



INSTITUTO SUPERIOR
DE CIÊNCIAS SOCIAIS
E POLÍTICAS
UNIVERSIDADE DE LISBOA

U LISBOA

UNIVERSIDADE
DE LISBOA

Antecedentes e Consequentes

do

Balço Trabalho-Família:

Proposta de um modelo estrutural

Ana Lúcia Ricardo Baleia Marôco

Orientadora: Professora Doutora Fernanda Nogueira

Coorientadora: Professora Doutora Sónia P. Gonçalves

Tese especialmente elaborada para obtenção do grau de Doutor
em Políticas de Desenvolvimento de Recursos Humanos

Universidade de Lisboa

2025

Antecedentes e Consequentes do Balanço Trabalho-Família: Proposta de um modelo estrutural

Ana Lúcia Ricardo Baleia Marôco

Orientadora: Professora Doutora Fernanda Nogueira

Coorientadora: Professora Doutora Sónia P. Gonçalves

*Tese especialmente elaborada para obtenção do grau de Doutor em Políticas de
Desenvolvimento de Recursos Humanos.*

Júri:

Presidente:

–Doutor Manuel Augusto Meirinho Martins, Professor Catedrático e Presidente do Conselho Científico do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa.

Vogais:

–Doutora Fernanda Maria Duarte Nogueira, Professora Catedrática do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa, na qualidade de Orientadora;

–Doutora Ana Paula Pereira Marques, Professora Catedrática do Departamento de Sociologia do Instituto de Ciências Sociais da Universidade do Minho;

–Doutor Ricardo José da Ascensão Gouveia Rodrigues, Professor Associado do Departamento de Gestão e Economia da Universidade da Beira Interior;

–Doutora Ana Paula Ventura Ferreira, Professora Associada do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa;

–Doutora Fátima Maria de Jesus Assunção, Professora Auxiliar do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa.

Lisboa

2025

À minha família

Agradecimentos

A concretização deste trabalho não seria de todo possível sem o suporte, a ajuda e a colaboração de muitas pessoas. A todos aqueles, que de alguma forma contribuíram para a concretização deste trabalho, expresso o meu muito obrigado. Um particular agradecimento é devido a algumas pessoas:

Ao Professor Doutor Ricardo Ramos Pinto, pela influência que teve na tomada de decisão pela realização deste doutoramento;

À Professora Doutora Fernanda Nogueira, não só pelo incentivo à realização deste doutoramento, mas também pela orientação deste trabalho. A sua generosidade, disponibilidade, conhecimento e ensinamentos, bem como a forma como sempre me transmitiu a sua convicção de que chegaríamos a “bom porto” foram fundamentais em todo o percurso, e em particular nos momentos menos fáceis;

À professora Doutora Sónia P. Gonçalves, que me apresentou o tema de trabalho, e coorientou de forma cuidada e amiga ao longo de todo o percurso, partilhando ideias e reflexões que contribuíram para a evolução e concretização deste trabalho;

À Comissão de Avaliação Científica dos Doutoramentos (CAD) – Professora Doutora Ana Paula Marques, Professora Doutora Maria José Chambel e Professora Doutora Fátima Assunção, pela disponibilidade para lerem este trabalho ainda numa fase embrionária, e partilharem comigo sugestões e reflexões relevantes para a evolução do processo em curso;

Aos colegas de doutoramento, nomeadamente aos que colaboraram no pré-teste do questionário e que gentilmente partilharam sugestões para a sua melhoria. À Celina Alonso, à Mariana Marcelino e ao Francisco Ribeiro, pela disponibilidade demonstrada na leitura dos artigos na revisão sistemática da literatura;

Aos amigos das redes sociais pela disponibilidade em responder aos questionários e pela partilha com outros amigos;

A todos os colegas de trabalho, nomeadamente à “Tribo” de Análise de Dados – Ana Paula Ferreira, Alda Azevedo, Belén Rando, Catarina Oliveira, Pedro Borrego, Pedro Martins e Sara Paralta, pelo carinho, ajuda, incentivo e sobretudo pela paciência em me ouvirem ao longo deste percurso;

Aos meus filhos, João Luís e Miguel, pelo incentivo e, ao meu marido, João, pelo incentivo e apoio incondicional aos mais diversos níveis em todos os momentos deste percurso – um verdadeiro companheiro de caminhada! Se não fossem vocês eu não teria tido a coragem e a força para levar este projeto a “bom porto”.

Resumo

Esta tese desenvolveu um modelo estrutural que integra o balanço trabalho-família, seus antecedentes e consequentes, com especial foco no teletrabalho. Utilizando uma combinação de revisão da literatura, recolha de dados e análise, a pesquisa identificou fatores essenciais que influenciam o balanço trabalho-família e as suas implicações para organizações, para os trabalhadores e para as suas famílias. A tese contribui para a compreensão da relação complexa entre trabalho e família em diferentes contextos laborais, sublinhando a necessidade de futuras investigações, incluindo estudos longitudinais e a integração de práticas de gestão de recursos humanos em contextos organizacionais específicos. O modelo proposto foi suportado na teoria dos papéis balanceados e na teoria dos recursos e exigências de trabalho.

Os resultados demonstraram que o balanço trabalho-família é crucial para o bem-estar das organizações, dos indivíduos e das famílias. Antecedentes como o *Time stress*, apoio social da organização e da família revelaram-se fundamentais para alcançar e manter este balanço. O teletrabalho não apresentou um impacto significativo no balanço trabalho-família, contrariamente ao que tem sido reportado na literatura. Os fatores sociodemográficos estudados, não apresentaram um impacto significativo no balanço trabalho-família.

A tese oferece, assim, uma compreensão mais detalhada de como diversos fatores interagem para afetar o balanço trabalho-família, fornecendo *insights* valiosos para académicos e profissionais interessados na melhoria dos resultados organizacionais e individuais num panorama de trabalho em evolução.

Palavras-Chave: Balanço trabalho-família; Teletrabalho; Antecedentes; Consequentes; Modelo Mediação.

Abstract

This thesis developed a structural model that integrates work-family balance, its antecedents, and consequences, with a particular focus on telework. Utilizing a combination of literature review, data collection, and analysis, the research identified essential factors that influence work-family balance and its implications for organizations, workers, and their families. The thesis contributes to understanding the complex relationship between work and family in different work contexts, emphasizing the need for future research, including longitudinal studies and the integration of human resource management practices in specific organizational contexts. The proposed model was supported by the theory of balanced roles and the job demands-resources theory.

The results showed that work-family balance is crucial for the well-being of organizations, individuals, and families. Antecedents such as time stress, social support from the organization and family were found to be fundamental in achieving and maintaining this balance. Contrary to what has been reported in the literature, telework did not have a significant impact on work-family balance. The sociodemographic factors studied also did not have a significant impact on work-family balance.

Thus, the thesis offers a more detailed understanding of how various factors interact to affect work-family balance, providing valuable insights for academics and professionals interested in improving organizational and individual outcomes in an evolving work landscape. The study ultimately contributes to a deeper understanding of how various factors interact to influence work-family balance, offering insights for both academics and practitioners interested in improving organizational and individual outcomes in an evolving work landscape.

Keywords: Work-family balance; Telework; Antecedents; Consequences; Mediation Model.

Índice

Resumo	iv
Abstract	v
1 Introdução	1
1.1 Enquadramento do Tema de Estudo	1
1.2 Problema, Objetivos e Questões de Investigação	5
1.3 Metodologia de Estudo	6
1.4 Contributos do Estudo	9
1.5 Estrutura da Tese	9
2 Enquadramento Teórico	13
2.1 A Família e o Trabalho	13
2.2 Organização do Trabalho	16
2.3 Relação Trabalho-família	30
2.3.1 Teorias Explicativas da Relação Trabalho-família	33
2.3.2 As Abordagens à Relação Trabalho-família	41
2.4 Antecedentes e Consequentes da Relação Trabalho-família	48
2.4.1 Antecedentes do Conflito Trabalho-família	49
2.4.2 Antecedentes do Enriquecimento Trabalho-família	52
2.4.3 Antecedentes do Balanço Trabalho-família	54
2.4.4 Consequentes do Conflito Trabalho-família	57

2.4.5	Consequentes do Enriquecimento Trabalho-família	60
2.4.6	Consequentes do Balanço Trabalho-família	61
2.5	Moderadores da Relação Trabalho-família	63
2.5.1	Sexo	64
2.5.2	Rendimento do Agregado Familiar	66
2.5.3	Escolaridade	67
2.5.4	Ter Filhos e a Idade dos Filhos	68
2.5.5	Modalidade de Trabalho	70
2.5.6	Ter ou Não Cargos de Chefia	72
2.6	O Presente Estudo: Modelo da Relação Trabalho-família e Hipóteses de Investigação	73
2.6.1	Os Antecedentes do Balanço Trabalho-família	76
2.6.2	Os Consequentes do Balanço Trabalho-família	77
2.6.3	Os Moderadores do Balanço Trabalho-família	79
2.6.4	Hipóteses	80
3	Metodologia	89
3.1	Fase I – Revisão Sistemática da Literatura	91
3.1.1	Etapas da Revisão Sistemática da Literatura	91
3.2	Fase II – Validação de Instrumentos de Medida	103
3.2.1	Considerações Gerais sobre Validade e Fiabilidade dos Instru- mentos de Medida	104
3.2.2	Instrumentos de Medida a Validar	113
3.2.3	Preparação e Construção do Questionário	121
3.2.4	Recolha de Dados	126
3.2.5	Análise de Dados	128
3.3	Fase III – Modelo Estrutural	131

3.3.1	Instrumentos de Medida Utilizados, Previamente Validados e Aferidos	132
3.3.2	Questionário do Estudo	142
3.3.3	Recolha de Dados	145
3.3.4	Análise de Dados	146
4	Resultados	158
4.1	Fase I – Revisão Sistemática de Literatura	158
4.1.1	Análise Bibliométrica	158
4.1.2	Análise Descritiva de Conteúdos	175
4.2	Fase II – Validação dos Instrumentos de Medida	190
4.2.1	Caracterização Sociodemográfica e do Trabalho dos Participantes	191
4.2.2	Validação do Instrumento de Medida do Balanço Trabalho-família (BTF)	199
4.2.3	Validação do Instrumento de Medida do Stress com o Trabalho .	203
4.2.4	Validação do Instrumento de Medida da Intenção de <i>Turnover</i> .	207
4.2.5	Validação do Instrumento de Medida do <i>Engagement</i> com a Família	209
4.2.6	Validação do Instrumento de Medida da Satisfação com a Família	213
4.3	Fase III – Validação do Modelo Estrutural	214
4.3.1	Caracterização Sociodemográfica e do Trabalho dos Participantes	215
4.3.2	Validação dos Dados – Teste de Harman	226
4.3.3	Análise do Modelo de Medida	227
4.3.4	Análise do Modelo Estrutural	250
5	Discussão de Resultados	281
5.1	Fase I – Revisão Sistemática da Literatura	281
5.2	Fase II – Validação dos Instrumentos de Medida	291

5.2.1	Balanço Trabalho-família	292
5.2.2	Stress com o Trabalho	293
5.2.3	Intenção de <i>Turnover</i>	294
5.2.4	<i>Engagement</i> com a Família	295
5.2.5	Satisfação com a Família	297
5.3	Fase III – Modelo Estrutural	298
5.3.1	Discussão dos Resultados do Modelo de Medida	299
5.3.2	Discussão do Modelo Estrutural	304
5.3.3	Análise dos Efeitos de Moderação	318
6	Conclusões	323
6.1	Fase I – Revisão Sistemática da Literatura	323
6.2	Fase II – Validação dos Instrumentos de Medida	325
6.3	Fase III – Modelo estrutural	326
6.4	Contributos do Trabalho	328
6.5	Limitações do Trabalho	330
6.6	Perspetivas de Investigação Futura	332
	Referências Bibliográficas	335
	Anexos	
A	Resumo Revisão Sistemática da Literatura	373
B	Questionário do Estudo	408

Lista de Tabelas

2.1	Exemplos de Definições de Trabalho Não-convencional Usadas na Literatura	18
2.2	Comparação das Conceptualizações Globais do Balanço Trabalho-família	48
2.3	Os Três Grandes Grupos de Antecedentes do Conflito Trabalho-família .	51
2.4	Os Três Grandes Grupos de Antecedentes do Enriquecimento Trabalho-família	54
2.5	Antecedentes do Balanço Trabalho-família (BTF)	56
2.6	Consequentes do Conflito Trabalho-família	59
2.7	Consequentes do Enriquecimento Trabalho-família	61
2.8	Consequentes do Balanço Trabalho-família (BTF)	62
3.1	Critérios de Qualidade Utilizados na Avaliação de Estudos Quantitativos	97
3.2	Considerações Práticas para a Seleção e Avaliação da Fiabilidade	112
3.3	Itens da Escala do Balanço Trabalho-família (BTF) de Carlson et al. (2009)	113
3.4	Estudos com a Utilização da Escala de Balanço Trabalho-família (BTF) de Carlson et al. (2009)	115
3.5	Itens da Escala do Stress com o Trabalho de Parker e DeCotis (1983) . .	116
3.6	Itens da Escala de Intenção de <i>Turnover</i> (IT) de Bozeman e Perrewé (2001)	118
3.7	Itens da Escala do <i>Engagement</i> com a Família adaptada da UWES-9 de Schaufeli et al. (2006) e Validada para a População Portuguesa por Sinval et al. (2018)	119

3.8	Itens da Escala da Satisfação com a Família (SF) de Zabriskie e Ward (2013)	120
3.9	Medidas de Ajustamento da Qualidade do Modelo	130
3.10	Escala da Percepção do Suporte da Organização de Eisenberger et al.(1986) Validada para População Portuguesa por Santos e Gonçalves (2010)	133
3.11	Escala do <i>Engagement</i> com o Trabalho de Schaufeli et al. (2006) Validada para a População Portuguesa por Sinval et al. (2018)	134
3.12	Escala Multidimensional do Suporte Social Percebido (MSPSS) de Zimet et al. (1988) Validada para a População Portuguesa por Carvalho et al. (2011)	136
3.13	Escala do Comprometimento Organizacional de Meyer e Allen (1997) e Validada para a População Portuguesa por Nascimento et al. (2008) . . .	137
3.14	Escala da Satisfação com o Trabalho de Judge et al. (2000) Validada para a População Portuguesa por Sinval et al. (2020).	139
3.15	Inventário Multidimensional da Fadiga de Smets et al. (1995) (versão portuguesa)	141
4.1	Top das Dez Revistas em que os Artigos da RSL Foram Publicados . . .	163
4.2	Top Dez dos Artigos com mais Citações por Ano	169
4.3	Objeto de Estudo dos Diferentes Artigos da RSL	179
4.4	Frequência Relativa de Grandes Grupos de Profissões (Amostra 1) . . .	195
4.5	Condições para o Exercício do Trabalho Híbrido e Teletrabalho (Amostra 1)	197
4.6	Medidas Descritivas dos Itens do Balanço Trabalho-família	200
4.7	Pesos Fatoriais Estandarizados para o Modelo BTF	201
4.8	Medidas Descritivas dos Itens do Stress com o Trabalho	205

4.9	Pesos Fatoriais Estandarizados, Variância Extraída Média e Fiabilidade para a Escala do Stress com o Trabalho	206
4.10	Medidas Descritivas dos Itens da Intenção de <i>Turnover</i>	208
4.11	Pesos Fatoriais Estandarizados, Variância Extraída Média e Fiabilidade para a Escala Intenção de <i>Turnover</i>	208
4.12	Medidas Descritivas dos Itens do <i>Engagement</i> com a Família	210
4.13	Pesos Fatoriais Estandarizados, Variância Extraída Média e Fiabilidade para a Escala <i>Engagement</i> com a Família	211
4.14	Medidas Descritivas dos Itens da Satisfação com a Família	213
4.15	Pesos Fatoriais Estandarizados, Variância Extraída Média e Fiabilidade para a Escala Satisfação com a Família	214
4.16	Frequência Relativa de Grandes Grupos de Profissões (Amostra 2) . . .	217
4.17	Condições para o Exercício do Trabalho Híbrido e Teletrabalho (Amostra 2)	222
4.18	Resultados da Análise Fatorial Exploratória Aplicada aos 51 Itens . . .	227
4.19	Medidas Descritivas dos Itens do Balanço Trabalho-família (BTF) . . .	228
4.20	Resultados da Análise Fatorial Confirmatória Aplicada ao Modelo de Medida do Balanço Trabalho-família (BTF)	229
4.21	Medidas Descritivas dos Itens do Suporte da Família	230
4.22	Resultados da Análise Fatorial Confirmatória Aplicada ao Modelo de Medida do Suporte da Família.	231
4.23	Medidas Descritivas dos Itens da Medida da Perceção do Suporte da Organização (PSO)	233
4.24	Resultados da Análise Fatorial Confirmatória Aplicada ao Modelo de Medida da Perceção do Suporte da Organização (PSO)	234
4.25	Medidas Descritivas dos Itens do Stress com o Trabalho	235

4.26	Resultados da Análise Fatorial Confirmatória Aplicada ao Modelo de Medida do Stress com o Trabalho	236
4.27	Medidas Descritivas dos Itens da Fadiga	237
4.28	Resultados da Análise Fatorial Confirmatória Aplicada ao Modelo de Medida da Fadiga	238
4.29	Medidas Descritivas dos Itens da Satisfação com a Família	239
4.30	Resultados da Análise Fatorial Confirmatória Aplicada ao Modelo de Medida da Satisfação com a Família	240
4.31	Medidas Descritivas dos Itens da Satisfação com o Trabalho	241
4.32	Resultados da Análise Fatorial Confirmatória Aplicada ao Modelo de Medida da Satisfação com o Trabalho	242
4.33	Medidas Descritivas dos Itens do <i>Engagement</i> com a Família	243
4.34	Resultados da Análise Fatorial Confirmatória Aplicada ao Modelo de Medida do <i>Engagement</i> com a Família	244
4.35	Medidas Descritivas dos Itens do <i>Engagement</i> com o Trabalho	245
4.36	Resultados da Análise Fatorial Confirmatória Aplicada ao Modelo de Medida do <i>Engagement</i> com o Trabalho	246
4.37	Medidas Descritivas dos Itens do Comprometimento Organizacional Afetivo	247
4.38	Resultados da Análise Fatorial Confirmatória Aplicada ao Modelo de Medida do Comprometimento Organizacional Afetivo	248
4.39	Medidas Descritivas dos Itens da Intenção de <i>Turnover</i>	249
4.40	Resultados da Análise Fatorial Confirmatória Aplicada ao Modelo de Medida da Intenção de <i>Turnover</i>	250
4.41	Comparação dos Efeitos do BTF sobre os Consequentes nos Modelos apenas com Consequentes ($\beta_{\text{Cons.}}$) e no Modelo Completo com Mediação ($\beta_{\text{Med.}}$)	257

4.42	Efeitos Diretos, Indiretos e Totais do Modelo Estrutural da Mediação do Balanço Trabalho-família	258
4.43	Coefficientes de Regressão do Modelo Estrutural para as Diferentes Mo- dalidades de Trabalho	265
4.44	Análise de Invariância do Modelo Estrutural para as Diferentes Moda- lidades de Trabalho	266
4.45	Coefficientes de Regressão do Modelo Estrutural para o Sexo	268
4.46	Análise de Invariância do Modelo Estrutural para o Sexo	269
4.47	Coefficientes de Regressão do Modelo Estrutural para o Rendimento	272
4.48	Análise de Invariância do Modelo Estrutural para o Rendimento do Agregado Familiar	273
4.49	Coefficientes de Regressão do Modelo estrutural para “Ter filhos e Idade dos Filhos”	275
4.50	Análise de Invariância do Modelo Estrutural para “Ter Filhos e Idade dos filhos”	276
4.51	Coefficientes de Regressão do Modelo Estrutural para Cargo de Chefia (Sim/Não)	278
4.52	Análise de Invariância do Modelo Estrutural para o Cargo de Chefia (Sim/Não)	279

Lista de Figuras

1.1	Resumo do Percurso de Investigação Seguido Neste Trabalho.	8
1.2	Esquema-resumo da Estrutura da Tese	12
2.1	Prevalência do Teletrabalho Entre os Países da EU	22
2.2	Proposta de Modelo Estrutural de Relações dos Antecedentes e Consequentes das Relações Trabalho-família.	75
3.1	Diagrama de Fluxo da Revisão Sistemática (Adapt. de M. J. Page et al., 2021)	96
3.2	Relação entre Validade e Fiabilidade (Adaptado de Vavra, 1997).	105
3.3	Sequência de Passos no Procedimento de Análise de Equações Estruturais (Adaptado de Marôco (2021); Shumacker & Lomax (1996))	149
3.4	Representação Gráfica do Modelo de Mediação Proposto	151
4.1	Síntese dos Principais Resultados da Análise Bibliométrica dos Artigos Seleccionados	159
4.2	Número de Artigos Incluídos na Revisão Sistemática, no Período de 17 anos	160
4.3	Distribuição dos Artigos Seleccionados por País	161
4.4	Rede de Colaborações entre Autores de Diferentes Países	162
4.5	Rede de Colaborações entre Autores	166
4.6	Top Dez dos Artigos com mais Citações a Nível Global	168
4.7	Top Cinco dos Artigos com mais Citações a Nível Local	170

4.8	<i>Tree Map</i> das Palavras-chave mais Utilizadas (pelo menos 2 ocorrências)	171
4.9	Rede de Coocorrência das Palavras-chave	173
4.10	Mapa Temático das Palavras-chave	174
4.11	Principais Antecedentes e Consequentes Abordados nos Artigos Estudados da Revisão Sistemática da Literatura.	190
4.12	Distribuição da Idade dos Participantes (Amostra 1)	191
4.13	Estado Civil dos Participantes (Amostra 1)	192
4.14	Habilitações Literárias dos Participantes (Amostra 1)	193
4.15	Rendimento Mensal Bruto do Agregado Familiar (Amostra 1)	194
4.16	Tipologia Familiar dos Participantes (Amostra 1)	196
4.17	Modalidade de Trabalho (Amostra 1)	197
4.18	Horário de Trabalho (Amostra 1)	198
4.19	Exerce Cargo de Chefia (Amostra 1)	199
4.20	Modelo de Medida das Relações Trabalho-família.	203
4.21	Modelo de Medida do <i>Engagement</i> com a Família	212
4.22	Distribuição das Idades dos Participantes (Amostra 2)	215
4.23	Estado Civil dos Participantes (Amostra 2)	216
4.24	Habilitações Literárias dos Participantes (Amostra 2)	216
4.25	Classes de Rendimento Mensal Bruto dos Participantes (Amostra 2)	218
4.26	Tipologia Familiar dos Participantes (Amostra 2)	219
4.27	Situação Profissional dos Participantes (Amostra 2)	220
4.28	Repartição dos Participantes por Setor Público/Privado (Amostra 2)	220
4.29	Repartição dos Participantes por Modalidade de Trabalho (Amostra 2)	221
4.30	Distribuição do Número de Dias de Trabalho/Mês Executado Fora das Instalações Físicas da Organização (Amostra 2)	222
4.31	Horário de Trabalho dos Participantes (Amostra 2)	223
4.32	Exerce Cargo de Chefia (Amostra 2)	224

4.33	Distribuição do Número de Anos a que o Participante Trabalha na Atual Organização (Amostra 2)	225
4.34	Distribuição do Número de Anos a que o Participante Exerce a Sua Atual Função na Organização (Amostra 2)	226
4.35	Modelo Estrutural com os Antecedentes do Balanço Trabalho-família. .	251
4.36	Modelo Estrutural com os Consequentes do Balanço Trabalho-família. .	253
4.37	Modelo Estrutural de Mediação do Balanço Trabalho-família	256
4.38	Modelo Estrutural sem Variável Mediadora	262

1. Introdução

1.1. Enquadramento do Tema de Estudo

A família e o trabalho são provavelmente os domínios mais importantes na vida das pessoas, e constituem as bases da sociedade. A nossa identidade e até mesmo a nossa existência estão ligados ao papel desempenhado por cada um de nós quer a nível familiar, quer a nível laboral (Brotheridge & Lee, 2005; Jiménez-Figueiroa et al., 2019). As relações interpessoais - a família, e o sustento material - o trabalho, são os princípios básicos da existência humana. Um é o domínio do desenvolvimento humano, o outro o domínio da produção de bens e serviços. Ambos essenciais, mas nem sempre em sincronia. Em conjunto trabalho e família, consomem tempo, definem ritmos temporais, dão identidade e significado, criam posição social e moldam valores, definem políticas públicas (Kanter, 2008).

Ao longo da história a relação entre estas duas estruturas basilares da sociedade, transformou-se, como forma de adaptação às contingências particulares vivenciadas em cada período histórico. Os domínios família e trabalho como instituições integralmente separadas, característico das sociedades industriais e do pós Segunda Guerra Mundial, deram lugar a domínios integralmente ligados e influenciando-se mutuamente, nas sociedades baseadas numa economia de serviços, característico do terço final do século XX.

1.1. Enquadramento do Tema de Estudo

Nas sociedades industriais, o sustento económico da casa era atribuído a um dos elementos do casal (normalmente o homem), e a manutenção e gestão da casa, o cuidar dos filhos e dos familiares doentes e/ou idosos, era atribuído ao outro elemento do casal (normalmente a mulher) – família e trabalho constituíam realidades separadas, cujas responsabilidades eram da competência separada entre os elementos do casal (Wharton, 2008).

A partir dos anos 70, do século passado, devido a um conjunto de fatores, nomeadamente políticos, económicos, sociais e culturais, a estrutura familiar bem como a organização do mercado de trabalho sofreram profundas alterações. A recessão económica, associada a uma economia baseada nos serviços, conduziu a uma entrada acelerada das mulheres no mercado de trabalho, como forma de compensar a estagnação dos salários dos homens (Barnett, 2008; Klimczuk & Klimczuk-Kochanska, 2016; Núncio, 2008). A estes fatores, junta-se um acréscimo significativo das famílias monoparentais e mais recentemente o envelhecimento da população, com a consequente preocupação na prestação de cuidados aos ascendentes. Nesta nova realidade social, o trabalho e a família estão integralmente ligados e influenciam-se mutuamente (Brotheridge & Lee, 2005). Nas famílias contemporâneas, as diferentes responsabilidades tendem a ser partilhadas por ambos os elementos do casal (Byron, 2005; D. Costa & Silva, 2019).

Para além da evolução “natural” das estruturas societárias, ocorrem acidentalmente situações disruptivas, para as quais ninguém se prepara previamente, e que obrigam a mudanças mais ou menos drásticas das dinâmicas familiares e de trabalho. Pondo à prova a relação entre estes dois domínios e as responsabilidades de cada um dos intervenientes. O exemplo, mais recente e ainda na memória de todos, foi a Pandemia da COVID-19, e as medidas de confinamento implementadas como meio prevenção de contágio, por recurso ao teletrabalho. Representando uma situação extrema em que os dois domínios, para além de interligados passam a ser espacialmente indistintos – o trabalho e a família num mesmo local.

1.1. Enquadramento do Tema de Estudo

A ligação entre o trabalho e a família é da responsabilidade de cada indivíduo/trabalhador *per si*. Cabe a cada um dos que dividem o seu dia entre a casa e o local de trabalho, gerir as exigências dos cônjuges, filhos, chefes, colegas ou clientes, e decidir a atenção a dar a cada um deles. Ter uma vida familiar viável enquanto se trabalha, ou ter um trabalho satisfatório enquanto se cumprem as responsabilidades familiares, depende de todos: trabalhador, família, organização, legisladores e decisores políticos. A saúde e o bem-estar individual, assim como o bem-estar familiar e o desempenho profissional, são influenciados pela forma como cada um gere as suas responsabilidades em ambos os domínios (Allen, 2013; Amstad et al., 2011; Carlson et al., 2009; Crain & Hammer, 2013; Simões, 2016).

A relação entre estes dois domínios basilares da sociedade tem sido alvo de diversos estudos ao longo das últimas 4 a 5 décadas, os quais contribuíram não só para a conceptualização da “Relação trabalho-família” (Allen, 2013; Brotheridge & Lee, 2005; Byron, 2005; Carlson et al., 2009; Edwards & Rothbard, 2000; Frone, 2003; Greenhaus & Beutell, 1985; Greenhaus & Powell, 2006; Grzywacz & Carlson, 2007; Madsen & Hammond, 2005; Michel et al., 2011; ten Brummelhuis & Bakker, 2012), mas também para a determinação dos principais antecedentes (Allen, 2013; Byron, 2005; Crain & Hammer, 2013; Michel et al., 2011) e dos seus principais consequentes, quer a nível da saúde individual, do bem-estar da família e da rentabilidade das organizações (Allen, 2013; Amstad et al., 2011; Carlson et al., 2009; Crain & Hammer, 2013; Simões, 2016).

Apesar da extensa investigação feita, no decorrer das últimas décadas, sobre as relações trabalho-família, o conhecimento obtido é ainda deficitário e por vezes não consensual. Entre as razões para estes factos podem enumerar-se entre outros:

- A forma de abordagem à relação entre o trabalho e a família: Como sendo uma relação de conflito entre domínios, em que os desempenhos de papel dos domínios “trabalho” e “família” são total ou parcialmente incompatíveis (Greenhaus &

Beutell, 1985). Ou uma relação de enriquecimento entre domínios, que se estabelece quando, “As experiências vivenciadas num papel (familiar/laboral) tendem a melhorar a qualidade de vida vivenciada no outro papel” (Greenhaus & Powell, 2006). Ou ainda uma relação de balanço/equilíbrio ou conciliação entre os papéis a desempenhar nos dois domínios, em que o objetivo é perceber qual a capacidade do indivíduo/trabalhador para satisfazer com sucesso as expectativas de papel no cumprimento das responsabilidades profissionais e familiares (Carlson et al., 2009; Grzywacz & Carlson, 2007; Landolfi et al., 2020).

- A forma de medir as relações entre o domínio família e trabalho: Mesmo dentro de um mesmo tipo de abordagem, a literatura reporta a existência de diferentes instrumentos/escalas de medida para esta relação. Em muitos casos, estes instrumentos não são comparáveis nem no conteúdo, nem na forma, nem na sua aplicação prática, o que pode levar a resultados não comparáveis e consequentemente interpretações não consensuais de um mesmo fenómeno.
- A sociedade tal como as estruturas que a compõem, nomeadamente a família e o trabalho, são de natureza dinâmica. Pelo que a investigação, nesta área do conhecimento, como em tantas outras, terá obrigatoriamente que, ser objeto de um estudo continuado, para que o conhecimento se mantenha atualizado.
- A ocorrência de fenómenos disruptivos: Será de esperar que os acontecimentos recentes - pandemia COVID-19, pela forma como ocorreram, e como foram encontradas as soluções para “conviver” da melhor forma com este constrangimento, tenham tido um impacto quer a nível individual, quer a nível familiar e das organizações. Impacto este que muito provavelmente perdurará para além deste período. A pandemia veio promover, de uma maneira nunca antes vista, a adesão ao teletrabalho. Durante este período, 7 em cada 10 trabalhadores americanos trabalhava a partir de casa (Moore, 2021), enquanto na Europa o número estimado de trabalha-

1.2. Problema, Objetivos e Questões de Investigação

dores nestas condições era de 40% (Ahrendt et al., 2020). É muito provável, que após esta emergência sanitária, muitos trabalhadores continuem em teletrabalho pelo menos a tempo parcial (S. Zhang et al., 2020).

Do exposto, parece-nos importante, perceber qual a abordagem à relação trabalho-família que melhor se adequa à perspetiva da investigação na área da gestão de recursos humanos e aos interesses quer dos trabalhadores, quer das organizações que integram. Por outro lado, parece-nos importante responder às sugestões de investigação futura de alguns autores, nomeadamente de Madsen e Hammond (2005) e Michel et al. (2011), que referem que um conhecimento mais claro e abrangente da relação trabalho-família, exige a necessidade de encontrar modelos que permitam ter uma visão holística da problemática associada à relação trabalho-família. Isto é, um modelo que de uma forma conjunta aborde por um lado, os fatores que condicionam ou determinam a relação entre o trabalho e a família- os antecedentes; e, por outro lado, quais resultados ou consequências da relação trabalho-família para as partes envolvidas- os consequentes. Por fim, tendo em conta que os estudos anteriores não abrangeram as novas realidades de trabalho e da família vivenciadas nestes últimos tempos, parece-nos interessante perceber como é que as novas modalidades de trabalho (teletrabalho nas suas diversas formas: a tempo total ou em regime híbrido) afetam não só a relação trabalho-família, como a relação deste quer com os seus antecedentes quer com os seus consequentes.

1.2. Problema, Objetivos e Questões de Investigação

Em resposta ao solicitado em investigações anteriores (Madsen & Hammond, 2005; Michel et al., 2011), e aparentemente ainda pouco explorado, ou explorado de forma incompleta, isto é, não integrando antecedentes e/ou consequentes dos diversos domínios: família, trabalho, pessoal/individual; pretende-se com este trabalho propor um

modelo integrado do balanço trabalho-família (conforme justificado na secção 2.6) e das suas relações com os seus antecedentes e consequentes. Assim, define-se como objetivo fundamental deste trabalho o estabelecimento de um modelo integrado das relações entre o balanço trabalho-família com os seus antecedentes/preditores e os seus consequentes/efeitos, em diferentes contextos de modalidades de trabalho (Figura 2.2), devidamente aferido para trabalhadores a residir em Portugal continental.

As questões de investigação associadas são:

- **Q11** - Que fatores determinam ou condicionam o balanço trabalho-família?
- **Q12** - Que implicações tem este balanço, ou a falta dele, não só para as organizações como também para o trabalhador e para a sua família?
- **Q13** - Como é que as novas modalidades de trabalho (nomeadamente o não presencial) afetam esta relação?
- **Q14** - Como é que as variáveis sociodemográficas, como o sexo, o rendimento e a escolaridade do trabalhador, interferem nesta relação?
- **Q15** - Como é que variáveis relacionadas com a hierarquia na organização, como por exemplo o ter ou não ter cargo de chefia, interferem nesta relação?

1.3. Metodologia de Estudo

O percurso de investigação pode ser dividido em duas grandes etapas: a etapa de planeamento e a etapa de operacionalização (Gray, 2009). Na etapa de planeamento da investigação, é identificado o problema, são formuladas as questões de investigação e é construído um modelo teórico com base numa revisão cuidada da literatura. Na etapa de operacionalização, são recolhidos e analisados os dados recorrendo a técnicas estatísticas adequadas, que permitirão responder convenientemente às questões de investigação.

Refira-se, no entanto, que este processo não é linear, isto é, em qualquer “momento” destas duas grandes etapas poderá ser necessário e útil, voltar atrás, para refinar e/ou redefinir conceitos e estratégias (Gray, 2009).

Uma vez identificado o tema de trabalho, o nosso processo de investigação começou pela procura de literatura relevante nesta área de investigação. As primeiras leituras efetuadas permitiram-nos perceber que a relação trabalho-família pode ser abordada de diferentes formas, o que nos conduziu, por um lado, ao primeiro refinamento do tema: a relação trabalho-família passou a ser balanço trabalho-família, e, por outro lado, às primeiras questões de investigação e a um primeiro modelo conceptual de antecedentes e consequentes do balanço trabalho-família.

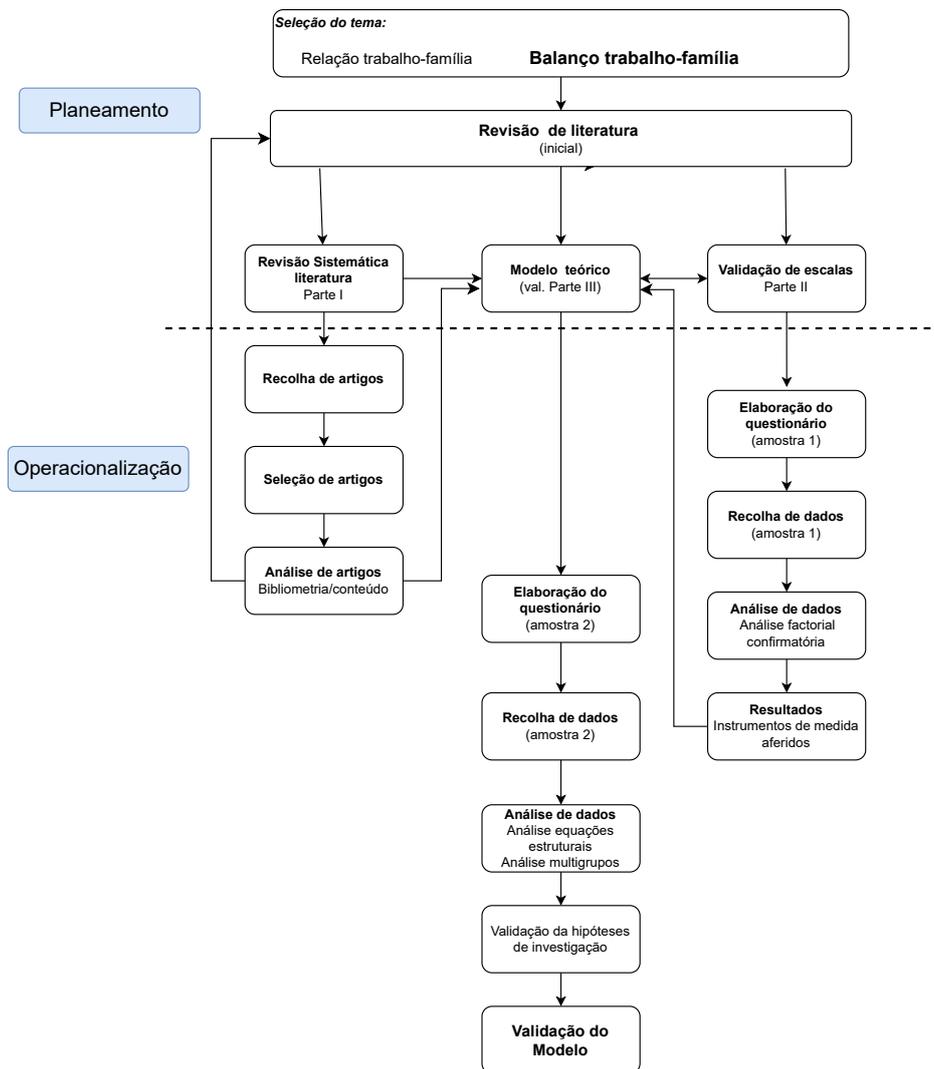
A conceptualização do balanço trabalho-família, bem como a sua mensuração, é controversa entre os investigadores desta área do conhecimento. Assim, achámos pertinente proceder a uma revisão da literatura mais rigorosa, de acordo com critérios definidos à partida (sendo de salientar: a definição do construto e a escala de mensuração). Na Fase I deste trabalho, procedemos a uma revisão sistemática da literatura.

Os resultados desta investigação permitiram-nos não só refinar o modelo conceptual proposto, mas também identificar algumas necessidades, nomeadamente a utilização de instrumentos de medida válidos e fiáveis. Assim, foi necessário proceder à validação de um conjunto de instrumentos de medida, nomeadamente o instrumento que permite medir o balanço trabalho-família, que constitui o tema central deste trabalho. Na Fase II deste trabalho, foram devidamente aferidas as propriedades psicométricas dos instrumentos de medida que, até ao momento, e de acordo com o nosso conhecimento, ainda não se encontravam devidamente aferidos para a população de trabalhadores portugueses.

Por fim, na Fase III deste trabalho, recorrendo a um conjunto de técnicas estatísticas apropriadas, é validado o modelo conceptual do balanço trabalho-família e as suas

relações com os antecedentes e consequentes. O percurso de investigação encontra-se esquematizado na Figura 1.1.

Figura 1.1
Resumo do Percurso de Investigação Seguido Neste Trabalho.



1.4. Contributos do Estudo

Este trabalho procurará contribuir para a sistematização da literatura sobre os antecedentes e consequentes do balanço trabalho-família. Esta sistematização permitirá não só identificar esses antecedentes e consequentes, mas também mapear cientificamente esta área de estudo. Além disso, o estudo visa melhorar o entendimento sobre a conceptualização do construto balanço trabalho-família e o que o distingue de outros construtos relacionados com a interação trabalho-família, nomeadamente o conflito trabalho-família.

Outro contributo significativo será a obtenção de instrumentos de medida devidamente aferidos para a população de trabalhadores portugueses. Especificamente, este estudo resultará na adaptação e validação das seguintes escalas de medida: Balanço trabalho-família de Carlson et al. (2009); Stress com o trabalho de Parker e DeCotis (1983); Intenção de *turnover* de Bozeman e Perrewé (2001); *Engagement* com a família, a partir da escala de *Engagement* com o trabalho de Schaufeli et al. (2006); e Satisfação com a família de Zabriskie e Ward (2013).

Por fim, este estudo proporcionará um conhecimento mais aprofundado e abrangente dos efeitos do balanço trabalho-família, bem como dos antecedentes abordados (suporte da família, suporte da organização e stress com o trabalho – *time stress*) sobre os resultados a nível organizacional/trabalho, familiar e individual/pessoal.

1.5. Estrutura da Tese

Este trabalho está organizado em sete capítulos, cada um desempenhando um papel essencial na construção do conhecimento sobre o tema em estudo.

O primeiro capítulo é dedicado à introdução, onde se estabelece o contexto da investigação, apresentando os objetivos principais, a relevância do estudo e as questões

de investigação que orientaram o desenvolvimento deste trabalho. Esta secção oferece uma visão geral da problemática abordada e justifica a importância de uma investigação aprofundada sobre o tema.

No Capítulo 2, é apresentado o enquadramento teórico que sustenta esta investigação, baseado numa revisão exaustiva da literatura existente. Este capítulo é fundamental para a compreensão dos conceitos centrais que norteiam o estudo, tais como a família, o trabalho e a relação trabalho-família. Além de explorar detalhadamente cada um desses conceitos, são discutidas as principais teorias que os suportam, proporcionando uma base sólida para a análise subsequente. Neste capítulo, são ainda apresentados e debatidos os antecedentes e consequentes das relações trabalho-família, bem como os potenciais moderadores que podem influenciar estas relações. Este capítulo tem como objetivo fornecer ao leitor uma compreensão profunda do estado atual do conhecimento sobre o tema, identificando lacunas na literatura e destacando as contribuições que este trabalho pretende oferecer.

O Capítulo 3 é dedicado às opções metodológicas adotadas nesta investigação. Nele, é detalhado todo o processo metodológico que permitiu a operacionalização deste estudo. Para cada uma das três fases que compõem este trabalho (ver Figura 1.1), são descritos os métodos e técnicas utilizados para a recolha e análise dos dados. Este capítulo não só explica as escolhas metodológicas, mas também justifica a sua adequação ao objeto de estudo, assegurando a validade e fiabilidade dos resultados obtidos. A descrição pormenorizada dos procedimentos metodológicos visa proporcionar transparência e replicabilidade, aspetos essenciais para a robustez científica do estudo.

No Capítulo 4, são apresentados os resultados detalhados obtidos em cada uma das partes deste estudo. Este capítulo é estruturado de forma a expor os resultados obtidos de maneira clara e organizada, permitindo ao leitor acompanhar a evolução da investigação e compreender as principais descobertas. Cada subsecção é dedicada à apresentação dos

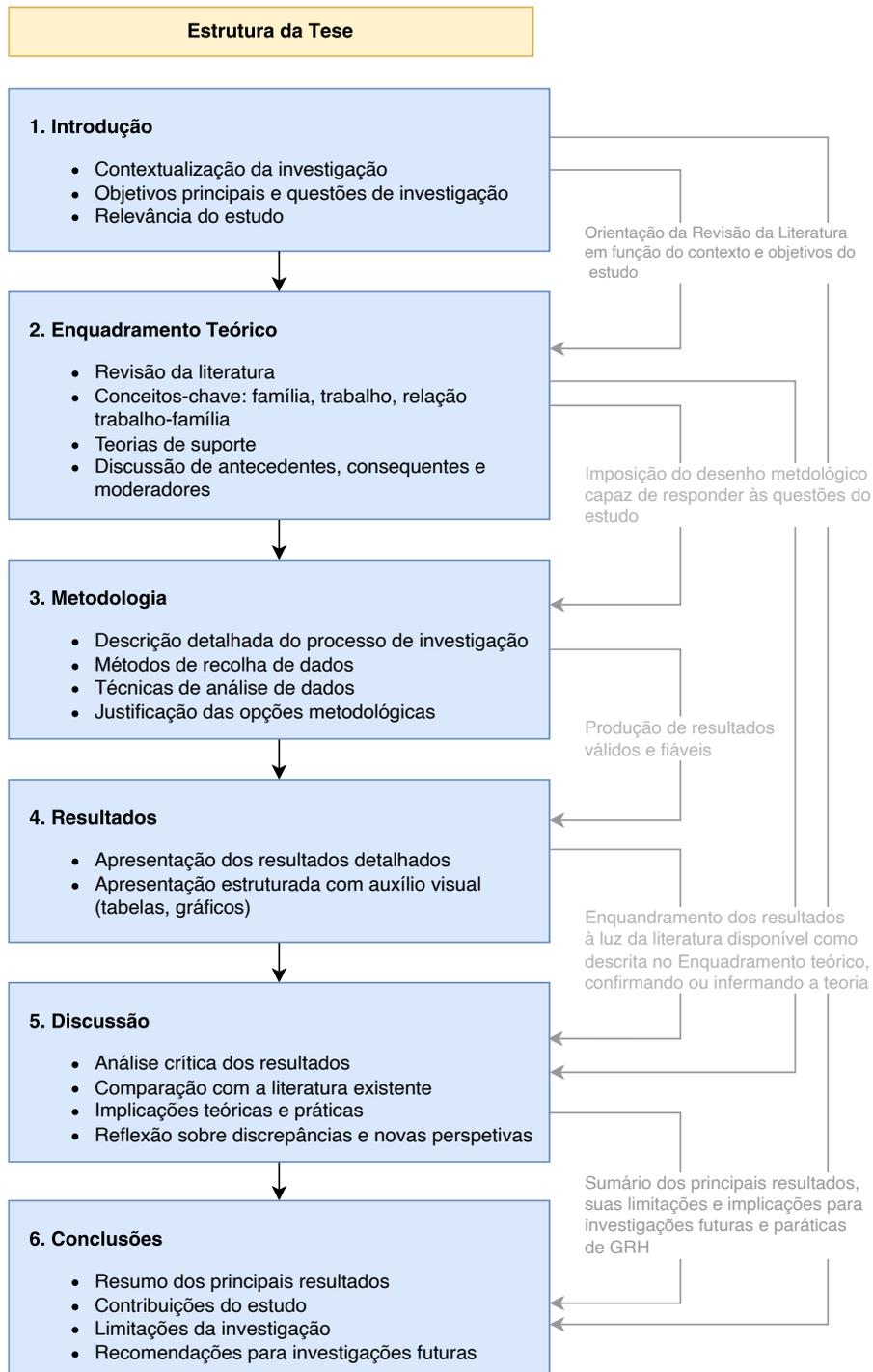
resultados específicos, sempre acompanhados de tabelas, gráficos ou outros elementos visuais que facilitam a interpretação dos dados.

O Capítulo 5 é reservado à discussão dos resultados. Nesta secção, os resultados obtidos são confrontados com os encontrados na literatura, possibilitando uma análise crítica das evidências reunidas. A discussão é orientada por uma reflexão sobre as implicações dos resultados para a teoria e para a prática, bem como pela identificação de possíveis explicações para eventuais discrepâncias entre os resultados deste estudo e os de investigações anteriores. Este capítulo destaca-se pela capacidade de situar os resultados no contexto mais amplo do campo de estudo, oferecendo novas perspectivas e sugerindo interpretações alternativas.

Finalmente, no Capítulo 6, são apresentadas as principais conclusões do estudo. Este capítulo encerra o trabalho, sintetizando os pontos chave da investigação, as contribuições mais significativas e as respostas às questões de investigação inicialmente propostas. Além disso, são discutidas as limitações do estudo, reconhecendo os aspetos que podem ter influenciado os resultados e sugerindo áreas para investigações futuras. Esta última secção visa, também, proporcionar pistas e recomendações para futuras pesquisas, encorajando a continuação do estudo e a exploração de novas questões que emergiram a partir dos resultados deste trabalho.

Na figura 1.2 é apresentado um esquema resumo da estrutura desta tese.

Figura 1.2
Esquema-resumo da Estrutura da Tese



2. Enquadramento Teórico

2.1. A Família e o Trabalho

A **família** é geralmente considerada como uma instituição social, basilar, de tal forma que nenhuma sociedade pode passar sem ela. A família constitui a unidade social mais básica da sociedade (Leandro, 2006). O termo família é tão antigo quanto a própria civilização humana, talvez por isso, quando se procura um conceito/definição, deparamo-nos com um problema. Não só, ao longo dos tempos, esta definição evoluiu significativamente, como também coexistem várias formas de definir família, igualmente válidas.

A família como instituição social tem sido estudada e definida de acordo com quatro dimensões: Estrutural – em que a definição de família assenta nas relações de sangue, casamento e adoção; Agregado-familiar – considerando como membros da família os indivíduos que partilham uma mesma residência, partilhando ou não laços de sangue, casamento ou adoção; Funcional – definições centradas nos diferentes papéis familiares e nos guiões que lhes estão associados; Relacional – definições que dão destaque à partilha de atividades e à criação de relações (Ciabattari, 2017). A definição de família de Burgess e Locke em 1945, apesar de limitada, tem em conta cada uma destas dimensões (Ciabattari, 2017, p. 22):

“Família corresponde a um grupo de pessoas unidas por laços de sangue, matrimónio ou adoção, constituindo um agregado familiar único, intera-

gindo e comunicando uns com os outros nos seus respetivos papéis sociais de marido e mulher, pai e mãe, filho e filha, irmão e irmã; criando e mantendo uma cultura comum”.

De forma mais resumida, Murdock *cit in* Amaro (2006, p.13) refere que “a família é o grupo social caracterizado por uma residência comum, em cooperação económica e reprodução”. Estas definições estão ambas associadas à tradicional visão da família constituída pelo chefe de família, normalmente o homem, a sua esposa e os filhos. No decorrer das últimas décadas, devido a fatores políticos, económicos, sociais e culturais, esta estrutura familiar tem observado alterações profundas (Leandro, 2006), dando origem a novas formas de família. Estas novas formas de família não estão de todo abrangidas por estes conceitos.

Surge assim a necessidade de distinguir os diferentes tipos de família que compõem a sociedade atual. Amaro (2006) define diversos tipos de família:

1. Família Nuclear – Formada pelos pais e filhos;
2. Família Extensa – Composta por várias gerações, incluindo normalmente: pais, filhos, avós e netos;
3. Família Monoparental – Composta por apenas um dos pais e os filhos;
4. Família Recompоста/Reconstruída – Composta pela união de um casal em que pelo menos um dos cônjuges traz consigo filhos de uma união anterior;
5. Família Unipessoal – Composta por uma só pessoa solteira ou viúva;
6. Família Homossexual – Constituída por duas pessoas do mesmo sexo com ou sem filhos;

7. Família anaparental – Constituída sem a presença dos pais, composta apenas por irmãos.

Na sociedade em que vivemos, o **trabalho** assume um papel central na vida da maioria das pessoas. No entanto, quando procuramos uma definição para este construto, a tarefa é complexa e algo divergente nas diversas áreas do conhecimento. Ao longo da história, vários têm sido os teóricos das mais diversas áreas do saber que têm apresentado as suas definições. Entre as definições mais amplamente citadas têm-se: A definição de Karl Marx (1818-1883) – o trabalho é uma atividade essencial para a subsistência humana, na qual o ser humano emprega a sua força para produzir os meios para o seu sustento. O trabalho tem um papel central na formação da sociedade e das relações de classe (Marx & Engels, 2008). Adam Smith (1723-1790), considerado o pai da economia moderna, refere que o trabalho é o preço real de todos os bens, constituindo um padrão real em relação ao qual o valor desses bens pode ser estimado e comparado (Herrera, 2016). Durkheim (1858-1917) considera o trabalho como um fator importante na coesão social e na estruturação da sociedade. Na sua teoria da divisão do trabalho, defende que a criação de empregos específicos para pessoas específicas beneficia a sociedade, aumentando a capacidade de reprodução de um processo e as competências dos trabalhadores, além de promover um sentido de comunidade entre aqueles que partilham esses empregos (Durkheim, 1999).

Posteriormente, Henry Ford (1863-1947), reconhecido empresário norte-americano, fundador da Ford Motor Company e responsável por adotar algumas estratégias radicais de gestão de recursos humanos (em 1914, reduziu os problemas de *turnover* dos seus trabalhadores, dando-lhes uma compensação a que chamou “participação nos lucros” – pagando-lhes 5 dólares por dia; em 1926, introduziu a semana de 40 horas de trabalho/5 dias por semana, sem qualquer redução nos honorários dos seus trabalhadores), define o trabalho de uma forma notavelmente breve e direta, refletindo a sua perspetiva sobre

a natureza do trabalho na indústria e na sociedade em geral: “O trabalho é tudo o que o homem é obrigado a fazer”. Segundo Ford, o trabalho era visto como uma obrigação que as pessoas têm para satisfazer as suas necessidades económicas e sociais (H. Ford & Crowther, 1922).

No âmbito da sociologia do trabalho, uma possível definição para o trabalho é que este constitui uma “atividade deliberadamente concebida pelo homem, consistindo na produção de um bem material, na prestação de um serviço ou no exercício de uma função, com vista à obtenção de resultados que possuam simultaneamente utilidade social e valor económico, através de dois tipos de mediações necessárias: uma técnica e uma organizacional” (J. Freire, 1997, p. 27).

A Organização Internacional do Trabalho (ILO) define trabalho como qualquer atividade desenvolvida por pessoas de qualquer sexo e idade para produzir bens ou prestar serviços para uso próprio ou de outros (Habiyakare, 2013). Finalmente, em Portugal, o Instituto Nacional de Estatística define-o como qualquer atividade tendente à produção de bens ou serviços no âmbito da produção (INE, acedido em 20 setembro 2021).

2.2. Organização do Trabalho

O trabalho pode ser desenvolvido de várias formas: a tempo inteiro, a tempo parcial, de forma intermitente, em comissão de serviço, entre outros. Estas várias formas de trabalho podem ainda ser executadas de forma diferente quer no tempo, quer no espaço. No que se refere ao tempo, há que considerar: O horário fixo (Diurno/noturno), ou por turnos. O trabalho por turnos pode ser definido como qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas (Lei n.º 7

Art. 220, 2009). No que se refere ao espaço: O trabalho pode ser executado no local de trabalho da organização ou fora dele por recurso, por exemplo, ao teletrabalho. Esta modalidade de trabalho ganhou especial relevo nos últimos tempos devido à pandemia, e provavelmente terá repercussões no futuro, não só na organização do trabalho, mas também na relação trabalho-família. Assim, pareceu-nos relevante explorar de forma mais aprofundada esta modalidade de trabalho.

O Teletrabalho

O termo teletrabalho tem a sua origem nos anos 70, e estava comumente associado ao *electronic homework* desenvolvido sobretudo por mulheres domésticas com responsabilidades de cuidar dos filhos (Jackson & Wielen, 1998). A ideia na altura era transferir o trabalho para os trabalhadores, e não os trabalhadores para o trabalho, com o objetivo de aliviar os problemas de circulação do trânsito e reduzir o consumo de energia (Allen et al., 2015).

Passados 50 anos ainda não existe uma designação única para o termo teletrabalho, este aparece frequentemente cunhado por: trabalho à distância, trabalho virtual, trabalho remoto, trabalho flexível, entre outros. Estes vários termos, embora se sobreponham, incorporam frequentemente conceptualizações diferentes (Allen et al., 2015). Na Tabela 2.1, são apresentadas algumas definições alternativas dos termos associados ao teletrabalho usadas mais frequentemente na literatura.

Tabela 2.1*Exemplos de Definições de Trabalho Não-convencional Usadas na Literatura*

Termo	Definição
Trabalho Flexível	Opções de trabalho alternativas que permitem trabalhar fora dos limites temporais e/ou espaciais tradicionais de um dia de trabalho standard.
Trabalho remoto/ trabalho à distância	Acordo de trabalho em que o trabalhador reside e trabalha num local fora da área de trabalho da organização empregadora. Geralmente inclui teletrabalho a tempo inteiro e pode resultar numa mudança do local de trabalho para um local de trabalho alternativo.
Trabalho virtual	Arranjos de trabalho dispersos espacial ou geograficamente que são geralmente caracterizados por uma duração de vida relativamente curta, comunicações com tecnologia avançada, e uma falta de interação presencial.
Telecommuting	Os trabalhadores realizam o seu trabalho regularmente num local que não é o local de trabalho normal, apoiado por ligações tecnológicas. Trabalho realizado a partir de casa que é frequentemente apoiado pela tecnologia de telecomunicações. Trabalhar uma parte do tempo longe do local de trabalho convencional, frequentemente a partir de casa, e comunicar por meio de tecnologia informática. A utilização de tecnologias de informação e comunicação para substituir ambientes de trabalho que exigem que os indivíduos se desloquem para um escritório tradicional.

Continua na página seguinte

Tabela 2.1 (Continuação)*Exemplos de Definições de Trabalho Não-convencional Usadas na Lliteratura*

Termo	Definição
	Sistemas que permitem aos empregados executar tarefas regulares e oficialmente atribuídas em casa ou em locais de trabalho alternativos geograficamente convenientes.
Teletrabalho	Forma de organização do trabalho em que este é parcial ou totalmente realizado fora do local de trabalho convencional da empresa, com a ajuda de serviços de informação e de telecomunicações. Trabalho que depende da comunicação mediada pela tecnologia e de capacidades sofisticadas de processamento de informação para a produção e entrega de resultados de trabalho. Acordo de trabalho em que os empregados realizam o seu trabalho regular num local que não seja o local de trabalho pertencente ao empregador ou a um local por ele designado, apoiado por ligações tecnológicas.

Fonte: Adaptado de Allen et al. (2015)

Não existe uma definição universalmente aceite para o conceito de teletrabalho (Allen et al., 2015; Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020; Sullivan, 2003). O problema parece dever-se ao facto de este ser objeto de estudo de múltiplas dimensões (que têm ênfases diferentes) (Sullivan, 2003): 1) Transporte – inicialmente a conceptualização do teletrabalho tendia a concentrar-se no seu potencial como uma forma de evitar ou mesmo erradicar as deslocações; 2) Tecnologias de informação e comunicação – a tecnologia é um elemento crucial na distinção entre o teletrabalho e outras formas de trabalho descentralizado e o trabalho em casa; 3) O local de trabalho – o trabalho é descentralizado, ou seja, é desenvolvido fora das instalações da entidade empregadora, podendo ser levado

acabo numa série de locais e não exclusivamente em casa; 4) Proporção do tempo de trabalho que é descentralizado; 5) Acordos contratuais.

Em termos gerais, o teletrabalho pode ser definido como uma modalidade de trabalho alternativa em que os trabalhadores desempenham as suas tarefas laborais fora do local de trabalho (maioritariamente a partir de casa), pelo menos numa parte do seu horário de trabalho, utilizando meios eletrónicos para interagir com outros trabalhadores dentro e fora da organização (Bailey & Kurland, 2002; Baruch & Nicholson, 1997). Mais recentemente, Belzunegui-Eraso e Erro-Garcés (2020) definiram o teletrabalho como um tipo de trabalho e/ou prestação de serviços feito remotamente ou à distância e usando computadores e tecnologias telemáticas.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho, o teletrabalho é definido como a utilização de tecnologias de informação e comunicação tais como: *smartphones, tablets, laptops* e/ou computadores na realização de trabalho fora das instalações da entidade empregadora (Eurofound & the International Labour, 2017).

Na legislação portuguesa, esta modalidade de trabalho é definida como a “prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação” (Lei nº 7 Art. 165/ 2009). Decorrente da situação pandémica vivenciada, esta lei foi parcialmente alterada e substituída pela Lei nº 83/2021, que refere que o teletrabalho não tem a obrigatoriedade de ser realizado a partir de casa, e de que o local de trabalho previsto no acordo de teletrabalho pode ser alterado mediante acordo escrito com o empregador.

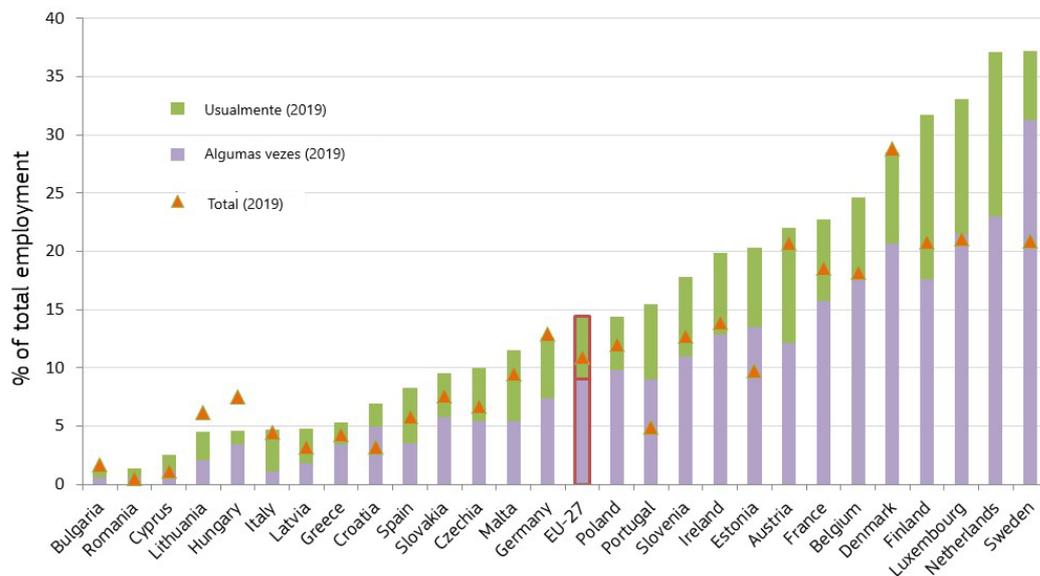
Estatísticas do Teletrabalho

Nos Estados Unidos da América, em 2018, 3.6% da população ativa trabalhava pelo menos a meio tempo a partir de casa e 43% da população ativa trabalhava remotamente com alguma frequência (GlobalWorkPlaceAnalytics, 2020). O mesmo relatório refere um

acréscimo de 40% de empresas a optar por recurso ao teletrabalho relativamente a 2013. Entre 2005 e 2018 o número de teletrabalhadores aumentou 140% (GlobalWorkPlace-Analytics, 2020). Em 2021, depois do *Coronavirus outbreak*, 7 em cada 10 americanos (71%) trabalhavam a partir de casa (Moore, 2021).

Em 2019, 5.4% dos trabalhadores da União Europeia trabalhava a partir de casa a tempo inteiro (quota que se manteve praticamente constante desde 2009), enquanto que aqueles que trabalhavam a partir de casa, apenas uma fração do seu horário de trabalho, representavam 9% da população ativa (The European Commission's science and knowledge service, 2020). É, no entanto, importante mencionar as grandes assimetrias registadas entre os diferentes estados membros: 1) Na Suécia, na Finlândia e na Holanda a proporção de empregados que trabalhava regularmente ou pelo menos às vezes a partir de casa era superior a 30%; 2) Na Polónia, em Portugal, na Eslovénia e na Irlanda, esta proporção variava entre os 15% e os 20%; 3) Em metade dos países da União Europeia, a proporção de empregados a trabalhar a partir de casa era inferior a 10% (The European Commission's science and knowledge service, 2020) (Figura 2.1). Os países do Norte da Europa apresentaram o maior crescimento na prevalência do teletrabalho na última década, embora também se tenham verificado aumentos consideráveis noutros Estados-Membros, nomeadamente em Portugal.

Figura 2.1
Prevalência do Teletrabalho Entre os Países da EU



Fonte: Eurostat, LFS.

Em 2019, cerca de 1 em cada 20 trabalhadores da União Europeia trabalhava regularmente a partir de casa, valor muito abaixo do estimado para o primeiro trimestre de 2020, em que 1/3 ou mais dos trabalhadores executava o seu trabalho a partir de casa (Sostero et al., 2020). Em consequência da pandemia, quer as organizações familiarizadas com o teletrabalho, quer as que nunca tinham experimentado este tipo de trabalho antes, mandaram os seus trabalhadores para casa, criando as condições para a mais extensa experiência de teletrabalho em massa da história (ILO, 2020). As primeiras estimativas da Eurofound (Eurofound, 2022) sugerem que cerca de 40% dos trabalhadores da UE estariam por esta altura em teletrabalho a tempo inteiro. Os tempos de pandemia vieram fomentar de uma maneira nunca antes vista a adesão ao teletrabalho como meio de manter os trabalhadores e a população em geral em segurança, sem que a economia paralisasse na sua totalidade.

A pandemia pode ser considerada como uma “onda de choque” que veio promover o teletrabalho (S. Zhang et al., 2020). Segundo Gonçalves (2024), a pandemia pode ser considerada como impulsionadora do teletrabalho; no imediato, constituiu uma resposta à emergência da situação, mas depois foi adotado em muitos contextos profissionais, obrigando a adaptação a múltiplas configurações de organização do trabalho, nomeadamente o teletrabalho total e o trabalho híbrido. O que parece confirmar-se, pelo menos para Portugal. No primeiro trimestre de 2022, 20.6% da população portuguesa empregada trabalhou em casa durante este período, em pelo menos parte do horário de trabalho. E, de entre estes, 30% em regime total de teletrabalho (Castanheira, 2023). Os dados do INE para o primeiro trimestre de 2024 referem que 19.7% da população empregada trabalhou a partir de casa utilizando as tecnologias de informação. É ainda referido neste relatório que, entre os trabalhadores que exerceram o seu trabalho a partir de casa, 23.3% fizeram-no a tempo inteiro e 35.3% fizeram-no em regime híbrido (conciliando o teletrabalho e o trabalho presencial) (INE, 2024).

Fatores que Afetam a Opção pelo Teletrabalho

A viabilidade e eficácia do teletrabalho dependem de vários fatores, nomeadamente das características individuais do trabalhador, do tipo de profissão, das características da organização, das características da família e da casa (Baruch & Nicholson, 1997) e da tecnologia (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020; Chiru, 2017). Para além destes fatores, Belzunegui-Eraso e Erro-Garcés (2020) referem ainda que, nesta nova forma de organização do trabalho, os aspetos ambientais, de segurança e legais são fatores decisivos a ter em conta na adoção desta modalidade de trabalho.

No que se refere aos **fatores individuais**, é importante perceber quais as características individuais que determinam o desejo de optar por este tipo de trabalho. Entre estas podem enumerar-se: 1) **Tipo de personalidade** – As características da personali-

dade podem ser descritas pelos cinco grandes fatores (*The Big Five*): abertura, conscienciosidade, extraversão, agradabilidade e neuroticismo. Têm sido encontradas atitudes positivas relativamente ao teletrabalho em indivíduos com traços de personalidade do tipo: conscienciosidade, agradabilidade e neuroticismo. Para os restantes tipos de personalidade, as relações face ao teletrabalho não são significativas (Smith et al., 2018). Por exemplo, indivíduos extrovertidos poderão não ser tão propensos à opção pelo teletrabalho por sentirem-se privados da socialização; também os indivíduos com baixas capacidades de autodisciplina e organização e de autoconfiança poderão apresentar o mesmo tipo de comportamento (Baruch & Nicholson, 1997); 2) **Educação e idade** – A opção pelo teletrabalho apresenta maior probabilidade entre indivíduos com elevados níveis de educação e com idades mais elevadas. A probabilidade de optar pelo teletrabalho é maior entre indivíduos com mais de 30 anos do que entre indivíduos mais novos (Walls et al., 2007); 3) **Género** – Tradicionalmente, o perfil do teletrabalhador era associado a mulheres a quem a entidade empregadora fornecia um computador para trabalhar a partir de casa, a tempo inteiro ou parcial (Gareis et al., 2009). Mais recentemente, o perfil do teletrabalhador está associado a homens altamente qualificados e que ocupam cargos de responsabilidade na empresa (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020). No entanto, no estudo realizado com 5000 residentes no Sul da Califórnia, Walls et al. (2007) não encontraram diferenças significativas entre homens e mulheres na probabilidade de optar pelo teletrabalho.

No que respeita ao **tipo de profissão**, há profissões que, dada a sua natureza, não são de todo passíveis de serem executadas nesta modalidade de trabalho. São por exemplo, os casos da enfermagem, da agricultura e de operações de fabrico em linhas de montagem. Em princípio, todos os outros trabalhos podem ser realizados à distância ou a partir de casa, com diferentes graus de dificuldade (Sostero et al., 2020). Segundo Baruch e Nicholson (1997), existem duas categorias de profissões que se ajustam bem ao teletrabalho: as que exigem baixos níveis de autonomia, tecnologicamente simples e fáceis de

controlar remotamente (como por exemplo: processadores de texto, processadores de inquérito por telefone) e; as que exigem elevados níveis de autonomia e em que o trabalho é complexo e com características altamente discricionárias. Os arquitetos, os engenheiros, os consultores e os profissionais de quadros médios e superiores apresentaram uma disponibilidade para opção pelo teletrabalho (Walls et al., 2007). No que se refere à adaptabilidade ao teletrabalho, Castanheira (2023) refere três categorias de tarefas: as tarefas de processamento de informação, que em geral apresentam um elevado grau de remotabilidade sem perda de qualidade; as tarefas que requerem interação social, que também podem ser executadas remotamente, mas com potencial perda de qualidade; e as tarefas físicas, cujo grau de remotabilidade é muito inferior, pois as atuais tecnologias ainda constroem a possibilidade de serem desempenhadas presencialmente.

A **cultura e o suporte organizacional** são fatores cruciais no sucesso da implementação desta modalidade de trabalho. O papel das chefias da organização, bem como dos colegas, é fundamental para o sucesso de quem está em teletrabalho. Assim, é fundamental que o papel a desempenhar pelos teletrabalhadores seja bem definido, supervisionado e suportado pelas chefias (Baruch & Nicholson, 1997). Esta nova era de teletrabalho exigirá uma utilização muito mais ampla de um novo tipo de gestão – uma gestão mais confiante e mais baseada em resultados (ILO, 2020). Neste contexto, os gestores desempenham um papel central no apoio aos teletrabalhadores e na atenuação do impacto prejudicial do excesso de trabalho na sua saúde e bem-estar. Estes objetivos podem ser alcançados através de uma comunicação eficaz, de expectativas realistas e estabelecendo prazos exequíveis para a execução das tarefas (ILO, 2020). O Acordo Europeu sobre teletrabalho de 2002 oferece orientação sobre a organização do trabalho das pessoas que trabalham à distância, através do qual o teletrabalhador gere a organização do seu tempo de trabalho; refere ainda que os teletrabalhadores beneficiam da mesma proteção legal que os trabalhadores que trabalham nas instalações da entidade patronal, nomeadamente no que se refere à proteção de dados, à privacidade, à saúde e à segurança, à organização

do trabalho e ao acesso a formação, entre outros (ILO, 2020).

No que se refere às **características da família e da casa**, estas dizem respeito a um conjunto diverso de fatores, desde a qualidade das relações familiares até ao tipo de espaço físico e instalações disponíveis para a realização do teletrabalho (Baruch & Nicholson, 1997). Assim, a família pode ser percebida como um obstáculo ao desenvolvimento do trabalho em casa pela presença de filhos pequenos ou outros familiares que precisem de atenção em simultâneo. Também, a inexistência de um espaço físico adequado para a execução das tarefas a partir de casa poderá comprometer ou mesmo inviabilizar a adoção deste tipo de trabalho.

Em teletrabalho, as **tecnologias de informação e comunicação** (TIC) são determinantes; sem elas, não existe teletrabalho. É precisamente o aperfeiçoamento e desenvolvimento das TIC que permite um melhor desenvolvimento do teletrabalho. A utilização generalizada e contínua das TIC, em particular, a utilização de computadores e micro-eletrónica, bem como a utilização de plataformas virtuais, telemática e procedimentos informáticos, permitem trabalhar sem presença física na organização (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020).

O **ambiente e a segurança** são temas cruciais na atualidade em que vivemos. A crescente preocupação com os problemas de poluição e a redução da pegada ecológica podem ser razões para incentivar quer os indivíduos quer as organizações a aderir ao teletrabalho (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020). No que se refere às questões de segurança, o teletrabalho tem mostrado ser uma solução que facilita uma prontidão efetiva para regressar ao trabalho após catástrofes naturais ou ataques terroristas, como os ocorridos em setembro de 2001 às Twin Towers (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020).

Apesar do Acordo Europeu sobre Teletrabalho de 2002 ter estabelecido algumas **normas legais** acerca desta modalidade de trabalho, este não foi igualmente interpretado e

implementado nos diferentes países da União Europeia. Assim, a falta de regulamentação do teletrabalho parece ter constituído um fator decisivo para a lenta difusão desta modalidade de organização do trabalho (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020). Em Portugal, o regime jurídico do contrato de trabalho à distância – teletrabalho, encontra-se descrito nos artigos 165º e seguintes do Código do Trabalho. Abrange, para além da noção e modalidades de teletrabalho, as suas vantagens e desvantagens, bem como o regime jurídico a que está sujeito e que abrange as seguintes matérias: sujeito de contrato de trabalho, forma, instrumentos de trabalho, direitos individuais, privacidade e direitos coletivos. De acordo com Barata (2020), apesar de algumas críticas relativamente à redação de alguns preceitos, a legislação laboral portuguesa soube acompanhar e regular o fenómeno do teletrabalho. A lei nº 83 de 2021 trouxe nova regulamentação para o teletrabalho, nomeadamente no que se refere à organização, à direcção e controlo de trabalho (Artigo 169ºA); aos deveres especiais do empregador para com o trabalhador (Artigo 169ºB); às normas de segurança e saúde no trabalho (Artigo 170ºA); e ao dever de abstenção de contacto (Artigo 199ºA).

Consequências do Teletrabalho

É do conhecimento geral que o teletrabalho, proposto no final dos anos 70, teve como principal objetivo a redução dos consumos energéticos, pela redução das viagens entre casa e o trabalho (Allen et al., 2015). Na atualidade, esta modalidade de trabalho ganha um interesse particularmente relevante, como contributo para a diminuição dos problemas ambientais (Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés, 2020).

O teletrabalho pode ser considerado como uma eco-inovação (Loia & Adinolfi, 2021). As eco-inovações ou inovações ecológicas são definidas como “processos, práticas, sistemas e produtos novos ou modificados que beneficiam o ambiente, contribuindo assim para a sustentabilidade ambiental” (Oltra & Jean, 2009, p. 567). No entanto, a

fraca adesão ao teletrabalho até ao início da pandemia não permitiu a obtenção de resultados tangíveis sobre o impacto do teletrabalho na redução da poluição inerente à utilização automóvel como meio de deslocação de e para o trabalho (Loia & Adinolfi, 2021). Neste estudo, os autores não encontraram provas significativas de uma consciencialização ambiental relativamente ao teletrabalho, ainda que, como referem:

“Existem estudos de vários domínios disciplinares que têm demonstrado o impacto do teletrabalho em termos de redução das emissões globais de carbono, e ainda mais, as análises da pegada ecológica pós-pandemia tenham destacado os benefícios ambientais, graças à adoção do teletrabalho em grande escala” (Loia & Adinolfi, 2021, p. 12).

Para além das consequências a nível económico, energético e ambiental associadas ao recurso a esta modalidade de trabalho, é também reconhecido que a adoção do trabalho a partir de casa tem implicações na gestão das tarefas dos domínios laboral e familiar (Gajendran & Harrison, 2007; Jostell & Hemlin, 2018; Madsen, 2003; Maruyama et al., 2009). Há ainda que referir que o teletrabalho tem sido apontado como causa de aumentos da satisfação com o trabalho, com o decréscimo de *turnover*, diminuição de stress e *burnout* e aumentos de produtividade (Gajendran & Harrison, 2007).

Têm sido também apontadas consequências negativas, como o isolamento social (Gajendran & Harrison, 2007; Golden, 2012), estagnação da carreira profissional e empobrecimento da relação de trabalho, nomeadamente a relação com os colegas e as chefias (Gajendran & Harrison, 2007).

Num estudo recente, já em tempos de pandemia, efetuado em 29 países da Europa e abrangendo uma amostra de 5748 teletrabalhadores (Ipsen et al., 2021), foram apontadas como principais vantagens do teletrabalho: o balanço trabalho-família, a melhoria na eficácia do trabalho e um melhor controlo no trabalho. As principais desvantagens

apontadas foram: a ausência de um espaço físico adequado ao desenvolvimento das tarefas laborais em contexto do lar, a falta de meios e de ferramentas adequadas à realização do trabalho e a incerteza/ambiguidade no trabalho a realizar (Ipsen et al., 2021). Por outro lado, outro estudo (Loia & Adinolfi, 2021) refere como principais vantagens associadas ao teletrabalho em tempo de pandemia: o melhor balanceamento das tarefas trabalho-família, o *engagement* dos empregados e uma melhoria na inclusão social. Entre as principais desvantagens foram apontadas: a depressão e os problemas de saúde mental, a cibersegurança, o isolamento social e o decréscimo de produtividade (Loia & Adinolfi, 2021).

Num estudo longitudinal, efetuado com trabalhadores portugueses do sector bancário (com dados recolhidos imediatamente antes do confinamento de março de 2020 e 9 meses depois), em trabalho presencial e em teletrabalho, Castanheira (2023) verificou um aumento significativo da autonomia no trabalho no grupo que transitou para teletrabalho, o que não se verificou no grupo que continuou a trabalhar nas instalações da empresa.

A satisfação com o trabalho tem sido um dos *outcomes* do teletrabalho mais estudados. Os estudos têm demonstrado que existe uma relação entre estes construtos, mas a natureza desta relação não é clara e parece depender da frequência do teletrabalho. A análise meta-analítica de Gajendran e Harrison (2007), a 46 estudos e 12 883 teletrabalhadores, sugere uma relação positiva entre o teletrabalho e a satisfação com o trabalho. No entanto, outros estudos sugerem uma relação curvilínea entre estes construtos (Smith et al., 2018). Assim, os teletrabalhadores pouco frequentes apresentam níveis de satisfação com o trabalho superiores e os níveis de satisfação diminuem à medida que a frequência de teletrabalho aumenta (Smith et al., 2018). Esta relação negativa com a satisfação com o trabalho pode ser explicada pelo facto de os teletrabalhadores regulares sentirem mais o efeito das desvantagens do teletrabalho, como sejam o isolamento social, a ausência das relações interpessoais do ambiente de trabalho, a falta de suporte

dos supervisores e colegas (Smith et al., 2018).

Os horários irregulares, a sobrecarga de horas de trabalho, o isolamento social, as dificuldades de desconexão com o trabalho e o esbatimento das fronteiras entre o trabalho e a vida privada associados ao teletrabalho têm um impacto na saúde e bem-estar dos trabalhadores. Segundo a investigação da Eurofound, durante a pandemia de COVID-19, os teletrabalhadores sofreram níveis de ansiedade mais elevados do que os não teletrabalhadores, sendo que os teletrabalhadores que trabalhavam a tempo inteiro em casa foram os que apresentaram piores resultados. Para além disso, entre os trabalhadores em teletrabalho, registou-se um aumento da incidência das dores de cabeça e fadiga ocular, perturbações músculo-esqueléticas, bem como um decréscimo nos níveis de bem-estar. Estes resultados poderão ser explicados não só pelos efeitos das restrições relacionadas com a pandemia, mas também pelas condições do teletrabalho em geral (Eurofound, 2022).

2.3. Relação Trabalho-família

Como já referido ao longo do tempo a organização do trabalho e da vida familiar sofreu modificações. Nas sociedades rurais dos séculos XVIII e XIX a maioria das pessoas viviam da agricultura, o trabalho e a vida familiar estavam altamente interligados. A subsistência das famílias, realizava-se dentro e em redor do lar e exigia o trabalho de todos os membros, incluindo mulheres, homens e crianças, não havendo uma separação nítida entre o “trabalho doméstico” e o “ganha-pão” (Wharton, 2008).

Nos finais do século XIX e início do século XX a industrialização das sociedades veio alterar profundamente toda a dinâmica das relações entre o trabalho e a família. Nas sociedades industriais os homens representavam a grande maioria da força laboral e as mulheres na sua grande maioria (excetuando algumas mulheres solteiras e/ou de

classe social baixa) dedicavam-se exclusivamente ao cuidado da casa, dos filhos e dos familiares. O aumento da produção em massa, o crescimento de grandes empresas, burocráticas e hierarquicamente organizadas teve repercussões na visão do trabalho e da organização do trabalho cada vez mais sujeitas a forças impessoais, tais como a concorrência do mercado e a tecnologia. O controlo dos trabalhadores e da organização do trabalho resultaram numa separação entre a vida profissional e a familiar (Wharton, 2008).

Na era da segunda guerra mundial, Talcott Parsons tornou-se num dos mais influentes “teóricos” sociais americanos, com a teoria do funcionalismo estrutural. Segundo Parsons (1949), *cit in* Barnett (2008), as normas sociais, estabeleciam os papéis esperados para os homens e para as mulheres: dos homens era esperado que trabalhassem para garantir o sustento da família e, das mulheres era esperado que cuidassem das crianças e das tarefas domésticas. Esta divisão do trabalho segundo a qual os homens eram os responsáveis pelas tarefas instrumentais associadas ao facto de serem assalariados e as mulheres eram responsáveis pelas tarefas expressivas de cuidar dos filhos e dar suporte emocional, reforçava a solidariedade familiar e a sociedade industrial no seu conjunto (Barnett, 2008; Wharton, 2008). Por esta altura e durante mais duas décadas, o padrão aceitável era que os homens e as mulheres tinham diferenças inatas ou profundamente socializadas que os adequavam idealmente aos papéis sociais muito diferentes que ocupavam: “os homens assumiam o controlo, as mulheres cuidavam” (Barnett, 2008, p. 75). As mulheres que tinham uma carreira profissional eram vistas como “solteironas” pouco femininas, egoístas e que não podiam casar. Os homens que eram pais ativos e partilhavam as tarefas domésticas com as suas mulheres eram considerados “filhinhos da mamã”. Além disso, pensava-se que o facto de as mulheres assumirem papéis não maternais não era natural e teria necessariamente efeitos negativos para elas e para as suas famílias (Barnett, 2008).

A recessão económica dos anos 70 do final do século XX e uma economia base-

ada nos serviços, foram fatores determinantes na transformação do mercado de trabalho (Barnett, 2008; Klimczuk & Klimczuk-Kochanska, 2016). Os homens viram os seus salários estagnar e o seu poder de compra diminuir, tornando-se cada vez mais difícil para eles manter o estatuto de “ganha-pão” da família. Esta nova realidade económica originou uma entrada acelerada das mulheres no mercado de trabalho (Klimczuk & Klimczuk-Kochanska, 2016; Wharton, 2008). Com o aumento da participação das mulheres na força de trabalho, registou-se um aumento da prevalência de famílias com dois trabalhadores (Barnett, 2008; Klimczuk & Klimczuk-Kochanska, 2016).

Em Portugal, a participação das mulheres no mercado de trabalho é elevada, e aproximada à registada para os países do norte da Europa como a Noruega, a Finlândia ou a Suécia (Torres et al., 2018). Historicamente, a entrada das mulheres portuguesas no mercado de trabalho ocorre nos anos 60 do século passado. Esta entrada no mercado de trabalho ficou a dever-se a uma escassez de mão-de-obra masculina provocada, por um lado, pela mobilização dos homens para a guerra colonial e, por outro lado pela emigração (Núncio, 2008; Torres et al., 2018). É, ainda de referir, que a integração das mulheres no mercado de trabalho constituiu uma fonte de rendimento adicional, para fazer face aos baixos salários dos homens e consequentemente aos baixos rendimentos das famílias, que se registavam por esta altura (Casaca & Damião, 2011; Ferreira, 2014). A persistência dos baixos salários, após o 25 de abril, conjugadas com as conquistas da democracia e da liberdade, reforçaram a permanência das mulheres no mercado de trabalho (Núncio, 2008; Torres et al., 2018).

Em 2015, a taxa de emprego feminino em Portugal era inferior à média registada para a União Europeia, quer nas mulheres jovens (até aos 29 anos) (UE27: 44.2%; Portugal: 39.2%) quer nas mulheres com mais de 50 anos (UE27: 55.8%; Portugal: 53.2%). No entanto, para as mulheres adultas (30 aos 49 anos), a taxa de emprego das mulheres portuguesas era superior à registada na União Europeia (UE27: 73.4%; Portugal: 78.5%). Refira-se ainda que, a taxa de emprego dos homens portugueses jovens (40.9%) é muito

idêntica à das jovens portuguesas, mas na idade adulta os homens apresentam uma taxa de emprego (84.4%) superior à observada para as mulheres nesta faixa etária, o mesmo se verificando para faixa etária mais velha, cuja taxa de emprego dos homens (64.4%) é superior (Torres et al., 2018).

Nas sociedades atuais a família e o trabalho estão integralmente ligados e influenciam-se mutuamente (Brotheridge & Lee, 2005; Carlier et al., 2012; Núncio, 2008; Sandoval-Reyes et al., 2021). O estudo das relações entre os domínios trabalho e família tem sido objeto de estudo em várias áreas disciplinares das ciências sociais como sejam: a Psicologia, a Sociologia, a Demografia, a Antropologia, a História, a Economia e a Gestão. Investigadores de diferentes áreas de estudo, representam normalmente diferentes escolas de pensamento, que naturalmente interferem quer na formulação das suas questões de investigação quer na adoção de diferentes métodos para examinar a experiência diária da relação trabalho-família (Pitt-Catsouphes et al., 2008). Assim, não será de estranhar as muitas teorias e modelos conceptuais que têm sido desenvolvidos e aplicados ao estudo da relação trabalho-família, nas últimas décadas.

2.3.1. Teorias Explicativas da Relação Trabalho-família

A investigação na relação trabalho-família será mais eficaz se for baseada em quadros teóricos e conceptuais cuidadosamente bem formulados (Madsen & Hammond, 2005; Way, 1990). O estudo da relação trabalho-família tem sido apresentado como base num conjunto diverso de diferentes teorias.

Segundo Bellavia e Frone (2005), citados em Simões (2016), existem três teorias que tentam clarificar a conceptualização deste conceito: a Teoria dos Sistemas Ecológicos de Bronfenbrenner, a Teoria dos Papéis e a Teoria dos Limites ou das Fronteiras. Michel et al. (2011), num estudo meta-analítico sobre o conflito trabalho-família e os seus antecedentes, referem que esta relação pode ser explicada através da teoria da compensação,

da teoria da drenagem de recursos, da teoria da congruência, da teoria dos papéis e da teoria do conflito. Madsen e Hammond (2005), numa análise extensa de artigos científicos e dissertações sobre esta temática, encontraram quinze teorias diferentes, sendo as mais frequentes: a teoria do conflito de papéis, a teoria do derrame, a teoria de género, a teoria dos papéis e a teoria da identidade. Em estudos mais recentes, as teorias suporte reportadas na investigação têm sido: a teoria dos papéis balanceados de Marks e MacDermid (Amin et al., 2017; Carlson et al., 2009; Choi et al., 2017; Wayne et al., 2022); a teoria da conservação dos recursos de Hobfoll (Amin et al., 2017; F. Sarwar et al., 2021; Wan et al., 2022); a teoria dos recursos e exigências de trabalho de Demerouti e colegas (Chevalier et al., 2021; Landolfi et al., 2021; F. Sarwar et al., 2021; Wan et al., 2022).

A teoria dos papéis (nas suas diferentes derivações – conflito e balanço entre outros) tem dominado a grande parte dos estudos. No entanto, outras teorias, nomeadamente a teoria dos sistemas ecológicos de Bronfenbrenner, a teoria da conservação de recursos e a teoria dos recursos e exigências de trabalho, têm sido utilizadas para explicar a relação trabalho-família (ten Brummelhuis & Bakker, 2012). De seguida são descritas de forma sumária estas diferentes teorias.

A **teoria dos papéis** é uma perspetiva sociológica que postula que o comportamento humano é guiado por papéis sociais. Estes papéis são conjuntos de normas, expectativas e comportamentos associados a uma posição ou *status* particular dentro de uma sociedade, ou grupo. Os papéis podem representar relações ou funções e são necessários para atingir os objetivos e preservar a solidariedade do grupo. De acordo com a teoria dos papéis, os indivíduos desempenham diferentes papéis em diferentes contextos sociais (por exemplo: cônjuge, pai, mãe, gerente, empregado, estudante, membro da igreja, amigo), e o seu comportamento é moldado pelas expectativas e obrigações associadas a esses papéis (Madsen & Hammond, 2005). Estes múltiplos papéis têm exigências próprias, com expectativas de desempenho definidas e requerem um certo grau de envolvimento do indivíduo para a sua concretização. A não concretização de um ou mais papéis, ou a

sua concretização aquém das expectativas, leva à rutura e conseqüentemente ao conflito de papéis.

A **teoria do conflito de papéis** é, segundo alguns autores, uma “construção” dentro da estrutura mais ampla da teoria de papéis (Madsen & Hammond, 2005). Assim, a teoria dos papéis tem um âmbito muito mais vasto e geral no que respeita à relação trabalho-família do que a teoria do conflito de papéis. Apesar de alguns autores usarem a teoria dos papéis e a teoria do conflito de papéis como sinónimas, elas não o são. A teoria do conflito de papéis tem uma estrutura mais específica e fornece uma compreensão mais rica das várias formas de conflito trabalho-família (Madsen & Hammond, 2005). O conflito de papéis ocorre quando as expectativas associadas a um papel são incompatíveis com as expectativas de outro papel mantido pelo mesmo indivíduo. O conflito de papéis pode criar tensão e stress para os indivíduos enquanto eles lidam com exigências concorrentes de diferentes papéis.

A **teoria dos papéis balanceados** de Marks e MacDermid (1996) é fundamentada no facto de que um indivíduo equilibrado e saudável evita a tensão dos papéis não restringindo o número de papéis com que se identifica ou dando prioridade a um papel em detrimento de outro, mas expandindo ativamente as suas identidades de papel num sentido fluido do “eu”. Este ponto de vista sugere que é a capacidade do indivíduo se envolver e concretizar um qualquer papel que esteja a desempenhar no momento que leva a menos tensão e mais equilíbrio. Cultivar esta flexibilidade de atitude permite aos indivíduos reduzir a tensão, aliviando o stress envolvido na preocupação, e permite participar e desfrutar de qualquer tarefa relacionada com o papel que esteja a desempenhar num dado momento (Carlson et al., 2009). O equilíbrio positivo de papéis é a tendência para se empenhar plenamente no desempenho de cada papel no sistema de papéis, para concretizar cada papel típico e de parceiro de rotina com uma atitude de atenção e cuidado. Por outras palavras, é a prática de um estado de alerta equilibrado, conhecido por vezes como *mindfulness* (Marks & MacDermid, 1996). Em suma, a teoria dos pa-

péis balanceados enfatiza a importância de gerir múltiplos papéis de forma eficaz para manter o bem-estar psicológico e emocional. Também destaca a necessidade de flexibilidade e adaptabilidade na navegação das exigências de diferentes papéis em diferentes contextos (Marks & MacDermid, 1996).

A **teoria (de papéis) de género** procura explicar as diferenças entre géneros no domínio laboral e no domínio familiar. Do ponto de vista biológico, as diferenças de atitudes, capacidades e temperamentos existentes entre sexos faz com que os homens e as mulheres apresentem “preferências” distintas entre papéis a desempenhar no seio familiar ou no ambiente de trabalho (Madsen & Hammond, 2005).

A **teoria (do papel) de identidade**, de acordo com esta teoria, os indivíduos desempenham múltiplos papéis e tendem a “dedicar” mais recursos aos papéis com que mais se identificam. Qualquer constrangimento que implique a não autorrealização individual provocará conflito. A teoria da identidade difere da teoria do conflito de papéis e da teoria dos papéis, porque as suas premissas básicas são muito mais amplas do que a sua utilização neste contexto específico (Madsen & Hammond, 2005).

Para desenvolver uma conceptualização mais ampla do interface trabalho-família, alguns investigadores têm-se inspirado na **teoria dos sistemas ecológicos de Bronfenbrenner** (Mullen et al., 2008). Segundo esta teoria, o desenvolvimento dos indivíduos resulta da interação das características dos próprios indivíduos com os contextos onde estes estão inseridos. A perspetiva ecológica do desenvolvimento familiar considera que existem cinco sistemas de interação: 1) Os **Microsistemas** – correspondem aos contextos onde normalmente o indivíduo se desenvolve e aprende a viver socialmente (contexto familiar – no caso de crianças, contexto familiar e contexto trabalho – no caso dos adultos); 2) Os **Mesosistemas** – ligam dois ou mais microsistemas (por exemplo: relação trabalho-família); 3) **Exossistemas** – relação de dois ou mais microsistemas em que o indivíduo não se encontra diretamente inserido num dos microsistemas (por

ex: a relação que se estabelece entre a vida familiar da mulher com o contexto laboral do companheiro, e o impacto que este último tem na vida familiar, na relação conjugal e no próprio indivíduo); 4) Os Macrossistemas – conjugação dos três níveis sistêmicos anteriores, representando um sistema mais lato de crenças culturais, valores sociais, tendências políticas e acontecimentos comunitários, constituindo importantes fontes de recursos para a vida dos sujeitos; 5) Os Cronossistemas – relações que se estabelecem entre os diferentes níveis sistêmicos ao longo do tempo (Mullen et al., 2008; Simões, 2016; ten Brummelhuis & Bakker, 2012). Segundo Mullen et al. (2008), esta teoria é útil para compreender o interface trabalho-família, uma vez que engloba um leque mais vasto de fatores que influenciam as experiências positivas e negativas dos indivíduos com o trabalho-família. Além disso, a teoria ecológica é um modelo conceptual valioso que pode ser utilizado para examinar a forma como os sistemas ambientais interagem e influenciam a saúde e o bem-estar individuais.

A **teoria dos limites** ou a **teoria das fronteiras** apontam a existência de limites ou fronteiras que delimitam os domínios família e trabalho. Estes limites ou fronteiras entre os dois domínios podem ser cognitivos, físicos e/ou comportamentais (Allen et al., 2014; Simões, 2016). Nestas teorias parte-se do princípio de que cada indivíduo tem um conjunto de papéis específicos dentro de cada um dos domínios trabalho e família, os quais se encontram separados entre si por barreiras ou fronteiras que cada indivíduo define. A facilidade e a flexibilidade com que estes limites ou fronteiras são negociados e estabelecidos variam de pessoa para pessoa, consoante os papéis que desempenham em cada um dos domínios, assim como o suporte que recebem para o fazer. Segundo Bellavia e Frone (2005), citados em Simões (2016), os indivíduos que têm fronteiras mais permeáveis entre os papéis de cada domínio são mais suscetíveis ao conflito trabalho-família do que aqueles que definem fronteiras mais rígidas.

A **teoria da compensação** refere que a insatisfação num domínio trabalho/família tende a ser compensada buscando satisfação no outro domínio trabalho/família. Assim,

o indivíduo tenderá a alocar mais tempo ou atenção ao domínio onde se encontra mais satisfeito, mais envolvido ou onde sente que é mais recompensado (Edwards & Rothbard, 2000).

A **teoria do derrame** explica a influência do trabalho na vida familiar e vice-versa. Esta influência pode ser positiva ou negativa. É positiva se o indivíduo está satisfeito, feliz, estimulado com o trabalho; é negativa caso contrário. Esta é uma teoria aparentemente simplista e que parece sobreposta a algumas teorias apresentadas anteriormente; no entanto, ela fornece os conceitos básicos e fundamentais que sustentam, total ou parcialmente, alguns dos pressupostos de outras teorias, como sejam a teoria do conflito de papéis, teoria do género, teoria dos papéis e teoria da identidade (Madsen & Hammond, 2005).

A **teoria da drenagem de recursos** corresponde à transferência de recursos como sejam: o tempo, a atenção e a energia de um domínio para outro. Esta teoria é semelhante à teoria da compensação; no entanto, refere-se apenas à transferência entre recursos sem ter em conta o ímpeto dessa transferência (Edwards & Rothbard, 2000).

A **teoria da congruência** refere que a semelhança entre os domínios trabalho/família se deve à presença de uma terceira variável que atua como causa comum. Essas causas comuns incluem: a personalidade, fatores genéticos, estilos de comportamentos e ainda variáveis de natureza sociocultural. Por exemplo, um afeto negativo pode influenciar tanto a satisfação no domínio trabalho como no domínio família, induzindo assim uma relação negativa entre as duas variáveis. Esta teoria é semelhante à teoria do derrame; no entanto, as semelhanças entre estes dois domínios nesta teoria é devido apenas ao efeito de um domínio sobre o outro, não implicando a existência de uma terceira variável (Edwards & Rothbard, 2000).

A **teoria da conservação dos recursos** descreve como os indivíduos reagem a *stressors* ambientais e como estes influenciam o seu bem-estar. O princípio básico desta te-

oria é de que os indivíduos se esforcem por reter, proteger e construir recursos, e que a perda potencial desses recursos ou a incapacidade da sua obtenção origina situações de stress (Hobfoll, 1989, 2002). Os recursos podem ser definidos como objetos, características pessoais, condições ou energias que são valorizados pelo indivíduo ou que servem de meio para obtenção desses objetos, características pessoais, condições ou energias. Entre exemplos dos vários tipos de recursos podem enumerar-se: os objetos (ex: casa), as características pessoais (ex: autoestima, otimismo); as condições (ex: casamento, *tenure*, o estatuto socioeconómico, o emprego/trabalho), as energias (ex: tempo, dinheiro, conhecimento) (Hobfoll, 1989; ten Brummelhuis & Bakker, 2012). Para além deste princípio básico, esta teoria estabelece ainda um conjunto de outros princípios/assunções (Hobfoll, 2002; ten Brummelhuis & Bakker, 2012), que se podem resumir da seguinte forma. Os indivíduos com recursos têm: 1) uma menor probabilidade de se deparar com circunstâncias stressantes que afetam negativamente o bem-estar psicológico e físico; 2) uma maior capacidade de resolução de problemas inerentes a situações de stress; 3) são menos afetados negativamente pelo esgotamento ou perda de recursos que ocorrem face a situações de stress; 4) são vistos pelos outros e vêem-se a si próprios de forma mais favorável. Os recursos estão ligados a outros recursos, pelo que existe uma tendência para o enriquecimento de recursos entre aqueles que possuem uma reserva sólida de recursos. Por último, a influência dos recursos é de longo prazo e tende a não ser transitória como acontece com o impacto do stress. As assunções desta teoria refletem dois processos principais: O primeiro é uma espiral de perdas, na qual o stress se desenvolve e os recursos se esgotam, e o outro é uma espiral de ganhos, em que os recursos se acumulam. ten Brummelhuis e Baker (2012) referem que a teoria da conservação de recursos pode ser aplicada a domínios mais específicos, como o interface família-trabalho, e utilizam-na para estabelecer o “The work-resources-model”.

A **teoria dos recursos-exigências de trabalho** foi desenvolvida por Demerouti et al. (2001) com o objetivo de modelar o *burnout*. Segundo esta teoria, as condições de

trabalho podem ser categorizadas em dois grandes grupos – as exigências de trabalho e os recursos de trabalho, os quais estão diferencialmente relacionados com resultados específicos: As exigências de trabalho são preditores de exaustão, enquanto os recursos de trabalho são preditores de bem-estar. Ainda que cada trabalho ou profissão tenha características próprias associadas ao stress no trabalho, essas características poderão sempre ser agrupadas nestes dois grandes grupos, pelo que este modelo/teoria é muito abrangente podendo ser aplicado a vários contextos profissionais constituindo uma ferramenta muito útil em gestão de recursos humanos (Bakker & Demerouti, 2007).

Os recursos de trabalho referem-se aos aspectos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais do posto de trabalho que podem estimular o atingir os objetivos de trabalho e/ou reduzir as exigências de trabalho e os custos fisiológicos e psicológicos associados e/ou estimular o crescimento, a aprendizagem e o desenvolvimento pessoal. Exemplos de recursos de trabalho podem enumerar-se, entre outros: a remuneração, a oportunidade de carreira, a segurança no emprego, o apoio do supervisor e dos colegas de trabalho, a participação nos processos de decisão, a autonomia, o *feedback* dos resultados (Bakker & Demerouti, 2007).

As exigências do trabalho referem-se aos aspectos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais do posto de trabalho que requerem um esforço físico e/ou psicológico (cognitivo e emocional) e que, por conseguinte, estão associados a determinados custos fisiológicos e/ou psicológicos. Exemplos disso são uma elevada pressão de trabalho, um ambiente físico desfavorável e interações emocionalmente exigentes com os clientes. Embora as exigências do trabalho não sejam necessariamente negativas, podem transformar-se em fatores de stress no trabalho quando a satisfação dessas exigências exige um esforço elevado do qual o trabalhador não recuperou adequadamente (Bakker & Demerouti, 2007).

A principal assunção desta teoria é que a tensão no trabalho se desenvolve, inde-

pendentemente do tipo de trabalho/profissão, quando certas exigências de trabalho são elevadas e quando certos recursos de trabalho são limitados. Em contrapartida, o empenho no trabalho é provável quando os recursos do trabalho são elevados, mesmo em face de exigências de trabalho elevadas (Bakker et al., 2022).

Em suma, esta teoria explica como os recursos e as exigências do trabalho influenciam o desempenho profissional através do bem-estar do trabalhador (incluindo o *burnout* e o *engagement* no trabalho) e como estes utilizam comportamentos proativos e reativos para influenciar as exigências e os recursos do trabalho (Bakker et al., 2022). Num estudo mais recente, com o objetivo de compreender como as organizações e os seus trabalhadores podem lidar melhor com situações de crise como o COVID-19, Demerouti e Bakker (2023) referem que as características do trabalho (recursos e exigências) por si só não são suficientes para explicar a saúde e a motivação dos trabalhadores. Sendo necessário considerar também as exigências e os recursos individuais, da família e da organização. A teoria alargada das exigências e recursos de trabalho sugere que a deterioração da saúde dos trabalhadores pode ser causada não só por exigências de trabalho elevadas ou desfavoravelmente concebidas, mas também pela interação entre exigências de vários domínios da vida. Do mesmo modo, a motivação não resulta apenas de recursos elevados no trabalho, mas também da interação de recursos de vários domínios da vida.

2.3.2. As Abordagens à Relação Trabalho-família

A relação trabalho-família tem sido alvo de múltiplos e diversos estudos nas últimas 3 a 4 décadas (Byron, 2005; Carlson et al., 2009; Greenhaus & Beutell, 1985; Greenhaus & Powell, 2006; Michel et al., 2011; Silva et al., 2020; S. Zhang et al., 2020). Ao longo deste período, a abordagem a este tipo de relação foi sofrendo algumas alterações. Inicialmente, e até final do século passado, esta relação foi estudada como sendo uma relação

de conflito entre os domínios trabalho-família (Byron, 2005; Greenhaus & Beutell, 1985; Michel et al., 2011). No início deste século, a abordagem foi no sentido mais positivista – o enriquecimento trabalho-família (Greenhaus & Powell, 2006). Mais recentemente, tornou-se comum falar em balanço trabalho-família (Carlson et al., 2009; S. Zhang et al., 2020).

Conflito Trabalho-família

O conflito trabalho-família pode ser definido como uma forma de conflito entre papéis, em que os desempenhos de papel dos domínios “trabalho” e “família” são total ou parcialmente incompatíveis (Greenhaus & Beutell, 1985). Ou seja, a realização da função trabalho é dificultada em virtude da realização da tarefa familiar ou vice-versa. O mesmo é referido por Byron (2005), que afirma que o conflito trabalho-família ocorre quando as exigências laborais entram em conflito ou se sobrepõem às exigências familiares. É assim de salientar o duplo sentido deste conceito: quando as exigências laborais se sobrepõem às exigências familiares estamos num cenário de conflito trabalho-família (CTF); por outro lado, quando as exigências familiares se sobrepõem às exigências laborais estamos num cenário de conflito família-trabalho (CFT) (Brotheridge & Lee, 2005; Byron, 2005; Greenhaus & Beutell, 1985).

A concretização de responsabilidades ou deveres no domínio do trabalho impossibilita total ou parcialmente a realização das responsabilidades ou deveres do domínio da família e vice-versa. Esta incompatibilidade está relacionada com a existência de três grandes tipos de conflito trabalho-família (Greenhaus & Beutell, 1985):

- Quando a atenção alocada a um domínio interfere no desempenho das responsabilidades ou deveres associados ao outro domínio, temos uma situação de conflito relacionado com o tempo. Por exemplo, o tempo dedicado ao trabalho ou o horário do trabalho interfere total ou parcialmente no desempenho das responsabilidades

ou deveres familiares. Este impedimento pode ocorrer quer pela ausência física do indivíduo quer pela ausência não física, isto é, o indivíduo está presente mas está mentalmente ocupado com as responsabilidades ou deveres do outro domínio (Michel et al., 2011; Simões, 2016).

- Quando tensões, como a ansiedade, a insatisfação, a frustração, ou a preocupação, geradas num domínio interferem com o desempenho das responsabilidades ou deveres do outro domínio, estamos perante uma situação de conflito relacionado com as tensões (Michel et al., 2011; Simões, 2016).
- Quando o comportamento desenvolvido num domínio interfere no desempenho das responsabilidades ou deveres do outro domínio, temos uma situação de conflito relacionado com o comportamento. Por exemplo, no local de trabalho pode ser exigido que um indivíduo mantenha uma atitude de autoridade e respeito para com os subordinados; o mesmo tipo de comportamento pode não ser o mais desejável em família. A incapacidade do indivíduo ajustar o seu comportamento de forma a conseguir o desempenho esperado nos dois domínios, e a conseqüente não adoção de comportamentos diferenciados em ambos os domínios poderá originar conflitos (Michel et al., 2011; Simões, 2016).

Mais recentemente e com base na teoria da conservação dos recursos, ten Brummelhuis e Bakker (2012) descrevem o conflito trabalho-família como um processo em que as exigências num dos domínios esgotam os recursos pessoais e impedem as realizações no outro domínio.

Enriquecimento Trabalho-família

O enriquecimento trabalho-família acontece quando “as experiências vivenciadas num papel (familiar/laboral) tendem a melhorar a qualidade de vida vivenciada no outro pa-

pel” (Greenhaus & Powell, 2006, p. 72). Alguns estudos têm demonstrado que a concretização de múltiplos papéis apresenta consequências positivas no bem-estar físico e psicológico dos indivíduos (Voydanoff, 2001). Por outro lado, além do desempenho de papéis num dos domínios poder ser compensado pelo desempenho dos papéis do outro domínio, evitando assim, situações de *distress* num dos domínios, também o resultado de uma experiência positiva num dos domínios pode ter consequências positivas no outro domínio. Neste sentido, os papéis desenvolvidos em âmbito laboral e familiar tendem a ser encarados como “aliados” e não “inimigos”. A transferência de afetos, competências, comportamentos e valores entre o domínio do trabalho e o domínio da família tem sido designada *spillover* (derrame) positivo (Hammer et al., 2005). De acordo com Wayne (2009), citado em Crain e Hammer (2013), o enriquecimento trabalho-família é uma extensão do *spillover* positivo. Desta forma, os ganhos transferidos de papel para papel, através de um processo de *spillover* positivo, podem resultar numa melhoria do funcionamento individual, ou enriquecimento, no domínio recetor.

Tal como no conflito trabalho-família, também este construto apresenta um duplo sentido: Enriquecimento trabalho-família – ocorre quando as experiências do domínio trabalho melhoram a qualidade de vida familiar e, Enriquecimento família-trabalho – ocorre quando as experiências da vida familiar melhoram a qualidade de vida laboral (Greenhaus & Powell, 2006).

De acordo com a teoria da conservação dos recursos, o enriquecimento trabalho-família pode ser descrito como um processo de acumulação de recursos: Os recursos do trabalho e os recursos domésticos/familiares aumentam os recursos pessoais. Por sua vez, estes recursos pessoais podem ser utilizados para melhorar os resultados do trabalho e familiares (ten Brummelhuis & Bakker, 2012).

Balanco Trabalho-família

O balanço trabalho-família foi inicialmente definido por ausência de conflito trabalho-família (Buffardi et al., 1999). Posteriormente, vários autores têm-no definido não só pela ausência ou baixos níveis de conflito, mas também por elevados níveis de enriquecimento do trabalho-família, em simultâneo (Frone, 2003; Wayne et al., 2017). Mais recentemente, alguns autores referem que o balanço trabalho-família é um construto único, teórica e psicometricamente distinto quer do conflito trabalho-família, quer do enriquecimento trabalho-família (Carlson et al., 2009), que reflete uma avaliação mais global de toda a compatibilidade entre os papéis laborais e familiares (Landolfi & Presti, 2020; Wayne et al., 2017). Mesmo entre os investigadores que defendem o balanço trabalho-família como um construto global e único, não existe uma definição universalmente aceite. Greenhaus et al. (2003, p. 513) definiram o balanço trabalho-família como “a medida em que os indivíduos estão igualmente empenhados e satisfeitos com os seus papéis profissionais e familiares”. Voydanoff (2005) afirma que o balanço trabalho-família corresponde a uma avaliação global de que os recursos do trabalho satisfazem as exigências familiares e vice-versa de modo que a participação seja efetiva quer no domínio trabalho, quer no domínio família. Posteriormente, Valcour (2007) define balanço trabalho-família como o equilíbrio em termos de autoavaliação da eficácia e da satisfação de um indivíduo com a sua vida profissional e familiar. Segundo Greenhaus e Allen (2011, p. 174), o balanço trabalho-família é definido como “uma avaliação global da medida em que a eficácia e a satisfação dos indivíduos com os seus papéis profissionais e familiares são coerentes com seus valores da vida, num determinado momento”.

Grzywacz e Carlson (2007) argumentaram que: (i) um conceito de balanço trabalho-família, que separa a experiência do indivíduo do contexto social em que essa experiência surge, não pode captar as realidades dinâmicas e complexas do trabalho diário e da vida familiar, nem se o trabalho-família estão verdadeiramente balanceados; (ii) a

definição do balanço trabalho-família à custa da eficácia e da satisfação presume que estas duas variáveis estão intimamente correlacionadas, mas a associação entre elas é apenas modesta; (iii) existem problemas de natureza prática quando se define o balanço trabalho-família com base na satisfação, nomeadamente o potencial problema de “culpabilização da vítima”, isto é, a responsabilidade por um mau balanço trabalho-família ser colocada diretamente sobre os ombros do indivíduo, embora existam muitos outros fatores sociais e estruturais que podem impedir o equilíbrio. Assim, alinhando nesta perspetiva, e consistente com a teoria dos papéis balanceados de Marks e MacDermid (1996) e com o argumento de que o *engagement* total no trabalho e na família é viável e gratificante, o balanço trabalho-família é definido como “a realização de expectativas relacionadas com o desempenho de funções/papéis do domínio familiar e laboral, que foram negociadas e partilhadas entre o trabalhador e os seus parceiros” (Grzywacz & Carlson, 2007, p. 458).

Entre as vantagens associadas a esta definição de balanço trabalho-família, Carlson et al. (2009) referem: (i) a transferência da relação trabalho-família do domínio psicológico para o domínio social, tornando-a observável e sujeita a observação; (ii) a não imposição de qualquer requisito na forma como se cumprem as responsabilidades relacionadas com os diferentes papéis a desempenhar, isto é importante porque sugere que o balanço trabalho-família é possível mesmo em situações de experiência de conflito trabalho-família; (iii) o facto de não assentar nem na eficácia nem no desempenho global dos papéis relacionados com os domínios trabalho e família, significa que para atingir o equilíbrio na relação trabalho-família o indivíduo não tem que ser uma “superestrela” em ambos os domínios (basta manter as responsabilidades mutuamente acordadas, o que na sua essência, corresponde a cumprir os requisitos básicos ou fundamentais de cada um dos papéis); (iv) o facto de proporcionar uma forma simples de caracterizar o interface trabalho-família constitui um benefício de natureza prática para as organizações (o elevado número de construtos associados ao conflito trabalho-família baseado

no tempo, na tensão e no comportamento; ou ao enriquecimento trabalho-família baseado no desenvolvimento, na afetividade e na eficiência, ajudaram a criar uma melhor compreensão das relações entre o trabalho e a família, contudo perdem o foco no que realmente importa a nível organizacional: preocupação com os trabalhadores que desejam um *engagement* tanto no domínio pessoal como no profissional).

Wayne et al. (2017) compararam diferentes conceptualizações do balanço trabalho-família, nomeadamente as duas conceptualizações globais mais utilizadas: a estabelecida por Valcour (2007), que eles designam de satisfação com o balanço trabalho-família, e a de Grzywacz e Carlson (2007), que eles designam de eficácia com o balanço trabalho-família. Eles reforçam a ideia de que estas duas abordagens têm conceptualizações muito diferentes, pelo que a sua utilização indiscriminada na investigação como construtos intercambiáveis ou equivalentes não é correta. Na Tabela 2.2, são apresentadas as principais semelhanças e diferenças entre estas duas conceptualizações do balanço trabalho-família. Em síntese, poderá dizer-se que a satisfação com o balanço trabalho-família é uma atitude e como tal trata-se de um construto psicológico, foca-se nos pensamentos e emoções do indivíduo sobre o seu balanço trabalho-família, a partir do seu próprio ponto de vista. Por outro lado, a eficácia com o balanço trabalho-família é um construto social auto-avaliativo (forma como as pessoas avaliam as suas próprias capacidades e valores nos diferentes domínios) com foco na eficácia do seu balanço trabalho-família, mas do ponto de vista dos parceiros (*Self-other*).

2.4. Antecedentes e Consequentes da Relação Trabalho-família

Tabela 2.2

Comparação das Conceptualizações Globais do Balanço Trabalho-família

	Satisfação com o balanço (Valcour, 2007)	Eficácia com o balanço (Grzywacz & Carlson, 2007)
Natureza do construto	Atitude	Auto-avaliação
Foco Principal	Sentimentos e Pensamentos Satisfação	Pensamentos e Crenças Efi- cácia
Visão do “eu”	Centrado em si próprio	Visão independente de si pró- prio
Natureza do julgamento	Privado	Privado e Público
Alvo do julgamento	Afetação de recursos, ajuste, integração entre trabalho- -família/papéis pessoais	Expectativas trabalho- -família partilhadas com os parceiros de papéis

Fonte: Adaptado de Wayne et al. (2017)

A literatura analisada até ao presente denota esta evolução na abordagem do estudo da relação trabalho-família. Ainda assim, o conflito trabalho-família continua a ser alvo frequente de estudo mesmo nos anos mais recentes, o que se traduz num elevado número de publicações associadas a esta temática. Já o balanço trabalho-família é, entre todas as abordagens, aquela que conta com menos estudos e que apresenta mais lacunas.

2.4. Antecedentes e Consequentes da Relação Trabalho-família

Na literatura relativa à relação trabalho-família, a maioria dos estudos referem-se aos antecedentes e/ou consequentes do conflito trabalho-família, alguns estudos reportam os

2.4. Antecedentes e Consequentes da Relação Trabalho-família

antecedentes e/ou consequentes do enriquecimento trabalho-família e mais recentemente os antecedentes e/ou consequentes do balanço trabalho-família. Nesta secção será feita uma análise sobre os principais antecedentes e consequentes da cada uma das abordagens da relação trabalho-família.

2.4.1. Antecedentes do Conflito Trabalho-família

No âmbito da abordagem conflito trabalho-família, os estudos meta-analíticos de Byron (2005) e de Michel et al. (2011), reportaram a existência de três grandes categorias de antecedentes: os relacionados com o domínio trabalho/organização; os relacionados com o domínio família; e os relacionados com o domínio pessoal ou características individuais; o mesmo é também referido por Simões (2016).

Entre os antecedentes do conflito trabalho-família relacionados com o **domínio do trabalho**, os estudos apontam como principais variáveis a considerar: o envolvimento com o trabalho, o stress com o trabalho, o suporte no trabalho, o número de horas de trabalho e a flexibilidade de horários (Byron, 2005). Para além destas variáveis, Michel et al. (2011), consideraram ainda a antiguidade na função ou profissão, o tipo de trabalho desenvolvido, a variedade de tarefas, o salário, a autonomia no desempenho da função e o tipo de organização (organização amiga da família). Os trabalhadores com maior nível de envolvimento no trabalho, com mais stress no trabalho ou com maior número de horas de trabalho tendiam a apresentar maior conflito trabalho-família. Também constataram que os trabalhadores com menor suporte dos colegas ou das chefias, ou com horários de trabalho menos flexíveis apresentaram maior conflito trabalho-família (Byron, 2005; Michel et al., 2011).

No que se refere aos antecedentes do conflito trabalho-família relacionados com o **domínio família**, os estudos apontam como principais variáveis a considerar: o envolvimento com a família, o número de horas dedicadas ao desenvolvimento das tarefas

2.4. Antecedentes e Consequentes da Relação Trabalho-família

domésticas, o suporte familiar, o stress familiar, o número de filhos, a idade dos filhos e a relação marital (Byron, 2005; Michel et al., 2011). De acordo com Byron (2005) e Michel et al. (2011), seria de esperar que o impacto destes antecedentes fosse mais elevado no conflito família-trabalho do que no conflito trabalho-família, mas tal não se verificou para a maioria dos preditores. Apenas o stress familiar, o número de filhos, a situação marital e o número de horas de trabalho familiar tiveram um comportamento consistente com o esperado por estes autores. Relativamente ao suporte da família e/ou do cônjuge estes apresentaram influência significativa para um decréscimo em ambos sentidos do conflito e, contrariamente ao expectável, o envolvimento com a família não contribuiu para um aumento do conflito (em nenhum dos sentidos) (Michel et al., 2011). Assim, trabalhadores com maiores níveis de stress familiar, com maior número de filhos dependentes e com maior carga de trabalho familiar tendem a apresentar maiores níveis de conflito família-trabalho, enquanto que trabalhadores que contam com maior apoio da família e/ou do cônjuge apresentam menores conflitos quer família-trabalho quer trabalho-família (Byron, 2005; Michel et al., 2011).

Os estudos analisados referem como principais antecedentes do conflito trabalho-família relacionados com as **características individuais**: o sexo, o rendimento, a personalidade do indivíduo, o tipo de *coping* desenvolvido, o estado civil, e a parentalidade (Byron, 2005; Michel et al., 2011). Os resultados obtidos mostraram que ter um tipo de *coping* positivo reduziu o conflito trabalho-família. Pelo contrário, o sexo e o rendimento tiveram um impacto reduzido quer no conflito trabalho-família quer no conflito família-trabalho. De acordo com Michel et al. (2011), existe uma forte sustentação teórica e empírica, para a utilização das variáveis sociodemográficas como moderadoras do conflito trabalho-família e não como antecedentes. Ou seja, os efeitos destas variáveis sobre o conflito trabalho-família manifestam-se de forma indireta (ver secção 2.5).

Outra característica pessoal, que pode condicionar a relação entre os domínios laboral e familiar é o tipo de personalidade do indivíduo. Michel et al. (2011) referem que

2.4. Antecedentes e Consequentes da Relação Trabalho-família

indivíduos com uma personalidade do tipo neuroticismo/afetividade negativa – característica de indivíduos que tendem a apresentar elevados níveis de emoções negativas como seja a ansiedade, a depressão e a vulnerabilidade; apresentam maiores níveis de conflito trabalho-família e de conflito família-trabalho. Pelo contrário, indivíduos com tipo de personalidade *locus* de controlo interno – característico de pessoas que creem ter o controlo sobre a sua vida e os resultados que experienciam, tendem a apresentar menores níveis de conflito trabalho-família e de conflito família-trabalho.

Na Tabela 2.3 são sintetizados os antecedentes do conflito trabalho-família bem como os seus efeitos (positivos (+) – aumentam o conflito, negativos (-) – diminuem o conflito) de acordo com os resultados da análise meta-analítica de Byron (2005) e Michel et al. (2011).

Tabela 2.3

Os Três Grandes Grupos de Antecedentes do Conflito Trabalho-família

Domínios	Variáveis (Byron, 2005)	Variáveis (Michel et al., 2011)
Trabalho	Envolvimento Trabalho (+)	Stressores no papel trabalho (+)
	Suporte Trabalho (-)	Envolvimento no papel trabalho (+)
	Nº horas trabalho (+)	Suporte Social (-)
	Flexibilidade Horário (-)	Características do trabalho
	Stress Trabalho (+)	(variedade tarefas, autonomia, ...)

Continua na página seguinte

2.4. Antecedentes e Consequentes da Relação Trabalho-família

Tabela 2.3 (Continuação)

Os Três Grandes Grupos de Antecedentes do Conflito Trabalho-família

Domínios	Variáveis (Byron, 2005)	Variáveis (Michel et al., 2011)
Família	Envolvimento familiar (+) Nº horas trabalho doméstico (+) Suporte familiar (-) Stress familiar (+) Nº Filhos (+) Filhos pequenos (+) Emprego do Cônjuge Estado marital	Stressores no papel família (+) Envolvimento no papel família (ns) Suporte Social (suporte da família/suporte Cônjuge) (-) Características da família (Clima familiar)
Características Individuais/ demográficas	Sexo Rendimento Tipo e aptidões de Coping Coping positivo (-)	Género Estado parental Estado civil Neuroticismo (+), Locus controlo (-)

Fonte: Adaptado dos estudos meta-analíticos de Byron (2005) e Michel et al. (2011). Notas: os antecedentes a negrito são os considerados mais fortes e significativos; (+) aumentam significativamente o conflito trabalho-família; (-) diminuem significativamente o conflito trabalho-família. (ns) não significativo.

2.4.2. Antecedentes do Enriquecimento Trabalho-família

Crain e Hammer (2013) numa revisão sistemática, com 86 estudos, sobre os antecedentes e consequentes do enriquecimento trabalho-família, referem que os antecedentes deste construto podem ser agrupados em variáveis relacionadas com trabalho, variáveis não relacionadas com o trabalho e características pessoais. Referem ainda que a maioria desta investigação centrou-se na iden-

2.4. Antecedentes e Consequentes da Relação Trabalho-família

tificação de antecedentes laborais e não laborais, tendo sido dada menos atenção às diferenças individuais.

Entre os antecedentes do enriquecimento trabalho-família relacionados com o **domínio trabalho** os mais estudados são a autonomia e o apoio do supervisor. De um modo geral, a literatura apoia principalmente a relação destes antecedentes com o enriquecimento trabalho-família e, não a relação destes com o enriquecimento família-trabalho. Ainda que, alguns estudos reportem a relação positiva destes antecedentes com ambas os sentidos do enriquecimento. Também, as exigências de trabalho foram alvo de alguns estudos, tendo sido encontradas relações negativas entre estas e ambos sentidos do enriquecimento (Crain & Hammer, 2013).

No que se refere aos antecedentes do enriquecimento trabalho-família relacionados com o **domínio não-trabalho** (incluem família, a comunidade, as atividades recreativas), os mais estudados foram os relacionados com a família. Sendo de salientar sobretudo, o efeito positivo do apoio social das diferentes fontes da família em ambos os sentidos do enriquecimento (Crain & Hammer, 2013).

Por último, os antecedentes do enriquecimento trabalho-família relacionados com as **características individuais/pessoais** alvo de estudo têm sido as características da personalidade como a extroversão e o neuroticismo e, ainda o afeto positivo e o pensamento positivo. Exceptuando o neuroticismo, todos os outros tipos de personalidades revelaram relações positivas com o enriquecimento trabalho-família (Crain & Hammer, 2013).

Na Tabela 2.4 são sintetizados os antecedentes do enriquecimento trabalho-família bem como os seus efeitos (positivos (+) – aumentam o enriquecimento, negativos (-) – diminuem o enriquecimento) de acordo com os resultados da análise de Crain e Hammer (2013).

2.4. Antecedentes e Consequentes da Relação Trabalho-família

Tabela 2.4

Os Três Grandes Grupos de Antecedentes do Enriquecimento Trabalho-família

Domínios	Antecedentes
Trabalho	Autonomia (+)
	Suporte do Supervisor (+)
	Exigências de Trabalho (-)
Não trabalho	Suporte da família (+)
Características Individuais	Extroversão (+)
	Afeto positivo (+)
	Pensamento positivo (+)
	Neuroticismo (-)

Fonte: Adaptado da revisão sistemática de Crain e Hammer (2013). (+) aumentam significativamente o enriquecimento trabalho-família; (-) diminuem significativamente o enriquecimento trabalho-família.

2.4.3. Antecedentes do Balanço Trabalho-família

Num estudo sobre a conceptualização dos múltiplos significados do balanço trabalho-família, Wayne et al. (2017) fazem referência aos antecedentes que têm sido alvo de estudo. Tal como para a abordagem do conflito trabalho-família e do enriquecimento trabalho-família, também a abordagem do balanço trabalho-família como um construto global baseado quer na satisfação, quer na eficácia com o balanço trabalho-família, pode ser agrupada nos mesmos três grandes grupos (Tabela 2.5).

Entre os antecedentes da satisfação com o balanço trabalho-família do **domínio trabalho**, é de referir, entre outros, o suporte social dos colegas e/ou do supervisor e a autonomia, com efeitos positivos sobre a satisfação com o balanço trabalho-família, e os efeitos negativos da

2.4. Antecedentes e Consequentes da Relação Trabalho-família

complexidade do trabalho e da insegurança no trabalho. No **domínio familiar**, os antecedentes da satisfação com o balanço trabalho-família alvo de estudo têm sido a qualidade da relação familiar, com um efeito positivo, e o número de filhos e as responsabilidades de cuidado, com efeitos negativos sobre a satisfação com o balanço trabalho-família. Das **características pessoais/individuais** estudadas, a idade e o género não apresentam efeitos significativos na satisfação com o balanço trabalho-família, enquanto o neuroticismo apresenta um efeito negativo sobre este construto.

Em síntese, poderá dizer-se que trabalhadores com maior apoio social dos colegas e supervisores, maior autonomia no trabalho, com a possibilidade de optar por trabalho flexível, menores níveis de complexidade de trabalho, menor carga horária, menor insegurança no trabalho, uma melhor relação familiar, menores responsabilidades de cuidados familiares, menos filhos e com um tipo de personalidade não neuroticista tendem a apresentar um maior nível de satisfação com o balanço trabalho-família.

Por último, refira-se que a eficácia do balanço trabalho-família tem sido menos estudada do que a satisfação com o trabalho-família. Demonstrou-se que o suporte dos colegas (domínio trabalho), o suporte do cônjuge (domínio família), e a resiliência (característica pessoal), são preditores significativos e positivos da eficácia com o balanço trabalho-família. Assim, pode-se dizer que trabalhadores com maior suporte dos parceiros, nomeadamente dos colegas e do cônjuge, e mais resilientes tendem a apresentar uma maior eficácia em conjugar as tarefas de ambos os domínios.

Na Tabela 2.5, é apresentado o resumo dos principais antecedentes destas duas dimensões do balanço trabalho-família.

2.4. Antecedentes e Consequentes da Relação Trabalho-família

Tabela 2.5

Antecedentes do Balanço Trabalho-família (BTF)

Domínios	Satisfação BTF	Eficácia BTF
Trabalho	<i>Job complexity</i> (-) Insegurança no trabalho (-) Autonomia no trabalho (+) Suporte social dos colegas (+) Suporte social do supervisor (+) Nº de horas de trabalho (-) Trabalho flexível (+) Trabalho em part-time (+) Conflito trabalho-família (-)	Suporte social dos colegas (+)
Família	Qualidade da relação familiar (+) <i>Care responsibilities</i> (-) Nº de filhos (-)	Suporte social do cônjuge (+)
Características individuais/demográficas	Género (ns) Idade (ns) Neuroticismo (-)	Resiliência (+)

Fonte: Adaptado de Wayne et al. (2017). Notas: (+) aumentam significativamente o balanço trabalho-família, (-) diminuem significativamente o balanço trabalho-família, e (ns) efeito não significativo.

2.4.4. Consequentes do Conflito Trabalho-família

Os consequentes ou efeitos do conflito trabalho-família, tal como observado para os antecedentes, também se fazem sentir a três níveis: a nível organizacional, a nível familiar e a nível individual (Amstad et al., 2011; Simões, 2016).

No que se refere aos consequentes da relação trabalho-família a **nível da organização**, o conflito trabalho-família tem sido apontado como preditor significativo de baixos níveis de satisfação com o trabalho. A reduzida satisfação com o trabalho pode estar na origem do abandono ou intenção de abandono do trabalho/função, numa baixa performance individual e, consequentemente, numa perda de produtividade para a organização (Simões, 2016). Para além destes consequentes, Amstad et al. (2011) referiram o comprometimento organizacional e o absentéismo como consequentes do conflito trabalho-família. Indivíduos que experienciaram maiores níveis de conflito trabalho-família e/ou conflito família-trabalho apresentaram maiores valores de absentéismo e de *turnover* e menores níveis de performance e de comprometimento organizacional.

No que se refere aos consequentes da relação trabalho-família a **nível familiar**, o conflito trabalho-família tem sido apontado como preditor significativo dos baixos níveis de satisfação familiar e de elevados níveis de stress conjugal (Brotheridge & Lee, 2005; Simões, 2016). O conflito trabalho-família está associado de forma significativa ao baixo desempenho de papéis no domínio familiar. Assim, a falta de disponibilidade física ou mental para executar as tarefas domésticas ou cuidar dos filhos, gerada pelas responsabilidades do trabalho, pode dar origem à delegação destas tarefas ao cônjuge, o que pode resultar numa deterioração das relações familiares (stress parental e stress marital) (Simões, 2016). Por outro lado, se as responsabilidades com o trabalho impedem que o indivíduo dedique tanto tempo quanto desejável à sua família, pode ocorrer um agravamento da qualidade de vida familiar, ou seja, a satisfação familiar diminui (Amstad et al., 2011).

Nos consequentes da relação trabalho-família a **nível individual**, tanto o conflito trabalho-família quanto o conflito família-trabalho apresentaram implicações significativas e negativas no bem-estar físico e mental do indivíduo, bem como na sua saúde geral. Assim, situações de

2.4. Antecedentes e Consequentes da Relação Trabalho-família

conflito trabalho-família e conflito família-trabalho têm sido apontadas como fatores preditores de insatisfação geral, stress ocupacional, depressão, *distress* psicológico, alcoolismo, hipertensão e obesidade, entre outros (Simões, 2016). O estudo meta-analítico de Amstad et al. (2011) mostrou que ambos os sentidos do conflito eram preditores da satisfação com a vida, problemas psicossomáticos, depressão e uso/abuso de substâncias como café, tabaco e álcool.

Num estudo longitudinal com o objetivo de perceber se o efeito da disponibilidade prolongada para o trabalho sobre o bem-estar relacionado com o trabalho era mediado pelo conflito trabalho-família, Dettmers (2017) concluiu que o conflito trabalho-família era um mediador significativo desta relação, uma vez que a constante disponibilidade para o trabalho proporcionada pelas novas tecnologias de informação, aliada à incapacidade de se desligar psicologicamente do trabalho, incrementou situações de conflito trabalho-família que, ao manifestarem-se de forma continuada, estiveram na origem de exaustão emocional.

Na Tabela 2.6 é apresentado um resumo das principais consequentes do conflito trabalho-família, bem como os seus efeitos sobre esses consequentes (positivos – se um aumento do conflito trabalho-família origina um aumento sobre o respetivo consequente; negativo- se um aumento do conflito trabalho-família origina um decréscimo sobre o respetivo consequente).

2.4. Antecedentes e Consequentes da Relação Trabalho-família

Tabela 2.6
Consequentes do Conflito Trabalho-família

Domínio	Variáveis
Trabalho	Satisfação com o trabalho (-) Comprometimento organizacional (-) Intenção de <i>turnover</i> (+) Absentéismo (+) Performance trabalho (-)
Família	Satisfação com a família (-) Stress marital (+) Stress parental (+) Qualidade de vida familiar (-)
Individual/Pessoal	Bem-estar físico e mental (-) Stress ocupacional (+) <i>Distress</i> psicológico (+) Exaustão emocional (+) Alcoolismo (+) Hipertensão (+) Consumo de café (+) Consumo de tabaco (+)

Fonte: Adaptado de Amstad et al. (2011), Simões (2016) e Dettmers (2017).

Notas: (+) O conflito trabalho-família leva a um acréscimo significativo de...; (-) O conflito trabalho-família leva a um decréscimo significativo de...

2.4.5. Consequentes do Enriquecimento Trabalho-família

Os consequentes do enriquecimento trabalho-família também podem ser agrupados em três grandes categorias: os relacionados com o domínio trabalho, os relacionados com o domínio não-trabalho e os relacionados com a saúde e o bem-estar individual (Crain & Hammer, 2013).

Na revisão sistemática efetuada em 2013, Crain e Hammer encontraram entre os principais consequentes do enriquecimento trabalho-família no **domínio trabalho**: o desempenho profissional e a satisfação com o trabalho – ambos com uma relação positiva com ambos os sentidos do enriquecimento; e o comprometimento organizacional e as intenções de *turnover* com relações com ambos os sentidos do enriquecimento algo contraditórias (umas vezes positivas, outras negativas ou mesmo não significativas).

No **domínio não-trabalho**, os consequentes mais estudados centram-se na satisfação com a família e na satisfação com a vida, observando-se uma associação positiva entre ambos os sentidos do enriquecimento e a satisfação com a família e com a vida.

Por último, os consequentes relacionados com a **saúde e o bem-estar** abordados têm sido: a qualidade do sono e a saúde física e mental com uma relação positiva com ambos os sentidos do enriquecimento, e os problemas de saúde crónica e *distress* psicológico com uma relação negativa com ambos os sentidos do enriquecimento.

Na tabela 2.7 é apresentado um resumo destes consequentes, bem como os seus efeitos do enriquecimento trabalho-família sobre esses consequentes (positivos – se um aumento do enriquecimento trabalho-família origina um aumento sobre o respetivo consequente; negativo- se um aumento do enriquecimento trabalho-família origina um decréscimo sobre o respetivo consequente).

2.4. Antecedentes e Consequentes da Relação Trabalho-família

Tabela 2.7

Consequentes do Enriquecimento Trabalho-família

Domínio	Variáveis
Trabalho	Satisfação com o trabalho (+)
	Desempenho profissional (+)
	Comprometimento organizacional (-)(+)(ns)
	Intenção de <i>turnover</i> (+)(-)(ns)
Não Trabalho	Satisfação com a família (+)
	Satisfação com a vida (+)
Saúde e Bem-Estar Individual	Saúde física e mental (+)
	Qualidade do sono (+)
	Distress psicológico (-)
	Problemas de saúde crónica (-)

Fonte: Adaptado de Crain e Hammer (2013).

Notas: (+) O enriquecimento trabalho-família leva a um acréscimo significativo de...; (-) O enriquecimento trabalho-família leva a um decréscimo significativo de...; (ns) Efeito não significativo.

2.4.6. Consequentes do Balanço Trabalho-família

Nos estudos em que a abordagem à relação trabalho-família é o balanço trabalho-família como um construto global baseado na satisfação ou na eficácia com o balanço trabalho-família, os consequentes mais estudados têm sido: a satisfação com o trabalho, o comprometimento organizacional, a intenção de *turnover* e a satisfação com a família (Wayne et al., 2017). Em todos os casos, é esperado que o balanço trabalho-família seja um preditor significativo e positivo, à exceção da intenção de *turnover*, que deverá ser uma relação negativa (ver Tabela 2.8).

2.4. Antecedentes e Consequentes da Relação Trabalho-família

Tabela 2.8

Consequentes do Balanço Trabalho-família (BTF)

Domínios	Satisfação BTF	Eficácia BTF
Trabalho	Satisfação trabalho (+)	Desempenho profissional (+)
	Comprometimento organizacional (+)	Satisfação trabalho (+)
	Intenção de <i>turnover</i> (-)	Comprometimento organizacional (+) Intenção de <i>turnover</i> (-)
Família	Satisfação família (+)	Desempenho familiar (+) Satisfação família (+)

Fonte: Adaptado de Wayne et al. (2017).

Notas: (+) ... BTF leva a um acréscimo significativo de...; (-) ... BTF leva a um decréscimo significativo de...

De acordo com Wayne et al. (2017), a satisfação e a eficácia com o balanço trabalho-família definidas por Valcour (2007) e Grzywacz e Carlson (2007) respetivamente (ver secção 2.3.2), deveriam apresentar efeitos diferenciados sobre os diferentes *outcomes* dos domínios trabalho e família. Assim, sendo a satisfação com o balanço trabalho-família uma atitude com uma componente afetiva, seria de esperar que esta se relacione mais fortemente com outras atitudes que têm componentes afetivas (atitude de trabalho). Por outro lado, uma vez que a eficácia com balanço trabalho-família reflete crenças sobre a forma como se cumprem as expectativas partilhadas no trabalho e na família, centrando-se nas perceções dos comportamentos, seria de esperar que esta se relacione mais fortemente com resultados comportamentais como o desempenho de papéis (desempenho familiar e desempenho profissional). No estudo que realizaram confirmaram as suas hipóteses, mas encontraram uma exceção: a eficácia com o balanço trabalho-família era um preditor mais forte da satisfação familiar (uma atitude) do que a satisfação com o trabalho-família. Com base nestes resultados, esses autores defendem uma conceptualização integrativa dessas duas abordagens do balanço trabalho-família.

2.5. Moderadores da Relação Trabalho-família

Os autores concluem que a escolha entre as diferentes abordagens ao balanço trabalho-família dependerá dos *outcomes* que se pretenderem analisar. Assim, os investigadores interessados em explicar *outcomes* como o desempenho profissional e/ou familiar devem utilizar a eficácia com o balanço trabalho-família. Em contrapartida, os investigadores interessados em explicar *outcomes* relacionados com atitudes de trabalho deverão utilizar a satisfação com o balanço trabalho-família (Wayne et al., 2017). Apesar dessas recomendações, alguns estudos usando a escala de medida de Carlson et al. (2009), elaborada com base na eficácia do balanço trabalho-família, encontraram associações significativas entre este e os *outcomes* relacionados com as atitudes de trabalho como a satisfação com o trabalho, o comprometimento organizacional e as intenções de *turnover* (Carlson et al., 2009; Fan, 2018; Ferguson et al., 2016, 2012; Leung et al., 2020; B. Raza et al., 2018; M. J. Thompson et al., 2021; Yu et al., 2017; Zivnuska et al., 2016).

Da análise efetuada e apresentada ao longo desta secção, parece poder afirmar-se que as diferentes abordagens à relação trabalho-família (conflito trabalho-família; enriquecimento trabalho-família e balanço trabalho-família), ainda que conceptualmente sejam diferentes, no que se refere aos antecedentes e consequentes alvo de estudo, a literatura reporta uma grande semelhança.

2.5. Moderadores da Relação Trabalho-família

Os moderadores da relação trabalho família mais estudados têm sido: o sexo, o rendimento socioeconómico, a parentalidade, a idade, o número de filhos e a idade dos filhos. De notar que o sexo, o rendimento socioeconómico e a parentalidade foram inicialmente propostos como antecedentes da relação trabalho-família (Byron, 2005). No entanto, verificou-se que o impacto destas variáveis sobre a relação trabalho-família para além de reduzido não era significativo, e que o efeito destas variáveis se manifestava sobretudo de forma indireta – efeitos moderadores (Byron, 2005). Para além destes moderadores também a modalidade de trabalho (teletrabalho vs trabalho presencial) e a hierarquia na organização poderão ser potenciais moderadores das relações dos antecedentes e consequentes do balanço trabalho-família.

2.5.1. Sexo

Apesar dos esforços para a igualdade de género, as normas sociais ditam frequentemente que os homens devem investir mais no domínio trabalho, enquanto que as mulheres devem investir mais no domínio família, o que ainda condiciona a forma como homens e mulheres gerem os seus papéis nestes dois domínios (Eddleston & Mulki, 2017; van der Lippe & Lippényi, 2020). Tradicionalmente, dos homens era esperado a dedicação ao trabalho e o sustento da família e das mulheres a dedicação às tarefas domésticas e o cuidado dos filhos (Eddleston & Mulki, 2017; Pereira et al., 2016; van der Lippe & Lippényi, 2020; Wharton, 2008). Na sociedade atual, onde a taxa de participação no trabalho das mulheres é cada vez mais idêntica à dos homens, estas expectativas tradicionais não se deveriam observar. No entanto, apesar do crescente aumento do número de mulheres no mercado de trabalho, são elas que na grande maioria das vezes ainda são as principais responsáveis pelo cuidado das tarefas domésticas e do cuidar dos filhos (Eddleston & Mulki, 2017; Matias et al., 2011; Pereira et al., 2016; Torres et al., 2018).

Em Portugal, as responsabilidades relativas ao trabalho profissional/remunerado, parecem ser partilhadas por homens e mulheres, o mesmo não se verifica no domínio familiar: as tarefas domésticas e de cuidado dos filhos continuam a ser maioritariamente desempenhadas pelas mulheres (Matias et al., 2011; Nuncio, 2008; Torres et al., 2018). A mulher, continua a desempenhar o papel de primeira responsável pelas tarefas domésticas e do cuidado da família, contando com a maior ou menor colaboração do cônjuge/companheiro. Nas últimas décadas, registou-se um aumento da participação do homem nas tarefas domésticas, nomeadamente no cuidado dos filhos e em tarefas domésticas esporádicas como sejam os assuntos administrativos e as reparações (Perista et al., 2016). Ainda assim, o homem continua a ser entendido como aquele que “ajuda”/“apoia” e, não como alguém com quem se partilha efetivamente as tarefas domésticas (Perista et al., 2016).

Em média, as mulheres portuguesas empregadas e, a viver com o cônjuge/companheiro, passam mais horas do que os homens nas mesmas circunstâncias a cuidar da casa e da família (Perista et al., 2016; Torres et al., 2018). Na faixa etária dos 15 aos 19 anos, as mulheres portuguesas dedicam em média mais 7 horas do que os seus companheiros ao cuidado da casa e o

2.5. Moderadores da Relação Trabalho-família

dobro das horas dos seus companheiros ao cuidado das crianças (elas apresentam em média 16 horas enquanto eles apresentam apenas 8 horas). Na faixa etária dos 30 aos 49 anos, as mulheres portuguesas, passam em média mais 10 horas do que os seus companheiros a cuidar da casa e mais 5 horas do que eles a cuidar da família. Na faixa etária dos 50 ao 65 anos, as mulheres portuguesas dedicam em média mais 7 horas ao cuidado da casa e mais 16 horas ao cuidado da família do que os seus companheiros (Torres et al., 2018).

Para além de dedicarem mais tempo do que os homens a tarefas domésticas e de cuidado familiar, a grande maioria das mulheres portuguesas que exercem a sua profissão a tempo inteiro, estas mulheres em dupla jornada têm uma grande dificuldade em conciliar o trabalho e a família (Núncio, 2008; Torres et al., 2018). Assim, será de esperar que, o equilíbrio/balanço entre as atividades destes dois domínios, seja mais difícil de concretizar entre as mulheres do que entre os homens. Isto é, será de esperar que em média os níveis de balanço trabalho-família sejam para as mulheres inferiores aos registados para os homens.

Apesar do sexo ser proposto como um condicionante (antecedente ou moderador) da relação trabalho-família, em muitos estudos, na realidade esta hipótese nem sempre se verifica. Assim, na meta-análise, englobando cerca de 61 estudos sobre os antecedentes do conflito trabalho-família, (Byron, 2005) concluem que o impacto do sexo sobre a relação trabalho-família era muito reduzido, sugerindo que o sexo fosse tratado como um moderador. Mais tarde, Michel et al. (2011) numa meta-análise com 178 amostras, estudaram o efeito moderador do sexo sobre a relação entre o conflito trabalho-família e os seus vários antecedentes e concluíram que o efeito moderador apenas é significativo em duas relações: ambiguidade do papel de trabalho e conflito trabalho-família e; autonomia de trabalho e conflito trabalho-família. Assim, em situações de ambiguidade do papel de trabalho a desempenhar os homens demonstraram maior conflito trabalho-família do que as mulheres e, em situações de autonomia de trabalho os homens experienciam uma maior redução do conflito trabalho-família do que as mulheres.

2.5.2. Rendimento do Agregado Familiar

O efeito do rendimento do agregado familiar sobre a relação trabalho-família é para além de complexo algo controverso (K. J. Page et al., 2018). Alguns estudos apontam para uma relação positiva entre o rendimento e o balanço trabalho família (Bakker & Geurts, 2004; Craig et al., 2016; K. J. Page et al., 2018), enquanto outros reportam uma relação negativa (K. J. Page et al., 2018; Schieman et al., 2006). De notar, que a grande maioria dos estudos encontrados dizem respeito à abordagem conflito trabalho-família.

Poderá conjecturar-se que as famílias com maiores rendimentos podem dispor de meios financeiros que permitam terceirizar total ou parcialmente as tarefas do domínio familiar, como sejam: o cuidado das crianças e/ou dos idosos bem como os serviços domésticos; facilitando um melhor balanço entre as tarefas de ambos os domínios (Craig et al., 2016; K. J. Page et al., 2018). Por outro lado, geralmente um maior rendimento familiar está associado a empregos de estatuto superior, que para além de permitirem uma maior autonomia no controlo das horas de trabalho, apresentam possibilidade de flexibilização do horário de trabalho, a adoção de teletrabalho e ainda o usufruto de outros benefícios que permitem um melhor equilíbrio da relação trabalho família (Bakker & Geurts, 2004; Notten et al., 2017).

Em contrapartida, um maior rendimento familiar pode também ser indicador de maiores responsabilidades e pressões a nível do trabalho, o que pode gerar potenciais situações de interferência do trabalho no domínio familiar (K. J. Page et al., 2018; Schieman et al., 2006), dificultando o equilíbrio das relações entre trabalho e família. De acordo com os estudos meta-analíticos de Byron (2005) e Michel et al. (2011), o rendimento é um preditor positivo do conflito trabalho-família. Isto é, os trabalhadores com maiores rendimentos apresentam maiores níveis de conflito trabalho-família. Byron (2005) refere ainda que apesar de significativo o efeito do rendimento do agregado familiar sobre o conflito trabalho-família é reduzido, sugerindo que, seja equacionado o seu efeito moderador sobre a relação entre os possíveis antecedentes e o conflito trabalho-família.

M. T. Ford (2011) estudou, precisamente, o efeito do rendimento da família como moderador da interferência trabalho-família com os seus antecedentes e consequentes, numa amostra de

2.5. Moderadores da Relação Trabalho-família

trabalhadores casados e com filhos. Os antecedentes estudados foram as exigências do trabalho e da família, e como consequentes foram estudados a satisfação com o trabalho e as tensões familiares. Concluiu que as relações entre a interferência trabalho-família e a tensão familiar eram mais fortes para os indivíduos com rendimentos familiares mais baixos do que para os indivíduos com rendimentos familiares mais elevados. Além disso, a tensão familiar foi mais fortemente associada à interferência família-trabalho para os indivíduos com baixos rendimentos. Pelo que parece poder concluir-se que os indivíduos em agregados familiares com baixos rendimentos são mais vulneráveis a algumas das consequências negativas da interferência do trabalho-família.

Num estudo com trabalhadores japoneses de meia idade, Kobayashi et al. (2017) mostraram que o conflito trabalho-família está associado a uma má avaliação de saúde, sendo o seu impacto relativamente mais forte nas mulheres economicamente desfavorecidas. Outros estudos têm utilizado o rendimento do agregado familiar como variável de controlo (Beham et al., 2012; Chung et al., 2023; Marcinkus et al., 2007). Marcinkus et al. (2007) e Beham et al. (2012), não encontraram relação significativa entre o rendimento familiar e o balanço trabalho-família. Chung et al. (2023) concluíram que, o rendimento não era um preditor significativo dos diferentes perfis de trabalhadores obtidos de acordo com os seus níveis de balanço trabalho-família e o suporte social.

2.5.3. Escolaridade

Uma gestão bem-sucedida das tarefas dos domínios familiar e do trabalho pode ser influenciada pelo nível de escolaridade dos trabalhadores. No entanto, esta relação parece ser complexa e variar de acordo com os diferentes contextos culturais, com o setor de atividade e as características pessoais dos indivíduos.

Um nível de escolaridade mais elevado pode influenciar positivamente a capacidade de os trabalhadores equilibrarem as suas responsabilidades profissionais e familiares. Um maior nível de escolarização poderá estar associado a uma maior facilidade de obtenção de empregos com melhores benefícios e maior flexibilidade de horário de trabalho, ou mesmo, a um menor número

2.5. Moderadores da Relação Trabalho-família

de horas de trabalho o que permitirá uma melhor conciliação das tarefas (Qiu & Dauth, 2022; H. Raza et al., 2021).

Por outro lado, há investigadores que defendem que os trabalhadores com maior nível de escolarização tendem a ocupar cargos profissionais sujeitos a maiores pressões e uma maior carga horária, o que se repercute numa maior dificuldade em conciliar o domínio familiar e profissional (Griep et al., 2016; Katou, 2022; Notten et al., 2017).

Schieman e Glavin (2011), num estudo efetuado numa amostra de 2544 trabalhadores americanos, com o objetivo de averiguar a associação entre o nível de educação e o conflito trabalho-família e as suas consequências a nível da saúde mental dos trabalhadores, verificaram que: 1) a associação entre o nível de educação e o conflito trabalho-família é não linear. Isto é, os trabalhadores com maior nível de educação (Ensino superior), bem como os trabalhadores com menor nível de educação, apresentaram maiores níveis de conflito trabalho-família do que os trabalhadores com níveis de ensino intermédio. O que se pode justificar pelo facto de que os trabalhadores mais escolarizados tenderem a ocupar cargos profissionais mais exigentes e, por outro lado, os menos escolarizados estarem associados a situações de trabalho precário; e 2) o nível de educação modera os efeitos do conflito trabalho-família sobre o *distress*, embora os padrões sejam não lineares. Isto é, nos trabalhadores com maior nível de escolaridade e nos trabalhadores com menor nível de escolaridade, o efeito do conflito trabalho-família sobre o *distress* era mais fraco do que nos trabalhadores com nível de escolaridade intermédia.

2.5.4. Ter Filhos e a Idade dos Filhos

A conciliação trabalho-família é particularmente desafiante entre os trabalhadores com filhos, sobretudo se estes forem bebés ou com idades inferiores a 12 anos (Ahrendt et al., 2020), devido às necessidades inerentes ao seu adequado cuidado.

Ao longo dos últimos anos, muitos trabalhos desta área de estudo têm abordado esta temática (Beham et al., 2012; Byron, 2005; Carlson et al., 2009; Chevalier et al., 2021; Choi et al., 2017; Ferguson et al., 2016, 2012; Greenhaus et al., 2012; Idrovo & Bosch, 2019; P. Liu et al., 2019;

2.5. Moderadores da Relação Trabalho-família

Marcinkus et al., 2007; T. K. McNamara et al., 2013; Presti et al., 2020; Qiu & Dauth, 2022; Vanderpool & Way, 2013; Wadsworth & Facer, 2016; H. Wang & Li, 2019; Wayne et al., 2017; Weinzimmer et al., 2017), isto é, qual o efeito do ter/não ter filhos e as suas idades na conciliação entre trabalho e a família, bem como a sua ação nas relações entre os antecedentes e consequentes do balanço trabalho-família.

Beham et al. (2012), num estudo multinacional, envolvendo trabalhadores de cinco países da Europa (Suécia, Reino Unido, Holanda, Alemanha e Portugal), dos sectores das tecnologias de informação e comunicação, cuidados de saúde, finanças e retalho, mostraram que o número de filhos estava negativamente correlacionado com o balanço trabalho-família, isto é, a satisfação com o balanço trabalho-família diminui quando o número de filhos aumenta. Também, Wang e Li (2019) e Qiu e Dauth (2022) referem uma relação negativa entre o número de filhos e o nível de satisfação com o balanço trabalho-família.

Wadsworth e Facer (2016), num estudo levado a efeito com 10 583 trabalhadores do setor público do Utah (Estados Unidos da América), para avaliar o impacto da semana de 4 dias (4/10) na relação trabalho-família, mostraram que os trabalhadores com filhos menores apresentam um *score* de balanço trabalho-família 1.9 vezes inferior ao observado entre os trabalhadores sem filhos. Marcinkus et al. (2007) e T. K. McNamara et al. (2013) referem uma correlação negativa entre ter filhos menores (com menos de 18 anos) e o nível de balanço trabalho-família do trabalhador. Por outro lado, Byron (2005) no seu estudo meta-analítico, bem como Schieman e Glavin (2011), reportam uma relação positiva e significativa entre o número de filhos menores e o conflito trabalho-família.

Num estudo mais recente, Chung et al. (2023), analisaram o perfil de uma amostra de pais casados e trabalhadores de Singapura no período de confinamento devido à pandemia. Concluíram que existiam 3 perfis distintos de trabalhadores com base nos níveis de balanço trabalho-família e suporte social do cônjuge (perfil 1 – trabalhadores com elevados níveis de balanço trabalho-família e suporte social; perfil 2 – trabalhadores com níveis moderados de balanço trabalho-família e suporte social; perfil 3 – trabalhadores com baixos níveis de balanço trabalho-família e suporte social), e verificaram que: 1) os pais que têm filhos mais velhos tinham uma menor

2.5. Moderadores da Relação Trabalho-família

probabilidade de ser inseridos nos perfis 2 e 3 (moderado a reduzido balanço trabalho-família); 2) os pais com maior número de filhos tinham uma maior probabilidade de ser inseridos no perfil 2 (moderado balanço trabalho-família) do que no perfil 1 (elevado balanço trabalho-família).

2.5.5. Modalidade de Trabalho

A execução das tarefas laborais na modalidade de teletrabalho permite uma maior percepção de autonomia e flexibilidade quer no local de trabalho quer no horário, o que segundo alguns investigadores permite melhorar o balanço entre as tarefas domésticas e as tarefas laborais, contribuindo assim para um menor conflito trabalho-família (Gajendran & Harrison, 2007; Madsen, 2003; Maruyama et al., 2009). No entanto, outros investigadores afirmam que o teletrabalho pode intensificar o conflito trabalho-família uma vez que aumenta a permeabilidade das fronteiras entre os domínios trabalho-família (Gajendran & Harrison, 2007; Jostell & Hemlin, 2018). Assim, a revisão da literatura nesta área mostra que não existe um consenso sobre o efeito do teletrabalho no conflito trabalho-família, existindo duas grandes linhas de pensamento: os que definem que o teletrabalho diminui o conflito trabalho-família e os que defendem precisamente o contrário (van der Lippe & Lippényi, 2020; S. Zhang et al., 2020).

No seu estudo meta-analítico sobre “O teletrabalho e as suas consequências”, Gajendran e Harrison 2007 defendem, e os dados analisados suportaram, a hipótese de que o teletrabalho está associado a menores níveis de conflito trabalho-família. As justificações apresentadas para esta hipótese eram: 1ª justificativa – trabalhar a partir de casa permite flexibilizar o horário de trabalho, dando oportunidade a que os indivíduos possam conciliar as suas atividades do domínio família e trabalho da forma que mais lhes convém. Esta flexibilidade pode mitigar os efeitos negativos da permeabilidade entre os domínios trabalho e família, uma vez que os empregados podem programar as suas tarefas do domínio trabalho conciliando-as com as do domínio família, evitando a interferência de um domínio no outro. Para evitar a permeabilidade entre os domínios trabalho e família, os trabalhadores podem criar locais próprios para trabalhar (escritórios dentro de casa), para evitar a interferência família; 2ª justificativa – trabalhar a partir de casa pode também estar associado muitas vezes a mais horas de trabalho. No entanto, também

2.5. Moderadores da Relação Trabalho-família

aqui uma boa gestão de tarefas entre domínios é possível devido à flexibilidade; 3ª justificativa – O teletrabalho, sobretudo quando feito a partir de casa, permite a poupança de tempo com deslocações. Tempo que pode ser gerido de forma autónoma entre as diferentes atividades/papéis associados aos domínios trabalho-família.

Os resultados obtidos por Maruyama et al. (2009), com uma amostra de 1566 teletrabalhadores, permitiram concluir, tal como em Gajendran e Harrison (2007), que o teletrabalho ajuda o balanceamento entre o trabalho e a vida pessoal, e identificaram como preditores significativos para um balanceamento positivo, para além da flexibilidade do horário de trabalho e da possibilidade de ser feito a partir de casa, a idade dos trabalhadores. Os teletrabalhadores mais velhos tendiam a apresentar um maior equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, o que pode estar relacionado com o seu estatuto dentro da organização (os trabalhadores mais velhos tinham normalmente salários e/ou hierarquia mais elevada) e ao facto de não terem responsabilidade pelo cuidado de crianças pequenas.

O trabalhar a partir de casa pode interferir com o desempenho das tarefas do domínio família e gerar conflito (Eddleston & Mulki, 2017; Felstead & Henseke, 2017; van der Lippe & Lippényi, 2020). Entre as razões apontadas para este resultado destacam-se: 1ª) os múltiplos papéis a desempenhar (empregado, pai/mãe, cônjuge, etc.) podem interferir com o desempenho das tarefas do domínio família e gerar conflito; 2ª) a diminuição ou mesmo perda dos limites físicos entre os domínios trabalho e família pode resultar em atitudes do domínio trabalho que “derramam” mais facilmente no domínio família e originar conflitos; 3ª) trabalhar eficazmente a partir de casa exige um maior autocontrolo por parte dos trabalhadores, pois o estar “sempre ligado” ao trabalho interfere com as tarefas domésticas e familiares; 4ª) os dispositivos eletrónicos utilizados (*laptops, smartphones, etc.*) esbatem as barreiras entre os domínios trabalho e família.

Numa análise de vários estudos efetuados em vários países da União Europeia, no período da pandemia, o relatório da Eurofound (2022) conclui que, apesar do teletrabalho poder aumentar a pressão sobre os trabalhadores para estarem permanentemente disponíveis, de modo geral o teletrabalho melhorou o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada. Tal pode explicar-se

2.5. Moderadores da Relação Trabalho-família

por uma maior autonomia na realização do trabalho, uma melhor utilização do tempo de trabalho, poupanças de tempo de deslocação de e para o trabalho, e uma maior disponibilidade para assistência aos filhos.

Esta inconsistência de resultados reportados na literatura poderá dever-se a vários fatores, entre os quais se destacam: 1) o *design* da maioria dos estudos (*single-source, cross-sectional*). Isto é importante porque os indivíduos com mais conflito trabalho-família poderiam recorrer propositadamente ao teletrabalho sob a crença de que isso os ajudaria na gestão dos papéis dos domínios familiar e laboral. Segundo Allen et al. (2015), na ausência de estudos experimentais controlados não se pode ter a certeza se o teletrabalho reduz ou não o conflito trabalho-família; 2) a inconsistência da medida – estudos cujos instrumentos de medida utilizados não são comparáveis e, ainda pelas diferenças na composição das amostras (S. Zhang et al., 2020). Allen et al. (2015) referem que o uso de escalas dicotómicas (teletrabalho vs não teletrabalho) podem mascarar diferenças importantes nos resultados do balanço trabalho-família; 3) frequência de teletrabalho – os teletrabalhadores frequentes, quando comparados com teletrabalhadores pouco frequentes, apresentavam melhor balanço entre o trabalho e a vida pessoal (Maruyama et al., 2009). O mesmo tipo de resultados foram obtidos por Gajendran e Harrison (2007), onde o teletrabalho frequente (mais de 2,5 dias/semana) mitiga o conflito trabalho-família, enquanto esta influência não é evidente no teletrabalho pouco frequente.

2.5.6. Ter ou Não Cargos de Chefia

O balanço trabalho-família dos trabalhadores com cargos de chefia é influenciado por uma complexa interação de fatores, incluindo as preferências individuais, o contexto organizacional e os sistemas de apoio.

Admitindo que os trabalhadores que ocupam cargos de chefia podem usufruir de um conjunto de recursos que não estão normalmente disponíveis para os trabalhadores sem cargos de chefia, poderá pensar-se que estes trabalhadores estão menos expostos a situações de conflito entre as tarefas familiares e profissionais (Bakker & Geurts, 2004; Schieman et al., 2006). Os

2.6. O Presente Estudo: Modelo da Relação Trabalho-família e Hipóteses de Investigação

trabalhadores com cargos de chefia têm uma maior autonomia na execução das suas tarefas, isto é, podem não só controlar e/ou negociar a sua utilização do tempo e os seus horários, mas também regular a sua carga de trabalho, pelo que a obtenção de equilíbrio entre as tarefas do domínio familiar e profissional será mais fácil de conseguir para estes trabalhadores (Mayo et al., 2011).

No entanto, uma grande parte dos estudos reporta que os trabalhadores com cargos de chefia tendem a reportar maiores dificuldades em balancear as tarefas do domínio familiar e profissional (Adams et al., 1996; Katou, 2022; Schieman et al., 2006; Wayne et al., 2017). O que é justificável pelo facto de que o desempenho de cargos de gestão/chefia está normalmente associado a níveis mais elevados de responsabilidade, carga de trabalho e tensão, comparativamente com a execução de cargos que não envolvem a chefia (Adams et al., 1996; Schieman et al., 2006).

2.6. O Presente Estudo: Modelo da Relação Trabalho-família e Hipóteses de Investigação

O objetivo final da tese é o de estabelecer um modelo estrutural que integre os antecedentes e os consequentes da relação trabalho-família que permita uma visão integrada/holística da problemática associada à relação trabalho-família. De acordo Madsen e Hammond (2005) e Michel et al. (2011), este tipo de modelo produzirá um conhecimento mais claro e abrangente da relação trabalho-família.

Com base na revisão da literatura efetuada e previamente apresentada, a abordagem que decidimos adotar para a relação trabalho-família é a do balanço trabalho-família definido como um construto global de acordo com a definição de Grzywacz e Carlson (2007). Entre as razões que nos levaram a esta escolha podemos enumerar as seguintes:

- ser um conceito holístico, não contrastando os domínios do trabalho e da família, nem identificando um domínio de origem *versus* um domínio de receção (por exemplo, trabalho-família *versus* família-trabalho), mas sim englobando ambos os domínios em termos do grau em que o indivíduo é capaz de satisfazer com sucesso as expectativas de

2.6. O Presente Estudo: Modelo da Relação Trabalho-família e Hipóteses de Investigação

papel e cumprir as responsabilidades profissionais e familiares (Landolfi & Presti, 2020; Leung et al., 2020);

- ser uma dimensão social, centrando-se no cumprimento das responsabilidades relacionadas com os papéis profissionais e familiares e sugerindo que as experiências positivas e/ou negativas vivenciadas por cada indivíduo tanto no domínio profissional como no domínio familiar, moldam a sua perceção de equilíbrio (Carlson et al., 2009; Landolfi et al., 2021);
- proporcionar uma forma simples de caracterizar o interface trabalho-família: constitui um benefício de natureza prática para as organizações – o elevado número de construtos associados ao conflito trabalho-família baseado no tempo, tensão e comportamento; ou ao enriquecimento trabalho-família baseado no desenvolvimento, afetividade e eficiência, ajudaram a criar uma melhor compreensão das relações entre o trabalho e a família, contudo perdem o foco no que realmente importa a nível organizacional. Isto é, a preocupação com os trabalhadores que desejam um *engagement* tanto no domínio pessoal como no profissional (Carlson et al., 2009);
- ser um conceito relativamente novo, muito menos estudado do que o conflito ou enriquecimento trabalho-família, pelo que, são necessários estudos adicionais para verificar o seu valor acrescentado relativamente às outras abordagens (Landolfi & Presti, 2020).

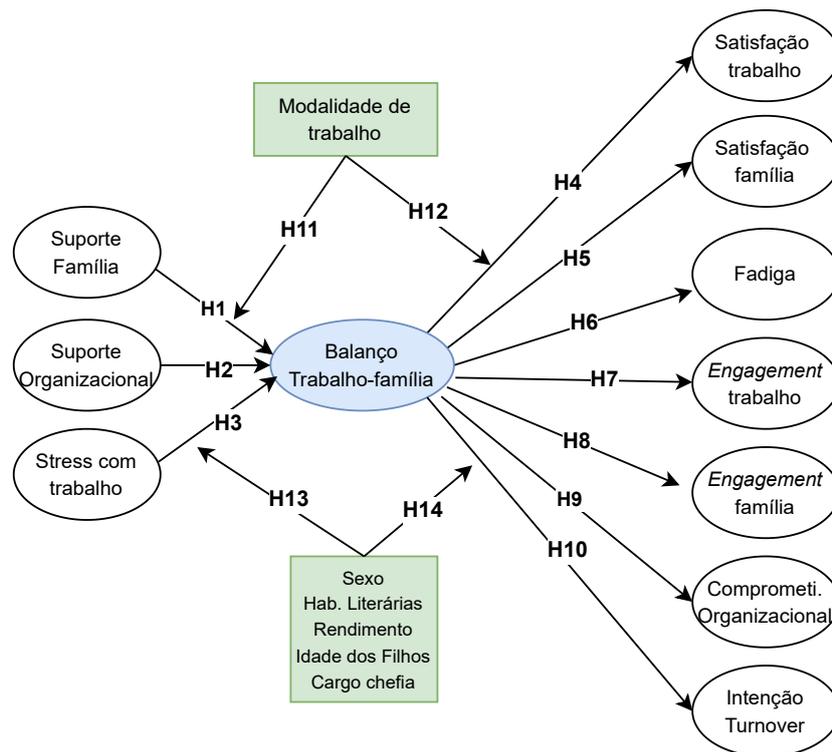
Resultante da análise da literatura apresentada anteriormente, e robustecido pelos resultados obtidos na revisão sistemática da literatura efetuada no decorrer deste trabalho de investigação, procedemos à elaboração de um possível modelo estrutural que integra os antecedentes e consequentes do balanço trabalho-família bem como dos seus moderadores. O desenho deste modelo teve por base um quadro teórico assente na teoria dos papéis balanceados de Mark e MacDermid (1996) – que serve de suporte à definição do balanço trabalho-família adotada neste trabalho, e na teoria de recursos e exigências do trabalho, de Bakker e Demerouti (2007), para explicar como um conjunto de recursos e exigências (os antecedentes do balanço trabalho-família) influenciam quer o balanço trabalho-família quer os *outcomes* de bem-estar pessoal, familiar e organizacional (todos os consequentes). No modelo proposto, ver Figura 2.2, temos para além do construto

2.6. O Presente Estudo: Modelo da Relação Trabalho-família e Hipóteses de Investigação

central balanço trabalho-família, um conjunto de construtos considerados antecedentes – o suporte da família, o suporte social da organização e o stress com o trabalho e, um conjunto de construtos considerados consequentes do balanço trabalho-família – a satisfação com o trabalho, a satisfação com a família, a fadiga, o *engagement* com o trabalho, o *engagement* com a família, o comprometimento organizacional afetivo e a intenção de *turnover*. O modelo integra ainda um conjunto de moderadores. Passaremos agora a apresentar de forma sumária todos os antecedentes, os consequentes e os moderadores do modelo proposto.

Figura 2.2

Proposta de Modelo Estrutural de Relações dos Antecedentes e Consequentes das Relações Trabalho-família.



2.6.1. Os Antecedentes do Balanço Trabalho-família

- **O suporte da família** – corresponde ao conjunto de apoios que o trabalhador recebe efetivamente dos elementos da sua família (Michel et al., 2011). Esse apoio/suporte pode ser de três categorias: suporte emocional – corresponde à existência de pessoas, no âmbito da família, em quem o trabalhador pode confiar, que revelam preocupar-se com o seu bem-estar, que o valorizam fazendo normalmente aumentar a sua autoestima; suporte instrumental- corresponde a todos os tipos de apoio tangível que a família pode fornecer, como por exemplo apoio nos cuidados das tarefas domésticas e/ou de cuidado das crianças; suporte informacional – refere-se à ajuda que os familiares podem proporcionar através do fornecimento de informações (Carvalho et al., 2011). De acordo com a teoria dos recursos e exigências, o suporte da família pode ser considerado um recurso da família e terá uma ação benéfica no bem-estar individual, familiar e organizacional (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti & Bakker, 2023).
- **O suporte social da organização** – pode ser definido como um conjunto de crenças desenvolvidas pelo trabalhador de que a organização que integra valoriza os seus contributos e se preocupa com o seu bem-estar (Eisenberger et al., 1986). De acordo com a teoria dos recursos e exigências este pode ser considerado um recurso organizacional e terá uma ação benéfica no bem-estar individual, familiar e organizacional (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti & Bakker, 2023).
- **O stress com o trabalho** – o stress relacionado com o trabalho tem sido apontado como potencial causa de conflito trabalho-família, de problemas de insatisfação com o trabalho, alienação, absentéismo, baixos níveis de produtividade e *turnover*. Neste estudo, adotamos a definição de que “stress no trabalho é a consciência ou sentimento de disfunção pessoal de um indivíduo em resultado de condições ou acontecimentos percebidos no ambiente de trabalho” (Parker & DeCotis, 1983, p. 161). Neste sentido, o stress com o trabalho, é percebido como uma pressão externa sobre o trabalhador, da qual podem resultar sentimentos aversivos e/ou negativos em relação ao trabalho (Breaugh, 2021).

2.6. O Presente Estudo: Modelo da Relação Trabalho-família e Hipóteses de Investigação

De acordo com Van Den Broeck et al. (2008), o stress com o trabalho resultante de um ambiente de trabalho stressante, pode ser considerado um tipo específico de exigência de trabalho, a qual segundo a teoria de recursos e exigências poderá estar relacionada com reduzidos *outcomes* individuais, familiares e organizacionais (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti & Bakker, 2023). De notar que stress em “pequenas” quantidades ou em situações não muito prolongadas no tempo pode até ser benéfico, é o stress acumulado por longo período que conduz a uma redução dos *outcomes* (Bakker & Demerouti, 2007; Breugh, 2021).

2.6.2. Os Consequentes do Balanço Trabalho-família

- **A satisfação com o trabalho** – é um dos construtos mais estudados na investigação em comportamento organizacional, porque as organizações querem saber como evitar a rotatividade da mão-de-obra e recompensar os melhores trabalhadores (Savickas, 2004). Existem diversas definições de satisfação. De acordo com Savickas (2004), a satisfação com o trabalho pode ser definida como a atitude ou sentimento geral que um trabalhador tem em relação ao seu trabalho.
- **A satisfação com a família** – este conceito não é fácil de definir, devido por um lado à valorização subjetiva da complexidade das relações familiares e por outro, à diversidade de diferentes critérios que o indivíduo pode utilizar na sua avaliação (Przybyła-Basista et al., 2021). De acordo com Caprara et al. (2005), a satisfação com a família é entendida como uma variável global que descreve o funcionamento familiar. Esta variável reflete, o grau de satisfação dos membros da família com o nível de apoio que recebem, a forma como os problemas familiares são solucionados, a qualidade do tempo passado em conjunto e, o grau de independência no seio da família. Mais recentemente, Zabriskie e Ward (2013) definem a satisfação com a família “como um julgamento cognitivo consciente da vida familiar, em que os critérios para esse julgamento dependem do indivíduo” (Zabriskie & Ward, 2013, p. 449).

2.6. O Presente Estudo: Modelo da Relação Trabalho-família e Hipóteses de Investigação

- **A fadiga** – está normalmente associada ao cansaço devido a esforço físico e/ou mental prolongado, ou a uma privação de sono ou repouso adequado (Smets et al., 1995).
- **O *engagement* com a família** – corresponde à ligação afetiva de um indivíduo à sua família. Indivíduos envolvidos com a sua família são indivíduos que apresentam uma forte ligação afetiva à família e que se consideram plenamente capazes de responder às exigências familiares (Byron, 2005; Michel et al., 2011). Por outro lado, o *engagement* com a família, pode ser visto como o reverso do *engagement* com o trabalho e, por conseguinte ser definido como um estado de espírito positivo gratificante relativamente à família (Maraiss et al., 2014).
- **O *engagement* com o trabalho** – trabalhadores envolvidos/empenhados apresentam uma ligação afetiva e enérgica com as suas atividades profissionais e consideram-se plenamente capazes de responder às exigências do seu trabalho. Pelo que o *engagement* pode ser definido como um estado de espírito positivo, gratificante relacionado com o trabalho, que se caracteriza pelo vigor, dedicação e absorção (Schaufeli et al., 2002). O vigor é caracterizado por elevados níveis de energia e resiliência mental durante a execução do trabalho, que se traduz na vontade de persistir e investir esforço no seu trabalho mesmo perante as dificuldades. A dedicação caracteriza-se por um sentido de significado, entusiasmo, inspiração e orgulho relativo ao trabalho desempenhado. Por último, a absorção corresponde à total concentração e profundo *engagement* no trabalho, de tal forma que a pessoa tem dificuldade em desligar-se do trabalho (Schaufeli et al., 2002).
- **O comprometimento organizacional** – o comprometimento organizacional é um construto multidimensional que pretende avaliar a “ligação” do trabalhador à organização. Segundo Meyer e Allen (1997), esta ligação à empresa pode ser de três tipos:
 - **Afetiva** – corresponde à ligação emocional à organização, de tal forma que o trabalhador fortemente comprometido se identifica com a organização, está envolvido nela e gosta de pertencer a ela;
 - **Calculativa/continuidade** – corresponde ao reconhecimento por parte do trabalha-

2.6. O Presente Estudo: Modelo da Relação Trabalho-família e Hipóteses de Investigação

dor dos custos/lucros envolvidos na permanência *versus* mudança de organização. Para um trabalhador com um elevado comprometimento calculativo, o esforço no seu trabalho visa unicamente a realização dos seus objetivos pessoais, e permanecerá na organização apenas enquanto não encontrar alternativas melhores;

- **Normativo** – corresponde à responsabilidade moral do trabalhador para com a organização. Um trabalhador com elevado comprometimento normativo mantém-se ligado à empresa porque acha que é isso o correto, ou que é isso que se espera dele.

Neste estudo, apenas será abordado o comprometimento organizacional afetivo (ver justificação, mais à frente na secção 3.3.2).

- **A intenção de *turnover*** – está relacionado com a rotatividade dos trabalhadores. Assim, a intenção de *turnover* corresponde às intenções dos trabalhadores procurarem um novo emprego (Bozeman & Perrewé, 2001).

2.6.3. Os Moderadores do Balanço Trabalho-família

Neste trabalho vamos estudar o efeito moderador da modalidade de trabalho, do sexo, do nível de escolaridade, do rendimento do agregado familiar, da presença de filhos e da sua idade, bem como o desempenho ou não de cargos de chefia sobre:

- A relação dos antecedentes do balanço trabalho-família com o balanço trabalho-família;
- A relação do balanço trabalho-família com os seus consequentes (ver secção 2.5).

Com base na literatura revista, propôs-se o modelo estrutural apresentado na Figura 2.2, e formularam-se as várias hipóteses de investigação que foram agrupadas em 4 grupos distintos – hipóteses relativas aos antecedentes do balanço trabalho-família, hipóteses relativas aos consequentes do balanço trabalho-família, hipóteses relativas aos moderadores do balanço trabalho-família e hipóteses relativas aos efeitos de mediação do balanço trabalho-família, que se passam a apresentar.

2.6. O Presente Estudo: Modelo da Relação Trabalho-família e Hipóteses de Investigação

2.6.4. Hipóteses

Hipóteses Relativas aos Antecedentes do Balanço Trabalho-família

- H1** – O suporte da família é um antecedente/preditor do balanço trabalho-família. De acordo com a teoria dos recursos e exigências (Demerouti et al., 2001), será de esperar que tenha uma influência positiva sobre o balanço trabalho-família (considerado como um *outcome* de bem-estar);
- H2** – O suporte organizacional é um antecedente/preditor do balanço trabalho-família. Segundo a teoria dos recursos e exigências (Demerouti et al., 2001), será de esperar que tenha uma influência positiva sobre o balanço trabalho-família (considerado como um *outcome* de bem-estar);
- H3** – O stress com o trabalho é um antecedente/preditor do balanço trabalho-família. De acordo com a teoria dos recursos e exigências (Demerouti et al., 2001), será de esperar que tenha uma influência negativa sobre o balanço trabalho-família (considerado como um *outcome* de bem-estar);

Hipóteses Relativas aos Consequentes do Balanço Trabalho-família

- H4** – A satisfação com o trabalho é um consequente/*outcome* do balanço trabalho-família. É expectável que o balanço trabalho-família tenha um efeito positivo sobre a satisfação com o trabalho (Amstad et al., 2011; Carlson et al., 2009; Crain & Hammer, 2013; Simões, 2016; Wayne et al., 2017);
- H5** – A satisfação com a família é um consequente/*outcome* do balanço trabalho-família. É expectável que o balanço trabalho-família tenha um efeito positivo sobre a satisfação com a família (Amstad et al., 2011; Carlson et al., 2009; Crain & Hammer, 2013; Simões, 2016; Wayne et al., 2017);
- H6** – A fadiga é um consequente/*outcome* do balanço trabalho-família. É expectável que o balanço trabalho-família tenha um efeito negativo sobre a fadiga do indivíduo

2.6. O Presente Estudo: Modelo da Relação Trabalho-família e Hipóteses de Investigação

(Bakker et al., 2022; Demerouti & Bakker, 2023; Marks & MacDermid, 1996);

- H7** – O *engagement* com o trabalho é um consequente/*outcome* do balanço trabalho-família. É expectável que o balanço trabalho-família tenha um efeito positivo sobre o *engagement* com o trabalho (Bakker et al., 2022; Demerouti & Bakker, 2023; Marks & MacDermid, 1996);
- H8** – O *engagement* com a família é um consequente/*outcome* do balanço trabalho-família. É expectável que o balanço trabalho-família tenha um efeito positivo sobre o *engagement* com a família (Bakker et al., 2022; Demerouti & Bakker, 2023; Marks & MacDermid, 1996);
- H9** – O comprometimento organizacional afetivo é um consequente/*outcome* do balanço trabalho-família. É expectável que o balanço trabalho-família tenha um efeito positivo sobre o comprometimento organizacional (Carlson et al., 2009; Wayne et al., 2017);
- H10** – A intenção de *turnover* é um consequente/*outcome* do balanço trabalho-família. É expectável que o balanço trabalho-família tenha um efeito negativo sobre a intenção de *turnover* (Wayne et al., 2017).

Hipóteses Relativas aos Moderadores do Balanço Trabalho-família

Refira-se que não foi encontrado na literatura um padrão consistente para o sentido destes diversos efeitos de moderação, pelo que estas hipóteses terão um objetivo exploratório. De notar que existem dois grupos de hipóteses: a moderação dos efeitos dos antecedentes sobre o balanço trabalho-família (H11 e H13) e a moderação do balanço trabalho-família sobre os consequentes (H12 e H14). Assim, as hipóteses de investigação a considerar são:

- H11** – A modalidade de trabalho modera o efeito dos antecedentes/preditores sobre o balanço trabalho-família:
- H11a)** – A modalidade de trabalho modera o efeito do suporte da família sobre o balanço trabalho-família;

2.6. O Presente Estudo: Modelo da Relação Trabalho-família e Hipóteses de Investigação

- H11b)** – A modalidade de trabalho modera o efeito do suporte organizacional sobre o balanço trabalho-família;
- H11c)** – A modalidade de trabalho modera o efeito do stress com o trabalho sobre o balanço trabalho-família;
- H12** – A modalidade de trabalho modera o efeito do balanço trabalho-família sobre os seus *outcomes*:
- H12a)** – A modalidade de trabalho modera o efeito do balanço trabalho-família sobre a satisfação com o trabalho;
- H12b)** – A modalidade de trabalho modera o efeito do balanço trabalho-família sobre a satisfação com a família;
- H12c)** – A modalidade de trabalho modera o efeito do balanço trabalho-família sobre a fadiga;
- H12d)** – A modalidade de trabalho modera o efeito do balanço trabalho-família sobre o *engagement* com o trabalho;
- H12e)** – A modalidade de trabalho modera o efeito do balanço trabalho-família sobre o *engagement* com a família;
- H12f)** – A modalidade de trabalho modera o efeito do balanço trabalho-família sobre o comprometimento organizacional afetivo;
- H12g)** – A modalidade de trabalho modera o efeito do balanço trabalho-família sobre a intenção de *turnover*;
- H13** – O sexo/A escolaridade/O rendimento do agregado familiar/Ter Filhos e a idade dos filhos (sem filhos/com filhos de idade \leq 12 anos/com filhos de idade $>$ 12 anos)/Cargo de chefia (Sim vs Não), moderam os efeitos da relação entre os antecedentes do balanço trabalho-família:
- H13.1a)** – O sexo modera o efeito do suporte da família sobre o balanço trabalho-família;
- H13.1b)** – O sexo modera o efeito do suporte organizacional sobre o balanço trabalho-família;

2.6. O Presente Estudo: Modelo da Relação Trabalho-família e Hipóteses de Investigação

- H13.1c)** – O sexo modera o efeito do stress com o trabalho sobre o balanço trabalho-família;
 - H13.2a)** – A escolaridade modera o efeito do suporte da família sobre o balanço trabalho-família;
 - H13.2b)** – A escolaridade modera o efeito do suporte organizacional sobre o balanço trabalho-família;
 - H13.2c)** – A escolaridade modera o efeito do stress com o trabalho sobre o balanço trabalho-família;
 - H13.3a)** – O rendimento modera o efeito do suporte da família sobre o balanço trabalho-família;
 - H13.3b)** – O rendimento modera o efeito do suporte organizacional sobre o balanço trabalho-família;
 - H13.3c)** – O rendimento modera o efeito do stress com o trabalho sobre o balanço trabalho-família;
 - H13.4a)** – Ter filhos e as suas idades modera o efeito do suporte da família sobre o balanço trabalho-família;
 - H13.4b)** – Ter filhos e as suas idades modera o efeito do suporte organizacional sobre o balanço trabalho-família;
 - H13.4c)** – Ter filhos e as suas idades modera o efeito do stress com o trabalho sobre o balanço trabalho-família;
 - H13.5a)** – O cargo de chefia modera o efeito do suporte da família sobre o balanço trabalho-família;
 - H13.5b)** – O cargo de chefia modera o efeito do suporte organizacional sobre o balanço trabalho-família;
 - H13.5c)** – O cargo de chefia modera o efeito do stress com o trabalho sobre o balanço trabalho-família;
- H14** – O sexo/A escolaridade/O rendimento do agregado familiar/Ter Filhos e a idade dos filhos (sem filhos/com filhos de idade ≤ 12 anos/com filhos de idade > 12

2.6. O Presente Estudo: Modelo da Relação Trabalho-família e Hipóteses de Investigação

anos)/Cargo de chefia (Sim vs Não), moderam significativamente o efeito do balanço trabalho-família sobre todos os seus outcomes:

- H14.1a)** – O sexo modera o efeito do balanço trabalho-família sobre a satisfação com o trabalho;
- H14.1b)** – O sexo modera o efeito do balanço trabalho-família sobre a satisfação com a família;
- H14.1c)** – O sexo modera o efeito do balanço trabalho-família sobre a fadiga;
- H14.1d)** – O sexo modera o efeito do balanço trabalho-família sobre o *engagement* com o trabalho;
- H14.1e)** – O sexo modera o efeito do balanço trabalho-família sobre o *engagement* com a família;
- H14.1f)** – O sexo modera o efeito do balanço trabalho-família sobre o comprometimento organizacional afetivo;
- H14.1g)** – O sexo modera o efeito do balanço trabalho-família sobre a intenção de *turnover*;
- H14.2a)** – A escolaridade modera o efeito do balanço trabalho-família sobre a satisfação com o trabalho;
- H14.2b)** – A escolaridade modera o efeito do balanço trabalho-família sobre a satisfação com a família;
- H14.2c)** – A escolaridade modera o efeito do balanço trabalho-família sobre a fadiga;
- H14.2d)** – A escolaridade modera o efeito do balanço trabalho-família sobre o *engagement* com o trabalho;
- H14.2e)** – A escolaridade modera o efeito do balanço trabalho-família sobre o *engagement* com a família;
- H14.2f)** – A escolaridade modera o efeito do balanço trabalho-família sobre o comprometimento organizacional afetivo;
- H14.2g)** – A escolaridade modera o efeito do balanço trabalho-família sobre a intenção de *turnover*;

2.6. O Presente Estudo: Modelo da Relação Trabalho-família e Hipóteses de Investigação

- H14.3a)** – O rendimento modera o efeito do balanço trabalho-família sobre a satisfação com o trabalho;
- H14.3b)** – O rendimento modera o efeito do balanço trabalho-família sobre a satisfação com a família;
- H14.3c)** – O rendimento modera o efeito do balanço trabalho-família sobre a fadiga;
- H14.3d)** – O rendimento modera o efeito do balanço trabalho-família sobre o *engagement* com o trabalho;
- H14.3e)** – O rendimento modera o efeito do balanço trabalho-família sobre o *engagement* com a família;
- H14.3f)** – O rendimento modera o efeito do balanço trabalho-família sobre o comprometimento organizacional afetivo;
- H14.3g)** – O rendimento modera o efeito do balanço trabalho-família sobre a intenção de *turnover*;
- H14.4a)** – Ter filhos e as suas idades modera o efeito do balanço trabalho-família sobre a satisfação com o trabalho;
- H14.4b)** – Ter filhos e as suas idades modera o efeito do balanço trabalho-família sobre a satisfação com a família;
- H14.4c)** – Ter filhos e as suas idades modera o efeito do balanço trabalho-família sobre a fadiga;
- H14.4d)** – Ter filhos e as suas idades modera o efeito do balanço trabalho-família sobre o *engagement* com o trabalho;
- H14.4e)** – Ter filhos e as suas idades modera o efeito do balanço trabalho-família sobre o *engagement* com a família;
- H14.4f)** – Ter filhos e as suas idades modera o efeito do balanço trabalho-família sobre o comprometimento organizacional afetivo;
- H14.4g)** – Ter filhos e as suas idades modera o efeito do balanço trabalho-família sobre a intenção de *turnover*;

2.6. O Presente Estudo: Modelo da Relação Trabalho-família e Hipóteses de Investigação

- H14.5a)** – O cargo de chefia modera o efeito do balanço trabalho-família sobre a satisfação com o trabalho;
- H14.5b)** – O cargo de chefia modera o efeito do balanço trabalho-família sobre a satisfação com a família;
- H14.5c)** – O cargo de chefia modera o efeito do balanço trabalho-família sobre a fadiga;
- H14.5d)** – O cargo de chefia modera o efeito do balanço trabalho-família sobre o *engagement* com o trabalho;
- H14.5e)** – O cargo de chefia modera o efeito do balanço trabalho-família sobre o *engagement* com a família;
- H14.5f)** – O cargo de chefia modera o efeito do balanço trabalho-família sobre o comprometimento organizacional afetivo;
- H14.5g)** – O cargo de chefia modera o efeito do balanço trabalho-família sobre a intenção de *turnover*;

Hipóteses Relativas à Mediação do Balanço Trabalho-família

O modelo proposto na Figura 2.2 é um modelo de mediação, isto é, a ação das variáveis independentes – os antecedentes, sobre as variáveis dependentes – os consequentes, é mediada por uma outra variável dita mediadora, – o balanço trabalho-família. Tendo em conta a forma como se contabilizam estes efeitos de mediação (ver secção 3.3.4), as teorias conceptuais adotadas para este trabalho e alguns trabalhos encontrados na revisão sistemática da literatura, formularam-se as seguintes hipóteses:

- H15** – O balanço trabalho-família é mediador significativo dos efeitos dos antecedentes/preditores (Suporte da família, Suporte organizacional e Stress com o trabalho), sobre os seus consequentes (*outcomes*) (Satisfação com o trabalho, Satisfação com a família, Fadiga, *Engagement* com o trabalho, *Engagement* com a família, Comprometimento organizacional e Intenção de *turnover*).

2.6. O Presente Estudo: Modelo da Relação Trabalho-família e Hipóteses de Investigação

- H15.1** – O balanço trabalho-família medeia a relação positiva entre o suporte da família e a satisfação com o trabalho (Ferguson et al., 2016, 2012; Landolfi et al., 2021; Leung et al., 2020; M. Zhang et al., 2020);
- H15.2** – O balanço trabalho-família medeia a relação positiva entre o suporte da família e a satisfação com a família (Ferguson et al., 2016, 2012; Landolfi et al., 2021; Leung et al., 2020; M. Zhang et al., 2020);
- H15.3** – O balanço trabalho-família medeia a relação negativa entre o suporte da família e a fadiga (Demerouti & Bakker, 2023; Demerouti et al., 2001);
- H15.4** – O balanço trabalho-família medeia a relação positiva entre o suporte da família e o *engagement* com o trabalho (Hans & Gupta, 2022);
- H15.5** – O balanço trabalho-família medeia a relação positiva entre o suporte da família e o *engagement* com a família (Marais et al., 2014);
- H15.6** – O balanço trabalho-família medeia a relação positiva entre o suporte da família e o comprometimento organizacional afetivo (Bashir et al., 2021; Choi et al., 2017; Fan, 2018);
- H15.7** – O balanço trabalho-família medeia a relação negativa entre o suporte da família e a intenção de *turnover* (Demerouti & Bakker, 2023; Demerouti et al., 2001);
- H15.8** – O balanço trabalho-família medeia a relação positiva entre o suporte da organização e a satisfação com o trabalho (Ferguson et al., 2012; Landolfi et al., 2021; M. Zhang et al., 2020);
- H15.9** – O balanço trabalho-família medeia a relação positiva entre o suporte da organização e a satisfação com a família (Ferguson et al., 2012; Landolfi et al., 2021; M. Zhang et al., 2020);
- H15.10** – O balanço trabalho-família medeia a relação negativa entre o suporte da organização e a fadiga (Demerouti & Bakker, 2023; Demerouti et al., 2001);
- H15.11** – O balanço trabalho-família medeia a relação positiva entre o suporte da organização e o *engagement* com o trabalho (Bashir et al., 2021; Hans & Gupta, 2022);

2.6. O Presente Estudo: Modelo da Relação Trabalho-família e Hipóteses de Investigação

- H15.12** – O balanço trabalho-família medeia a relação positiva entre o suporte da organização e o *engagement* com a família;
- H15.13** – O balanço trabalho-família medeia a relação positiva entre o suporte da organização e o comprometimento organizacional afetivo (Bashir et al., 2021; Choi et al., 2017; Fan, 2018);
- H15.14** – O balanço trabalho-família medeia a relação negativa entre o suporte da organização e a intenção de *turnover* (Fan, 2018);
- H15.15** – O balanço trabalho-família medeia a relação negativa entre o stress com o trabalho e a satisfação com o trabalho (Broeck et al., 2008);
- H15.16** – O balanço trabalho-família medeia a relação negativa entre o stress com o trabalho e a satisfação com a família (Broeck et al., 2008);
- H15.17** – O balanço trabalho-família medeia a relação positiva entre o stress com o trabalho e a fadiga (Bianchi & Caso, 2021; Broeck et al., 2008; Hu & Subramony, 2022);
- H15.18** – O balanço trabalho-família medeia a relação negativa entre o stress com o trabalho e o *engagement* com o trabalho (Broeck et al., 2008);
- H15.19** – O balanço trabalho-família medeia a relação negativa entre o stress com o trabalho e o *engagement* com a família (Broeck et al., 2008);
- H15.20** – O balanço trabalho-família medeia a relação negativa entre o stress com o trabalho e o comprometimento organizacional afetivo (Broeck et al., 2008);
- H15.21** – O balanço trabalho-família medeia a relação positiva entre o stress com o trabalho e a intenção de *turnover* (Broeck et al., 2008; Lu et al., 2017).

3. Metodologia

A operacionalização do percurso de investigação pode ser dividido em três fases (ver Figura 1.1):

Na **primeira fase (Fase I)** efetuou-se uma revisão sistemática da literatura. Esta revisão teve como objetivo a análise da literatura relevante na área em estudo de acordo com critérios definidos à partida e que permitiram obter um conhecimento abrangente e aprofundado do tema. Com base no conhecimento adquirido, foi possível, elaborar um modelo teórico do balanço trabalho-família e as suas relações com os antecedentes e os consequentes. Este estudo é um estudo qualitativo com uma abordagem quantitativa na análise dos dados da revisão sistemática da literatura.

A análise da literatura mostrou a importância da utilização de instrumentos de medida que produzam dados válidos e fiáveis, devidamente aferidos para as populações onde são aplicados. Conforme o nosso conhecimento, e até ao presente, não existem instrumentos devidamente validados que permitam a mensuração do construto central deste trabalho: o balanço trabalho-família; nem de construtos como o stress com o trabalho, o *engagement* com a família, a satisfação com a família e a intenção de *turnover*; reconhecidos como potenciais antecedentes ou consequentes da relação trabalho-família. Assim, na **segunda fase (Fase II)** deste trabalho foram avaliadas as características psicométricas dos dados recolhidos com estes instrumentos na amostra do estudo. Este é um estudo quantitativo inserido no paradigma positivista.

Recordando que é de extrema importância para o bem-estar do trabalhador, da sua família e inclusive do ambiente profissional em que este está integrado, saber como conciliar ou balancear as tarefas do domínio trabalho com as tarefas do domínio família. Torna-se importante perceber:

- Q11.** Que fatores determinam ou condicionam o balanço trabalho-família?
- Q12.** Que implicações tem este balanço/ ou a falta dele, não só para as organizações como para o trabalhador e sua família?
- Q13.** Como é que as novas modalidades de trabalho (nomeadamente o não presencial) afetam esta relação?
- Q14.** Como é que as variáveis sociodemográficas como o sexo, o rendimento e a escolaridade do trabalhador interfere nesta relação?
- Q15.** Como é que variáveis relacionadas com a hierarquia na organização, como por exemplo o ter/não ter cargo de chefia interfere nesta relação?

Assim, o objetivo fundamental deste trabalho é estabelecer um modelo integrado das relações entre o balanço trabalho-família com os seus antecedentes/preditores e os seus consequentes/efeitos, em diferentes contextos de modalidades de trabalho (ver Figura 2.2), devidamente aferido para trabalhadores a residir em Portugal continental. Na **terceira fase (Fase III)** da investigação, foi avaliada a plausibilidade das hipóteses de investigação estabelecidas que no seu conjunto permitirão aferir a validade do modelo teórico estabelecido, e responder às questões de investigação. Este é também um estudo quantitativo inserido no paradigma positivista.

3.1. Fase I – Revisão Sistemática da Literatura

As revisões sistemáticas de literatura são revisões de literatura que obedecem a um conjunto padronizado de normas, pelo que são menos permeáveis a considerações de carácter subjetivo, são mais eficientes na análise simultânea de inúmeros estudos e mais facilmente replicáveis (Donato & Donato, 2019; Fonseca & Sánchez-Rivero, 2019). As revisões sistemáticas devem ser exaustivas – toda a literatura relevante na área deve ser incluída e devem seguir uma metodologia rigorosa e devidamente documentada.

3.1.1. Etapas da Revisão Sistemática da Literatura

Na realização de uma revisão sistemática da literatura há um conjunto de etapas que deve ser seguido (Donato & Donato, 2019):

1. Formulação da questão de investigação;
2. Definir a estratégia de pesquisa – identificar qual(ais) a(s) base(s) de dados ou motores de busca a utilizar e que equação de pesquisa, ou combinação de palavras chave utilizar;
3. Seleção dos estudos a incluir - definir os critérios de inclusão/ exclusão;
4. Avaliação da qualidade dos estudos;
5. Extração dos resultados;
6. Análise dos dados;
7. Apresentação dos resultados.

É ainda de salientar que no decorrer deste processo deve ser definido o protocolo de investigação e efetuado o seu registo em plataforma própria. O protocolo de uma revisão sistemática ajuda a garantir a consistência, a transparência e a integridade da revisão, e o seu registo adiciona visibilidade e acessibilidade à sua análise evitando duplicações de trabalhos.

Tendo em conta que o objetivo final deste trabalho é apresentar um modelo do balanço trabalho-família que nos permita perceber as relações quer com os seus antecedentes, quer com os seus consequentes. É de extrema importância tomar conhecimento daquilo que já foi estudado, nesta área de investigação, bem como os resultados obtidos, as limitações e as sugestões futuras. Assim, a questão de investigação formulada foi: “Quais os antecedentes e consequentes do balanço trabalho-família?”

A recolha dos artigos foi efetuada nos dias 19 e 20 de agosto de 2022 nas bases de dados: Web of Science, SCOPUS e B-on. A equação de pesquisa utilizada foi: **(“work-family balance”and (“antecedents”or “Predictors”)) or (“work-family balance”and (“consequences”or “outcomes”))** (All Fields). Obtiveram-se um total de 673 artigos em inglês com revisão por pares (245 da Web of Science + 208 da SCOPUS + 220 da B-on).

O protocolo da revisão sistemática foi registado na INPLASY- *International Platform of Registerd Systematic Review and Metanalysis Protocol*, a 27 de outubro de 2022. O número de registo é INPLASY2022100112.

Os critérios de inclusão estabelecidos aquando do registo foram artigos originais revistos por pares:

- 1) cujo objeto de estudo sejam os trabalhadores ativos;
- 2) o conceito de relação trabalho-família seja efetivamente o balanço trabalho-família e não apenas a ausência de conflito trabalho-família;

3) em língua portuguesa, espanhola e inglesa.

Entretanto, com base nas primeiras leituras efetuadas houve necessidade incluir como critério de exclusão a literatura cinzenta¹, e fazer um refinamento aos critérios de inclusão previamente estabelecidos. Assim na versão atualizada os critérios de inclusão são artigos empíricos de natureza quantitativa (ou mista) com revisão por pares:

- 1) cuja definição global do balanço trabalho-família (como um único construto) esteja conforme a eficácia do balanço trabalho-família (Carlson et al., 2009), ou de acordo com a satisfação com o balanço trabalho-família (Valcour, 2007);
- 2) objeto de estudo sejam os trabalhadores ativos;
- 3) as escalas de medida utilizadas na mensuração do balanço trabalho-família sejam: a de Valcour (2007) ou a de Carlson et al. (2009), ou outras similares adequadas à definição global do balanço trabalho-família e constituídas por mais do que um item;
- 4) em língua inglesa.

A análise dos artigos seguiu as recomendações do PRISMA 2020 *statement* (M. J. Page et al., 2021). A análise começou pela eliminação dos 341 artigos duplicados. Na primeira fase da seleção foram lidos de forma independente por 2 investigadores (eu + 1 colega de doutoramento) os títulos e *abstracts*, de uma amostra aleatória de 100 artigos.

Para avaliar da concordância inter-avaliadores, a forma mais simples e intuitiva é calcular a taxa de concordância global, que corresponde à proporção do número de casos em que ambos os avaliadores estão de acordo, relativamente ao número total de casos

¹A literatura cinzenta refere-se a documentos que não são publicados através dos canais convencionais como livros ou revistas científicas com revisão por pares. Entre exemplos deste tipo de literatura, podem referir-se os relatórios técnicos, teses, dissertações, atas de conferências (Petticrew & Roberts, 2006).

$((66 + 20)/100 \times 100 = 86\%)$. No entanto, pode acontecer que algumas das classificações concordantes tenham ocorrido por mero acaso (Gwet, 2021). Assim, o coeficiente de concordância k -Cohen, desenvolvido por Cohen em 1960, e amplamente utilizado nos estudos de avaliação inter-juízes com 2 avaliadores e escalas nominais dicotômicas, é uma medida mais fiável da concordância uma vez que corrige a concordância observada em função da concordância casual (Gwet, 2021; Warrens, 2015). Este coeficiente varia entre 0 e 1. Um valor de k -Cohen=1 é indicador de concordância total entre avaliadores, um valor de k -Cohen=0 é indicador de que a concordância observada iguala a concordância esperada por mero acaso. Vários autores sugeriram diretrizes de interpretação ou de referência para valores entre 0 e 1. As diretrizes mais utilizadas devem-se a Landis e Koch: .00 a .20 indica uma concordância ligeira, .21 a .40 concordância razoável, .41 a .60 concordância moderada, .61 a .80 concordância substancial e .80 a 1.00 uma concordância quase perfeita Warrens (2015).

O cálculo do k -Cohen, foi obtido no *software* SPSS e neste caso, o valor obtido foi .673, o que indica uma concordância substancial entre os 2 avaliadores.

Após a avaliação da concordância na elegibilidade/ não elegibilidade dos artigos. A leitura por título e *abstract* dos restantes artigos foi feita apenas por mim. Desta leitura ficaram selecionados 138 artigos para leitura completa 1 dos quais não foi encontrado (Figura 3.1).

Do total de artigos para leitura completa foram selecionados aleatoriamente 16, para leitura independente por mim e outros 2 colegas de doutoramento. Após a discussão e consenso de que artigos reter/não reter, os critérios para a retenção foram afinados e os restantes artigos foram lidos apenas por mim.

Nesta leitura foram eliminados:

- 1) 30 artigos por não abordarem o objeto de estudo (antecedentes e/ou consequentes do balanço trabalho-família);

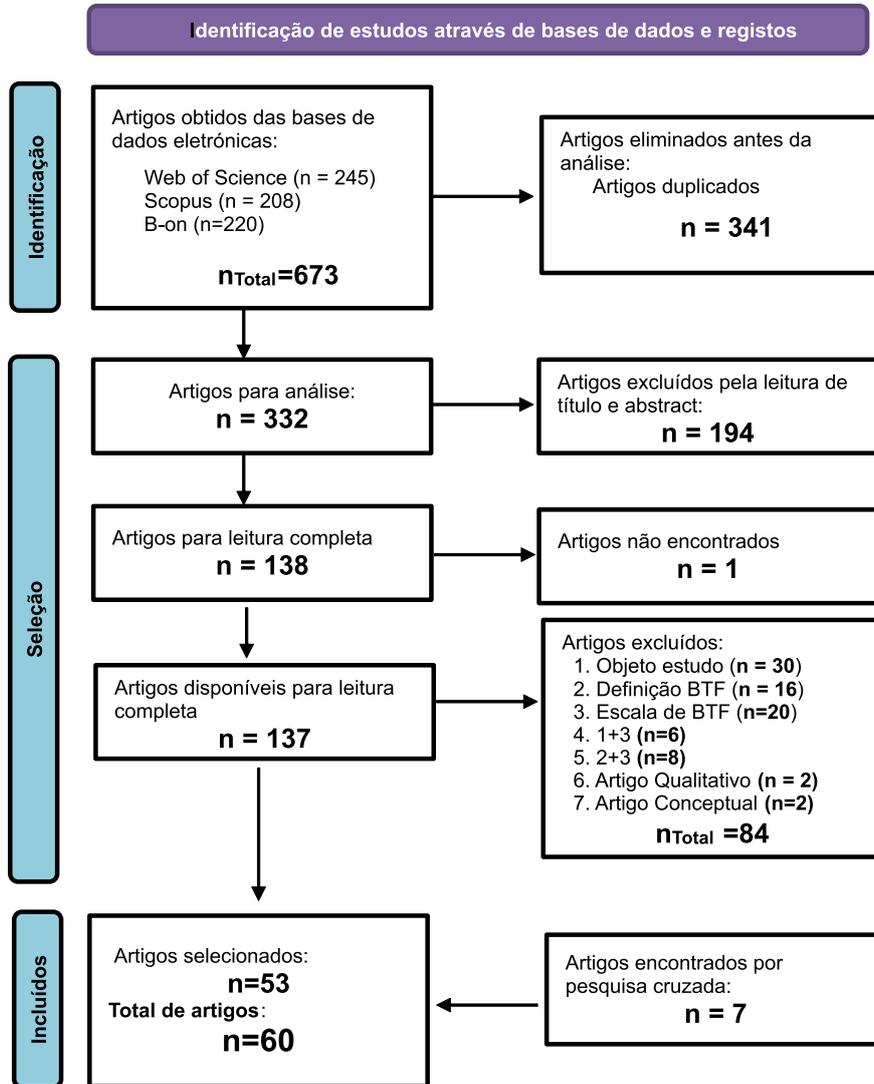
3.1. Fase I – Revisão Sistemática da Literatura

- 2) 16 artigos pela definição de balanço trabalho-família,
- 3) 20 artigos pelo tipo de escala de medida utilizada;
- 4) 6 artigos pelo objeto de estudo e pela definição de balanço trabalho-família;
- 5) 8 artigos pela definição e pela escala de mensuração do balanço trabalho-família,
- 6) 2 artigos por serem qualitativos;
- 7) 2 artigos conceptuais.

Desta forma ficamos com um total de 53 artigos. Entretanto, por pesquisa manual foram encontrados 7 artigos que foram adicionados, o que perfaz um total de 60 artigos selecionados para inclusão na revisão.

Figura 3.1

Diagrama de Fluxo da Revisão Sistemática (Adapt. de M. J. Page et al., 2021)



Na avaliação da qualidade dos artigos foi utilizado o formulário de revisão crítica para artigos quantitativos desenvolvido por Law et al. (1998). Existem vários instrumentos de avaliação de qualidade de artigos (Harrison et al., 2021), numa revisão sistemática sobre ferramentas de avaliação crítica, Katrak et al. (2004) concluíram que não

existe uma ferramenta de avaliação crítica que constitua o padrão ouro para qualquer tipo de estudo. Entre as razões que nos levaram a optar por este formulário enumeramos o facto de se adaptar bem a estudos no âmbito das ciências sociais, ser de fácil aplicação/utilização e muito abrangente. Cada estudo é avaliado por um conjunto de 16 itens que são cotados com uma pontuação de zero – se o requisito não foi cumprido ou foi tratado de forma não adequada, ou um – se o requisito foi cumprido. Na Tabela 3.1 são apresentados os critérios avaliados e as respetivas pontuações.

Tabela 3.1

Critérios de Qualidade Utilizados na Avaliação de Estudos Quantitativos

Critério	Pontuação	
Objetivo definido de forma clara	0 = não	1 = sim
Revisão da literatura relevante na área de estudo	0 = não	1 = sim
Design do estudo apropriado à questão de investigação	0 = não	1 = sim
Descrição adequada da amostra	0 = não	1 = sim
Justificação da dimensão da amostra	0 = não	1 = sim
Foi obtido o consentimento informado	0 = não	1 = sim
Os instrumentos de medida utilizados eram fiáveis	0 = não	1 = sim
Os instrumentos de medida utilizados eram válidos	0 = não	1 = sim
O método foi descrito com detalhe	0 = não	1 = sim
Os resultados foram descritos em termos de significância estatística	0 = não	1 = sim
Os resultados foram descritos em termos de significância prática	0 = não	1 = sim
O(s) método(s) de análise foram apropriados	0 = não	1 = sim
Foram reportadas as desistências *	0 = não	1 = sim
As conclusões foram apropriadas	0 = não	1 = sim
Foram reportadas algumas implicações práticas	0 = não	1 = sim
Foram reconhecidas e descritas as limitações do estudo	0 = não	1 = sim

*Fonte: Adaptado de Law et al. (1998). Notas: *Apenas para os estudos longitudinais. Nos estudos cross-seccionais e desfasados no tempo a pontuação a atribuir é N/A.

A avaliação da qualidade dos artigos foi feita de forma independente numa amostra de 16 artigos lidos por mim e por colegas. Depois de discussão dos vários tópicos da grelha e a sua possível interpretação, chegou-se a um consenso em como avaliar cada

um destes tópicos. A avaliação da qualidade dos restantes artigos foi feita apenas por mim.

De acordo com os critérios de qualidade de Law et al. (1998), a pontuação máxima para os artigos longitudinais é de 16 pontos, enquanto para os estudos seccionais desfasados ou não no tempo, a pontuação máxima é de 15 pontos. Para os estudos *cross-seccionais*, a pontuação dos artigos selecionados variou entre 8 e 15, com o valor médio de 12.0 pontos. Relativamente aos estudos longitudinais, esta pontuação variou entre 11 e 14, com um valor médio de 13.1 pontos (no Anexo A, pode consultar-se os resultados da avaliação da qualidade de cada um dos artigos analisados).

Na extração dos resultados, dos artigos selecionados, recorreremos a duas técnicas de análise de dados: análise bibliométrica/bibliometria e a análise descritiva de conteúdos.

Análise Bibliométrica

A análise bibliométrica é um método objetivo, fiável e rigoroso comumente utilizado para explorar e analisar grandes volumes de dados científicos (Aria & Cuccurullo, 2017; Donthu et al., 2021). No contexto atual, em que a produção científica produzida e armazenada nas diferentes plataformas de dados como por exemplo, a *Web of Science* ou a SCOPUS é imensa, a utilização de técnicas de análise bibliométrica é fundamental. A sua utilização permite decifrar e mapear o conhecimento científico acumulado e as *nuanças* evolutivas de domínios bem estabelecidos, dando sentido a grandes volumes de dados não estruturados de forma rigorosa (Donthu et al., 2021). Assim, esta metodologia de análise tem sido utilizada para analisar a produção científica dos investigadores, a colaboração entre investigadores e/ ou instituições, o impacto do investimento científico estatal na produtividade nacional de investigação e desenvolvimento, entre outros (Moral-Munoz et al., 2020).

Em termos práticos, a análise bibliométrica corresponde a um conjunto de métodos estatísticos de natureza quantitativa, que permitem estudar textos e informação em grandes bases de dados (Cobo et al., 2011). Estas técnicas de análise dividem-se em dois grandes grupos:

- 1) *Análise de performance* – tem como objetivo avaliar a produção científica a vários níveis (países, instituições, investigadores) bem como o impacto dessa atividade;
- 2) *Mapeamento científico/ Science mapping*- tem como objetivo mostrar os aspetos estruturais e dinâmicos da investigação científica (Cobo et al., 2011).

Em suma na análise de *performance* é tido em conta as contribuições de cada um dos constituintes da investigação, enquanto que no mapeamento científico o foco é a relação entre os constituintes da investigação (Donthu et al., 2021).

A *análise de performance* é frequentemente utilizada nas revisões de literatura para caracterizar o desempenho dos diferentes constituintes da pesquisa (por exemplo: autores, revistas, países) no terreno, e não são mais do que simples técnicas de análise descritiva, similares às utilizadas na caracterização dos participantes num estudo empírico (Donthu et al., 2021).

No que se refere ao *mapeamento científico*, existem diversas técnicas, sendo as mais utilizadas: a análise de citações, a análise de coautoria e a análise de coocorrência de palavras.

A **análise de citações** revela a importância relativa e a reputação de um artigo com base na frequência com que esse artigo específico é citado por outros artigos (Baker et al., 2020; Rashmi & Kataria, 2021). A análise de citações permite estabelecer ligações intelectuais, ou seja, descobrir padrões de colaboração científica, mapear paisagens de disciplinas académicas, medir o impacto dos resultados da investigação e acompanhar

a transferência de conhecimentos entre domínios (Baker et al., 2020). Na análise de citações, é comum distinguir entre:

- 1) a **análise global de citações** que se refere ao número de vezes que um determinado artigo da base de dados em estudo, é citado em outros trabalhos de investigação incluindo investigação de outras áreas de estudo (Baker et al., 2020; Rashmi & Kataria, 2021);
- 2) a **análise de citação local** que corresponde à atratividade e popularidade de um determinado trabalho dentro do grupo de artigos em análise (Baker et al., 2020; Rashmi & Kataria, 2021). Esta análise mostra a influência de um determinado artigo sobre o conjunto da literatura no domínio em estudo (Baker et al., 2020).

A **análise de coautoria** permite estabelecer, para além das redes de colaboração entre autores (as quais permitem identificar grupos de pesquisa), também as redes de colaboração entre países (grupos de trabalho internacional). Estas redes são estabelecidas com base nos autores e nas suas afiliações por instituição e/ou por país.

A **análise de copalavras** permite identificar os principais conceitos abordados e descrever as suas relações, a partir da análise das palavras-chave (coocorrência de palavras-chave), dos títulos ou dos *abstracts* (Aria & Cuccurullo, 2017; Cobo et al., 2011). Trata-se de uma técnica de análise de conteúdo eficaz no mapeamento da associação entre itens de informação em dados textuais, cuja base metodológica é a ideia de que a coocorrência de termos-chave descreve o conteúdo dos documentos (Cobo et al., 2011). Assim, a análise de coocorrência de palavras-chave assenta na lógica de que as palavras-chaves definidas pelos autores são representativas do estudo (Baker et al., 2020). A coocorrência de palavras-chave corresponde à ocorrência simultânea de duas palavras-chave num mesmo artigo, o que indica que existe uma relação entre os dois conceitos (Baker et al., 2020; Cobo et al., 2011). Quantas mais palavras-chave dois documentos tiverem em

comum, mais semelhantes são as publicações e maior é a probabilidade que provenham de um mesmo domínio de investigação (Cobo et al., 2011). Da análise de coocorrência resulta um gráfico (rede) em que os nós (nodos) são as palavras-chave e as arestas (ligações) entre eles representam as suas relações. De notar que estas arestas (ligações), entre dois nós (nodos), só existem se ambas as palavras-chave forem mencionadas num mesmo documento, e que a espessura da aresta (ligação) é função das associações encontradas no conjunto de documentos em análise (Cobo et al., 2011). Nesse gráfico é também possível identificar um conjunto de *clusters* - que não são mais do que grupos de tópicos conceptuais tratados nos documentos analisados (Cobo et al., 2011).

Visando aprofundar o conhecimento atual na área de estudo e a sua sustentabilidade futura, poderá recorrer-se à construção de um **mapa temático** (Agbo et al., 2021). A análise temática utiliza grupos de palavras-chave dos autores e as suas interligações para obter temas. O processo de obtenção dos temas, segundo Cobo et al. (2011) engloba um conjunto de etapas:

- 1) a recolha dos dados/artigos (comum às etapas da RSL apresentada na secção 3.1.1);
- 2) a seleção do tipo de item a analisar - podem ser os títulos dos artigos, as palavras-chave ou os *abstracts*. No nosso caso, optamos por utilizar como item de análise as palavras-chave definidas pelo autor;
- 3) a extração da informação relevante a partir dos dados brutos – a informação relevante consiste nas frequências de coocorrência das palavras-chave. A frequência de coocorrência de duas palavras-chave é extraída do *corpus* dos documentos, contando o número de documentos em que as duas palavras-chave aparecem juntas;
- 4) o cálculo das similaridades entre os itens com base na informação extraída - as

semelhanças entre itens são calculadas com base nas frequências das coocorrências de palavras-chave. Existem várias medidas de semelhança; entre as mais frequentemente utilizadas, são de referir o cosseno de *Salton*, o índice de *Jaccard* e o índice de equivalência;

- 5) a utilização de um algoritmo de agrupamento para detetar os temas – existem diferentes algoritmos de agrupamento disponíveis. Todos têm como objetivo localizar subgrupos de palavras-chave fortemente ligadas entre si e que correspondem a focos de interesse ou problemas investigação que são objeto de estudo dos investigadores.

Os temas obtidos por este processo são caracterizados por duas propriedades: A centralidade - mede a correlação entre os diferentes tópicos. Em termos práticos, pode ser encarada como uma medida da importância de um tema no desenvolvimento de todo o campo de investigação analisado; e a densidade - mede a coesão entre os nós. Em termos práticos, corresponde a uma medida de desenvolvimento do tema (Cobo et al., 2011; Esfahani & Tavasoli, 2019). A centralidade e a densidade de cada um dos temas podem ser representadas num diagrama bidimensional (no eixo dos *xx* - a centralidade e no eixo dos *yy* - a densidade) designado por mapa temático. A conjugação destas duas medidas no plano define quatro quadrantes: Quadrante 1 (superior direito) - conjuga elevada centralidade e densidade - o que significa que os temas estão bem desenvolvidos e são cruciais para estruturar o objeto de investigação, são designados de *Motor themes*; Quadrante 2 (superior esquerdo) – temas que conjugam elevada densidade e fraca centralidade, o que significa que são de relevância limitada, designados por *Niche themes*; Quadrante 3 (inferior esquerdo) – temas que conjugam fraca centralidade com fraca densidade – que significa que são temas marginais e/ou fracamente desenvolvidos, são designados de *emerging / declining themes*; Quadrante 4 (inferior direito) – temas que conjugam elevada centralidade e fraca densidade, são designados de *Basic themes*

3.2. Fase II – Validação de Instrumentos de Medida

e são de vital importância, pois representam tópicos que são muito importantes para o desenvolvimento da área de estudo (Cobo et al., 2011; Esfahani & Tavasoli, 2019).

A análise bibliométrica foi efetuada com o *software Bibliometrix R-package*, desenvolvido por Aria e Cuccurullo (2017), através da interface *Biblioshiny*. Este pacote possui os principais algoritmos para as análises de *performance* e mapeamento científico, contrariamente a outros *softwares* que apenas apresentam alguns algoritmos.

Análise Descritiva dos Conteúdos dos Artigos Seleccionados

Os artigos seleccionados foram submetidos a uma análise descritiva dos seus conteúdos. Foi construído um ficheiro MS-Excel com uma linha para cada artigo e em coluna a informação que deveria ser retida da leitura de cada um desses artigos. Entre as informações retidas são de destacar: o(s) autor(es), ano de publicação, o objetivo de estudo, as hipóteses em estudo, tipo de estudo, algumas características da amostra e do processo de recolha, a escala de medida do Balanço trabalho-família utilizada, os principais antecedentes e/ou consequentes estudados bem com as escalas de medida utilizadas para os avaliar e, os principais resultados obtidos. A partir deste ficheiro compilou-se uma tabela resumo que pode ser consultada no Anexo A.

3.2. Fase II – Validação de Instrumentos de Medida

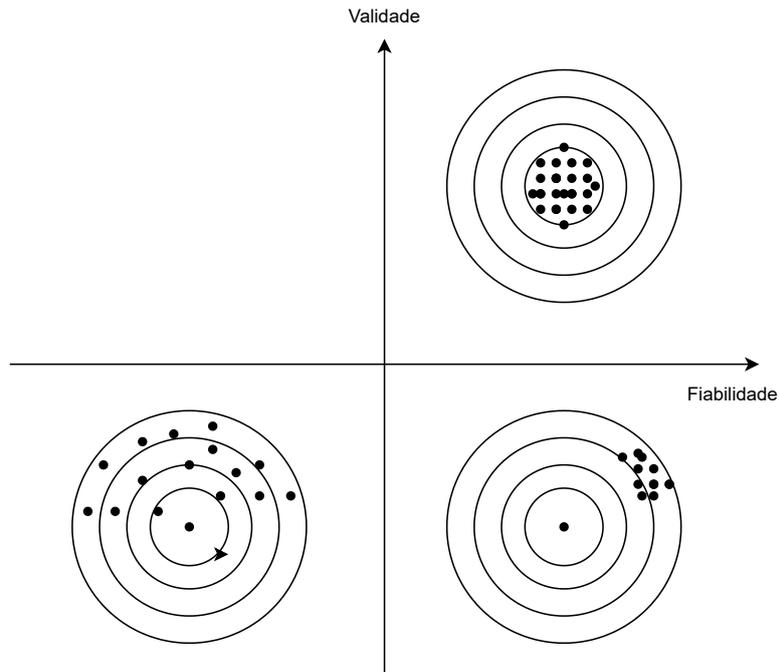
A revisão da literatura mostrou que alguns construtos do nosso modelo estrutural não se encontravam devidamente validados e aferidos para a população de trabalhadores a residir em Portugal continental. Nesta secção vamos falar da necessidade e importância da validade e fiabilidade dos instrumentos de medida, o que significa, como se determina, e como garantir a evidência estatística da validade de um instrumento. Para além disto, vamos ainda apresentar os instrumentos que vamos validar.

3.2.1. Considerações Gerais sobre Validade e Fiabilidade dos Instrumentos de Medida

Qualquer instrumento de medida, idealmente, deverá gerar *scores* que reportem/traduzam as verdadeiras diferenças na característica (variável) que pretendem medir. No entanto, a medição do balanço trabalho-família, assim como qualquer outra medida de atitudes, está sujeita a erros: o erro sistemático (também conhecido por erro constante) e o erro aleatório (Churchill, 1999). Na validação dos instrumentos de medida o que se pretende é avaliar as qualidades psicométricas das medidas, isto é, verificar se os instrumentos de medida geram *scores* isentos de erro, ou cujos erros sistemáticos e aleatórios sejam mínimos. A eliminação ou minimização do erro sistemático é designada por validade do instrumento. A eliminação ou minimização do erro aleatório é conhecida por fiabilidade do instrumento. Esquemáticamente a relação entre estes dois conceitos é muitas vezes representada em diagramas de “tiro-alvo”, num plano (Figura 3.2). Assim, num instrumento com elevada validade e fiabilidade, os “tiros” estão concentrados no centro do alvo (1º quadrante). Quando os tiros estão concentrados numa zona diferente do centro, então o instrumento apresenta elevada fiabilidade, mas uma baixa validade (4º quadrante). Se os tiros tiverem dispersados por todo o alvo, então o instrumento é caracterizado quer por uma baixa fiabilidade, quer por uma baixa validade (3º quadrante). Por fim, note-se que não é apresentada qualquer representação no segundo quadrante - onde a fiabilidade seria baixa e a validade elevada, isto porque uma medida não pode apresentar validade se não for fiável. A fiabilidade é uma condição necessária, mas não suficiente para garantir a validade de instrumento de medida (Vavra, 1997).

Figura 3.2

Relação entre Validade e Fiabilidade (Adaptado de Vavra, 1997).



A utilização de instrumentos de medida que produzam dados válidos e fiáveis é de extrema importância em qualquer investigação. Um instrumento diz-se válido se as diferenças nos *scores* obtidos entre objetos refletem as verdadeiras diferenças entre indivíduos no que se refere à característica que se pretende medir (Churchill, 1999), ou, de uma forma mais simplista, um instrumento diz-se válido se mede o que é suposto medir (Vavra, 1997). Assim, a **validade**, pode ser definida como a propriedade do instrumento que avalia se este mede ou operacionaliza o construto/fator latente que realmente se pretende avaliar (Marôco, 2021). A existência de erros sistemáticos é responsável pela ocorrência de enviesamentos. A origem destes enviesamentos pode dever-se a vários fatores, entre os quais se salientam: uma deficiente amostragem, uma deficiente construção do ques-

tionário (por exemplo, utilização de vocabulário que direciona as respostas), os erros de edição e codificação dos dados e ainda uma deficiente interpretação dos resultados (Vavra, 1997).

Não existe consenso no que diz respeito a quantos e/ou quais os “tipos de validade” que um instrumento de medida deve apresentar, em função dos perigos de enviesamento que um instrumento não-válido pode causar no processo de investigação. A revisão da literatura desta área do conhecimento mostra uma extensa variedade de “validades”, muitas vezes utilizadas de forma ambígua. Os tipos de validade tipicamente mencionados em trabalhos de investigação são: validade face, validade de conteúdo, validade convergente, validade discriminante e validade de critério (Sureschandar et al., 2002). De acordo com Anastasi e Urbina (1997), a validade de um instrumento tem várias componentes: a validade de conteúdo, a validade de construto e a validade de critério.

A **validade face** de um instrumento de medida pretende avaliar se o instrumento parece estar a medir aquilo que afirma medir. Para avaliar este tipo de validade, não existe nenhum critério estatístico. É normalmente um julgamento subjetivo sobre o conceito que se pretende medir feito por especialistas ou utilizadores do instrumento (Holden, 2010). Portanto, a garantia de que um instrumento apresenta validade face é algo subjetivo e difícil de demonstrar inequivocamente.

A **validade de construto** está diretamente relacionada com a questão do que é realmente medido com o instrumento em causa. Esta validade exige, além de uma adequada amostragem do domínio do construto, uma elevada consistência interna entre os itens do domínio (Churchill, 1999). Assim, um instrumento de medida que possua validade de construto é internamente consistente, embora o recíproco nem sempre seja válido. Em suma, consistência interna/fiabilidade é uma condição necessária, mas não suficiente para a existência de validade de construto (Churchill, 1999). A validade de construto é determinada à custa de três subcomponentes (Marôco, 2021):

- 1) *Validade fatorial* - que ocorre quando a especificação dos itens de um determinado construto é correta (em termos estatísticos, significa ter pesos fatoriais elevados ($\lambda \geq 0.5$) nesse construto).
- 2) *Validade convergente* - pretende avaliar se os itens utilizados medem todos o mesmo construto. Se um conjunto de itens estiver fortemente correlacionado entre si, então é porque devem estar a definir um mesmo fator/construto. Pelo contrário, itens fracamente correlacionados entre si definem fatores distintos. Esta validade pode ser determinada pela variância extraída média (VEM) pelo fator, que não é mais do que a média das variâncias dos itens que o fator explica (Fornell & Larcker, 1981):

$$VEM = \frac{\sum_{i=1}^n \lambda_i^2}{\sum_{i=1}^n \lambda_i^2 + \sum_{i=1}^n \varepsilon_i}$$

onde λ_i são os pesos fatoriais estandardizados ou coeficientes do modelo de medida e ε_i são os resíduos associados, calculados pela fórmula $\varepsilon_i = 1 - \lambda_i^2$.

É comum considerar que um fator apresenta fontes de evidência de validade convergente se a sua *VEM* for superior ou igual a .5; pois neste caso a variância devida ao erro de medida é inferior à variância capturada pelo construto.

- 3) *Validade discriminante* - ocorre quando os itens de um construto sob estudo não se encontram substancialmente correlacionados com os itens de outros construtos que operacionalizam outras variáveis latentes diferentes da operacionalizada pelo construto. A validade discriminante pode ser avaliada por: i) o teste à diferença do χ^2 entre o modelo com restrições - a correlação entre os parâmetros dos dois construtos em análise é fixada em 1, e o modelo original. Neste caso, se o valor do χ^2 do modelo sem restrições for significativamente inferior ao do modelo com restrições, é indicador de que as características não se encontram fortemente correlacionadas, ou seja, que temos construtos diferenciados. De notar que, quando se tem um instrumento constituído por vários fatores/construtos, este teste deve

3.2. Fase II – Validação de Instrumentos de Medida

ser feito separadamente a cada um dos pares de fatores de forma a comparar todos os construtos (Anderson & Gerbing, 1988); *ii*) intervalo de confiança para as correlações inter-fator (estimativas das correlações inter-fator ± 2 desvios padrão). Se este intervalo não incluir o valor 1, então pode afirmar-se que existe validade discriminante, ou seja, os construtos em questão podem ser considerados distintos (Anderson & Gerbing, 1988); *iii*) comparação da correlação inter-fator e a *VEM* - se a *VEM* de cada um dos fatores for superior ao quadrado da correlação inter-fator, então os fatores em causa são diferentes, ou seja, apresentam validade discriminante. Nesta condição, quer dizer que se um determinado fator explicar uma maior proporção de variância dos seus itens reflexos (estimada pela *VEM*) do que variância que partilha com o outro fator em estudo (estimada pelo quadrado da correlação inter-fator), então os dois fatores são distintos (Fornell & Larcker, 1981; Marôco, 2021).

A **validade de critério** é um tipo de validade que avalia o quão bem uma medida prevê um resultado com base num critério específico (DeVellis & Thorpe, 2021). Isto é, pretende avaliar o grau de associação entre as pontuações de um determinado teste e o desempenho noutra medida de particular relevância normalmente designada por “critério” (Raykov & Marcoulides, 2011). Existem dois tipos principais de validade critério: a validade concorrente e a validade preditiva (DeVellis & Thorpe, 2021; Raykov & Marcoulides, 2011). A **validade concorrente** envolve a comparação das pontuações em uma nova medida com as pontuações em uma medida estabelecida que avalia o mesmo construto no mesmo momento. A correlação entre estes dois conjuntos de pontuações indica o grau de validade concorrente. A **validade preditiva** avalia o quão bem a medida consegue prever resultados futuros. A validade de critério não foi objeto de estudo neste trabalho.

Um instrumento diz-se **fiável** se mede, repetidamente e nas mesmas condições, um

3.2. Fase II – Validação de Instrumentos de Medida

determinado objeto da mesma forma. A fiabilidade de uma medida corresponde à sua capacidade de produzir resultados consistentes (Marôco, 2021). Em termos estatísticos, a fiabilidade significa ausência de erro aleatório (Vavra, 1997). O erro aleatório pode dever-se a várias razões, entre as quais se destacam: questões formuladas de forma ambígua; a utilização de vocabulário desconhecido ao inquirido na formulação dos itens; erros de registo por parte do entrevistador e/ou erros de registo na base de dados; e uma amostragem deficiente (Vavra, 1997).

Avaliar a fiabilidade de um instrumento de medida corresponde à determinação da proporção da variação dos *scores* que é devida à consistência no processo de medida (Churchill, 1999; Hayes & Coutts, 2020). A fiabilidade aumenta à medida que o erro aleatório diminui. No entanto, é importante notar que mesmo na ausência de erro aleatório, a medida obtida pode não ser válida devido à presença de erro sistemático. Isto traduz o já referido anteriormente de que a fiabilidade é uma condição necessária, mas não suficiente para a validade de um instrumento (Churchill, 1999; Vavra, 1997).

Existem vários testes e procedimentos para avaliar a fiabilidade de um instrumento de medida (Churchill, 1999; Vavra, 1997). A medida de fiabilidade de uso mais generalizado é conhecida pela designação de α -Cronbach (Churchill, 1999; Hayes & Coutts, 2020; Kalkbrenner, 2023). Trata-se de uma medida de consistência interna que permite medir as inter-correlações entre os itens de um questionário (Churchill, 1999; Vavra, 1997). A sua fórmula de cálculo é dada pela expressão (Marôco & Garcia-Marques, 2006):

$$\alpha = \frac{N}{N-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^N \sigma_i^2}{\sigma_T^2} \right)$$

onde N é o número total de itens da escala, σ_i^2 é a variância do item i e σ_T^2 é a variância do score total entre sujeitos. O *score* total para cada sujeito corresponde ao somatório dos *scores* dos itens individuais.

O α -Cronbach pode ser interpretado como a proporção da variância que a escala

(instrumento ou questionário) observada explicaria na escala real (hipotética) composta por todos os itens desse domínio (Marôco & Garcia-Marques, 2006).

Apesar da sua ampla utilização em ciências sociais, nomeadamente na avaliação da fiabilidade de instrumentos de medida multi-itens, o coeficiente α -Cronbach apresenta uma série de limitações na sua aplicação que resultam da não verificação das suas condições de aplicação. Entre os principais pressupostos estatísticos a observar no cálculo deste coeficiente têm-se: a unidimensionalidade da escala; pontuações ponderadas por unidade; equivalência tau essencial – todos os itens do questionário/instrumento dão contribuições aproximadamente iguais para a pontuação da escala composta; os itens são medidos numa escala de nível contínuo e consistentes com uma distribuição normal; erros não correlacionados (Hayes & Coutts, 2020; Kalkbrenner, 2023). Quando um ou mais destes pressupostos não se verificam, o coeficiente α tende a subestimar a fiabilidade do instrumento (ou a sobrestimar a fiabilidade se as covariâncias positivas entre os itens se deverem a erros de medição aleatórios).

Para fazer face a todas estas limitações, alguns investigadores propõem outras medidas de fiabilidade designadas por fiabilidade compósita (Fornell & Larcker, 1981; Hayes & Coutts, 2020; Kalkbrenner, 2023). A fiabilidade compósita mede a consistência interna com base na proporção da variância explicada pelos itens do instrumento em relação à variância total da pontuação do teste composto. Uma das medidas de fiabilidade compósita mais conhecida e utilizada é o coeficiente ômega de McDonald (ω):

$$\omega = \frac{\left(\sum_{i=1}^p \lambda_i\right)^2}{\left(\sum_{i=1}^p \lambda_i\right)^2 + \sum_{i=1}^p \varepsilon_i}$$

onde λ_i são os pesos fatoriais estandardizados ou coeficientes estandardizados da equação do modelo de medida e $\varepsilon_i = 1 - \lambda_i^2$ são os resíduos associados. O coeficiente ω é

3.2. Fase II – Validação de Instrumentos de Medida

uma generalização do coeficiente α , robusto aos pressupostos estatísticos deste coeficiente. De salientar que, quando todos os requisitos para o cálculo do α se verificarem, o α será igual a ω (Kalkbrenner, 2023). Assim, o ω deve ser calculado como alternativa ao α se: o peso médio dos itens no fator for inferior a .7 e/ou a diferença entre os pesos fatoriais dos itens estiver fora do intervalo -.2 a .2, a escala de medida dos itens for ordinal com menos de 5 pontos, as amostras forem pequenas, e se verificar a violação moderada da normalidade (valores absolutos de assimetria e curtose superiores a 1) (Kalkbrenner, 2023). Em itens ordinais, o coeficiente ω tende a produzir estimativas mais precisas da fiabilidade do que o α -Cronbach (Kalkbrenner, 2023).

Para itens ordinais, uma alternativa ao α -Cronbach e ao ω é o α ordinal. O α ordinal foi introduzido por Zumbo et al. (2007), sendo obtido por aplicação da fórmula de cálculo do coeficiente α -Cronbach à matriz de correlação policórica em vez da matriz de correlação variância-covariância ou da correlação de Pearson. Chalmers (2018) refere que o coeficiente α ordinal deve ser interpretado apenas como uma estimativa hipotética de fiabilidade alternativa, por meio da qual as opções de resposta ordinal de um item foram modificadas para incluir um número infinito de opções de resposta, concluindo que o α ordinal não deve ser relatado como uma medida da fiabilidade de um questionário. No entanto, Zumbo e Kroc (2019) argumentaram que a crítica de Chalmers ao α ordinal é infundada e que este coeficiente é o indicador de fiabilidade mais apropriado ao usar medidas ordinais do tipo Likert para estimar uma variável aleatória contínua latente.

Na Tabela 3.2, é apresentado um resumo sobre como selecionar a melhor medida bem como os valores referência indicadores de uma fiabilidade aceitável ou boa.

Tabela 3.2
Considerações Práticas para a Seleção e Avaliação da Fiabilidade

Índice Fiabilidade	Utilização Prática	Fiabilidade aceitável	Fiabilidade elevada
α Cronbach	<p>Em dados que verifiquem as condições:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pesos fatoriais médios dos itens $> .7$, e diferenças entre os pesos fatoriais de cada item no intervalo $[-.2, .2]$; • Escalas de medida contínua ou ordinais com cinco ou mais pontos e amostras grandes; • Scores com distribuição normal ($Sk < 1$ e $Ku < 1$); • Erros não correlacionados; • Escalas unidimensionais. 	[.70, .84]	$\geq .85$
α Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Em itens ordinais do tipo Likert para estimar uma variável aleatória latente contínua 	[.70, .84]	$\geq .85$
ω McDonald	<ul style="list-style-type: none"> • Em escalas unidimensionais; <p>Pode usar-se em alternativa ao α se os dados violarem um ou mais pressupostos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Equivalência tau essencial; • Escala de medida contínua, uma escala ordinal com menos de 5 pontos, ou uma amostra pequena; • Scores com violação da distribuição normal ($Sk > 1$ e $Ku > 1$); • Erros correlacionados <p>Nota: se os pressupostos se verificarem $\omega = \alpha$</p>	[.65; .80]	$> .80$

Fonte: Adaptado de Kalkbrenner (2023).

3.2.2. Instrumentos de Medida a Validar

A revisão da literatura mostrou que alguns construtos do nosso modelo estrutural não se encontram devidamente validados e aferidos para a população de trabalhadores a residir em Portugal continental. Nesta fase do trabalho iremos apresentar os instrumentos de medida que foram objeto de validação. Para avaliar *o balanço trabalho-família*, utilizamos a escala desenvolvida por Carlson et al. em 2009, consistente com a definição proposta por Grzywacz e Carlson (2007) (Tabela 3.3). Esta escala é composta por seis itens (medidos numa escala de Likert de 1 = discordo completamente a 5 = concordo completamente). Os seis itens avaliam até que ponto um indivíduo está a cumprir ou a concretizar as expectativas relacionadas com o seu papel quer no domínio do trabalho quer no domínio da família, numa perspetiva externa ao indivíduo (o que outras pessoas como, por exemplo: os supervisores, a família, os colegas de trabalho, esperam do indivíduo em análise). A análise fatorial mostrou que os itens se agruparam num único fator que explicava 74.9% da variância total. Todos os itens apresentaram pesos fatoriais moderados a elevados ($\lambda \geq .77$) e uma elevada consistência interna ($\alpha = .93$) (Carlson et al., 2009).

Tabela 3.3

Itens da Escala do Balanço Trabalho-família (BTF) de Carlson et al. (2009)

Versão Original	Versão Traduzida
WFB1. I am able to negotiate and accomplish what is expected of me at work and in my family.	BTF1. Sou capaz de negociar e realizar o que se espera de mim no trabalho e na minha família.
WFB2. I do a good job of meeting the role expectations of critical people in my work and family life.	BTF2. Faço um bom trabalho na satisfação das expectativas de pessoas importantes no meu trabalho e na vida familiar.

Continua na página seguinte

Tabela 3.3 (Continuação)*Itens da Escala do Balanço Trabalho-família (BTF) de Carlson et al. (2009)*

Versão Original	Versão Traduzida
WFB3. People who are close to me would say that I do a good job of balancing work and family.	BTF3. As pessoas que me são próximas diriam que eu faço um bom trabalho para equilibrar o trabalho e a família.
WFB4. I am able to accomplish the expectations that my supervisors and my family have for me.	BTF4. Sou capaz de cumprir com as expectativas que os meus supervisores e a minha família têm para mim.
WFB5. My co-workers and members of my family would say that I am meeting their expectations.	BTF5. Os meus colegas de trabalho e membros da minha família diriam que estou a corresponder às expectativas deles.
WFB6. It is clear to me, based on feedback from co-workers and family members, that I am accomplishing both my work and family responsibilities.	BTF6. É claro para mim, com base no feedback de colegas de trabalho e membros da família, que estou a cumprir tanto as minhas responsabilidades profissionais como familiares.

Desde que foi delineada, a escala de Carlson et al. (2009) tornou-se numa das ferramentas mais utilizadas na medição do balanço trabalho-família porque, para além de apresentar elevada consistência interna ($\alpha > .8$), a sua reduzida dimensão (apenas 6 itens) e sua unidimensionalidade tornam-na atrativa nos estudos da relação trabalho-família, que usualmente comportam muitos itens (Landolfi & Presti, 2020). Na Tabela 3.4, são apresentados alguns estudos onde foi utilizada a escala de Carlson et al. (2009) bem como as respetivas características psicométricas disponibilizadas.

Tabela 3.4

Estudos com a Utilização da Escala de Balanço Trabalho-família (BTF) de Carlson et al. (2009)

Continente/país	Estudo	α -Cronbach	Pesos fatoriais
América			
EUA	Klein et al. (2020)	–	–
	Weinzimmer et al. (2017)	.90	–
	Zivnuska et al. (2016)	.928	–
Brasil e Canadá	Vilas-Boas e Morin (2013)	–	–
Europa			
Alemanha	Krisor et al. (2015)	.86	–
França	Leung et al. (2020)	–	–
Itália	Landolfi e Lo Presti (2020)	.90	.64 a .80
Ásia			
China	Wang et al. (2017)	.94	–
	Fan (2018)	.90	–
	Yu et al. (2017)	.84	–
Irão	Farivar et al. (2016)	.84	–
Indonésia	Amin et al. (2017)	–	–
Paquistão	Raza et al. (2018)	–	–
África			
Egito	Omran (2016)	.93	–

Para avaliar a validade de discriminante da escala do balanço trabalho-família relativamente a outras escalas que avaliem a relação trabalho-família, nomeadamente o conflito trabalho-família, utilizou-se a escala desenvolvida por Netemeyer et al. (1996) e adaptada para a população portuguesa por Santos e Gonçalves (2014). Este instrumento é constituído por 10 itens, distribuídos por duas dimensões (cada uma com 5 itens) que captam o duplo sentido do conflito (Conflito Trabalho-Família (CTF) e Conflito Família-Trabalho (CFT)). Os itens foram medidos por escalas de tipo Likert de 7 pontos (1 – Discordo totalmente a 7 – Concordo totalmente). O α de Cronbach para o total da escala é de .867 e para cada uma das dimensões ($\alpha_{CTF} = .888$, $\alpha_{CFT} = .800$).

3.2. Fase II – Validação de Instrumentos de Medida

O instrumento utilizado para avaliar o **stress com o trabalho** foi desenvolvido por Parker e DeCotis (1983), em consonância com a definição por nós adotada de que o “stress com o trabalho corresponde à tomada de consciência ou sentimento de disfunção pessoal de um indivíduo em resultado de condições ou acontecimentos percebidos no ambiente de trabalho” (Parker & DeCotis, 1983, p. 161). Esta escala é constituída por duas dimensões: o “*Time Stress*” com 8 itens ($\alpha = .86$) e a “Ansiidade laboral” com 5 itens ($\alpha = .74$). Os itens são avaliados numa escala de Likert de 5 pontos (1 – Discordo totalmente a 5 – Concordo totalmente). Na Tabela 3.5, são apresentados os itens desta escala na sua versão original e na versão traduzida para português utilizada neste trabalho.

Tabela 3.5

Itens da Escala do Stress com o Trabalho de Parker e DeCotis (1983)

Versão Original	Versão Traduzida
Time Stress	
JS2 - Working here makes it hard to spend enough time with my family.	ST1 - O meu trabalho faz com que seja difícil passar tempo com a minha família.
JS4 - I spend so much time at work, I can't see the forest for the trees.	ST2 - Passo tanto tempo no trabalho, que não consigo ver as árvores, só a floresta.
JS6 - Working here leaves little time for other activities.	ST3 - O meu trabalho deixa-me pouco tempo para outras atividades.
JS8 - I frequently get the feeling I am married to the company.	ST4 - Muitas vezes tenho a sensação de que estou casado(a) com a empresa.
JS9 - I have too much work and too little time to do it.	ST5 - Tenho muito trabalho e muito pouco tempo para o fazer.
JS11 - I sometimes dread the telephone ringing at home because the call might be job-related.	ST6 - Às vezes receio o telefone a tocar em casa porque a chamada pode ser relacionada com o trabalho.
JS12 - I feel like I never had a day off.	ST7 - Sinto que nunca tenho um dia de folga.

Continua na página seguinte

Tabela 3.5 (Continuação)*Itens da Escala do Stress com o Trabalho de Parker e DeCotis (1983)*

Versão Original	Versão Traduzida
JS13 - Too many people at my level in the company get burned out by job demands.	ST8 - Muitas pessoas ao meu nível na empresa ficam em burnout devido à exigência das funções.
Job Anxiety	
JS1 - I have felt fidgety or nervous as a result of my job.	ST9 - Sinto-me inquieto(a) ou nervoso(a) devido ao meu trabalho.
JS3 - My job gets to me more than it should.	ST10 - O meu trabalho afeta-me mais do que devia.
JS5 - There are lots of times when my job drives me right up the wall.	ST11 - Muitas vezes o meu trabalho me leva a “trepar paredes”.
JS7 - Sometimes when I think about my job I get a tight feeling in my chest.	ST12 - Às vezes quando penso no meu trabalho fico com um aperto no peito.
JS10 - I feel guilty when I take time off from job.	ST13 - Sinto-me culpado(a) quando tiro uma folga no trabalho.

Esta escala tem sido utilizada em diversos estudos na área da gestão de recursos humanos como seja: a relação trabalho-família (Kismono et al., 2023; Vanderpool & Way, 2013), as intenções de turnover e *job performance* (Arshadi & Damiri, 2013), a sobrecarga de trabalho e o papel do suporte dos colegas de trabalho (Kokoroko & Sanda, 2019), o comprometimento organizacional e perceção de suporte organizacional (Saadeh & Suifan, 2020). Kismono et al. (2023) reportam, para além de boa fiabilidade para a medida, também validade fatorial e validade convergente. Nos outros estudos, os autores reportam apenas valores de boa consistência interna (α -Cronbach > .85).

Uma das escalas mais utilizadas para medir a *intenção de turnover* foi desenvolvida por Bozeman e Perrewé (2001), é constituída por 5 itens avaliados numa escala de Likert de 5 pontos (1 - Discordo totalmente a 5 - Concordo totalmente) (Tabela 3.6). A escala foi aplicada a uma amostra de alunos *alumni* (α -cronbach = .94) e a uma amostra de gestores hoteleiros (α -cronbach = .90). Outros estudos, com diferentes populações alvo

3.2. Fase II – Validação de Instrumentos de Medida

e noutros países, referem bons níveis de consistência interna para esta escala (Alarcon & Edwards, 2011; Cesário & Magalhães, 2016; Esop & Timms, 2019; C. Freire & Azevedo, 2023; Parry, 2008; Vanderpool & Way, 2013) (α -cronbach \geq .8).

Na Tabela 3.6 são apresentados os itens desta escala na sua versão original e na versão traduzida para português utilizada neste trabalho.

Tabela 3.6

Itens da Escala de Intenção de Turnover(IT) de Bozeman e Perrewé (2001)

Versão Original	Versão Traduzida
1. I will probably look for a new job in the near future.	IT1 - Provavelmente irei procurar um novo emprego num futuro próximo
2. At the present time, I am actively searching for another job in a different organization.	IT2 - Neste momento, estou ativamente à procura de outro trabalho numa organização diferente.
3. I do not intend to quit my job.	IT3 - Não tenciono deixar o meu emprego.
4. It is unlikely that I will actively look for a different organization to work for in the next year.	IT4 - É pouco provável que eu procure ativamente uma organização diferente para trabalhar no próximo ano
5. I am not thinking about quitting my job at the present time.	IT5 - Neste momento, não estou a pensar em deixar o meu trabalho.

Não foi encontrada nenhuma escala de *engagement com a família* adaptada para a população portuguesa. E mesmo, entre os estudos internacionais não encontramos escalas para avaliar este construto. Alguns estudos referem a adaptação de escalas desenvolvidas para o *engagement* com o trabalho para o *engagement* com a família (Carlson et al., 2016; Marais et al., 2014) . Assim, neste trabalho adaptamos e validamos para o domínio da família, à semelhança de Marais et al. (2014), a UWES-9 de Schaufeli et al. (2006), já validada para a população portuguesa por Sinval et al. (2018) (Tabela 3.7).

Tabela 3.7

Itens da Escala do Engagement com a Família adaptada da UWES-9 de Schaufeli et al. (2006) e Validada para a População Portuguesa por Sinval et al. (2018)

Versão Trabalho	Versão Família
Vigor	Vigor
1. Sinto-me com energia no meu trabalho.	EF1 - Sinto-me com energia quando estou com a minha família.
2. Sinto-me com força e vigor no meu trabalho.	EF2 - Sinto-me com força e vigor quando estou com a minha família.
5. Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar.	EF3 - Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ficar com a minha família.
Dedicação	Dedicação
3. Sou uma pessoa entusiasmada com o meu trabalho.	EF4 - Sou uma pessoa entusiasmada com a minha família.
4. O meu trabalho inspira-me.	EF5 - A minha família inspira-me.
7. Tenho orgulho no trabalho que realizo.	EF6 - Tenho orgulho na minha família.
Absorção	Absorção
6. Sinto-me feliz quando estou intensamente envolvido no trabalho.	EF7 - Sinto-me feliz quando estou intensamente envolvido(a) com a minha família.
8. Fico absorvido com o meu trabalho.	EF8 - Fico absorvido(a) com a minha família.
9. Sinto-me tão empolgado que me deixo levar quando estou a trabalhar.	EF9 - Sinto-me tão empolgado(a) que me deixo levar quando estou com a minha família.

Para avaliar a *satisfação com a vida familiar* utilizamos a escala SWFL desenvolvida por Zabriskie e Ward em 2013. Esta escala é constituída por 5 itens avaliados numa escala de tipo Likert com 7 pontos (1- Discordo totalmente, a 7- Concordo totalmente) (Tabela 3.8). O *score* da escala é obtido pelo somatório de todos os itens pelo que o resultado final pode variar entre 7 e 35. Os dados para validação desta escala foram obtidos a partir de 15 estudos, conduzidos pelo autor principal deste trabalho, efetuados na última década, envolvendo famílias com diferentes estruturas (*dual-parent families*, famílias monoparentais, famílias bi-raciais, famílias com crianças inadaptadas, entre outros) em diversos países: Estados Unidos da América, Canadá, Reino Unido, Austrália e Nova Zelândia. Os resultados obtidos mostram que os itens constituem uma única dimensão, a consistência das análises fatoriais da SWFL sugere que a escala capta com precisão a satisfação familiar ao longo do tempo, do local e da cultura, o que apoia a sua utilização como instrumento universal para medir a satisfação familiar (Zabriskie & Ward, 2013). A consistência interna é moderada a elevada ($.79 \leq \alpha\text{-Cronbach} \leq .94$). Os pesos fatoriais dos itens são elevados ($.77 \leq \lambda \leq .93$).

Tabela 3.8

Itens da Escala da Satisfação com a Família (SF) de Zabriskie e Ward (2013)

Versão Original	Versão Traduzida
1. In most ways my family life is close to ideal.	SF1 - Na maioria dos sentidos, a minha vida familiar é quase ideal.
2. The conditions of my family life are excellent.	SF2 - As condições da minha vida familiar são excelentes.
3. I am satisfied with my family life.	SF3 - Estou satisfeito(a) com a minha vida familiar.
4. So far I have gotten the important things I want in my family life.	SF4 - Até agora, consegui as coisas importantes que quero na minha vida familiar.
5. If I could live my family life over, I would change almost nothing.	SF5 - Se pudesse voltar atrás, não mudaria quase nada minha vida familiar.

3.2. Fase II – Validação de Instrumentos de Medida

Esta escala tem sido validada em outros países, nomeadamente na Polónia (Przybyła-Basista et al., 2021), no Peru (Caycho-Rodríguez et al., 2018), no Brasil (Amorim & da Fonsêca, 2021) e em Portugal (M. P. Costa & Neto, 2019). Em todos estes estudos, é demonstrada a estrutura unifatorial, as boas propriedades psicométricas e a elevada fiabilidade ($\alpha \geq .84$). De notar que, em Portugal, esta escala foi validada para uma população de adolescentes com idades compreendidas entre os 15 e os 19 anos. Como a nossa população de estudo é completamente diferente, optamos por validar também esta escala.

É ainda de referir a utilização desta escala em outros estudos, nomeadamente na área: da relação trabalho-família (Joseph & Sebastian, 2019; Orellana et al., 2023), da satisfação/bem-estar e funcionamento familiar (Hodge et al., 2018; Wenzel et al., 2020).

A escolha desta escala, para medir a satisfação com a família, tem a ver não só com as qualidades psicométricas evidenciadas nos estudos que a utilizaram, mas também pelo facto de, para além de ser unidimensional, ser também de reduzida dimensão, o que a torna muito útil em investigação, onde usualmente são utilizados muitos instrumentos e muitos itens (Landolfi & Presti, 2020; Przybyła-Basista et al., 2021), como é o nosso caso.

3.2.3. Preparação e Construção do Questionário

A construção de um bom questionário exige conhecimento especializado (Vavra, 1997). Quando se constrói um questionário há essencialmente duas grandes áreas a ter em conta: a macroestrutura e a microestrutura. A macroestrutura diz respeito ao aspeto geral do questionário, nomeadamente à sua organização ou não por secções, à sequência das diversas questões dentro de cada uma das secções e/ou no questionário global e ao tamanho do questionário (M. M. Hill & Hill, 2000; Vavra, 1997; Vilares & Coelho, 2005). A microestrutura está relacionada com a redação de cada uma das questões a nível individual,

3.2. Fase II – Validação de Instrumentos de Medida

nomeadamente a opção por questões de resposta aberta ou fechada, a clareza da escrita e a escala de resposta (Vavra, 1997; Vilares & Coelho, 2005).

Normalmente, um questionário é composto por três partes: A **introdução** – onde é feita uma breve apresentação do estudo e dos seus objetivos, e na qual se tenta motivar a participação do sujeito; garantindo a confidencialidade e anonimato das respostas; O **corpo principal do questionário** – corresponde à recolha do grosso da informação, muitas vezes organizado por secções (nas quais as questões colocadas têm um tema homogéneo); a **conclusão** - normalmente inclui a informação de natureza sociodemográfica, as questões sensíveis, bem como o necessário agradecimento pela colaboração (M. M. Hill & Hill, 2000; Vilares & Coelho, 2005). De notar que é fundamental que sejam dadas instruções adequadas e claras ao “respondente” ao longo do questionário, nomeadamente quando se muda a forma da pergunta e/ou o tema envolvido (M. M. Hill & Hill, 2000). É ainda de referir que a sequência das diversas questões e o tipo de questões pode influenciar a resposta obtida e contribuir para o enviesamento da resposta. Assim, é de evitar perguntas sensíveis, sobretudo em fase mais precoce, pois poderão afetar a predisposição para a resposta.

Na redação de um questionário, como este, em que o que se pretende é avaliar escalas de atitudes já estabelecidas, as perguntas/itens são do tipo fechado. Este tipo de questão, além de facilitar a resposta por parte do respondente, permite uma análise quantitativa das respostas.

A nível da microestrutura, a escrita clara e concisa das diferentes questões é fundamental. Assim, as perguntas devem ser curtas e, na sua construção, deve ser utilizado vocabulário e sintaxe simples (M. M. Hill & Hill, 2000). Segundo Podsakoff et al. (2003), a utilização, entre outros, de perguntas de duplo sentido, palavras com múltiplos significados, termos técnicos e vocabulário não familiar ou desconhecido pode estar na origem de questões, ou itens complexos ou ambíguos. Estes são difíceis de compreen-

3.2. Fase II – Validação de Instrumentos de Medida

der e responder e conduzem, geralmente, a enviesamentos nas relações obtidas entre as diversas variáveis em estudo. É ainda de referir que, relativamente à redação das questões, alguns investigadores são apologistas da utilização de itens/questões escritos pela negativa ou com codificação da escala de resposta invertida. Este tipo de construção exige um maior envolvimento cognitivo do respondente e, conseqüentemente, reduz o potencial enviesamento do padrão de resposta (M. M. Hill & Hill, 2000; Podsakoff et al., 2003). No entanto, a investigação tem demonstrado que os itens codificados inversamente podem produzir fatores de resposta artefactuais que resultam exclusivamente da utilização de itens formulados pela negativa e que podem desaparecer depois da inversão da codificação. Por outro lado, a utilização de alguns itens escritos pela negativa pode não ser detetada pelo respondente, pelo que a utilização deste tipo de item/questão pode ser uma fonte de enviesamento do método (Podsakoff et al., 2003).

Ainda a nível da microestrutura, uma outra decisão importante a ter em conta na elaboração de um questionário é o formato da escala de resposta, o número de pontos da escala e as suas âncoras (Podsakoff et al., 2003; Vavra, 1997; Vilares & Coelho, 2005). Não é invulgar que os investigadores meçam diferentes construtos com formatos de escala semelhantes (por exemplo: escalas de Likert, escalas de diferencial semântico, escalas pictóricas) utilizando âncoras ou valores de escala semelhantes ("extremamente" vs "um pouco", "sempre" vs "nunca", e "concordo totalmente" vs "discordo totalmente"), alegando que facilita o preenchimento do questionário pelos respondentes (Podsakoff et al., 2003). A utilização deste formato padronizado requer menor processamento cognitivo por parte dos respondentes, mas pode aumentar a possibilidade de que alguma da covariação observada entre os construtos examinados possa ser o resultado da consistência das propriedades da escala e não do conteúdo dos itens (Podsakoff et al., 2003). No que se refere ao número de pontos a utilizar nas escalas: as escalas com um número reduzido de pontos, em geral, não permitem uma boa discriminação das respostas, degradam a precisão dos resultados e limitam os possíveis métodos de análise dos dados;

3.2. Fase II – Validação de Instrumentos de Medida

por outro lado, escalas com um elevado número de pontos exigem um elevado esforço ao respondente para situar numa das modalidades, o que pode tornar o questionário de resposta difícil e conduzir a menores níveis de colaboração (Vilares & Coelho, 2005). Nas ciências sociais, a grande maioria das escalas desenvolvidas para medir atitudes apresenta 5 ou 7 pontos.

A elaboração do questionário começou pela tradução do inglês para o português e de português para o inglês (processo de tradução e retroversão), por três investigadores bilíngues e com conhecimento do construto dos instrumentos de medida do balanço trabalho-família, stress com o trabalho, satisfação com a família e intenção de *turnover*. O instrumento de medida do *engagement* com a família foi adaptado do *engagement* com o trabalho.

A primeira versão do questionário era composta por duas partes: na primeira parte constavam os itens das escalas de medida a validar e ainda um conjunto de itens que mediam o conflito trabalho-família (escala já validada para a população portuguesa por Santos e Gonçalves (2014)), e que serve para avaliar a validade discriminante do construto do balanço trabalho-família relativamente aos construtos da relação trabalho-família, mais amplamente estudados. Os itens de cada uma das escalas estavam associados e identificados com a escala a que pertenciam. As escalas foram apresentadas na sequência seguinte: Balanço trabalho-família; Stress com o trabalho; Intenção de *turnover*; Satisfação com a família; *Engagement* com a família; por fim o Conflito trabalho-família (num total de 48 itens, todos avaliados numa escala de resposta de 1 a 7 (1 – Discordo totalmente, 2 – Discordo bastante, 3 – Discordo um pouco, 4 – Não discordo nem concordo, 5 – Concordo moderadamente, 6 – Concordo bastante, 7 – Concordo totalmente)). A segunda parte era constituída por um conjunto de cinco questões sociodemográficas: sexo, idade, estado civil, habilitações literárias, profissão (pergunta de resposta aberta) e, de um conjunto de cinco a nove questões sobre as características do trabalho desenvolvido: Regime de trabalho (Presencial; teletrabalho; trabalho misto), condições em

que exerce o teletrabalho (Teve formação específica?; Tem equipamento adequado?; acesso à internet?), exerce cargo de chefia; antiguidade na empresa e antiguidade na função/cargo. Foram ainda questionados a tipologia familiar, e se têm filhos e, em caso afirmativo, qual a idade do filho mais novo (pergunta de resposta aberta).

Validação do Questionário

O pré-teste ou inquérito piloto é uma etapa fundamental no processo de investigação e tem como objetivo principal testar a adequação do questionário (M. M. Hill & Hill, 2000; Vavra, 1997; Vilares & Coelho, 2005). Idealmente, o pré-teste deveria ser usado para testar todas as etapas do estudo, funcionando como uma miniatura do estudo (Vilares & Coelho, 2005).

O pré-teste da primeira versão do questionário foi realizado em papel e administrado a 20 alunos do doutoramento de Políticas de Desenvolvimento de Recursos Humanos, durante uma aula de Seminário de Metodologias de IPDRH. De notar que todos estes colegas eram trabalhadores (critério de inclusão na amostra). Os colegas foram devidamente informados sobre o tema em estudo e os objetivos do trabalho, e foi-lhes pedido para preencherem o questionário e, no fim, partilharem as dúvidas que tinham tido nas suas respostas, bem como todas as sugestões que considerassem úteis tendo em conta o objetivo do trabalho.

Em resultado da análise do pré-teste, foram feitas algumas alterações a nível quer da macroestrutura, quer da microestrutura. A nível da macroestrutura, depois de reunidas e discutidas todas as sugestões, optou-se por alterar a sequência das questões e não identificar a escala a que se está a responder. Assim, após a introdução, o corpo do questionário começa pelas questões referentes à situação perante o trabalho e termina com as questões de natureza sociodemográfica. Pelo meio, temos quatro grupos de questões: o primeiro referente à relação trabalho-família (itens do balanço trabalho-família), depois

3.2. Fase II – Validação de Instrumentos de Medida

um conjunto de itens que abordam a relação com a família (itens do *engagement* com a família seguidos dos itens relativos à satisfação com a família), segue-se um conjunto de itens que abordam a relação com o trabalho (itens da escala de medida do stress com o trabalho seguidos dos itens da intenção de *turnover*), e por último, aparece um novo conjunto de itens relativos à relação trabalho-família, mas agora com itens do conflito trabalho-família. A nível da microestrutura, algumas palavras foram substituídas por outras sinónimas que fossem mais fáceis de perceber ou mais adequadas à situação em questão (por exemplo: “prescindir” foi substituído por “abdicar”; “atingir” foi substituído por “afetar”); o item SF5 foi totalmente reconstruído, passando de “Se pudesse viver a minha vida familiar outra vez, não mudaria quase nada” para a sua versão final “Se pudesse voltar atrás, não mudaria quase nada na minha vida familiar”. Foram ainda introduzidas mais duas questões sociodemográficas, o rendimento do agregado familiar, que por lapso não constava na primeira versão, e a nacionalidade, uma vez que o critério de inclusão é que seja trabalhador ativo, se souber português poderá responder ao questionário. Também as opções de resposta para a questão do horário de trabalho foram alteradas para: fixo, não fixo ou outro, em vez de horário normal e horário por turnos.

Esta versão corrigida e melhorada do questionário foi inserida no *software SurveyMonkey*, e antes da abertura “oficial” da recolha foi novamente testada por cinco colegas para diagnosticar os possíveis erros.

3.2.4. Recolha de Dados

Quando se realizam estudos com recurso a amostras, o ideal é obter amostras que sejam representativas da população em estudo, uma vez que o processo de inferência estatística para a população é válido unicamente para este tipo de amostras. De uma maneira geral e simplista existem essencialmente dois grandes tipos de amostragem: A amostragem probabilística e a amostragem não probabilística. Na amostragem probabilística, as

3.2. Fase II – Validação de Instrumentos de Medida

amostras são obtidas de forma aleatória, a probabilidade de um determinado elemento da população fazer parte da amostra é conhecida e é igual para todos os elementos da população. Na amostragem não probabilística, as amostras são obtidas de forma não aleatória, e a probabilidade de um determinado elemento da população pertencer à amostra não é igual entre todos os elementos da população em estudo e, portanto, não há garantia de que as amostras obtidas sejam representativas da população em estudo. Idealmente, seria preferível usar um processo de amostragem probabilístico. No entanto, a limitação existente à sua operacionalização, nomeadamente em termos de custos monetários e de tempo, invalida a sua aplicação neste tipo de estudos académicos, e mesmo, na grande maioria dos estudos realizados nas ciências sociais (Marôco, 2021).

A recolha de dados através de questionários de autopreenchimento, como é o caso, pode ser efetuada: por entrega em mão a cada um dos respondentes e recolha posteriormente - difícil de operacionalizar em amostras grandes pois exige tempo, elevada disponibilidade e envolve elevados custos financeiros; via postal por recurso ao correio - menores custos financeiros e menor disponibilidade do que o processo anterior, mas apresenta uma taxa de não resposta/retorno muito elevada; *online* - via e-mail, via web ou via redes sociais - os questionários são enviados via e-mail, o que exige o conhecimento dos endereços de e-mail dos potenciais participantes, ou então são colocados em sites específicos (David & Sutton, 2011; Gray, 2009; Vilares & Coelho, 2005). A recolha de dados via web ou via redes sociais é rápida e sem custos financeiros. No entanto, apresentam algumas desvantagens nomeadamente a falta de controlo sobre os dados recolhidos, o fornecimento de informações imprecisas e/ou incompletas, e amostras enviesadas pelo fato da base de utilizadores das redes sociais, provavelmente, não ser representativa da população em estudo (Boyd & Crawford, 2012; Gray, 2009).

Neste trabalho o processo de amostragem utilizado foi um processo não probabilístico designado de *snow-ball*. Neste tipo de amostragem os participantes são recrutados de forma sequencial com base no pedido de outros participantes, isto é, começa-se por

3.2. Fase II – Validação de Instrumentos de Medida

selecionar um participante ou um conjunto de participantes, que por sua vez fazem o pedido a outros participantes e assim sucessivamente, aumentando assim a dimensão da amostra de forma geométrica. A recolha foi feita, via redes sociais (Facebook, LinkedIn, WhatsApp, entre outros), entre dezembro de 2021 e março de 2022. O critério utilizado para inclusão na amostra foi “estar a trabalhar no momento da recolha”. A participação no estudo foi voluntária e aos participantes foi garantida a confidencialidade bem como o anonimato das respostas.

Foram obtidas 308 respostas, no entanto alguns questionários apresentaram uma elevada percentagem de não resposta, pelo que se optou pela sua eliminação. A amostra final é constituída por 224 respostas.

3.2.5. Análise de Dados

A validade de construto dos instrumentos de medida foi avaliada através de uma análise fatorial confirmatória.

A análise fatorial confirmatória é um método de análise que serve para confirmar padrões estruturais, isto é, se determinados fatores são ou não responsáveis pelo comportamento das variáveis manifestas que lhes estão associadas de acordo com o conhecimento teórico existente. A análise fatorial confirmatória permite validar o modelo de medida, sendo usada para avaliar a qualidade do ajustamento de modelo de medida à estrutura correlacional observada entre os diferentes itens do questionário. Do ponto de vista formal, a análise fatorial confirmatória corresponde ao modelo de medida do modelo de equações estruturais (descrito em detalhe mais adiante na secção 3.3.4).

A especificação do modelo de medida é estabelecida *a priori* pelo investigador de acordo com conhecimento teórico pré-existente, e corresponde a definir que itens são reflexo de que fatores. A estimação do modelo corresponde à determinação dos pesos fatoriais (λ), e dos erros associados a cada um dos itens em análise (ϵ) (ver maior detalhe

na secção 3.3.4). De notar que os erros correspondem à variabilidade do item que não é explicada pelo fator comum, e que é explicada por outros fatores específicos a cada item e que não são considerados no modelo. Após a estimação do modelo procede-se à avaliação da qualidade do ajustamento.

A avaliação da qualidade do modelo de medida corresponde à verificação da adequação do modelo quer aos dados observados quer à realidade que se pretende estudar. O que se pretende é avaliar quão bem o modelo de medida reproduz a estrutura correlacional das variáveis manifestas da amostra em estudo (Marôco, 2021). Existem várias estatísticas para avaliar este ajustamento, no entanto a sua utilização, entre a comunidade de investigação não é consensual. Na Tabela 3.9, são apresentadas as estatísticas de uso mais generalizado, bem como os valores de referência para classificação da qualidade do ajustamento. De notar que estes índices avaliam aspetos diferentes do ajustamento: O χ^2/df , o Goodness of Fit Index (GFI) e o Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) são índices absolutos, isto é, avaliam a qualidade do modelo *per se*. O Comparative Fit Index (CFI), o Tucker-Lewis Index (TLI) e o Normative Fit Index (NFI) são índices relativos, isto é, avaliam a qualidade do modelo sob teste comparativamente ao modelo com o pior ajustamento possível (não há relações entre quaisquer variáveis independentes) e/ou com o modelo com o melhor ajustamento possível (modelo em que todas as variáveis estão correlacionadas). Por último, o Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) é um índice de discrepância populacional, compara o modelo obtido com os momentos amostrais relativamente ao ajustamento do modelo que se obteria com os momentos populacionais (Marôco, 2021). Como diferentes índices avaliam aspetos diferentes do ajustamento é importante avaliar o modelo usando uma multiplicidade de índices, para evitar que o julgamento final não seja um artefacto da escolha (B. Thompson, 2000).

Tabela 3.9
Medidas de Ajustamento da Qualidade do Modelo

Estatística	Valor de Referência
χ^2/df	≤ 1 – Bom ajustamento $]1, 2]$ – Ajustamento Bom $]2, 5]$ – Ajustamento aceitável > 5 – Ajustamento mau
CFI, GFI, TLI, NFI	$\geq .95$ – Ajustamento muito bom $].90, .95[$ – Ajustamento bom $].8, .9[$ – Ajustamento sofrível $< .8$ – Ajustamento mau
SRMR	$\leq .08$ – Ajustamento bom
RMSEA (I.C. 90% e p-value)	$\leq .05$ – Ajustamento muito bom $p\text{-value} \geq .05$; Limite Superior $IC_{90\%} < .1$ – Ajustamento bom $].05, .08]$ – Ajustamento aceitável $> .08$ – Ajustamento inaceitável

Fonte: Adaptado de Marôco (2021)

A validação de um instrumento de medida começa pela avaliação da sensibilidade psicométrica dos seus itens. A sensibilidade psicométrica dos itens foi avaliada pelas medidas descritivas (média, desvio-padrão, assimetria (Sk) e curtosis (Ku)), calculadas com o pacote skimr (A. McNamara et al., 2018) para o R statistical system (v. 4.1 R Core Team, 2024). Considerou-se que itens com Sk e Ku em valor absoluto superiores a 3 e a 7, respetivamente, eram indicadores de violação severa da distribuição normal, requisito

necessário à estimação dos parâmetros por recurso ao método da máxima verosimilhança (Marôco, 2021).

A validade de construto dos instrumentos de medida foi avaliada através de uma análise fatorial confirmatória na matriz de correlações utilizando o estimador de máxima verosimilhança robusta (MLR) implementado no pacote Lavaan (Rosseel, 2012). A qualidade do ajustamento global foi feita de acordo com alguns dos índices de ajustamento apresentados na Tabela 3.9.

Utilizou-se a variância extraída média (*VEM*) como indicador de validade convergente dos fatores. Valores de *VEM* superiores ou iguais a .50 são indicadores de validade convergente (Marôco, 2021). Para avaliar a validade discriminante entre construtos utilizou-se o critério de comparação da *VEM* com o quadrado da correlação inter-fator (Fornell & Larcker, 1981); se a *VEM* for superior ao quadrado da correlação entre os dois fatores em questão, então isto é indicador de validade discriminante entre fatores.

A fiabilidade dos diferentes construtos foi avaliada pelo α -Cronbach, α -ordinal, e o coeficiente ω . Em todos os casos, valores superiores ou iguais a .70 são indicadores de fiabilidade aceitável (Marôco, 2021). A variância extraída média bem como as medidas de fiabilidade foram calculadas com o pacote semTools (Jorgensen et al., 2021).

3.3. Fase III – Modelo Estrutural

O modelo estrutural das relações do balanço trabalho-família com os seus antecedentes e consequentes é constituído por 11 construtos latentes (ver Figura 2.2). A mensuração destes construtos exige instrumentos válidos e fiáveis. Na fase anterior foram traduzidos, validados e aferidos alguns dos instrumentos que iremos utilizar nesta fase. Mas para além destes existem 6 instrumentos que já foram validados para outros estudos e que iremos utilizar na avaliação das relações.

3.3.1. Instrumentos de Medida Utilizados, Previamente Validados e Aferidos

Para avaliar a *percepção do suporte organizacional (POS)*, definido como um conjunto de crenças desenvolvidas pelo trabalhador de que a organização que integra valoriza os seus contributos e se preocupa com o seu bem-estar (Eisenberger et al., 1986), utilizamos a escala desenvolvida por Eisenberger et al. (1986). A escala original é constituída por 36 itens avaliados numa escala de tipo Likert com 7 pontos (1- Discordo totalmente, a 7- Concordo totalmente) ($\alpha = .93$). Segundo Eisenberger et al. (1986), a versão reduzida da POS constituída por 8 itens, escolhidos de entre os 36 por apresentarem maior peso fatorial, e por se poderem aplicar a um vasto leque de organizações, apresenta uma boa fiabilidade ($\alpha = .90$). A versão reduzida desta escala tem sido utilizada em diversos estudos na área da gestão de recursos humanos (Gillet et al., 2013; Heras et al., 2015; Nazir et al., 2019; Russo et al., 2016; Zhong et al., 2016). Em todos estes estudos é referida boa fiabilidade dos itens ($\alpha \geq .87$).

A versão reduzida da percepção do suporte organizacional foi adaptada e validada para a população portuguesa por Santos e Gonçalves (2010) (Tabela 3.10). Contrariamente à versão original da escala que é unidimensional, a versão adaptada para a população portuguesa é constituída por 2 dimensões: a percepção afetiva do suporte organizacional, com 4 itens ($\alpha = .911$) e a percepção cognitiva, com 4 itens ($\alpha = .826$).

Tabela 3.10

Escala da Perceção do Suporte da Organização de Eisenberger et al.(1986) Validada para População Portuguesa por Santos e Gonçalves 2010)

Itens	Descrição
PSO1	A organização valoriza o meu contributo para o bem-estar institucional.
PSO2	A organização não aprecia devidamente o meu esforço profissional.
PSO3	A organização ignora os meus protestos.
PSO4	A organização preocupa-se realmente com o meu bem-estar.
PSO5	Mesmo que desempenhasse o meu trabalho o melhor possível, a organização não iria aperceber-se.
PSO6	A organização preocupa-se com a minha situação profissional.
PSO7	A organização demonstra muito pouca preocupação por mim.
PSO8	A organização preza a minha realização profissional.

Para avaliar o *engagement com o trabalho*, utilizamos a versão *ultra-short* da UWES-9 de Schaufeli et al. (2006). A escala UWES-9 tem sido amplamente utilizada, em diferentes países da Europa (Bélgica, Finlândia, Holanda, Espanha, entre outros), América (México, Perú, Brasil, Estados Unidos, entre outros), e Ásia (Índia, Paquistão, China, Coreia do Sul, Arábia Saudita, Nepal, entre outros), bem como em diferentes setores de atividade (Saúde, Banca, Finanças, Ensino, Tecnologias de informação, entre outros) (Sinval et al., 2018). Esta escala apresenta nove itens, selecionados a partir da escala original (unidimensional com 17 itens) através de um processo iterativo (três por cada uma das dimensões: vigor, dedicação e absorção). Os itens são avaliados numa escala de 7 pontos (0 - nunca, 6 – sempre) e têm apresentado boas características psicométricas ($\alpha_{total} \geq .85$).

A UWES-9 de Schaufeli et al. (2006) foi adaptada e validada para Portugal e Brasil

por Sinval et al. (2018) (Tabela 3.11). Os resultados obtidos confirmaram a estrutura tri-fatorial da escala, os construtos apresentaram validade convergente, no entanto, no que se refere à validade discriminante, os fatores absorção e dedicação estão fortemente correlacionados, pelo que não apresentam validade discriminante. Por último, no que se refere à fiabilidade, a versão portuguesa da UWES-9 apresentou elevada consistência interna ($\alpha_{ordinal_total} = .96$). A versão ultra-short da UWES (Schaufeli et al., 2017), constituída por 3 itens, um para avaliar cada uma das dimensões (Vigor: “Sinto-me com energia no meu trabalho”; Dedicação: “Sou uma pessoa entusiasmada com o meu trabalho”; Absorção: “Fico absorvido com o meu trabalho”), segundo os autores, constitui um instrumento válido e fiável para avaliar o *engagement* com o trabalho que pode ser utilizado em alternativa às versões mais longas do instrumento.

Tabela 3.11

Escala do Engagement com o Trabalho de Schaufeli et al. (2006) Validada para a População Portuguesa por Sinval et al. (2018)

Dimensões	Itens
Vigor	1- Sinto-me com energia no meu trabalho. (ET1) 2 - Sinto-me com força e vigor no meu trabalho. 5- Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar.
Dedicação	4- Sou uma pessoa entusiasmada com o meu trabalho. (ET4) 3 - O meu trabalho inspira-me. 7-Tenho orgulho no trabalho que realizo.
Absorção	6- Sinto-me feliz quando estou intensamente envolvido no trabalho. 8- Fico absorvido com o meu trabalho. (ET8) 9- Sinto-me tão empolgado que me deixo levar quando estou a trabalhar.

Nota: Apenas os itens abreviados entre parêntesis foram usados neste estudo.

Para avaliar o *suporte da família*, utilizamos a escala multidimensional de suporte social percebido (MSPSS). Esta escala foi desenvolvida por Zimet et al. (1988), visando avaliar o suporte social proveniente da família, amigos e de outros significativos. A escala apresenta 12 itens igualmente distribuídos pelas três dimensões. Os itens foram avaliados numa escala de tipo Likert com 7 pontos (1 - Discordo totalmente, a 7 - Concorde totalmente). Os resultados obtidos demonstraram que este instrumento apresenta boa fiabilidade interna ($\alpha_{total} = .88$; $\alpha_{familia} = .87$, $\alpha_{amigos} = .85$, $\alpha_{outros} = .91$) e teste-reteste, bem como uma moderada validade de construto (Zimet et al., 1988).

A escala MSPSS, originalmente desenvolvida para avaliar o suporte social em adolescentes americanos, tem sido uma das medidas de suporte social mais amplamente utilizada. Numa revisão sistemática com o objetivo de avaliar as propriedades psicométricas da MSPSS para populações de outras línguas que não o inglês (Dambi et al., 2018), foram encontrados 70 trabalhos em 22 línguas diferentes. Em todos estes trabalhos é reportada a consistência interna: a maioria reporta α -Cronbach $\geq .7$.

A escala MSPSS de Zimet et al. (1988) foi adaptada e validada para Portugal por Carvalho et al. (2011) (Tabela 3.12) em três amostras: uma de estudantes, uma da população geral e uma de doentes com depressão major. Foi confirmada a estrutura tri-fatorial da escala, todos os itens apresentaram pesos fatoriais superiores a .73 e elevada consistência interna ($\alpha_{total} = .94$; $\alpha_{familia} = .87$, $\alpha_{amigos} = .85$, $\alpha_{outros} = .92$).

Tabela 3.12

*Escala Multidimensional do Suporte Social Percebido (MSPSS) de Zimet et al. (1988)
Validada para a População Portuguesa por Carvalho et al. (2011)*

Dimensões	Itens
Família	3–A minha família tenta ajudar-me verdadeiramente. (Sup_fam1) 4–Tenho a ajuda emocional e o apoio que necessito da minha família. (Sup_fam2) 8–Posso falar dos meus problemas com a minha família. (Sup_fam3) 11–A minha família está disponível para me ajudar a tomar decisões. (Sup_fam4)
Amigos	6–Os meus amigos realmente procuram ajudar-me. 7–Posso contar com os meus amigos quando algo corre mal. 9–Tenho amigos com quem posso partilhar as minhas alegrias e tristezas. 12–Posso falar dos meus problemas com os meus amigos.
Outros significativos	1 – Há uma pessoa especial que se encontra próximo quando necessito. 2–Há uma pessoa especial com quem posso partilhar as minhas alegrias e tristezas. 5–Tenho uma pessoa que é verdadeiramente uma fonte de conforto para mim. 10–Há uma pessoa especial na minha vida que se preocupa com os meus sentimentos.

Nota: Apenas os itens abreviados entre parêntesis foram usados neste estudo.

Para avaliar o *comprometimento organizacional*, a escala escolhida foi a desenvolvida por Meyer e Allen (1997). Esta escala é composta por 6 itens que avaliam o comprometimento afetivo, 7 itens que avaliam o comprometimento calculativo e 6 itens que avaliam o comprometimento normativo. Os itens foram avaliados numa escala tipo Likert com 7 pontos (1 - Discordo totalmente, a 7 - Concordo totalmente). A consistência interna de cada uma das subescalas, avaliada pelos α -cronbach, permite concluir pela existência de consistência interna aceitável ($\alpha_{afetivo} = .85$, $\alpha_{calculativo} =$

.79, $\alpha_{normativo} = .73$). Esta escala, nomeadamente o comprometimento organizacional afetivo, tem sido muito utilizada em estudos da área relação trabalho-família (Bashir et al., 2021; Choi et al., 2017; Marcinkus et al., 2007; Odle-Dusseau et al., 2012, 2019; M. J. Thompson et al., 2021; Zivnuska et al., 2016). Todos estes estudos reportam a boa fiabilidade da escala ($\alpha \geq .8$).

Esta escala foi adaptada e validada para a população portuguesa por Nascimento et al. (2008) (Tabela 3.13). A estrutura tri-fatorial da escala foi confirmada. Foram eliminados dois itens da subescala normativa por apresentarem baixos pesos fatoriais. Na solução encontrada, todos os itens têm pesos fatoriais superiores a .69. Os resultados obtidos permitiram validar as três subescalas que apresentam elevada consistência interna ($\alpha_{afetivo} = .91$, $\alpha_{calculativo} = .91$, $\alpha_{normativo} = .84$).

Tabela 3.13

Escala do Comprometimento Organizacional de Meyer e Allen (1997) e Validada para a População Portuguesa por Nascimento et al. (2008)

Dimensões	Itens
Afetivo	CO2 – Não me sinto “emocionalmente ligado” a esta organização (COA1) CO6 – Esta organização tem grande significado pessoal para mim. (COA2) CO7 – Não me sinto como “fazendo parte da família” nesta organização. (COA3) CO9 – Na realidade sinto os problemas desta organização como se fossem meus. (COA4) CO11 – Ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira nesta organização. (COA5) CO15 – Não me sinto como fazendo parte desta organização. (COA6)
Calculativo	CO1 – Acredito que há muito poucas alternativas para poder pensar em sair desta organização. CO3 – Seria materialmente muito penalizador para mim, neste momento, sair desta organização, mesmo que o pudesse fazer.

Continua na página seguinte

Tabela 3.13 (Continuação)
Escala do Comprometimento Organizacional

Dimensões	Itens
	<p>CO13 – Uma das principais razões para eu continuar a trabalhar para esta organização é que a saída iria requerer um considerável sacrifício pessoal, porque uma outra organização poderá não cumprir a totalidade dos benefícios que tenho aqui.</p> <p>CO14 – Neste momento, manter-me nesta organização é tanto uma questão de necessidade material quanto de vontade pessoal.</p> <p>CO16 – Uma das consequências negativas para mim se saísse desta organização resulta da escassez de alternativas de emprego que teria disponíveis.</p> <p>CO17 – Muito da minha vida iria ser afetada se decidisse querer sair desta organização neste momento.</p> <p>CO19 – Como já dei tanto a esta organização, não considero atualmente a possibilidade de trabalhar numa outra.</p>
Normativo	<p>CO4 – Eu não iria deixar esta organização neste momento porque sinto que tenho uma obrigação pessoal para com as pessoas que trabalham aqui.</p> <p>CO5 – Sinto que não tenho qualquer dever moral em permanecer na organização onde estou atualmente.</p> <p>CO8 – Mesmo que fosse uma vantagem para mim, sinto que não seria correto deixar esta organização neste momento.</p> <p>CO12 – Sentir-me-ia culpado se deixasse esta organização agora.</p> <p>CO18 – Sinto que tenho um grande dever para com esta organização.</p> <p>CO19 – Esta organização merece a minha lealdade.</p>

Nota: Apenas os itens abreviados entre parêntesis foram usados neste estudo.

Na avaliação da satisfação com o trabalho, utilizou-se a versão reduzida do *Index of Job Satisfaction* (Brayfield & Rothe, 1951), com apenas 5 itens, desenvolvida por Judge et al. (2000) (α -Cronbach = .89). Esta escala tem sido utilizada em diferentes culturas e demonstrado boas características psicométricas (Sinval & Marôco, 2020). Yucel (2018) utilizou esta escala num estudo sobre as relações entre a satisfação com o trabalho, o comprometimento organizacional e as intenções de turnover, e reportou elevados pesos fatoriais para todos os itens ($\lambda \geq .72$) e um α -Cronbach de .86. Também Jawahar e Liu (2016) reportaram para esta escala uma consistência interna aceitável, α -Cronbach de .74. A *Short Index of Job Satisfaction* (SIJS) de Judge et al. (2000) foi adaptada e validada para a população portuguesa por Sinval e Marôco (2020) (Tabela 3.14). Os 5 itens foram avaliados por uma escala de Likert com 5 pontos (1 - Discordo fortemente a 5 - Concordo fortemente). A escala apresentou boas características psicométricas: pesos fatoriais elevados ($\lambda \geq .58$), que é um indicador de validade fatorial, validade convergente ($VEM = .65$), e consistência interna (α -Cronbach = .90).

Tabela 3.14

Escala da Satisfação com o Trabalho de Judge et al. (2000) Validada para a População Portuguesa por Sinval et al. (2020).

Itens	Peso Fatorial (λ)
1	Sinto-me razoavelmente satisfeito(a) com o meu emprego atual. ($\lambda = .79$)
2	Na maioria dos dias estou entusiasmado com o meu trabalho. ($\lambda = .94$)
3	Cada dia no trabalho não parece ter fim. ($\lambda = .58$)
4	Sinto-me realmente satisfeito(a) com o meu trabalho. ($\lambda = .93$)
5	Considero que o meu emprego é particularmente desagradável. ($\lambda = .71$)

Para avaliar a fadiga, utilizaram-se alguns itens do Inventário Multidimensional da Fadiga (MFI) (Smets et al., 1995). O MFI é um instrumento de autorresposta com 20

itens que definem cinco dimensões de Fadiga: Geral, Física, Atividade reduzida, Motivação reduzida e Fadiga mental. Cada subescala é composta por 4 itens com 5 opções de resposta que variam de “sim, isso é verdade” até “não, isso não é verdade”. As propriedades psicométricas do instrumento foram avaliadas em quatro grupos distintos: um grupo de pacientes sujeitos a radioterapia; um grupo de doentes diagnosticados com fadiga crónica, um grupo de estudantes de psicologia e um grupo de recrutas do exército. O instrumento revelou validade convergente e de construto bem como uma boa consistência interna, a média de $\alpha_{\text{Cronbach}} = .84$.

O Inventário Multidimensional da Fadiga tem sido validado e utilizado em estudos da área da saúde, nomeadamente: em oncologia (min Chen et al., 2021; Verhaak et al., 2019; B. Zhang et al., 2017), em cardiologia (Antonio et al., 2019; Gecaite-Stonciene et al., 2020; Stokes et al., 2011), na doença mental como a esquizofrenia (Hedlund et al., 2015), em doentes diabéticos (Romadlon et al., 2022), na doença renal (Chilcot et al., 2017), na saúde ocupacional ou saúde em contexto de trabalho (Bazazan et al., 2019; Karpavičiūtė & Macijauskienė, 2016; Y. Liu et al., 2022; Reis et al., 2021), e até mesmo para a população geral (ling Chuang et al., 2018; Westenberger et al., 2022). Nestes estudos é reportada a boa fiabilidade da escala como um todo ($.77 \leq \alpha_{\text{total}} \leq .92$) bem como das suas subescalas ($\alpha \geq .70$). Os autores do MFI disponibilizam uma versão em português devidamente aferida para a população portuguesa (Tabela 3.15).

Tabela 3.15*Inventário Multidimensional da Fadiga de Smets et al. (1995) (versão portuguesa)*

Dimensões	Itens
Fadiga geral	MFI1– Sinto-me em forma MFI5– Sinto-me cansado(a). MFI12– Estou repousado(a) MFI16–Canso-me facilmente.
Fadiga física	MFI2–Fisicamente, apenas me sinto capaz de fazer poucas coisas (Fad2) MFI8–Fisicamente aguento muito (Fad6) MFI14–Fisicamente, sinto-me em má forma. (Fad4) MFI20–Fisicamente, sinto-me em excelente forma. (Fad8)
Atividade reduzida	MFI3– Sinto-me muito ativo(a). MFI6–Acho que faço muitas coisas num dia. MFI10–Acho que faço muito pouco num dia MFI17–Faço pouca coisa
Motivação reduzida	MFI4 – Apetece-me fazer todo o tipo de atividades agradáveis. MFI9–Fico incomodado(a) com o facto de ter coisas para fazer MFI15–Tenho muitos projetos. MFI18–Não me apetece fazer nada.
Fadiga mental	MFI7–Quando estou a fazer qualquer coisa consigo concentrar-me no que estou a fazer. (Fad7) MFI11–Tenho boa capacidade de concentração. (Fad1) MFI13–Tenho de me esforçar muito para me concentrar nas coisas (Fad3) MFI19–Distraio-me facilmente. (Fad5)

Nota: Apenas os itens abreviados entre parêntesis foram usados neste estudo.

3.3.2. Questionário do Estudo

Na elaboração deste segundo questionário tivemos em conta os mesmos princípios teóricos utilizados na elaboração do primeiro questionário e apresentados na secção 3.2.3. Assim, a nível da macroestrutura a grande preocupação centrou-se na dimensão do questionário e na sequência em como todos os itens das diferentes escalas de medida deveriam ser apresentados. A nível da microestrutura, as decisões foram mais simples, uma vez que a redação dos diferentes itens já estava bem definida e optou-se por manter a mensuração dos diferentes itens usando a escala de tipo Likert com 7 pontos (1-Discordo completamente a 7 – Concordo completamente).

Atendendo ao elevado número de construtos presentes no nosso modelo (11) e à elevada dimensão de algumas das escalas utilizadas na mensuração destes construtos, foi necessário proceder a uma seleção criteriosa dos itens a utilizar para avaliar cada um dos construtos, para garantir um questionário exequível, garantindo a validade da resposta.

Os itens utilizados na mensuração dos construtos do modelo presentes no questionário são os seguintes:

- **Balanço Trabalho-família** – utilizaram-se todos os 6 itens da escala de Carlson et al. (2009).
- **Antecedentes do Balanço Trabalho-família:**

No *suporte da família* – foram apenas utilizados os 4 itens correspondentes à dimensão família da escala multidimensional de suporte social percebido (MSPSS) desenvolvida por (Zimet et al., 1988);

Na *percepção do suporte social da organização (POS)* – foram utilizados os 8 itens da versão reduzida da escala POS, adaptada e validada para a população portuguesa por Santos e Gonçalves (2010);

No *stress com o trabalho* – apenas foram utilizados 4 itens da escala de Parker e Decotis (1983) aqueles que do ponto de vista conceitual/semântico melhor traduzem o que se pretende medir e do ponto de vista estatístico apresentaram melhores pesos fatoriais: “O meu trabalho deixa-me pouco tempo para outras atividades”; “Muitas vezes tenho a sensação de que estou casado(a) com o meu trabalho”; “Tenho muito trabalho e pouco tempo para fazê-lo”; “Sinto que nunca tenho um dia de folga”. Todos estes itens são da dimensão do *Time stress* (ver Tabela 3.5).

- **Consequentes do Balanço Trabalho-família:**

Na *satisfação com o trabalho* – apenas foram utilizados 3 dos 5 itens do *short index of job satisfaction* (SIJS) de Judge *et al.* (2000) adaptada e validada para a população portuguesa por Sinval e Marôco (2020). Os itens escolhidos foram aqueles que do ponto de vista conceitual/semântico melhor traduzem o que se pretende medir: “Sinto-me razoavelmente satisfeito(a) com o meu emprego atual”, “Na maioria dos dias, estou entusiasmado(a) com o meu trabalho”, “Sinto-me realmente satisfeito com o meu trabalho”(ver Tabela 3.14).

Na *satisfação com a família* – foram apenas utilizados 3 dos 5 itens da escala da satisfação com a vida familiar (SWFL) desenvolvida por Zabriskie e Ward em 2013 e que validamos, neste trabalho, para a população portuguesa. Os itens escolhidos foram aqueles que do ponto de vista conceitual/semântico melhor traduzem o que se pretende medir e do ponto de vista

estatístico apresentaram melhores pesos fatoriais: “Na maioria dos sentidos, a minha vida familiar é quase ideal”, “Estou satisfeito(a) com a minha vida familiar”, “Até agora, consegui as coisas importantes que quero na minha vida familiar”(ver Tabela 3.8).

Na *fadiga* – foram utilizados os itens referentes à fadiga física e à fadiga mental do inventário multidimensional de fadiga (MFI) de Smets et al. (1995), por nos parecerem os mais importantes de avaliar no contexto da gestão de recursos humanos (ver Tabela 3.15).

No *engagement com o trabalho* – foi utilizada a versão ultra-short da UWES-9, constituída apenas por 3 itens: “Sinto-me com energia no meu trabalho“, “Sou uma pessoa entusiasmada com o meu trabalho“, “Fico absorvido com o meu trabalho“(ver Tabela 3.11).

No *engagement com a família* – à semelhança da escolha efetuada no *engagement* com o trabalho, utilizamos apenas 3 itens um por cada uma das dimensões: “Sinto-me com energia quando estou com a minha família”; “Sou uma pessoa entusiasmada com a minha família”; “Fico absorvido com a minha família” (ver Tabela 3.7).

No *comprometimento organizacional* – apenas foram utilizados os 6 itens do comprometimento afetivo por ser o mais relevante no estudo em causa (ver Tabela 3.13);

Na *intenção de turnover* – utilizaram-se 3 dos 5 itens das escala Bozeman e Perrewé (2001), que validamos previamente. Os itens escolhidos foram aqueles que do ponto de vista concetual/semântico melhor traduzem o que se pretende medir e do ponto de vista estatístico apresentaram melhores pesos fatoriais: “Provavelmente irei procurar um novo emprego num futuro próximo”, “Neste momento, estou ativamente à procura de outro emprego

numa organização diferente”, “Não tenciono deixar o meu emprego” (ver Tabela 3.6);

Em termos de organização e apresentação do questionário: Após a introdução, o corpo do questionário começa pelas questões referentes à situação do trabalhador perante o trabalho, e termina com as questões de natureza sociodemográfica. Pelo meio temos cinco grupos de questões: o primeiro referente à relação trabalho-família (itens do balanço-trabalho-família), depois um conjunto de itens que abordam a relação com a família (itens do *engagement* com a família seguidos dos itens relativos à satisfação com a família e dos itens relativos ao suporte da família), segue-se um conjunto de itens que abordam a relação com o trabalho (itens do *engagement* com o trabalho, seguidos dos itens da escala de medida do stress com o trabalho, seguidos dos itens da intenção de *turnover*, e por último os itens da satisfação com o trabalho), um conjunto de itens que abordam a relação com a organização (itens do comprometimento organizacional afetivo) por último aparece um conjunto de itens relativos à situação pessoal do trabalhador (itens da fadiga). Uma cópia integral do questionário efetuado é apresentada no anexo B.

Este questionário foi colocado na plataforma *surveymonkey*, e o link gerado foi disponibilizado a alguns colegas para testagem e diagnóstico de possíveis incorreções. Uma vez pré-testado, passou-se à fase seguinte da recolha dos dados.

3.3.3. Recolha de Dados

As opções tomadas nesta recolha de dados foram idênticas às apresentadas na validação dos instrumentos de medida na secção 3.2.4. Os dados foram recolhidos através de questionários de autopreenchimento, por um processo de amostragem *snow-ball*, via redes sociais (Facebook, LinkedIn, WhatsApp, entre outros), entre novembro de 2022

e abril de 2023. O critério utilizado para inclusão na amostra foi “estar a trabalhar no momento da recolha”. A participação no estudo foi voluntária e aos participantes foi garantida a confidencialidade bem como o anonimato das respostas.

Um problema que se coloca nesta fase do trabalho é saber qual a dimensão de amostra, isto é, qual o número de respostas que devemos ter para proceder às análises estatísticas necessárias para responder às questões de investigação colocadas. Neste caso, para validar o modelo estrutural proposto vamos recorrer à análise de equações estruturais (ver secção 3.3.4), neste tipo de análise é frequente utilizar as “regras de polegar” de pelo menos 10 a 15 observações por item do questionário (Marôco, 2021). No entanto, o cálculo da dimensão da amostra pode ser obtido por métodos estatísticos com base na potência de teste desejada, da dimensão do efeito, do erro tipo I, do número de variáveis latentes no modelo e do número total de variáveis manifestas (Soper, 2022). Assim para uma potência de .8, uma dimensão do efeito média de .21, e erro tipo I de .05, 11 variáveis latentes e 51 variáveis manifestas a dimensão mínima da amostra é de 439 observações (Soper, 2022). Assim, e tendo em conta uma percentagem de respostas incompletas de 25% a 30%, apontou-se para uma recolha mínima de 550 repostas.

Obtiveram-se um total 566 respostas, mas no decorrer do processo de validação foram eliminados 79 questionários por se encontrarem muito incompletos. Assim, a amostra final é constituída por 487 observações.

3.3.4. Análise de Dados

Uma vez que os dados foram recolhidos num único momento, estudo *cross-seccional*, é importante avaliar até que ponto a variância do método comum constitui um problema (Podsakoff et al., 2003). Assim, a análise dos dados começou precisamente pela avaliação do enviesamento do método comum pelo teste do fator único de *Harman* (Podsakoff et al., 2003). Na validação do modelo teórico dos antecedentes e consequentes do ba-

lanço trabalho-família proposto (Figura 2.2) foi utilizada a metodologia de análise de equações estruturais e para testar os efeitos moderadores, da modalidade de trabalho, do sexo, do rendimento, do não ter/ter filhos e suas idades e de exercer ou não cargo de chefia, foi utilizada a metodologia de análise multigrupos. Por último, para avaliar se existem diferenças significativas nos valores médios do balanço trabalho-família nas diferentes categorias das variáveis moderadores utilizaram-se os testes de comparação de valores médios. Nesta secção vamos apresentar de forma sucinta cada uma destas técnicas de análise.

Enviesamento do Método Comum - Teste de Harman

Uma das técnicas estatísticas mais frequentemente utilizada para testar se os dados obtidos em estudos *cross-seccionais* apresentam problemas de enviesamento do método comum é o teste de *Harman* (Podsakoff et al., 2003; Tehseen et al., 2017).

A variância do método comum é definida como a variância do erro sistemático compartilhada entre as diferentes variáveis medidas na mesma fonte ou com o mesmo método e pode constituir um problema, uma vez que pode influenciar positivamente ou negativamente as relações entre as variáveis em estudo (Tehseen et al., 2017).

O teste de *Harman* é um procedimento utilizado após a recolha de dados para verificar se um único fator é responsável pela variação dos dados (Podsakoff et al., 2003; Tehseen et al., 2017). Este procedimento é relativamente simples de executar: basta fazer uma análise fatorial exploratória, com extração de fatores pelo método das componentes principais, utilizando todos os itens do questionário. Após isso, é necessário analisar a solução fatorial não rotacionada e verificar o número de fatores que podem causar a variação nas variáveis (Tehseen et al., 2017). Se um único fator emergir da análise fatorial, ou se o primeiro fator retido for responsável pela explicação da maior parte da variância, então estamos perante uma substancial variância do método comum (Pod-

sakoff et al., 2003), ou seja, temos enviesamentos devido ao método comum. De notar que este teste apenas diagnostica a presença de variância do método comum, não controla ou corrige o viés do método comum que possa estar presente no estudo (Podsakoff et al., 2003; Tehseen et al., 2017).

Análise de Equações Estruturais

A análise de equações estruturais é um procedimento analítico para testar como um conjunto de dados observados descrevem o modelo teórico e a suas relações (Vavra, 1997). O objetivo desta técnica é a validação de modelos teóricos que definem relações causais, hipotéticas, entre variáveis (Marôco, 2021). De uma forma geral e simplista, a análise de equações estruturais pode ser vista como a combinação de duas técnicas da análise estatística clássica: a análise fatorial (que define o modelo de medida) e a regressão linear (que define o modelo estrutural) (Klem, 2000; Marôco, 2021). Porém, o racional da análise de equações estruturais é bem diferente do racional associado às técnicas de análise da estatística clássica. Na análise de equações estruturais o “motor” de análise é a teoria, é ela que constitui o foco central da análise, e os dados obtidos servem para demonstrar se o modelo teórico proposto explica, ou não, convenientemente as relações entre as variáveis medida (Marôco, 2021). Esta análise apresenta algumas vantagens relativamente às análises da estatística clássica, nomeadamente a possibilidade de trabalhar em simultâneo variáveis manifestas/observáveis e variáveis latentes em modelos teóricos complexos, muitas vezes com efeitos de interação e/ou mediação.

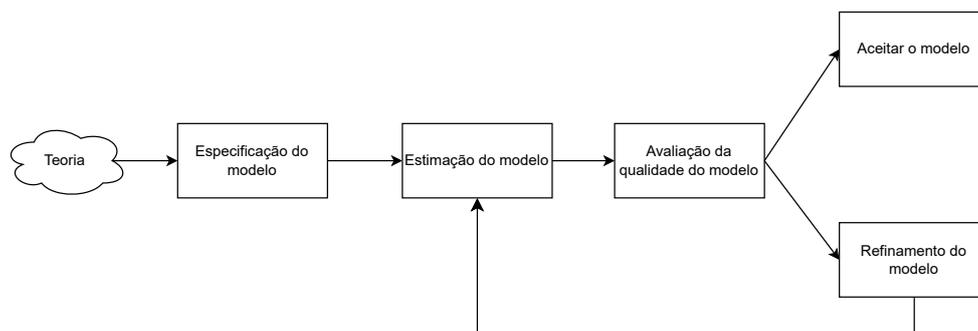
Nas ciências sociais, existem diversas variáveis, que não são diretamente observáveis e/ou mensuráveis. É o caso, por exemplo, do balanço trabalho-família, da satisfação com o trabalho, o *engagement* com o trabalho, entre outros. Estas variáveis são designadas variáveis latentes, fatores ou construtos. A mensuração destas variáveis é feita de forma indireta por recurso, às variáveis manifestas ou indicadores (na prática correspon-

dem a cada um dos itens dos instrumentos de medida), estas sim diretamente observáveis e/ou mensuráveis (Marôco, 2021). No nosso caso, o modelo é composto por 11 variáveis latentes que são operacionalizados através dos itens escolhidos (ver secção 3.3.2), e estes itens não são mais do que as manifestações da variável latente a que estão associados, ou seja, são as designadas variáveis manifestas ou indicadoras.

A análise de equações estruturais desenvolve-se num conjunto de etapas sucessivas (Figura 3.3), de complexidade crescente e recorrente até à aceitação, ou não, do modelo final (Marôco, 2021; Schumaker & Lomax, 1996). A *especificação do modelo* corresponde ao “desenho formal do modelo”, este não é mais do que o estabelecimento de um conjunto de hipóteses, baseadas no referencial teórico, acerca das relações entre as variáveis que segundo o investigador são capazes de reproduzir os dados observados (Klem, 2000; Marôco, 2021).

Figura 3.3

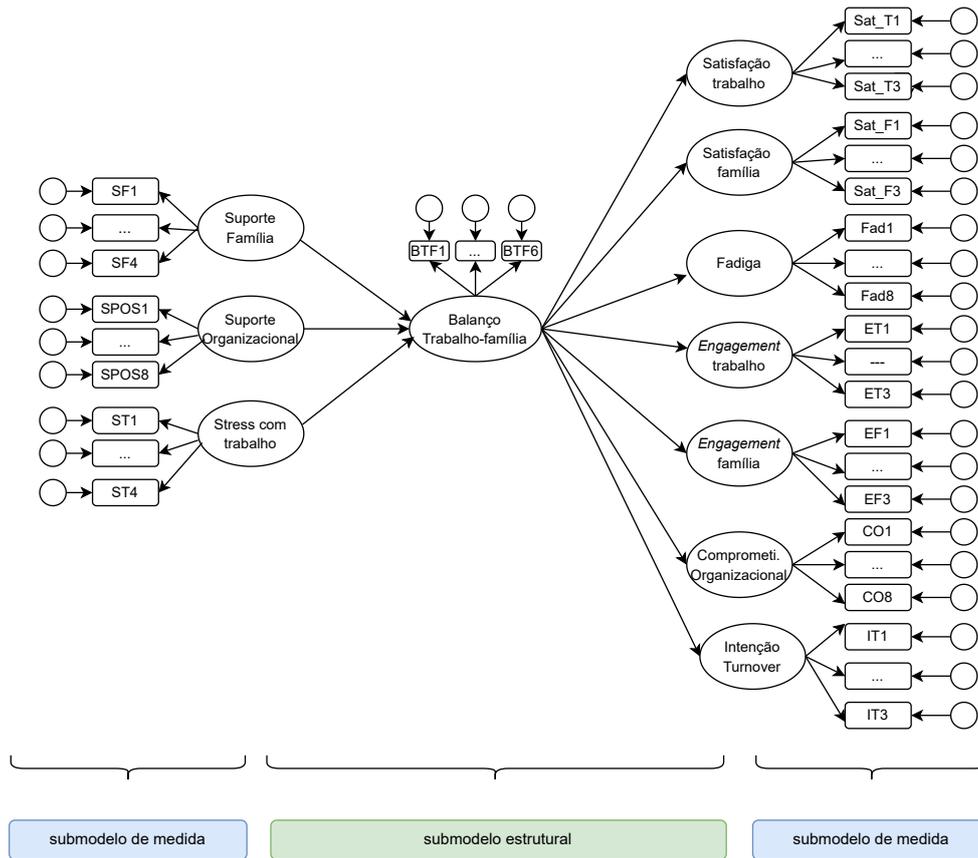
Sequência de Passos no Procedimento de Análise de Equações Estruturais (Adaptado de Marôco (2021); Shumacker & Lomax (1996))



Os modelos de equações estruturais são constituídos por dois submodelos: o submodelo de medida e o submodelo estrutural (Figura 3.4). O *submodelo de medida* é constituído pelo conjunto de relações entre as variáveis latentes e as variáveis manifestas que lhes estão associadas. A especificação do submodelo de medida corresponde a

definir quais as variáveis manifestas que operacionalizam cada um dos construtos ou variáveis latentes do modelo em estudo (Marôco, 2021; Schumaker & Lomax, 1996). O **submodelo estrutural** é constituído pelo conjunto de variáveis latentes ou construtos e as respetivas relações de causalidade. O submodelo estrutural corresponde à análise de trajetórias, num modelo análogo à regressão linear múltipla e ilustra os efeitos diretos e indiretos entre as diferentes variáveis latentes (Klem, 2000). Refira-se que relativamente ao modelo de mediação apresentado na Figura 3.4, dentro dos retângulos estão representadas as variáveis manifestas (itens do questionário), dentro das elipses estão representadas as variáveis latentes, e nos círculos vazios os erros associados a cada uma das variáveis manifestas (os erros correspondem a outras ‘causas’ das variáveis manifestas que não são explicitadas no modelo), as setas (\rightarrow) representam as relações de causa para efeito. É, ainda de salientar que neste modelo temos: três variáveis latentes exógenas (o suporte da família, o suporte organizacional e o stress com o trabalho) e sete variáveis latentes endógenas (a satisfação com o trabalho, a satisfação com a família, a fadiga, o *engagement* com o trabalho, o *engagement* com a família, o comprometimento organizacional afetivo e a intenção de *turnover*). A variável latente balanço trabalho-família é simultaneamente endógena e exógena, isto é uma variável mediadora. De notar que por uma questão de simplificação de representação não são apresentados os efeitos diretos de cada um dos antecedentes sobre os consequentes, os quais fazem parte do submodelo estrutural.

Figura 3.4
Representação Gráfica do Modelo de Mediação Proposto



Nota: por questão de simplificação da representação não são apresentados os efeitos diretos dos antecedentes sobre os consequentes – o modelo completo consta da Figura 4.37

A *estimação do modelo* corresponde à obtenção das estimativas de todos os parâmetros do modelo (pesos fatoriais, coeficientes de regressão, covariâncias, médias, variância dos erros de medida) que reproduzam, o melhor possível, os dados observados na amostra em análise. Na análise de equações estruturais, os dados são as covariâncias/correlações entre as variáveis manifestas e não as observações de cada sujeito em

cada uma das variáveis manifestas. Assim, o objetivo é obter estimativas dos parâmetros que maximizem a probabilidade de observar a estrutura correlacional das variáveis manifestas observada na amostra (Marôco, 2021).

Os *softwares* de análise de equações estruturais utilizam algoritmos iterativos para obter as estimativas dos parâmetros que minimizam uma função da diferença entre a matriz das covariâncias observadas na amostra (\mathbf{S}) e a matriz das covariâncias gerada pelo modelo teórico (Σ), designada por função de discrepância. A minimização da função de discrepância pode ser obtida por diferentes métodos estatísticos; de entre os de uso mais generalizado, enumeram-se o método da máxima verosimilhança (ML) e o método dos mínimos quadrados ponderados (WLS), utilizados na estimação dos parâmetros do modelo neste trabalho.

No método de máxima verosimilhança, a função de discrepância é (Kaplan, 2000):

$$f_{ML} = \log \left| \Sigma(\hat{\theta}) \right| + tr \left(\mathbf{S} \Sigma(\hat{\theta})^{-1} \right) - \log |\mathbf{S}| - p$$

onde $\left| \Sigma(\hat{\theta}) \right|$ é o determinante da matriz de covariâncias estimada pelo modelo com estimativa θ dos parâmetros, \mathbf{S} é a matriz de covariâncias amostral, $tr(\dots)$ representa a função traço de uma matriz e, p é o número total de variáveis do modelo.

No método dos mínimos quadrados ponderados (WLS), um dos métodos de distribuição assintótica livre de uso mais generalizado, a função de discrepância é (Kaplan, 2000):

$$f_{wls} = (\mathbf{s} - \sigma) \mathbf{W}^{-1} (\mathbf{s} - \sigma)$$

onde \mathbf{s} é um vetor de elementos não redundantes da matriz \mathbf{S} de dimensão p , $\hat{\mathbf{s}}$ é o vetor de estimativas e p representa o número de variáveis do questionário. A matriz $\hat{\mathbf{W}}$ é uma matriz positiva de pesos obtidos a partir das variâncias-covariâncias dos itens.

Estes métodos diferem quer na sua conceptualização teórica (diferente função de

discrepância) quer nos pressupostos da sua aplicação. Assim, o método da máxima verosimilhança requer que as variáveis manifestas apresentem distribuição normal multivariada, ou que pelo menos a violação deste pressuposto não seja muito grave ($|Sk| \leq 3$, $|Ku| \leq 7$), nestas condições as estimativas produzidas por este método são consistentes e eficientes. No sentido de eliminar os problemas associados à não existência de normalidade multivariada, pode recorrer-se ao Método da Máxima Verosimilhança Robusta (MLR), que possui uma correção ao enviesamento multivariado — correção de Satorra-Bentler (Marôco, 2021). Os métodos de distribuição assintótica livre não exigem a distribuição normal multivariada das variáveis manifestas, mas exigem amostras de maior dimensão que os outros métodos de estimação (Marôco, 2021).

A avaliação da qualidade do modelo – esta fase corresponde à verificação da adequação do modelo quer aos dados observados, quer à realidade que se pretende estudar. O que se pretende é avaliar quão bem o modelo teórico reproduz a estrutura correlacional das variáveis manifestas da amostra em estudo (Marôco, 2021). Existem várias estatísticas para avaliar este ajustamento. Estas estatísticas são as mesmas apresentadas anteriormente na avaliação da qualidade de ajustamento dos modelos de medida (secção 3.2.5, Tabela 3.9). E o racional da sua utilização é rigorosamente o mesmo. Isto é, como diferentes índices avaliam aspetos diferentes do ajustamento, é importante avaliar o modelo usando uma multiplicidade de índices, para evitar que o julgamento final não seja um artefacto da escolha (B. Thompson, 2000).

Nos modelos causais com variáveis latentes, como o modelo que pretendemos validar, a estratégia mais usual é fazer o processo em duas etapas. A primeira etapa corresponde à validação do submodelo de medida – especificação, estimação e avaliação da qualidade do ajustamento do submodelo de medida e eventual refinamento deste modelo, garantindo a adequabilidade deste submodelo (corresponde à realização da Análise Fatorial Confirmatória, apresentada na secção 3.2.5). Na segunda etapa, procede-se ao ajustamento do modelo global, incluindo o submodelo estrutural (relações causais entre

as diferentes variáveis latentes). Esta estratégia garante que o submodelo de medida é devidamente validado e garante que, caso o modelo causal tenha uma fraca qualidade, esta não se deva à fraca qualidade da medida (Anderson & Gerbing, 1988; Marôco, 2021).

Se o modelo avaliado apresentar bons índices de ajustamento (ver secção 3.2.5, Tabela 3.9), o modelo é aceite; caso contrário, terá que se proceder a um refinamento ou reespecificação do modelo.

O modelo estrutural proposto nesta tese é um modelo de mediação. Para estudar o efeito de mediação do balanço trabalho-família é necessário estimar os efeitos indiretos dos antecedentes sobre os consequentes via balanço trabalho-família. Estes efeitos calculam-se multiplicando os coeficientes de regressão de cada um dos antecedentes sobre o balanço trabalho-família pelos coeficientes de regressão do balanço trabalho-família sobre cada um dos consequentes. Para além deste efeito indireto, os antecedentes exercem também sobre os consequentes um efeito direto. Se a mediação for perfeita o efeito direto é nulo. Existe mediação se os efeitos indiretos forem significativos (Marôco, 2021).

Análise Multigrupos

Para proceder à comparação do modelo entre grupos (diferentes modalidades de trabalho, diferentes níveis de escolaridade, diferentes rendimentos socioeconómicos, diferentes sexos, entre outros), é necessário estudar a invariância da medida. Se a invariância da medida não puder ser estabelecida, a comparação entre grupos não pode ser feita de forma inequívoca. Isto é, é impossível saber se as diferenças observadas se devem efetivamente a uma diferença na atitude/estado entre os grupos ou a diferentes propriedades dos itens do instrumento de medida (Cheung & Rensvold, 2002). Para avaliar a invariância da medida, procedeu-se a uma análise multigrupos.

A análise multigrupos tem como objetivo avaliar se a estrutura do modelo de equações estruturais é equivalente/invariante entre diferentes grupos Marôco (2021). Um modelo fatorial diz-se invariante em dois ou mais grupos mutuamente exclusivos e independentes se os fatores, os pesos fatoriais e as covariâncias entre os fatores não diferirem significativamente entre grupos.

A análise da invariância do modelo fatorial desenvolve-se sequencialmente num conjunto de etapas ordenadas e de complexidade crescente Marôco (2021):

1ª etapa - análise do modelo fatorial de base, sem qualquer tipo de restrição, em cada um dos G grupos em simultâneo (avaliar os valores dos diversos índices de ajustamento, como por exemplo: *CFI*, *TLI*, *RMSEA*, *SRMR*) – o bom ajustamento do modelo simultaneamente aos diferentes grupos é indicador da ***invariância configuracional*** do modelo, isto é, o modelo adequa-se igualmente bem aos G grupos em análise;

2ª etapa - análise do modelo de medida, começa por impor a restrição de que os pesos fatoriais devem ser iguais em todos os grupos, para avaliar a existência de ***invariância de medida fraca***. No passo seguinte, para além da restrição dos pesos fatoriais serem iguais em todos os grupos, também os interceptos são sujeitos a esta restrição, e neste caso está a avaliar-se a existência de ***invariância de medida forte*** ou ***invariância escalar***;

3ª etapa - análise de médias latentes, tem como objetivo comparar as médias dos fatores dos diferentes grupos. Nesta fase, as restrições são aos pesos fatoriais, aos interceptos e às médias dos fatores que devem ser iguais em todos os grupos. Se as médias dos diferentes fatores não diferirem significativamente entre grupos, então conclui-se pela ***invariância das médias latentes***;

4ª etapa - análise de covariância entre fatores latentes, tem como objetivo avaliar se os diferentes fatores dos instrumentos multifatoriais estão relacionados entre si da mesma forma e testar assim a ***invariância estrutural*** do modelo em todos os grupos em análise. Nesta fase, para além da restrição dos pesos fatoriais e dos interceptos serem

iguais em todos os grupos, também as covariâncias dos fatores devem ser iguais em todos os grupos.

Na comparação entre os diferentes modelos aninhados, ou de forma análoga, entre as sucessivas etapas, pode utilizar-se a diferença entre os valores da estatística do χ^2 entre os dois modelos sucessivos ($\Delta\chi^2$). Se esta não for significativa, conclui-se pela existência de invariância. No entanto, quando as amostras são grandes e/ou os grupos são de dimensões muito diferentes, quaisquer diferenças triviais na estimativa dos parâmetros dos diferentes grupos podem ser estatisticamente significativas de acordo com o teste ao χ^2 . Assim, Cheung e Rensvold (2002) sugerem a utilização adicional da diferença dos índices de ajustamento CFI entre modelos sucessivos (ΔCFI), e mais recentemente Rutkowski e Svetina (2014), trabalhando com amostras muito grandes (com milhares de sujeitos), sugerem também a utilização do $\Delta RMSEA$. Os modelos serão invariantes se $|CFI| < .01$ e $|RMSEA| < .02$ (Marôco, 2021; Rutkowski & Svetina, 2014).

Os níveis de invariância a testar dependem dos objetivos da análise (Marôco, 2021), pelo que nem sempre é necessário verificar todos estes níveis de invariância. Assim, se apenas for necessário demonstrar a validade fatorial do construto, é suficiente verificar a existência de invariância de medida fraca, mas se, pelo contrário, o objetivo é mostrar que os construtos, num modelo multifatorial (como é o caso do modelo de relações proposto), estão relacionados entre si da mesma forma nos diferentes grupos, então é necessário demonstrar a invariância estrutural.

Verificados os pressupostos da normalidade ($|Sk| \leq 3$ e $|Ku| \leq 7$) e da homocedasticidade de variâncias (Teste de Levene), utilizaram-se os testes de comparação de médias entre grupos – *t-student* para amostras independentes e ANOVA *one-way* para verificar se os valores médios do balanço trabalho-família diferiam significativamente entre as categorias de cada uma das variáveis moderadoras em estudo. Considerou-se um $\alpha = .05$.

As análises estatísticas foram realizadas com o *software* IBM SPSS (v.27, IBM SPSS, Armonk, NY) e os pacotes *Lavaan* (Rosseel, 2012) e *semTools* (Jorgensen et al., 2021) para o *software* R (v. 4.1, R Core Team, Viena, Áustria). Na estimação do modelo usou-se o método dos mínimos quadrados ponderados pela diagonal da matriz de variância-covariância (DWLS) e na análise multigrupos optou-se pelo método da máxima verossimilhança robusta (MLR). O recurso a este método tornou-se necessário uma vez que nem todas as categorias de todos os itens em todos os grupos tinham observações necessárias para estimar os *thresholds* requeridos para o cálculo das correlações policóricas no método DWLS. Por outro lado, atendendo à escala de medida dos itens das escalas – ordinais com 5 ou mais pontos – o método MLR é adequado para este tipo de medidas (Marôco, 2021). A avaliação da qualidade dos modelos, tal como na validação dos instrumentos de medida, foi feita com os índices de qualidade de ajustamento usuais (Tabela 3.9). Relativamente à fiabilidade da medida, consideraram-se adequadas as medidas com valores de consistência interna superiores a .70 (Marôco, 2021).

4. Resultados

Neste capítulo vamos apresentar os principais resultados decorrentes da análise efetuada à informação recolhida, em cada uma das fases deste estudo.

4.1. Fase I – Revisão Sistemática de Literatura

Segundo a aplicação dos critérios do PRISMA 2020 *Statment* (M. J. Page et al., 2021), já apresentados na secção 3.1.1, foram selecionados 60 artigos para serem objeto de estudo detalhado, mediante técnicas de análise bibliométrica e também de análise descritiva de conteúdos. Nesta secção vamos apresentar os principais resultados obtidos nestas análises.

4.1.1. Análise Bibliométrica

Na Figura 4.1, é apresentada uma análise sumária dos principais resultados da análise de performance. Da sua leitura, constata-se que os 60 artigos selecionados foram publicados entre 2007 e 2022 em 50 revistas diferentes por 161 autores. Apenas 3 artigos foram escritos por um único autor. Foram identificadas 232 palavras-chaves/descriptores. O número total de referências diferentes usadas nos 60 artigos é de 3144 e o número médio de citações por documento é 27.57. Em média a idade dos documentos é 4.83 anos, o que é um indicador de artigos bastante recentes, o que também se pode verificar

da leitura do gráfico apresentado na Figura 4.2, quase metade (46.7%) das publicações são de posteriores a 2020.

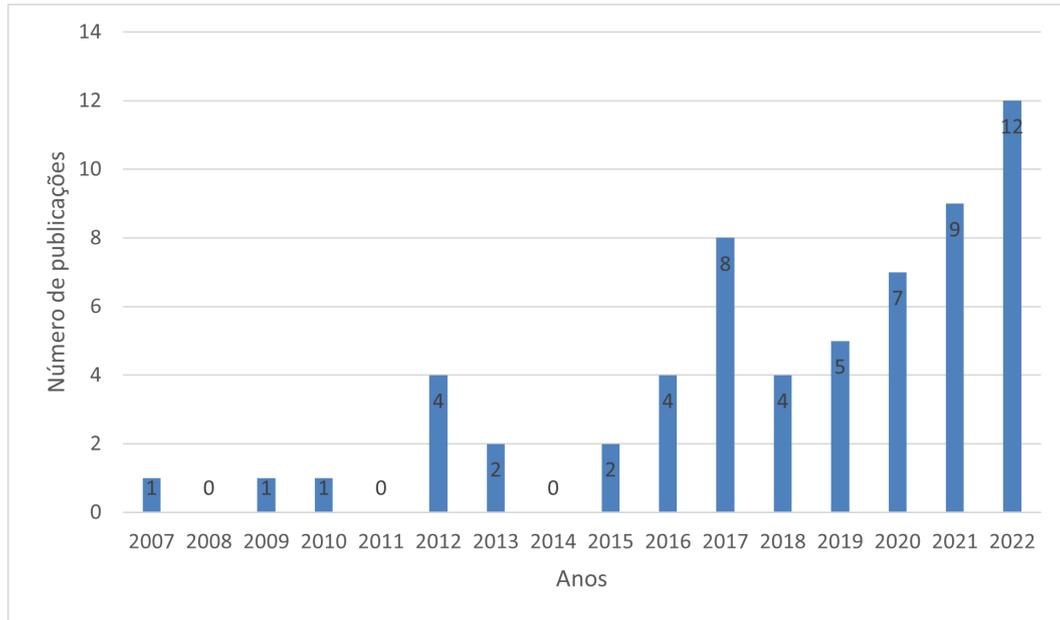
Figura 4.1

Síntese dos Principais Resultados da Análise Bibliométrica dos Artigos Selecionados



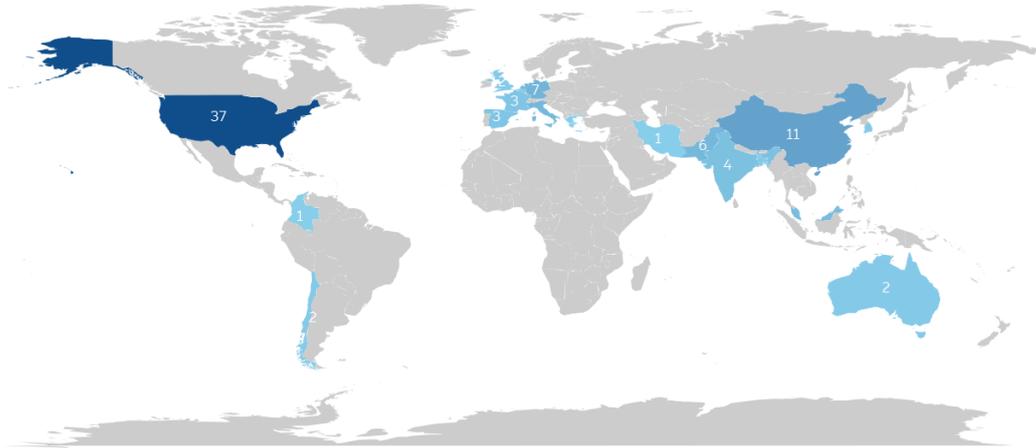
Produção por Ano, por País e por Revista

A tendência de publicação nesta área de estudos tem sido nitidamente crescente, com uma taxa de crescimento médio de 18.02% ao ano. O máximo de artigos ocorre precisamente em 2022, com 12 artigos publicados até agosto (altura em que foi feita a recolha dos dados) (Figura 4.2).

Figura 4.2*Número de Artigos Incluídos na Revisão Sistemática, no Período de 17 anos*

As publicações selecionadas para análise foram produzidas por autores de 20 países, espalhados pelos diferentes continentes, à exceção de África (Figura 4.3). O país com maior índice de produção é os Estados Unidos da América com 37 publicações. Segue-se a China com 11 publicações e a Alemanha com 7 publicações. A Itália, o Paquistão e a Holanda apresentam 6 publicações, a Malásia 5 publicações, a Índia 4 publicações; a França e a Espanha apresentam 3 publicações; a Austrália, o Bangladesh o Chile, o Reino Unido e a Coreia do Sul apresentam 2 publicações. Os restantes países: Bélgica, Colômbia, Grécia, Irão e Singapura são representados apenas por uma publicação. De notar que esta repartição foi calculada com base nas afiliações dos autores dos artigos, e que a soma de todos estes é superior (98) ao número de artigos em análise. O que significa que parte destes artigos foram publicados em coautoria entre investigadores de países diferentes.

Figura 4.3
Distribuição dos Artigos Seleccionados por País

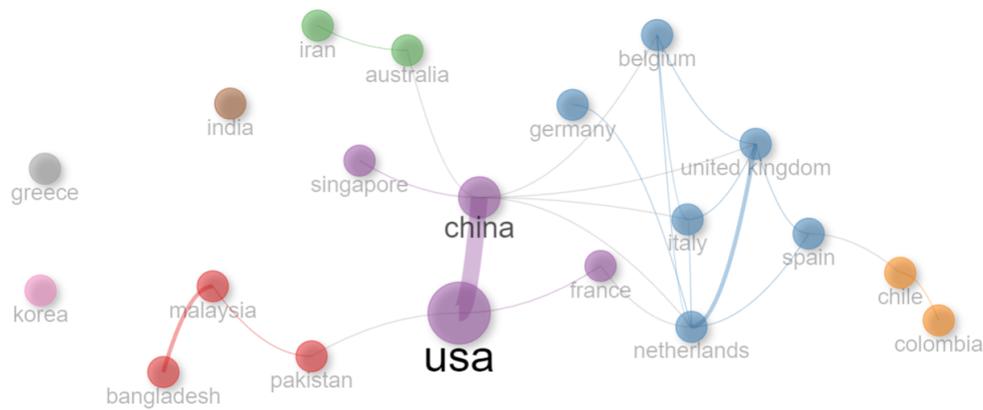


Na Figura 4.4, está representada a rede de colaboração de autores dos diferentes países. De referir a existência de cinco *clusters*/grupos de países com colaborações: O *Cluster* roxo - formado pelos Estados Unidos da América, pela China, por Singapura e França. Neste caso é francamente visível a forte ligação (aresta mais larga) existente entre a China e os Estados Unidos da América evidenciando que, nos artigos em análise, ocorre uma forte colaboração entre os autores/investigadores destes dois países. O *Cluster* azul - formado apenas por países europeus. Estabelece as ligações entre os investigadores da Alemanha, Bélgica, Espanha, Itália, Holanda e Reino Unido. Neste caso, a ligação mais forte ocorre entre a Holanda e o Reino Unido, evidenciando uma maior colaboração entre os investigadores destes dois países. É ainda de referir que a França, sendo um país europeu, aparece associado ao *Cluster* dos Estados Unidos da América pois a sua colaboração com os autores deste país é superior à observada com os países da Europa, nomeadamente a Holanda, o único país europeu com que estabelece relação. O *Cluster* vermelho - é formado por países da Ásia - a Malásia, o Paquistão e o Bangladesh. Neste grupo, a colaboração mais forte regista-se entre os autores/in-

investigadores da Malásia e do Bangladesh. O *Cluster* laranja – formado pelos países da América Latina - Chile e Colômbia. O *Cluster* verde- que é formado pelo Irão e a Austrália. É ainda de referir que existem colaborações entre autores de países que não estão agrupados no mesmo *Cluster*. É caso dos autores dos Estados Unidos da América e do Paquistão, França e Holanda, Espanha e Chile, e da China com a Austrália, com a Bélgica, Itália, Reino Unido e Holanda. Os autores da Índia, da Grécia e da Coreia, não estabelecem qualquer relação com autores de outras nacionalidades.

Figura 4.4

Rede de Colaborações entre Autores de Diferentes Países



Os 60 artigos selecionados para revisão foram publicados em 50 revistas diferentes, o que revela uma grande diversidade de opções (Tabela 4.1). Três dos artigos selecionados foram publicados na revista *Human Relations*, as revistas *Behavioral Sciences*, *Career Development International*, *Current Psychology*, *International Journal of Human Resource Management*, *Journal of Applied Psychology*, *Journal of Managerial Psychology*, *Journal of Vocational Behavior* e *Personnel Review*, publicaram cada uma delas dois artigos. As restantes 41 revistas publicaram cada uma delas apenas 1 artigo. Na Tabela 4.1 é apresentado o top dez das revistas, utilizadas bem como a sua área de estudos e respetivas métricas. De notar que a décima revista estaria a par das restantes 40, todas

com uma publicação, optou-se por apresentar aquela que das 40 apresentava melhores métricas. As revistas utilizadas abrangem uma ampla área de estudos desde a gestão, nomeadamente a gestão de pessoas, ao comportamento organizacional, às ciências sociais, entre outras.

Tabela 4.1

Top das Dez Revistas em que os Artigos da RSL Foram Publicados

Nome da revista	Nº de Publ.	H-index(Q)*	Área de estudos
Human Relations	3	152 (Q1)	Artes e Humanidades; Negócios, Gestão e Contabilidade; Ciências Sociais
Behavioral Sciences	2	39 (Q2)	Agricultura e Ciências Biológicas, Bioquímica, Genética e Biologia Molecular; Neurociências, Psicologia, Ciências Sociais
Career Development International	2	73 (Q2)	Negócios, Gestão e Contabilidade; Ciências Sociais
Current Psychology	2	54 (Q2)	Psicologia
International Journal of Human Resource Management	2	130 (Q2)	Gestão de pessoas; Comportamento Organizacional; Psicologia Ocupacional

Continua na página seguinte

Tabela 4.1 (Continuação)*Top das Dez Revistas em que os Artigos da RSL Foram Publicados*

Nome da revista	Nº de Publ.	H-index(Q)*	Área de estudos
Journal of Applied Psychology	2	324 (Q1)	Psicologia Aplicada
Journal of Managerial Psychology	2	91 (Q2)	Negócios, Gestão e Contabilidade; Ciências da decisão; Psicologia
Journal of Vocational Behavior	2	175 (Q1)	Negócios, Gestão e Contabilidade; Ciências Sociais; Psicologia
Personnel Review	2	83 (Q2)	Comportamento Organizacional; Gestão de Recursos Humanos; Psicologia
PLoS One	1	404 (Q1)	Multidisciplinar

* Obtido de *Scimago Rank Journal* 2024.

No que se refere às métricas verificamos que os 20 artigos apresentados nesta tabela todos eles foram publicados em revistas Q1 ou Q2, conforme a classificação do *Scimago Rank Journal*, isto é, revistas reconhecidas como sendo de “boa” a “muito boa qualidade”. Podemos ainda, numa análise mais pormenorizada, dizer que: do total de artigos analisados, 36.7% foram publicados em revistas Q1, 44.9% em revistas Q2 e 8.1% em revistas Q3. Assim, podemos afirmar que a grande maioria dos artigos (82%), foram publicados em revistas Q1 ou Q2, pelo que será de esperar que estes artigos sejam

de boa qualidade (a qualidade dos artigos foi objeto de estudo na secção 3.1.1).

Autores, Publicações e Citações

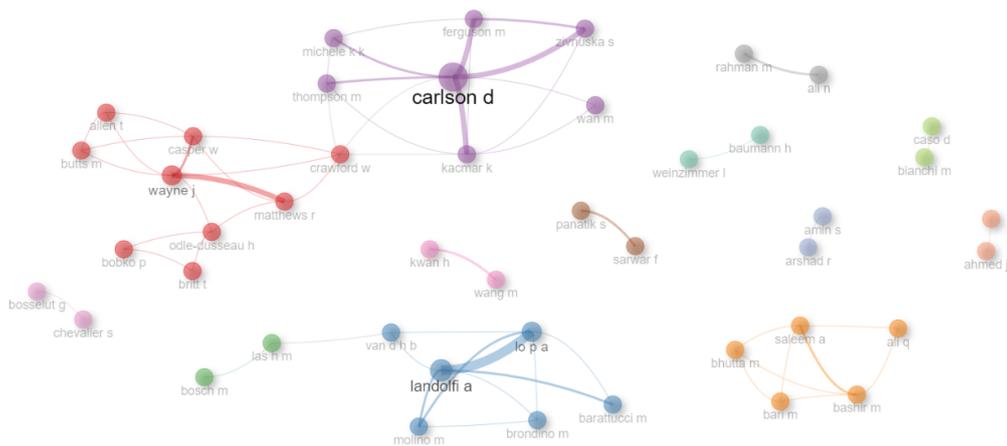
Entre os 161 autores dos 60 artigos em análise, os que mais publicaram foram: Dawn Carlson da Universidade de Baylor nos Estados Unidos da América com 7 publicações, Alfonso Landolfi da Itália com 5 publicações, Alessandro Lo Presti da Itália e Jane Wayne dos Estados Unidos da América ambos com 4 publicações.

Na Figura 4.5 é apresentada a rede de colaborações entre os autores. Existem 13 grupos/*Clusters* de trabalho:

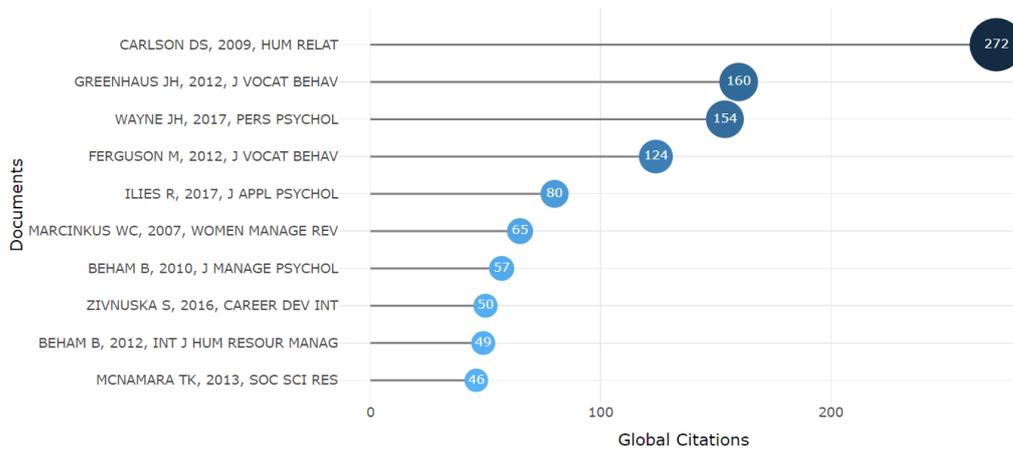
1. *Cluster* roxo demonstra a colaboração entre Carlson, D., Zivnuska, S., Ferguson, M., Michele, K. K., Thompson, M., Kacmar, K. e Wan, M. É de notar que neste *cluster* o autor com maior contribuição para o grupo (maior círculo/nodo) é Carlson, D. e que este estabelece ligação mais forte (ligações entre círculos/nodos mais largos) com Zivnuska, S. e com Ferguson, M. do que com os outros colegas. É ainda de referir a ligação de Carlson, D. a Crawford, W. inserido num outro grupo de colaborações. De referir ainda que todos estes autores são de universidades americanas (Utah, Califórnia, Texas);
2. *Cluster* vermelho demonstra a colaboração entre os seguintes autores, também todos de universidades americanas (Alabama, Flórida, Carolina do Norte, Carolina do Sul, Texas e Washington): Wayne, J., Mathews, R., Crawford, W., Casper, W., Allen, T., Butts, M., Bobko, P., Britt, T. e Odle-Dusseau, H. Neste grupo, o autor que mais contribuições apresenta é Wayne, J. É ainda de referir que este autor apresenta uma maior ligação a Mathews, R. e não apresenta qualquer ligação a Bobko, P.;

3. *Cluster* azul apresenta a colaboração de Landolfi, A., Lo Presti, A., Barattucci, M., Brondino, M., Molino, M. e Van D. H. B. Neste grupo, o autor que mais contribuições apresenta é Landolfi, A. e a sua ligação mais forte é com Lo Presti, A. É ainda de referir a ligação de um elemento deste grupo, Van der Heidgen, B., a Las Heras, M. conectada a um outro grupo de trabalho. Neste grupo de trabalho, à exceção de Van der Heidgen que está afeto a várias universidades, nomeadamente na Holanda, Bélgica e China, todos os outros estão afetos a universidades italianas;
4. *Cluster* laranja constituído pelos autores: Saleem, A., Ali, Q., Bashir, M., Bari, M., Bhutta, M., todos de universidades sediadas no Paquistão, à exceção de Bhutta, M., que aparece afeto à Universidade de Ohio nos Estados Unidos. Neste grupo, todos os autores apresentam igual contributo, registando-se uma ligação mais forte entre Saleem, A. e Bashir, M.;
5. Os restantes 9 grupos de trabalho são todos constituídos por apenas 2 autores.

Figura 4.5
Rede de Colaborações entre Autores



No que se refere à análise das citações, a nível global, estas variam entre zero e 272 citações. A média de citações dos artigos em análise é de 27.5 (a mediana é 13, a moda é zero e o Q3 é 36, o que significa que 75% dos artigos analisados têm um número de citações igual ou inferior a 36 – isto não é necessariamente um mau indicador uma vez que temos uma elevada percentagem de artigos muito recentes). Entre os artigos selecionados, o top dez dos que apresentam mais citações a nível global é apresentado na Figura 4.6. O artigo de Carlson et al. (2009), onde é aprofundado o conhecimento dos diversos construtos da relação trabalho-família sendo desenvolvida a escala que permite avaliar a eficácia com o balanço trabalho-família, com 272 citações, ocupa o primeiro lugar da tabela. No segundo lugar, com 160 citações temos o artigo de Greenhaus et al. (2012), onde são abordados os mecanismos pelos quais o suporte social dos supervisores da organização e da família se relacionam com o balanço trabalho-família do trabalhador. Em terceiro lugar, com 154 citações temos o trabalho de Wayne et al. (2017), onde são abordadas 4 conceptualizações diferentes para o balanço trabalho-família e estudadas as suas relações com os seus principais *outcomes* a nível individual, familiar e organizacional. O trabalho de Ferguson et al. (2012) sobre a mediação do balanço trabalho-família na relação entre o suporte social dos colegas e do cônjuge na satisfação com o trabalho, com a família e conjugal, aparece na quarta posição com 124 citações. Os restantes artigos deste top dez apresentam menos de 100 citações - mais concretamente, apresentam citações que variam de 46 a 80 citações.

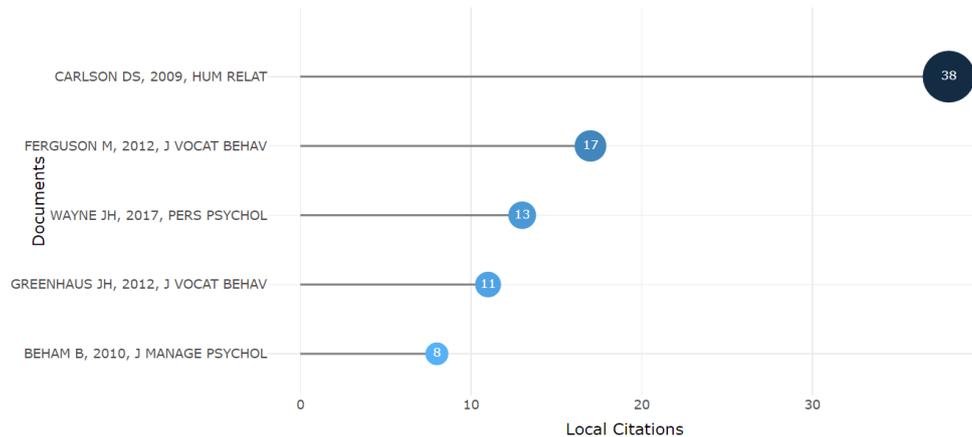
Figura 4.6*Top Dez dos Artigos com mais Citações a Nível Global*

Um outro indicador da popularidade dos artigos, em outros trabalhos de investigação incluindo em outras áreas de estudo, é o total de citações por ano. Este indicador tem em conta não só o total de citações como também a “idade” do artigo. Na Tabela 4.2, são apresentados os 10 artigos com maior número de citações por ano. A sua análise mostra que o artigo com maior número de citações por ano é de Wayne et al. (2017), com 19.25 citações, o segundo artigo com maior número de citações anual é o de Carlson et al. (2009) com 17 citações e o terceiro artigo com maior número de citações é o de Greenhaus et al. (2012) com 12.31 citações. Artigos recentes não aparecem no top 10 dos artigos mais citados, mas contam com um considerável número de citações por ano. É o caso do artigo de Wayne et al. (2020) com 7.8 citações, onde é analisada a importância relativa dos diferentes recursos (individuais, familiares e profissionais) na satisfação com o balanço trabalho-família, mediado pelo conflito trabalho-família e o enriquecimento trabalho-família, e do artigo de Leung et al. (2020) com 7.4 citações, onde é analisado o efeito do apoio familiar na satisfação com o balanço trabalho-família em proprietários de pequenas e médias empresas.

Tabela 4.2*Top Dez dos Artigos com mais Citações por Ano*

Artigo	Total de citações por ano
Wayne JH, 2017, Pers Psych	19.25
Carlson DS, 2009, Hum Relat	17.00
Greenhaus JH, 2012, J Vocat Behav	12.31
Ilies R, 2017, J Appl Psychol	10.00
Ferguson M, 2012, J Vocat Behav	9.54
Wayne JH, 2020, Hum Resour Manage	7.80
Leung YK, 2020, J Small Bus Manag	7.40
Zivnuska S, 2016, Career Dev Int	5.56
Choi J, 2018, J Organ Behav	5.29
Wang M, 2017, Asia Pac J Hum Resour	5.00

Nos 60 artigos selecionados, 75% não têm citações locais. A Figura 4.7 mostra os cinco mais citados. O artigo mais citado é Carlson et al. (2009) com 38 citações, seguido de Ferguson et al. (2012) com 17, Wayne et al. (2017) com 13, Greenhaus et al. (2012) com 11, e Beham e Drobnič (2010) com 8 citações.

Figura 4.7*Top Cinco dos Artigos com mais Citações a Nível Local**Palavras-Chave e Análise da sua Coocorrência*

Nos artigos analisados, os autores utilizaram um total de 232 descritores. Como alguns eram sinónimos, foi necessária uma uniformização, resultando em 188 palavras-chave.

Na Figura 4.8 é apresentado o *tree map* das palavras-chave com pelo menos 2 ocorrências. A palavra mais relevante é o *work-family balance* com 39 ocorrências, 65% dos artigos estudados apresentam nos seus descritores esta palavra, o que não é de estranhar uma vez que este é o construto central da nossa análise. A seguir, aparece o *work-family conflict* com 12 ocorrências, seguido pelo *satisfaction with work-family balance* com 10 ocorrências. Com 8 ocorrências temos *job satisfaction* e *work-family enrichment*; com 4 ocorrências temos *social support*, *supervisor support* e *turnover intentions*. Com 3 ocorrências temos um grupo de 11 palavras, das quais se destacam: *core self-evaluations*, *coworker support*, *family satisfaction*, *life satisfaction*, *spousal support*, *well-being* e *work engagement*. Com 2 ocorrências temos um grupo também com 11 palavras, entre as quais: o *burnout*, a *marital satisfaction*, o *Organizational commitment*, o *Psychological capital*. As restantes 158 palavras são de ocorrência única.

Na Figura 4.9 é apresentada a rede de coocorrência das palavras-chave definidas pelo autor. Nesta análise, para além da ocorrência, é explicitada a ocorrência conjunta através das ligações existentes entre as diferentes palavras-chave. Identificam-se 3 *clusters*/grupos de palavras-chave:

1. *Cluster* vermelho - o maior dos *clusters* agrupa 12 palavras-chave. O *work-family balance* é a palavra com o maior número de ocorrências e ligações a todas as outras palavras do grupo. Sendo de salientar que a sua ligação mais forte, dentro do grupo, é à *job satisfaction*, o que traduz uma maior coocorrência entre estas 2 palavras. As outras palavras associadas a este *cluster*, à exceção da *conservation resources theory*, definem antecedentes ou consequentes do balanço trabalho-família - *job satisfaction*, *supervisor support*, *spousal support*, *social support*, *coworker support*, *life satisfaction*, *family satisfaction*, *well-being*, *turnover intentions*, *covid-19 pandemic* e *work engagement*.
2. *Cluster* verde - agrupa 5 palavras-chave. A que apresenta maior número de ocorrências é o *work-family conflict*. Deste *cluster* fazem ainda parte o *work-family enrichment*, a *satisfaction* e os *core self-evaluations* e *resources*. De notar que o *work-family conflict* se encontra ligado ao *work-family enrichment* e que ambos têm uma ligação relativamente forte, sobretudo o *work-family conflict* ao *work-family balance*, o que traduz de certa forma a relação destes três construtos em alguns modelos nos artigos alvo da nossa revisão sistemática, como por exemplo: Greenhaus et al. (2012), Katou (2022), Landolfi et al. (2020), Landolfi et al. (2022), Presti et al. (2020), Lyu et al. (2019), Pattusamy e Jacob (2017), Rahman et al. (2020), Rahman e Ali (2021), F. Sarwar et al. (2021), Wayne et al. (2017), Wayne et al. (2020).
3. *Cluster* azul - agrupa apenas 2 palavras-chave: *work-family-balance satisfaction* e *social support*.

Figura 4.9*Rede de Coocorrência das Palavras-chave*

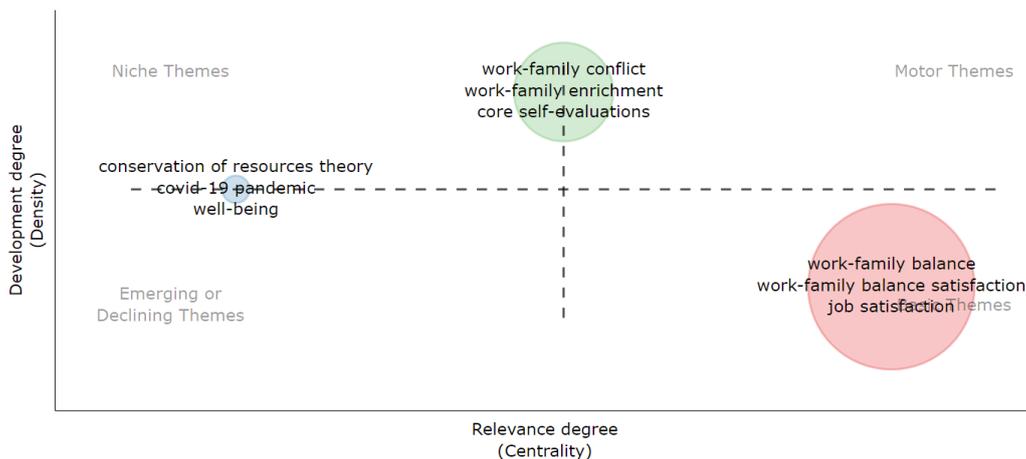
Na análise do mapa temático, apresentado na Figura 4.10, obtido com as palavras-chave de autor mais frequentes, com pelo menos três ocorrências e utilizando o algoritmo de *clusterização Walktrap*, obtivemos 3 *clusters* que passamos a descrever:

1. *Cluster* vermelho - o maior de todos (um total de 81 ocorrências), designado por *work-family balance*, por ser a palavra mais mencionada neste *cluster* (39 ocorrências). Encontramos ainda mais 10 palavras associadas a este *cluster*: *work-family balance satisfaction* com 10 ocorrências, *job satisfaction* com 8 ocorrências, *social support*, *supervisor support*, *turnover intentions* todas com 4 ocorrências cada, *coworker support*, *family satisfaction*, *life satisfaction* e *spousal support* todas com 3 ocorrências. Este *cluster* apresenta elevada centralidade e baixa densidade, ocupando o quadrante 4, constituindo um *cluster* de *Basic themes* - pelo que constitui um conjunto de tópicos muito importantes para o desenvolvimento da nossa área de estudo. Deste *cluster* fazem parte um conjunto de 35 artigos identificados na tabela resumo dos artigos estudados na RSL (Anexo A).

2. *Cluster* verde - com um total de 28 ocorrências distribuídas por 5 palavras-chave, designado por *work-family conflict* - com 12 ocorrências. As restantes palavras são: *work-family enrichment* (7 ocorrências), *core self-evaluations*, *resources* e *satisfaction* (3 ocorrências cada). Este *cluster* encontra-se sobre o eixo dos yy, ou seja, apresenta elevada densidade e centralidade mediana. Deste *cluster* fazem parte um conjunto de 12 artigos identificados na tabela resumo dos artigos estudados na RSL (Anexo A).

3. *Cluster* azul - constituído apenas por 9 ocorrências, igualmente distribuídas por três palavras-chave: *conservation resources theory*, *covid-19 pandemic* e *well-being*. Este *cluster* encontra-se sobre o eixo dos xx, na fronteira entre o quadrante 2 e quadrante 3, ou seja, apresenta baixa centralidade e densidade mediana, o que em termos práticos reflete um *cluster* nicho/declínio. Deste *cluster* fazem parte um grupo de apenas 6 artigos identificados na tabela resumo (Anexo A).

Figura 4.10
 Mapa Temático das Palavras-chave



É ainda de referir que há um conjunto de sete artigos que não aparecem associados a

nenhum dos *clusters*. Destes, três não apresentam palavras-chave e, portanto, não puderam ser associados a nenhum dos *clusters*. Os outros quatro não cumpriam os critérios para associação (palavras-chave com um mínimo de ocorrência de 3), as palavras-chave utilizadas como descritores são de ocorrência única ou eventualmente de 2.

4.1.2. Análise Descritiva de Conteúdos

No que se refere à análise de conteúdos dos artigos em estudo, estabelecemos como critérios a analisar em cada um dos artigos: o tipo e desenho dos estudos, o objetivo do estudo, a população de estudo, a dimensão e outras características relevantes da amostra e do processo de recolha, a escala utilizada para avaliar o balanço trabalho-família, e os antecedentes e/ou consequentes estudados. No Anexo A é apresentada uma tabela com a síntese desta informação, bem como a qualidade dos artigos avaliada pela grelha de Law et al. (1998) (ver secção 3.1.1), e o *cluster* a que cada um dos artigos pertence (abordado na secção anterior).

Tipo e Desenho dos Estudos

Tal como referido anteriormente nos critérios de inclusão/exclusão, não seriam incluídos estudos qualitativos nesta revisão. Assim, no total de estudos selecionados existem 3 que são mistos (Farivar et al. (2016), Odle-Dusseau et al. (2019), e Marcinkus et al. (2007)); nestes estudos, apenas foram analisados os resultados referentes à parte quantitativa. É ainda de referir que 3 dos artigos analisados (M. J. Thompson et al., 2022; Wayne et al., 2020, 2022) são compostos por dois estudos:

1. O estudo de M. J. Thompson et al. (2022) pretendia demonstrar os efeitos negativos da supervisão abusiva na saúde dos trabalhadores via balanço trabalho-família. No estudo 1, foram avaliados os resultados subjetivos de saúde em 351 casais, e

no estudo 2, foram avaliados os resultados objetivos de saúde de 155 pacientes trabalhadores de um centro médico através de registos de 1 ano de acompanhamento.

2. O estudo de Wayne et al. (2020) – o objetivo era investigar a importância dos recursos pessoais (a resiliência e os comportamentos proativos de saúde), de trabalho e da família na satisfação com o balanço trabalho-família mediada pelos outros construtos da relação trabalho-família – conflito trabalho-família e enriquecimento trabalho-família. O primeiro estudo foi efetuado numa amostra de 236 estudantes trabalhadores de mestrados de administração de empresas. O segundo estudo foi conduzido em 220 trabalhadores a tempo inteiro, avaliados em 2 momentos distintos com 3 meses de intervalo (estudo longitudinal).
3. O estudo de Wayne et al. (2022) – no estudo 1, foi avaliado o papel da satisfação com o trabalho e com a família na satisfação com o balanço trabalho-família numa amostra de 681 trabalhadores. No estudo 2, foi avaliado o papel da satisfação com o trabalho e com a família na satisfação e na eficácia do balanço trabalho-família e como estes se relacionam com o desempenho profissional e familiar, numa amostra de 493 trabalhadores.

Na grande maioria dos estudos analisados foi adotado o design *cross-sectional* (72%). O design *cross-lagged* (medidas desfasadas no tempo) foi o adotado em 10 estudos. Apenas em 7 estudos foi adotado o design longitudinal (com 2 a 3 medições separadas por 1 a 3 meses de intervalo, 5 medições numa semana de trabalho, ou 10 medições em 2 semanas de trabalho).

Amostra

Nem todos os estudos referem a que sector de atividade pertencem os participantes. Mas entre os que identificam, pode-se enumerar: o sector dos serviços (empregados de escritório, informação e tecnologia, telecomunicações, comércio, seguros, consultores, entre outros) com 12 estudos; o sector da saúde (enfermeiros, farmacêuticos e outros profissionais de saúde) com 10 estudos; e o sector do ensino (docentes e não docentes universitários, professores do ensino básico e secundário) com 9 estudos. Na maioria dos estudos (48 (80%)) a unidade de análise é o trabalhador, mas há a registar 10 estudos em que a unidade de análise é uma díade: trabalhador + cônjuge/companheiro - 7 estudos (Bragger et al., 2019; Ferguson et al., 2012; Ilies et al., 2017; Presti et al., 2022, 2020; M. J. Thompson et al., 2022; & Carlson et al., 2022); trabalhador + supervisor - 3 estudos (Choi et al., 2017; Heras et al., 2015, 2017); e 2 estudos cuja unidade de análise é uma tríade constituída pelo trabalhador + cônjuge/companheiro + supervisor - Wayne et al. (2017) e M. J. Thompson et al. (2021).

O processo de amostragem utilizado para a seleção dos participantes nem sempre é explicitamente reportado nos artigos analisados. No entanto, é de referir que entre os artigos que o mencionam, a maioria dos estudos refere a amostragem por conveniência e apenas alguns reportam a amostragem aleatória simples (por exemplo, Bashir et al., 2021; Hans & Gupta, 2022; H. Wang & Li, 2019) ou a amostragem aleatória estratificada (por exemplo, Bashir et al., 2022).

No processo de recolha dos dados, o mais reportado é o questionário *online* (sobretudo via *e-mail*, mas também os mistos de *e-mail* e redes sociais, ou apenas redes sociais, nomeadamente o *Facebook*). Alguns estudos reportam o recurso a empresas e/ou plataformas de recolha especializadas na área, como a *Amazon Mechanical Turk* (Odle-Dusseau et al., 2019; Wayne et al., 2020, 2022), o *Survey Sampling International* (SSI) (Ferguson et al., 2016; M. J. Thompson et al., 2022; Zivnuska et al., 2016); o *Qual-*

trics panel (Bragger et al., 2019; Hu & Subramony, 2022), ou o *Zoomerang* (Ferguson et al., 2012). Refira-se ainda que em quatro dos estudos analisados foram utilizados dados secundários (isto é, dados recolhidos por outras instituições, como os dados da Comissão Europeia, no estudo de Beham et al. (2012)). Dois estudos reportam a recolha *face-to-face* dos dados pelo investigador, três estudos reportam recolha de dados mista online e por correio, um estudo reporta a recolha por correio, e um outro estudo a recolha via telefone.

Escala de Balanço Trabalho-família Utilizada

Na medição do balanço trabalho-família, os instrumentos/escalas de medida mais utilizados são o Carlson et al. (2009) (28 estudos), e Valcour (2007) (20 estudos). Em 4 estudos foram utilizadas em conjunto as duas escalas (Carlson et al. (2009) e Valcour (2007)), e em 8 estudos foram utilizados outros instrumentos de medida. De notar que todos os instrumentos considerados “medem” o balanço trabalho-família numa perspectiva global e são constituídos por mais do que um item (Critério para inclusão do trabalho na revisão sistemática da literatura).

Antecedentes e/ou Consequentes

Dos trabalhos analisados, 23 abordam apenas antecedentes do balanço trabalho-família, 5 abordam apenas os consequentes do balanço trabalho-família e 32 abordam tanto os antecedentes quanto os consequentes do balanço trabalho-família (Tabela 4.3).

Tabela 4.3
Objeto de Estudo dos Diferentes Artigos da RSL

Objeto de estudo	Nº de artigos	Referência
Antecedentes	23	Beham et al. (2012); Bragger et al. (2019); Chevalier et al. (2021); Farivar et al. (2016); Greenhaus et al. (2012); Heras et al. (2015, 2017); Idrovo e Bosch (2019); Ilies et al. (2017); Kumari (2021); Landolfi et al. (2020, 2022); Lyu et al. (2019); T. K. McNamara et al. (2013); Pecino et al. (2018); F. Sarwar et al. (2021, 2019); Wadsworth e Facer (2016); Wan et al. (2022); H. Wang e Li (2019); M. Wang et al. (2017)
Consequentes	5	Bianchi e Caso (2021); Carlson et al. (2009); Klein et al. (2020); Vanderpool e Way (2013); Yu et al. (2017)
Antecedentes e Consequentes	32	Amin et al. (2017); Bashir et al. (2021, 2022); Carlson et al. (2022); Choi et al. (2017); Fan (2018); Ferguson et al. (2016, 2012); Hans e Gupta (2022); Hu e Subramony (2022); Katou (2022); Krisor et al. (2015); Landolfi et al. (2021); Leung et al. (2020); P. Liu et al. (2019); Marcinkus et al. (2007); Odle-Dusseau et al. (2012, 2019); Pattusamy e Jacob (2017); Presti et al. (2022, 2020); Qiu e Dauth (2022); Rahman e Ali (2021); Rahman et al. (2020); B. Raza et al. (2018); M. J. Thompson et al. (2022, 2021); Wayne et al. (2017, 2020, 2022); Weinzimmer et al. (2017); M. Zhang et al. (2020); Zivnuska et al. (2016)

Os antecedentes bem como os consequentes do balanço trabalho-família podem ser

agrupados em três domínios: o domínio trabalho/organização, o domínio família e o domínio individual/pessoal.

Entre os antecedentes do **domínio trabalho**, os mais estudados são:

1. As **exigências com o trabalho** – nomeadamente o número de horas de trabalho, a carga ou sobrecarga de trabalho, o horário de trabalho, a sobrecarga de papéis no trabalho (Beham & Drobnič, 2010; Beham et al., 2012; Carlson et al., 2022; Landolfi et al., 2020; T. K. McNamara et al., 2013; Odle-Dusseau et al., 2012; F. Sarwar et al., 2021, 2019; Wadsworth & Facer, 2016; H. Wang & Li, 2019) e a intensidade de trabalho virtual Qiu e Dauth (2022), entre outros. Nestes trabalhos é demonstrado o efeito negativo destes fatores sobre o balanço trabalho-família, ou seja, trabalhadores sujeitos a uma maior “intensidade” das exigências de trabalho têm um menor balanço trabalho-família. A exceção é a intensidade de trabalho virtual, segundo os autores, a relação entre a intensidade de trabalho virtual e o balanço trabalho-família é mais bem explicada por um modelo não linear do que por um modelo linear, o que explica a dualidade de resultados encontrados na literatura (efeitos positivos vs efeitos negativos). Segundo estes autores, se o trabalho virtual exceder em 50% o total de horas de trabalho, então irá ter um efeito negativo sobre o balanço trabalho-família.
2. Os **recursos de trabalho** - nomeadamente o suporte do supervisor (Bashir et al., 2021; Choi et al., 2017; Fan, 2018; Idrovo & Bosch, 2019; M. Zhang et al., 2020), o suporte dos colegas (Ferguson et al., 2012; Hans & Gupta, 2022; Heras et al., 2017), o suporte da organização (Presti et al., 2020), o suporte do supervisor e dos colegas (Bashir et al., 2022; Beham & Drobnič, 2010; Landolfi et al., 2020, 2021; F. Sarwar et al., 2021); o suporte da organização e do supervisor (Greenhaus et al., 2012; Heras et al., 2015); o suporte da organização, do supervisor e dos colegas (Marcinkus et al., 2007; Presti et al., 2022). Em todos estes traba-

lhos é hipotetizado o efeito positivo dos diferentes recursos de trabalho sobre o balanço trabalho-família, ou seja, “trabalhadores com maior suporte dos colegas e/ou do supervisor e/ou da organização terão maiores facilidades em balancear as responsabilidades/tarefas do domínio familiar e laboral”. No entanto, em alguns trabalhos as hipóteses não foram confirmadas. Assim, o efeito do suporte do supervisor não foi confirmado nos trabalhos de Presti et al. (2022), M. Zhang et al. (2020), e Fan (2018). Segundo Fan (2018), o suporte social do supervisor interage com o *person-organization fit* (percepção da correspondência entre os valores da organização com os valores do trabalhador), manifestando um efeito positivo e significativo sobre o balanço trabalho-família. Também, o efeito do suporte dos colegas sobre o balanço-trabalho-família não foi suportado por Landolfi et al. (2021).

3. A **satisfação com o trabalho** - o efeito positivo deste construto sobre o balanço trabalho-família foi demonstrado nos estudos de Farivar et al. (2016), Landolfi et al. (2020), Pattusamy e Jacob (2017) e Wayne et al. (2022), isto é, trabalhadores com maiores níveis de satisfação com o trabalho apresentam um melhor balanço trabalho-família.
4. A **insegurança no trabalho** – foi estudada por Beham e Drobnič (2010) e por Farivar et al. (2016), em ambos os estudos foi hipotetizado um efeito negativo deste construto sobre o balanço trabalho-família, mas apenas no trabalho de Beham e Drobnič (2010) foi confirmada a significância estatística desta relação, concluindo que os trabalhadores com maior insegurança no trabalho apresentam um menor balanço trabalho-família.
5. O **controle/autonomia no trabalho** - o efeito positivo deste construto sobre o balanço trabalho-família foi estudado e confirmado por Beham e Drobnič (2010), Landolfi et al. (2021) e Wayne et al. (2020). Assim, trabalhadores com maior

autonomia na realização do seu trabalho ou um maior controle apresentam um melhor balanço trabalho-família.

6. O **engagement com o trabalho** - o efeito positivo deste construto sobre o balanço trabalho-família foi estudado e confirmado por Ilies et al. (2017) e Pecino et al. (2018).
7. A **cultura organizacional** – foi estudada por Idrovo e Bosch (2019), Heras et al. (2015) e T. K. McNamara et al. (2013), que reportam o seu efeito positivo sobre o balanço trabalho-família, e concluem que trabalhadores de organizações amigas da família (com uma cultura de apoio à família e ao trabalho) tendem a apresentar um maior balanço trabalho-família.

Existem ainda outros antecedentes que têm sido objeto de estudo no domínio do trabalho/organização. É o caso de:

1. A **utilização de licenças** - Choi et al. (2017) demonstraram que a frequência com que os trabalhadores utilizaram as licenças pagas para criar os filhos, cuidar dos familiares doentes, ou lidar com emergências familiares tem um efeito positivo sobre a satisfação com o balanço trabalho-família.
2. A **supervisão abusiva** - M. J. Thompson et al. (2021), demonstraram o efeito negativo deste tipo de supervisão no balanço trabalho-família, o que se repercute na saúde dos trabalhadores. Assim, trabalhadores sujeitos a uma supervisão abusiva tendem a apresentar um menor balanço trabalho-família e também uma deterioração da saúde do trabalhador (maiores níveis de ansiedade, depressão e percepção de saúde geral).
3. A **natureza do trabalho** (nomeadamente a ambiguidade de papéis, a sobrecarga dos papéis de trabalho e a (im)possibilidade de trabalho em horário flexível) e o

ambiente de trabalho (nomeadamente os benefícios monetários e não monetários disponibilizados pela organização) foram objeto de estudo de Kumari (2021). Neste estudo ficou demonstrado o efeito negativo da natureza do trabalho e o efeito positivo do ambiente de trabalho sobre o balanço trabalho-família em mulheres a trabalhar no setor hoteleiro da Índia. Assim, a sobrecarga de papéis e/ou a ambiguidade dos papéis a executar contribuem para um decréscimo do balanço trabalho-família das trabalhadoras enquanto o ambiente de trabalho contribuía para uma melhoria do balanço trabalho-família entre as trabalhadoras.

4. O **clima de justiça interpessoal** - este construto refere-se à perceção dos trabalhadores sobre a justiça do tratamento recebido da organização em que estão inseridos (Colquitt et al., 2005 *cit in* Pecino et al., 2018). Foi estudado por Pecino et al. (2018) e confirmado o seu efeito positivo sobre o balanço trabalho-família.
5. A **liderança autêntica e aliderança de serviço** - A liderança autêntica promove um ambiente de trabalho saudável, em que todos se sentem respeitados, confiantes e apreciados pelas suas contribuições (Blake et al., 2012 *cit in* Chevalier et al., 2021). Por outro lado, em ambientes de *servant leadership*, os seguidores identificam-se com o líder de tal forma que os líderes são modelos a seguir (M. Wang et al., 2017). De acordo com estas definições, estes construtos podem ser encarados como recursos de trabalho (Chevalier et al., 2021), pelo que não será de estranhar os efeitos positivos destes tipos de liderança sobre o balanço trabalho-família encontrados nos trabalhos de Chevalier et al. (2021), Lyu et al. (2019) e M. Wang et al. (2017).

No **domínio da família**, os antecedentes abordados nestes estudos são:

1. Os **recursos familiares** – nomeadamente o suporte/apoio do cônjuge (Amin et al., 2017; Ferguson et al., 2016, 2012; Greenhaus et al., 2012; Hans & Gupta, 2022),

a partilha com o cônjuge de problemas de trabalho (Ilies et al., 2017), o suporte da família e amigos (Bashir et al., 2022; Landolfi et al., 2021; Leung et al., 2020; Marcinkus et al., 2007; S. Zhang et al., 2020). Em todos estes trabalhos foi testado e confirmado o efeito positivo destes recursos sobre o balanço trabalho-família. Assim, trabalhadores com maior suporte familiar tendem a apresentar um melhor balanço trabalho-família.

2. As **exigências familiares** – nomeadamente o efeito negativo da carga de trabalho familiar sobre o balanço trabalho-família (Landolfi et al., 2020, 2021). Os trabalhadores com maior carga de trabalho familiar apresentavam menores níveis de balanço trabalho-família.
3. O **funcionamento familiar** (M. J. Thompson et al., 2021) e a **satisfação com a família** (Landolfi et al., 2020; Pattusamy & Jacob, 2017; Wayne et al., 2022). Em todos estes estudos ficou demonstrado o efeito positivo destes construtos sobre o balanço trabalho-família. Ou seja, os trabalhadores com melhor funcionamento familiar ou com melhor nível de satisfação com a família apresentam maiores níveis de balanço trabalho-família.

Entre os antecedentes do balanço trabalho-família estudados a **nível individual/pessoal** de referir:

1. As **core self-evaluations** - correspondem à avaliação que uma pessoa faz das suas características pessoais como: a auto-eficácia, a autoestima, a estabilidade emocional e o *locus* de controlo. Wang e Li (2019) e Katou (2022) demonstraram os efeitos positivos destas características sobre o balanço trabalho-família. Assim, trabalhadores com maior auto-eficácia, autoestima, estabilidade emocional e/ou *locus* de controlo apresentam um melhor balanço trabalho-família.

2. O **capital psicológico** - este construto está relacionado com a personalidade sendo composto por quatro dimensões: otimismo, auto-eficácia, esperança e resiliência (F. Sarwar et al., 2021). Chevalier et al. (2021) e F. Sarwar et al. (2021) estudaram o efeito deste construto sob o balanço trabalho-família e confirmaram um efeito positivo e significativo. Assim, trabalhadores com maior capital psicológico apresentam maiores níveis de balanço-trabalho-família.
3. A **resiliência** – esta característica pessoal tem um efeito positivo sobre o balanço trabalho-família (Krisor et al., 2015; Wayne et al., 2020).
4. O **mindfulness** - nomeadamente as competências de *mindfulness* encaradas como um antídoto para a ansiedade e depressão associadas à incerteza de trabalho (Jacobs et al., 2008 *cit in* Zivnuska et al., 2016), apresentam um efeito positivo sobre o balanço trabalho-família (B. Raza et al., 2018; Zivnuska et al., 2016).

Por último, refira-se a existência de um conjunto de estudos que abordam diversos outros antecedentes pessoais. Entre estes estudos alguns reportam os efeitos positivos, sobre balanço trabalho-família como por exemplo: a inteligência emocional (Weinzimmer et al., 2017), o *person-organization fit* (perceção da correspondência entre os valores da organização com os valores do trabalhador) (Fan, 2018), afeto positivo (Landolfi et al., 2022), o bem estar-psicológico e as relações pessoais/familiares (suporte dos amigos e familiares no desempenho das funções) (Kumari, 2021). Outros reportam o seu efeito negativo como, por exemplo, o *burnout* (Pecino et al., 2018); as emoções negativas (H. Wang & Li, 2019); a insegurança financeira, e a perceção de stress (Ode-Dusseau et al., 2019).

De referir ainda que existe um conjunto de trabalhos que reportam como antecedentes do balanço trabalho-família as outras abordagens da relação trabalho-família, nomeadamente o “conflito trabalho-família” e o “enriquecimento trabalho-família” (Landolfi

et al., 2020, 2022; Lyu et al., 2019; Pattusamy & Jacob, 2017; Presti et al., 2022, 2020; Rahman & Ali, 2021; Rahman et al., 2020; F. Sarwar et al., 2021; Wayne et al., 2020). Estes estudos, têm como referência o modelo proposto por Greenhaus e Allen (2011) que tenta explicar como obter o balanço trabalho-família. De acordo com este modelo, o conflito trabalho-família e o enriquecimento trabalho-família são antecedentes diretos ou indiretos (via satisfação com a família e satisfação com o trabalho) do balanço trabalho-família. Por outro lado, o *work-family spillover* é estudado como antecedente por Farivar et al. (2016), Wan et al. (2022) e M. Wang et al. (2017). A interferência família-trabalho, em ambas as direções (trabalho→família e família→trabalho), é reportada como antecedente do balanço trabalho-família por Greenhaus et al. (2012).

No que se refere aos **consequentes do balanço trabalho-família** os mais estudados a **nível organizacional** têm sido:

1. A **satisfação com o trabalho** – trabalhadores com melhor balanço trabalho-família tendem a apresentar melhores níveis de satisfação com o trabalho (Carlson et al., 2009; Fan, 2018; Farivar et al., 2016; Ferguson et al., 2016, 2012; Leung et al., 2020; Marcinkus et al., 2007; Odle-Dusseau et al., 2012; Qiu & Dauth, 2022; Rahman & Ali, 2021; Rahman et al., 2020; B. Raza et al., 2018; M. J. Thompson et al., 2021; Wayne et al., 2022; Yu et al., 2017; M. Zhang et al., 2020). Ou seja, o balanço trabalho-família é um preditor positivo da satisfação com o trabalho.
2. O **comprometimento organizacional** – trabalhadores com melhor balanço trabalho-família apresentam um maior comprometimento organizacional, nomeadamente o comprometimento afetivo à organização (Bashir et al., 2022; Choi et al., 2017; Fan, 2018; Marcinkus et al., 2007; Odle-Dusseau et al., 2012, 2019; M. J. Thompson et al., 2021; Wayne et al., 2017; Zivnuska et al., 2016). Ou seja, o balanço trabalho-família é um preditor positivo do comprometimento do trabalhador com a organização.

3. A **intenção de turnover** – o balanço trabalho-família está negativamente associado à intenção de saída, isto é, trabalhadores com melhor balanço trabalho-família têm menor intenção de abandonar o trabalho/organização (Fan, 2018; Odle-Dusseau et al., 2012; B. Raza et al., 2018; Vanderpool & Way, 2013; Zivnuska et al., 2016).
4. O **desempenho profissional** – trabalhadores com melhor balanço trabalho-família apresentam um melhor desempenho profissional (Bashir et al., 2022; Katou, 2022; Wayne et al., 2017; Weinzimmer et al., 2017). Ou seja, o balanço trabalho-família é um preditor positivo do desempenho profissional.
5. O **engagement com o trabalho** - com base na teoria os recursos-exigências de trabalho, Klein et al. (2020) e Yu et al. (2017) referem que o balanço trabalho-família é um preditor positivo do *engagement* com o trabalho. No entanto, Klein et al. (2020) não encontraram significância estatística para esta relação. Também Bashir et al. (2022) e Hans e Gupta (2022) reportam o efeito positivo do balanço trabalho-família sobre o *engagement* com o trabalho. Assim pode afirmar-se que trabalhadores com melhor balanço trabalho-família apresentam um maior *engagement* com o trabalho.

Nos estudos em análise, os **consequentes do balanço trabalho-família** mais referidos a **nível familiar** são:

1. A **satisfação com a família** – trabalhadores com melhor balanço trabalho-família tendem a apresentar maior nível de satisfação familiar (Carlson et al., 2009; Ferguson et al., 2016, 2012; Presti et al., 2022, 2020; Wayne et al., 2017; M. Zhang et al., 2020). Ou seja, o balanço trabalho-família é um preditor positivo da satisfação com a família.

2. O **funcionamento familiar** - trabalhadores com melhor balanço trabalho-família tendem a apresentar melhor funcionamento familiar (Carlson et al., 2009; P. Liu et al., 2019). Ou seja, o balanço trabalho-família é um preditor positivo do funcionamento familiar.
3. O **desempenho familiar** - trabalhadores com melhor balanço trabalho-família tendem a apresentar melhor desempenho familiar (Bashir et al., 2022; Carlson et al., 2009; Wayne et al., 2017). Ou seja, o balanço trabalho-família é um preditor positivo do desempenho familiar.
4. A **satisfação conjugal** - trabalhadores com melhor balanço trabalho-família tendem a apresentar maior satisfação conjugal (Ferguson et al., 2012; P. Liu et al., 2019). Ou seja, o balanço trabalho-família é um preditor positivo da satisfação conjugal.

Os estudos analisados apresentam uma considerável diversidade de **consequentes a nível individual/pessoal**. Entre os mais estudados enumeram-se:

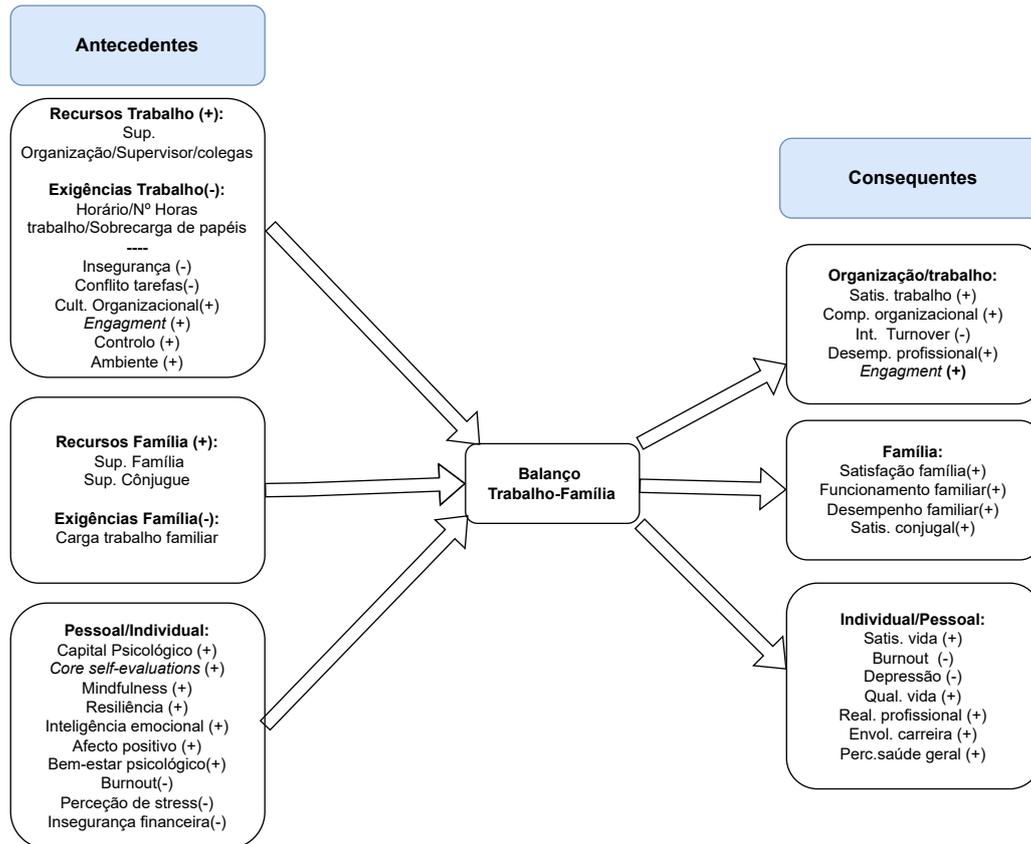
1. A **satisfação com a vida** - trabalhadores com melhor balanço trabalho-família tendem a apresentar melhores níveis de satisfação com a vida (Hans & Gupta, 2022; Hu & Subramony, 2022; Landolfi et al., 2021; Pattusamy & Jacob, 2017).
2. O **burnout e exaustão emocional** – trabalhadores com melhores níveis de balanço trabalho-família tendem a apresentar menores níveis de exaustão emocional e *burnout* (Carlson et al., 2022; Hu & Subramony, 2022; Leung et al., 2020; M. J. Thompson et al., 2022).
3. A **depressão** - trabalhadores com melhores níveis de balanço trabalho-família tendem a apresentar menores níveis de depressão (Odle-Dusseau et al., 2012; M. J. Thompson et al., 2022).

Existem ainda outros estudos que abordam o efeito positivo do balanço trabalho-família em construtos tão diversos como o bem-estar (Bianchi & Caso, 2021), a qualidade de vida (Ode-Dusseau et al., 2012), a percepção de saúde geral (M. J. Thompson et al., 2022), o sucesso e o envolvimento na carreira (Amin et al., 2017), a realização profissional (Marcinkus et al., 2007). Mas, existem também alguns estudos que abordam o efeito negativo do balanço trabalho-família sobre construtos como, por exemplo, a ansiedade (Vanderpool & Way, 2013), o *distress* psicológico (Zivnuska et al., 2016), os *stressores* do trabalho (ambiguidade, pressão e autonomia) (Klein et al., 2020), o stress com trabalho (Leung et al., 2020), os comportamentos incivilizados e os comportamentos de cidadania organizacional (M. J. Thompson et al., 2021).

Com base na análise de conteúdo efetuada, foi possível estabelecer um modelo conceptual hipotético das relações do balanço trabalho-família com os seus antecedentes e consequentes (Figura 4.11).

Figura 4.11

Principais Antecedentes e Consequentes Abordados nos Artigos Estudados da Revisão Sistemática da Literatura.



4.2. Fase II – Validação dos Instrumentos de Medida

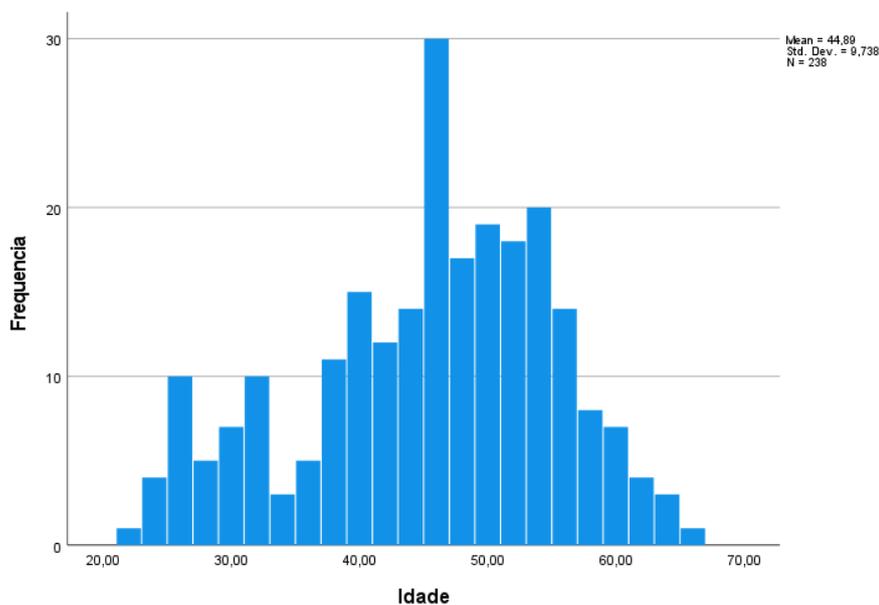
Nesta secção vamos apresentar os resultados referentes à validação dos instrumentos de medida. Começamos por fazer a caracterização sociodemográfica e das características relativas ao trabalho de cada um dos participantes no estudo. Posteriormente serão apresentadas as características psicométricas de cada uma das escalas: balanço trabalho-

-família, stress com o trabalho, intenção de *turnover*, *engagement* com a família e satisfação com a família.

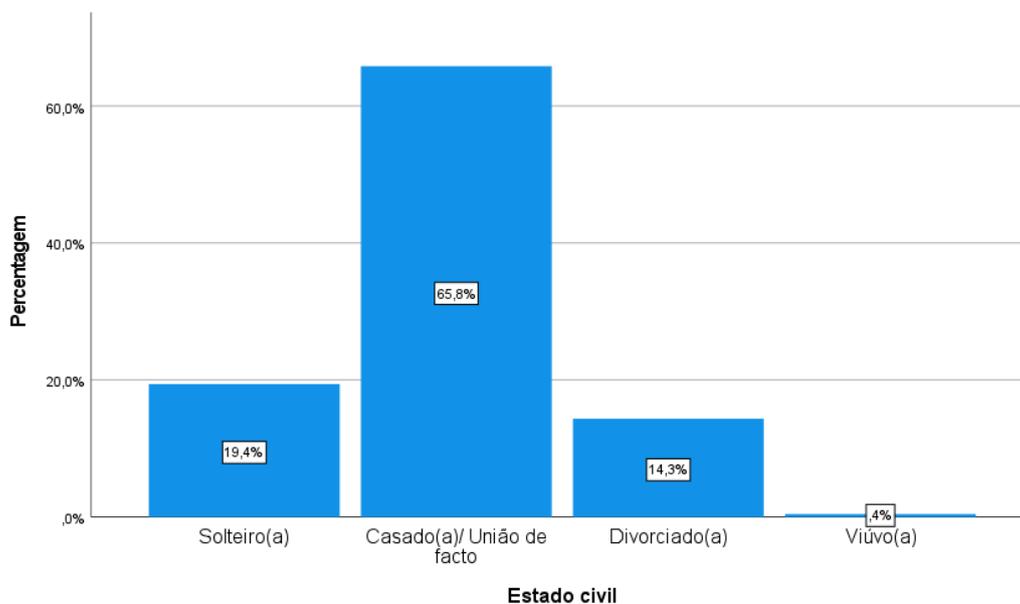
4.2.1. Caracterização Sociodemográfica e do Trabalho dos Participantes

A amostra obtida é constituída por 224 trabalhadores, com idades compreendidas entre os 22 e os 65 anos (Média=44.89 anos; DP= 9.738 anos) (Figura 4.12), a grande maioria mulheres (72.6%).

Figura 4.12
Distribuição da Idade dos Participantes (Amostra 1)

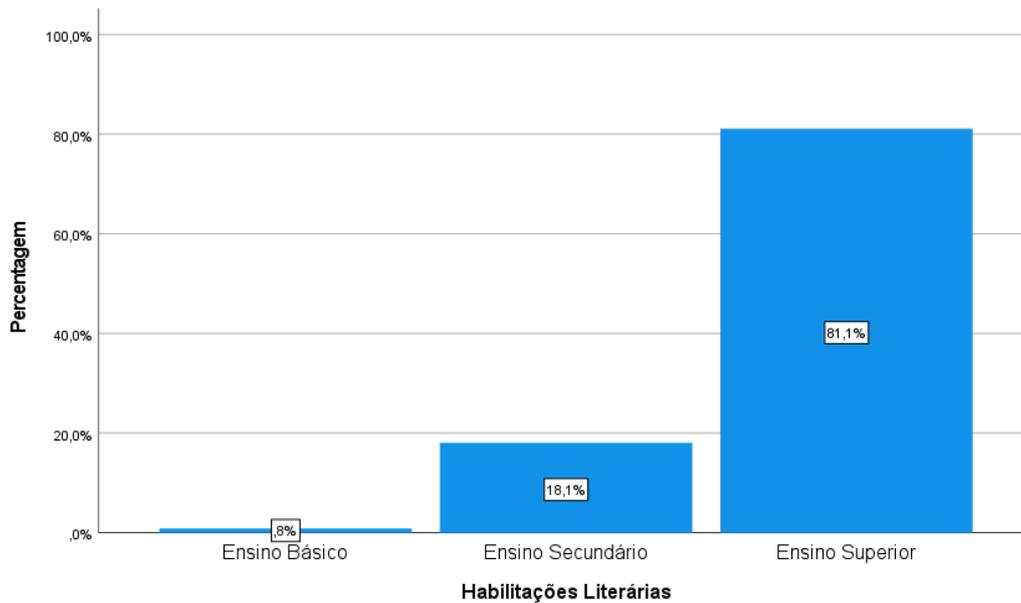


No que se refere ao estado civil, a grande maioria dos participantes neste estudo são casados ou vivem em união de facto (65.8%), 19.4% são solteiros, 14.3% são divorciados. Há ainda a registar uma reduzidíssima participação de trabalhadores viúvos (0.4%) (Figura 4.13).

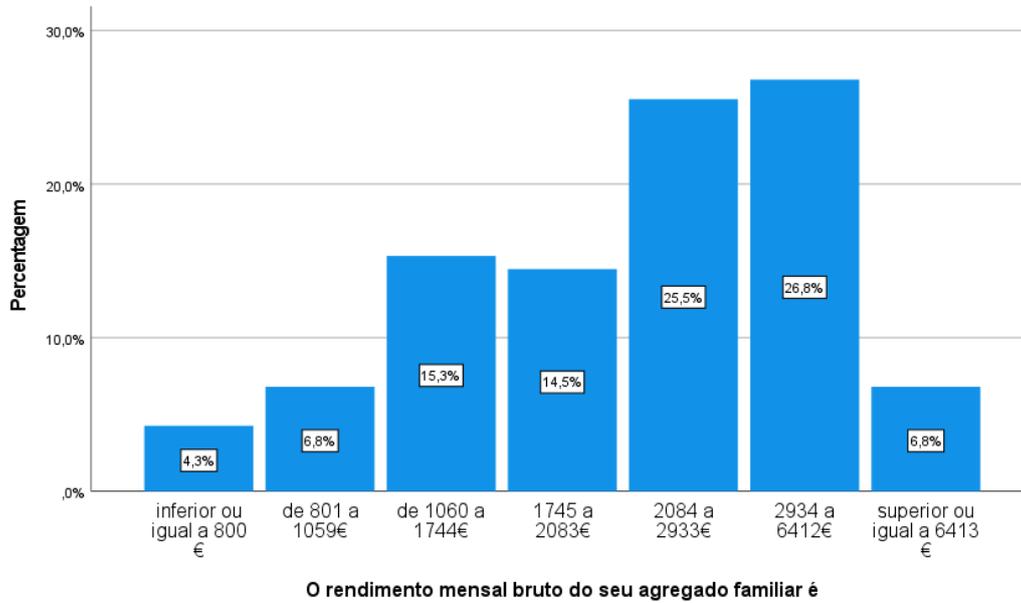
Figura 4.13*Estado Civil dos Participantes (Amostra 1)*

A Figura 4.14 ilustra as habilitações literárias dos participantes neste estudo. Da sua leitura constata-se que amostra é altamente escolarizada. Mais de 80% dos participantes apresentam habilitações literárias a nível do ensino superior. Dezoito por cento (18%) apresentam o ensino secundário e menos de 1% dos participantes apresentam o ensino básico.

Figura 4.14
Habilitações Literárias dos Participantes (Amostra 1)



No que se refere ao rendimento mensal do agregado familiar, a classe modal é de 2934 a 6413 euros, com 26.8% das respostas, 25.5% dos participantes referem rendimentos mensais na ordem dos 2084 a 2933 euros mensais, 15.3% referem rendimentos entre os 1060 a 1744 euros, 14.5% indicam rendimentos entre os 1745 a 2083 euros, 11.1% dos participantes referem rendimentos inferiores a 1060 euros (dos quais 4.3% são inferiores a 800 euros), e apenas 6.8% reportam rendimentos superiores a 6413 euros (Figura 4.15).

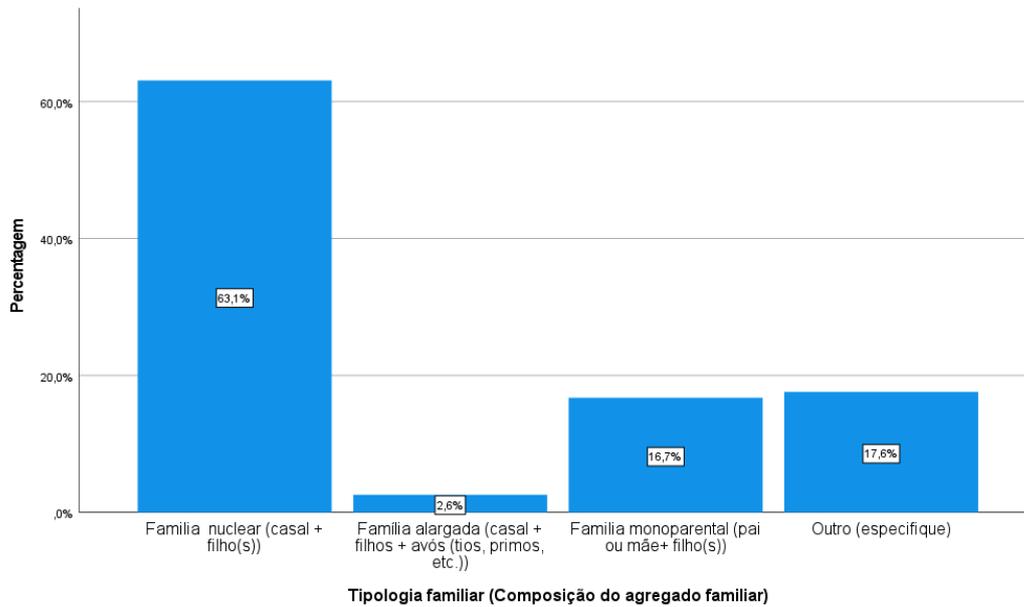
Figura 4.15*Rendimento Mensal Bruto do Agregado Familiar (Amostra 1)*

As profissões foram agrupadas em dez grandes grupos, de acordo com a classificação portuguesa das profissões de 2010 (INE, 2011). O grupo de profissões mais representado nesta amostra é o de “especialistas de atividades intelectuais e científicas” (com particular destaque para os professores) (42.7%), segue-se o grupo dos “técnicos e profissões de nível intermédio” (29.7%), o grupo dos “representantes do poder legislativo e dos órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos” (12.5%) e o grupo do “pessoal administrativo” (9.5%). Os restantes grupos são fracamente representados, ou nem sequer são representados na nossa amostra (Tabela 4.4).

Tabela 4.4*Frequência Relativa de Grandes Grupos de Profissões (Amostra 1)*

Grande grupo de profissões	Frequência relativa (%)
Profissões das Forças Armadas	.4
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos	12.5
Especialistas de atividades intelectuais e científicas	42.7
Técnicos e profissões de nível intermédio	29.7
Pessoal administrativo	9.5
Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores	3.4
Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta	0
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	.4
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	0
Trabalhadores não qualificados	1.3

No que se refere à estrutura familiar, a maioria dos participantes (63.1%) fazem parte de famílias nucleares (casal + filho(s)), 16.7% vivem em famílias monoparentais (pai ou mãe + filho(s)), e 2.6% em famílias alargadas (casal + filho(s) + avó(s) ou tio(s) ou primo(s)) (Figura 4.16). Entre os participantes que responderam outra tipologia familiar mais de metade (51.2%) são casais sem filhos (isto é, casais que não têm filhos ou cujos filhos já saíram de casa) e cerca de 30% são participantes que vivem sozinhos.

Figura 4.16*Tipologia Familiar dos Participantes (Amostra 1)*

A grande maioria (73.9%) dos participantes referem ter filhos. De entre os participantes com filhos 67.4% referem ter filhos menores de idade e destes 50% são crianças com idades inferiores a 12 anos. Relativamente à nacionalidade 97.5% dos participantes têm nacionalidade portuguesa, os restantes são de nacionalidade brasileira.

No que se refere às características do trabalho, 49.3% dos respondentes referem estar em regime de trabalho presencial enquanto 36.1% referem estar em regime híbrido (teletrabalho + presencial) e os restantes 14.6% exclusivamente em teletrabalho (Figura 4.17). Entre os trabalhadores que se encontram em regime híbrido o número de dias por mês que trabalham a partir de casa varia entre os 1 e os 25 dias (Média= 10.3 dia, DP=5.70 dia). A maioria dos trabalhadores que se encontra em trabalho híbrido ou em teletrabalho não teve nenhuma formação específica para o exercer (88.4%) , referindo ainda ter equipamentos (hardware: computador, monitor, impressora, entre outros)

4.2. Fase II – Validação dos Instrumentos de Medida

(93.2%) e acesso à internet (85.4%) adequados à execução do trabalho (Tabela 4.5).

Figura 4.17

Modalidade de Trabalho (Amostra 1)

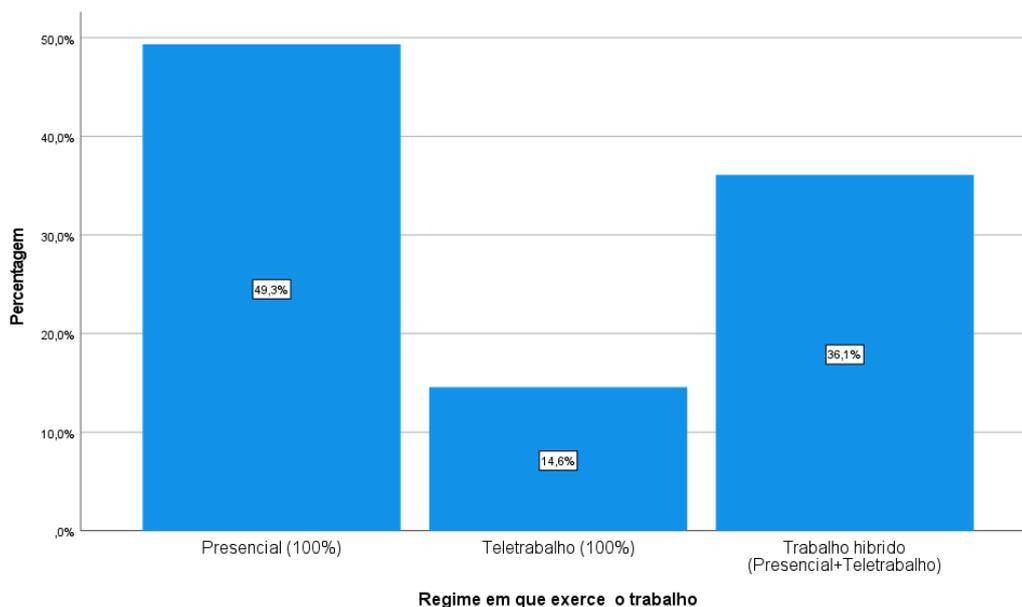


Tabela 4.5

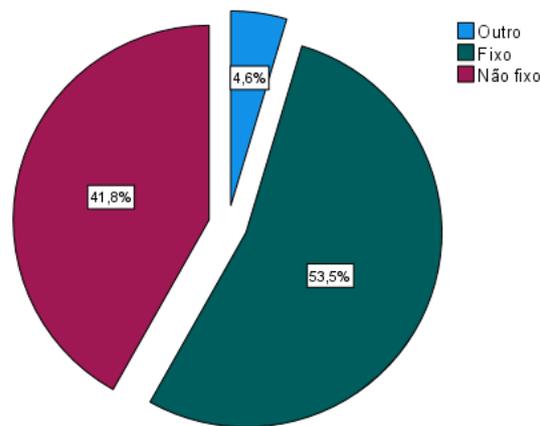
Condições para o Exercício do Trabalho Híbrido e Teletrabalho (Amostra 1)

Item	Sim	Não
Teve formação específica para executar o teletrabalho?	11.6%	88.4%
Tem equipamento informático (hardware e software) adequado para executar o teletrabalho?	93.2%	6.8%
	Sempre	Algumas vezes
O acesso à internet permite-lhe executar adequadamente o trabalho a partir de casa?	85.4%	14.6%

4.2. Fase II – Validação dos Instrumentos de Medida

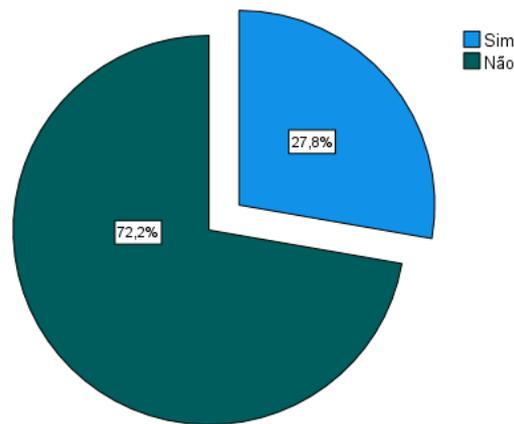
A maioria dos participantes executa o seu trabalho em horário fixo (53.5%) (Figura 4.18). Entre os participantes com outro tipo de horário de trabalho (4.6%), o mais referenciado é a isenção de horário de trabalho, e o rotativo alternando uma parte com horário fixo e uma parte do período de trabalho com horário flexível.

Figura 4.18
Horário de Trabalho (Amostra 1)



No que se refere à antiguidade dos trabalhadores na organização em que trabalham atualmente, este varia de 1 a 39 anos com uma média de 15.93 anos e um desvio padrão de 12.00 anos. É ainda de referir que 1/4 dos participantes trabalham há mais de 25 anos na organização atual. Relativamente à antiguidade na atual função, esta também varia entre 1 e 39 anos, com um valor médio de 17.42 anos em desvio padrão de 12.76 anos. E, por último, no que se refere ao desempenho de cargos de chefia apenas 27.8% dos participantes desempenham funções de chefia (Figura 4.19).

Figura 4.19
Exerce Cargo de Chefia (Amostra 1)



4.2.2. Validação do Instrumento de Medida do Balanço Trabalho-família (BTF)

Nesta secção serão apresentados os resultados da validação das propriedades psicométricas da escala/instrumento de medida do Balanço trabalho-família.

Sensibilidade Psicométrica dos Itens do BTF

Na Tabela 4.6, são apresentadas as estatísticas descritivas dos itens que permitem avaliar a sua distribuição. Da sua análise, verifica-se que a distribuição das respostas é igual em todos os itens, isto é, não só a amplitude variação é para todos eles igual (Min=1 e Max=7), mas também os percentis. Todos os seis itens têm 75% das respostas superiores a 5 (P25=5), o que corresponde a respostas mais concordantes com as afirmações em causa. Os valores médios são para todos os itens bastante similares, e todos superiores a 5, com desvios padrões na ordem do 1.143 a 1.380. A análise dos valores de assimetria (Sk) mostra que são todos negativos, variando entre -1.394 e -0.983, o que é indicativo

de uma elevada resposta nos pontos mais altos da escala de medida. No que diz respeito ao achatamento, os valores da curtosis (Ku) são todos positivos, típicos de distribuições leptocúrticas. Os valores da curtosis estão compreendidos entre 0.431 e 2.403. Assim, uma vez que os valores absolutos da assimetria são inferiores a três ($|Sk| < 3$) e os valores absolutos da curtosis são inferiores a sete ($|Ku| < 7$) pode concluir-se que não existe uma forte violação à normalidade que recomende contra a utilização de métodos paramétricos de validação psicométrica.

Tabela 4.6*Medidas Descritivas dos Itens do Balanço Trabalho-família*

BTF itens	Média	Desvio-Padrão	Min	P25	P50	P75	Max	Sk	Ku
BTF1	5.379	1.380	1	5	6	6	7	-0.983	0.431
BTF2	5.527	1.198	1	5	6	6	7	-1.108	1.267
BTF3	5.433	1.247	1	5	6	6	7	-1.394	2.259
BTF4	5.518	1.144	1	5	6	6	7	-1.278	2.403
BTF5	5.643	1.143	1	5	6	6	7	-1.284	2.290
BTF6	5.388	1.154	1	5	6	6	7	-1.243	2.314

Validade e Fiabilidade de Construto

A análise fatorial confirmatória aplicada ao modelo de medida do BTF uni-fatorial como proposto por Carlson et al. (2009), apresenta índices de ajustamento que se podem considerar satisfatórios: $\chi^2(9) = 35.715$; $CFI = .950$; $TLI = .916$, $SRMR = .043$; $RMSEA = .115$. Os pesos fatoriais dos itens são moderados a elevados e significativos, todos acima de .679 (Tabela 4.7). A variância extraída média para o balanço trabalho-família (BTF) é .655 pelo que se pode afirmar que os itens do BTF estão fortemente correlacionados entre si e o instrumento apresenta validade convergente. As medidas de consistência

interna calculadas ($\alpha_{Cronbach} = .921; \omega = .919$) são muito elevadas, o que é indicador da boa fiabilidade da medida.

Tabela 4.7

Pesos Fatoriais Estandarizados para o Modelo BTF

BTF itens	λ	SE	Z	p	VEM	Fiabilidade
BTF1	.679	.114	8.217	<.001	.655	$\alpha = .921$
BTF2	.796	.084	11.287	<.001		$\omega = .919$
BTF3	.781	.098	9.931	<.001		
BTF4	.891	.092	11.004	<.001		
BTF5	.860	.092	10.686	<.001		
BTF6	.889	.093	11.040	<.001		

Para verificar se o balanço trabalho-família é um construto diferente do conflito trabalho-família, começou por se analisar as características psicométricas do modelo bifatorial do conflito trabalho-família proposto por Netemeyer, Boles e McMurrrian (1996), e validado para a população portuguesa em 2014 por Santos e Gonçalves. E depois procedeu-se a uma análise fatorial confirmatória com os três construtos (balanço trabalho-família, conflito trabalho-família e conflito família-trabalho).

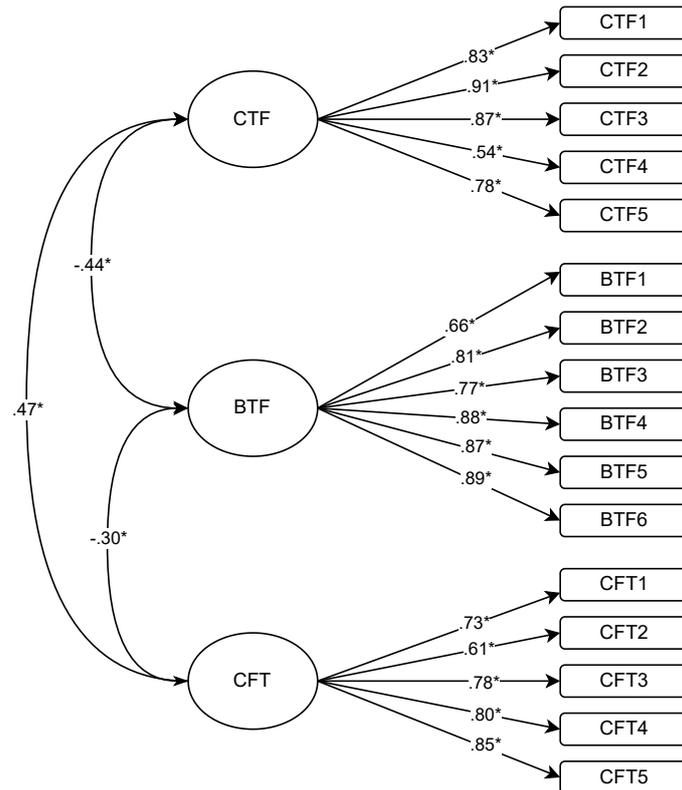
O modelo de medida bifatorial do conflito trabalho-família, apresentou índices de ajustamento que se podem considerar satisfatórios: $\chi^2(34) = 211.33; CFI = .972; TLI = .962, SRMR = .076; RMSEA = .148$. Os pesos fatoriais dos itens são moderados a elevados e significativos, todos acima de .581. A variância extraída média para o conflito trabalho-família é de .706 e para o conflito família-trabalho de .681, pelo que os dois construtos apresentam validade convergente. Além disso, uma vez que a VEM de cada um dos fatores é superior ao quadrado da correlação inter-fator ($VEM_{CTF} = .706 > r^2 = .482 = .230$ e $VEM_{CFT} = .681 > .230$), os construtos apresentam validade discriminante.

É ainda de reportar a elevada fiabilidade dos construtos ($\alpha_{CTF} = .886$ e $\alpha_{CFT} = .867$).

A análise fatorial confirmatória aplicada ao modelo de medida trifatorial das relações trabalho-família mostra que o modelo se ajusta bem aos dados: $\chi^2(101) = 231.935$; $\chi^2/df = 2.296$; $CFI = .925$; $TLI = .911$; $SRMR = .066$; $RMSEA = .008$. Os pesos fatoriais dos itens são moderados a elevados e significativos ($\lambda \geq .537$, $p < .001$). O balanço trabalho-família (BTF) apresenta uma correlação negativa e significativa quer com o conflito trabalho-família (CTF) ($r = -.44$, $p < .001$) quer com o conflito família-trabalho (CFT) ($r = -.30$, $p < .001$). A comparação entre a VEM do fator BTF com o quadrado das correlações inter-fator, mostram que o BTF é um construto diferente quer do CTF ($VEM_{BTF} = .665 > (-.44)^2 = .19$) quer do CFT ($VEM_{BTF} = .665 > (-.30)^2 = .09$) (Figura 4.20).

Figura 4.20

Modelo de Medida das Relações Trabalho-família.



4.2.3. Validação do Instrumento de Medida do Stress com o Trabalho

Nesta secção serão apresentados os resultados da validação das propriedades psicométricas da escala/instrumento de medida do stress com o trabalho.

Sensibilidade Psicométrica dos Itens do Stress com o Trabalho

A análise descritiva dos itens relativos ao stress com o trabalho é apresentada na Tabela 4.8. A análise da distribuição das respostas pelos diferentes pontos da escala de medida mostra a existência de respostas em todos os pontos da escala (Min=1 e Max=7). No entanto, os percentis são algo diferentes para os diferentes itens. Assim, por exemplo: para os itens ST6, ST7 e ST13, pelo menos $\frac{1}{4}$ dos participantes dão uma resposta de 1 (discordo completamente) ($P=25$); para os itens ST2, ST4, ST9, ST10, ST11 e ST12, as respostas de pelo menos $\frac{1}{4}$ dos participantes são inferiores ou iguais a 2, e para os itens ST1, ST3, ST5 e ST8, as respostas de pelo menos $\frac{1}{4}$ dos participantes são inferiores ou iguais a 3. Os valores médios de cada um destes itens variam entre 3.101 e 4.502, e os desvios-padrão situam-se entre 1.690 e 2.071. A análise dos valores de assimetria (Sk) mostra que esta é positiva para os itens ST6, ST7, ST12 e ST13 (com uma maior concentração de respostas nos pontos mais baixos da escala), os restantes itens têm assimetria negativa sendo esta nitidamente acentuada no item ST5. Os valores da assimetria (Sk) dos diferentes itens estão compreendidos entre -0.434 e 0.536. Os valores da curtosis (Ku) são todos negativos, típicos de distribuições platocúrticas, e estão compreendidos entre -1.318 e -0.757. Uma vez que os valores absolutos da assimetria são inferiores a três ($|Sk| < 3$), e os valores absolutos da curtosis são inferiores a sete ($|Ku| < 7$), pode concluir-se que não existe uma forte violação à normalidade que condicione a análise fatorial com máxima verosimilhança.

Tabela 4.8*Medidas Descritivas dos Itens do Stress com o Trabalho*

Itens	Média	Desvio-Padrão	Min	P25	P50	P75	Max	Sk	Ku
ST1	4.153	1.773	1	3	5	6	7	-0.231	-1.126
ST2	3.601	1.690	1	2	4	5	7	0.070	-1.010
ST3	4.357	1.820	1	3	5	6	7	-0.323	-1.105
ST4	4.124	1.835	1	2	5	6	7	-0.179	-1.165
ST5	4.502	1.702	1	3	5	6	7	-0.434	-0.757
ST6	3.104	1.923	1	1	3	5	7	0.516	-1.007
ST7	3.309	2.071	1	1	3	5	7	0.343	-1.315
ST8	3.980	1.715	1	3	4	5	7	-0.185	-0.844
ST9	3.714	1.880	1	2	4	5	7	-0.058	-1.266
ST10	4.153	1.996	1	2	5	6	7	-0.299	-1.263
ST11	4.052	1.896	1	2	5	6	7	-0.192	-1.206
ST12	3.482	1.990	1	2	3	5	7	0.222	-1.318
ST13	3.101	2.062	1	1	2	5	7	0.536	-1.148

Validade e Fiabilidade de Construto

A análise fatorial confirmatória aplicada ao modelo de medida bifatorial como proposto por Parker e DeCotis (1983), apresenta índices de ajustamento que se podem considerar satisfatórios: $\chi^2(64) = 3.466$; CFI = .911; TLI = .891; SRMR = .067; RMSEA = .101. Os pesos fatoriais dos itens são moderados a elevados e significativos, todos acima de .631 (Tabela 4.9). A variância extraída média para o fator *time stress* é de .560, enquanto para o fator ansiedade laboral é de .683 (ambos acima de .5), pelo que podemos afirmar que os itens de cada um dos fatores estão fortemente correlacionados entre si e o instrumento apresenta validade convergente. No que se refere à validade discrimi-

4.2. Fase II – Validação dos Instrumentos de Medida

nante, a variância extraída média do *time stress* é inferior ao quadrado da correlação inter-fator ($r^2 = .78^2 = .608$) e a variância extraída média da ansiedade laboral é superior ao quadrado da correlação inter-fator, pelo que a escala não apresenta validade discriminante. As medidas de consistência interna calculadas para ambos fatores (*Time stress*: $\alpha_{Cronbach} = .907$; $\omega = .909$; Ansiedade laboral: $\alpha_{Cronbach} = .910$; $\omega = .914$) são muito elevadas, o que é indicador da boa fiabilidade da medida.

Tabela 4.9

Pesos Fatoriais Estandarizados, Variância Extraída Média e Fiabilidade para a Escala do Stress com o Trabalho

Factor	Itens	λ	SE	Z	p	VEM	Fiabilidade
<i>Time stress</i>	ST1	.735	.097	13.447	<.001	.560	$\alpha = .907$
	ST2	.795	.081	16.549	<.001		$\omega = .909$
	ST3	.878	.077	2.664	<.001		
	ST4	.753	.092	15.101	<.001		
	ST5	.755	.083	15.495	<.001		
	ST6	.655	.110	11.495	<.001		
	ST7	.756	.093	16.934	<.001		
	ST8	.633	.103	1.539	<.001		
Ansiedade laboral	ST9	.876	.077	21.365	<.001	.683	$\alpha = .910$
	ST10	.927	.065	28.452	<.001		$\omega = .914$
	ST11	.829	.084	18.741	<.001		
	ST12	.858	.077	22.150	<.001		
	ST13	.631	.114	11.448	<.001		

4.2.4. Validação do Instrumento de Medida da Intenção de *Turnover*

Nesta secção serão apresentados os resultados da validação das propriedades psicométricas da escala/instrumento de medida da intenção de *turnover*.

Sensibilidade Psicométrica dos Itens da Intenção de *Turnover*

Na Tabela 4.10 é apresentada a análise descritiva dos itens relativos à intenção de *turnover*. De notar que neste caso foi necessário proceder previamente à inversão dos itens IT3, IT4 e IT5, que estão escritos pela negativa (ver Tabela 3.6). A análise da distribuição das respostas pelos diferentes pontos da escala de medida mostra a existência de respostas em todos os pontos da escala (Min=1 e Max=7). No entanto, os valores dos percentis 50 e 75 são algo diferentes para os diferentes itens. Assim, por exemplo: para os itens IT1, IT2 e IT5, o percentil 75 é igual a 4, isto é, 25% dos participantes classificam-se nestes itens com valores superiores ou iguais a 4; enquanto para os itens IT3 e IT4, 25% dos participantes classificam-se com um valor superior ou igual a 5 (P75=5). Os valores médios de cada um destes itens variam entre 2.207 e 3.319, e os desvios-padrão situam-se entre 1.730 e 2.154. A análise dos valores da assimetria mostra que esta é positiva para todos os itens (com uma maior concentração de respostas nos pontos mais baixos da escala). Ainda assim, pode considerar-se que os itens apresentam distribuição aproximadamente normal, uma vez que os valores de assimetria variam entre 0.433 e 1.234, e os valores da curtose entre -1.180 e 0.364.

Tabela 4.10*Medidas Descritivas dos Itens da Intenção de Turnover*

Itens	Média	Desvio-Padrão	Min	P25	P50	P75	Max	Sk	Ku
IT1	3.068	2.008	1	1	3	4	7	0.556	-0.967
IT2	2.217	1.730	1	1	1	4	7	1.234	0.364
IT3	3.319	2.014	1	1	3	5	7	0.433	-1.019
IT4	3.289	2.154	1	1	3	5	7	0.474	-1.180
IT5	2.956	2.027	1	1	2	4	7	0.708	-0.813

Validade e Fiabilidade de Construto

A análise fatorial confirmatória aplicada ao modelo de medida proposto por Bozeman e Perrewé (2001), apresenta índices de ajustamento que se podem considerar sofríveis: $\chi^2(5) = 6.438$; $CFI = .914$; $TLI = .828$; $SRMR = .051$; $RMSEA = .148$. Os pesos fatoriais dos itens são moderados a elevados e significativos, todos acima de .70 (Tabela 4.11). O instrumento apresenta validade convergente ($VEM = .593$) e boa fiabilidade ($\alpha_{Cronbach} = .874$; $\omega = .878$).

Tabela 4.11*Pesos Fatoriais Estandarizados, Variância Extraída Média e Fiabilidade para a Escala Intenção de Turnover*

Itens	λ	SE	Z	p	VEM	Fiabilidade
IT1	.809	.104	15.550	<.001	.593	$\alpha = .874$
IT2	.701	.133	9.136	<.001		$\omega = .878$
IT3	.826	.091	18.289	<.001		
IT4	.650	.130	1.798	<.001		
IT5	.844	.096	17.846	<.001		

4.2.5. Validação do Instrumento de Medida do *Engagement* com a Família

Nesta secção serão apresentados os resultados da validação das propriedades psicométricas da escala/instrumento de medida do *engagement* com a família.

Sensibilidade Psicométrica dos Itens do *Engagement* com a Família

A análise descritiva dos itens relativos ao *engagement* com a família é apresentada na Tabela 4.12. A análise da distribuição das respostas pelos diferentes pontos da escala de medida mostra que, para alguns itens (nomeadamente o EF3 e EF7), não existem respostas em todos os pontos da escala (Min=2 e Max=7). Os valores dos percentis são similares para os diferentes itens. Os valores médios de cada um dos itens variam entre 5.273 e 6.494, e os desvios-padrão situam-se entre 0.872 e 1.422. A análise dos valores de assimetria (Sk) mostra que esta é negativa para todos os itens (com uma maior concentração de respostas nos pontos mais altos da escala). É ainda de referir que, para o item EF6, a distribuição é acentuadamente leptocúrtica (pelo menos 50% das respostas foram concordo totalmente com a afirmação). Ainda assim, pode considerar-se que, à exceção do item EF6 que apresenta uma distribuição que viola severamente a normalidade (Sk=-2.657, Ku=8.818), todos os itens apresentam distribuição aproximadamente normal, uma vez que os valores de assimetria variam entre -1.682 e -0.746, e os valores da curtose entre 0.141 e 3.501.

Tabela 4.12*Medidas Descritivas dos Itens do Engagement com a Família*

Itens	Média	Desvio-Padrão	Min	P25	P50	P75	Max	Sk	Ku
EF1	5.247	1.422	1	5	6	6	7	-1.012	0.609
EF2	5.273	1.414	1	5	6	6	7	-0.990	0.497
EF3	5.463	1.342	1	5	6	6	7	-0.909	0.688
EF4	6.146	1.088	1	6	6	7	7	-1.682	3.501
EF5	6.161	1.047	2	6	6	7	7	-1.409	1.984
EF6	6.494	0.941	1	6	7	7	7	-2.657	8.818
EF7	6.400	0.872	2	6	7	7	7	-1.680	3.213
EF8	5.635	1.284	1	5	6	7	7	-0.977	0.808
EF9	5.635	1.284	1	5	6	7	7	-0.746	0.141

Validade e Fiabilidade de Construto

A análise fatorial confirmatória aplicada ao modelo de medida adaptado do *engagement* com o trabalho de Schaufeli et al. (2006) apresenta maus índices de ajustamento: $\chi^2(24) = 170.151$, $CFI = .838$; $TLI = .756$; $SRMR = .145$; $RMSEA = .156$. Os pesos fatoriais dos itens, à exceção do EF3 ($\lambda = .185$, $p > .05$), são moderados a elevados e significativos, todos acima de .70 (Tabela 4.13). Assim, optou-se por retirar da análise este item. O novo modelo sem este item apresenta não só pesos fatoriais elevados e significativos para todos os itens ($\lambda > .70$, $p < .001$) como também melhores índices de ajustamento: $\chi^2(17) = 94.181$; $CFI = .903$; $TLI = .841$; $SRMR = .076$; $RMSEA = .134$ (Figura 4.21). Neste novo modelo, todos os fatores apresentam validade convergente, com $VEM \geq .5$ (Vigor: $VEM = .920$; Dedicção: $VEM = .702$; Absorção: $VEM = .635$). No que se refere à validade discriminante: a VEM do fator Vigor é superior quer ao quadrado da inter-correlação deste fator com a Dedicção ($r^2 = .158$) quer ao quadrado da

4.2. Fase II – Validação dos Instrumentos de Medida

correlação deste fator com a Absorção ($r^2 = .050$); a *VEM* do fator Dedicção também é superior ao quadrado da correlação com o Vigor ($r^2 = .158$) e ao quadrado da correlação com a Absorção ($r^2 = .451$); por último, a *VEM* da Absorção é superior quer ao quadrado da correlação da Absorção com o Vigor ($r^2 = .050$), quer ao quadrado da correlação da Absorção com a Dedicção ($r^2 = .451$). Portanto, pode-se afirmar que o instrumento apresenta validade discriminante. Em suma, uma vez que o instrumento apresenta validade fatorial, validade convergente e validade discriminante, podemos afirmar que o instrumento de medida apresenta validade de construto.

As medidas de consistência interna calculadas para todos os fatores são indicadoras de elevada fiabilidade (Vigor: $\alpha_{Cronbach} = 0.958$; $\omega = .958$; Dedicção: $\alpha_{Cronbach} = .870$; $\omega = .876$; Absorção: $\alpha_{Cronbach} = .808$; $\omega = .833$).

Tabela 4.13

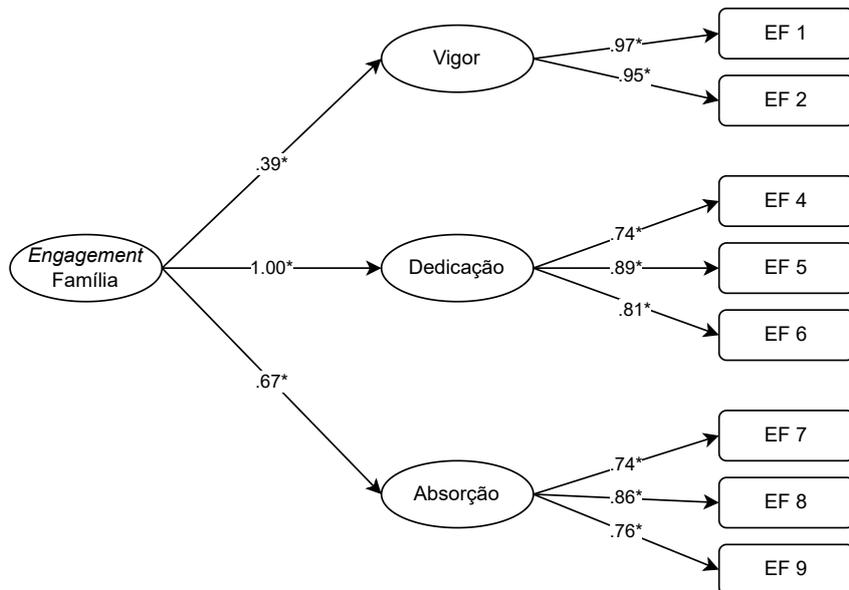
Pesos Fatoriais Estandarizados, Variância Extraída Média e Fiabilidade para a Escala Engagement com a Família

Factor	Itens	λ	SE	Z	p	VEM	Fiabilidade
Vigor	EF1	.973	.096	13.195	<.001	.902*	$\alpha = .958*$
	EF2	.945	.093	13.199	<.001		$\omega = .958*$
	EF3	.185	.095	2.383	ns		
Dedicção	EF4	.816	.001	13.663	<.001	.702	$\alpha = .870$
	EF5	.885	.001	22.770	<.001		$\omega = .876$
	EF6	.808	.002	9.239	<.001		
Absorção	EF7	.737	.044	10.931	.001	.635	$\alpha = .808$
	EF8	.863	.168	4.925	<.001		$\omega = .833$
	EF9	.764	.172	4.769	<.001		

*Valores calculados sem o item EF3.

De acordo com Schaufeli et al. (2006), o *engagement* com o trabalho apresenta um fator de segunda ordem - o *engagement*. Além disso, os resultados fornecem suporte empírico para a inclusão de um fator de segunda ordem (a existência de fatores de segunda ordem é defensável quando existem correlações significativas entre os fatores de primeira ordem Marôco (2021)). Assim, obteve-se um modelo com o fator de segunda ordem. A sua análise mostra que a qualidade do ajustamento deste modelo é semelhante à obtida para o modelo de primeira ordem ($\chi^2(17) = 94.181$, $CFI = .903$; $TLI = .841$; $SRMR = .076$; $RMSEA = .134$), e os pesos fatoriais mantêm-se iguais. Para além disso, é de referir que os coeficientes estruturais de cada uma das dimensões (Vigor, Dedicção e Absorção) são estatisticamente significativos ($p < .001$), e que a manifestação mais forte do *engagement* com a família é a Dedicção ($\gamma = 1$), e que o Vigor é a manifestação com menor peso ($\gamma = .39$) (Figura 4.21).

Figura 4.21
Modelo de Medida do Engagement com a Família



4.2.6. Validação do Instrumento de Medida da Satisfação com a Família

Nesta secção serão apresentados os resultados da validação das propriedades psicométricas da escala/instrumento de medida da satisfação com a família.

Sensibilidade Psicométrica dos Itens da Satisfação com a Família

A análise descritiva dos itens relativos à satisfação com a família é apresentada na Tabela 4.14. A análise da distribuição das respostas pelos diferentes pontos da escala de medida mostra a existência de respostas em todos os pontos da escala (Min=1 e Max=7). Os valores dos percentis são similares para os diferentes itens. Os valores médios de cada um destes itens variam entre 4.961 e 5.628, e os desvios-padrão situam-se entre 1.358 e 1.686. A análise dos valores de assimetria mostra que esta é negativa para todos os itens (com uma maior concentração de respostas nos pontos mais altos da escala). Ainda assim, pode considerar-se que os itens apresentam distribuição aproximadamente normal, uma vez que os valores de assimetria variam entre -1.283 e -0.641, e os valores da curtose entre -0.607 e 1.355.

Tabela 4.14

Medidas Descritivas dos Itens da Satisfação com a Família

Itens	Média	Desvio-Padrão	Min	P25	P50	P75	Max	Sk	Ku
SF1	5.419	1.391	1	5	6	6	7	-1.050	0.613
SF2	5.239	1.398	1	5	6	6	7	-0.954	0.503
SF3	5.628	1.364	1	5	6	7	7	-1.283	1.355
SF4	5.420	1.358	1	5	6	6	7	-1.180	1.104
SF5	4.961	1.686	1	4	5	6	7	-0.641	-0.607

Validade e Fiabilidade de Construto

A análise fatorial confirmatória aplicada ao modelo de medida proposto por Zabriskie e Ward (2013) apresenta índices de ajustamento que se podem considerar satisfatórios: $\chi^2(5) = 5.051$; $CFI = .967$; $TLI = .935$; $SRMR = .031$; $RMSEA = .127$. Os pesos fatoriais dos itens são moderados a elevados e significativos, todos acima de .75 (Tabela 4.15). O instrumento apresenta validade convergente ($VEM = .694$) e boa fiabilidade ($\alpha_{Cronbach} = .919$; $\omega = .919$).

Tabela 4.15

Pesos Fatoriais Estandarizados, Variância Extraída Média e Fiabilidade para a Escala Satisfação com a Família

Itens	λ	SE	Z	p	VEM	Fiabilidade
SF1	.840	.083	14.688	<.001	.694	$\alpha = .919$
SF2	.869	.079	15.001	<.001		$\omega = .919$
SF3	.904	.085	14.395	<.001		
SF4	.828	.092	12.124	<.001		
SF5	.751	.081	15.309	<.001		

4.3. Fase III – Validação do Modelo Estrutural

Nesta secção vamos apresentar os resultados referentes à validação do modelo estrutural das relações entre os antecedentes e consequentes do balanço trabalho-família, conforme proposto na Secção 2.6. Iniciaremos com a caracterização sociodemográfica e das características familiares e do trabalho dos participantes desta fase do estudo. Seguir-se-á a análise do modelo de medida e, por fim, a análise do modelo estrutural e a validação das hipóteses estabelecidas.

4.3.1. Caracterização Sociodemográfica e do Trabalho dos Participantes

A amostra obtida é constituída por 487 trabalhadores, com idades compreendidas entre os 18 e os 70 anos (Média=44.11 anos; DP=10.272 anos) (Figura 4.22), 61.7% dos quais são mulheres. No que se refere ao estado civil, 68% dos respondentes são casados ou vivem em união de facto, 18.6% são solteiros, 12% são divorciados e apenas 1.4% são viúvos (Figura 4.23).

Figura 4.22

Distribuição das Idades dos Participantes (Amostra 2)

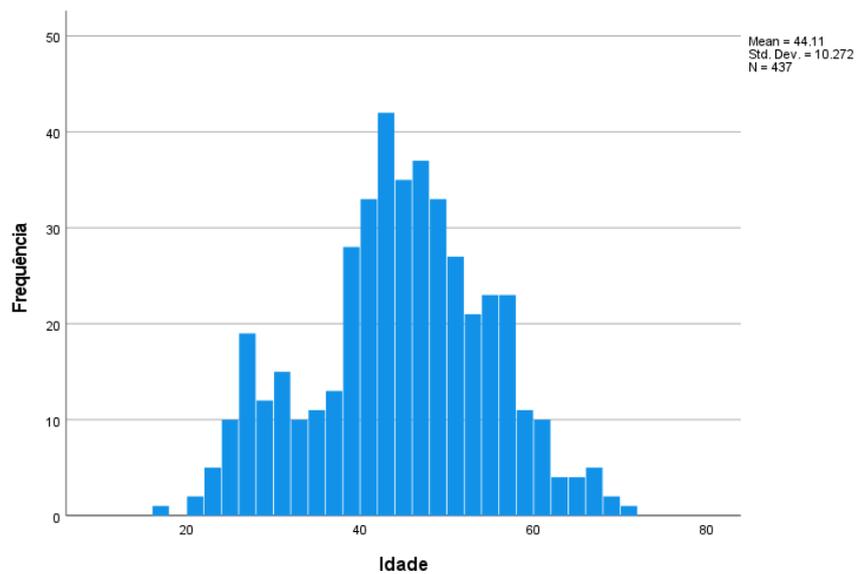
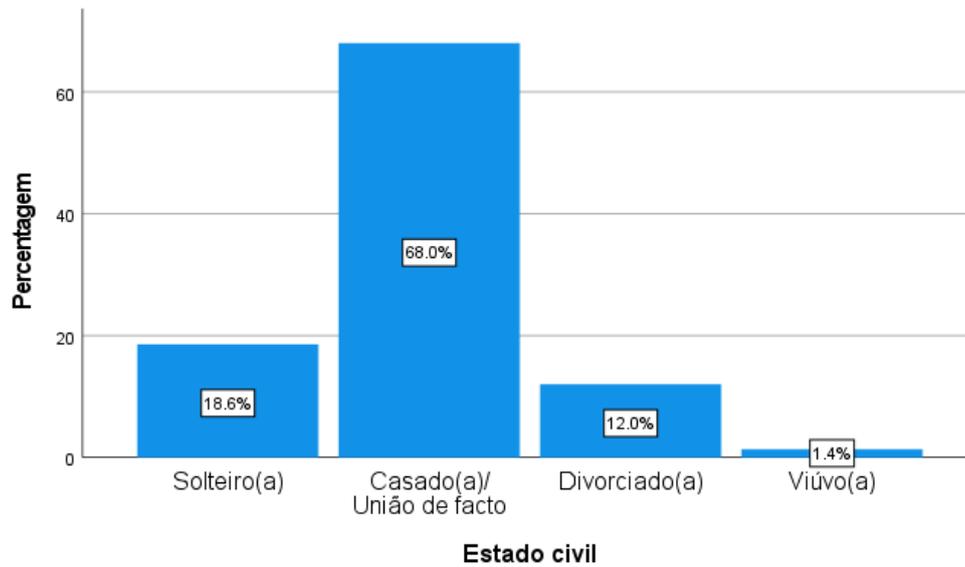


Figura 4.23

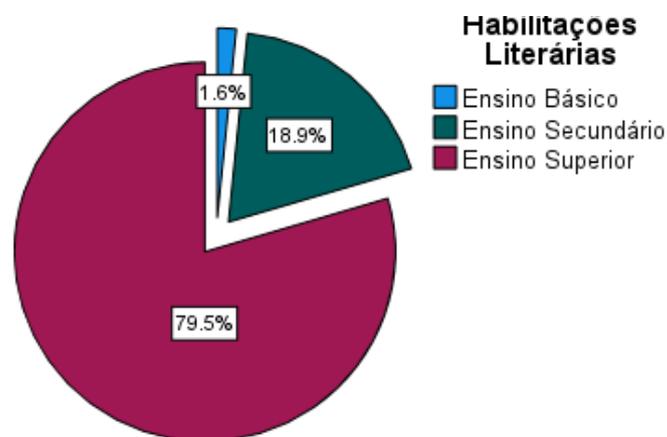
Estado Civil dos Participantes (Amostra 2)



Setenta e nove e meio por cento dos participantes (79.5%) têm o ensino superior, 18.9% o ensino secundário e apenas 1.4% o ensino básico (Figura 4.24).

Figura 4.24

Habilitações Literárias dos Participantes (Amostra 2)



4.3. Fase III – Validação do Modelo Estrutural

As profissões foram agrupadas em dez grandes grupos de acordo com a classificação portuguesa das profissões de 2010 (INE, 2011). Cerca de metade (49.6%) dos participantes neste estudo pertencem ao grupo de “especialistas de atividades intelectuais e científicas”, entre os quais se destacam os professores, os enfermeiros, os psicólogos, os engenheiros e os médicos. Aproximadamente 1/5 dos participantes (21.1%) pertencem ao grupo dos “técnicos e profissões de nível intermédio”. Os “representantes do poder legislativo e dos órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos” representam 10.6% dos participantes e o “pessoal administrativo” 6.5% dos participantes. Os restantes grupos são fracamente representados na nossa amostra (Tabela 4.16).

Tabela 4.16

Frequência Relativa de Grandes Grupos de Profissões (Amostra 2)

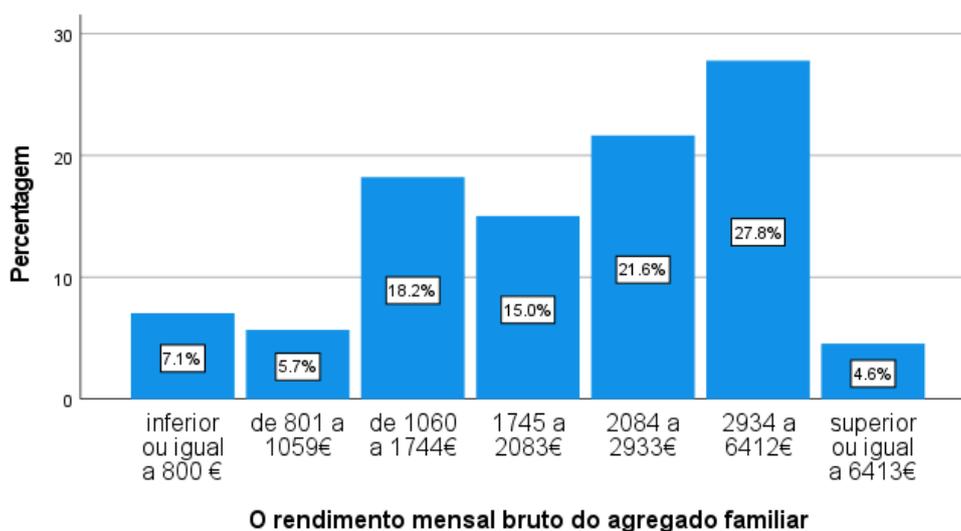
Grande grupo de profissões	Freq. Rel. (%)
Profissões das Forças Armadas	1.0
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos	10.6
Especialistas de atividades intelectuais e científicas	49.6
Técnicos e profissões de nível intermédio	21.1
Pessoal administrativo	8.2
Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores	6.5
Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta	.2
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	1.9
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	.2
Trabalhadores não qualificados	.7

No que se refere ao rendimento mensal do agregado familiar, a classe modal é de

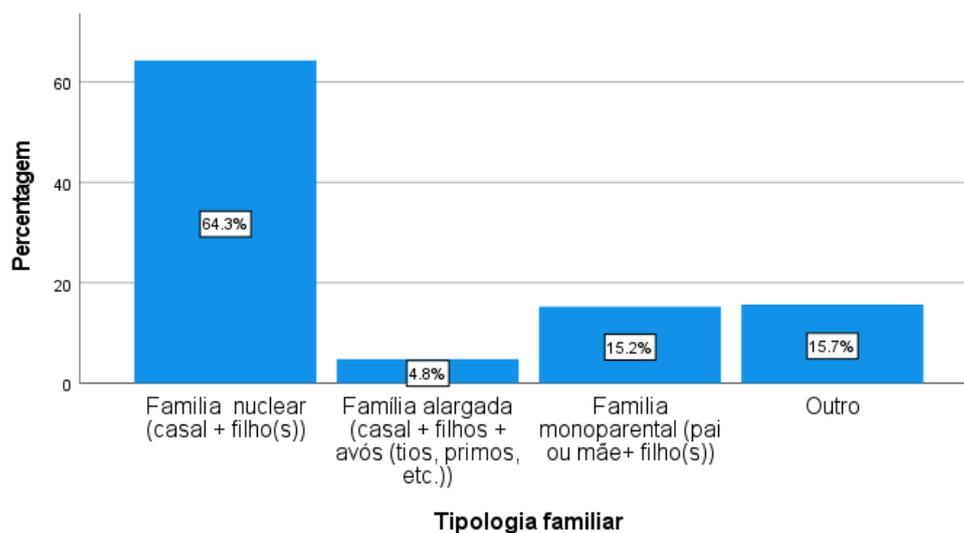
2934 a 6413 euros, com 27.8% das respostas, 21.6% dos participantes referem rendimentos mensais na ordem dos 2084 a 2933 euros, 18.2% referem rendimentos entre os 1060 a 1744 euros, 15% indicam rendimentos entre os 1745 a 2083 euros, 12.8% dos participantes referem rendimentos inferiores a 1060 euros (dos quais 7.1% são inferiores a 800 euros), e apenas 4.6% reportam rendimentos superiores a 6413 euros (Figura 4.25).

Figura 4.25

Classes de Rendimento Mensal Bruto dos Participantes (Amostra 2)



No que se refere à estrutura familiar, a maioria dos participantes (64.3%) faz parte de famílias nucleares (casal + filho(s)), 15.2% vivem em famílias monoparentais (pai ou mãe + filho(s)), e 4.8% em famílias alargadas (casal + filho(s) + avó(s) ou tio(s) ou primo(s)) (Figura 4.26). Entre os participantes que responderam outra tipologia familiar, mais de metade (56.7%) são casais sem filhos e cerca de 1/3 são participantes que vivem sozinhos, mas que dão assistência aos filhos e/ou pais.

Figura 4.26*Tipologia Familiar dos Participantes (Amostra 2)*

Cerca de $\frac{1}{4}$ dos participantes não têm filhos (24.2%), 41.2% têm filhos com idades inferiores ou iguais a 12 anos e os restantes (34.6%) têm filhos com idades superiores a 12 anos.

Relativamente à nacionalidade, 97.2% dos participantes têm nacionalidade portuguesa, 1.6% são de nacionalidade brasileira, e o restante 1% são participantes de nacionalidade: angolana, cabo-verdiana, alemã, polaca e finlandesa.

Situação perante o Trabalho

Do total de participantes, 84.2% são trabalhadores por conta de outrem, 9.4% são trabalhadores por conta própria, 4.1% são trabalhadores independentes e os restantes 2.3% referem outra situação profissional (Figura 4.27). A maioria dos trabalhadores exerce o seu trabalho em organizações do setor privado (59.8%) (Figura 4.28) e exerce-o sobre-

tudo em regime presencial (59.9%). O regime híbrido é referido por cerca de 1/3 dos trabalhadores e apenas 6.4% referem estar em teletrabalho a 100% (Figura 4.29).

Figura 4.27
Situação Profissional dos Participantes (Amostra 2)

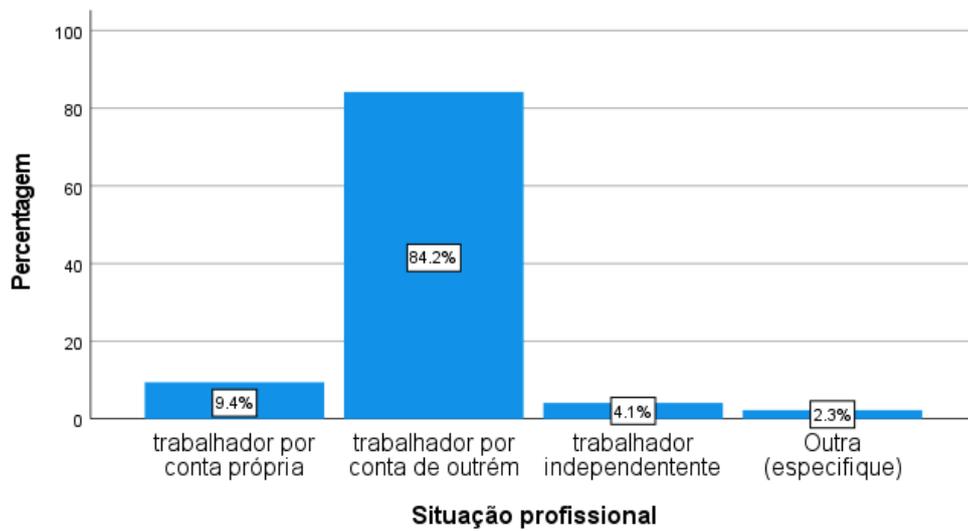


Figura 4.28
Repartição dos Participantes por Setor Público/Privado (Amostra 2)

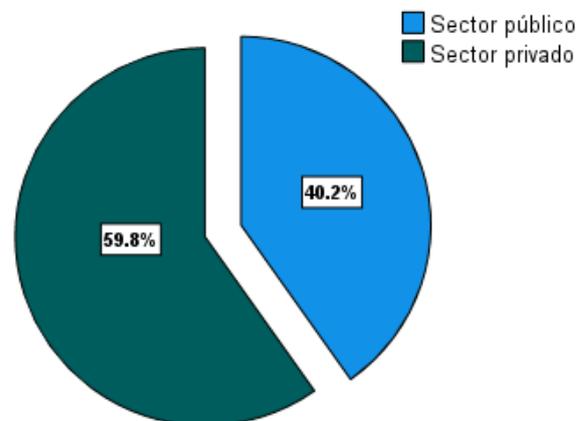
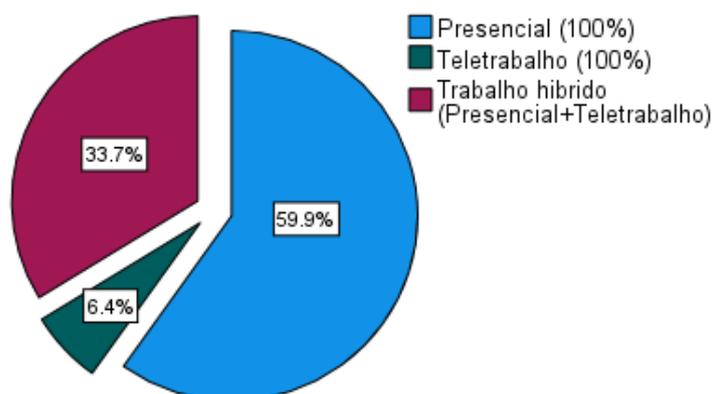


Figura 4.29

Repartição dos Participantes por Modalidade de Trabalho (Amostra 2)

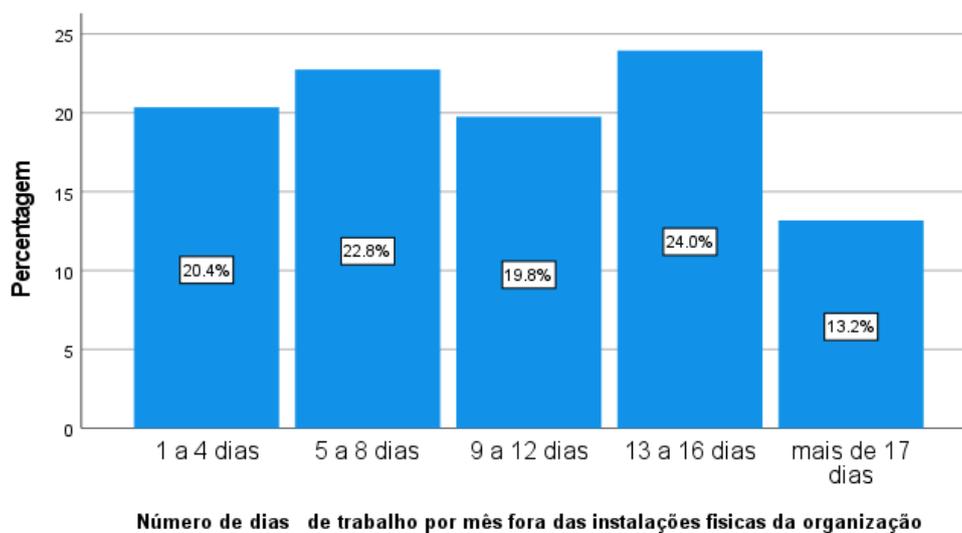


Relativamente aos trabalhadores em trabalho híbrido, é de referir que quase $\frac{1}{4}$ dos mesmos (24%) trabalham a partir de casa entre 13 a 16 dias por mês, 22.8% trabalham a partir de casa entre 5 a 8 dias por mês e cerca de 20% dos trabalhadores referem trabalhar a partir de casa 1 a 4 dias por mês ou 9 a 12 dias por mês (Figura 4.30). No que se refere à preparação/formação prévia para exercer as funções de trabalho a partir de casa, a maioria dos trabalhadores (59.3%) refere não ter tido qualquer formação (Tabela 4.17).

A grande maioria (95.9%) dos trabalhadores em trabalho híbrido e em teletrabalho refere ainda ter equipamento informático (hardware e software) adequado ao desenvolvimento da atividade a partir de casa. No que se refere ao acesso à internet, a grande maioria (72.4%) dos trabalhadores refere que este acesso permite executar sempre as tarefas que lhes estão afetas e 26% refere quase sempre (Tabela 4.17).

Figura 4.30

Distribuição do Número de Dias de Trabalho/Mês Executado Fora das Instalações Físicas da Organização (Amostra 2)

**Tabela 4.17**

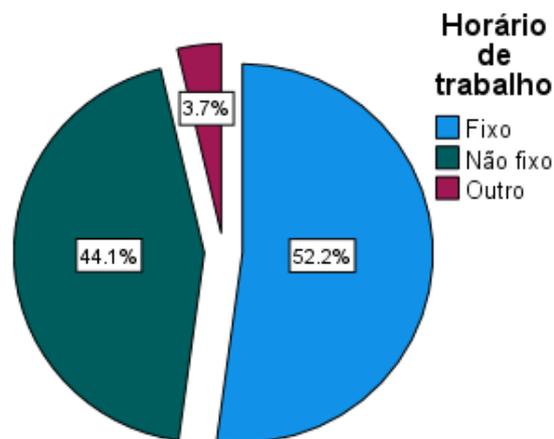
Condições para o Exercício do Trabalho Híbrido e Teletrabalho (Amostra 2)

Item	Sim	Não		
Teve formação específica para executar o teletrabalho?	40.7%	59.3%		
Tem equipamento informático (hardware e software) adequado para executar o teletrabalho?	95.9%	4.1%		
Acesso à internet	Sempre	Quase sempre	Algumas vezes	Nunca
O acesso à internet permite-lhe executar adequadamente o trabalho a partir de casa?	72.4%	26.0%	1.0%	.6%

4.3. Fase III – Validação do Modelo Estrutural

Relativamente ao horário de trabalho, a maioria dos trabalhadores (52.2%) tem horário fixo, 44.1% dos trabalhadores tem horário não fixo e 3.1% reportam outro tipo de horário (nomeadamente horários mistos - parte fixa + parte não fixa e horário por turnos rotativos) (Figura 4.31).

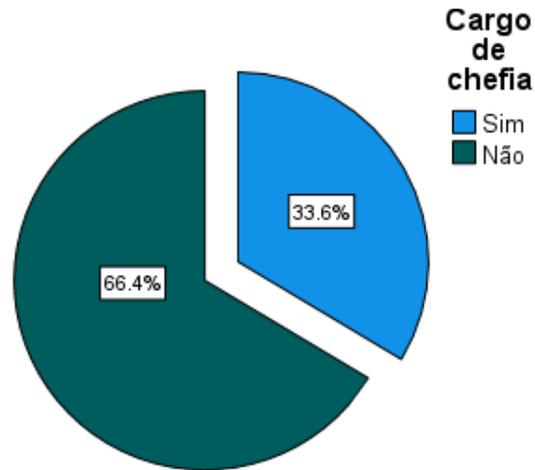
Figura 4.31
Horário de Trabalho dos Participantes (Amostra 2)



A maioria dos trabalhadores (66.4%) não exerce qualquer cargo de chefia (Figura 4.32).

Figura 4.32

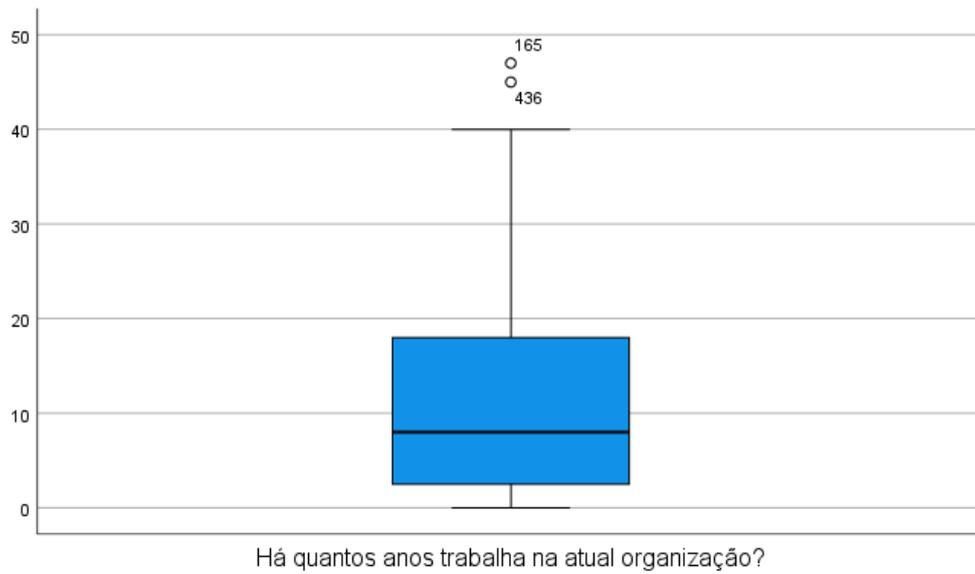
Exerce Cargo de Chefia (Amostra 2)



No que se refere ao número de anos que trabalha na organização atual, as respostas dos trabalhadores variam de alguns meses a 47 anos, com número médio de anos de 11.59 e um desvio-padrão de 10.28. É ainda de referir que $\frac{1}{4}$ dos trabalhadores trabalha na atual organização há mais de 18 anos (Figura 4.33).

Figura 4.33

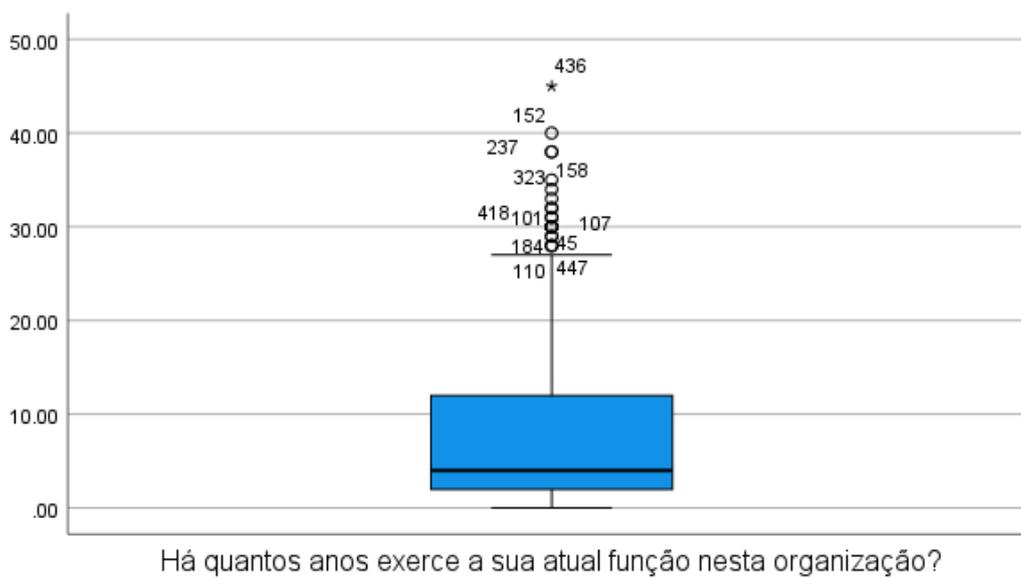
Distribuição do Número de Anos a que o Participante Trabalha na Atual Organização (Amostra 2)



Relativamente ao número de anos que o trabalhador exerce a atual função, regista-se uma elevada dispersão de valores, variando de alguns meses até 45 anos. Da análise da Figura 4.34 verifica-se a existência de 13 outliers (as observações superiores a 27 anos). É ainda de referir que 75% das observações se situam abaixo dos 12 anos. A média do número de anos na atual função é de 7.76 anos com um desvio-padrão de 8.38 anos.

Figura 4.34

Distribuição do Número de Anos a que o Participante Exerce a Sua Atual Função na Organização (Amostra 2)



4.3.2. Validação dos Dados – Teste de Harmann

Os 51 itens que compõem o modelo de medida foram sujeitos a uma análise fatorial exploratória com método de extração pelas componentes principais sem qualquer método de rotação. A análise dos resultados obtidos mostra que o número de fatores a reter, de acordo com o critério de Kaiser (valores próprios superiores a 1), deve ser 10 e, de acordo com o critério de Pearson (retenção de um número de fatores que explique pelo menos 50% do total da variância explicada), devem reter-se pelo menos 4 fatores (Tabela 4.18). Assim, segundo o Teste de Harmann, conclui-se que os dados não apresentam enviesamentos de variância devido ao método comum, uma vez que não emerge um único fator (emergem 4 a 10 fatores) e, além disso, o primeiro fator não é responsável pela maior parte da variância explicada (explica apenas 27.41%).

Tabela 4.18*Resultados da Análise Fatorial Exploratória Aplicada aos 51 Itens*

Fator	Valor Próprio	% variância explicada acumulada
1	13.977	27.405
2	5.598	38.381
3	3.675	45.587
4	3.397	52.248
5	2.345	56.845
6	1.933	60.439
7	1.453	63.289
8	1.313	65.847
9	1.160	68.138
10	1.026	70.151
11	0.982	72.076
...
51	0.112	100

4.3.3. Análise do Modelo de Medida

Nesta secção vamos apresentar a análise descritiva dos itens de cada um dos instrumentos de medida bem como avaliar as características psicométricas de cada um dos onze modelos de medida que fazem parte do nosso modelo estrutural do balanço trabalho-família com os seus antecedentes e consequentes.

Balço Trabalho-família

Sensibilidade Psicométrica

Na Tabela 4.19 são apresentadas as estatísticas descritivas dos itens que constituem o balanço trabalho-família. Da sua análise, verifica-se que a distribuição das respostas é muito similar em todos os itens, isto é, a amplitude de variação é para todos eles igual (Min=1 e Max=7), bem como os diferentes percentis. Todos os seis itens têm 75% das respostas superiores a 5 (P25=5), o que corresponde a respostas mais concordantes com as afirmações em causa. Os valores médios são para todos os itens bastante similares, e todos superiores a 5, com desvios-padrões na ordem do 1.080 a 1.300. A maior frequência de resposta nos pontos mais altos da escala de medida faz com que a distribuição seja assimétrica negativa. Os valores da assimetria (Sk) dos diferentes itens estão compreendidos entre -1.316 a -1.134. No que diz respeito ao achatamento, os valores da curtosis (Ku) são todos positivos, típicos de distribuições leptocúrticas. Os valores da curtosis estão compreendidos entre 1.585 e 2.435. Assim, uma vez que os valores absolutos da assimetria são inferiores a três ($|Sk| < 3$) e os valores absolutos da curtosis são inferiores a sete ($|Ku| < 7$) pode concluir-se que não existe uma forte violação à normalidade.

Tabela 4.19

Medidas Descritivas dos Itens do Balço Trabalho-família (BTF)

Itens	Média	Desvio-Padrão	Min	P25	P50	P75	Max	Sk	Ku
BTF1	5.412	1.300	1	5	6	6	7	-1.256	1.672
BTF2	5.567	1.080	1	5	6	6	7	-1.336	2.435
BTF3	5.540	1.143	1	5	6	6	7	-1.134	1.585
BTF4	5.443	1.118	1	5	6	6	7	-1.316	1.978
BTF5	5.499	1.185	1	5	6	6	7	-1.252	2.016
BTF6	5.576	1.112	1	5	6	6	7	-1.279	2.424

Validade e Fiabilidade do Modelo de Medida

A análise fatorial confirmatória aplicada ao modelo de medida do balanço trabalho-família apresenta índices de ajustamento próximos dos valores referenciados como indicadores de um bom ajustamento (ver Tabela 3.9) ($CFI = .993$, $NFI = .993$, $TLI = .989$, $SRMR = .051$). No entanto, o valor do $RMSEA$ para este modelo é indicador de um ajustamento inaceitável (.162), o que pode ser explicado pelo facto do modelo apresentar um reduzido número de graus de liberdade - em modelos com reduzido nº de graus de liberdade os valores de $RMSEA$ tendem a ser sobrestimados (Marôco, 2021).

Os itens apresentam pesos fatoriais compreendidos entre .769 e .900, isto é, pesos fatoriais moderados a elevados, e significativos ($p < .001$) (Tabela 4.20). A variância extraída média para o Balanço trabalho-família é de .704 pelo que se pode afirmar que os itens deste construto estão fortemente correlacionados entre si e o instrumento apresenta validade convergente. As medidas de consistência interna calculadas ($\alpha_{\text{ordinal}} = .928$; $\omega = .911$) são muito elevadas, o que é indicador da boa fiabilidade da medida.

Tabela 4.20

Resultados da Análise Fatorial Confirmatória Aplicada ao Modelo de Medida do Balanço Trabalho-família (BTF)

Itens	Pesos Fatoriais (λ)	Qualidade Ajustamento	Fiabilidade	VEM
BTF1	.808	$\chi^2(9) = 123.205$	$\alpha = .904$.704
BTF2	.900	CFI=.993	$\alpha_{\text{ordinal}} = .928$	
BTF3	.769	NFI=.993	$\omega = .911$	
BTF4	.824	TLI=.989		
BTF5	.842	SRMR=.051		
BTF6	.885	RMSEA=.162		

Suporte da Família

Sensibilidade Psicométrica

Na Tabela 4.21 são apresentadas as estatísticas descritivas dos itens que constituem a medida do suporte da família. Da sua análise, verifica-se que a distribuição das respostas é muito similar em todos os itens, isto é, a amplitude de variação é para todos eles igual (Min=1 e Max=7), bem como os diferentes percentis. Todos os quatro itens têm 75% das respostas superiores a 5 (P25=5), o que corresponde a respostas mais concordantes com as afirmações em causa. Os valores médios são para todos os itens bastante similares, e todos superiores a 5.77, com desvios-padrão na ordem do 1.188 a 1.265. A maior frequência de resposta nos pontos mais altos da escala de medida faz com que a distribuição seja assimétrica negativa. Os valores da assimetria (Sk) dos diferentes itens estão compreendidos entre -1.443 a -1.615. No que diz respeito ao achatamento os valores da curtose (Ku) são todos positivos, típicos de distribuições leptocúrticas. Os valores da curtose estão compreendidos entre 1.897 e 2.934. Assim, uma vez que os valores absolutos da assimetria são inferiores a três ($|Sk| < 3$) e os valores absolutos da curtose são inferiores a sete ($|Ku| < 7$) pode concluir-se que não existe uma forte violação à normalidade.

Tabela 4.21

Medidas Descritivas dos Itens do Suporte da Família

Itens	Média	Desvio-Padrão	Min	P25	P50	P75	Max	Sk	Ku
Sup_fam1	5.943	1.188	1	5	6	7	7	-1.475	2.400
Sup_fam2	5.772	1.313	1	5	6	7	7	-1.443	2.078
Sup_fam3	5.817	1.364	1	5	6	7	7	-1.458	1.897
Sup_fam4	5.924	1.265	1	5	6	7	7	-1.615	2.934

Validade e Fiabilidade do Modelo de Medida

A análise fatorial confirmatória aplicada ao modelo de medida do suporte da família apresenta índices de ajustamento próximos dos valores referenciados como indicadores de um bom ou mesmo excelente ajustamento (Tabela 3.9) ($CFI = .998$, $NFI = .998$, $TLI = .995$, $SRMR = .029$). No entanto, o $RMSEA$ apresentado é característico de um de ajustamento inaceitável (.165), o que pode ser explicado pelo facto do modelo apresentar um reduzido número de graus de liberdade (apenas 2) - em modelos com reduzido número de graus de liberdade os valores de $RMSEA$ tendem a ser sobrestimados (Marôco, 2021).

Todos os itens apresentam pesos fatoriais elevados, superiores a .900, e significativos ($p < .001$) (Tabela 4.22). A variância extraída média para o suporte da família é de .833 pelo que se pode afirmar que os itens estão fortemente correlacionados entre si e o instrumento apresenta validade convergente. As medidas de consistência interna calculadas ($\alpha_{ordinal} = .948$; $\omega = .931$) são muito elevadas, o que é indicador da boa fiabilidade da medida.

Tabela 4.22

Resultados da Análise Fatorial Confirmatória Aplicada ao Modelo de Medida do Suporte da Família.

Itens	Pesos Fatoriais (λ)	Qualidade Ajustamento	Fiabilidade	VEM
Sup_fam1	.900	$\chi^2(2) = 28.375$	$\alpha = .930$.833
Sup_fam2	.931	CFI=.998	$\alpha_{ordinal} = .948$	
Sup_fam3	.911	NFI=.998	$\omega = .931$	
Sup_fam4	.920	TLI=.995		
		SRMR=.029		
		RMSEA=.165		

Suporte Organizacional

Sensibilidade Psicométrica

Na Tabela 4.23 são apresentadas as estatísticas descritivas dos itens que constituem a medida do suporte organizacional. De notar que nesta escala de medida alguns dos itens (PSO2, PSO3, PSO5 e PSO7) estão formulados pela negativa (ver Tabela 3.10), pelo que previamente à análise, procedeu-se à inversão da sua codificação. A análise das estatísticas apresentadas, mostra que a distribuição das respostas é muito similar em todos os itens, isto é, a amplitude de variação é para todos eles igual (Min=1 e Max=7), e os diferentes percentis são bastante similares. Metade dos respondentes atribuem cotação inferior ou igual a 5 em todos os itens (P50= 5), à exceção do item “PSO3i – A organização ignora os meus protestos”, em que este valor é 4. Os valores médios são para todos os itens bastante similares, e todos superiores a 4.292, com desvios-padrão na ordem do 1.629 a 1.892. A maior frequência de resposta nos pontos mais altos da escala de medida faz com que a distribuição seja assimétrica negativa. Os valores da assimetria (Sk) dos diferentes itens estão compreendidos entre -0.694 a -0.191. No que diz respeito ao achatamento os valores da curtose (Ku) são todos negativos, típicos de distribuições platocúrticas. Os valores da curtose estão compreendidos entre -1.172 e -0.248. Assim, uma vez que os valores absolutos da assimetria são inferiores a três ($|Sk| < 3$) e da curtose são inferiores a sete ($|Ku| < 7$), pode afirmar-se que os diferentes itens apresentam distribuição aproximadamente normal.

Tabela 4.23

Medidas Descritivas dos Itens da Medida da Percepção do Suporte da Organização (PSO)

Itens	Média	Desvio-Padrão	Min	P25	P50	P75	Max	Sk	Ku
PSO1	4.712	1.629	1	4	5	6	7	-0.694	-0.248
PSO2i	4.435	1.892	1	3	5	6	7	-0.200	-1.172
PSO3i	4.552	1.711	1	3	4	6	7	-0.191	-0.834
PSO4	4.360	1.674	1	3	5	6	7	-0.378	-0.693
PSO5i	4.521	1.855	1	3	5	6	7	-0.262	-1.032
PSO6	4.292	1.721	1	3	5	6	7	-0.327	-0.793
PSO7i	4.567	1.832	1	3	5	6	7	-0.287	-0.989
PSO8	4.277	1.710	1	3	5	6	7	-0.344	-0.850

Validade e Fiabilidade do Modelo de Medida

A análise fatorial confirmatória aplicada ao modelo de medida do suporte organizacional apresenta índices de ajustamento próximos dos valores referenciados como indicadores de um bom ou mesmo excelente ajustamento (conforme Tabela 3.9) ($CFI = .995$; $NFI = .990$; $TLI = .993$; $SRMR = .055$; $RMSEA = .046$).

Todos os itens apresentam pesos fatoriais moderados a elevados, superiores a .686, e significativos ($p < .001$) (Tabela 4.24). A variância extraída média para a percepção do suporte organizacional é de .628, pelo que se pode afirmar que os itens deste instrumento estão fortemente correlacionados entre si e o instrumento apresenta validade convergente. As medidas de consistência interna calculadas ($\alpha = .930$; $\omega = .931$) são muito elevadas, o que é indicador da boa fiabilidade da medida.

Tabela 4.24

Resultados da Análise Fatorial Confirmatória Aplicada ao Modelo de Medida da Percepção do Suporte da Organização (PSO)

Itens	Pesos Fatoriais (λ)	Qualidade Ajustamento	Fiabilidade	VEM
PSO1	.806	$\chi^2(20) = 39.172$	$\alpha = .930$.628
PSO2i	.686	CFI=.995	$\omega = .931$	
PSO3i	.787	NFI=.990		
PSO4	.847	TLI=.993		
PSO5i	.797	SRMR=.055		
PSO6	.840	RMSEA=.046		
PSO7i	.792			
PSO8	.795			

Stress com o Trabalho

Sensibilidade Psicométrica

Na Tabela 4.25 são apresentadas as estatísticas descritivas dos itens que constituem a medida do stress com o trabalho. Da sua análise, verifica-se que a distribuição das respostas é muito similar em todos os itens, isto é, a amplitude de variação é para todos eles igual (Min=1 e Max=7), bem como os diferentes percentis. A exceção é o item “ST7 -Sinto que nunca tenho um dia de folga”, cujo percentil 25 e percentil 50 são diferentes dos registados para os outros itens. Pode afirmar-se que, para todos os itens, à exceção do ST7, 50% das respostas são inferiores ou iguais a 5. Já para o item ST7, 50% das respostas são inferiores a 3, o que significa que há um maior número de respondentes a assinalar os pontos mais baixos da escala de medida (mais discordantes com esta afirmação). Os valores médios são para todos os itens, bastante similares e superiores a 4.328,

com desvios-padrão a variar entre 1.647 e 1.849. A exceção é o item ST7, com uma média de 3.635, relativamente inferior à dos outros itens, e com um desvio-padrão mais elevado, 2.470, o que significa que o item ST7 apresenta uma elevada heterogeneidade de resposta. Os valores da assimetria (Sk) dos diferentes itens são reduzidos, compreendidos entre -0.498 e 0.231. Os valores da curtosis (Ku) são todos negativos, típicos de distribuições platocúrticas, e estão compreendidos entre -1.322 e -0.684. Uma vez que os valores absolutos da assimetria são inferiores a três ($|Sk| < 3$) e os valores absolutos da curtosis são inferiores a sete ($|Ku| < 7$), pode concluir-se que não existe uma forte violação à normalidade.

Tabela 4.25

Medidas Descritivas dos Itens do Stress com o Trabalho

Itens	Média	Desvio-Padrão	Min	P25	P50	P75	Max	Sk	Ku
ST3	4.747	1.647	1	3	5	6	7	-0.498	-0.684
ST4	4.328	1.849	1	3	5	6	7	-0.344	-1.016
ST5	4.531	1.709	1	3	5	6	7	-0.364	-0.783
ST7	3.635	2.470	1	2	3	6	7	0.231	-1.322

Validade e Fiabilidade do Modelo de Medida

A análise fatorial confirmatória aplicada ao modelo de medida do stress com o trabalho apresenta índices de ajustamento próximos dos valores referenciados como indicadores de um excelente ajustamento (ver Tabela 4.26) ($CFI = .998$, $NFI = .997$, $TLI = .994$, $SRMR = .024$, $RMSEA = .075$).

Todos os itens apresentam pesos fatoriais elevados, superiores a .739, e significativos ($p < .001$) (Tabela 4.26). A variância extraída média para o stress com o trabalho é de .592, pelo que se pode afirmar que os itens estão fortemente correlacionados entre si

e o instrumento apresenta validade convergente. As medidas de consistência interna calculadas ($\alpha_{\text{ordinal}} = .851$; $\omega = .833$) são elevadas, o que é indicador da fiabilidade da medida.

Tabela 4.26

Resultados da Análise Fatorial Confirmatória Aplicada ao Modelo de Medida do Stress com o Trabalho

Itens	Pesos Fatoriais (λ)	Qualidade Ajustamento	Fiabilidade	VEM
ST3	.739	$\chi^2(2) = 7.187$	$\alpha = .824$.592
ST4	.779	CFI=.998	$\alpha_{\text{ordinal}} = .851$	
ST5	.760	NFI=.997	$\omega = .833$	
ST7	.798	TLI=.994		
		SRMR=.024		
		RMSEA=.075		

Fadiga

Sensibilidade Psicométrica

Na Tabela 4.27 são apresentadas as estatísticas descritivas dos itens que constituem a medida da fadiga. Alguns dos itens utilizados para avaliar este construto (Fad1, Fad6, Fad7 e Fad8) estão formulados pela negativa (ver Tabela 4.27), pelo que antes de se proceder à sua análise, foi realizada a inversão da codificação. A análise das estatísticas apresentadas mostra que a distribuição das respostas é algo similar em todos os itens. A amplitude de variação é para todos eles igual (Min=1 e Max=7). Em cinco dos itens (Fad1i, Fad2, Fad3, Fad6i e Fad7i) desta escala de medida, metade dos respondentes atribuem cotação inferior ou igual a 2 (P50=2). Nos restantes itens (Fad4, Fad5, Fad8i), metade dos respondentes atribuem cotação inferior ou igual a 3 (P50=3). Os valores

médios dos diferentes itens são algo díspares, variando entre 2.48 e 3.80, com desvios-padrão entre 1.123 e 1.872. A assimetria é positiva para todos os itens, variando entre 0.203 e 1.311. No que se refere ao valor da curtosis dos diferentes itens, esta varia entre -1.199 e 2.397. Assim, uma vez que os valores absolutos da assimetria são inferiores a três ($|Sk| < 3$) e da curtosis são inferiores a sete ($|Ku| < 7$), pode afirmar-se que os diferentes itens apresentam distribuição aproximadamente normal.

Tabela 4.27*Medidas Descritivas dos Itens da Fadiga*

Itens	Média	Desvio-Padrão	Min	P25	P50	P75	Max	Sk	Ku
Fad1i	2.480	1.180	1	2	2	3	7	1.311	2.103
Fad2	2.523	1.571	1	1	2	3	7	1.010	-0.044
Fad3	2.867	1.559	1	2	2	4	7	0.609	-0.644
Fad4	3.349	1.872	1	2	3	5	7	0.298	-1.199
Fad5	3.243	1.646	1	2	3	5	7	0.288	-1.083
Fad6i	2.959	1.123	1	2	2	4	7	0.867	0.089
Fad7i	2.295	1.123	1	2	2	3	7	1.342	2.397
Fad8i	3.804	1.807	1	2	3	5	7	0.203	-1.123

Validade e Fiabilidade do Modelo de Medida

A análise fatorial confirmatória aplicada ao modelo de medida da fadiga apresenta índices de ajustamento algo contraditórios. De acordo com os índices relativos ($CFI = .945$, $NFI = .943$ e $TLI = .923$), a qualidade do ajustamento é classificada como boa a muito boa. No entanto, conforme o índice absoluto ($SRMR = .136$) e o índice de discrepância populacional ($RMSEA = .254$), este modelo apresenta uma má qualidade de ajustamento. Todos os itens apresentam pesos fatoriais moderados a elevados, com valores que

4.3. Fase III – Validação do Modelo Estrutural

variam entre .573 e .865, e significativos ($p < .001$) (Tabela 4.28). A variância extraída média para a fadiga é de .548, pelo que se pode afirmar que os itens deste construto estão fortemente correlacionados entre si e o instrumento apresenta validade convergente. As medidas de consistência interna calculadas ($\alpha_{\text{ordinal}} = .882$; $\omega = .889$) são elevadas, o que é indicador da boa fiabilidade da medida.

Tabela 4.28

Resultados da Análise Fatorial Confirmatória Aplicada ao Modelo de Medida da Fadiga

Itens	Pesos Fatoriais (λ)	Qualidade Ajustamento	Fiabilidade	VEM
Fad1i	.756	$\chi^2(20) = 590.088$	$\alpha = .848$.548
Fad2	.634	CFI=.945	$\alpha_{\text{ordinal}} = .882$	
Fad3	.771	NFI=.943	$\omega = .889$	
Fad4	.865	TLI=.923		
Fad5	.722	SRMR=.136		
Fad6i	.573	RMSEA=.254		
Fad7i	.746			
Fad8i	.812			

Satisfação com a Família

Sensibilidade Psicométrica

Na Tabela 4.29 são apresentadas as estatísticas descritivas dos itens que constituem a medida da satisfação com a família. A sua análise mostra que as respostas variam nos três itens entre 1 e 7. No entanto, a distribuição das respostas intermédias é algo diferente. Assim, para o item “SF3 - Estou satisfeito com a minha vida familiar” e “SF4 – Até agora, consegui as coisas importantes que quero na minha vida familiar”, 50% das respostas

estão abaixo de 6, enquanto para o item “SF1 - Na maioria dos sentidos, a minha vida familiar é quase ideal”, 50% das respostas são inferiores ou iguais a 5, o que significa que temos um maior número de pessoas discordantes com esta afirmação. Os valores médios são, para todos os itens, superiores a 5 (sendo o valor mais baixo o associado ao item SF1), com desvios-padrão a variar entre 1.354 e 1.450. Os valores da assimetria (Sk) dos diferentes itens são todos negativos (-1.117 a -0.811). No que diz respeito ao achatamento, os valores da curtosis (Ku) são todos positivos e próximos de zero (0.123 a 0.887). Conclui-se que os itens apresentam distribuição aproximadamente normal.

Tabela 4.29

Medidas Descritivas dos Itens da Satisfação com a Família

Itens	Média	Desvio-Padrão	Min	P25	P50	P75	Max	Sk	Ku
SF1	5.066	1.450	1	4	5	6	7	-0.811	0.123
SF3	5.475	1.354	1	5	6	6	7	-1.117	0.887
SF4	5.352	1.390	1	5	6	6	7	-0.960	0.391

Validade e Fiabilidade do Modelo de Medida

A análise fatorial confirmatória aplicada ao modelo de medida da satisfação com a família apresenta índices de ajustamento indicadores de um ajustamento perfeito (ver Tabela 4.30) ($CFI = 1$, $NFI = 1$, $TLI = 1$, $SRMR = 0$, $RMSEA = 0$). O ajustamento é perfeito uma vez que o modelo em causa é um modelo saturado. Neste tipo de modelo, o número de parâmetros a estimar é igual ao número de elementos não redundantes da matriz de covariância (isto é, o número de graus de liberdade é zero) (Marôco, 2021). Em termos matemáticos, este tipo de modelo é designado de possível e determinado, isto é, tem uma única solução, que é sempre correta. Assim, para este tipo de modelo não faz sentido avaliar a qualidade de ajustamento (Marôco, 2021). Todos os itens apresentam pesos

fatoriais moderados a elevados, superiores a .750, e significativos ($p < .001$) (Tabela 4.30). A variância extraída média para este construto é de .721, pelo que se pode afirmar que os itens da satisfação com a família estão fortemente correlacionados entre si e o instrumento apresenta validade convergente. As medidas de consistência interna calculadas ($\alpha = .882$; $\omega = .885$) são elevadas, o que é indicador da fiabilidade da medida.

Tabela 4.30

Resultados da Análise Fatorial Confirmatória Aplicada ao Modelo de Medida da Satisfação com a Família

Itens	Pesos Fatoriais (λ)	Qualidade Ajustamento	Fiabilidade	VEM
SF1	.872	$\chi^2(0) = 0$	$\alpha = .882$.721
SF3	.918	CFI=1	$\omega = .885$	
SF4	.750	NFI=1		
		TLI=1		
		SRMR=0		
		RMSEA=0		

Satisfação com o Trabalho

Sensibilidade Psicométrica

Na Tabela 4.31 são apresentadas as estatísticas descritivas dos itens que constituem a medida da satisfação com o trabalho. A análise das estatísticas mostra que as respostas variam nos três itens entre 1 e 7. No entanto, a distribuição das respostas intermédias é algo diferente. Metade dos respondentes atribuem cotações inferiores ou iguais a 5 ($P_{50} = 5$) nos itens “Sat_trab1 - Sinto-me razoavelmente satisfeito com o meu emprego atual” e “Sat_trab3 - Sinto-me realmente satisfeito com o meu trabalho”, enquanto para o item “Sat_trab2 - Na maioria dos dias estou entusiasmado com o meu trabalho” metade

dos participantes atribuem uma cotação inferior ou igual a 6 ($P_{50} = 6$). Os valores médios dos diferentes itens são semelhantes, e superiores a 4.989, com desvios-padrão variando entre 1.435 e 1.621. Os valores da assimetria (Sk) dos diferentes itens são todos negativos (-1.038 a -0.803). Os valores da curtosis (Ku) são reduzidos, variando entre -0.137 e 0.629 . Assim, uma vez que os valores absolutos da assimetria são inferiores a três ($|Sk| < 3$) e da curtosis são inferiores a sete ($|Ku| < 7$), pode afirmar-se que os itens apresentam distribuição aproximadamente normal.

Tabela 4.31

Medidas Descritivas dos Itens da Satisfação com o Trabalho

Itens	Média	Desvio-Padrão	Min	P25	P50	P75	Max	Sk	Ku
Sat_trab1	5.081	1.609	1	5	5	6	7	-0.985	0.267
Sat_trab2	5.264	1.435	1	5	6	6	7	-1.038	0.629
Sat_trab3	4.989	1.621	1	4	5	6	7	-0.803	-0.137

Validade e Fiabilidade do Modelo de Medida

A análise fatorial confirmatória aplicada ao modelo de medida da satisfação com trabalho apresenta índices de ajustamento perfeitos. Os graus de liberdade são nulos, o que significa que o modelo é saturado, isto é, a solução obtida é única e, portanto, sempre correta. Como tal, não faz sentido avaliar a qualidade de ajustamento deste tipo de modelos (Marôco, 2021). Todos os itens apresentam pesos fatoriais moderados a elevados, com valores compreendidos entre .697 e .939, e significativos ($p < .001$) (Tabela 4.32). A variância extraída média para este construto é de .720, o que indica que os itens da satisfação com o trabalho estão fortemente correlacionados entre si e o instrumento apresenta validade convergente. As medidas de consistência interna calculadas ($\alpha = .877$; $\omega = .884$) são elevadas, indicando a fiabilidade da medida.

Tabela 4.32

Resultados da Análise Fatorial Confirmatória Aplicada ao Modelo de Medida da Satisfação com o Trabalho

Itens	Pesos Fatoriais (λ)	Qualidade Ajustamento	Fiabilidade	VEM
Sat_trab1	.697	$\chi^2(0) = 0$	$\alpha = .877$.720
Sat_trab2	.900	CFI=1	$\omega = .884$	
Sat_trab3	.939	NFI=1		
		TLI=1		
		SRMR=0		
		RMSEA=0		

Engagement com a Família

Sensibilidade Psicométrica

Na Tabela 4.33 são apresentadas as estatísticas descritivas dos itens que constituem a medida do *engagement* com a família. A análise mostra que, para os itens “EF1 - Sinto-me com energia quando estou com a minha família” e “EF8 - Fico absorvido(a) com a minha família”, as respostas variam entre 1 e 7, mas para o item “EF4 - Sou uma pessoa entusiasmada com a minha família” variam entre 2 e 7. É ainda de referir que 75% das respostas para os itens EF1 e EF8 são superiores ou iguais a 5, e para o EF4, 75% das respostas são superiores ou iguais a 6. Os valores médios são, para todos os itens, superiores a 5 (sendo o valor mais alto associado ao item EF4), com desvios-padrão variando entre 0.964 e 1.411. Os valores da assimetria (Sk) dos diferentes itens são todos negativos (−1.206 a −0.914) e inferiores em valor absoluto a 3. No que diz respeito ao achatamento, os valores da curtosis (Ku) são todos positivos e muito inferiores a 7 (0.236 a 1.589), pelo que se conclui que não existe violação à normalidade.

Tabela 4.33*Medidas Descritivas dos Itens do Engagement com a Família*

Itens	Média	Desvio-Padrão	Min	P25	P50	P75	Max	Sk	Ku
EF1	5.300	1.411	1	5	6	6	7	-0.914	0.236
EF4	6.097	0.964	2	6	6	7	7	-1.206	1.589
EF8	5.339	1.368	1	5	6	6	7	-0.953	0.642

Validade e Fiabilidade do Modelo de Medida

A análise fatorial confirmatória aplicada ao modelo de medida do *engagement* com a família apresenta índices de ajustamento perfeitos. Os graus de liberdade são nulos, o que significa que o modelo é saturado, isto é, a solução obtida é única e, portanto, sempre correta. Como tal, não faz sentido avaliar a qualidade de ajustamento deste tipo de modelos (Marôco, 2021). Todos os itens apresentam pesos fatoriais significativos ($p < .001$). No entanto, o item EF8 apresenta um peso fatorial inferior a .50 ($\lambda = .401$). A variância extraída média para este construto é de .366, pelo que se pode afirmar que o *engagement* com a família não apresenta validade convergente. As medidas de consistência interna calculadas ($\alpha = .608$; $\omega = .622$) são baixas, indicando a fraca fiabilidade da medida (Tabela 4.34).

Tabela 4.34

Resultados da Análise Fatorial Confirmatória Aplicada ao Modelo de Medida do Engagement com a Família

Itens	Pesos Fatoriais (λ)	Qualidade Ajustamento	Fiabilidade	VEM
EF1	.521	$\chi^2(0) = 0$	$\alpha = .608$.366
EF4	.995	CFI=1	$\omega = .622$	
EF8	.401	NFI=1		
		TLI=1		
		SRMR=0		
		RMSEA=0		

Engagement com o Trabalho

Sensibilidade Psicométrica

Na Tabela 4.35 são apresentadas as estatísticas descritivas dos itens que constituem a medida do *engagement* com o trabalho. A análise mostra que a amplitude de variação é igual para todos os itens (Mín=1 e Máx=7), bem como os valores de todos os percentis, o que reflete uma distribuição das respostas muito idêntica nos três itens. É ainda de referir que 50% das respostas são superiores ou iguais a 6. Os valores médios são, para todos os itens, superiores a 5 (variando entre 5.247 e 5.501), com desvios-padrão variando entre 1.293 e 1.367. Os valores da assimetria (Sk) dos diferentes itens são todos negativos e muito inferiores ao valor absoluto de 3 (-1.232 a -1.042). Os valores da curtosis (Ku) são todos positivos e muito inferiores a 7 (0.760 a 1.501). Pelo que se pode concluir que os itens apresentam distribuição aproximadamente normal.

Tabela 4.35*Medidas Descritivas dos Itens do Engagement com o Trabalho*

Itens	Média	Desvio-Padrão	Min	P25	P50	P75	Max	Sk	Ku
ET1	5.247	1.367	1	5	6	6	7	-1.042	0.760
ET4	5.501	1.341	1	5	6	6	7	-1.232	1.501
ET8	5.448	1.293	1	5	6	6	7	-1.072	1.217

Validade e Fiabilidade do Modelo de Medida

A análise fatorial confirmatória aplicada ao modelo de medida do *engagement* com o trabalho apresenta índices de ajustamento perfeitos. Os graus de liberdade são nulos, o que significa que o modelo é saturado, isto é, a solução obtida é única e, portanto, sempre correta. Como tal, não faz sentido avaliar a qualidade de ajustamento deste tipo de modelos (Marôco, 2021).

Todos os itens apresentam pesos fatoriais superiores a .50 e significativos ($p < .001$). A variância extraída média para este construto é de .583, pelo que se pode afirmar que o *engagement* com o trabalho apresenta validade convergente. As medidas de consistência interna calculadas ($\alpha = .770$; $\omega = .797$) são indicadores de moderada fiabilidade da medida (Tabela 4.36).

Tabela 4.36

Resultados da Análise Fatorial Confirmatória Aplicada ao Modelo de Medida do Engajamento com o Trabalho

Itens	Pesos Fatoriais (λ)	Qualidade Ajustamento	Fiabilidade	VEM
ET1	.718	$\chi^2(0) = 0$	$\alpha = .770$.583
ET4	.972	CFI=1	$\omega = .797$	
ET8	.519	NFI=1		
		TLI=1		
		SRMR=0		
		RMSEA=0		

Comprometimento Organizacional Afetivo

Sensibilidade Psicométrica

Na Tabela 4.37 são apresentadas as estatísticas descritivas dos itens que constituem a medida do comprometimento organizacional afetivo. Alguns dos itens estão formulados pela negativa (COA1i, COA3i e COA6i) (ver Tabela 3.13), pelo que se procedeu à inversão da sua codificação. Da análise dos resultados, constata-se que a distribuição das respostas é similar em todos os itens, isto é, a amplitude de variação é para todos eles igual (Min=1 e Max=7), bem como os diferentes percentis. Em três itens (COA2, COA3i, COA4), pelo menos metade dos respondentes dão uma pontuação acima de 5 ($P_{50} = 5$), em dois dos itens (COA1i e COA6i) metade dos respondentes atribuem uma cotação acima de 6 ($P_{50} = 6$) e apenas o item COA5 apresenta uma mediana mais baixa ($P_{50} = 4$), o que se traduz em respostas mais concordantes com as afirmações em causa. A média varia entre 4.272 e 5.267, e os desvios-padrão variam entre 1.711 e 1.861. A maior frequência de resposta nos pontos mais altos da escala de medida faz com que a distribuição seja para todos os itens assimétrica negativa. Os valores da assimetria (Sk)

dos diferentes itens estão compreendidos entre -0.854 e -0.270. Os valores da curtosis (Ku) também são todos negativos e variam entre -1.010 e -0.157. Assim, uma vez que os valores absolutos da assimetria são inferiores a três ($|Sk| < 3$) e da curtosis são inferiores a sete ($|Ku| < 7$), pode afirmar-se que os diferentes itens apresentam distribuição aproximadamente normal.

Tabela 4.37

Medidas Descritivas dos Itens do Comprometimento Organizacional Afetivo

Itens	Média	Desvio-Padrão	Min	P25	P50	P75	Max	Sk	Ku
COA1i	5.091	1.803	1	4	6	7	7	-0.686	-0.679
COA2	4.927	1.714	1	4	5	6	7	-0.739	-0.405
COA3i	4.998	1.717	1	4	5	7	7	-0.554	-0.748
COA4	4.272	1.861	1	3	5	6	7	-0.313	-1.010
COA5	4.298	1.852	1	3	4	6	7	-0.270	-0.881
COA6i	5.267	1.711	1	4	6	7	7	-0.854	-0.157

Validade e Fiabilidade do Modelo de Medida

A análise fatorial confirmatória aplicada ao modelo de medida do comprometimento organizacional afetivo apresenta índices de ajustamento próximos dos valores referenciados como indicadores de um bom ajustamento, à exceção do RMSEA (ver Tabela 4.38) ($CFI = .994$, $NFI = .993$, $TLI = .990$, $SRMR = .056$, $RMSEA = .146$). O elevado valor do $RMSEA$ pode ser explicado pelo facto de o modelo apresentar um reduzido número de graus de liberdade (9) (Marôco, 2021).

Todos os itens apresentam pesos fatoriais moderados a elevados, com valores que variam entre .575 e .906, e significativos ($p < .001$) (Tabela 4.38). A variância extraída média para o comprometimento organizacional afetivo é de .633, pelo que se pode afirmar que os itens deste construto estão fortemente correlacionados entre si e o instru-

mento apresenta validade convergente. As medidas de consistência interna calculadas ($\alpha_{ordinal} = .872$; $\omega = .892$) são elevadas, o que é indicador da boa fiabilidade da medida.

Tabela 4.38

Resultados da Análise Fatorial Confirmatória Aplicada ao Modelo de Medida do Comprometimento Organizacional Afetivo

Itens	Pesos Fatoriais (λ)	Qualidade Ajustamento	Fiabilidade	VEM
COA1i	.888	$\chi^2(9) = 84.053$	$\alpha_{ordinal} = .872$.633
COA2	.814	CFI=.994	$\omega = .892$	
COA3i	.876	NFI=.993		
COA4	.575	TLI=.990		
COA5	.656	SRMR=.057		
COA6i	.906	RMSEA=.146		

Intenção de *Turnover*

Sensibilidade Psicométrica

Na Tabela 4.39 são apresentadas as estatísticas descritivas dos itens que constituem a medida da intenção de *turnover*. A sua análise mostra que a amplitude de variação é igual para todos os itens ($Min=1$ e $Máx=7$). No entanto, a distribuição intermediária das respostas é algo diferente. Destaca-se uma elevada proporção de respostas nos pontos mais baixos da escala, com medianas (P_{50}) de 1 para IT2, 2 para IT3i e 3 para IT1, o que significa que 50% dos inquiridos discordam (totalmente, bastante ou um pouco) com as afirmações em causa. Os valores médios dos itens são baixos, variando entre 2.296 para IT2 e 3.238 para IT1, com desvios-padrão variando entre 1.887 e 2.122. Os valores da assimetria (Sk) dos diferentes itens são todos positivos (0.406 a 1.252) e inferiores em valor absoluto a 3. Os valores da curtosis (Ku) variam entre -1.162 e 0.269 e, portanto,

em valor absoluto são muito inferiores a 7. Pelo que pode concluir-se que os itens da intenção de *turnover* apresentam distribuição aproximadamente normal.

Tabela 4.39

Medidas Descritivas dos Itens da Intenção de Turnover

Itens	Média	Desvio-Padrão	Min	P25	P50	P75	Max	Sk	Ku
IT1	3.238	2.057	1	1	3	5	7	0.406	-1.162
IT2	2.296	1.887	1	1	1	3.5	7	1.252	0.269
IT3i	3.176	2.122	1	1	2	5	7	0.537	-1.108

Validade e Fiabilidade do Modelo de Medida

A análise fatorial confirmatória aplicada ao modelo de medida da intenção de *turnover* apresenta índices de ajustamento perfeito. Os graus de liberdade são nulos, o que significa que o modelo é saturado, isto é, a solução obtida é única e, portanto, sempre correta. Como tal, não faz sentido avaliar a qualidade de ajustamento deste tipo de modelos (Marôco, 2021).

Todos os itens apresentam pesos fatoriais moderados a elevados e significativos ($\lambda \geq .789$, $p < .001$) (Tabela 4.40). A variância extraída média para este construto é de .762, pelo que se pode afirmar que a intenção de *turnover* apresenta validade convergente. As medidas de consistência interna calculadas ($\alpha_{ordinal} = .900$; $\omega = .874$) são indicadores de boa fiabilidade da medida.

Tabela 4.40

Resultados da Análise Fatorial Confirmatória Aplicada ao Modelo de Medida da Intenção de Turnover

Itens	Pesos Fatoriais (λ)	Qualidade Ajustamento	Fiabilidade	VEM
IT1	.985	$\chi^2(0) = 0$	$\alpha = .850$.762
IT2	.831	CFI=1	$\alpha_{ordinal} = .900$	
IT3i	.789	NFI=1	$\omega = .874$	
		TLI=1		
		SRMR=0		
		RMSEA=0		

Modelo de Medida Global

Na etapa final avaliou-se a qualidade do submodelo de medida global, isto é, do modelo com todos os construtos a usar no modelo estrutural em que o balanço trabalho-família é o mediador sob estudo. A qualidade do ajustamento do submodelo de medida global é muito boa ($CFI = .988$; $TLI = .987$; $NFI = .982$; $RMSEA = .068$; $SRMR = .061$).

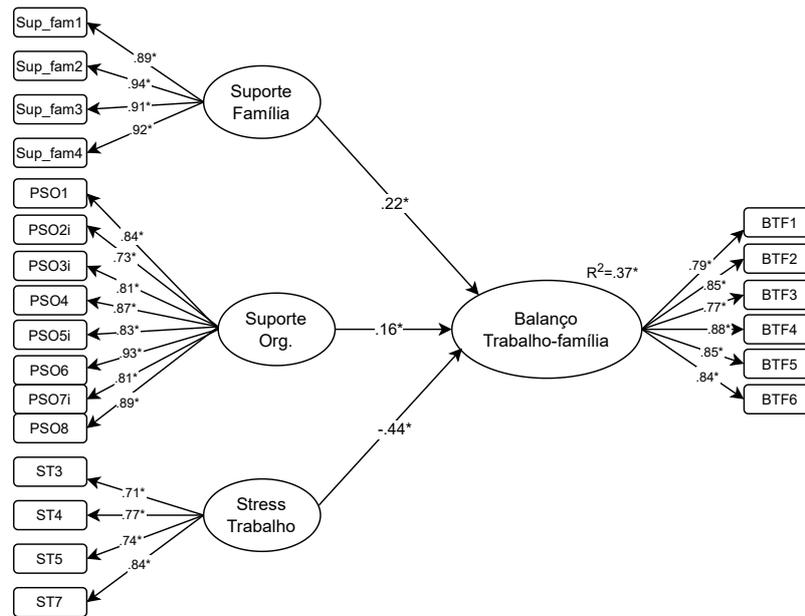
4.3.4. Análise do Modelo Estrutural

Uma vez aferidas as características psicométricas do modelo de medida, o passo seguinte é a validação do modelo estrutural das relações causais entre os diferentes construtos.

Começamos por construir um modelo apenas com os antecedentes do balanço trabalho-família (Figura 4.35). O modelo apresenta bons índices de ajustamento: $CFI = .996$; $TLI = .996$; $NFI = .994$; $RMSEA = .057$; $SRMR = .042$, $\chi^2(203) = 492.12$, $\chi^2/df = 2.424$. Todos os itens do modelo de medida apresentam pesos fatoriais elevados e significativos ($\lambda > .7$, $p < .001$).

Figura 4.35

Modelo Estrutural com os Antecedentes do Balanço Trabalho-família.



O suporte da família tem um impacto positivo e significativo sobre o balanço trabalho-família ($\beta = .22, p < .001$). Assim, confirma-se a hipótese H1 - O suporte da família é um antecedente/preditor do balanço trabalho-família, sendo expectável que tenha uma influência positiva sobre o balanço trabalho-família. A percepção de suporte organizacional tem um impacto positivo e significativo no balanço trabalho-família ($\beta = .16, p < .001$). A hipótese H2 - O suporte organizacional é um antecedente/preditor do balanço trabalho-família, sendo expectável que tenha uma influência positiva sobre o balanço trabalho-família, também se confirma. Por fim, constata-se que o stress com o trabalho exerce uma influência negativa e significativa sobre o balanço trabalho-família ($\beta = -.44, p < .001$). A hipótese H3 - O stress com o trabalho é um antecedente/preditor do balanço trabalho-família, sendo expectável que tenha uma influência negativa sobre o balanço trabalho-família, também se confirma. Os três antecedentes em conjunto

explicam cerca de 37% da variabilidade do balanço trabalho-família ($R^2 = .37$).

Na Figura 4.36 é apresentado o modelo estrutural com os consequentes do balanço trabalho-família. Este modelo apresenta uma boa qualidade de ajustamento ($CFI = .985$, $TLI = .984$, $NFI = .980$, $RMSEA = .080$, $SRMR = .066$, $\chi^2(532) = 1998.62$, $\chi^2/df = 3.757$). Todos os itens apresentam pesos fatoriais superiores a .50 e significativos ($p < .001$). De notar que o item “EF8 – Fico absorvido com a minha família”, que no modelo de medida apresentado anteriormente apresentava um peso fatorial de .401 (ver Tabela 4.34), no modelo com todos os consequentes apresenta um peso fatorial de .489.

O balanço trabalho-família apresenta um efeito positivo e significativo sobre a satisfação com o trabalho ($\beta = .478$, $p < .001$). Os resultados obtidos suportam a hipótese H4 - A satisfação com o trabalho é um consequente/*outcome* do balanço trabalho-família. Sendo expectável que o balanço trabalho-família tenha um efeito positivo sobre a satisfação com o trabalho. O balanço trabalho-família explica 22.9% da variabilidade observada na satisfação com o trabalho ($R^2 = .229$).

O balanço trabalho-família apresenta um efeito positivo e significativo sobre a satisfação com a família ($\beta = .515$, $p < .001$). Os resultados obtidos suportam a hipótese H5 - A satisfação com a família é um consequente/*outcome* e do balanço trabalho-família. Sendo expectável que o balanço trabalho-família tenha um efeito positivo sobre a satisfação com a família. O balanço trabalho-família explica 26.5% da variabilidade observada na satisfação com a família ($R^2 = .265$).

O balanço trabalho-família apresenta um efeito negativo e significativo sobre a fadiga do trabalhador ($\beta = -.368$, $p < .001$). Os resultados obtidos suportam a hipótese H6 - A fadiga é um consequente/*outcome* do balanço trabalho-família. Sendo expectável que o balanço trabalho-família tenha um efeito negativo sobre a fadiga do indivíduo. O balanço trabalho-família explica 13.5% da variabilidade observada na fadiga do trabalhador ($R^2 = .135$).

Figura 4.36

Modelo Estrutural com os Consequentes do Balanço Trabalho-família.



O balanço trabalho-família apresenta um efeito positivo e significativo sobre o *engagement* com trabalho ($\beta = .502, p < .001$). Os resultados obtidos suportam a hipótese H7 – O *engagement* com o trabalho é um consequente/*outcome* do balanço trabalho-

-família. Sendo expectável que o balanço trabalho-família tenha um efeito positivo sobre o *engagement* com o trabalho. O balanço trabalho-família explica 25.2% da variabilidade observada no *engagement* com o trabalho ($R^2 = .252$).

O balanço trabalho-família apresenta um efeito positivo e significativo sobre o *engagement* com a família ($\beta = .583, p < .001$). Os resultados obtidos suportam a hipótese H8 - O *engagement* com a família é um consequente/*outcome* do balanço trabalho-família. Sendo expectável que o balanço trabalho-família tenha um efeito positivo sobre o *engagement* com a família. O balanço trabalho-família explica 34.0% da variabilidade observada no *engagement* com a família ($R^2 = .340$).

O balanço trabalho-família apresenta um efeito positivo e significativo sobre o comprometimento organizacional afetivo ($\beta = .346, p < .001$). Os resultados obtidos suportam a hipótese H9 – O comprometimento organizacional afetivo é um consequente/*outcome* do balanço trabalho-família. Sendo expectável que o balanço trabalho-família tenha um efeito positivo sobre o comprometimento organizacional afetivo. O balanço trabalho-família explica 11.9% da variabilidade observada no comprometimento organizacional afetivo ($R^2 = .119$).

O balanço trabalho-família apresenta um efeito negativo e significativo sobre a intenção de *turnover* ($\beta = -.365, p < .001$). Os resultados obtidos suportam a hipótese H10 – A intenção de *turnover* é um consequente/*outcome* do balanço trabalho-família. Sendo expectável que o balanço trabalho-família tenha um efeito negativo sobre a intenção de *turnover*. O balanço trabalho-família explica 13.3% da variabilidade observada na intenção de *turnover* ($R^2 = .133$).

Análise do Modelo de Mediação

O modelo estrutural completo, que inclui todos os efeitos diretos e indiretos dos antecedentes sobre os consequentes, mediados pelo balanço trabalho-família, é apresentado na

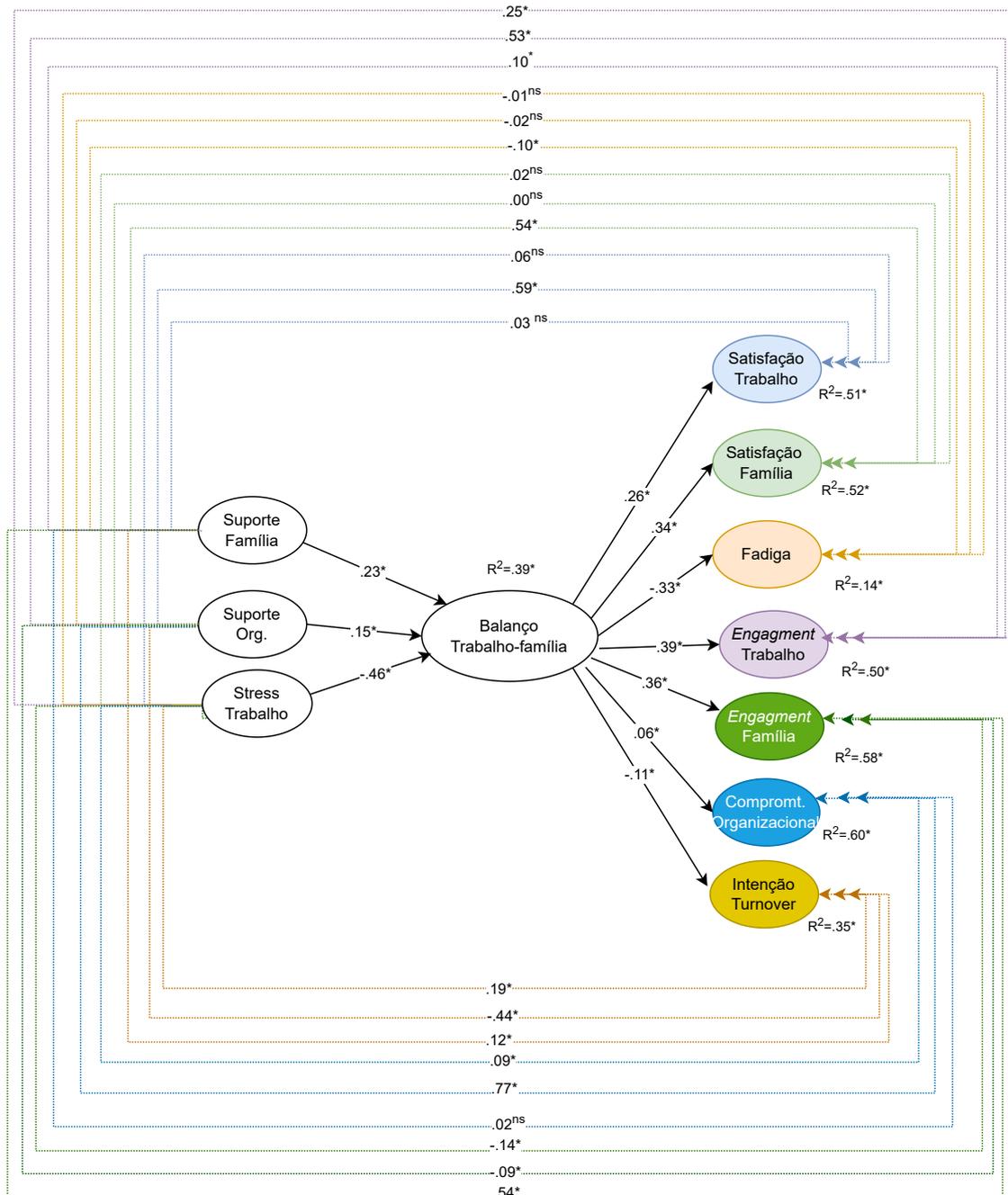
4.3. Fase III – Validação do Modelo Estrutural

Figura 4.37. Este modelo demonstra bons índices de ajuste: $CFI = .988$, $TLI = .987$, $NFI = .982$, $RMSEA = .068$, $SRMR = .061$, $\chi^2(1169) = 3384.52$, $\chi^2/df = 2.895$. É de registrar que os efeitos do suporte da família, do suporte organizacional e do stress com o trabalho sobre o balanço trabalho-família são significativos e de magnitude similar aos efeitos encontrados no modelo anterior, que considerava apenas os antecedentes do balanço trabalho-família ($\beta_{BTF \leftarrow SupFam} = .231$, $p < .001$; $\beta_{BTF \leftarrow SupOrg} = .154$, $p < .001$; $\beta_{BTF \leftarrow StressTrab} = -.460$, $p < .001$). Neste modelo, o balanço trabalho-família exerce um efeito significativo e positivo sobre todos os consequentes, exceto sobre a fadiga e a intenção de *turnover*, que são negativos ($\beta_{SatTrab \leftarrow BTF} = .256$, $p < .001$; $\beta_{SatFam \leftarrow BTF} = .343$, $p < .001$; $\beta_{Fad \leftarrow BTF} = -.334$, $p < .001$; $\beta_{EngTrab \leftarrow BTF} = .390$, $p < .001$; $\beta_{EngFam \leftarrow BTF} = .362$, $p < .001$; $\beta_{ComOrg \leftarrow BTF} = .064$, $p = .016$; $\beta_{IntTurn \leftarrow BTF} = -.114$, $p < .001$). No entanto, quando comparamos esses efeitos com os observados no modelo que considera apenas os consequentes, verificamos que a magnitude é consideravelmente diferente, sendo inferior à registrada para o modelo que apenas tem em conta os consequentes. Essas diferenças são estatisticamente significativas para todos os consequentes ($p < .001$), exceto para a fadiga ($p = .139$). Esta variação é especialmente relevante para o comprometimento organizacional afetivo e para a intenção de *turnover* (Tabela 4.41).

4.3. Fase III – Validação do Modelo Estrutural

Figura 4.37

Modelo Estrutural de Mediação do Balanço Trabalho-família



(Nota: * efeito significativo, ns -efeito não significativo)

Tabela 4.41

Comparação dos Efeitos do BTF sobre os Consequentes nos Modelos apenas com Consequentes ($\beta_{Cons.}$) e no Modelo Completo com Mediação ($\beta_{Med.}$)

Trajatória	$\beta_{Cons.}$	$\beta_{Med.}$	Diferença	Z	p
Satisfação c/ Trabalho ← BTF	.48	.26	.22	5.83	<.001
Satisfação c/ Família ← BTF	.52	.34	.18	4.04	<.001
Fadiga ← BTF	-.37	-.33	-.04	-1.48	.139
<i>Engagement</i> c/ Trabalho ← BTF	.50	.39	.11	2.40	.016
<i>Engagement</i> c/ Família ← BTF	.58	.36	.22	3.45	<.001
Compr. Organizacional ← BTF	.35	.06	.29	7.87	<.001
Intenção de <i>turnover</i> ← BTF	-.37	-.11	-.26	-6.90	<.001

Na Tabela 4.42, são apresentados os efeitos diretos, indiretos e totais dos antecedentes (suporte da família, suporte organizacional e stress com o trabalho) sobre os consequentes (satisfação com o trabalho, satisfação com a família, fadiga, *engagement* com o trabalho, *engagement* com a família, comprometimento organizacional afetivo e intenção de *turnover*). A análise desta tabela mostra que o suporte da família exerce um efeito direto positivo e significativo sobre: satisfação com a família (efeito direto SatFamília ← SupFam = .540, $p < .001$); *engagement* com o trabalho (efeito direto Eng.Trab ← SupFam = .100, $p < .001$); *engagement* com a família (efeito direto EngFam ← SupFam = .539, $p < .001$); e intenção de *turnover* (efeito direto IntTur ← SupFam = .115, $p < .001$). O efeito direto do suporte da família sobre a fadiga é negativo e significativo (efeito direto Fad ← SupFam = -.101, $p < .001$). Os efeitos diretos do suporte da família sobre a satisfação com o trabalho e sobre o comprometimento organizacional afetivo não são significativos.

4.3. Fase III – Validação do Modelo Estrutural

Tabela 4.42*Efeitos Diretos, Indiretos e Totais do Modelo Estrutural da Mediação do Balanço Trabalho-família*

Consequente	Variáveis		Efeitos		
	Mediadora	Antecedente	Direto	Indireto	Total
Sat Trab			.027 ^{ns}	.059 ^{***}	.086 ^{***}
Sat Fam			.540 ^{***}	.079 ^{***}	.619 ^{***}
Fadiga			-.101 ^{***}	-.077 ^{***}	-.178 ^{***}
Eng Trab	← BTF ←	Sup Fam	.100 ^{***}	.090 ^{***}	.190 ^{***}
Eng Fam			.100 ^{***}	.090 ^{***}	.190 ^{***}
Comprom			.023 ^{ns}	.015 ^{***}	.038 ^{**}
Int Turn			.115 ^{***}	-.026 ^{**}	.089 ^{***}
Sat Trab			.594 ^{***}	.040 ^{***}	.634 ^{***}
Sat Fam			.000 ^{ns}	.053 ^{***}	.053 ^{**}
Fadiga			-.018 ^{ns}	-.052 ^{***}	-.070 ^{***}
Eng Trab	← BTF ←	Sup Org	.525 ^{***}	.060 ^{***}	.585 ^{***}
Eng Fam			-.087 ^{**}	.056 ^{***}	-.031 ^{ns}
Comprom			.774 ^{***}	.010 ^{***}	.784 ^{***}
Int Turn			-.436 ^{***}	-.018 ^{***}	-.454 ^{***}
Sat Trab			.058 ^{ns}	-.118 ^{***}	-.060 ^{**}
Sat Fam			.015 ^{ns}	-.158 ^{***}	-.143 ^{***}
Fadiga			-.012 ^{ns}	.153 ^{***}	.141 ^{***}
Eng Trab	← BTF ←	Stress Trab	.248 ^{***}	-.179 ^{***}	.069 ^{**}
Eng Fam			-.138 ^{**}	-.166 ^{***}	-.304 ^{***}
Comprom			.085 ^{**}	-.029 ^{***}	.056 ^{**}
Int Turn			.189 ^{***}	.052 ^{***}	.241 ^{***}

ns – efeito não significativo, * $p \leq .05$; ** $.001 \leq p < .01$; *** $p < .001$

4.3. Fase III – Validação do Modelo Estrutural

Os efeitos indiretos do suporte da família via balanço trabalho-família são estatisticamente significativos e positivos sobre: satisfação com o trabalho (efeito indireto $\text{SatTrab} \leftarrow \text{BTF} \leftarrow \text{SupFam} = .059, p < .001$); satisfação com a família (efeito indireto $\text{SatFamília} \leftarrow \text{BTF} \leftarrow \text{SupFam} = .079, p < .001$); *engagement* com o trabalho (efeito indireto $\text{Eng.Trab} \leftarrow \text{BTF} \leftarrow \text{SupFam} = .090, p < .001$); *engagement* com a família (efeito indireto $\text{EngFam} \leftarrow \text{BTF} \leftarrow \text{SupFam} = .084, p < .001$); e comprometimento organizacional afetivo (efeito indireto $\text{CompOrg} \leftarrow \text{BTF} \leftarrow \text{SupFam} = .015, p < .001$). Os efeitos indiretos sobre a fadiga e a intenção de *turnover* são negativos e significativos (efeito indireto $\text{Fad} \leftarrow \text{BTF} \leftarrow \text{SupFam} = -.077, p < .001$; efeito indireto $\text{IntTurn} \leftarrow \text{BTF} \leftarrow \text{SupFam} = -.026, p = .001$).

Embora todos os efeitos indiretos sejam significativos, ao contrário dos efeitos diretos do suporte da família sobre a satisfação com o trabalho e sobre o comprometimento organizacional afetivo, a magnitude dos efeitos indiretos é inferior à dos efeitos diretos, com exceção da satisfação com o trabalho. Assim, os efeitos indiretos representam: 68,6% do efeito total do suporte da família sobre a satisfação com o trabalho; 12,8% do efeito total do suporte da família sobre a satisfação com a família; 47,4% do efeito total do suporte da família sobre o *engagement* com o trabalho; 13,5% do efeito total do suporte da família sobre o *engagement* com a família; 39,5% do efeito total do suporte da família sobre o comprometimento organizacional afetivo; e 29,2% do efeito total do suporte da família sobre a intenção de *turnover*.

O suporte organizacional exerce um efeito direto positivo e estatisticamente significativo sobre três variáveis importantes: satisfação no trabalho, *engagement* no trabalho, e comprometimento organizacional afetivo. Os resultados mostram que o suporte organizacional tem um efeito direto positivo sobre a satisfação no trabalho ($\text{SatTrab} \leftarrow \text{SupOrg} = .594, p < .001$), sobre o *engagement* no trabalho ($\text{EngTrab} \leftarrow \text{SupOrg} = .525, p < .001$), e sobre o comprometimento organizacional afetivo ($\text{CompOrg} \leftarrow \text{SupOrg} = .774, p < .001$). Por outro lado, o suporte organizacional exerce um efeito direto ne-

4.3. Fase III – Validação do Modelo Estrutural

gativo e significativo tanto sobre o *engagement* com a família ($\text{EngFam} \leftarrow \text{SupOrg} = -.087, p = .002$) quanto sobre a intenção de turnover ($\text{IntTurn} \leftarrow \text{SupOrg} = -.436, p < .001$). Entretanto, os efeitos diretos do suporte organizacional sobre a satisfação com a família e sobre a fadiga do trabalhador não são estatisticamente significativos.

No que se refere aos efeitos indiretos do suporte organizacional, sobre todos os consequentes, via balanço trabalho-família, estes são positivos e estatisticamente significativos (efeito indireto $\text{Sat.Trab} \leftarrow \text{BTF} \leftarrow \text{SupOrg} = .040, p < .001$; efeito indireto $\text{SatFam} \leftarrow \text{BTF} \leftarrow \text{SupOrg} = .053, p < .001$; efeito indireto $\text{EngTrab} \leftarrow \text{BTF} \leftarrow \text{SupOrg} = .060, p < .001$; efeito indireto $\text{EngFam} \leftarrow \text{BTF} \leftarrow \text{SupOrg} = .056, p < .001$; efeito indireto $\text{CompOrg} \leftarrow \text{BTF} \leftarrow \text{SupOrg} = .010, p < .001$), à exceção dos efeitos indiretos do suporte organizacional sobre a fadiga do trabalhador, e sobre a intenção de turnover que são negativos (efeito indireto $\text{Fad} \leftarrow \text{BTF} \leftarrow \text{SupOrg} = -.052, p < .001$; efeito indireto $\text{IntTurn} \leftarrow \text{BTF} \leftarrow \text{SupOrg} = -.018, p < .001$).

Tal como acontecia com os efeitos indiretos do suporte da família sobre cada um dos consequentes, também os efeitos indiretos do suporte organizacional sobre os consequentes são todos estatisticamente significativos. Contudo, a magnitude destes efeitos é, geralmente, inferior aos respetivos efeitos diretos (as únicas exceções são precisamente a satisfação com a família e a fadiga, cujos efeitos diretos não são significativos). Assim, os efeitos indiretos representam: 6.3% do efeito global do suporte da organização sobre a satisfação com o trabalho; 100% do efeito total do suporte da organização sobre a satisfação com a família; 74.3% do efeito total do suporte da organização sobre a fadiga do trabalhador; 10.3% do efeito total do suporte da organização sobre o *engagement* com o trabalho, 39.2% do efeito total do suporte da organização sobre o *engagement* com a família; 1.3% do efeito total do suporte da organização sobre o comprometimento organizacional afetivo e; 4.0% do efeito total do suporte da organização sobre a intenção de *turnover*.

4.3. Fase III – Validação do Modelo Estrutural

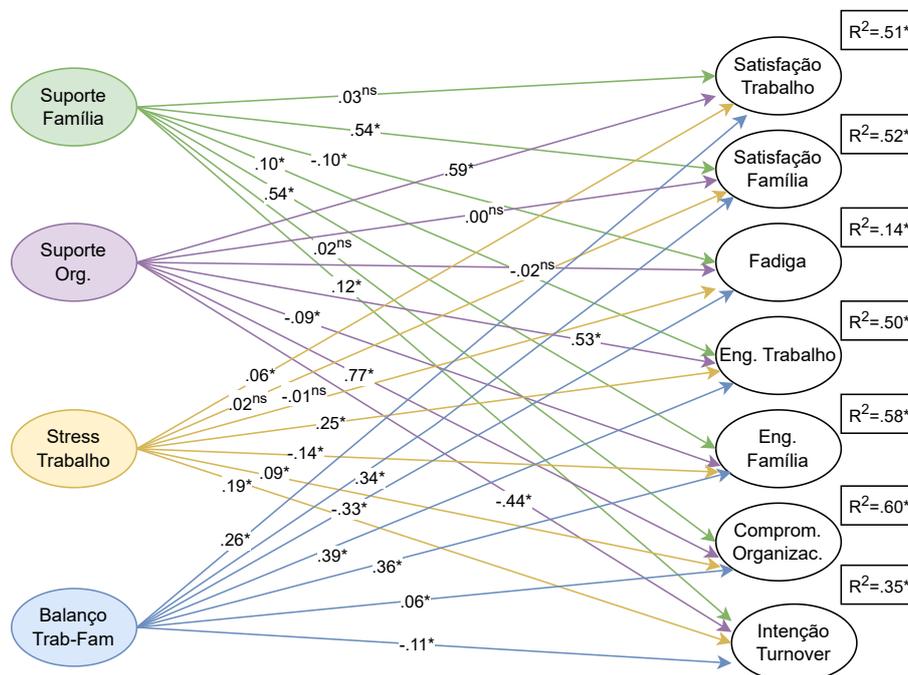
O stress com o trabalho exerce um efeito direto positivo e estatisticamente significativo sobre: o *engagement* com o trabalho (efeito direto $S_{EngTrab} \leftarrow StressTrab = .248$, $p < .001$); o comprometimento organizacional afetivo (efeito direto $CompOrg \leftarrow StressTrab = .085$, $p = .006$); e a intenção de *turnover* (efeito direto $IntTurn \leftarrow StressTrab = .189$, $p < .001$). O efeito direto do stress com o trabalho sobre o *engagement* com a família é negativo e significativo (efeito direto $EngFam \leftarrow StressTrab = -.138$, $p = .003$). Os efeitos diretos do stress com o trabalho sobre a satisfação com o trabalho, a satisfação com a família e a fadiga do trabalhador não são estatisticamente significativos.

Os efeitos indiretos do stress com o trabalho, via balanço trabalho-família, sobre os consequentes sob estudo são todos estatisticamente significativos. Os efeitos indiretos sobre a satisfação com trabalho, satisfação com a família, *engagement* com o trabalho, *engagement* com a família e comprometimento organizacional afetivo são negativos (efeito indireto $SatTrab \leftarrow BTF \leftarrow StressTrab = -.118$, $p < .001$; efeito indireto $SatFam \leftarrow BTF \leftarrow StressTrab = -.158$, $p < .001$; efeito indireto $EngTrab \leftarrow BTF \leftarrow StressTrab = -.179$, $p < .001$; efeito indireto $EngFam \leftarrow BTF \leftarrow StressTrab = -.166$, $p < .001$; efeito indireto $CompOrg \leftarrow BTF \leftarrow StressTrab = -.029$, $p < .001$) e são positivos sobre fadiga e a intenção de *turnover* (efeito indireto $Fad \leftarrow BTF \leftarrow StressTrab = .153$, $p < .001$; efeito indireto $IntTurn \leftarrow BTF \leftarrow StressTrab = .052$, $p < .001$).

É de referir que os efeitos indiretos do stress com o trabalho têm um maior peso no efeito total sobre a maioria dos consequentes. Assim, os efeitos indiretos representam: 67.0% do efeito global do stress com o trabalho sobre a satisfação com o trabalho; 91.3% do efeito total do stress com o trabalho sobre a satisfação com a família; 92.7% do efeito total do stress com o trabalho sobre a fadiga do trabalhador; 41.9% do efeito total do stress com o trabalho sobre o *engagement* com o trabalho, 54.6% do efeito total do stress com o trabalho sobre o *engagement* com a família; 25.4% do efeito total do stress com o trabalho sobre o comprometimento organizacional afetivo; e 21.6% do efeito total do stress com o trabalho sobre a intenção de *turnover*.

Por vezes, a adição da variável mediadora ao modelo, está associada a uma quebra dos efeitos diretos das variáveis predictoras/antecedentes sobre os consequentes. Para testar esta suposição é necessário comparar os efeitos diretos do modelo sem o mediador (Figura 4.38) com os efeitos diretos do modelo com a variável mediadora (Figura 4.37). Neste caso em particular, a adição do balanço trabalho-família como variável mediadora não "enfraqueceu" nenhum dos efeitos diretos das variáveis predictoras sobre os consequentes. No entanto, como todos os efeitos indiretos são significativos, podemos concluir que todas as hipóteses de mediação colocadas (secção 2.6.4)) são suportadas pelos resultados obtidos.

Figura 4.38
Modelo Estrutural sem Variável Mediadora



Assim pode afirmar-se que:

4.3. Fase III – Validação do Modelo Estrutural

1. O balanço trabalho-família medeia a relação positiva entre o suporte da família e a satisfação com o trabalho (H15.1); e a satisfação com a família (H15.2); e o *engagement* com o trabalho (H15.4); e o *engagement* com a família (H15.5); e o comprometimento organizacional afetivo (H15.6). O balanço trabalho-família medeia a relação negativa do suporte da família e a fadiga (H15.3); e a intenção de *turnover* (H15.7).
2. O balanço trabalho-família medeia a relação positiva entre o suporte da organização e a satisfação com o trabalho (H15.8); e a satisfação com a família (H15.9); e o *engagement* com o trabalho (H15.11); e o *engagement* com a família (H15.12); e o comprometimento organizacional (H15.13). O balanço trabalho-família medeia a relação negativa entre o suporte da organização e a fadiga (H15.10); e a intenção de *turnover* (H15.14).
3. O balanço trabalho-família medeia a relação negativa do stress com o trabalho e a satisfação com o trabalho (H15.15); e a satisfação com a família (H15.16); o *engagement* com o trabalho (H15.18); e o *engagement* com a família (H15.19); e o comprometimento organizacional afetivo (H15.20). O balanço trabalho-família medeia a relação positiva do stress com o trabalho e a fadiga (H15.17); e a intenção de *turnover* (H15.21).

Ainda, no que se refere à análise do modelo de mediação, é de salientar que o efeito indireto do stress com o trabalho sobre o *engagement* com o trabalho é negativo (o que suporta a hipótese H15.18), mas o efeito direto do stress com o trabalho sobre o *engagement* com o trabalho é positivo e de maior amplitude, pelo que o efeito total do stress com o trabalho sobre o *engagement* com o trabalho é positivo (Tabela 4.42). Assim, o stress com o trabalho potencia o *engagement* com o trabalho, e a introdução do balanço trabalho-família como mediador entre estes, atenua o efeito do stress com o trabalho sobre o *engagement* com o trabalho.

Por último, refira-se que o efeito indireto do suporte da organização sobre o *engagement* com a família é positivo e significativo (o que suporta a hipótese H15.12). Mas, como o efeito direto do suporte da organização sobre o *engagement* com a família é negativo e significativo, o efeito total é negativo e de magnitude reduzida, pelo que o impacto global do suporte da organização no *engagement* com a família não é significativo.

Análise dos Efeitos Moderadores

Nesta secção, apresentamos os resultados da análise multigrupos aplicada ao modelo de mediação para cada uma das variáveis moderadoras estudadas: modalidade de trabalho, sexo, escolaridade, rendimento do agregado familiar, ter filhos e idade dos filhos, e cargos de chefia.

Modalidade de Trabalho

Com o objetivo avaliar se a estrutura do modelo de equações estruturais apresentado na Figura 4.37 é equivalente/invariante entre trabalhadores com diferentes modalidades de trabalho (presencial vs não presencial) procedeu-se a uma análise multigrupos conforme exposto na secção 3.3.4. Na Tabela 4.43, são apresentados os valores dos coeficientes de regressão associados a cada uma das trajetórias do modelo para os dois grupos em comparação: trabalho presencial vs trabalho não presencial. Da sua análise pode constatar-se que, à exceção dos coeficientes de regressão associados às trajetórias CompOrg. ← BTF e IntTurn ← BTF de ambos os grupos, e SatTrab ← BTF no grupo em trabalho não presencial, todos os outros são estatisticamente significativos ($p \leq .05$).

Tabela 4.43

Coefficientes de Regressão do Modelo Estrutural para as Diferentes Modalidades de Trabalho

Trajetória	$\beta_{\text{Trabalho não presencial}}$	$\beta_{\text{Trabalho presencial}}$
Antecedentes:		
BTF \leftarrow SupFam	.186*	.149***
BTF \leftarrow SupOrg	.250**	.172***
BTF \leftarrow Stress trabalho	-.446***	-.419***
Consequentes:		
SatTrab \leftarrow BTF	.120 ^{ns}	.214**
SatFam \leftarrow BTF	.371***	.389***
Fad \leftarrow BTF	-.417**	-.341***
EngTrab \leftarrow BTF	.367**	.342***
EngFam \leftarrow BTF	.399**	.383***
CompOrg \leftarrow BTF	-.030 ^{ns}	.028 ^{ns}
IntTurn \leftarrow BTF	-.035 ^{ns}	-.105 ^{ns}

ns – efeito não significativo, * $p \leq .05$; ** $.05 < p \leq .01$; *** $p < .001$

Para avaliar se as diferenças entre os coeficientes de regressão observadas nos dois grupos são estatisticamente significativas é necessário avaliar a invariância do modelo. Os resultados da análise de invariância (Tabela 4.44), mostram que para além da invariância métrica ($\Delta\chi^2(40) = 67.702, p = .004, \Delta CFI = -.002; \Delta RMSEA = .000$), se observa invariância escalar ($\Delta\chi^2(40) = 44.095, p = .303; \Delta CFI = .000; \Delta RMSEA = .000$) e invariância nos coeficientes de regressão ($\Delta\chi^2(31) = 32.077, p = .413; \Delta CFI = .000; \Delta RMSEA = -.001$). De notar que de acordo com a diferença da estatística do qui-quadrado não se verifica invariância métrica, e se usarmos a diferença do CFI e do

4.3. Fase III – Validação do Modelo Estrutural

RMSEA a decisão é precisamente contrária, o que não é raro. De acordo com Marôco (2021), com frequência o $\Delta\chi^2$ leva à rejeição da hipótese da invariância, enquanto que o ΔCFI permite a não rejeição dessa hipótese. Isto acontece normalmente quando se trabalha com amostras grandes e/ou com grupos de dimensões desfasadas (Cheung & Rensvold, 2002).

Tabela 4.44

Análise de Invariância do Modelo Estrutural para as Diferentes Modalidades de Trabalho

Invariância	χ^2	gl	CFI	RMSEA	$\Delta\chi^2$	ΔCFI	$\Delta RMSEA$
Config.	4679.789	2338	.841	.070	—	—	—
Métrica	4747.561	2378	.839	.070	67.772*	-.002	.000
Escalar	4791.655	2418	.839	.070	44.095 ^{ns}	.000	.000
Regressão	4823.732	2449	.839	.079	32.077 ^{ns}	.000	-.001

*Estatisticamente significativo ($p \leq .05$), ns – não significativo

Uma vez que se observa invariância nos coeficientes de regressão então, os coeficientes de regressão apresentados na Tabela 4.43, são invariantes. Isto é, pode afirmar-se que a estrutura correlacional do modelo é invariante nos dois grupos, ou seja a modalidade de trabalho não modera os efeitos dos antecedentes sobre o balanço trabalho família nem os efeitos do balanço trabalho-família sobre os consequentes.

Desta análise resulta que as hipóteses, “H11a) - A modalidade de trabalho é moderadora dos efeitos dos antecedentes sobre o balanço trabalho-família”; “H11b) A modalidade de trabalho modera o efeito do suporte organizacional sobre o balanço trabalho-família”; “H11c) A modalidade de trabalho modera o efeito do stress com o trabalho sobre o balanço trabalho-família” e, “H12a) A modalidade de trabalho modera o efeito do balanço trabalho-família sobre a satisfação com o trabalho”; “H12b) A modalidade de

trabalho modera o efeito do balanço trabalho-família sobre a satisfação com a família”; “H12c) A modalidade de trabalho modera o efeito do balanço trabalho-família sobre a fadiga”; “H12d) A modalidade de trabalho modera o efeito do balanço trabalho-família sobre o *engagement* com o trabalho”; “H12e) A modalidade de trabalho modera o efeito do balanço trabalho-família sobre o *engagement* com a família”; “H12f) A modalidade de trabalho modera o efeito do balanço trabalho-família sobre o comprometimento organizacional afetivo”; e “H12g) A modalidade de trabalho modera o efeito do balanço trabalho-família sobre a intenção de *turnover*”, não são suportadas pelos resultados obtidos.

Admitindo que o modelo apresenta invariância de medida forte, é possível comparar os valores médios dos diferentes grupos usando testes de comparação de médias. Assim, os valores médios do balanço trabalho-família dos trabalhadores em trabalho presencial e em trabalho não presencial ($B\bar{T}F_{Pres} = 5.545, s = 0.972; B\bar{T}F_{NPres} = 5.606, s = .929$) não diferem significativamente ($t(484) = -1.799, p = .073, d = .166$) nas diferentes modalidades de trabalho.

Sexo

Na Tabela 4.45, são apresentados os valores dos coeficientes de regressão associados a cada uma das trajetórias do modelo para os homens e mulheres. Da sua análise pode constatar-se que, à exceção dos coeficientes de regressão associados às trajetórias Eng-Fam \leftarrow BTF no grupo dos homens e, CompOrg. \leftarrow BTF e IntTur \leftarrow BTF em ambos os grupos, todos os outros são estatisticamente significativos ($p \leq .05$) ou marginalmente significativos ($p < .10$). Para avaliar se as diferenças entre os coeficientes de regressão observadas nos dois grupos são estatisticamente significativas é necessário avaliar a invariância do modelo.

Tabela 4.45*Coefficientes de Regressão do Modelo Estrutural para o Sexo*

Trajetória	β_{Mulheres}	β_{Homens}
Antecedentes:		
BTF \leftarrow SupFam	.129*	.206**
BTF \leftarrow SupOrg	.248***	.151 ^{ms}
BTF \leftarrow Stress trabalho	-.367***	-.525***
Consequentes:		
SatTrab \leftarrow BTF	.166*	.190 ^{ms}
SatFam \leftarrow BTF	.330***	.504***
Fad \leftarrow BTF	-.358***	-.234 ^{ms}
EngTrab \leftarrow BTF	.218**	.547***
EngFam \leftarrow BTF	.454***	.144 ^{ns}
CompOrg \leftarrow BTF	-.042 ^{ns}	.117 ^{ns}
IntTurn \leftarrow BTF	-.116 ^{ns}	-.040 ^{ns}

ns – efeito não significativo, ms - marginalmente significativo $.05 < p \leq .10$; * $p \leq .05$; ** $.05 < p \leq .01$; *** $p < .001$

A análise multigrupos para avaliar a invariância do modelo estrutural entre homens e mulheres (Tabela 4.46), mostra que o modelo apresenta invariância métrica, de acordo com os critérios utilizados ($\Delta\chi^2(40) = 53.492, p = .075; \Delta CFI = -.000; \Delta RMSEA = .000$). No entanto, relativamente à invariância escalar e à invariância de regressão, estes critérios não são unânimes: o critério do $\Delta\chi^2$ leva à decisão pela não invariância (Escalar: $\Delta\chi^2(40) = 61.327, p = .017$; Regressão: $\Delta\chi^2(31) = 63.047, p = .001$); os critérios do ΔCFI e $\Delta RMSEA$ levam à decisão pela invariância (Escalar: $\Delta CFI = -.002; \Delta RMSEA = -.001$; Regressão: $\Delta CFI = -.002; \Delta RMSEA = .000$). Esta diver-

gência de critérios é facilmente justificada pelo facto de estarmos perante grupos de dimensão muito desfasada ($n_f = 251, n_m = 155$) (Cheung & Rensvold, 2002; Marôco, 2021).

Tabela 4.46

Análise de Invariância do Modelo Estrutural para o Sexo

Invariância	χ^2	gl	CFI	RMSEA	$\Delta\chi^2$	ΔCFI	$\Delta RMSEA$
Config.	4741.311	2338	.837	.071	—	—	—
Métrica	4794.803	2378	.837	.071	53.492 ^{ns}	.000	.000
Escalar	4856.130	2418	.835	.070	61.327*	-.002	-.001
Regressão	4919.177	2449	.833	.070	63.047*	-.002	.000

ns – efeito não significativo, * $p \leq .05$; ** $.05 < p \leq .01$; *** $p < .001$

De acordo com os critérios de ΔCFI e $\Delta RMSEA$, o modelo apresenta invariância de regressão, pelo que os coeficientes de regressão apresentados na Tabela 4.45 são invariantes. Isto é, pode afirmar-se que a estrutura correlacional do modelo é invariante nos homens e nas mulheres, ou seja, o sexo não modera os efeitos dos antecedentes sobre o balanço trabalho-família nem os efeitos do balanço trabalho-família sobre os consequentes.

Desta análise resulta que as hipóteses: “H13.1a) O sexo modera o efeito do suporte da família sobre o balanço trabalho-família”; “H13.1b) O sexo modera o efeito do suporte organizacional sobre o balanço trabalho-família”; “H13.1c) O sexo modera o efeito do stress com o trabalho sobre o balanço trabalho-família”; “H14.1a) O sexo modera o efeito do balanço trabalho-família sobre a satisfação com o trabalho”; “H14.1b) O sexo modera o efeito do balanço trabalho-família sobre a satisfação com a família”; “H14.1c) O sexo modera o efeito do balanço trabalho-família sobre a fadiga”; “H14.1d)

O sexo modera o efeito do balanço trabalho-família sobre o *engagement* com o trabalho”; “H14.1e) O sexo modera o efeito do balanço trabalho-família sobre o *engagement* com a família”; “H14.1f) O sexo modera o efeito do balanço trabalho-família sobre o comprometimento organizacional afetivo”; e “H14.1g) O sexo modera o efeito do balanço trabalho-família sobre a intenção de *turnover*”, não são suportadas pelos resultados obtidos.

Uma vez que o modelo apresenta invariância de medida forte é possível comparar os valores médios dos diferentes grupos usando os testes para comparação de valores médios. Assim, os valores médios do balanço trabalho-família ($B\bar{T}F_{Fem} = 5.454, s = 0.981; B\bar{T}F_{Mas} = 5.635, s = 0.909$), não diferem significativamente ($t(449) = 1.934, p = .054, d = .189$) entre homens trabalhadores e mulheres trabalhadoras.

Escolaridade

Conforme referido na Secção 4.1.2, a amostra é essencialmente constituída por trabalhadores com o ensino superior (79,5%), pelo que foi impossível testar se a escolaridade modera os efeitos dos antecedentes sobre o balanço trabalho-família e/ou o efeito do balanço trabalho-família sobre os seus consequentes – ”H13.2a). A escolaridade modera o efeito do suporte da família sobre o balanço trabalho-família”; ”H13.2b) A escolaridade modera o efeito do suporte organizacional sobre o balanço trabalho-família”; ”H13.2c) A escolaridade modera o efeito do stress com o trabalho sobre o balanço trabalho-família”; ”H14.2a) A escolaridade modera o efeito do balanço trabalho-família sobre a satisfação com o trabalho”; ”H14.2b) A escolaridade modera o efeito do balanço trabalho-família sobre a satisfação com a família”; “H14.2c) A escolaridade modera o efeito do balanço trabalho-família sobre a fadiga”; “H14.2d) A escolaridade modera o efeito do balanço trabalho-família sobre o *engagement* com o trabalho”; “H14.2e) A escolaridade mo-

dera o efeito do balanço trabalho-família sobre o *engagement* com a família”; “H14.2f) A escolaridade modera o efeito do balanço trabalho-família sobre o comprometimento organizacional afetivo”; e “H14.2g) A escolaridade modera o efeito do balanço trabalho-família sobre intenção de *turnover*”.

Rendimento do Agregado Familiar

Para operacionalizar a análise multigrupos por rendimento do agregado familiar foi necessário proceder previamente à recodificação da variável original com 7 classes de rendimento (Figura 4.25) em apenas duas classes (rendimento inferior ou igual a 2083€ (n=189, 46% dos respondentes) e rendimentos superiores a 2083€ (n=215, 54% dos respondentes)).

Na Tabela 4.47, são apresentados os valores dos coeficientes de regressão associados a cada uma das trajetórias do modelo para as duas classes de rendimento criadas. A sua análise mostra que existem várias trajetórias não significativas: CompOrg ← BTF, nas duas classes de rendimento; IntTurn ← BTF e SatTrab ← BTF, na classe de rendimento mais elevado. As trajetórias BTF ← SupOrg, no grupo de rendimento mais elevado, e BTF ← SupFam, no grupo de rendimento mais baixo, são marginalmente significativas ($p < .10$). As restantes trajetórias são todas significativas. Para avaliar se as diferenças entre os coeficientes de regressão observadas nos dois grupos são estatisticamente significativas é necessário avaliar a invariância do modelo.

Tabela 4.47*Coefficientes de Regressão do Modelo Estrutural para o Rendimento*

Trajectoria	$\beta_{\text{Rendimento} \leq 2083\text{€}}$	$\beta_{\text{Rendimento} > 2083\text{€}}$
Antecedentes:		
BTF \leftarrow SupFam	.139 ^{ms}	.166 [*]
BTF \leftarrow SupOrg	.325 ^{***}	.124 ^{ms}
BTF \leftarrow Stress trabalho	-.377 ^{***}	-.503 ^{***}
Consequentes:		
SatTrab \leftarrow BTF	.277 ^{***}	.100 ^{ns}
SatFam \leftarrow BTF	.206 ^{**}	.492 ^{***}
Fad \leftarrow BTF	-.361 ^{***}	-.349 ^{***}
EngTrab \leftarrow BTF	.424 ^{***}	.279 ^{**}
EngFam \leftarrow BTF	.278 ^{**}	.476 ^{***}
CompOrg \leftarrow BTF	.101 ^{ns}	-.055 ^{ns}
IntTurn \leftarrow BTF	-.178 [*]	-.028 ^{ns}

ns – efeito não significativo; ms - marginalmente significativo $p < .10$; * $p \leq .05$; ** $.05 < p \leq .01$; *** $p < .001$

A análise multigrupos para avaliar a invariância do modelo estrutural entre os dois grupos de rendimento (Tabela 4.48), mostra que, para além da invariância métrica ($\Delta\chi^2(40) = 59.974, p = .058$; $\Delta CFI = -.001$; $\Delta RMSEA = .000$), se observa invariância escalar ($\Delta\chi^2(40) = 38.236, p = .550$; $\Delta CFI = .001$; $\Delta RMSEA = -.001$). No entanto, no que se refere à invariância de regressão, de acordo com o critério do $\Delta\chi^2$ não se observa invariância ($\Delta\chi^2(31) = 58.835, p = .002$), e de acordo com os critérios do ΔCFI e $\Delta RMSEA$ observa-se invariância ($\Delta CFI = -.002$; $\Delta RMSEA = .000$).

Tabela 4.48*Análise de Invariância do Modelo Estrutural para o Rendimento do Agregado Familiar*

Invariância	χ^2	gl	CFI	RMSEA	$\Delta\chi^2$	ΔCFI	$\Delta RMSEA$
Config.	4816.141	2338	.831	.072	—	—	—
Métrica	4871.115	2378	.830	.072	54.974 ^{ns}	-.001	.000
Escalar	4909.351	2418	.831	.071	38.236 ^{ns}	.001	-.001
Regressão	4968.186	2449	.829	.071	58.835 ^{**}	-.002	.000

ns – não significativo, ** $.05 < p \leq .01$

De acordo com os critérios de ΔCFI e $\Delta RMSEA$, o modelo apresenta invariância de regressão, pelo que os coeficientes de regressão apresentados na Tabela 4.47 são invariantes. Isto é, pode afirmar-se que a estrutura correlacional do modelo é invariante nas duas classes de rendimento, ou seja, o rendimento não modera os efeitos dos antecedentes sobre o balanço trabalho-família nem os efeitos do balanço trabalho-família sobre os consequentes.

Desta análise resulta que as hipóteses: “H13.3a) O rendimento modera o efeito do suporte da família sobre o balanço trabalho-família”; “H13.3b) O rendimento modera o efeito do suporte organizacional sobre o balanço trabalho-família”; “H13.3c) O rendimento modera o efeito do stress com o trabalho sobre o balanço trabalho-família”; “H14.3a) O rendimento modera o efeito do balanço trabalho-família sobre a satisfação com o trabalho”; “H14.3b) O rendimento modera o efeito do balanço trabalho-família sobre a satisfação com a família”; “H14.3c) O rendimento modera o efeito do balanço trabalho-família sobre a fadiga”; “H14.3d) O rendimento modera o efeito do balanço trabalho-família sobre o *engagement* com o trabalho”; “H14.3e) O rendimento modera o efeito do balanço trabalho-família sobre o *engagement* com a família”; “H14.3f) O rendimento modera o efeito do balanço trabalho-família sobre o comprometimento organi-

zacional afetivo”; e “H14.3g) O rendimento modera o efeito do balanço trabalho-família sobre a intenção de *turnover*”, não são suportadas pelos resultados obtidos.

Uma vez que o modelo apresenta invariância de medida forte, é possível comparar os valores médios dos diferentes grupos usando os testes para comparação de valores médios. Assim, os valores médios do BTF ($B\bar{T}F_{\leq 2083\text{€}} = 5.473$, $s = 0.921$; $B\bar{T}F_{>2083\text{€}} = 5.557$, $s = 0.989$) não diferem significativamente ($t(361) = 0.914$, $p = .361$, $d = -0.088$).

Ter Filhos e Idade dos Filhos

Foi criada uma nova variável com base nas variáveis originais: ter filhos e a idade do filho mais novo. Esta variável apresenta três grupos: Trabalhadores sem filhos ($n = 107$), com filhos com idades inferiores ou iguais a 12 anos ($n = 182$) e, trabalhadores com filhos com idades superiores a 12 anos ($n = 153$). O objetivo é perceber se a estrutura correlacional do modelo apresentado anteriormente (Figura 4.37) é idêntica entre trabalhadores sem filhos e com filhos com diferentes idades.

Na Tabela 4.49, são apresentados os valores dos coeficientes de regressão associados a cada uma das trajetórias do modelo para os trabalhadores: sem filhos, com filhos com idades inferiores ou iguais a 12 anos, e com filhos com idades superiores a 12 anos. Da sua análise pode constatar-se que existem várias trajetórias não significativas: $\text{CompOrg} \leftarrow \text{BTF}$ e $\text{IntTurn} \leftarrow \text{BTF}$ e $\text{SatTrab} \leftarrow \text{BTF}$ em todos os grupos; $\text{EngTrab} \leftarrow \text{BTF}$, nos trabalhadores sem filhos e nos trabalhadores com filhos com idades superiores a 12 anos; a $\text{Fad} \leftarrow \text{BTF}$ e $\text{BTF} \leftarrow \text{SupFam}$, nos trabalhadores sem filhos; $\text{BTF} \leftarrow \text{SupOrg}$ no grupo com filhos com idades inferiores a 12 anos. As restantes trajetórias apresentam relações de magnitude fraca a moderada ($.160 \leq |\beta| \leq .559$), mas significativa ($p \leq .05$). Para avaliar se as diferenças entre os coeficientes de regressão observadas nos dois grupos são estatisticamente significativas é necessário avaliar a

invariância do modelo.

Tabela 4.49

Coefficientes de Regressão do Modelo estrutural para “Ter filhos e Idade dos Filhos”

Trajectoria	$\beta_{\text{Sem filhos}}$	$\beta_{\text{Filhos idade } \leq 12 \text{ anos}}$	$\beta_{\text{Filhos idade } > 12 \text{ anos}}$
Antecedentes:			
BTF \leftarrow SupFam	-.019 ^{ns}	.160*	.295**
BTF \leftarrow SupOrg	.376**	.101 ^{ns}	.182*
BTF \leftarrow Stress trabalho	-.453***	-.440***	-.424***
Consequentes:			
SatTrab \leftarrow BTF	.134 ^{ms}	.164 ^{ns}	.167 ^{ns}
SatFam \leftarrow BTF	.359**	.305**	.438***
Fad \leftarrow BTF	-.261 ^{ns}	-.432***	-.241*
EngTrab \leftarrow BTF	.216 ^{ns}	.559***	.079 ^{ns}
EngFam \leftarrow BTF	.405**	.414**	.329**
CompOrg \leftarrow BTF	-.042 ^{ns}	.020 ^{ns}	-.076 ^{ns}
IntTurn \leftarrow BTF	.024 ^{ns}	-.122 ^{ns}	-.037 ^{ns}

ns – efeito não significativo; ms - marginalmente significativo $p < .10$; * $p \leq .05$; ** $.05 < p \leq .01$;

*** $p < .001$

A análise multigrupos para avaliar a invariância do modelo estrutural entre os trabalhadores: sem filhos, com filhos com idades inferiores ou iguais a 12 anos e, com filhos com idades superiores a 12 anos, mostra que, de acordo com a diferença da estatística do qui-quadrado entre os sucessivos modelos aninhados o modelo não apresenta invariância métrica ($\Delta\chi^2(80) = 186.765$, $p < .001$), não apresenta invariância escalar ($\Delta\chi^2(80) = 138.893$, $p < .001$) e não apresenta invariância nos coeficientes de regressão ($\Delta\chi^2(62) = 99.375$, $p = .002$). Conforme as diferenças do CFI e do RMSEA o modelo apresenta invariância métrica ($\Delta CFI = -.007$; $\Delta RMSEA = .001$), invariância

escalar ($\Delta CFI = -.004$; $\Delta RMSEA = .000$) e, invariância nos coeficientes de regressão ($\Delta CFI = -.002$; $\Delta RMSEA = -.001$) (Tabela 4.50).

Tabela 4.50

Análise de Invariância do Modelo Estrutural para “Ter Filhos e Idade dos filhos”

Invariância	χ^2	gl	CFI	RMSEA	$\Delta\chi^2$	ΔCFI	$\Delta RMSEA$
Config.	6540.269	3507	.803	.080	—	—	—
Métrica	6727.033	3587	.796	.081	186.765***	-.007	.001
Escalar	6865.927	3667	.792	.081	138.893***	-.004	.000
Regressão	6965.662	3729	.790	.080	99.735**	-.002	-.001

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

De acordo com os critérios de ΔCFI e $\Delta RMSEA$, o modelo apresenta invariância de regressão, pelo que os coeficientes de regressão apresentados na Tabela 4.49 são invariantes. Isto é, pode afirmar-se que a estrutura correlacional do modelo é invariante entre os trabalhadores sem filhos, trabalhadores com filhos com idades até 12 anos, e trabalhadores com filhos com idades superiores a 12 anos, ou seja, o não ter/ter filhos e as suas idades dos filhos não modera os efeitos dos antecedentes sobre o balanço trabalho-família nem os efeitos do balanço trabalho-família sobre os consequentes.

Desta análise resulta que as hipóteses: “H13.4a) Ter filhos e as suas idades modera o efeito do suporte da família sobre o balanço trabalho-família”; “H13.4b) Ter filhos e as suas idades modera o efeito do suporte organizacional sobre o balanço trabalho-família”; “H13.4c) Ter filhos e as suas idades modera o efeito do stress com o trabalho sobre o balanço trabalho-família”; “H14.4a) Ter filhos e as suas idades modera o efeito do balanço trabalho-família sobre a satisfação com o trabalho”; “H14.4b) Ter filhos e as suas idades modera o efeito do balanço trabalho-família sobre a satisfação com a família”; “H14.4c)

Ter filhos e as suas idades modera o efeito do balanço trabalho-família sobre a fadiga”; “H14.4d) Ter filhos e as suas idades modera o efeito do balanço trabalho-família sobre o *engagement* com o trabalho”; “H14.4e) Ter filhos e as suas idades modera o efeito do balanço trabalho-família sobre o *engagement* com a família”; “H14.4f) Ter filhos e as suas idades modera o efeito do balanço trabalho-família sobre o comprometimento organizacional afetivo”; e “H14.4g) Ter filhos e as suas idades modera o efeito do balanço trabalho-família sobre a intenção de *turnover*”, não são suportadas pelos resultados obtidos.

Considerando que o modelo apresenta invariância de medida forte é possível comparar os valores médios dos diferentes grupos usando os testes para comparação de valores médios. Assim, os valores médios do balanço trabalho-família ($B\bar{T}F_{s/Filhos} = 5.460, s = 0.848$; $B\bar{T}F_{Filhos < 12anos} = 5.484, s = 0.992$; $B\bar{T}F_{Filhos > 12anos} = 5.612, s = 0.982$), não diferem significativamente ($F(2, 439) = 1.051, p = .350$).

Cargo de Chefia

Na Tabela 4.51 são apresentados os valores dos coeficientes de regressão associados a cada uma das trajetórias do modelo para os trabalhadores com e sem cargos de chefia. Da sua análise pode constatar-se que, à exceção dos coeficientes de regressão associados às trajetórias $CompOrg. \leftarrow BTF$ e $IntTurn \leftarrow BTF$ de ambos os grupos, e às trajetórias $BTF \leftarrow SupOrg$ e $Fad \leftarrow BTF$, no grupo dos trabalhadores sem cargos de chefia, todos os outros são estatisticamente significativos ($p \leq .05$). Para avaliar se as diferenças entre os coeficientes de regressão observadas nos dois grupos são estatisticamente significativas é necessário avaliar a invariância do modelo.

Tabela 4.51*Coefficientes de Regressão do Modelo Estrutural para Cargo de Chefia (Sim/Não)*

Trajetória	β_{Sim}	$\beta_{\text{N\~{a}o}}$
Antecedentes:		
BTF \leftarrow SupFam	.217**	.147**
BTF \leftarrow SupOrg	.089*	.278**
BTF \leftarrow Stress trabalho	-.541***	-.308***
Consequentes:		
SatTrab \leftarrow BTF	.184*	.176**
SafFam \leftarrow BTF	.463***	.339***
Fad \leftarrow BTF	.578***	.249**
EngTrab \leftarrow BTF	.157*	.048 ^{ns}
EngFam \leftarrow BTF	.097 ^{ns}	.105*
CompOrg \leftarrow BTF	.069**	.020 ^{ns}
IntTurn \leftarrow BTF	-.098**	-.085*

ns = efeito não significativo; * $p \leq 0.05$; ** $0.05 < p \leq 0.01$; *** $p < 0.001$

A análise multigrupos para avaliar a invariância do modelo estrutural entre os trabalhadores com e sem cargos de chefia (Tabela 4.52), mostra que: de acordo com a diferença da estatística do qui-quadrado entre os sucessivos modelos aninhados o modelo não apresenta invariância métrica ($\Delta\chi^2(40) = 100.566, p < .001$) não apresenta invariância escalar ($\Delta\chi^2(40) = 95.863, p < .001$) nem invariância nos coeficientes de regressão ($\Delta\chi^2(31) = 51.353, p = .012$). De acordo com as diferenças do CFI e do RMSEA o modelo apresenta invariância métrica ($\Delta\text{CFI} = -.004$; $\Delta\text{RMSEA} = .000$), invariância escalar ($\Delta\text{CFI} = -.004$; $\Delta\text{RMSEA} = .001$) e, invariância nos coeficientes de

regressão ($\Delta\text{CFI} = -.001$; $\Delta\text{RMSEA} = -.001$).

Tabela 4.52

Análise de Invariância do Modelo Estrutural para o Cargo de Chefia (Sim/Não)

Invariância	χ^2	gl	CFI	RMSEA	$\Delta\chi^2$	ΔCFI	ΔRMSEA
Config.	4788.679	2338	.833	.072	—	—	—
Métrica	4889.246	2378	.829	.072	100.566***	-.004	.000
Escalar	4985.109	2418	.825	.073	95.863***	-.004	.001
Regressão	5036.463	2449	.824	.072	51.353**	-.001	-.001

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

De acordo com os critérios de ΔCFI e ΔRMSEA , o modelo apresenta invariância de regressão, pelo que os coeficientes de regressão apresentados na tabela 4.51 são invariantes. Isto é, pode afirmar-se que a estrutura correlacional do modelo é invariante entre trabalhadores com e sem cargos de chefia, ou seja, o cargo de chefia não modera os efeitos dos antecedentes sobre o balanço trabalho-família nem os efeitos do balanço trabalho-família sobre os consequentes.

Desta análise resulta que as hipóteses: “H13.5a) O Cargo de chefia modera o efeito do suporte da família sobre o balanço trabalho-família”; “H13.5b) O Cargo de chefia modera o efeito do suporte organizacional sobre o balanço trabalho-família”; “H13.5c) O Cargo de chefia modera o efeito do stress com o trabalho sobre o balanço trabalho-família”; “H14.5a) O Cargo de chefia modera o efeito do balanço trabalho-família sobre a satisfação com o trabalho”; “H14.5b) O Cargo de chefia modera o efeito do balanço trabalho-família sobre a satisfação com a família”; “H14.5c) O Cargo de chefia modera o efeito do balanço trabalho-família sobre a fadiga”; “H14.5d) O Cargo de chefia modera o efeito do balanço trabalho-família sobre o *engagement* com o trabalho”; “H14.5e) O

4.3. Fase III – Validação do Modelo Estrutural

Cargo de chefia modera o efeito do balanço trabalho-família sobre o *engagement* com a família”; “H14.5f) O Cargo de chefia modera o efeito do balanço trabalho-família sobre o comprometimento organizacional afetivo”; e “H14.5g) O Cargo de chefia modera o efeito do balanço trabalho-família sobre a intenção de *turnover*”, não são suportadas pelos resultados obtidos.

Uma vez que o modelo apresenta invariância de medida forte é possível comparar os valores médios dos diferentes grupos usando os testes para comparação de valores médios. Assim, os valores médios do balanço trabalho-família ($B\bar{T}F_{C/CChefia} = 5.463, s = 0.976; B\bar{T}F_{S/CChefi} = 5.525, s = 0.953$), não diferem significativamente ($t(483) = -0.671, p = .503, d = -0.064$).

5. Discussão de Resultados

5.1. Fase I – Revisão Sistemática da Literatura

O balanço trabalho-família, tal como for referido anteriormente (ver secção 2.3.2), constitui a mais recente abordagem ao estudo da relação trabalho-família. Talvez por isso não tenhamos encontrado nenhuma revisão de literatura, sistemática ou de outra natureza que abordasse o objeto de estudo desta tese. No percurso da pesquisa de bibliografia, o que encontramos foram revisões de literatura com meta-análise sobre os antecedentes do conflito trabalho-família (Byron, 2005; Michel et al., 2011), e dos consequentes do conflito trabalho-família (Amstad et al., 2011) e sobre os antecedentes e consequentes do enriquecimento trabalho-família (Crain & Hammer, 2013).

A importância do tema em estudo na nossa revisão sistemática pode justificar-se pelos resultados encontrados:

1. O **número de artigos no espaço temporal** – num período de 16 anos, entre 2007 e 2022, foram publicados 60 artigos, o que corresponde a uma taxa de crescimento anual de 18%;
2. A **distribuição geográfica das publicações** – apesar mais de metade dos artigos (62%) serem publicados por autores dos Estados Unidos da América em coautoria ou não com autores de outros países, é de salientar que esta produção engloba autores de 20 países distribuídos por 4 continentes (ver Figura 4.3);

3. A **qualidade das revistas de publicação** — os artigos em análise foram publicados em 50 revistas diferentes. A análise detalhada dos resultados permite afirmar que a grande maioria dos artigos (82%) foram publicados em revistas de quartil um (Q1) ou quartil dois (Q2) consideradas revistas de reconhecida qualidade científica;
4. As **citações destes artigos a nível global** — corresponde ao número de vezes que um determinado artigo desta revisão sistemática, é citado em outros trabalhos de investigação incluindo investigação de outras áreas de estudo. Existe uma elevada heterogeneidade do número de citações dos diferentes artigos, verificando-se que estas variam entre 0 e 272. Outro indicador que reflete melhor a popularidade das publicações é o total de citações de cada um dos artigos por ano, os resultados mostram que temos vários artigos com um total de citações anual superior a dez (Carlson et al., 2009; Ferguson et al., 2012; Greenhaus et al., 2012; Ilies et al., 2017; Wayne et al., 2017) (ver Tabela 4.1), o que demonstra a popularidade do tema.

A **análise da coocorrência das palavras-chave** e do **mapa temático** das palavras-chave conduz à obtenção de três *clusters*/grupos. Estes grupos não são totalmente iguais, porque o processo de obtenção dos *clusters* num caso e noutro são diferentes. Ainda assim, o *cluster* mais importante, quer na rede coocorrência de palavras-chave, quer no mapa temático é o *cluster* designado por *Work-family balance*. Esta é a palavra-chave com maior número de ocorrências e que aparece ligada a várias outras palavras-chave, a maioria das quais relacionadas com antecedentes ou consequentes do balanço trabalho-família, como sejam a satisfação com o trabalho, o suporte social, as intenções de *turnover* e a satisfação com a família, o que, aliás é corroborado na análise de conteúdo efetuada (ver secção 4.1.2). No mapa temático, este *cluster* encontra-se no quadrante 4, caracterizado por temas de elevada centralidade e baixa densidade, designados

como *Basic themes* (ver secção 3.1.1), constituindo tópicos muito importantes para o desenvolvimento da área de estudos. Por outro lado, os outros dois *clusters* do mapa temático, para além de bem mais pequenos (menor número de ocorrências), apresentam uma menor importância para o desenvolvimento da área de estudo, dada a posição que ocupam no referido mapa.

A análise bibliométrica, aplicada aos artigos selecionados para revisão, permitiu mapear o conhecimento científico nesta área de estudo e perceber de uma forma clara a importância do tema em estudo. No entanto, o nosso objetivo fundamental com esta revisão prende-se com a necessidade de conhecer qual ou quais os antecedentes e/ou consequentes do balanço trabalho-família (conceptualizado de acordo com a definição global de balanço de Grzywacz e Carlson (2007) ou de Valcour (2007)), que têm sido objeto de estudo.

Em resposta à questão fulcral que motivou esta revisão, “quais os antecedentes e/ou consequentes do balanço-trabalho família?”, análise de conteúdos dos 60 artigos, que cumpriram todos os critérios de inclusão, mostrou que:

1. Os **antecedentes do domínio trabalho** mais estudados têm sido:

- As **exigências com o trabalho** como sejam o número de horas de trabalho, o horário de trabalho e a sobrecarga de papéis (Beham & Drobnič, 2010; Beham et al., 2012; Carlson et al., 2022; Landolfi et al., 2020; T. K. McNamara et al., 2013; Odle-Dusseau et al., 2012; F. Sarwar et al., 2021; Wadsworth & Facer, 2016; H. Wang & Li, 2019). Como seria de esperar, trabalhadores que trabalham um maior número de horas, e/ou com uma maior sobrecarga de papéis tendem a apresentar menores níveis de balanço trabalho-família. Resultados equivalentes foram encontrados por Byron (2005) e Michel et al. (2011), trabalhadores que trabalham um maior

número de horas, com horários de trabalho menos flexível e/ou com maiores níveis de stress com o trabalho apresentavam maiores níveis de conflito trabalho-família. Também, Crain e Hammer (2013), na sua revisão sistemática, referem ter sido encontradas relações negativas entre as exigências de trabalho e ambos os sentidos do enriquecimento. Uma outra exigência de trabalho estudada é intensidade de trabalho virtual. Segundo Qiu e Dauth (2022), a relação entre a intensidade de trabalho virtual e o balanço trabalho-família é uma relação não linear, o que explica a dualidade de resultados encontrados na literatura. Isto é, para baixo número de horas de trabalho bem como para um elevado número de horas de trabalho a relação com o balanço trabalho-família é negativa o que de certa forma está em linha com os resultados de Maruyama et al. (2009) os teletrabalhadores frequentes, quando comparados com teletrabalhadores pouco frequentes apresentavam melhor balanço entre o trabalho e vida pessoal.

- Os **recursos de trabalho**, o suporte social dos colegas e/ou do supervisor e/ ou da organização foram alvo de estudo em 18 dos 60 artigos analisados (Bashir et al., 2021, 2022; Beham & Drobnič, 2010; Choi et al., 2017; Fan, 2018; Ferguson et al., 2012; Greenhaus et al., 2012; Hans & Gupta, 2022; Heras et al., 2015, 2017; Idrovo & Bosch, 2019; Landolfi et al., 2020, 2021; Marcinkus et al., 2007; Presti et al., 2022, 2020; F. Sarwar et al., 2021; M. Zhang et al., 2020). Em todos estes estudos é hipotetizado que trabalhadores que percecionam um apoio dos seus parceiros de trabalho e /ou da organização que integram apresentam melhor equilíbrio entre as tarefas do domínio familiar e laboral. Byron (2005) e Michel et al. (2011) referem que os trabalhadores com menor suporte dos colegas e/ou das chefias apresentavam maiores níveis de conflito trabalho-família, o que está em consonância com o facto destas duas abordagens à relação trabalho-família terem uma

correlação negativa entre si, como confirmado por nós (ver secção 4.2.2) e por Carlson et al. (2009) e Landolfi et al. (2020). Crain e Hammer (2013) referem a relação positiva entre o apoio do supervisor e o enriquecimento trabalho-família.

- A **autonomia**, tem sido estudada como antecedente, quer do balanço trabalho-família (Beham & Drobnič, 2010; Landolfi et al., 2021; Wayne et al., 2020), quer do enriquecimento trabalho-família (Crain & Hammer, 2013) quer do conflito trabalho-família (Michel et al., 2011). Os resultados obtidos nas diferentes abordagens da relação trabalho-família estão em consonância. Pelo que, se pode afirmar que trabalhadores com maior autonomia na execução do seu trabalho apresentam um melhor balanço trabalho-família, ou um melhor enriquecimento trabalho-família ou um menor conflito trabalho-família.

2. Os **antecedentes do domínio familiar** mais estudados, são:

- Os **recursos familiares**, nomeadamente o suporte social da família e/ou do cônjuge e/ou dos amigos (Amin et al., 2017; Ferguson et al., 2016, 2012; Greenhaus et al., 2012; Hans & Gupta, 2022; Landolfi et al., 2021; Leung et al., 2020; Marcinkus et al., 2007; M. Zhang et al., 2020), podendo afirmar-se que trabalhadores que percebem um maior suporte de âmbito familiar apresentam melhores níveis de balanço trabalho-família. Michel et al. (2011) referem que o suporte social da família e/ou do cônjuge têm uma ação negativa sobre o conflito trabalho-família, enquanto Crain e Hammer (2013) referem a relação positiva do apoio familiar sobre o enriquecimento trabalho-família.
- As **exigências familiares**, nomeadamente o efeito do número de horas/carga de trabalho familiar. De acordo com Landolfi et al. (2021, 2022), os níveis

de exigências familiares afetam o balanço trabalho-família de forma negativa. Os resultados obtidos por Byron (2005) e Michel et al. (2011) também são congruentes com estes, referindo que trabalhadores com elevados níveis de exigências familiares apresentavam elevados níveis de conflito trabalho-família. No entanto, de acordo com Crain e Hammer (2013), as exigências familiares têm uma relação negativa com o enriquecimento trabalho-família.

3. No que se refere às **características individuais/pessoais** estudadas como antecedentes do balanço trabalho-família, estas têm sido várias, a maior parte das quais relativas a aspetos psicológicos como sejam: o tipo de personalidade, as *core self-evaluations* (autoestima, autoeficácia, estabilidade emocional, *locus* de controlo), o capital-psicológico, o *mindfulness* e a resiliência. A grande maioria das quais com um comprovado efeito positivo sobre o balanço trabalho-família. A exceção à regra é o neuroticismo (um dos tipos de personalidade) e as emoções negativas. Resultados equivalentes foram obtidos por Michel et al. (2011) para o conflito trabalho-família e por Crain e Hammer (2013) para o enriquecimento trabalho-família: Trabalhadores com personalidade do tipo neuroticista tendem a apresentar maior conflito trabalho-família e menor enriquecimento trabalho-família, enquanto trabalhadores com tipo de personalidade *locus* de controlo tendem a apresentar um menor conflito trabalho-família.
4. Alguns autores consideram o conflito trabalho-família e/ou o enriquecimento trabalho-família como antecedentes diretos ou indiretos (via satisfação com o trabalho e satisfação com a família) do balanço trabalho-família (Greenhaus et al., 2012; Landolfi et al., 2020, 2022; Lyu et al., 2019; Presti et al., 2020; F. Sarwar et al., 2021, 2019; Wayne et al., 2020). Esta abordagem é usada para explicar o “mecanismo” ou o “processo” para se atingir o balanço trabalho-família e, fundamenta-se no modelo proposto por Greenhaus e Allen (2011).

5. No que se refere aos **consequentes do balanço trabalho-família** mais estudados, do **domínio trabalho/organização** estes têm sido:

- O **comprometimento organizacional**, nomeadamente o comprometimento organizacional afetivo (Bashir et al., 2022; Choi et al., 2017; Fan, 2018; Marcinkus et al., 2007; Odle-Dusseau et al., 2012, 2019; M. J. Thompson et al., 2021; Wayne et al., 2017; Zivnuska et al., 2016). Em todos trabalhos revistos ficou demonstrado que os trabalhadores com melhores níveis de balanço trabalho-família apresentam maior comprometimento afetivo com a organização. Considerando o tipo de correlação existente entre estas três abordagens da relação trabalho-família (Carlson et al., 2009; Landolfi et al., 2020), poderá afirmar-se que estes resultados estão em linha quer com os encontrados por Amstad et al. (2011), que referem que trabalhadores com maiores níveis de conflito tendem a reportar menores níveis de comprometimento organizacional, quer com o resultados encontrados por Crain e Hammer (2013), que referem que a maioria dos estudos que abordam o enriquecimento trabalho-família reportam uma relação positiva entre este e o comprometimento organizacional dos trabalhadores.
- As **intenções de turnover** (Fan, 2018; Odle-Dusseau et al., 2012; B. Raza et al., 2018; Vanderpool & Way, 2013; Zivnuska et al., 2016), em todos estes trabalhos ficou demonstrado que, trabalhadores com melhor balanço trabalho-família apresentavam menores intenções de abandonar o trabalho/organização. Os resultados obtidos por Amstad et al. (2011), na sua meta-análise dos consequentes do conflito trabalho-família reportam, que maiores níveis de conflito trabalho-família estão associados a maiores intenções de abandono do trabalho/organização. Relativamente ao enriquecimento trabalho-família, Crain e Hammer (2013), referem que, a relação deste com as intenções de *turnover* tem mostrado resultados inconsistentes,

sendo em alguns casos positiva e noutros negativa.

- O **desempenho profissional** apresentou uma relação positiva com o balanço trabalho-família, isto é, trabalhadores com melhores níveis de balanço trabalho-família tendem a apresentar um melhor desempenho profissional (Bashir et al., 2022; Katou, 2022; Wayne et al., 2017; Weinzimmer et al., 2017). Associações semelhantes foram encontradas por Crain e Hammer (2013) para relação entre o enriquecimento trabalho-família e o desempenho profissional, o que aliás seria de esperar uma vez que a correlação entre estas duas abordagens da relação trabalho-família é positiva (Carlson et al., 2009; Landolfi et al., 2020), e associações contrárias, isto é, de sinal negativo entre o conflito trabalho-família e a performance profissional (Amstad et al., 2011).

6. Os **consequentes do balanço trabalho-família** relativos ao **domínio família** mais estudados têm sido: A **satisfação com a família** (Carlson et al., 2009; Ferguson et al., 2016, 2012; Presti et al., 2022, 2020; Wayne et al., 2017; M. Zhang et al., 2020), a **satisfação conjugal** (Ferguson et al., 2012; P. Liu et al., 2019) e o **desempenho familiar** (Bashir et al., 2022; Carlson et al., 2009; Wayne et al., 2017). Em todos estes estudos foi reportado que trabalhadores com melhores níveis de balanço trabalho-família apresentavam maiores níveis de satisfação com a família e/ ou com a satisfação conjugal e/ou um melhor desempenho familiar. O mesmo tipo de associação é reportada por Crain e Hammer (2013) entre o enriquecimento trabalho-família e a satisfação com a família, enquanto que Amstad et al. (2011) referem uma associação negativa entre o conflito trabalho-família e cada um destes consequentes.

7. Os **consequentes do balanço trabalho-família** mais estudados a **nível pessoal/individual** são muito diversos, podendo enumerar-se: o *burnout* e a *exaus-*

tão emocional (Carlson et al., 2022; Hu & Subramony, 2022; Leung et al., 2020; M. J. Thompson et al., 2022) e a **depressão** (Ode-Dusseau et al., 2012; M. J. Thompson et al., 2022). Em todos estes estudos é reportado que trabalhadores com melhores níveis de balanço trabalho-família tendem a apresentar menores níveis de *burnout* e/ou exaustão emocional e/ou depressão. O mesmo tipo de associação foi encontrado por Crain e Hammer (2013), na relação entre o enriquecimento trabalho-família e a depressão, reportando ainda uma relação positiva entre esta abordagem e a saúde mental do trabalhador. Em contrapartida, e como já seria de esperar, Amstad et al. (2011) referem que trabalhadores com maiores níveis de conflito trabalho-família tendem a apresentar mais problemas de depressão, de stress ocupacional e também mais problemas psicossomáticos.

8. O **engagement com o trabalho** aparece reportado quer como antecedente do balanço trabalho-família (Ilies et al., 2017; Pecino et al., 2018), quer como consequente do balanço trabalho-família (Bashir et al., 2022; Klein et al., 2020; Yu et al., 2017). Estas diferentes opções têm a ver por um lado, com a teoria ou as teorias suporte para a concretização do objetivo em estudo e, por outro lado, com os construtos envolvidos e o tipo de relações que são estabelecidas entre eles. Assim, Ilies et al. (2017), de acordo com o modelo de *work-home resources*, referem que:

...a importância, o significado e o orgulho associados ao engagement com o trabalho (ou que fazem parte da experiência de engagement), são recursos contextuais, porque estão associados à experiência de uma atividade de trabalho, que conduzem à acumulação de recursos pessoais que promovem o enriquecimento trabalho-família e consequentemente promovem o balanço trabalho-família (Ilies et al., 2017, p.958)

Esta é a justificação apresentada pelos autores para a utilização do *engagement* com o trabalho como antecedente do balanço trabalho-família. Enquanto, Pecino

et al. (2018), referem a teoria dos recursos e exigências para justificar o efeito do *engagement* com o trabalho (um indicador de bem-estar pessoal) como mediador entre o clima de justiça interpessoal (um recurso de trabalho) e o balanço trabalho-família (*outcome*). Nos estudos em que o *engagement* é tido como consequente do balanço trabalho-família, a teoria de suporte utilizada é a teoria dos recursos e exigências (Demerouti et al., 2001) e o *engagement* é definido como um interesse ou motivação para o trabalho, sendo considerado como um *outcome*, ou seja, um consequente do balanço trabalho-família (Bashir et al., 2021; Klein et al., 2020; Yu et al., 2017).

9. A associação entre **satisfação com o trabalho** e o balanço trabalho-família é sem dúvida a relação mais estudada nestes trabalhos (o mesmo já tinha sido referido anteriormente aquando da análise bibliométrica da coocorrência de palavras-chave). Tal como o referido anteriormente para o *engagement* com o trabalho, também a satisfação com o trabalho tem sido alvo de estudo, quer como antecedente do balanço trabalho-família (Farivar et al., 2016; Landolfi et al., 2020; Pattusamy & Jacob, 2017; Wayne et al., 2022), quer como consequente do balanço trabalho-família (Carlson et al., 2009; Fan, 2018; Ferguson et al., 2016, 2012; Leung et al., 2020; Marcinkus et al., 2007; Odle-Dusseau et al., 2012; Qiu & Dauth, 2022; Rahman et al., 2020; B. Raza et al., 2018; M. J. Thompson et al., 2021; Wayne et al., 2022; Yu et al., 2017; M. Zhang et al., 2020). A maioria dos investigadores tem defendido e comprovado que um balanço positivo da relação trabalho-família conduz a uma melhor satisfação com o trabalho, e daí a satisfação com o trabalho ser considerada como um consequente do balanço trabalho-família. No entanto, Greenhaus e Allen (2011) estabeleceram um modelo conceptual para explicar como alcançar o balanço trabalho-família. Segundo este modelo, as características do trabalho e da família têm um impacto indireto no balanço trabalho-família, por um processo de dupla mediação. Isto é, as características do trabalho e da família

vão influenciar quer o conflito trabalho-família, quer o enriquecimento trabalho-família, os quais por sua vez irão exercer o seu efeito sobre a satisfação quer com o trabalho, quer com a família, e por fim, estes irão exercer o seu efeito sobre o balanço trabalho-família. Este modelo serviu de base aos estudos acima referidos, em que a satisfação com o trabalho é considerada um antecedente do balanço trabalho-família. Por último, refira-se que Wayne et al. (2022) fizeram dois estudos em que utilizaram a satisfação com o trabalho quer como antecedente, quer como consequente do balanço trabalho-família, no sentido de clarificar algo que consideraram um problema grave para a compreensão do balanço trabalho-família: “Que é saber o que contribui para o balanço trabalho-família e quais são os seus resultados?” De acordo com ambos os estudos, quer para a eficácia com o balanço trabalho-família quer para a satisfação com o balanço trabalho-família, há um maior suporte a que a satisfação seja um antecedente do balanço trabalho-família, tal como defendido por Greenhaus e Allen (2011), em vez de consequente do balanço trabalho-família como defendido pela maior parte da literatura. O que tem um impacto relevante nas práticas de gestão de recursos humanos: promover o balanço trabalho-família pode não ter efeitos causais tão diretos e imediatos sobre a satisfação e desempenho dos trabalhadores. Pelo contrário, promover a satisfação e o desempenho dos trabalhadores terá um efeito igual ou mesmo mais importante no alcance de uma melhor eficácia e/ou satisfação com o balanço trabalho-família (Wayne et al., 2022).

5.2. Fase II – Validação dos Instrumentos de Medida

Reconhecida a importância de utilizar instrumentos de medida devidamente validados e aferidos para a população de estudo, neste trabalho procedemos à validação psicométrica dos instrumentos que permitem medir o balanço trabalho-família, stress com o

trabalho, intenção de *turnover*, *engagement* com a família e satisfação com a família. Os resultados da análise de dados foram apresentados previamente na secção 4.2 e nesta secção procederemos à sua discussão.

5.2.1. Balanço Trabalho-família

Os resultados obtidos, com versão portuguesa da escala do balanço trabalho-família criada por Carlson et al. (2009), ($.78 \leq \lambda \leq .89; \alpha = .92$), estão em sintonia com os resultados, quer da versão original ($\lambda \geq .77, \alpha = .93$), quer com os resultados obtidos em outros estudos. Por exemplo, Landolfi e Presti (2020) cuja análise fatorial confirmatória também demonstrou bons índices de ajustamento, pesos fatoriais moderados a elevados para cada um dos itens ($.64 \leq \lambda \leq .87$) e, elevada fiabilidade ($\alpha = .90$). Fan (2018); Farivar et al. (2016); Krisor et al. (2015); Omran (2016); M. Wang et al. (2017); Weinzimmer et al. (2017); Yu et al. (2017) reportam também elevados valores de fiabilidade ($.86 \leq \alpha \leq .94$). A versão portuguesa da escala do balanço trabalho-família apresenta para além de evidências de validade fatorial, também apresenta evidências de validade convergente ($VEM = .66$) e de elevada fiabilidade ($\alpha = .92; \omega = .92$), o que garante a adequabilidade do seu uso em investigação.

Para além da validação psicométrica deste instrumento foi efetuada uma análise suplementar, nesta fase do estudo, com o objetivo de demonstrar a validade discriminante das diferentes medidas da relação trabalho-família – o conflito trabalho-família (nos seus dois sentidos) e o balanço trabalho-família. Os resultados obtidos, nesta análise, suportam as hipóteses de que o balanço trabalho-família é um construto diferente, quer do conflito trabalho-família, quer do conflito família-trabalho, e estão em consonância com os resultados obtidos por Carlson et al. (2009) e Landolfi e Presti (2020).

5.2.2. Stress com o Trabalho

De acordo com Parker e DeCotis (1983), o instrumento de medida para o stress com o trabalho é constituído por dois fatores: O *Time stress* com oito itens ($.57 \leq \lambda \leq .77; \alpha = .86$) e a Ansiedade laboral com 5 itens ($.51 \leq \lambda \leq .76; \alpha = .74$) e a correlação entre os dois fatores era de .54). No nosso estudo, os resultados mostram que, quer o fator *Time stress* ($.63 \leq \lambda \leq .88; \alpha = .91$), quer o fator Ansiedade laboral ($.63 \leq \lambda \leq .93; \alpha = .91$) apresentam maiores pesos fatoriais, bem como melhores valores de fiabilidade do que os apresentados no estudo original. Por outro lado, os resultados da análise fatorial confirmatória permitem concluir que ambos os fatores apresentam validade convergente (*Time stress*: $VEM=.56$; Ansiedade laboral: $VEM=.68$), mas não apresentam validade discriminante (o quadrado da correlação interfator é .61, é superior à VEM do fator *Time stress*). Todos os resultados à exceção deste último, estão em linha com os resultados obtidos por Parker e DeCotis (1983), usando apenas a análise fatorial exploratória como técnica de análise de dados. Assim, o nosso estudo não evidencia a existência de uma estrutura bi-fatorial.

Kismono et al. (2023), num estudo sobre a dupla mediação do balanço trabalho-família e do stress com trabalho sobre a relação entre a aceitação (definida como a capacidade do indivíduo aceitar experiências desagradáveis) e a satisfação com a vida, utilizaram apenas 10 itens desta escala, mas dois foram eliminados por apresentarem pesos fatoriais inferiores a .50. Os resultados obtidos evidenciaram validade fatorial e convergente, bem como elevada fiabilidade ($.63 \leq \lambda \leq .93; VEM = .530; FC = .900$). Nada é referido sobre a validade discriminante entre fatores. Em outros estudos como por exemplo: os de Kokoroko e Sanda (2019) e Saadeh e Suifan (2020) é referida a utilização dos 13 itens e apresentado apenas a fiabilidade global da escala (alfas de Cronbach de .91 e .88 respetivamente). Nada é explicitamente mencionado sobre a estrutura bi-fatorial do instrumento desenvolvido por Parker e DeCotis (1983), mas esta parece ser

tratada apenas como se fosse uma escala unidimensional, como é sugerido pelos resultados por nós obtidos.

Por último, refira-se que Vanderpool e Way (2013) num estudo visando investigar a sequência de relações entre o balanço trabalho-família, a ansiedade no trabalho e a intenção de *turnover*, usaram apenas os itens do fator ansiedade e reportam o valor da fiabilidade para este fator ($\alpha = .84$) o que de certa forma está em linha com a fiabilidade por nós encontrada para este fator.

5.2.3. Intenção de *Turnover*

A versão portuguesa da escala da intenção de *turnover* criada por Bozeman e Perrewé (2001), apresenta validade fatorial ($.65 \leq \lambda \leq .84$), validade convergente ($VEM=.59$) e boa fiabilidade ($\alpha = .87, \omega = .88$). Ainda assim, os valores por nós obtidos são ligeiramente inferiores aos obtidos por Bozeman e Perrewé (2001), numa amostra de 172 antigos alunos de Master of Business Administration, que obtiveram pesos fatoriais elevados e estatisticamente significativos ($.78 \leq \lambda \leq .94$) e elevada fiabilidade ($\alpha = .93$).

Diversos estudos têm utilizado este instrumento para avaliar a intenção de *turnover*. No entanto, apenas reportam os valores da fiabilidade, nada referindo sobre a validade da medida. Entre esses estudos podem citar-se, por exemplo, Parry (2008) que utiliza esta escala com o objetivo de avaliar a intenção de abandono da entidade empregadora, entre enfermeiros recém-formados e relata para esta escala uma boa fiabilidade ($\alpha=.89$). Alarcon e Edwards (2011) utilizam esta escala para estabelecer as relações entre o *engagement* com o trabalho, a satisfação com o trabalho e as intenções de *turnover* e reporta uma boa fiabilidade ($\alpha = .84$). Esop e Timms (2019) avaliam a intenção de *turnover* entre funcionários do ensino superior e reportam uma fiabilidade de .80. Cesário e Magalhães (2016) num estudo sobre a intenção de *turnover* entre trabalhadores portugueses da administração pública, relatam um alfa de Cronbach de .81, enquanto C. Freire e Aze-

vedo (2023), num estudo sobre intenções de *turnover* de enfermeiros portugueses do setor público e privado, relatam para esta escala um alfa de Cronbach de .94 (referem também que todos os itens apresentaram pesos fatoriais significativos, mas não indicam os valores desses pesos fatoriais).

Do exposto, pode concluir-se que, em termos de fiabilidade, os resultados por nós obtidos para esta medida estão em linha com a reportada nos outros estudos. Para além disso, apresenta evidência de validade fatorial e validade convergente, o que garante a adequabilidade do seu uso em investigação.

5.2.4. *Engagement* com a Família

A análise dos resultados obtidos para a escala *engagement* com a família, adaptada a partir do *engagement* com o trabalho (UWES-9) desenvolvida por Schaufeli et al. (2006), mostraram ser necessário eliminar o item “EF3 - Quando me levanto pela manhã tenho vontade de ficar com a minha família”, uma vez que apresentava um reduzido peso fatorial ($\lambda = .19$). Após a eliminação deste item o novo modelo de medida apresentou, para além de, um ajustamento aceitável, validade fatorial ($.76 \leq \lambda \leq .97$), validade convergente ($VEM_{Vigor}=.92$, $VEM_{Dedicação}=.70$, $VEM_{Absorção}=.64$) e validade discriminante (a variância extraída média de cada um dos fatores é superior ao quadrado da correlação interfator). Cada um dos três fatores que constituem esta medida apresenta elevada consistência interna (Vigor: $\alpha = \omega = .9$; Dedicação: $\alpha = .87$; $\omega = .88$; Absorção: $\alpha = .81$; $\omega = .83$). O modelo com fator de segunda ordem sugerido por Schaufeli et al. (2006), é suportado empiricamente pelos resultados obtidos no modelo com fator de segunda ordem, pois apresenta índices de ajustamento aceitáveis e idênticos ao modelo só com os três fatores de primeira ordem. É ainda de salientar, a elevada discrepância entre os coeficientes estruturais das diferentes subescalas/dimensões. A subescala com maior peso no *engagement* com a família é a dedicação ($\gamma = 1$), e a de menor peso o

vigor ($\gamma = .39$), o que sugere que o *engagement* com a família é fortemente refletido na dedicação à família.

Como referido anteriormente, a utilização desta escala adaptada a partir da desenvolvida para o domínio trabalho, resulta de não ter sido encontrada nenhuma escala que permitisse medir este construto. Marais et al. (2014), fizeram algo parecido ao que nós fizemos, isto é, utilizaram 13 dos 17 itens da escala desenvolvida por Schaufeli et al. (2002) e adaptaram para a família, mas apenas referem que a fiabilidade desta escala é aceitável ($\alpha = \omega \geq .7$). Não encontramos na literatura nenhum outro estudo que nos permita comparar os resultados obtidos. No entanto, e uma vez que se trata de uma adaptação da escala desenvolvida para o trabalho, vamos fazer um paralelo com os resultados obtidos por Sinval et al. (2018) na validação da UWES-9 para a população portuguesa e brasileira. Neste estudo, todos os nove itens apresentam pesos fatoriais elevados e significativos ($.84 \leq \lambda \leq .96$), pelo que os autores concluíram que a UWES-9 apresentava validade fatorial e também validade convergente para cada um dos fatores ($VEM_{Vigor} = .89$, $VEM_{Dedicação} = .83$, $VEM_{Absorção} = .76$), mas não se observa validade discriminante entre os fatores dedicação e absorção. No que se refere à fiabilidade, a medida apresenta elevada consistência interna (Vigor: $\omega = .96$; Dedicação: $\omega = .94$; Absorção: $\omega = .91$). O modelo de segunda ordem tem suporte teórico e empírico e a qualidade de ajustamento deste modelo é ligeiramente superior à do modelo de primeira ordem. É de salientar que neste caso os coeficientes estruturais de cada uma das subescalas/dimensões é idêntico (Vigor: $\gamma = .90$; Dedicação: $\gamma = .99$; Absorção: $\gamma = .92$).

Do exposto, pode referir-se que quer o *engagement* com a família quer o *engagement* com o trabalho demonstram evidências de validade e de fiabilidade na população portuguesa. No entanto, é de realçar algumas diferenças encontradas, nomeadamente a eliminação do item “EF3 - Quando me levanto pela manhã tenho vontade de ficar com a minha família”, do *engagement* com a família. O mesmo não foi observado no *engagement* com o trabalho e, a ausência de validade discriminante entre construtos no *engagement* com

o trabalho, a qual se verificou no *engagement* com a família. Por último, e talvez mais importante do ponto de vista da investigação aplicada, as diferenças registadas nos pesos de cada uma das subescalas/dimensões em cada um dos domínios - trabalho e família. A dedicação tem um peso idêntico quer no trabalho ($\gamma = .99$) quer na família ($\gamma = 1$), mas o mesmo não se verifica para a absorção e para o vigor, que no trabalho é muito superior ($\gamma_{\text{absorção}} = .92, \gamma_{\text{vigor}} = .90$) à observada na família ($\gamma_{\text{Absorção}} = .67, \gamma_{\text{vigor}} = .39$). Assim, relativamente à família, a dedicação é sem dúvida a dimensão mais importante no *engagement*, enquanto a menos importante é o vigor. Já no que se refere ao trabalho, a dedicação é também a dimensão mais importante, mas as outras dimensões são também bastante importantes. Estas diferenças serão, provavelmente, o reflexo das particularidades específicas associadas a cada um destes domínios.

5.2.5. Satisfação com a Família

Os resultados da validação psicométrica da escala de satisfação com a família de Zabriskie e Ward (2013) para os trabalhadores portugueses (indivíduos profissionalmente ativos), confirmam a estrutura unifatorial obtida, quer na versão original (Zabriskie & Ward, 2013), quer nos instrumentos validados para indivíduos com mais de 18 anos: na Polónia (Przybyła-Basista et al., 2021) e no Brasil (Amorim & da Fonsêca, 2021), quer ainda, nos instrumentos validados para adolescentes: no Perú (Caycho-Rodríguez et al., 2018) e em Portugal (D. Costa & Silva, 2019).

Relativamente às características psicométricas da escala, a análise dos resultados obtidos permite afirmar que a escala apresenta validade fatorial ($.75 \leq \lambda \leq .90$), validade convergente ($VEM = .69$) e elevada consistência interna ($\alpha = \omega = .92$). O que aliás, corrobora os resultados obtidos por Zabriskie e Ward (2013) ($.77 \leq \lambda \leq .93; .79 \leq \alpha \leq .94$), por Przybyła-Basista et al. (2021) ($.75 \leq \lambda \leq .93; \alpha = \omega = .92$); por Amorim e Fonsêca (2021) ($.49 \leq \lambda \leq .71; \alpha = .89, \omega = .90$), por e Caycho-Rodríguez et al. (2018)

($.64 \leq \lambda \leq .81$; $VEM = .52$; $\alpha = \omega = .84$), e por Costa e Neto(2019)($.71 \leq \lambda \leq .94$; $\alpha = .92$).

Na área da relação trabalho-família, refira-se a utilização desta escala por Orellana et al. (2023), numa amostra de 423 casais chilenos com filhos, para testar a hipótese do efeito de mediação da satisfação com o trabalho na relação entre o conflito família-trabalho e a satisfação com a família. Os resultados obtidos para esta escala, quer para mães trabalhadoras ($.80 \leq \lambda \leq .94$; $VEM_{Mães} = .73$; $\omega_{Mães} = .93$), quer para os pais trabalhadores ($.80 \leq \lambda \leq .95$; $VEM_{Pais} = .77$; $\omega_{Pais} = .95$) demonstram validade fatorial e validade convergente, bem como elevada fiabilidade da medida. O que corrobora os resultados obtidos na validação desta escala e demonstra a manutenção das suas propriedades psicométricas em contexto de investigação aplicada.

5.3. Fase III – Modelo Estrutural

Nesta parte do trabalho, procedemos à validação do modelo estrutural proposto para as relações do Balanço Trabalho-Família com os seus antecedentes e consequentes (ver Figura 4.37). Como referido na secção 3.3.4, nos modelos causais com variáveis latentes, como é o caso, a estratégia de análise aconselhável é dividida em duas etapas: a análise do submodelo de medida e, depois de devidamente validado, a análise do modelo global, incluindo as relações causais entre as diversas variáveis latentes — submodelo estrutural (Anderson & Gerbing, 1988; Marôco 2021). Esta foi a estratégia adotada neste trabalho, pelo que a discussão dos resultados é constituída por duas partes: a discussão dos resultados do submodelo de medida e a discussão dos resultados do modelo global.

5.3.1. Discussão dos Resultados do Modelo de Medida

Foram aferidas as propriedades psicométricas de todos os instrumentos de medida que fazem parte do modelo estrutural.

O modelo de medida do **balanço trabalho-família** apresenta bons índices de ajustamento ($CFI = .993$, $NFI = .993$, $TLI = .989$, $SRMR = .051$; $RMSEA = .162$). Além disso, para esta amostra, o instrumento apresenta validade fatorial ($.77 \leq \lambda \leq .90$), validade convergente ($VEM = .70$) e elevada fiabilidade ($\alpha = \omega = .90$), o que está em concordância com os resultados por nós obtidos na fase II do estudo quando aferimos as propriedades psicométricas deste instrumento ($CFI = .950$; $TLI = .916$, $SRMR = .043$; $RMSEA = .115$; $.68 \leq \lambda \leq .90$; $VEM = .66$; $\alpha = \omega = .92$) e com os resultados obtidos noutros estudos onde este instrumento foi utilizado (Carlson et al., 2009; Fan, 2018; Fari-var et al., 2016; Krisor et al., 2015; Landolfi & Presti, 2020; Omran, 2016; Weinzimmer et al., 2017).

O **suporte da família**, medido pelos quatro itens da dimensão Família da Escala Multidimensional de Suporte Social Percebido (MSPSS), desenvolvida por Zimet et al. (1988) e adaptada e validada para a população portuguesa por Carvalho et al. (2011), apresenta bons índices de ajustamento ($CFI = .998$, $NFI = .998$, $TLI = .995$, $SRMR = .029$; $RMSEA = .165$). Além disso, apresenta validade fatorial ($.90 \leq \lambda \leq .93$), validade convergente ($VEM = .83$) e elevada fiabilidade ($\alpha = \omega = .93$). Zimet et al. (1988) reportam elevada fiabilidade para esta subescala ($\alpha = .87$) e Carvalho et al. (2011), na avaliação das características psicométricas da versão portuguesa da MSPSS, referem para esta subescala a existência de validade fatorial ($\lambda \geq .73$) e elevada fiabilidade ($\alpha = .87$).

A versão portuguesa da Escala da Perceção do Suporte da Organização, adaptada para a população portuguesa por Santos e Gonçalves (2010), foi utilizada para avaliar a perceção do **suporte organizacional** entre os trabalhadores da nossa amostra. A análise

dos resultados mostra que o modelo de medida unidimensional apresenta boa qualidade de ajustamento ($CFI = .998$, $NFI = .998$, $TLI = .995$, $SRMR = .055$ e $RMSEA = .046$), o que está em consonância com os resultados obtidos na versão original por Eisenberger et al. (1997), mas em contradição com as duas dimensões encontradas por Santos e Gonçalves (2010) na adaptação da escala para a população portuguesa. Os resultados obtidos demonstram validade fatorial ($.69 \leq \lambda \leq .85$), validade convergente ($VEM = .63$) e elevada fiabilidade ($\alpha = \omega = .93$). A elevada fiabilidade ($\alpha \geq .87$) desta escala é também reportada em diversos estudos da área da gestão dos recursos humanos (Gillet et al., 2013; Heraset al., 2015; Nazir et al., 2019; Russo et al., 2016; Zhong et al., 2016).

O **stress com o trabalho** foi avaliado por quatro dos oito itens da subescala *Time Stress* da escala de stress com o trabalho desenvolvida por Parker e DeCotis(1983) e validada para a população portuguesa por nós (na fase II deste trabalho). Esta medida apresenta uma excelente qualidade de ajustamento ($CFI = .998$, $NFI = .997$, $TLI = .997$, $SRMR = .024$ e $RMSEA = .075$). Os resultados demonstram validade fatorial ($.74 \leq \lambda \leq .80$), validade convergente ($VEM = .59$) e uma boa fiabilidade ($\alpha = .82$, $\omega = .83$). Comparativamente aos resultados por nós obtidos para o fator *Time Stress* com os oito itens ($.63 \leq \lambda \leq .88$, $VEM = .56$, $\alpha = \omega = .91$), os pesos fatoriais obtidos para os quatro itens são idênticos, a *VEM* é ligeiramente superior, e a fiabilidade, como já seria de esperar, é mais baixa, mas ainda assim considerada boa. Assim, os quatro itens escolhidos para avaliar o *Time Stress* constituem uma medida válida e fiável deste constructo.

Na avaliação da **satisfação com o trabalho**, foram utilizados apenas três dos cinco itens da versão reduzida do *Index of Job Satisfaction* desenvolvida por Judge et al. (2000) e adaptada e validada para a população portuguesa por Sinval e Marôco (2020). Esta medida apresenta ajustamento perfeito porque o modelo é quase-saturado. Os três itens utilizados para medir a satisfação com o trabalho constituem uma medida fiável e válida deste constructo. Conforme verificado pela análise dos resultados, os itens apresentam validade fatorial ($\lambda \geq .70$), validade convergente ($VEM = .72$) e elevada fiabilidade

($\alpha = \omega = .88$). Assim, apesar de estarmos a usar apenas um subconjunto dos itens da escala, estes apresentam propriedades psicométricas idênticas às encontradas para esta escala por Sinval e Marôco (2020) ($\lambda \geq .58, VEM = .65, \alpha = .90$) e Yücel (2012) ($\geq .72, \alpha = .86$).

Na avaliação da **satisfação com a família**, foram utilizados apenas três dos cinco itens da escala da satisfação com a família desenvolvida por Zabriskie e Ward (2013), que foi objeto de validação das características psicométricas na fase II deste trabalho. Esta medida apresenta ajustamento perfeito, uma vez que o modelo em causa é quase-saturado. Os três itens utilizados para medir a satisfação com a família constituem uma medida fiável e válida deste construto. Conforme verificado pela análise dos resultados, os itens apresentam validade fatorial ($\lambda \geq .75$), validade convergente ($VEM = .72$) e elevada fiabilidade ($\alpha = \omega = .88$). Assim, apesar de estarmos a usar apenas um subconjunto dos itens da escala, estes apresentam propriedades psicométricas idênticas às encontradas e discutidas para esta escala (versão com os cinco itens) na secção 5.3.1.

O modelo de medida da **fadiga** é constituído por oito itens que medem quer a fadiga física, quer a fadiga mental. O modelo de medida unidimensional apresenta bom ajustamento de acordo com alguns dos indicadores, nomeadamente o *CFI*, o *NFI* e o *TLI*, cujos valores são .95, .94 e .95, respetivamente. Por outro lado, esta medida apresenta validade fatorial ($.63 \leq \lambda \leq .87$), validade convergente ($VEM=.55$) e elevada fiabilidade ($\alpha = .85, \omega = .89$). Estes resultados demonstram que este instrumento de medida é válido e fiável. Vários estudos, sobretudo na área da saúde (Antonio et al., 2019; Gecaite-Stonciene et al., 2020; min Chen et al., 2021; Romadlon et al., 2022; Stokes et al., 2011; Verhaak et al., 2019; B. Zhang et al., 2017), e em particular na saúde em contexto de trabalho (Bazazan et al., 2019; Karpavičiūtė & Macijauskienė, 2016; Y. Liu et al., 2022; Reis et al., 2021), têm reportado valores de elevada consistência interna ($.77 \leq \alpha_{total} \leq .92$) para a escala total constituída pelos 20 itens (ver secção 3.3.1).

O **engagement com o trabalho** foi avaliado pelos três itens da escala *ultra-short* da UWES (Schaufeli et al., 2017). O modelo de medida apresenta excelentes índices de ajustamento ($CFI = .998$, $NFI = .997$, $TLI = .994$, $SRMR = .024$, $RMSEA = .075$). Os resultados obtidos na nossa amostra permitem ainda afirmar que esta escala apresenta validade fatorial ($\lambda \geq .52$), validade convergente ($VEM = .58$) e uma fiabilidade aceitável ($\alpha = .77$; $\omega = .80$). Isso confirma a validade da versão *ultra-short* da UWES para avaliar o *engagement* com o trabalho, como proposto pelos autores, e que pode ser utilizada em alternativa às versões mais longas do instrumento.

O **engagement com a família** foi avaliado apenas por 3 dos 9 itens da escala de *engagement* com a família que nós adaptamos na fase II deste trabalho. Os itens escolhidos foram os equivalentes aos usados na escala *ultra-short* para o *engagement* com o trabalho, que, de acordo com Schaufeli et al. (2017), constitui um instrumento válido e fiável para medir o *engagement* com o trabalho (o que aliás foi também verificado por nós nesta fase da investigação). Os resultados obtidos com esta versão mostram que um dos itens, o EF8, apresenta um peso fatorial inferior a .5, pelo que o instrumento não apresenta validade fatorial (poderia pensar-se na eliminação deste item, mas optou-se por não o fazer, pois iríamos ter uma fiabilidade ainda mais fraca do que a observada e, como veremos mais adiante, no modelo completo este item apresenta um peso fatorial já muito próximo de .5), nem validade convergente ($VEM=.37$) e apresenta uma fraca fiabilidade ($\alpha = .61$; $\omega = .63$). Assim, contrariamente à versão *ultra-short* da UWES para avaliar o *engagement* com o trabalho, a versão *ultra-short* da escala de *engagement* para a família não constitui uma medida com boa validade e fiabilidade para medir este construto. As razões para essas diferenças poderão estar relacionadas com o facto de os domínios trabalho e família serem domínios diferentes, cada um com características próprias e específicas. Assim, para avaliar o *engagement* com a família será aconselhável utilizar a escala com os 8 itens que, como vimos anteriormente na secção 4.2.5. e discutimos na secção 5.2.4, constitui um modelo válido e fiável para avaliar o *engagement*

com a família. Ou, na eventualidade de ser necessário utilizar um reduzido número de itens, optar por utilizar os três itens que constituem a subescala da dedicação, uma vez que esta é a que melhor reflete o *engagement* com a família.

A subescala do **comprometimento organizacional afetivo** de Meyer e Allen (1997) e validada para a população portuguesa por Nascimento et al. (2008), apresentou, na nossa amostra, excelentes índices de ajustamento ($CFI = .994$, $NFI = .993$, $TLI = .990$, $SRMR = .056$). Além disso, esta subescala apresenta validade fatorial ($.58 \leq \lambda \leq .91$), validade convergente ($VEM = .63$) e uma boa fiabilidade ($\alpha = .87$, $\omega = .88$). Resultados que mostram consistência com os resultados obtidos quer pelos autores da escala ($\alpha = .85$), quer por Nascimento et al. (2008) na validação para a população portuguesa ($\lambda \geq .69$; $\alpha = .91$), e ainda com um elevado número de estudos na área de gestão de recursos humanos que utilizaram esta subescala e que reportam valores de consistência interna superiores a .8 (Bashir et al., 2021; Choi et al., 2017; Marcinkus et al., 2007; Odle-Dusseau et al., 2012, 2019; M. J. Thompson et al., 2021; Zivnuska et al., 2016).

A **intenção de turnover** dos trabalhadores foi avaliada por três dos cinco itens da escala de Bozeman e Perrewé (2001), cujas propriedades psicométricas foram aferidas por nós na fase II deste trabalho. Neste caso, o modelo obtido é saturado, pelo que o ajustamento é perfeito. Os itens apresentam pesos fatoriais elevados ($\lambda \geq .79$), ou seja, este instrumento apresenta validade fatorial. Além disso, também apresenta validade convergente ($VEM = .76$) e boa fiabilidade ($\alpha = .85$, $\omega = .87$). Assim, esta versão reduzida, tal como a versão portuguesa com o total dos itens (ver secção 5.2.3), constitui uma medida válida e fiável da intenção de *turnover*.

Por fim, refira-se que a junção dos vários modelos de medida, constituindo um modelo global com todos os itens, apresenta bons índices de ajustamento ($CFI = .988$, $TLI = .987$, $NFI = .982$, $RMSEA = .068$, $SRMR = .061$) e todos os itens apresentam pesos fatoriais significativos e aceitáveis ($\lambda \geq .48$).

Em suma, a análise dos diferentes instrumentos de medida utilizados para medir os construtos que fazem parte do modelo estrutural proposto, bem como o modelo de medida global, mostra que todos os modelos de medida apresentam índices de ajustamento aceitáveis a bons ou mesmo excelentes. Além disso, à exceção do modelo de medida do *engagement* com a família, todos os outros apresentaram boas propriedades psicométricas, constituindo medidas válidas e fiáveis dos respetivos construtos. Assim, podemos concluir que o submodelo de medida é válido.

5.3.2. Discussão do Modelo Estrutural

O modelo estrutural apenas com os antecedentes do balanço trabalho-família apresentado na Figura 4.35, apresenta boa qualidade de ajustamento ($CFI = .996$, $TLI = .996$, $NFI = .994$, $RMSEA = .057$, $SRMR = .042$). Todos os antecedentes exercem um impacto significativo sobre o balanço trabalho-família, explicando 37% da variabilidade do balanço trabalho-família ($R^2 = .37$, $p < .001$).

O stress com o trabalho é o construto que exerce um maior impacto sobre o balanço trabalho-família. Sendo considerado uma exigência do trabalho, não é de estranhar o seu impacto negativo ($\beta = -.44$, $p < .001$). Isto é, trabalhadores com maiores níveis de stress com o trabalho (*time stress*) tendem a ter mais dificuldade em conseguir um melhor balanço trabalho-família (cf. H3, ver secção 2.6.4). Byron (2005) e posteriormente Michel et al. (2011), em estudos meta-analíticos sobre os antecedentes do conflito trabalho-família, concluem que trabalhadores com maiores níveis de stress com o trabalho tendem a apresentar maiores níveis de conflito trabalho-família. Uma vez que, como demonstrado por Carlson et al. (2009) e Landolfi e Presti (2020), e também confirmado por nós na fase II deste estudo (ver secção 4.2.2), o balanço trabalho-família e o conflito trabalho-família são construtos diferentes, que se correlacionam negativamente. Os nossos resultados estão conforme os apresentados nestas meta-análises.

O suporte da família e o suporte da organização apresentam impactos positivos e significativos, mas de menor magnitude ($\beta_{\text{SupFam}} = .22, p < .001, \beta_{\text{SupOrg}} = .16, p < .01$). Isto é, trabalhadores que percebem um maior suporte da família e da organização apresentam melhores níveis de balanço trabalho-família (cf. H1 e H2 ver secção 2.6.4). Este resultado é suportado pela teoria de recursos e exigências (Demerouti et al., 2001). De acordo com esta teoria, estes antecedentes constituem recursos da família e do trabalho, respetivamente. Os recursos exercem uma ação positiva sobre os *outcomes* do bem-estar (Demerouti & Bakker, 2023), neste caso o balanço trabalho-família. O efeito do suporte da organização sobre o balanço trabalho-família foi objeto de estudo em diversos trabalhos de investigação (Beham & Drobnič, 2010; Marcinkus et al., 2007; Presti et al., 2022, 2020), o mesmo se pode dizer relativamente ao suporte da família (Bashir et al., 2022; Leung et al., 2020; Marcinkus et al., 2007). Nestes estudos é reportado o efeito positivo destes recursos sobre o balanço trabalho-família. Ou seja, os nossos resultados estão em linha não só com o quadro teórico em que se insere o modelo proposto, como também com estes diversos estudos.

No que se refere aos consequentes do balanço trabalho-família, a análise dos dados, apresentados na secção 4.3.4, mostra que o balanço trabalho-família tem um efeito/impacto significativo sobre todos os consequentes ($-.37 \leq \beta \leq .58; p < .05$) (cf. H4 a H10 ver secção 2.6.4). Estes resultados são consistentes com a teoria dos papéis balanceados de Marks e MacDermid (1996), na qual é argumentado que um envolvimento equilibrado/balanceado entre papéis conduz a resultados ótimos quer para os indivíduos, quer para os sistemas em que estão integrados. Ou seja, um melhor balanço trabalho-família contribui para melhores resultados quer a nível individual, quer a nível familiar, quer a nível do trabalho/organização. De notar, ainda que estes impactos benéficos apresentem maior magnitude a nível familiar, onde o balanço trabalho-família explica 34% da variância do *engagement* com a família e 27% da satisfação com a família. A nível do trabalho os impactos são benéficos, mas sua magnitude é menos acentuada do que a

observada a nível familiar, o balanço trabalho-família explica 25% do *engagement* com o trabalho e 23% da satisfação com o trabalho. A nível individual e organizacional os impactos observados, apesar de significativos e benéficos são bem mais reduzidos, isto é, o balanço trabalho-família explica apenas 14% da variância da fadiga, 13% da variância da intenção de *turnover* e 12% da variância do comprometimento organizacional.

Num estudo similar, sobre os consequentes do balanço trabalho-família, Carlson et al. (2009) referem que o balanço trabalho-família exerce um efeito benéfico sobre: a satisfação com o trabalho (35% de variância explicada); o comprometimento organizacional (25% de variância explicada); a intenção de *turnover* (23% da variância explicada); e a satisfação com a família (22% de variância explicada). Outros estudos têm reportado resultados similares, é o caso por exemplo, do estudo de Yu et al. (2017), que reporta efeitos positivos e significativos do balanço trabalho-família quer sobre o *engagement* com o trabalho, quer com a satisfação com o trabalho, e também do estudo de Vanderpool e Way (2013), que reporta o efeito negativo do balanço trabalho-família sobre as intenções de *turnover*. A nível pessoal, Bianchi e Caso (2021), reportam que no período da pandemia, os professores, com maior balanço trabalho-família apresentaram menores níveis de exaustão emocional.

O modelo estrutural dos **efeitos de mediação do balanço trabalho-família** entre os seus antecedentes e os seus consequentes (Figura 4.37) mostrou ter uma boa qualidade de ajustamento aos dados. Os efeitos dos antecedentes sobre o balanço trabalho-família são todos estatisticamente significativos e mantêm uma magnitude muito semelhante à observada para o modelo apenas com os antecedentes (Figura 4.35) (cf. H1 a H3 ver secção 2.6.4). Em conjunto explicam 39% da variância do balanço trabalho-família (valor similar ao encontrado no modelo apenas com os antecedentes – 37%).

No que se refere ao efeito do balanço trabalho-família sobre os seus consequentes, estes continuam a ser estatisticamente significativos, mas a magnitude dos efeitos sobre

cada um dos consequentes é substancialmente diferente. Assim e passando a uma crítica mais detalhada tem-se:

1. Os efeitos do balanço trabalho-família sobre os consequentes organizacionais, no modelo de mediação, são substancialmente mais reduzidos ($\beta_{\text{CompOrg}} = .06$; $\beta_{\text{IntTurn}} = -.11$) quando comparados com os efeitos do modelo apenas com os consequentes ($\beta_{\text{CompOrg}} = .35$; $\beta_{\text{IntTurn}} = -.37$) ainda que, os valores da proporção de variância explicada destes construtos organizacionais seja bem mais elevada no modelo de mediação ($R^2_{\text{CompOrg}} = .60$; $R^2_{\text{IntTurn}} = .35$) do que no modelo apenas com os consequentes ($R^2_{\text{CompOrg}} = .12$; $R^2_{\text{IntTurn}} = .13$). Isto significa que na presença dos efeitos diretos do suporte organizacional, do suporte da família e do stress com o trabalho, os efeitos do balanço trabalho-família sobre o comprometimento organizacional afetivo e a intenção de *turnover*, apesar de significativos, são atenuados. E por outro lado, como a proporção de variância explicada destes construtos aumenta, significa que os efeitos diretos destes antecedentes sobre consequentes são significativos e de elevada magnitude. É o caso, por exemplo, do efeito do suporte organizacional quer sobre a intenção de *turnover* ($\beta = -.44$), quer sobre o comprometimento organizacional afetivo ($\beta = .77$). Assim, apesar do balanço trabalho-família ter um efeito sobre os consequentes organizacionais, este efeito tem um menor impacto do que o observado para os efeitos diretos de cada um dos antecedentes, nomeadamente o suporte organizacional.
2. Os efeitos do balanço trabalho-família observados sobre os consequentes do domínio trabalho, nomeadamente a satisfação com o trabalho e o *engagement* com o trabalho, são no modelo de mediação mais reduzidos ($\beta_{\text{SatTrab}} = .26$, $\beta_{\text{EngTrab}} = .39$) do que os observados no modelo apenas com os consequentes ($\beta_{\text{SatTrab}} = .48$, $\beta_{\text{EngTrab}} = .50$). Ainda assim, os valores da proporção de variância explicada destes construtos são bem mais elevados no modelo de mediação ($R^2_{\text{SatTrab}} = .51$;

$R^2_{\text{EngTrab}} = .50$) do que no modelo apenas com os consequentes ($R^2_{\text{SatTrab}} = .23$; $R^2_{\text{EngTrab}} = .25$). Tal como o sucedido com a ação do balanço trabalho-família sobre os consequentes organizacionais, o mesmo se verifica sobre os consequentes do domínio trabalho. Contudo, a magnitude das diferenças entre o modelo de mediação do balanço trabalho-família e o modelo só com os consequentes é mais moderada para estes construtos. Mais uma vez, estas diferenças têm a ver com os efeitos diretos dos antecedentes (suporte da família, suporte organizacional e *stress* com o trabalho), sobre estes consequentes, que em alguns casos são de elevada magnitude. É o caso, por exemplo, dos impactos do suporte organizacional quer na satisfação com o trabalho ($\beta = .59$), quer no *engagement* com o trabalho ($\beta = .53$) e do *stress* com o trabalho sobre o *engagement* com o trabalho ($\beta = .25$).

3. Os efeitos do balanço trabalho-família sobre os consequentes do domínio família, nomeadamente a satisfação com a família e o *engagement* com a família, são no modelo de mediação mais reduzidos ($\beta_{\text{SatFam}} = .34$, $\beta_{\text{EngFam}} = .36$) do que os observados no modelo apenas com os consequentes ($\beta_{\text{SatTrab}} = .52$, $\beta_{\text{EngTrab}} = .58$). Naturalmente, os valores da proporção de variância explicada destes construtos são bem mais elevados no modelo de mediação ($R^2_{\text{SatFam}} = .52$; $R^2_{\text{EngFam}} = .58$) do que no modelo apenas com os consequentes ($R^2_{\text{SatFam}} = .27$; $R^2_{\text{EngFam}} = .34$). Estas diferenças são muito similares ao que se verificou relativamente ao domínio do trabalho. Mais uma vez, as diferenças têm a ver com a presença dos antecedentes (suporte da família, suporte organizacional e *stress* com o trabalho) e os seus efeitos diretos sobre estes consequentes. Neste caso, é de destacar o efeito direto do suporte da família quer sobre a satisfação com a família ($\beta = .54$) quer sobre o *engagement* com a família ($\beta = .54$) (ver Figura 4.37).
4. Por último, o efeito do balanço trabalho-família no modelo completo e no modelo apenas com os consequentes, sobre a fadiga do trabalhador, tem características

muito idênticas, quer em termos de magnitude do efeito, quer em termos de variância explicada. Esta situação é justificada não só pela reduzida magnitude do efeito direto do suporte da família, mas também pelo facto de os efeitos diretos do suporte organizacional e do *stress* com o trabalho sobre este construto não serem significativos.

Como referido anteriormente (ver secção 4.3.4), a adição do balanço trabalho-família como variável mediadora não trouxe qualquer decréscimo na magnitude dos efeitos diretos de cada um dos antecedentes sobre cada um dos consequentes. Em termos estatísticos, ambos os modelos com o balanço trabalho-família como preditor (ver Figura 4.37) e balanço trabalho-família como mediador (Figura 4.38) apresentam características muito semelhantes. A opção por um ou outro modelo tem a ver exclusivamente com a melhor explicação do contexto teórico. Assim, e de acordo com a teoria de recursos e exigências de Demerouti e Bakker (2023), podemos considerar que o suporte da família e da organização constituem recursos dos domínios família e trabalho, respetivamente. O *stress* com o trabalho constitui uma exigência. Quanto ao balanço trabalho-família, pode ser considerado um *outcome* de bem-estar que exercerá a sua influência em outros *outcomes* individuais, familiares e de trabalho/organizacionais. Portanto, o modelo em que o balanço trabalho-família é tido como preditor, tal como o suporte da família, o suporte da organização e o *stress* com o trabalho, não tem qualquer sustentação teórica. A opção por manter o modelo com a mediação do balanço trabalho-família é não só defensável do ponto de vista teórico, como tem suporte estatístico – os efeitos indiretos dos antecedentes sobre os consequentes mediados pelo balanço trabalho-família são todos significativos (ainda que alguns sejam de reduzida magnitude) (cf. H15.1 a H15.21, ver secção 2.6.4). O efeito indireto, de mediação, do balanço trabalho-família é particularmente importante entre:

1. O suporte da família e os consequentes do trabalho e da organização, nomeada-

mente, a satisfação com o trabalho (o efeito indireto representa 68.6% do efeito total), o *engagement* com o trabalho (o efeito indireto representa 47.4% do efeito total) e, o comprometimento organizacional afetivo (efeito indireto representa 39.5% do efeito total). Em termos práticos e, uma vez que estes efeitos são positivos, pode afirmar-se que uma maior perceção de suporte da família conduz a um melhor balanceamento entre o trabalho e a família, o que, por sua vez, exerce uma ação favorável sobre a satisfação com o trabalho, sobre o *engagement* com o trabalho e ainda sobre o comprometimento organizacional afetivo. Ou dito de outra forma, trabalhadores com maior suporte familiar apresentam melhor balanço trabalho-família, o que, por sua vez, se traduzirá numa maior satisfação com o trabalho, num maior *engagement* com o trabalho e num maior compromisso afetivo com a organização a que pertencem (cf. H15.1, H15.2 e H15.6, ver secção 2.6.4).

2. O suporte da organização e os consequentes do domínio família e do domínio pessoal, como sejam a satisfação com a família (efeito indireto é 100%), o *engagement* com a família (efeito indireto representa 39.2% do efeito total) e a fadiga (efeito indireto representa 74.3% do efeito total). Assim, pode afirmar-se que o efeito do suporte organizacional sobre a satisfação com a família é totalmente mediado pelo balanço trabalho-família e, quanto ao *engagement* com a família e à fadiga do trabalhador, estes são parcialmente mediados pelo balanço trabalho-família. Na prática, poderá dizer-se que trabalhadores que percecionam um elevado suporte organizacional apresentam um melhor balanço trabalho-família e, consequentemente, maiores níveis de satisfação e *engagement* com a família e ainda menores níveis de fadiga (uma vez que o efeito do balanço trabalho-família sobre a fadiga é negativo) (cf. H15.9, H15.12 e H15.10, respetivamente, ver secção 2.6.4).
3. O *stress* com o trabalho (*time stress*) e os consequentes dos diferentes domí-

nios (pessoal, família e trabalho), como sejam a fadiga (efeito indireto representa 92.7% do efeito total), a satisfação e o *engagement* com a família (efeitos indiretos representam 91.3% e 54.6% do efeito total, respetivamente) e, a satisfação com o trabalho (efeito indireto representa 67.0% do efeito total). Assim, poderá dizer-se que trabalhadores com maiores níveis de *stress* têm mais dificuldades em balancear as tarefas do domínio familiar e laboral, e, conseqüentemente, apresentarão menores níveis de balanço trabalho-família, o que conduzirá não só a um maior nível de fadiga, mas também a um menor nível de satisfação e *engagement* com a família e, ainda, a uma menor satisfação com o trabalho (cf. H15.17, H15.19, H15.16 e H15.15, respetivamente, ver secção 2.6.4).

Em resultado do exposto, parece poder afirmar-se que, no modelo proposto, os efeitos diretos dos antecedentes sobre os consequentes são significativos e de magnitude elevada nas relações do mesmo domínio, isto é, entre antecedentes do domínio trabalho, nomeadamente o suporte organizacional, com os consequentes do domínio trabalho/organização, e entre antecedentes do domínio família com os consequentes do domínio família. Quanto aos efeitos indiretos dos antecedentes sobre os consequentes, mediados pelo balanço trabalho-família, estes apresentam um maior peso no efeito total, em domínios cruzados. Isto é, o efeito de mediação é particularmente relevante (efeitos indiretos com elevado peso no efeito global) entre antecedentes do domínio trabalho, nomeadamente o suporte organizacional, e os consequentes do domínio família, e entre antecedentes do domínio família com consequentes do domínio trabalho/organização.

O efeito da mediação do balanço trabalho-família na relação positiva entre os recursos de trabalho e/ou da família e a satisfação com a família e/ou com o trabalho tem sido alvo de diversos estudos (Ferguson et al., 2016, 2012; Hans & Gupta, 2022; Landolfi et al., 2021; Leung et al., 2020; Marcinkus et al., 2007; M. Zhang et al., 2020). De acordo com Ferguson et al. (2012), a perceção do suporte dos colegas de trabalho, via balanço

trabalho-família, beneficia a satisfação marital dos trabalhadores, bem como a satisfação familiar do cônjuge. Por outro lado, a percepção de suporte do cônjuge, via balanço trabalho-família, conduz a maior satisfação com o trabalho. Estes autores concluem que as relações entre os recursos da família e do trabalho e a satisfação são parcialmente mediadas pelo balanço trabalho-família, uma vez que o suporte dos colegas contribui diretamente para um aumento da satisfação com o trabalho, e o suporte do cônjuge contribui diretamente para a satisfação marital e para a satisfação com a família. Também, durante o período de pandemia, o suporte da família e o suporte do supervisor influenciaram positivamente o balanço trabalho-família, o que se repercutiu num melhor nível de satisfação com a vida entre os professores do ensino básico e secundário (Landolfi et al., 2021). Hans e Gupta (2022) demonstraram que o apoio do cônjuge e o apoio dos colegas de trabalho exerciam uma ação benéfica na satisfação com o balanço trabalho-família, a qual por sua vez conduz a melhores níveis de satisfação com a vida. Assim, em linha com a literatura desta área de investigação e os resultados por nós obtidos, pode afirmar-se que os recursos de trabalho e da família, nomeadamente o suporte social ao trabalhador, têm resultados benéficos não só para o balanceamento das suas tarefas laborais e familiares, mas também para a sua satisfação familiar, laboral e com a vida (cf. H15.1, H15.2, H15.8 e H15.9, ver secção 2.6.4).

O efeito da mediação do balanço trabalho-família na relação positiva entre os recursos de trabalho e/ou da família e o *engagement* com o trabalho foi alvo de alguns estudos. Bashir et al. (2021), no Paquistão, e Hans e Gupta (2022), na Índia, referem que os trabalhadores com percepção de apoio por parte da organização que integram, nomeadamente do supervisor e dos colegas, têm uma melhor percepção de satisfação com o balanço trabalho-família e, conseqüentemente, apresentam maiores níveis de *engagement* com o trabalho. Também o apoio do cônjuge tem uma ação semelhante sobre o *engagement* com o trabalho (Hans & Gupta, 2022). Os resultados por nós obtidos estão em linha com os obtidos nestes estudos (o balanço trabalho-família é um mediador po-

sitivo das relações entre suporte da família/suporte organizacional e o *engagement* com o trabalho) (cf. H15.4 e H15.11, ver secção 2.6.4).

No que se refere à mediação do balanço trabalho-família entre o suporte organizacional e o comprometimento organizacional afetivo, os resultados obtidos permitem-nos afirmar que esta relação é positiva e significativa (cf. H15.13, ver secção 2.6.4). Por outro lado, o efeito de mediação do balanço trabalho-família na relação entre o suporte organizacional e a intenção de *turnover* é negativa (cf. H15.14, ver secção 2.6.4). Em linha com os nossos resultados, alguns estudos referem que os trabalhadores que percebem um maior suporte do supervisor apresentam melhores níveis de balanço trabalho-família, o que, por sua vez, se repercute num maior comprometimento afetivo com a organização que integram (Bashir et al., 2021; Choi et al., 2017; Fan, 2018) e numa menor intenção de *turnover* (Fan, 2018).

Os únicos estudos encontrados na literatura da relação trabalho-família que abordam o envolvimento com a família foram os estudos meta-analíticos de Byron (2005) e Michel et al. (2011), que o consideram como um antecedente do conflito trabalho-família. Segundo estes autores, um indivíduo psicologicamente “centrado” na família, isto é, muito envolvido com a família, tende a apresentar um maior conflito trabalho-família. Mais recentemente, no seu trabalho sobre antecedentes e *outcomes* do enriquecimento trabalho-família, Marais et al. (2014) consideram o *engagement* com a família como sendo um *outcome* positivo deste tipo de relação entre o trabalho e a família. Para estes autores, o *engagement* com a família, tal como para nós neste trabalho, corresponde a um estado de espírito positivo relativamente à família. Além disso, referem que os recursos domésticos (*home resources*) exercem uma ação positiva sobre o *engagement* com a família via enriquecimento família-trabalho. Uma vez que, como demonstrado por Carlson et al. (2009), o enriquecimento trabalho-família (ambos os sentidos) se correlaciona positivamente com o balanço trabalho-família, os nossos resultados estão em linha com os obtidos por Marais et al. (2014). O suporte da família, considerado um recurso deste

domínio, tem um efeito positivo e significativo (efeito total = .623, $p < .001$), ainda que a mediação pelo balanço trabalho-família seja fraca (efeito indireto = .084, $p < .001$). Pelo que, se pode afirmar que trabalhadores com maior suporte familiar tendem a apresentar não só maior balanço trabalho-família como também maior *engagement* com a família (cf. H15.5, ver secção 2.6.4).

Na literatura da relação trabalho-família, não foi encontrado nenhum trabalho em que fosse estudada a fadiga do trabalhador. Assim, de acordo com a teoria dos recursos-exigências (Demerouti et al., 2001) e, tendo em conta que definimos fadiga como um cansaço devido a esforço físico e/ou mental prolongado, será de esperar que a perceção de suporte, quer por parte da família quer por parte da organização, exerça um efeito negativo sobre os níveis de fadiga. Ou seja, trabalhadores com maior suporte, quer da família, quer da organização, apresentarão menores níveis de fadiga. Os resultados obtidos suportam parcialmente esta afirmação. Efetivamente, o suporte da família exerce um efeito negativo sobre a fadiga do trabalhador, quer diretamente, quer via balanço trabalho-família (efeito total = -.178, $p < .001$) (cf. H15.3, ver secção 2.6.4). No entanto, o efeito do suporte organizacional, para além de ter um impacto de magnitude mais reduzida na fadiga do que o suporte da família, é exercido via balanço trabalho-família (efeito total = -.070, $p < .05$) (cf. H15.10, ver secção 2.6.4).

Nos estudos meta-analíticos sobre os antecedentes do conflito trabalho-família, Byron (2005) e Michel et al. (2011) reconhecem que o stress com o trabalho é um forte condicionador da relação trabalho-família. Estes autores referem ainda que trabalhadores que experienciam maiores níveis de stress com o trabalho tendem a apresentar maiores níveis de conflito trabalho-família. Não foi encontrada nenhuma literatura relativa aos efeitos do stress com o trabalho sobre o balanço trabalho-família, nem tampouco à relação, via balanço trabalho-família, deste com os diferentes *outcomes* estudados neste trabalho. No entanto, e atendendo a que o conflito e o balanço trabalho-família se correlacionam negativamente (Carlson et al., 2009; Landolfi & Presti, 2020), será de esperar

que o stress com o trabalho tenha uma influência negativa no balanço trabalho-família. Por outro lado, de acordo com a teoria dos recursos-exigências, o stress com o trabalho é considerado como uma exigência de trabalho (Broeck et al., 2008), como tal exercerá uma influência negativa sobre os *outcomes* de bem-estar como o balanço trabalho-família, bem como sobre todos os consequentes deste modelo à exceção da fadiga e da intenção de *turnover* (cf. H15.15 a H15.21, ver secção 2.6.4).

Os resultados obtidos mostram que o stress com o trabalho exerce um efeito negativo, quer sobre a satisfação com o trabalho, quer sobre a satisfação com a família, ainda que estes sejam essencialmente mediados pelo balanço trabalho-família (os efeitos diretos não são significativos), e o efeito sobre a satisfação com a família apresenta uma maior magnitude. Efeitos deste tipo foram reportados em alguns estudos, como é o caso, por exemplo, do estudo de Xie et al. (2021), sobre o impacto do stress com o trabalho na satisfação com o trabalho em trabalhadores dos correios chineses; ou do estudo de P. Wang et al. (2020) em professores chineses. No que se refere à satisfação familiar, não foi encontrado nenhum estudo, mas, atendendo a que este efeito é essencialmente indireto via balanço trabalho-família, consegue justificar-se esta relação negativa — trabalhadores sujeitos a elevada pressão de trabalho (*time stress*) terão uma maior dificuldade em balancear as tarefas do domínio familiar e laboral e, consequentemente, apresentarão menores níveis de balanço trabalho-família, o que, por sua vez, pode traduzir-se numa menor satisfação com a família por não conseguirem dedicar-se à família tanto quanto gostariam (cf. H15.16, ver secção 2.6.4).

O efeito do stress com o trabalho sobre a fadiga do trabalhador é exercido essencialmente por via do balanço trabalho-família (cf. H15.17, ver secção 2.6.4), e tal como seria de esperar, trabalhadores com maiores níveis de stress com o trabalho apresentam menor balanço trabalho-família e, consequentemente, maiores níveis de fadiga. Também neste caso, não foi encontrado nenhum estudo que abordasse esta relação. No entanto, alguns estudos sobre o efeito do balanço trabalho-família sobre a exaustão emocional

(que pode ser considerada fadiga emocional extrema) indicam que trabalhadores com melhor balanço trabalho-família tendem a apresentar menores níveis de exaustão emocional (Bianchi & Caso, 2021; Hu & Subramony, 2022), resultados que estão em linha com os obtidos no presente estudo.

Relativamente ao efeito do stress sobre o *engagement* com o trabalho, é de salientar que o efeito direto é positivo, isto é, trabalhadores com maiores níveis de stress com o trabalho são trabalhadores mais absorvidos, mais dedicados e energeticamente envolvidos com o seu trabalho, o que é contraditório não só com o encontrado por Breugh (2021) no seu trabalho sobre a influência do stress com o trabalho no *engagement* com o trabalho entre trabalhadores do setor público, mas também com o que teoricamente propusemos com base na teoria de recursos e exigências (cf. H15.18, ver secção 2.6.4). No entanto, e de acordo com Schmitt et al. (2015), as pressões de tempo podem promover o *engagement* com o trabalho, isto é, para quantidades não exageradas nem muito prolongadas de stress com o trabalho, o efeito do stress sobre o *engagement* pode ser positivo, o que reflete o resultado obtido neste estudo. Por outro lado, a teoria de recursos e exigências refere também que uma exigência de trabalho não tem necessariamente de exercer uma influência negativa sobre o *engagement*. Esta exigência pode ser “compensada” pela existência de recursos pessoais, de trabalho e da família (Bakker & Demerouti, 2007).

O efeito indireto do stress com o trabalho, mediado pelo balanço trabalho-família, sobre o *engagement* com o trabalho, é negativo. Este efeito resulta do facto de trabalhadores com maiores níveis de stress apresentarem menores níveis de balanço trabalho-família, o que, por sua vez, se repercute num menor *engagement* com o trabalho. Assim, o efeito indireto atenua bastante o efeito direto do stress com o trabalho sobre o *engagement* com o trabalho, que, apesar de ser globalmente significativo e positivo, é de magnitude reduzida.

Contrariamente ao sucedido no efeito do stress com o trabalho sobre o *engagement* com o trabalho, o efeito deste sobre o *engagement* com a família é negativo e de maior magnitude ($\beta = -.304, p < .001$) (cf. H15.19, ver secção 2.6.4). Isto é, trabalhadores com maiores níveis de stress com o trabalho (aqueles que, devido a pressões de trabalho, consideram que não têm tempo para nada) não conseguem dedicar-se como gostariam à família e, conseqüentemente, apresentam menores níveis de *engagement* com a família (é de notar que, neste caso, quer o efeito direto, quer o indireto são negativos e de magnitude idêntica). Não foi encontrado na literatura nenhum estudo que tenha abordado esta temática. No entanto, o quadro teórico adotado na elaboração deste modelo suporta os resultados obtidos.

O efeito do stress com o trabalho sobre o comprometimento organizacional afetivo é significativo e positivo, mas de reduzida magnitude ($\beta = .056; p < .001$). O efeito direto é positivo, e o indireto é negativo (cf. H15.20, ver secção 2.6.4), pelo que o efeito global do stress com o trabalho no comprometimento organizacional afetivo é esbatido pela ação do balanço trabalho-família. Isto é, o balanço trabalho-família reduz parcialmente o efeito positivo do stress com o trabalho sobre o comprometimento organizacional afetivo. O stress com o trabalho tem sido amplamente estudado como um antecedente do comprometimento organizacional, mas os resultados obtidos têm sido inconsistentes (Abdelmoteleb, 2019). A maioria dos estudos reporta efeitos negativos do stress sobre o comprometimento organizacional (Jamal, 2005; Saadeh & Suifan, 2020). No entanto, alguns estudos reportam efeitos positivos (P. Wang et al., 2020). De acordo com a teoria de recursos-exigências, o comprometimento organizacional é um *outcome* negativo do stress. No entanto, esta teoria também refere que nem sempre exigências elevadas (elevado stress) conduzem a resultados necessariamente negativos. Estes dependem também do conjunto de recursos disponíveis. Assim, o efeito do stress com o trabalho sobre o comprometimento organizacional não depende apenas das exigências, mas também dos recursos do trabalho. Estas considerações justificam os resultados obtidos. Os trabalha-

dores podem sentir uma maior pressão na execução das suas tarefas laborais (maior *time stress*), mas se, em simultâneo, percecionarem algum tipo de compensação (recurso), como, por exemplo, a possibilidade de promoção e/ou melhor salário, podem demonstrar um maior comprometimento com a organização.

O stress com o trabalho tem um efeito positivo e significativo ($\beta = .241, p < .001$) sobre a intenção de *turnover* (cf. H15.21, ver secção 2.6.4). Este efeito é exercido essencialmente de forma direta. Isto significa que trabalhadores com maiores níveis de stress com o trabalho apresentam maior desejo de abandonar o trabalho. Resultados que estão em consonância não só com o quadro teórico utilizado neste trabalho, como também com os resultados obtidos em alguns trabalhos onde esta relação foi alvo de estudo (Imran et al., 2020; Jamal, 2005; Lu et al., 2017; Salama et al., 2022). Refira-se, por exemplo, o trabalho de Lu et al. (2017), cujo objetivo era estudar os determinantes das intenções de *turnover* entre médicos de uma província da China, concluindo que o stress com o trabalho e o conflito trabalho-família eram preditores positivos, quer diretos, quer indiretos, da intenção de *turnover*.

5.3.3. Análise dos Efeitos de Moderação

Os resultados obtidos com a análise multigrupos do modelo estrutural permitem afirmar que o modelo de mediação proposto é invariante para a modalidade de trabalho. Isto permite afirmar que ele “mede” igualmente bem as relações entre os diferentes construtos para os trabalhadores em trabalho presencial e em trabalho não presencial (invariância de medida). Além disso, essas relações, avaliadas pelos respetivos coeficientes estruturais/regressão, também são invariantes (infirmado as hipóteses H11a) a H11c) e H12a) a H12g)).

Contrariamente ao defendido por alguns investigadores de que trabalhadores em trabalho não presencial tendem a ter maior dificuldade em balancear as responsabilidades

familiares e profissionais (Eddleston & Mulki, 2017; Felstead & Henseke, 2017; van der Lippe & Lippényi, 2020)), ou ao defendido por outros de que o trabalho não presencial beneficia o balanço trabalho-família dos trabalhadores (Eurofound, 2022; Gajendran & Harrison, 2007; Maruyama et al., 2009), não foram encontradas diferenças nos valores médios do balanço trabalho-família entre trabalhadores nas duas modalidades de trabalho. Isto é, em média o balanço entre as responsabilidades familiares e profissionais é idêntico entre os trabalhadores em trabalho presencial e em trabalho não presencial. Resultados idênticos foram obtidos por Campo et al. (2021), em trabalhadores colombianos durante o período de pandemia.

Os resultados obtidos podem dever-se a um conjunto de fatores como sejam: as habilidades literárias; a profissão; o rendimento; a disponibilidade de meios para executar o trabalho a partir de casa; ou o ter filhos pequenos. Relembremos que a nossa amostra é constituída por trabalhadores altamente escolarizados (81.1% possui o ensino superior), desempenhando essencialmente funções de “Especialistas de atividades intelectuais e científicas” (42.7%) ou de “técnicos de nível intermédio” (29.7%), que constituem fatores facilitadores na implementação eficaz da modalidade de trabalho não presencial (Baruch & Nicholson, 1997; Castanheira, 2023; López-Igual & Rodríguez-Modrono, 2020; Walls et al., 2007). Por outro lado, o rendimento médio a elevado dos participantes (mais de 50% com rendimentos superiores a 2083€), a grande maioria com disponibilidade de meios (TIC) que permitem uma adequada execução do trabalho a partir de casa, bem como o facto de a maioria dos participantes não ter filhos pequenos (com idades inferiores a 12 anos) serem também fatores facilitadores desta implementação (Baruch & Nicholson, 1997; Chiru, 2017; ILO, 2020; Ipsen et al., 2021).

O modelo de mediação proposto é invariante entre homens e mulheres, isto é, “mede” igualmente bem as relações entre os diferentes construtos para os trabalhadores e para as trabalhadoras (invariância de medida). Além disso, essas relações, avaliadas pelos respetivos coeficientes estruturais/regressão, também são invariantes (invariância de re-

gressão), o que significa que os diferentes impactos entre os diferentes construtos, a nível do modelo global não são significativamente diferentes entre homens e mulheres (infirmo as hipóteses H13.1a) a H13.1c) e H14.1a) a H14.1g)). Num estudo sobre a mediação do balanço trabalho-família nas relações entre o suporte da família e o suporte do supervisor sobre a satisfação com o trabalho e a satisfação com a família, S. Zhang et al. (2020), referem que não encontraram diferenças entre homens e mulheres na relação positiva entre o suporte da família e a satisfação com o trabalho, nem na relação entre o suporte do supervisor e a satisfação com o trabalho. Os resultados destes autores estão em linha com o obtido por nós para estas trajetórias.

Contrariamente ao que seria de esperar, tendo em conta as estatísticas relativas ao número de horas em trabalho doméstico atribuídas às mulheres comparativamente aos homens (Perista et al., 2016; Torres et al., 2018), as mulheres não apresentam menor balanço trabalho-família do que os homens. De acordo com os nossos resultados, em média, os valores de balanço trabalho-família não diferem significativamente entre homens e mulheres. Resultados semelhantes têm sido encontrados em diversos estudos quer na abordagem conflito trabalho-família (Byron, 2005; Shockley et al., 2017), quer na abordagem do balanço trabalho-família (Beham & Drobnič, 2010; Choi et al., 2017; Greenhaus et al., 2012; Sandoval-Reyes et al., 2021).

Neste estudo, os resultados obtidos poderão ter a ver por um lado com o rendimento dos participantes, que permite provavelmente recorrer à terceirização da totalidade ou pelo menos de parte das tarefas do domínio familiar, e também ao facto de mais de metade da amostra não ter filhos com idades inferiores a 12 anos, que requerem mais atenção. Razões que fazem com que as mulheres consigam um melhor balanço trabalho-família e este seja idêntico ao dos homens.

O modelo de mediação proposto apresentou invariância de medida entre as duas classes de rendimento do agregado familiar (rendimentos ≤ 2083 € e rendimentos > 2083 €),

isto é, “mede” igualmente bem as relações entre os diferentes construtos para os trabalhadores de rendimento mais baixo e para os trabalhadores de rendimentos mais altos. Além disso, essas relações, avaliadas pelos respectivos coeficientes estruturais/regressão também são invariantes (invariância de regressão), o que significa que os diferentes impactos entre os diferentes construtos, a nível do modelo global não são significativamente diferentes entre trabalhadores com rendimentos mais baixos e com rendimentos mais elevados (infirmo as hipóteses H13.3a) a H13.3c) e H14.3a) a H14.3g)).

Como referido anteriormente na secção 2.5.2, a relação entre o rendimento e o balanço trabalho é algo controversa. Com alguns estudos a apontar para uma relação positiva entre o rendimento e o balanço trabalho-família (Bakker & Geurts, 2004; Craig et al., 2016), e outros a apontar para uma relação negativa (K. J. Page et al., 2018; Schieman et al., 2006). No nosso caso, não foram encontradas diferenças nos valores médios do balanço trabalho-família entre os trabalhadores com maiores rendimentos e os trabalhadores com rendimentos mais baixos. Alguns estudos têm reportado resultados semelhantes (Beham et al., 2012; Marcinkus et al., 2007; T. K. McNamara et al., 2013).

O facto de o trabalhador não ter filhos, ter filhos com idades inferiores ou iguais a 12 anos, ou filhos com idades superiores a 12 anos, não modera as relações do modelo de mediação proposto, ou seja, o modelo é invariante nos diferentes grupos. O modelo “mede” da mesma forma as relações entre os diferentes construtos para os trabalhadores sem filhos, com filhos com idades inferiores ou iguais a 12 anos, e para os trabalhadores com filhos com mais de 12 anos (invariância de medida). Além disso, essas relações, avaliadas pelos respectivos coeficientes estruturais/regressão também são invariantes (invariância de regressão), o que significa que os diferentes impactos entre os diferentes construtos, a nível do modelo global são idênticos ou invariantes (infirmo as hipóteses H13.4a) a H13.4c) e H14.4a) a H14.4g)).

Contrariamente ao reportado por um elevado número de estudos, que os trabalhado-

res com filhos, e sobretudo se estes são mais novos apresentam uma maior dificuldade em conciliar as tarefas familiares e profissionais (Beham et al., 2012; T. K. McNamara et al., 2013; Qiu & Dauth, 2022; Schieman & Glavin, 2011; Wadsworth & Facer, 2016; H. Wang & Li, 2019), no nosso estudo os trabalhadores sem filhos e com filhos mais pequenos ou maiores apresentam níveis de balanço trabalho-família muito similares. A justificação para estes resultados poderá dever-se ao rendimento do agregado familiar dos participantes neste estudo, o qual permite terceirizar total ou parcialmente as tarefas relativas, quer ao cuidado das crianças, quer às tarefas relativas ao serviço doméstico.

O modelo de mediação proposto é invariante entre trabalhadores com e sem cargos de chefia, isto é, “mede” igualmente bem as relações entre os diferentes construtos para os trabalhadores com e sem cargos de chefia (invariância de medida). Além disso, essas relações, avaliadas pelos respetivos coeficientes estruturais/regressão também são invariantes (invariância de regressão), o que significa que os diferentes impactos entre os diferentes construtos, a nível do modelo global são invariantes (infirmado as hipóteses H13.5a) a H13.5c) H14.5a), H14.5g)).

Contrariamente ao observado na literatura, que tem encontrado casos em que ter cargo de chefia está associado a maiores dificuldades em balancear as responsabilidades familiares e profissionais (Adams et al., 1996; Katou, 2022; Schieman et al., 2006; Wayne et al., 2017), ou casos em que ocorre precisamente o contrário (Bakker & Geurts, 2004; Mayo et al., 2011), os resultados obtidos neste estudo mostram que o nível médio de balanço trabalho-família é idêntico entre trabalhadores com e sem cargos de chefia. O que está em consonância com os resultados obtidos por Beham e Drobnič (2010) e por Wadsworth e Facer (2016).

6. Conclusões

Nesta secção serão apresentadas, para além das principais conclusões obtidas em cada uma das fases deste trabalho, também as contribuições para a teoria, para a metodologia (instrumentos) e para a prática de gestão de recursos, as limitações do trabalho e algumas linhas de investigação futura.

6.1. Fase I – Revisão Sistemática da Literatura

A revisão sistemática da literatura realizada para aprofundar o conhecimento sobre o tema de estudo “Quais os antecedentes e consequentes do balanço Trabalho-família?” permitiu não só responder a esta questão, mas também mapear cientificamente esta área de estudo.

O mapeamento científico, resultante da aplicação de técnicas de análise bibliométrica, permitiu-nos avaliar a importância do tema em análise. Os artigos selecionados de acordo com os critérios do *PRISMA 2020 statement* foram publicados entre 2007 e agosto de 2022, sendo que quase metade destes têm data de publicação de 2020 ou posterior. Estas publicações resultam do trabalho de uma equipa numerosa de autores (165), espalhados por quatro continentes (América, Europa, Ásia e Oceânia), representando 20 países distintos (Estados Unidos da América, China, Alemanha, Itália, Holanda, Paquistão, Malásia, Índia, França, Espanha, Austrália, Bangladesh, Chile, Coreia do Sul, Reino

Unido, Bélgica, Colômbia, Grécia, Irão e Singapura). É ainda de salientar que a grande maioria destes artigos foi publicada em revistas classificadas como sendo de muito boa (Q1) a boa (Q2) qualidade.

Por último, outro indicador da importância desta temática é o número de citações de cada um destes trabalhos, ou seja, o número de vezes que são citados em outros trabalhos de investigação, incluindo investigação em outras áreas de estudo. Alguns destes trabalhos apresentam um número de citações anual superior a 10, o que demonstra a popularidade dos temas em análise.

Em suma, os resultados da análise bibliométrica conferem um suporte adicional à relevância do tema em estudo neste trabalho.

Em resposta à questão de investigação desta revisão sistemática da literatura, a análise dos conteúdos dos artigos selecionados mostrou que, entre os principais antecedentes, destacam-se: 1) os recursos de trabalho (suporte social do supervisor, colegas e/ou organização) e da família (suporte da família, suporte do cônjuge); 2) as exigências do trabalho (horário de trabalho, sobrecarga de papéis, número de horas de trabalho) e da família (carga de trabalho familiar); 3) ao nível individual/pessoal, existe um vasto leque de antecedentes analisados, destacando-se o capital psicológico, as *core self-evaluations*, o *mindfulness*, a resiliência, a inteligência emocional e o afeto positivo, entre outros. Relativamente aos consequentes, destacam-se, entre outros: 1) No domínio trabalho/organização - o comprometimento organizacional e as intenções de *turnover*, bem como a satisfação e *engagement* com o trabalho; 2) No domínio família - a satisfação com a família, o funcionamento familiar e a satisfação conjugal; 3) Ao nível individual/pessoal, também um vasto conjunto de consequentes tem sido estudados, destacando-se a satisfação com a vida, a qualidade de vida, o burnout e a depressão, a realização profissional e o envolvimento com a carreira.

A identificação dos principais antecedentes e consequentes estudados nos artigos se-

leccionados permitiu estabelecer um modelo das relações entre o balanço trabalho-família e os seus antecedentes e consequentes (ver Figura 4.11). Da análise cuidada deste modelo, sustentada no referencial teórico analisado nas secções 2.4 e 2.5 do enquadramento teórico, surge a proposta de um possível modelo estrutural que integra os antecedentes e consequentes do balanço trabalho-família (ver Figura 2.2), que constitui o objectivo final deste trabalho de investigação.

6.2. Fase II – Validação dos Instrumentos de Medida

Em gestão de recursos humanos, tal como em qualquer área de investigação que necessite de avaliar as atitudes dos seus trabalhadores, clientes ou parceiros, é necessário recorrer a instrumentos que permitam medir essas atitudes de forma adequada e rigorosa. A aferição dos instrumentos é conseguida pela avaliação da validade e fiabilidade (propriedades psicométricas) da medida. Neste trabalho, foram validadas as propriedades psicométricas dos instrumentos de medida frequentemente utilizados na área de gestão de recursos humanos, tais como o balanço trabalho-família, o stress relacionado com o trabalho, a intenção de *turnover*, a satisfação com a família e o *engagement* com a família.

A escala de medida do balanço trabalho-família, desenvolvida por Carlson et al. (2009) e utilizada com sucesso em outros estudos (Fan, 2018; Farivar et al., 2016; Klein et al., 2020; Krisor et al., 2015; Landolfi & Presti, 2020; Weinzimmer et al., 2017), apresenta boas propriedades psicométricas na população de trabalhadores portugueses representados pela amostra deste estudo. O mesmo se pode afirmar da escala de medida das intenções de *turnover*, desenvolvida por Bozeman e Perrewé (2001) e utilizada em vários estudos (Alarcon & Edwards, 2011; Cesário & Magalhães, 2016; Esop & Timms, 2019; C. Freire & Azevedo, 2023; Parry, 2008; Vanderpool & Way, 2013), da escala de satisfação com a família de Zabriskie e Ward (2013), e utilizada em outros estudos

(Amorim & da Fonsêca, 2021; Caycho-Rodríguez et al., 2018; D. Costa & Silva, 2019; Hodge et al., 2018; Joseph & Sebastian, 2019; Krys et al., 2021; Orellana et al., 2023; Przybyła-Basista et al., 2021; Wenzel et al., 2020), e da escala do *engagement* com a família, adaptada a partir da UWES-9 de Schaufeli et al. (2006), devidamente validada para a população portuguesa por Sinval et al. (2018). Demonstradas as boas propriedades psicométricas destas escalas, pode afirmar-se que constituem instrumentos válidos e fiáveis para medir cada um dos construtos em causa na população dos trabalhadores portugueses.

No que se refere à escala de medida do stress relacionado com o trabalho, desenvolvida por Parker e DeCotis (1983), a estrutura bifatorial sugerida pelo autor não é suportada pelo nosso estudo, isto é, a escala não apresenta validade discriminante, apesar de apresentar validade fatorial e convergente. A sua utilização futura carece de investigação sobre as suas características unidimensionais. Neste trabalho, a unidimensionalidade desta escala não foi objeto de estudo, uma vez que, para o estudo do modelo das relações entre os antecedentes e consequentes do balanço trabalho-família — objetivo principal deste trabalho — apenas nos interessavam os itens referentes à dimensão do *Time stress*.

6.3. Fase III – Modelo estrutural

A análise dos diferentes instrumentos de medida utilizados para medir os constructos que fazem parte do modelo estrutural proposto mostra que, à exceção do modelo de medida do *engagement* com a família, todos os outros apresentam índices de ajustamento aceitáveis a bons, para além de apresentarem boas propriedades psicométricas. Constituem, assim, medidas válidas e fiáveis dos respetivos constructos, o que permite concluir que o submodelo de medida é válido.

A análise do modelo estrutural das relações do balanço trabalho-família e os seus antecedentes e consequentes mostrou que todas as hipóteses em teste foram suporta-

das, à exceção das relativas aos efeitos moderadores. Assim, conclui-se que o suporte da família e o suporte da organização conduzem a um melhor balanço trabalho-família, enquanto a percepção de stress relacionado com o trabalho conduz a um decréscimo do balanço trabalho-família. Além disso, o efeito do stress tem um impacto mais significativo no balanço trabalho-família do que os efeitos dos suportes da família e da organização.

Conclui-se ainda que todos os consequentes estudados — a satisfação com o trabalho, a satisfação com a família, a fadiga, o *engagement* com o trabalho, o *engagement* com a família, o comprometimento organizacional e a intenção de *turnover* — são significativamente explicados, quer no modelo apenas com os consequentes, quer no modelo de mediação proposto neste trabalho. Embora a proporção de variabilidade explicada de cada um dos consequentes nos dois modelos seja muito diferente, sendo muito superior no modelo de mediação. Isto reflete a importância dos efeitos diretos dos antecedentes sobre os consequentes (sobretudo no mesmo domínio). A exceção ocorre para a fadiga do trabalhador, em que esta proporção é a mesma para os dois modelos ($R^2 = 0.14$), o que reflete o efeito reduzido dos antecedentes do balanço trabalho-família sobre este constructo.

Refira-se ainda que os efeitos indiretos dos antecedentes sobre os consequentes, via balanço trabalho-família, são todos significativos, ainda que de fraca magnitude, o que suporta o efeito de mediação do balanço trabalho-família e, consequentemente, o modelo proposto. É ainda de referir que estes efeitos indiretos apresentam um maior peso no efeito total em domínios cruzados. Isto é, o efeito de mediação é particularmente relevante (efeitos indiretos com elevado peso no efeito global) entre antecedentes do domínio trabalho, nomeadamente o suporte organizacional, e os consequentes do domínio família e, entre antecedentes do domínio família com consequentes do domínio trabalho/organização.

No que se refere à análise dos efeitos de moderação, conclui-se que o modelo de me-

dição proposto é invariante para cada uma das variáveis estudadas. No modelo global os diferentes impactos entre os diferentes construtos são invariantes, ou seja a estrutura relacional no modelo global, é invariante entre: 1) trabalhadores com diferentes modalidades de trabalho; 2) trabalhadores de diferentes sexos; 3) trabalhadores com rendimentos do agregado familiar diferentes; 4) trabalhadores sem filhos vs trabalhadores com filhos com mais de 12 anos vs trabalhadores com filhos com idades inferiores ou iguais a 12 anos; 5) trabalhadores com cargos de chefia vs sem cargos de chefia. Isto é, o modelo em questão aplica-se de igual forma os diferentes grupos de cada uma das variáveis moderadoras.

6.4. Contributos do Trabalho

A sistematização da literatura sobre os antecedentes e consequentes do balanço trabalho-família, resultante da análise bibliométrica e de conteúdo aplicada aos artigos incluídos na revisão sistemática da literatura, constitui uma importante contribuição teórica nesta área de estudo. Além disso, destaca-se também a clarificação do conceito de balanço trabalho-família. Neste trabalho, confirmamos os resultados obtidos em outros estudos (Carlson et al., 2009; Landolfi & Presti, 2020), que demonstram que o balanço trabalho-família é um construto diferente do conflito trabalho-família.

Do ponto de vista metodológico, foram avaliadas as características psicométricas de cinco instrumentos de medida para a população de trabalhadores portugueses sendo apresentadas evidências da sua fiabilidade e validade. Estes instrumentos estão agora disponíveis para profissionais de recursos humanos que pretendam "medir" adequadamente o balanço trabalho-família, o stress relacionado com o trabalho, as intenções de *turnover*, o *engagement* com a família e/ou a satisfação familiar dos seus trabalhadores.

Na gestão de recursos humanos, é amplamente reconhecida a importância da satisfação dos trabalhadores, tanto a nível profissional quanto familiar. Essa satisfação

reflete-se não apenas em maior *engagement* com o trabalho, mas também em maior comprometimento com a organização e menor intenção de *turnover*, o que, em última análise, contribui para um melhor desempenho profissional. Além disso, outro fator a considerar é a saúde dos trabalhadores, em particular o cansaço físico e mental, que não só pode ser precursor de problemas de saúde mais graves, mas também condiciona negativamente o desempenho profissional. Assim, é de extrema importância compreender como aumentar a satisfação dos trabalhadores, o seu *engagement* e o seu comprometimento com a organização, ao mesmo tempo que se reduz a fadiga e as intenções de *turnover*. O modelo de mediação proposto fornece *insights* para alcançar esses resultados.

A nível organizacional, é essencial adotar práticas que reduzam o stress relacionado com o trabalho. O stress no trabalho tem um impacto negativo sobre o balanço trabalho-família (com uma magnitude três vezes superior à observada para o suporte organizacional), o que se refletirá numa diminuição dos níveis de satisfação e *engagement* com o trabalho e a família, no comprometimento afetivo com a organização e num aumento das intenções de *turnover* e da fadiga dos trabalhadores.

Por fim, é fundamental que as organizações e as suas chefias saibam como ajudar os seus trabalhadores a sentirem-se menos pressionados. Além disso, é importante não descurar o apoio organizacional (dos supervisores e dos colegas), pois esses recursos, segundo a teoria dos recursos e exigências, podem atenuar os efeitos negativos do stress, tanto sobre o balanço trabalho-família quanto sobre os consequentes em análise.

Em suma, o presente trabalho, ao explorar detalhadamente os antecedentes e consequentes do balanço trabalho-família e ao aferir vários instrumentos de medição dessas variáveis, oferece uma contribuição significativa para o avanço da investigação nesta área a nível nacional. Embora os resultados sejam modestos, eles fornecem um ponto de partida valioso para futuras investigações e práticas de gestão de recursos humanos.

Gestores e investigadores têm agora à disposição uma série de instrumentos aferidos para a população portuguesa, bem como um modelo devidamente validado para orientar intervenções nas suas práticas de gestão de recursos humanos. Estes instrumentos podem auxiliar no aprimoramento das estratégias de gestão de recursos humanos e na criação de ambientes de trabalho mais equilibrados e produtivos, promovendo assim o bem-estar dos trabalhadores e o sucesso das organizações.

6.5. Limitações do Trabalho

Os motores de busca utilizados na recolha de artigos para a revisão sistemática da literatura, assim como os critérios de inclusão e exclusão definidos para a seleção dos trabalhos a serem incluídos, podem ter contribuído para algumas limitações deste estudo. Embora tenham sido utilizados três motores de busca diferentes (SCOPUS, Web of Science e B-on), com uma cobertura bastante ampla, não há garantia de que toda a literatura relevante para esta área de estudo tenha sido alcançada. Além disso, a decisão de não incluir "literatura cinzenta" devido à sua variabilidade significativa de qualidade, uma vez que não passa por um processo rigoroso de revisão, tem o inconveniente de possivelmente excluir estudos de qualidade. Estes estudos podem não ter resultados positivos e/ou significativos, ou podem não estar publicados devido ao tempo necessário para o processo de revisão por pares. É ainda de mencionar que, embora o inglês seja a língua predominante na investigação científica, podem existir estudos de qualidade nesta área que estejam escritos em outras línguas.

Entre as limitações deste estudo, destaca-se, nas Fases II e III, o método de recolha de dados *online* via redes sociais. Esse método pode introduzir viés nas amostras, uma vez que a base de utilizadores das redes sociais não é necessariamente representativa da população-alvo. Em particular, amostras obtidas através dessas plataformas frequentemente incluem indivíduos de estratos socioeconómicos mais elevados e com

maior escolarização (Gray, 2009; Poushter et al., 2018). Além disso, a recolha de dados *online* pode levar a problemas relacionados com a precisão das informações, incluindo a possibilidade de fornecimento de dados imprecisos ou incompletos (Boyd & Crawford, 2012).

Outro desafio significativo é a natureza dos estudos cross-seccionais, que estão sujeitos a problemas associados à variância do método comum. Quando as variáveis são medidas na mesma fonte, no mesmo momento e com o mesmo método, isso pode influenciar de maneira positiva ou negativa as relações entre as variáveis em estudo (Tehseen et al., 2017). Embora tenhamos adotado várias precauções para minimizar esse viés, como garantir o anonimato e a confidencialidade das respostas, assegurar aos participantes que não havia respostas certas ou erradas, e redigir cuidadosamente as questões do questionário, ainda há o risco de enviesamento devido à variância do método comum (Podsakoff et al., 2003).

Adicionalmente, apesar de termos realizado um pré-teste do questionário para avaliar a adequação das questões, a variância do método comum pode ainda assim afetar os resultados. O teste de Harman (ver secção 4.3.2) sugere que, neste estudo, os dados não apresentam enviesamento substancial devido ao método comum. Assim, a variância do método comum não é um problema generalizado neste estudo, o que implica que as relações observadas refletem efeitos substantivos e não artefatos metodológicos.

As análises de invariância devem ser interpretadas com cautela, especialmente quando se consideram grupos com grandes diferenças de dimensão, como no caso dos cargos de chefia. Além disso, a composição da amostra impossibilitou a avaliação dos efeitos de moderação relacionados com o nível de escolaridade.

Por fim, é relevante mencionar que parte dos dados foi recolhida durante o período da pandemia, o que pode ter influenciado os resultados.

6.6. Perspetivas de Investigação Futura

Com base nas conclusões e limitações identificadas neste estudo, várias direções para futuras investigações podem ser exploradas para aprofundar o conhecimento sobre o balanço trabalho-família e suas interações com os antecedentes e consequentes associados. As principais perspetivas para investigações futuras incluem:

Estudos Longitudinais

Os estudos longitudinais podem fornecer *insights* mais robustos sobre as relações dinâmicas entre os antecedentes e os consequentes do balanço trabalho-família ao longo do tempo. Enquanto os estudos cross-seccionais fornecem uma visão estática, a análise longitudinal permitiria observar como estas relações evoluem e como mudanças ao longo do tempo afetam o balanço trabalho-família e seus resultados associados. Investigações futuras podem focar-se em amostras repetidas para capturar a dinâmica desses efeitos e melhor compreender as mudanças ao longo de diferentes fases da vida profissional e pessoal dos trabalhadores.

Integração de Amostras Mais Heterogéneas

Para aumentar a generalizabilidade dos resultados, é essencial integrar amostras mais heterogéneas, abrangendo uma variedade maior de contextos socioeconómicos, níveis de escolaridade e tipos de emprego. A atual amostra, predominantemente composta por indivíduos com maior escolarização e estratos socioeconómicos elevados, pode não refletir adequadamente a diversidade da população. Amostras mais diversificadas poderão revelar variações significativas nos antecedentes e consequentes do balanço trabalho-família, contribuindo para uma compreensão mais completa e inclusiva.

Exploração das Hipóteses Não Confirmadas

O estudo atual apresentou algumas hipóteses que não foram confirmadas, especialmente no que se refere aos efeitos moderadores. Investigações futuras devem explorar essas hipóteses não confirmadas com mais profundidade, considerando fatores adicionais ou utilizando metodologias alternativas que possam revelar efeitos moderadores anteriormente não identificados. A exploração dessas áreas poderá enriquecer a compreensão dos mecanismos que influenciam o balanço trabalho-família e como estes podem variar em diferentes contextos.

Integração das Práticas de Gestão de Recursos Humanos (GRH)

É crucial integrar as conclusões da investigação em práticas concretas de gestão de recursos humanos. Estudos futuros podem focar-se em como as estratégias de GRH podem ser ajustadas ou desenvolvidas para melhorar o balanço trabalho-família. Isso inclui investigar a eficácia de intervenções específicas, como programas de suporte ao balanço trabalho-família, flexibilidade laboral e apoio organizacional. A implementação de práticas baseadas em evidências pode potencialmente melhorar a satisfação e o bem-estar dos trabalhadores e, conseqüentemente, o desempenho organizacional.

Replicação em Contextos Organizacionais Concretos

Embora a recolha de dados online tenha permitido alcançar uma amostra ampla, é recomendável replicar o estudo em contextos organizacionais concretos para validar os resultados em ambientes reais de trabalho. Estudos realizados em empresas e organizações específicas poderão fornecer uma visão mais prática e detalhada sobre como o balanço trabalho-família se manifesta e é gerido em diferentes setores e tipos de organizações. A replicação em contextos variados pode também ajudar a adaptar as descobertas

a realidades específicas e testar a aplicabilidade dos modelos propostos em cenários mais diversos.

Consideração dos Impactos de Eventos Externos

Considerando que parte dos dados foi recolhida durante uma pandemia, investigações futuras devem ter em conta o impacto de eventos externos significativos sobre o balanço trabalho-família. A pandemia trouxe desafios únicos que podem ter influenciado as dinâmicas de trabalho e família. Explorar como eventos disruptivos afetam o balanço entre trabalho e família e que estratégias são eficazes em contextos de crise pode fornecer *insights* valiosos à gestão de recursos humanos ao mesmo tempo que promove a resiliência organizacional.

Estas perspetivas de investigação podem contribuir para uma compreensão mais aprofundada e prática das complexas interações entre os antecedentes e consequentes do balanço trabalho-família, além de fornecer bases para o desenvolvimento de estratégias e intervenções mais eficazes na gestão de recursos humanos. A investigação sobre o balanço trabalho-família é crucial para o sucesso organizacional e o bem-estar dos trabalhadores, pois estabelece uma conexão direta entre a satisfação dos empregados e o desempenho organizacional. Num mercado cada vez mais competitivo, as empresas que promovam um balanço saudável entre vida profissional e pessoal não só aumentam a satisfação e o bem-estar dos seus trabalhadores, mas também impulsionam a produtividade e a eficiência organizacional. Gerenciar efetivamente o balanço trabalho-família, via práticas de recursos humanos adaptativas e suporte organizacional, não só reduz a rotatividade e o stress dos trabalhadores, como fortalece a posição da empresa no mercado, promovendo um ambiente de trabalho mais envolvente e motivante. Investir no balanço trabalho-família resulta numa força de trabalho mais saudável e produtiva, que por sua vez, contribui para a sustentabilidade e o sucesso contínuo da organização.

Referências Bibliográficas

- Abdelmoteleb, S. A. (2019). A new look at the relationship between job stress and organizational commitment: a three-wave longitudinal study. *Journal of Business and Psychology, 34*(3), 321-336. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9543-z>
- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 81*(4), 411-420. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.411>
- Agbo, F. J., Oyelere, S. S., Suhonen, J., & Tukiainen, M. (2021). Scientific production and thematic breakthroughs in smart learning environments: A bibliometric analysis. *Smart Learning Environments, 8*(1), 1-25. <https://doi.org/10.1186/s40561-020-00145-4>
- Ahrendt, D., Cabrita, J., Clerici, E., Hurley, J., Leoncikas, T., Mascherini, M., Riso, S., & Sandor, E. (2020). *Living, working and covid-19*. Retrieved from <http://eurofound.link/ef20059>
- Alarcon, G. M., & Edwards, J. M. (2011). The relationship of engagement, job satisfaction and turnover intentions. *Stress and Health, 27*(3). <https://doi.org/10.1002/smi.1365>
- Allen, T. D. (2013). The work-family role interface: A synthesis of the research from industrial and organizational psychology. In *Handbook of psychology* (2^a ed., Vol. 12, p. 698-718). John Wilery & Sons, Inc.

- Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. (2014). Work-family boundary dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1*, 99-121. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091330>
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest, 16*(2), 40-68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Allen, T. D., & Kiburz, K. M. (2012). Trait mindfulness and work-family balance among working parents: The mediating effects of vitality and sleep quality. *Journal of Vocational Behavior, 80*(2), 372–379. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.09.002>
- Amaro, F. (2006). *Introdução à sociologia da família*. Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
- Amin, S., Ghani, R. A., & Arshad, R. (2017). The role of work-family balance as mediator of the relationship between spousal support and subjective career success. *Advance Science letters, 23*, 7246-7249. <https://doi.org/10.1166/asl.2017.9342>
- Amorim, L. A. G., & da Fonsêca, P. N. (2021). Satisfaction with family life scale: Adaptação e evidências de validade e precisão. *Revista Avaliação Psicológica, 20*(3), 299-307. <https://doi.org/10.15689/ap.2021.2003.18386.04>
- 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. <https://doi.org/10.1037/a0022170>
- Anastasi, A., & Urbina, S. (1997). *Psychological testing* (7th ed.). Prentice Hall.
- Anderson, J. C., & Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin, 3*(3), 411-423.
- Antonio, D. A. F., Muller, A. G., & Cassia, R. (2019). Confiabilidade e viabilidade de uso do multidimensional fatigue inventory – 20 em pacientes com doença arterial

- coronariana crônica. *Revista Escola de Enfermagem da USP*, 53, 1-7. <https://doi.org/10.1590/S1980-220X2018029203511>
- Aria, M., & Cuccurullo, C. (2017). bibliometrix: An r-tool for comprehensive science mapping analysis. *Journal of Informetrics*, 11(4), 959-975. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2017.08.007>
- Arshadi, N., & Damiri, H. (2013). The relationship of job stress with turnover intention and job performance : Moderating role of OBSE. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84, 706-710. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.631>
- Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 383-400. <https://doi.org/10.1002/job.144>
- Baker, H. K., Pandey, N., Kumar, S., & Halder, A. (2020). A bibliometric analysis of board diversity: Current status, development, and future research directions. *Journal of Business Research*, 108, 232-246. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.025>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2022). Job demands-resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25-53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Bakker, A. B., & Geurts, S. A. (2004). Toward a dual-processmodel of work-home interference. *Work and Occupations*, 31(3), 345-366. <https://doi.org/10.1177/0730888404266349>
- Barata, M. S. (2020). O regimejuridico do teletrabaho em Portugal. *Revista Ibérica do Direito*, 1, 58-65.
- Barnett, R. C. (2008). On multiple roles: Past, present, and future. In K. Korabik,

- D. S. Lero, & D. L. Whitehead (Eds.), *Handbook of work-family integration: Research, theory, and best practices* (pp. 75–93). Academic Press.
- Baruch, Y., & Nicholson, N. (1997). Home, sweet work: Requirements for effective home working. *Journal of General Management*, 23(2), 15-30.
- Bashir, M., Bhutta, M., Bari, M., Saleem, A., & Tanveer, Y. (2021). Organization cross domain interventions managing strategies and employee outcomes: A role of work–family balance. *International Journal of Organizational Analysis*, 36(6), 1754-1770. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2020-2446>
- Bashir, M., Saleem, A., & Ali, Q. (2022). Social support in the times of social distancing: Learnings from the South Asian context. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 9, 65-76. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2022.vol9.no3.0065>
- Bazazan, A., Rasoulzadeh, Y., Dianat, I., Safaiyan, A., & Mombeini, Z. (2019). Occupational fatigue and mental health complaints among 8-hour shift workers of petrochemical industries in Iran. *Work*, 62, 309-317. <https://doi.org/10.3233/WOR-192865>
- Beham, B., & Drobnič, S. (2010). Satisfaction with work-family balance among german office workers. *Journal of Managerial Psychology*, 25(6), 669-689. <https://doi.org/10.1108/02683941011056987>
- Beham, B., Präg, P., & Drobnič, S. (2012). Who’s got the balance? a study of satisfaction with the work-family balance among part-time service sector employees in five western European countries. *International Journal of Human Resource Management*, 23(18), 3725-3741. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.654808>
- Belzunegui-Eraso, A., & Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the context of the covid-19 crisis. *Sustainability (Switzerland)*, 12(9), 1-18. <https://doi.org/10.3390/su12093662>
- Bianchi, M., & Caso, D. (2021). Distance learning during covid-19 pandemic: Italian teachers’ well-being and the role of age on ICT adoption. *Statistica Applicata*, 33(2),

- 177-198. <https://doi.org/10.26398/IJAS.0033-010>
- Boyd, D., & Crawford, K. (2012). Critical questions for big data: Provocations for a cultural, technological, and scholarly phenomenon. *Information, Communication and Society*, 15(5), 662-679. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2012.678878>
- Bozeman, D. P., & Perrewé, P. L. (2001). The effect of item content overlap on organizational commitment questionnaire-turnover cognitions relationships. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 161-173. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.161>
- Bragger, J., Reeves, S., Toich, M., Kutcher, E., Lawlor, A., Knudsen, Q., & Simonet, D. (2019). Meaningfulness as a predictor of work-family balance, enrichment, and conflict. *Applied Research in Quality of Life*, 16(3), 1043-1071. <https://doi.org/10.1007/s11482-019-09796-z>
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 5(35), 307-311. <https://doi.org/10.1037/h0055617>
- Breaugh, J. (2021). Too stressed to be engaged? the role of basic needs satisfaction in understanding work stress and public sector engagement. *Public Personnel Management*, 50(1), 84-108. <https://doi.org/10.1177/0091026020912516>
- Broeck, A. V. D., Vansteenkiste, M., Witte, H. D., & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work and Stress*, 22(3), 277-294. <https://doi.org/10.1080/02678370802393672>
- Brotheridge, C. M., & Lee, R. T. (2005). Impact of work-family interference on general well-being: A replication and extension. *International Journal of Stress Management*, 12(3), 203-221. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.3.203>
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C., & Lo, D. (2014). Work-life balance: a longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *The International Journal of Human Resource Mana-*

- gement, 25(19), 2724–2744. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.899262>
- Buffardi, L. C., Smith, J. L., O'Brien, A. S., & Erdwins, C. J. (1999). The impact of dependent-care responsibility and gender on work attitudes. *Journal of occupational health psychology, 4*(4), 356-367. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.4.4.356>
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior, 67*(2), 169-198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Campo, A. M. V., Avolio, B., & Carlier, S. I. (2021). The relationship between telework, job performance, work-life balance and family supportive supervisor behaviours in the context of covid-19. *Global Business Review, 1-19*. <https://doi.org/10.1177/09721509211049918>
- Carlier, S. I., Llorente, C. L., & Grau, M. G. (2012). Comparing work-life balance in Spanish and Latin-American countries. *European Journal of Training and Development, 36*(2/3), 286-307. <https://doi.org/10.1108/03090591211204751>
- Carlson, D., Ferguson, M., & Kacmar, K. M. (2016). Boundary management tactics: An examination of the alignment with preferences in the work and family domains. *Journal of Behavioral and Applied Management, 16*(2), 51-70.
- Carlson, D., Grzywacz, J. G., & Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations, 62*(10), 1459-1486. <https://doi.org/10.1177/0018726709336500>
- Carlson, D., Quade, M. J., Wan, M., Kacmar, K. M., & Yin, K. (2022). Keeping up with the joneses: Social comparison of integrating work and family lives. *Human Relations, 76*(8), 1285-1313. <https://doi.org/10.1177/00187267221094686>
- Carvalho, S., Pinto-Gouveia, J., Pimentel, P., Maia, D., & Mota-Pereira, J. (2011). Características psicométricas da versão portuguesa da escala multidimensional de suporte social percebido (multidimensional scale of perceived social support -

- MSPSS). *Psychologica*, 54, 331-357.
- Casaca, S., & Damião, S. (2011). Gender (in)equality in the labour market and the Southern European welfare states. In E. Addis, P. Villota, F. Degrave, & J. Eriksen (Eds.), *Gender and well-being: The role of the institutions from past to present*. Routledge.
- Castanheira, F. (2023). O teletrabalho: desafios para as organizações e para os indivíduos. In M. J. Chambel (Ed.), *Dinâmicas das fronteiras entre o trabalho e a família* (p. 87-117). Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa.
- Caycho-Rodríguez, T., Ventura-León, J., Barboza-Palomino, M., Reyes-Bossio, M., Gallegos, W. L., Cadena, C. H., Cabrera-Orosco, I., Ayala, J., Morgado-Gallardo, K., & Cahua, J. C. H. (2018). Validity and factorial invariance of a brief measure of satisfaction with family life. *Universitas Psychologica*, 17(5), 1-17. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy17-5.vifm>
- Cesário, F., & Magalhães, S. (2016). Human resources management, citizenship behavior, and turnover intention in the portuguese public administration. *International Journal of Public Administration*, 40(11), 979-988. <https://doi.org/10.1080/01900692.2016.1242609>
- Chalmers, R. P. (2018). On misconceptions and the limited usefulness of ordinal alpha. *Educational and Psychological Measurement*, 78(6), 1056-1071. <https://doi.org/10.1177/0013164417727036>
- Cheung, G. W., & Rensvold, R. B. (2002). Evaluating goodness-of-fit indexes for testing measurement invariance. *Structural Equation Modeling*, 9(2), 233-255. https://doi.org/10.1207/S15328007SEM0902_5
- Chevalier, S., Coillot, H., Colombat, P., Bosselut, G., Guilbert, L., & Fouquereau, E. (2021). An explanatory model of authentic leadership, flourishing and work–family balance of nurses in french hospitals. *Leadership in Health Services*, 34(2), 112-130. <https://doi.org/10.1108/LHS-06-2020-0043>

- Chilcot, J., Guirguis, A., Friedli, K., Almond, M., Davenport, A., Day, C., Wellsted, D., & Farrington, K. (2017). Measuring fatigue using the multidimensional fatigue inventory-20: A questionable factor structure in haemodialysis patients. *Nephron*, *136*(2), 121-126. <https://doi.org/10.1159/000458770>
- Chiru, C. (2017). Teleworking: Evolution and trends in USA, EU and Romania. *Economics, Management, and Financial Markets*, *12*(2), 222-229.
- Choi, J., Kim, A., Han, K., Ryu, S., Park, J. G., & Kwon, B. (2017). Antecedents and consequences of satisfaction with work–family balance: A moderating role of perceived insider status. *Journal of Organizational Behavior*, *39*, 1-11. <https://doi.org/10.1002/job.2205>
- Chung, G. S. K., Chan, X. W., Lanier, P., & Wong, P. Y. J. (2023). Associations between work–family balance, parenting stress, and marital conflicts during covid-19 pandemic in Singapore. *Journal of Child and Family Studies*, *32*(1), 132-144. <https://doi.org/10.1007/s10826-022-02490-z>
- Churchill, G. A. (1999). *Marketing research: Methodological foundations* (7th ed.). Fort Worth: Dryden Press.
- Ciabattari, T. (2017). *Sociology of families: Change, continuity, and diversity*. SAGE Publications, Inc.
- Cobo, M. J., López-Herrera, A. G., Herrera-Viedma, E., & Herrera, F. (2011). An approach for detecting, quantifying, and visualizing the evolution of a research field: A practical application to the fuzzy sets theory field. *Journal of Informetrics*, *5*(1), 146-166. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2010.10.002>
- Costa, D., & Silva, I. S. (2019). Social and family life impact of shift work from the perspective of family members. *RAE Revista de Administração de Empresas*, *59*(2), 108-120. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020190204>
- Costa, M. P., & Neto, F. (2019). Psychometric evaluation of the portuguese satisfaction with family life scale. *Measurement Instruments for the Social Sciences*, *1*(1).

- <https://doi.org/10.1186/s42409-019-0009-5>
- Craig, L., Perales, F., Vidal, S., & Baxter, J. (2016). Domestic outsourcing, housework time, and subjective time pressure: New insights from longitudinal data. *Journal of Marriage and Family*, 78(5), 1224-1236. <https://doi.org/10.1111/jomf.12321>
- Crain, T. L., & Hammer, L. B. (2013). Work-family enrichment: A systematic review of antecedents, outcomes, and mechanisms. *Advances in Positive Organizational Psychology*, 303-328. [https://doi.org/10.1108/S2046-410X\(2013\)0000001016](https://doi.org/10.1108/S2046-410X(2013)0000001016)
- Dambi, J. M., Corten, L., Chiwaridzo, M., Jack, H., Mlambo, T., & Jelsma, J. (2018). A systematic review of the psychometric properties of the cross-cultural translations and adaptations of the multidimensional perceived social support scale (mspss). *Health and Quality of Life Outcome*, 16, 1-19. <https://doi.org/10.1186/s12955-018-0912-0>
- David, M., & Sutton, C. D. (2011). *Social research- an introduction* (2^a ed.). Sage Publications Ltd.
- Dec-lei n° 7 art. 220*. (2009, feb 12). Diário da República, Série I. Retrieved from <https://dre.pt/application/dir/pdf1sdip/2009/02/03000/00002001030926.pdf> (Publicação: Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12, Art. 220)
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2023). Job demands-resources theory in times of crises: New propositions. *Organizational Psychology Review*, 13(3), 209-236. <https://doi.org/10.1177/20413866221135022>
- 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. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dettmers, J. (2017). How extended work availability affects well-being: The mediating roles of psychological detachment and work-family-conflict. *Work and Stress*, 31(1), 24-41. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1298164>
- DeVellis, R. F., & Thorpe, C. T. (2021). *Scale development: Theory and applications*

- (5th ed.). SAGE Publications.
- Donato, H., & Donato, M. (2019). Stages for undertaking a systematic review. *Acta Medica Portuguesa*, 32(3), 227-235. <https://doi.org/10.20344/amp.11923>
- Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N., & Lim, W. M. (2021). How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 133, 285-296. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.070>
- Durkheim, E. (1999). *Da divisão do trabalho social* (2ª ed.). Martins Fontes.
- Eddleston, K. A., & Mulki, J. (2017). Toward understanding remote workers' management of work-family boundaries: The complexity of workplace embeddedness. *Group and Organization Management*, 42(3), 346-387. <https://doi.org/10.1177/1059601115619548>
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199. <https://doi.org/10.5465/AMR.2000.2791609>
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.5.812>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Esfahani, H. J., & Tavasoli, K. (2019). Big data and social media: A scientometrics analysis. *International Journal of Data and Network Science*, 3, 145-164. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2019.2.007>
- Esop, M., & Timms, C. (2019). Relevance of organisational support on academics' affective commitment and turnover intentions. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 11(1), 118-128. <https://doi.org/10.1108/JARHE-07-2018-0126>
- Eurofound. (2022). *The rise in telework: Impact on work conditions and regulations*. Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2806/069206>

- Eurofound, & the International Labour. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Retrieved from <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>
- Fan, P. (2018). Person–organization fit, work–family balance, and work attitude: The moderated mediating effect of supervisor support. *Social Behavior and Personality, 46*(6), 995-1010. <https://doi.org/10.2224/sbp.6915>
- Farivar, F., Cameron, R., & Yaghoubi, M. (2016). Work-family balance and cultural dimensions: from a developing nation perspective. *Personnel Review, 45*(2), 315-333. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2014-0196>
- Felstead, A., & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment, 32*(3), 195-212. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>
- Ferguson, M., Carlson, D., Kacmar, K. M., & Halbesleben, J. (2016). The supportive spouse at work: Does being work-linked help? *Journal of Occupational Health Psychology, 21*(1), 37-50. <https://doi.org/10.1037/a0039538>
- Ferguson, M., Carlson, D., Zivnuska, S., & Whitten, D. (2012). Support at work and home: The path to satisfaction through balance. *Journal of Vocational Behavior, 80*(2), 299-307. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.001>
- Ferreira, V. (2014). Employment and austerity: Changing welfare and gender regimes in Portugal. In M. Karamessini & J. Rubery (Eds.), *Women and austerity* (p. 207-227). Routledge.
- Fonseca, N., & Sánchez-Rivero, M. (2019). Revisões sistemáticas da literatura: Uma súmula para as ciências sociais. *Dos Algarves: A Multidisciplinary e-Journal, 35*, 73-82. <https://doi.org/10.18089/damej.2019.35.5>
- Ford, H., & Crowther, S. (1922). *My life and work*. Garden City Publishing Company, Inc.

- Ford, M. T. (2011). Linking household income and work-family conflict: A moderated mediation study. *Stress and Health, 27*(2), 144-162. <https://doi.org/10.1002/smi.1328>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research, 18*(1), 39-51. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Freire, C., & Azevedo, A. (2023). “look before you leap”: Comparing the turnover intention of nurses as public servants and private employees. *Journal of Organizational Effectiveness, 11*(3). <https://doi.org/10.1108/JOEPP-03-2023-0072>
- Freire, J. (1997). *Variações sobre o tema trabalho*. Edições Afrontamento.
- Frone, M. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (p. 143-162). American Psychological Association.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology, 92*(6), 1524-1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Gareis, K., Barnett, R., Ertel, K., & Berkman, L. (2009). Work-family enrichment and conflict: Additive effects, buffering, or balance? *Journal of Marriage and Family, 71*(3), 696-707. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2009.00627.x>
- Gecaite-Stonciene, J., Bunevicius, A., Burkauskas, J., & Brozaitiene, J. (2020). Validation of the multidimensional fatigue inventory with coronary artery disease patients. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(21), 8003. <https://doi.org/10.3390/ijerph17218003>
- Gillet, N., Gagné, M., Sauvagère, S., & Fouquereau, E. (2013). The role of supervisor autonomy support, organizational support, and autonomous and controlled motivation in predicting employees' satisfaction and turnover intention.

- ons. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(4), 450-460.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.665228>
- GlobalWorkPlaceAnalytics. (2020). *Latest telecommuting/mobile work/remote work statistics – global workplace analytics*. Retrieved from <https://globalworkplaceanalytics.com/telecommuting-statistics>
- Golden, T. D. (2012). Altering the effects of work and family conflict on exhaustion: Telework during traditional and nontraditional work hours. *Journal of Business and Psychology*, 27(3), 255-269. <https://doi.org/10.1007/s10869-011-9247-0>
- Gonçalves, S. P. (2024). *O teletrabalho no contexto da transformação digital: Uma perspectiva integradora do passado, presente, futuro e stakeholders*. Edições ISCSP. Retrieved from https://capp.iscsp.ulisboa.pt/images/2024/ebook_Teletrabalho.pdf
- Gray, D. E. (2009). *Doing research in real world* (2nd ed.). SAGE Publications Inc.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. In L. Tetrick & J. C. Quick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., p. 165-183). American Psychological Association.
- Greenhaus, J. H., Allen, T. D., & Foley, S. (2004). Work-family balance: Exploration of a concept. In *Proceedings of the 19th annual siop conference*. Chicago, IL.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management review*, 3(1), 72-92.
- Greenhaus, J. H., Ziegert, J. C., & Allen, T. D. (2012). When family-supportive supervision matters: Relations between multiple sources of support and work-family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 266-275. <https://doi.org/10.1016/>

j.jvb.2011.10.008

- Griep, R. H., Toivanen, S., van Diepen, C., Guimarães, J. M., Camelo, L. V., Juvanhol, L. L., Aquino, E. M., & Chor, D. (2016). Work–family conflict and self-rated health: the role of gender and educational level. Baseline data from the Brazilian longitudinal study of adult health (elsa-Brasil). *International Journal of Behavioral Medicine*, 23(3), 372-382. <https://doi.org/10.1007/s12529-015-9523-x>
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. (2007). Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455-471. <https://doi.org/10.1177/1523422307305487>
- Gwet, K. L. (2021). *Handbook of inter-rater reliability* (5th ed.). AgreeStat Analytics.
- Haar, J. M. (2013). Testing a new measure of work-life balance: A study of parent and non-parent employees from New Zealand. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(17), 361–373.
- Habiyakare, T. (2013). *Overview of the 19th ICLS “ resolution concerning statistics of work , employment and labour underutilization ”*. Retrieved from https://www.unescap.org/sites/default/files/ILO_overview_of_the_19thICLS.pdf
- Hammer, L. B., Cullen, J. C., Neal, M. B., Sinclair, R. R., & Shafiro, M. V. (2005). The longitudinal effects of work-family conflict and positive spillover on depressive symptoms among dual-earner couples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 138-154. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.138>
- Hans, S., & Gupta, R. (2022). Influence of spousal support and coworker support on satisfaction with work-family balance. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 13(1), 18-36. <https://doi.org/10.1504/IJWOE.2022.121972>
- Harrison, R., Jones, B., Gardner, P., & Lawton, R. (2021). Quality assessment with diverse studies (QuADS): an appraisal tool for methodological and reporting quality in systematic reviews of mixed- or multimethod studies. *BMC Health Services Research*, 21(144). <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06122-y>

- Hayes, A. F., & Coutts, J. J. (2020). Use omega rather than cronbach's alpha for estimating reliability. but *Communication Methods and Measures*, 14(1), 1-24. <https://doi.org/10.1080/19312458.2020.1718629>
- Hedlund, L., Lundvik, A., & Hansson, L. (2015). A psychometric study of the multidimensional fatigue inventory to assess fatigue in patients with schizophrenia spectrum disorders. *Community Mental Health Journal*, 51, 377-382. <https://doi.org/10.1007/s10597-014-9746-3>
- Heras, M. L., Bosch, M. J., & Raes, A. M. L. (2015). Sequential mediation among family friendly culture and outcomes. *Journal of Business Research*, 68(11), 2366-2373. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.03.042>
- Heras, M. L., der Heijden, B. I. V., Jong, J. D., & Rofcanin, Y. (2017). "handle with care": The mediating role of schedule i-deals in the relationship between supervisors' own caregiving responsibilities and employee outcomes. *Human Resource Management Journal*, 27(3), 335-349. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12160>
- Herrera, A. R. (2016). Adam Smith's concept of labour: value or measure? *Revista de Ciências Económicas*, 34(2), 153-166. <https://doi.org/10.15517/rce.v34i2.27195>
- Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*, 50(1), 49-58. [10.1111/j.1741-3729.2001.00049.x](https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2001.00049.x)
- Hill, M. M., & Hill, A. (2000). *Investigação por questionário*. edições Sílabo, Lda.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524. <https://doi.org/10.1109/NETWKS.2008.4763690>
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307-324. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>
- Hodge, C. J., Zabriskie, R. B., Townsend, J. A., Eggett, D. L., Poff, R., Hodge, C. J., Zabriskie, R. B., Townsend, J. A., Dennis, L., Hodge, C. J., Zabriskie, R. B., Town-

- send, J. A., & Eggett, D. L. (2018). Family leisure functioning: A cross-national study. *Leisure Sciences*, 40(3), 194-215. <https://doi.org/10.1080/01490400.2016.1203847>
- Holden, R. (2010). Face validity. In I. Weiner & W. Craighead (Eds.), *The corsini encyclopedia of psychology* (4th ed., pp. 637–638). New Jersey: Wiley.
- Hu, X., & Subramony, M. (2022). Disruptive pandemic effects on telecommuters: A longitudinal study of work–family balance and well-being during covid-19. *Applied Psychology*, 71(3), 807-826. <https://doi.org/10.1111/apps.12387>
- Idrovo, S., & Bosch, M. J. (2019). The impact of different forms of organisational support and work–life balance in Chile and Colombia. *Academia Revista Latinoamericana de Administracion*, 32(3), 326-344. <https://doi.org/10.1108/ARLA-10-2017-0306>
- Ilies, R., Liu, X.-Y., Liu, Y., & Zheng, X. (2017). Why do employees have better family lives when they are highly engaged at work? *Journal of Applied Psychology*, 102(6), 956-970. <https://doi.org/10.1037/apl0000211>
- ILO. (2020). *Teleworking during the covid-19 pandemic and beyond: A practical guide*. Author. Retrieved from www.ilo.org/publns.
- Imran, B., Mariam, S., Aryani, F., & Ramli, A. H. (2020). Job stress, job satisfaction and turnover intention. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 151, 290-292. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200915.065>
- INE. (2024). *Estatísticas do emprego – 1.º trimestre de 2024*. Retrieved from https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_pesquisa&frm_acciao=PESQUISAR&frm_show_page_num=1&frm_modulo_pesquisa=PESQUISA_SIMPLES&frm_modulo_texto=MODO_TEXTO_ALL&frm_texto=Estatisticas+do+teletrabalho&frm_imgPesquisar=
- Ipsen, C., van Veldhoven, M., Kirchner, K., & Hansen, J. P. (2021). Six keys advantages and disadvantages of working from home in Europe during covid-19. *International*

- Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(18). <https://doi.org/10.3390/ijerph18041826>
- Jackson, P. J., & Wielen, J. M. V. D. (1998). *Teleworking: International perspectives* (1^a ed.). Routledge.
- Jamal, M. (2005). Short communication. Personal and organizational outcomes related to job stress and type-a behavior: A study of canadian and chinese employees. *Stress and Health*, 21(2), 129-137. <https://doi.org/10.1002/smi.1047>
- Jawahar, I. M., & Liu, Y. (2016). Why are proactive people more satisfied with their job, career, and life? An examination of the role of work engagement. *Journal of Career Development*, 44(4), 1-15. <https://www.doi.org/10.1177/0894845316656070>
- Jiménez-Figueiroa, A., León-González, B., & Poblete-Gajardo, M. (2019). Work-family culture, work-family-balance and perceived performance. *Dimensión Empresarial*, 17(2). <https://doi.org/10.156657dem.v17i2.1601>
- Jorgensen, T. D., Pornprasertmanit, S., Schoemann, A. M., & Rosseel, Y. (2021). *semtools: Useful tools for structural equation modeling. r package version 0.5–4*. Retrieved from <https://cran.r-project.org/package=semTools>
- Joseph, J., & Sebastian, D. J. (2019). Work-life balance vs work-family balance - an evaluation of scope. *Amity Global HRM review*, 9, 54-65.
- Jostell, D., & Hemlin, S. (2018). After hours teleworking and boundary management: Effects on work-family conflict. *Work*, 60(3), 475-483. <https://doi.org/10.3233/WOR-182748>
- Judge, T. A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 237-249. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.2.237>
- Kalkbrenner, M. T. (2023). Alpha, omega, and h internal consistency reliability estimates: Reviewing these options and when to use them. *Counseling Outcome*

- Research and Evaluation*, 14(1), 77-88. <https://doi.org/10.1080/21501378.2021.1940118>
- Kanter, R. M. (2008). Preface. In E. E. Kossek & S. M. K. Kee (Eds.), *Handbook of work-family integration: Research, theory, and best practices* (pp. xiii–xvi). Academic Press.
- Karpavičiūtė, S., & Macijauskienė, J. (2016). The impact of arts activity on nursing staff well-being : An intervention in the workplace. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(4). <https://doi.org/10.3390/ijerph13040435>
- Katou, A. (2022). Examining the mediating role of work-family balance in the core self-evaluations – organizational performance relationship: A multilevel study. *Employee Relations*, 44(1), 136-155. <https://doi.org/10.1108/ER-06-2020-0265>
- Katrak, P., Bialocerkowski, A. E., Massy-Westropp, N., Kumar, V. S., & Grimmer, K. A. (2004). A systematic review of the content of critical appraisal tools. *BMC Medical Research Methodology*, 4, 1-11. <https://doi.org/10.1186/1471-2288-4-22>
- Kismono, G., Paramita, W., & Lintang, G. B. (2023). Can acceptance promote life satisfaction during a work from home regime? The mediating role of work-life balance and job stress. *Cogent Business and Management*, 10(2). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2234130>
- Klein, C. J., Weinzimmer, L. G., Cooling, M., Lizer, S., Pierce, L., & Dalstrom, M. (2020). Exploring burnout and job stressors among advanced practice providers. *Nursing Outlook*, 68(2), 145-154. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2019.09.005>
- Klem, L. (2000). Structural equation modeling. In L. Grimm & P. Yarnold (Eds.), *Reading and understanding more multivariate statistics* (pp. 227–260). American Psychological Association.
- Klimczuk, A., & Klimczuk-Kochanska, M. (2016). Work-family balance. In N. Naples, A. Wong, M. Wickramasinghe, & R. C. Hoogland (Eds.), *The wiley-blackell*

- encyclopedia of gender and sexuality studies* (p. 1-23). Wiley-Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781118663219.wbegss523>.
- Kobayashi, T., Honjo, K., Eshak, E. S., Iso, H., Sawada, N., & Tsugane, S. (2017). Work-family conflict and self-rated health among japanese workers: How household income modifies associations. *PLoSOne*, *12*(2). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0169903>
- Kokoroko, E., & Sanda, M. A. (2019). Effect of workload on job stress of ghanaian opd nurses : The role of coworker support. *Safety and Health at Work*, *10*(3), 341-346. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.04.002>
- Krisor, S. M., Diebig, M., & Rowold, J. (2015). Is cortisol as a biomarker of stress influenced by the interplay of work-family conflict, work- family balance and resilience? *Perinell Review*, *44*(4), 648-661. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/PR-09-2013-0168>
- Krys, K., Capaldi, C. A., Zelenski, J. M., Park, J., Nader, M., Kocimska-Zych, A., Kwiatkowska, A., Michalski, P., & Uchida, Y. (2021). Family well-being is valued more than personal well-being: A four-country study. *Current Psychology*, *40*(7), 3332-3343. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00249-2>
- Kumari, K. T. (2021). Antecedents of work and family balance: Insights of indian women employees in hotel industry. *International Journal of Hospitality and Tourism Systems*, *14*(2), 46-56.
- Landolfi, A., Barattucci, M., & Presti, A. L. (2020). A time-lagged examination of the Greenhaus and Allen work-family balance model. *Behavioral Sciences*, *10*(9). <https://doi.org/10.3390/BS10090140>
- Landolfi, A., Barattucci, M., Rosa, A. D., & Presti, A. L. (2021). The association of job and family resources and demands with life satisfaction through work–family balance: A longitudinal study among italian schoolteachers during the covid-19 pandemic. *Behavioral Sciences*, *11*(10). <https://doi.org/10.3390/bs11100136>

- Landolfi, A., Brondino, M., Molino, M., & Presti, A. L. (2022). Don't worry, be happy! positive affect at work, greater balance at home. daily diary study on work-family balance. *Revue Europeenne de Psychologie Appliquee*, 72(1). <https://doi.org/10.1016/j.erap.2021.100715>
- Landolfi, A., & Presti, A. L. (2020). A psychometric examination of the work-family balance scale. a multisample study on italian workers. *Current Psychology*, 41(6), 3778-3787. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00893-z>
- Lapierre, L. M., Van Steenbergen, E. F., Peeters, M. C. W., et al. (2016). Juggling work and family responsibilities when involuntarily working more from home: A multiwave study of financial sales professionals. *Journal of Organizational Behavior*, 37(6), 804-822. [10.1002/job.2075](https://doi.org/10.1002/job.2075)
- Law, M., Stewart, C., Pollock, N., Letts, L., Bosh, J., & Westmorland, M. (1998). *Mcmaster critical review form-quantitative studies. mcmaster university occupational therapy evidence-based practice research group: Hamilton, on, canada.*
- Leandro, M. E. (2006). Transformações da família na história do ocidente. *Theológica*, 41(1), 51-74.
- Leung, Y., Mukerjee, J., & Thurik, R. (2020). The role of family support in work-family balance and subjective well-being of sme owners. *Journal of Small Business Management*, 58(1), 130-163. <https://doi.org/10.1080/00472778.2019.1659675>
- ling Chuang, L., fen Chuang, Y., ju Hsu, M., zu Huang, Y., Wong, A. M. K., & ju Chang, Y. (2018). Validity and reliability of the traditional chinese version of the multidimensional fatigue inventory in general population. *PLoS ONE*, 13(5), e0189850. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0189850>
- Liu, P., Wang, X., Li, A., & Zhou, L. (2019). Predicting work-family balance: a new perspective on person-environment fit. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01804>
- Liu, Y., Xian, J. S., Wang, R., Ma, K., Li, F., Wang, F. L., Yang, X., Mu, N., Xu, K., Quan,

- Y. L., Wang, S., Lai, Y., Yang, C. Y., Li, T., Zhang, Y., Tan, B., Feng, H., Chen, T., & Wang, L. (2022). Factoring and correlation in sleep, fatigue and mental workload of clinical first-line nurses in the post-pandemic era of covid-19: A multi-center cross-sectional study. *Frontiers in Psychiatry*(13), 963419. <https://doi.org/10.3389/fpsyt.2022.963419>
- Loia, F., & Adinolfi, P. (2021). Teleworking as an eco-innovation for sustainable development: Assessing collective perceptions during covid-19. *Sustainability (Switzerland)*, 13(9), 1-16. <https://doi.org/10.3390/su13094823>
- Lu, Y., Hu, X. M., Huang, X. L., Zhuang, X. D., Guo, P., Feng, L. F., Hu, W., Chen, L., Zou, H., & Hao, Y. T. (2017). The relationship between job satisfaction, work stress, work-family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, hina: A cross-sectional study. *BMJ Open*, 7(5), 1-12. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-014894>
- Lyu, Y., Wang, M., Le, J., & Kwan, H. K. (2019). Effects of authentic leadership on work–family balance in China. *Journal of Managerial Psychology*, 34(2), 110-123. <https://doi.org/10.1108/JMP-08-2018-0340>
- López-Igual, P., & Rodriguês-Modrono, P. (2020). Who is teleworking and where from? exploring the main determinants of telework in Europe. *Sustainability*,12(21), 8797. <https://doi.org/doi:10.3390/su12218797>
- Madsen, S. R. (2003). The effects of home-based teleworking on work-family conflict. *Human Resource Development Quarterly*, 14(1), 35-58. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1049>
- Madsen, S. R., & Hammond, S. C. (2005). The complexification of work-family conflict theory: A critical analysis. *Tamara: Journal of Critical Postmodern Organization Science*, 4(2), 151-180.
- Marais, E., Klerk, M. D., Nel, J. A., & Beer, L. D. (2014). The antecedents and outcomes of work-family enrichment amongst female workers. *SA Journal of Industrial*

- Psychology*, 40(1), 1-14. <https://doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1186>
- Marcinkus, W. C., Whelan-Berry, K. S., & Gordon, J. R. (2007). The relationship of social support to the work-family balance and work outcomes of midlife women. *Women in Management Review*, 22(2), 86-111. <https://doi.org/10.1108/09649420710732060>
- Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58(2), 417-432. <https://doi.org/10.2307/353506>
- Maruyama, T., Hopkinson, P. G., & James, P. W. (2009). A multivariate analysis of work-life balance outcomes from a large-scale telework programme. *New Technology, Work and Employment*, 24(1), 76-88. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2008.00219.x>
- Marx, K., & Engels, F. (2008). *Manifesto comunista*. Padrões Culturais.
- Marôco, J. (2021). *Análise de equações estruturais- fundamentos teóricos, software e aplicações* (3th ed.). ReportNumber.
- Marôco, J., & Garcia-Marques, T. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de cronbach? *Laboratório de Psicologia*, 4(1), 65-90. <https://doi.org/10.14417/lp.763>
- 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*, 25(1), 9-32. <https://doi.org/10.17575/rpsicol.v25i1.277>
- Mayo, M., Pastor, J. C., Cooper, C., & Sanz-Vergel, A. I. (2011). Achieving work-family balance among spanish managers and their spouses: A demands-control perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 22(2), 331-350. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.540158>
- McNamara, A., de la Rubia, E. A., Zhu, H., Ellis, S., & Quinn, M. (2018). *skimr: Compact and flexible summaries of data (r package version 1.0.3) [computer soft-*

- ware*]. Retrieved from <https://cran.r-project.org/package=skimr>
- McNamara, T. K., Pitt-Catsouphes, M., Matz-Costa, C., Brown, M., & Valcour, M. (2013). Across the continuum of satisfaction with work-family balance: Work hours, flexibility-fit, and work-family culture. *Social Science Research, 42*(2), 283-298. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2012.10.002>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory; research and application*. SAGE Publications Inc.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior, 32*(5), 689-725. <https://doi.org/10.1002/job.695>
- min Chen, L., lan Yang, Q., yu Duan, Y., zhen Huan, X., He, Y., Wang, C., & ying Fan, Y. (2021). Multidimensional fatigue in patients with nasopharyngeal carcinoma receiving concurrent chemoradiotherapy: incidence, severity, and risk factors. *SupportiveCare in Cancer*(29), 5009-5019. <https://doi.org/10.1007/s00520-021-06054-7>
- Moore, B. D. (2021). *78 work from home statistic & trends in 2021*. Retrieved from <https://www.greatworklife.com/work-from-home-statistics/>
- Moral-Munoz, J. A., Herrera-Viedma, E., Santisteban-Espejo, A., & Cobo, M. J. (2020). Software tools for conducting bibliometric analysis in science: An up-date review. *El profesional de la información, 29*(1). <https://doi.org/10.3145/epi.2020.ene.03>
- Mullen, J., Kelley, E., & Kelloway, E. K. (2008). Health and well-being outcomes of the work-family interface. In K. Korabik, D. S. Lero, & D. L. Whitehead (Eds.), *Handbook of work-family integration: research, theory, and best practices* (p. 190-214). Academic Press.
- Nascimento, J., Lopes, A., & Salgueiro, M. (2008). Estudo sobre a validação do “modelo de comportamento organizacional” de Meyer e Allen para o contexto português.

- Comportamento Organizacional e Gestão*, 14(1), 115-133.
- Nazir, S., Shafiq, A., Atif, M. M., Qun, W., & Abdullah, S. M. (2019). How organization justice and perceived organizational support facilitate employees' innovative behavior at work. *Employee Relations: the International Journal*, 41(16), 1288-1311. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2017-0007>
- Notten, N., Grunow, D., & Verbakel, E. (2017). Social policies and families in stress: Gender and educational differences in work-family conflict from a European perspective. *Social Indicators Research*, 132, 1281-1305. <https://doi.org/10.1007/s11205-016-1344-z>
- Núncio, M. J. (2008). *Mulheres em dupla jornada: A conciliação entre o trabalho e a família*. Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
- Odle-Dusseau, H. N., Britt, T. W., & Bobko, P. (2012). Work-family balance, well-being, and organizational outcomes: Investigating actual versus desired work/family time discrepancies. *Journal of Business and Psychology*, 27, 331-343. <https://doi.org/10.1007/s10869-011-9246-1>
- Odle-Dusseau, H. N., Matthews, R. A., Wayne, J. H., & Huang, S. (2019). Critical incidents of financial hardship and worker health: A mixed-methods retrospective study. *Occupational Health Science*, 3, 145-165. <https://doi.org/10.1007/s41542-019-00042-4>
- Oltra, V., & Jean, M. S. (2009). Sectoral systems of environmental innovation: An application to the French automotive industry. *Technological Forecasting and Social Change*, 76(4), 567-583. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2008.03.025>
- Omran, S. (2016). Work-family balance dilemma among employed parents (an empirical study). *International Journal of Business and Economic Development*, 4(3), 32-46.
- Orellana, L., Schnettler, B., Miranda-Zapata, E., Saracostti, M., Poblete, H., Adasme-Berrios, G. L. C., Lapo, M., & Concha-Salgado, A. (2023). Job satisfaction as

- a mediator between family-to-work conflict and satisfaction with family life: A dyadic analysis in dual-earner parents. *Applied Research in Quality of Life*, 18(1), 491-520. <https://doi.org/10.1007/s11482-022-10082-8>
- Page, K. J., Deuling, J. K., Mazzola, J. J., & Rospenda, K. M. (2018). A fresh look at socio-demographics in work-family conflict : A cluster analysis approach. *Occupational Health Science*, 2, 181-201. <https://doi.org/10.1007/s41542-018-0014-8>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The prisma 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *The BMJ*, 372. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Parker, D., & DeCotis, T. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(2), 160-177. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90145-9](https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90145-9)
- Parry, J. (2008). Intention to leave the profession: antecedents and role in nurse turnover. *Journal of Advanced Nursing*, 64(2), 157-162. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2008.04771.x>
- Pattusamy, M., & Jacob, J. (2017). A test of Greenhaus and Allen (2011) model on work-family balance. *Current Psychology*, 36, 193-202. <https://doi.org/10.1007/s12144-015-9400-4>
- Pecino, V., Mañas-Rodríguez, M., Díaz-Fúnez, P., Aguilar-Parra, J., Padilla-Góngora, D., & López-Liria, R. (2018). Interpersonal justice climate, extra-role performance and work family balance: A multilevel mediation model of employee well-being. *PLoS ONE*, 13(11). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0207458>
- Pereira, S., Ribeiro, C., & Pereira, P. (2016). Diferenças de género na concilia-

- ção profissional e familiar. *Gestão e Desenvolvimento*, 24, 95-107. Retrieved from <https://doi.org/10.7559/gestaoedesenvolvimento.2016.283> <https://doi.org/10.7559/gestaoedesenvolvimento.2016.283>
- Perista, H., Cardoso, A., Abrantes, M., & Perista, P. (2016). *Os usos de tempo de homens e de mulheres em portugal*. Centro de Estudos para a Intervenção Social(CESIS)/ Comissão para a igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).
- Petticrew, M., & Roberts, H. (2006). *Systematic reviews in the social sciences: A practical guide*. Oxford, UK: Blackwell Publishing.
- Pitt-Catsoupes, M., Kossek, E., & Sweet, S. (2008). Charting new territory: Advancing multi-disciplinary perspectives, methods, and approaches in the study of work and family. In M. Pitt-Catsoupes, E. E. Kossek, & S. Sweet (Eds.), *The work and family handbook - multi-disciplinary perspectives , methods, and approaches* (p. 1-16). Taylor and Francis.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Yeon Lee, J., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research : A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Poushter, J., Bishop, C., & Chwe, H. (2018). Social media use continues to rise in developing countries but plateaus across developed ones. *Pew Research Center*, 22, 2-19.
- Presti, A. L., der Heijden, B. V., & Landolfi, A. (2022). Spillover and crossover effects of social support through work-family balance: A time-lagged analysis in Italian dyads. *Career Development International*, 27(4), 450-466. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2021-0219>
- Presti, A. L., Molino, M., Emanuel, F., Landolfi, A., & Ghislieri, C. (2020). Work-family organizational support as a predictor of work-family conflict, enrichment, and balance: Crossover and spillover effects in dual-income couples. *Europe's Journal*

- of Psychology*, 16(1), 62-81. <https://doi.org/10.5964/ejop.v16i1.1931>
- Przybyła-Basista, H., Januszek, M., Jarosz, B., & Burda, K. (2021). Psychometric evaluation of the polish version of the satisfaction with family life scale. *Advances in Cognitive Psychology*, 17(4), 299-309. <https://doi.org/10.5709/acp-0339-3>
- Qiu, F., & Dauth, T. (2022). Virtual work intensity, job satisfaction, and the mediating role of work-family balance: A study of employees in germany and china. *German Journal of Human Resource Management*, 36(1), 77-111. <https://doi.org/10.1177/2397002221998227>
- R Core Team. (2024). R: A language and environment for statistical computing [Computer software manual]. Vienna, Austria. Retrieved from <https://www.R-project.org/>
- Rahman, M., & Ali, N. (2021). Does work-family balance mediate the relationship between work-family conflicts and job satisfaction of academicians? *Journal of Community Psychology*, 49(2), 361-374. <https://doi.org/10.1002/jcop.22464>
- Rahman, M., Ali, N., Jantan, A., Mansor, Z., & Rahaman, M. (2020). Work to family, family to work conflicts and work family balance as predictors of job satisfaction of malaysian academic community. *Journal of Enterprising Communities*, 14(4), 621-642. <https://doi.org/10.1108/JEC-05-2020-0098>
- Rashmi, K., & Kataria, A. (2021). Work-life balance: A systematic literature review and bibliometric analysis. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 42(11/12), 1028-1065. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-06-2021-0145>
- Raykov, T., & Marcoulides, G. A. (2011). *Introduction to psychometric theory*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203841624>
- Raza, B., Ali, M., Naseem, K., Moeed, A., Ahmed, J., & Hamid, M. (2018). Impact of trait mindfulness on job satisfaction and turnover intentions: Mediating role of work-family balance and moderating role of work-family conflict. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1-20. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018>

.1542943

- Raza, H., Grzywacz, J. G., Linver, M., van Eeden-Moorefield, B., & Lee, S. (2021). A longitudinal examination of work–family balance among working mothers in the United States: Testing bioecological theory. *Journal of Family and Economic Issues*, 42(4), 601-615. <https://doi.org/10.1007/s10834-020-09747-z>
- Reis, C., Tecedero, M., Pellegrino, P., Paiva, T., & Mâroco, J. (2021). Psychometric properties of the Oldenburg burnout inventory in a portuguese sample of aircraft maintenance technicians. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.725099>
- Romadlon, D. S., chuan Huang, H., ching Chen, Y., Hu, S. H., Hasan, F., Morales, M. D. C., Freeska, O., Marta, O. F. D., Baqi, S. A., & yean Chiu Id, H. (2022). Fatigue following type 2 diabetes: Psychometric testing of the indonesian version of the multidimensional fatigue inventory-20 and unmet fatigue-related needs. *PLoS ONE*, 17, 1-12. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0278165>
- Rosseel, Y. (2012). lavaan: An r package for structural equation modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1-36. Retrieved from <https://www.jstatsoft.org/article/download/v048i02/594>
- Russo, M., Shteigman, A., Carmeli, A., Hapoalim, B., & Aviv, T. (2016). Workplace and family support and work-life balance: Implications for individual psychological availability and energy at work. *The Journal of Positive Psychology*, 11(2), 173-188. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1025424>
- Rutkowski, L., & Svetina, D. (2014). Assessing the hypothesis of measurement invariance in the context of large-scale international surveys. *Educacional and Psychological Measurement*, 74(1), 31-57. <https://doi.org/10.1177/0013164413498257>
- Saadeh, I., & Suifan, T. (2020). Job stress and organizational commitment in hospitals: The mediating role of perceived organizational support. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(1). <https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2018-1597>

- Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S. (2022). Impact of work stress and job burnout on turnover intentions among hotel employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph19159724>
- Saltzstein, A. L., Ting, Y., & Saltzstein, G. H. (2001). Work-family balance and job satisfaction: The impact of family-friendly policies on attitudes of federal government employees. *Public Administration Review*, 61(4), 452-467.
- Sandoval-Reyes, J., Idrovo-Carlier, S., Duque-Oliva, E. J., Felknor, S. A., & Gomez-Salgad, J. (2021). Remote work, work stress, and work-life during pandemic times: A Latin America situation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13). <https://doi.org/10.3390/ijerph18137069>
- Santos, J., & Gonçalves, G. (2010). Contribuição para a adaptação portuguesa da escala de percepção de suporte organizacional de Eisenberger, Huntington, Hutchison e Sowa (1986). *Laboratório de Psicologia*, 8(2), 213-233. <https://doi.org/10.14417/lp.642>
- Santos, J., & Gonçalves, G. (2014). Contribuição para a adaptação portuguesa das escalas de conflito trabalho-família e conflito família-trabalho. *Revista Eletrônica de Psicologia, Educação e Saúde*, 3(2), 14-30. Retrieved from <https://artigos.revistaepsi.com/2013/Ano3-Volume2-Artigo2.pdf>
- Sarwar, A., & Imran, M. (2019). Exploring women's multi-level career prospects in Pakistan: Barriers, interventions, and outcomes. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01376>
- Sarwar, F., Panatik, S., Sukor, M., & Rusbadrol, N. (2021). A job demand–resource model of satisfaction with work–family balance among academic faculty: Mediating roles of psychological capital, work-to-family conflict, and enrichment. *SAGE Open*, 11(2). <https://doi.org/10.1177/21582440211006142>
- Sarwar, F., Panatik, S., & Ur-Rehman, Z. (2019). How work-family conflict, enrichment

- and their interaction influence work-family balance satisfaction among university faculty? *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(2), 48-56.
- Savickas, M. L. (2004). Vocational psychology, overview. In C. D. Spielberg (Ed.), *Encyclopedia of applied psychology* (p. 655-667). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B0-12-657410-3/00610-3>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & Witte, H. D. (2017). An ultra-short measure for work engagement: The UWES-3 validation across five countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 35(4). <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>
- Schieman, S., & Glavin, P. (2011). Education and work-family conflict: Explanations, contingencies and mental health consequences. *Social Forces*, 89(4), 1341-1362. <https://www.jstor.org/stable/41290132>
- Schieman, S., Whitestone, Y. K., & Gundy, K. V. (2006). The nature of work and the stress of higher status. *Journal of Health and Social Behavior*, 47(3), 242-257. <https://doi.org/10.1177/002214650604700304>
- Schmitt, A., Ohly, S., & Kleespies, N. (2015). Time pressure promotes work engagement: Test of illegitimate tasks as boundary condition. *Journal of Personnel Psychology*, 14(1), 28-36. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000119>

- Schumaker, R. E., & Lomax, R. G. (1996). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- science, T. E. C., & knowledge service. (2020). Telework in the eu before and after the covid-19 : where we were , where we head to. *Science for Policy Briefs, 2009*. Retrieved from https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf
- Shockley, K. M., Shen, W., DeNunzio, M. M., Arvan, M. L., & Knudsen, E. A. (2017). Disentangling the relationship between gender and work-family conflict: An integration of theoretical perspectives using meta-analytic methods. *Journal of Applied Psychology, 102*(12), 1601-1635. <https://doi.org/10.1037/apl0000246>
- Silva, I. S., Gonçalves, E., & Costa, D. (2020). Conflito trabalho-família: Contributos para a sua caracterização e gestão. *Revista E-Psi, 9*, 56-78.
- Simões, C. (2016). Conflito trabalho-família em profissionais de saúde: teoria, investigação e intervenção. In V. D. Bartholomeu, J. M. Montiel, A. A. Machado, A. R. Gomes, & G. Couto (Eds.), *Relações interpessoais: Concepções e contextos de intervenção e avaliação* (pp. 205–234). São Paulo: Vector.
- Sinval, J., & Marôco, J. (2020). Short index of job satisfaction: Validity evidence from Portugal and Brazil. *PLoS ONE, 15*(4). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0231474>
- Sinval, J., Paisan, S., Queirós, C., & Marôco, J. (2018). Brazil-Portugal transcultural adaptation of the UWES-9: Internal consistency, dimensionality, and measurement invariance. *Frontiers in Psychology, 9*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00353>
- Smets, E. M. A., Garssen, B., Bopke, B., & Haes, J. C. J. M. D. (1995). The multidimensional fatigue inventory (mfi) psychometric qualities of an instrument to assess fatigue. *Journal of Psychosomatic Research, 39*(5), 315-325. Retrieved from https://www.academia.edu/5238606/The_multidimensional_Fatigue

- _Inventory_MFI_psychometric_qualities_of_an_instrument_to_assess_fatigue
- Smith, S., Patmos, A., & Pitts, M. (2018). Communication and teleworking: A study of communication channel, satisfaction, personality, and job satisfaction for teleworking employees. *International Journal of Business Communication*, 55(1), 44-68. <https://doi.org/10.1177/2329488415589101>
- Soper, D. S. (2022). *A-priori sample size calculator for structural equation models [software]*. <https://www.danielsoper.com/statcalc>. (Accessed: 2022-09-21)
- Sostero, M., Milasi, S., Hurley, J., Fernandez-Macías, E., & Bisello, M. (2020). *Teleworkability and the covid-19 crisis: a new digital divide?* European Commission.
- Stokes, E. K., Connell, C. O., & Murphy, B. (2011). An investigation into fatigue post-stroke and its multidimensional nature. *Advances in Physiotherapy*, 13(1), 2-10. <https://doi.org/10.3109/14038196.2010.534175>
- Sullivan, C. (2003). What's in a name? definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), 158-165. <https://doi.org/10.1111/1468-005X.00118>
- Sureschandar, G. S., Rajendran, C., & Anantharaman, R. N. (2002). Determinants of customer-perceived service quality: A confirmatory factor approach. *Journal of Services Marketing*, 16(1), 9-34. <https://doi.org/10.1108/08876040210419398>
- Tehseen, S., Ramayah, T., & Sajilan, S. (2017). Testing and controlling for common method variance: A review of available methods. *Journal of Management Services*, 4(2), 146-175. <https://doi.org/10.20547/JMS.2014.1704202>
- ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. *American Psychologist*, 67(7), 545-556. <https://doi.org/10.1037/a0027974>
- Thompson, B. (2000). Ten commandments of structural equation modeling. In L. Grimm & P. Yarnold (Eds.), *Reading and understanding more multivariate statistics* (pp. 261–284). American Psychological Association.

- Thompson, M. J., Carlson, D., Crawford, W., Kacmar, K. M., & Weaver, S. (2022). You make me sick: Abuse at work and healthcare utilization. *Human Performance*, 35(3/4), 193-217. <https://doi.org/10.1080/08959285.2022.2104846>
- Thompson, M. J., Carlson, D., & Kacmar, K. M. (2021). Family matters: The impact of family functioning on co-worker outcomes. *Human Relations*, 74(9), 1504-1531. <https://doi.org/10.1177/0018726720930067>
- Torres, A., Pinto, P. C., Costa, D., Coelho, B., Maciel, D., Reigadinha, T., & Theodoro, E. (2018). *Igualdade de género ao longo da vida: Portugal no contexto europeu*. Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1512-1523.
- van der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2020). Beyond formal access: Organizational context, working from home, and work-family conflict of men and women in european workplaces. *Social Indicators Research*, 151(2), 383-402. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1993-1>
- Vanderpool, C., & Way, S. (2013). Investigating work-family balance, job anxiety, and turnover intentions as predictors of health care and senior services customer-contact employee voluntary turnover. *Cornell Hospitality Quarterly*, 54(2), 149-160. <https://doi.org/10.1177/1938965513478682>
- Vavra, T. G. (1997). *Improving your measurement of customer satisfaction*. ASQ Quality Press.
- Verhaak, E., Schimmel, W. C. M., Sitskoorn, M. M., Bakker, M., Hanssens, P. E. J., & Gehring, K. (2019). Multidimensional assessment of fatigue in patients with brain metastases before and after gamma knife radiosurgery. *Journal of Neuro-Oncology*, 144(2), 377-384. <https://doi.org/10.1007/s11060-019-03240-w>
- Vilares, M. J., & Coelho, P. S. (2005). *Satisfação e lealdade do cliente - metodologias*

- de avaliação, gestão e análise*. Escolar Editora.
- Voydanoff, P. (2001). Incorporating community into work and family research: A review of basic relationships. *Human Relations*, 54(12), 1609-1637.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of marriage and family*, 67(4), 822-836.
- Wadsworth, L. L., & Facer, R. L. (2016). Work-family balance and alternative work schedules: Exploring the impact of 4-day workweeks on state employees. *Public Personnel Management*, 45(4), 382-404. <https://doi.org/10.1177/0091026016678856>
- Walls, M., Safirova, E., & Jiang, Y. (2007). What drives telecommuting? Relative impact of worker demographics, employer characteristics, and job types. *Transportation Research Record*, 20(1), 111-120. <https://doi.org/10.3141/2010-13>
- Wan, M., Zhang, Y., Shaffer, M., Li, M., & Zhang, G. (2022). Conflict during the day keeps you unbalanced at night: A daily investigation of work task conflict, coworker support and work-family balance. *International Journal of Conflict Management*, 33(3), 519-537. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-09-2021-0148>
- Wang, H., & Li, Y. (2019). Role overload and Chinese nurses' satisfaction with work-family balance: The role of negative emotions and core self-evaluations. *Current Psychology*, 40, 5515-5525. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00494-5>
- Wang, M., Kwan, H. K., & Zhou, A. (2017). Effects of servant leadership on work-family balance in China. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 55(4), 387-407. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12122>
- Wang, P., Chu, P., Wang, J., Pan, R., Sun, Y., Yan, M., Jiao, L., Zhan, X., & Zhang, D. (2020). Association between job stress and organizational commitment in three types of Chinese university teachers: Mediating effects of job burnout and job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 11, 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg>

.2020.576768

- Wang, X., Yip, P., & Chan, C. (2016). Suicide prevention for local public and volunteer relief workers in disaster-affected areas. *Journal of Public Health Management and Practice*, 22, E39-E46. <https://doi.org/10.1097/PHH.0b013e31829a303c>
- Warrens, M. J. (2015). Five ways to look at cohen's kappa. *Journal of Psychology and Psychotherapy*, 5(4), 8-11. <https://doi.org/10.4172/2161-0487.1000197>
- Way, W. (1990). Quality of life and ecological systems: Framework for examining work-family relationships. *Journal of Vocational Home Economics Education*, 8(1), 64-74.
- Wayne, J. H., Butts, M., Casper, W., & Allen, T. (2017). In search of balance: A conceptual and empirical integration of multiple meanings of work-family balance. *Personnel Psychology*, 70(1), 167-210. <https://doi.org/10.1111/peps.12132>
- Wayne, J. H., Matthews, R., Crawford, W., & Casper, W. (2020). Predictors and processes of satisfaction with work-family balance: Examining the role of personal, work, and family resources and conflict and enrichment. *Human Resource Management*, 59(1), 25-42. <https://doi.org/10.1002/hrm.21971>
- Wayne, J. H., Michel, J. S., & Matthews, R. A. (2022). Balancing work and family: A theoretical explanation and longitudinal examination of its relation to spillover and role functioning. *Journal of Applied Psychology*, 107(7), 1094-1114. <https://doi.org/10.1037/apl0001007>
- Weinzimmer, L. G., Baumann, H. M., Gullifor, D. P., & Koubova, V. (2017). Emotional intelligence and job performance: The mediating role of work-family balance. *Journal of Social Psychology*, 157(3), 322-337. <https://doi.org/10.1080/00224545.2016.1208141>
- Wenzel, K., Townsend, K., Hawkins, B. L., & Russel, B. (2020). Changes in family leisure functioning following a family camp for children with autism spectrum disorder (asd). *Therapeutic recreation journal*, 54(1), 17-31. <https://doi.org/>

10.18666/TRJ-2020-V54-I1-9418

- Westenberger, A., Nöhre, M., Brähler, E., Morfeld, M., & Zwaan, M. D. (2022). Psychometric properties, factor structure, and german population norms of the multi-dimensional fatigue inventory (mfi-20). *Frontiers in Psychiatry, 13*, 1062426.
- Wharton, A. S. (2008). Understanding diversity of work in the 21st century and its impact on the work-family area of study. In M. Pitt-Catsouphes, E. E. Kossek, & S. Sweet (Eds.), *The work and family handbook - multi-disciplinary perspectives, methods, and approaches* (p. 17-39). Taylor and Francis Group.
- Xie, Y., Tian, J., Jiao, Y., Liu, Y., Yu, H., & Shi, L. (2021). The impact of work stress on job satisfaction and sleep quality for couriers in china: The role of psychological capital. *Frontiers in Psychology, 12*, 1-8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.730147>
- Yu, Y., Wang, Y., & Zhang, J. (2017). Relationship between work-family balance and job satisfaction among employees in China: A moderated mediation model. *Psych Journal, 6*(3), 194-204. <https://doi.org/10.1002/pchj.174>
- Yucel, D. (2018). The dyadic nature of relationships: Relationship satisfaction among married and cohabiting couples. *Applied Research in Quality of Life, 13*, 37-58. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9505-z>
- Yücel, I. (2012). Examining the relationships among job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention: An empirical study. *International Journal of Business and Management, 7*(20), 44-58. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v7n20p44>
- Zabriskie, R. B., & Ward, P. J. (2013). Satisfaction with family life scale. *Marriage and Family Review, 49*(5), 446-463. <https://doi.org/10.1080/01494929.2013.768321>
- Zhang, B., nan Dong, J., Sun, P., Feng, C., & cui Liu, Y. (2017). Effect of therapeutic care for treating fatigue in patients with breast cancer receiving chemotherapy. *Medicine, 96*. <https://doi.org/10.1097/MD.0000000000007750>

- Zhang, M., Foley, S., Li, H., & Zhu, J. (2020). Social support, work-family balance and satisfaction among chinese middle- and upper-level managers: Testing cross-domain and within-domain effects. *International Journal of Human Resource Management*, 31(21), 2714–2736. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1464490>
- Zhang, S., Moeckel, R., Moreno, A. T., Shuai, B., & Gao, J. (2020). A work-life conflict perspective on telework. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 141, 51-68. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2020.09.007>
- Zhong, L., Wayne, S. J., & Liden, R. C. (2016). Job engagement, perceived organizational support, high-performance human resource practices, and cultural value orientations: A cross-level investigation. *Journal of Organizational Behavior*, 37(6), 823-844. <https://doi.org/10.1002/job>
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30-41.
- Zivnuska, S., K.M.Kacmar, Ferguson, M., & Carlson, D. (2016). Mindfulness at work: resource accumulation, well-being, and attitudes. *Career Development International*, 21, 106-124. <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2015-0086>
- Zumbo, B. D., Gadermann, A. M., & Zeisser, C. (2007). Ordinal versions of coefficients Alpha and Theta for Likert rating scales. *Journal of Modern Applied Statistical Methods*, 6(1), 21-29. <https://doi.org/10.22237/jmasm/1177992180>
- Zumbo, B. D., & Kroc, E. (2019). A measurement is a choice and Stevens' scales of measurement do not help make it : A response to Chalmers. *Educational and Psychological Measurement*, 79(6), 1184-1197. <https://doi.org/10.1177/0013164419844305>

ANEXOS

A. Resumo Revisão Sistemática da Literatura

Estudo/País/n	Cluster	Qualidade [†]	Objetivo Estudo	Escala BTF	Antecedentes	Consequentes
Amin et al. (2017)* Indonésia Enfermeiros n = 417	Work-family balance	12 em 15	Estudar os efeitos direto e indireto, via BTF, do apoio conjugal no sucesso na carreira.	Carlson et al. (2009)	Apoio Cônjuge (+)	Subjective career Success (+), Career commitment (+)
Bashir et al. (2021)* Paquistão Sector produção n = 300	Work-family balance		Investigar o impacto do controlo do horário de trabalho e do apoio do supervisor, nos resultados dos trabalhadores via BTF.	Valcour (2007)	Apoio do supervisor (+), Controlo do horário de trabalho (+)	Envolvimento trabalho (+), Comprometimento afetivo (+)
Bashir et al. (2022)* Paquistão Sector Têxtil n = 323	Conservation/ Covid19/ well-being	13 em 15	Investigar como as redes de apoio individual dos domínios família e trabalho afetam a interação dos trabalhadores em ambos os contextos.	Valcour (2007)	Suporte família amigos (+), Suporte colegas Trabalho (+), Suporte Supervisor (+)	Performance família (+), Performance trabalho (+)

Continua na próxima página

Continuação da página anterior

Estudo/País/n	Cluster	Qualidade†	Objetivo Estudo	Escala BTF	Antecedentes	Consequentes
Beham e Drobníč (2010) Alemanha Sector serviços n = 716	Work-family conflict	12 em 15	Examinar as relações entre as várias exigências e recursos do trabalho com o BTF. Pretende ainda avaliar-se o efeito mediador do CTF entre as v. dependentes e independentes	Valcour (2007)	Perceção elevada exigência de tempo trabalho (-), Exigências psicológico trabalho (-), Insegurança trabalho (-), Controlo trabalho (+), Suporte Social Trabalho (+), WIF (-)	
Beham et al. (2012) Suécia, UK, Holanda, Alemanha, Portugal Sector serviços: Finanças, IT, Saúde e Retalho n = 4476	Work-family balance	10 em 15	Analisar a relação entre o trabalho a tempo parcial e o BTF numa perspetiva europeia.	Valcour (2007)	Part-time marginal (<20h/ sem) (+), Part-time substancial (20-34h/ sem) (+)	

Continua na próxima página

Continuação da página anterior

Estudo/País/n	Cluster	Qualidade [†]	Objetivo Estudo	Escala BTF	Antecedentes	Consequentes
Bianchi e Caso (2021) Itália Prof. Ensino Básico e Secundário <i>n</i> = 244	Conservation/ Covid19/ well-being	11 em 15	Investigar o Burnout, o BTF, e o bem-estar bem como a ansiedade em relação aos computadores e as atitudes face à utilização das TIC no ensino à distância.	Carlson et al. (2009)		Exaustão emocional (-), Bem-estar (emocional (+), social (+), psicológico (+))
Bragger et al. (2019) Estados Unidos ND <i>n</i> = 155 casais	Work-family conflict	11 em 15	Examinar, se o significado do trabalho e da família preveem a tendência para gerir os resultados da relação trabalho-família.	Carlson et al. (2009)	Significado família (ns), Significado trabalho (+)	

Continua na próxima página

Continuação da página anterior

Estudo/País/n	Cluster	Qualidade†	Objetivo Estudo	Escala BTF	Antecedentes	Consequentes
Carlson et al. (2022)* Estados Unidos ND n = 403 casais	Work-family balance	12 em 15	Analisar o impacto das comparações sociais no BTF através de processos de spillover e crossover	Carlson et al. (2009), Lapierre et al. (2016), Valcour (2007)	Sobrecarga de trabalho (-)	Exaustão emocional com o trabalho (-), Exaustão emocional com família (-)
Carlson et al. (2009) Estados Unidos ND n = 685	Work-family conflict	14 em 15	Aprofundar o conhecimento do BTF. Mostrar que o BTF é um construto diferente do CTF e do ETF.	Carlson et al. (2009)		Satisfação com a família (+), Performance familiar (+), Funcionamento familiar (+), Satisfação com o trabalho (+), Comprometimento Organizacional (+), Intenção <i>turnover</i> (ns)

Continua na próxima página

Continuação da página anterior

Estudo/País/n	Cluster	Qualidade [†]	Objetivo Estudo	Escala BTF	Antecedentes	Consequentes
Chevalier et al. (2021) França Enfermeiros <i>n</i> = 1076	Work-family balance	11 em 15	Investigar a relação entre liderança autêntica (AL) e a satisfação com o BTF, incluindo o capital psicológico (PsyCap) como var. mediadora.	Valcour (2007)	Capital Psicológico (+), Liderança autêntica (+)	
Choi et al. (2017) Coreia Sector da Indústria, Finanças e serviços <i>n</i> = 118 díades (trabalhador e supervisor)	Work-family balance	11 em 15	Desenvolver um modelo de mediação moderada para avaliar como as licenças remuneradas e o apoio à família afeta a satisfação com o BTF e por sua vez o compr. organizacional afetivo e os comp. cidadania.	Valcour (2007)	Apoio do supervisor à família (+), Utilização de licenças (+)	Comprometimento organizacional afetivo (+), Comportamento de cidadania organizacional direcionado ao supervisor (+)

Continua na próxima página

Continuação da página anterior

Estudo/País/n	Cluster	Qualidade [†]	Objetivo Estudo	Escala BTF	Antecedentes	Consequentes
Fan (2018) China Sector tecnologias de informação <i>n</i> = 356	Work-family balance	11 em 15	Investigar o mecanismo pelo qual o <i>Person-organization</i> <i>fit</i> influencia o BTF e as atitudes profissionais dos trabalhadores.	Carlson et al. (2009)	Person-Organization Fit (+), Suporte do Supervisor (ns), Person-Organization Fit* Suporte do Supervisor (+)	Satisfação com o trabalho (+), Comprometimento Organizacional (+), Intenção de <i>turnover</i> (-)
Farivar et al. (2016) Irão Sector indústria da saúde <i>n</i> = 513	Work-family balance	8 em 15	Explorar os factores que afetam o BTF utilizando as dimensões culturais de Hofstede como enquadramento teórico.	Carlson et al. (2009)	Satisfação com o trabalho (+), Insegurança no trabalho (ns), Work-family spillover (-)	

Continua na próxima página

Continuação da página anterior

Estudo/País/n	Cluster	Qualidade [†]	Objetivo Estudo	Escala BTF	Antecedentes	Consequentes
Ferguson et al. (2016) Estados Unidos ND <i>n</i> = 639 casais ambos trabalhadores a full-time	Work-family balance	12 em 15	Examinar como o apoio do cônjuge afeta o BTF do trabalhador e os resultados para ambos, investigando se esse apoio aumenta o BTF entre casais que trabalham juntos ou separados.	Carlson et al. (2009) (medido no trabalhador)	Apoio do cônjuge (+) (medido no trabalhador)	Satisfação com o trabalho (+), Satisfação familiar (+), Transmissão Stress (-), Tensão relação (-)
Ferguson et al. (2012) Estados Unidos ND <i>n</i> = 270 casais	Work-family balance	12 em 15	Investigar o efeito de mediação do BTF entre o suporte social dos colegas e dos companheiros na satisfação: com o trabalho, com a família e conjugal.	Carlson et al. (2009) (medido no trabalhador e companheiro)	Apoio do companheiro (+) (medido no trabalhador), Apoio dos colegas (medido no trabalhador)	Satisfação com o trabalho (+), Satisfação Conjugal (+) (medido no trabalhador), Satisfação familiar (+) (medida no companheiro)

Continua na próxima página

Continuação da página anterior

Estudo/País/n	Cluster	Qualidade [†]	Objetivo Estudo	Escala BTF	Antecedentes	Consequentes
Greenhaus et al. (2012) Estados Unidos ND <i>n</i> = 170	Work-family balance	11 em 15	Examinar os mecanismos pelos quais o suporte social dos supervisores da organização e da família se relacionam com o BTF do trabalhador.	M. M. Hill e Hill (2000), Saltzstein et al. (2001)	Apoio do cônjuge (+), Perceção suporte organizacional (+), Suporte social do supervisor (+), WFI (-), FWI (-)	
Hans e Gupta (2022) Índia Finanças, Telecoms, Publicidade, Saúde e Indústria transformadora <i>n</i> = 207	Work-family balance	11 em 15	Investigar o papel do apoio dos colegas de trabalho e do apoio conjugal na satisfação com o BTF dos trabalhadores, no envolvimento no trabalho e a satisfação com a vida.	Valcour (2007)	Apoio do cônjuge (+), Apoio dos colegas (+)	Satisfação com a vida (+), Envolvimento com o trabalho (+)

Continua na próxima página

Continuação da página anterior

Estudo/País/n	Cluster	Qualidade [†]	Objetivo Estudo	Escala BTF	Antecedentes	Consequentes
Hu e Subramony (2022) Estados Unidos ND <i>n</i> = 349	Conserva- tion/Co- vid19/well- -being	13 em 16	Examinar a influência das taxas de pandemia da COVID-19 na comunidade sobre a satisfação dos teletrabalhadores com o BTF e consequentemente, sobre o seu bem-estar.	Valcour (2007)	Proporção de casos de Covid-19 confirmados (-)	Exaustão emocional (-), Satisfação com a vida (+)
Idrovo e Bosch (2019) Chile Colômbia Gestores de diversos sectores <i>n</i> = 486	Work-family balance	11 em 15	Explorar como o suporte do supervisor e as políticas organizacionais de trabalho família moderadas pela cult. org. amiga da família influenciam a satisfação com o BTF.	Valcour (2007)	Suporte social do supervisor (+), Cultura Organizacional amiga da família (+)	

Continua na próxima página

Continuação da página anterior

Estudo/País/n	Cluster	Qualidade [†]	Objetivo Estudo	Escala BTF	Antecedentes	Consequentes
Ilies et al. (2017) China Sector bancário <i>n</i> = 125 casais	Work-family balance	11 em 16	Testar um modelo onde o envolvimento no trabalho melhora a vida familiar e o BTF ao estimular a capitalização interpessoal trabalho-família, influenciando positivamente os resultados familiares.	Carlson et al. (2009)	Partilha com o cônjuge problemas do trabalho (+), Envolvimento com o trabalho diário (+)	
Katou (2022) Grécia Indústria Transformadora, Comércio e Serviços <i>n</i> = 2312	Work-family conflict	12 em 15	Investigar como o ETF, o EFT e o BTF influenciam a relação entre as autoavaliações essenciais (Core self-evaluations) e o desempenho organizacional.	Brough et al. (2014), Carlson et al. (2009), Greenhaus et al. (2003)	Core self-evaluations (+), ETF/EFT (+). ETF/EFT e BTF medeiam em série a relação entre os CSE e o desempenho organizacional.	Performance organizacional (+)

Continua na próxima página

Continuação da página anterior

Estudo/País/n	Cluster	Qualidade [†]	Objetivo Estudo	Escala BTF	Antecedentes	Consequentes
Klein et al. (2020) Estados Unidos Enfermeiros especializados <i>n</i> = 1216	ND	12 em 15	Investigar as relações entre o Burnout, o envolvimento com o trabalho, os stressores de trabalho (ambiguidade/pressão/autonomia) e o BTF em enfermeiros especializados.	Carlson et al. (2009)		Envolvimento com o trabalho (ns), Burnout (ns), Stressores trabalho (-)
Krisor et al. (2015) Alemanha ND <i>n</i> = 35	Work-family conflict	13 em 15	Avaliar se a interação trabalho-família e a resiliência está associada a um biomarcador objetivo do stress - o cortisol.	Carlson et al. (2009)	Resiliência (+)	Cortisol (indicador fisiológico de stress) (ns)

Continua na próxima página

Continuação da página anterior

Estudo/País/n	Cluster	Qualidade [†]	Objetivo Estudo	Escala BTF	Antecedentes	Consequentes
Kumari (2021) Índia Mulheres sector hoteleiro <i>n</i> = 272	Work-family balance	8 em 15	Estudar os antecedentes do balanço trabalho-família de mulheres do setor hoteleiro na Índia.	Carlson et al. (2009) (12 itens)	Gestão do Stress (+), Relações Pessoais (+), Bem-estar psicológico (ns), Natureza do trabalho (-), Ambiente de trabalho (+)	
Landolfi et al. (2021) Itália Professores do ensino básico e secundário (no período da pandemia) <i>n</i> = 357	Work-family balance	14 em 15	Examinar como fatores relacionados com o trabalho e fatores familiares influenciam a satisfação com a vida, considerando o BTF como mediador.	Carlson et al. (2009)	Apoio familiar (+), Carga trabalho familiar (-), Controlo do trabalho (+), Suporte dos colegas (ns), Suporte do supervisor (+), Carga de trabalho (ns)	Satisfação com a vida (+). Registaram-se efeitos indiretos (via BTF) (+) do apoio familiar, apoio do supervisor e o controlo do trabalho sob a satisfação com a vida.

Continua na próxima página

Continuação da página anterior

Estudo/País/n	Cluster	Qualidade [†]	Objetivo Estudo	Escala BTF	Antecedentes	Consequentes
Landolfi et al. (2022) Itália vários sectores (2/3 dos quais do sector terciário) <i>n</i> = 568	Work-family conflict	13 em 15	Examinar os antecedentes do BTF consistente com o modelo conceptual de Greenhaus e Allen (2011).	Carlson et al. (2009)	Exigências do trabalho, Recursos de trabalho, Exigências familiares, Recursos familiares, CTF (- via SF), ETF (+ via SF), CFT (ns), EFT (ns), Satisfação com o trabalho (+), Satisfação com a família (+)	

Continua na próxima página

Continuação da página anterior

Estudo/País/n	Cluster	Qualidade [†]	Objetivo estudo	Escala BTF	Antecedentes	Consequentes
Landolfi et al. (2022) Itália ND n = 104	Work-family conflict	14 em 16	Examinar, de acordo com a Teoria dos Eventos Afetivos, se os afetos positivos e negativos vivenciados durante a jornada de trabalho mediavam a relação entre os níveis diários de CTF e ETF e o BTF.	Carlson et al. (2009)	Afeto positivo (+), Afeto negativo (ns), CTF (-), ETF (+). O afeto positivo medeia a relação negativa entre WFC e BTF e a relação positiva entre ETF e BTF.	

Continua na próxima página

Continuação da página anterior

Estudo/País/n	Cluster	Qualidade [†]	Objetivo Estudo	Escala BTF	Antecedentes	Consequentes
Heras et al. (2017) El Salvador Instituição ensino superior, Farmacêutica, Banco <i>n</i> = 520 díades (trabalhadores +supervisores)	Work-family balance	11 em 15	Examinar o efeito do suporte do supervisor à sua própria família nas negociações de horário de trabalho e a mediação destas negociações na satisfação com o BTF e com as intenções de <i>turnover</i> do trabalhador.	Valcour (2007) (medido no trabalhador)	Prestação cuidados a idosos pelos supervisores (+), Prestação de cuidados a crianças pelos supervisores (ns), Schedule i-deals (+) (medido no trabalhador)	
Heras et al. (2015) Chile, El Salvador, Espanha, México, Perú <i>n</i> = 3157 díades	S/ cluster atribuído	11 em 15	Examinar o papel do apoio organizacional percebido e do suporte do supervisor na satisfação com o BTF.	Valcour (2007)	Perceção suporte organizacional (+), Cultura organizacional (+), Suporte social do supervisor (+)	

Continua na próxima página

Continuação da página anterior

Estudo/País/n	Cluster	Qualidade [†]	Objetivo Estudo	Escala BTF	Antecedentes	Consequentes
Leung et al. (2020) França n = 213	Conserva- tion/Co- vid19/well- -being	12 em 15	Com base na teoria da conservação de recursos é analisado um modelo das relações do suporte emocional e instrumental da família na satisfação com o BTF dos proprietários de PMEs.	Carlson et al. (2009)	Suporte emocional da família (+), Suporte instrumental da família (-)	Burnout (-), Satisfação familiar (+), Satisfação trabalho (+), Stress com o trabalho (-)
P. Liu et al. (2019)* China n = 393	Work-family balance	12 em 15	Investigar se as preferências de integração trabalho-família e os recursos organizacionais afetam o BTF e os resultados relacionados com a família.	Valcour (2007)	Preferências pessoais na integração trabalho-família (+), Recursos organizacionais na integração do trabalho-família (-)	Funcionamento familiar (+), Satisfação conjugal (+)

Continua na próxima página

Continuação da página anterior

Estudo/País/n	Cluster	Qualidade [†]	Objetivo Estudo	Escala BTF	Antecedentes	Consequentes
Presti et al. (2020) Itália <i>n</i> = 390 casais heterossexuais e com dois rendimentos	Work-family balance	13 em 15	Examinar o papel intermédio do BTF, relacionando o apoio organizacional trabalho-família, o enriquecimento e o conflito trabalho-família como preditores, e a satisfação com a vida familiar.	Carlson et al. (2009)	Suporte organizacional à família (+), CTF (-), ETF (+)	Satisfação com a família (+)

Continua na próxima página

Continuação da página anterior

Estudo/País/n	Cluster	Qualidade [†]	Objetivo Estudo	Escala BTF	Antecedentes	Consequentes
Presti et al. (2022)* Itália n = 369 casais	Work-family balance	14 em 16	Examinar os processos através dos quais o apoio social no trabalho se associam positivamente ao BTF do trabalhador e através deste último, com a satisfação familiar.	Carlson et al. (2009)	Suporte social dos colegas (+), Suporte social supervisor (ns), Suporte organizacional à família (+)	Suporte emocional à família percebido pelo cônjuge (ns), Suporte instrumental à família percebido pelo cônjuge (+), Satisfação com a vida familiar do cônjuge
Lyu et al. (2019) China n = 206	S/ ND	14 em 15	Examinar o efeito da liderança autêntica no BTF dos seguidores, focando o papel mediador <i>leader-member Exchange</i> , do ETF e o papel moderador da tradição.	Carlson et al. (2009)	Liderança autêntica (+), <i>Leader-member exchange</i> (+), EFT (+)	

Continua na próxima página

Continuação da página anterior

Estudo/País/n	Cluster	Qualidade [†]	Objetivo Estudo	Escala BTF	Antecedentes	Consequentes
Marcinkus et al. (2007) Estados Unidos <i>n</i> = 1089 (mulheres com idades entre os 25 e os 50 anos)	ND	12 em 15	Analisar a relação entre uma rede de apoio social para mulheres de meia-idade e as suas atitudes em relação ao BTF e aos resultados do trabalho.	Desenvol- vida no estudo	Perceção de suporte da família e amigos (+), Perceção de suporte dos colegas, supervisor e organização (+)	Satisfação com o trabalho (+), Realização profissional (+), Comprometimento organizacional afetivo (+)
T. K. McNamara et al. (2013) Estados Unidos <i>n</i> = 1879	Work-family balance	11 em 15	Investigar a relação entre as horas trabalhadas por semana e a satisfação com o BTF.	Valcour (2007)	Nº de horas trab./semana (-), Cultura de apoio à família (+), Flexibilidade de trabalho (+)	

Continua na próxima página

Continuação da página anterior

Estudo/País/n	Cluster	Qualidade [†]	Objetivo Estudo	Escala BTF	Antecedentes	Consequentes
Odle-Dusseau et al. (2012) Estados Unidos n = 330	Conserva- tion/Co- vid19/well- -being	12 em 15	Testar as correlações entre as discrepâncias entre as horas reais e as desejadas passadas nos domínios trabalho e família com o BTF e outros resultados a nível individual, da família e da organização.	Greenhaus et al. (2004)	Diferença absoluta entre o total de horas efetivas e as desejadas passadas no trabalho (-), Diferença absoluta entre o total de horas efetivas e as desejadas passadas em família (-)	Qualidade de vida (+), Percepção de stress (-), Depressão (-), Comprometimento organizacional afetivo (+), Intenção de <i>turnover</i> (-)

Continua na próxima página

Continuação da página anterior

Estudo/País/n	Cluster	Qualidade [†]	Objetivo Estudo	Escala BTF	Antecedentes	Consequentes
Odle-Dusseau et al. (2019) Estados Unidos <i>n</i> = 571	Work-family balance	12 em 15	Estudar o efeito mediador da satisfação com o BTF na relação entre a percepção de insegurança financeira e os outcomes individuais e de trabalho.	Valcour (2007)	Insegurança financeira (-), Percepção de Stress (-)	Saúde física: Sintomas músculo-esquelético (-), Perturbação do sono (-), saúde geral (+), Comprometimento organizacional (+), Justiça organizacional (+), Satisfação com o trabalho (+)
Pattusamy e Jacob (2017) Índia, Estados Unidos <i>n</i> = 492 (Índia) + 292 (USA)	Work-family balance	13 em 15	Testar o modelo de BTF proposto por Greenhaus & Allen (2011).	Allen e Kiburz (2012)	Satisfação com a família (+), Satisfação com o trabalho (+), CTF (-), ETF (+)	Satisfação com a vida (+)

Continua na próxima página

Continuação da página anterior

Estudo/País/n	Cluster	Qualidade [†]	Objetivo Estudo	Escala BTF	Antecedentes	Consequentes
Pecino et al. (2018) Espanha n = 404	S/ cluster atribuído	12 em 15	Investigar a relação entre o clima de justiça interpessoal e o BTF mediado pelo bem-estar do trabalhador (Burnout e Envolvimento).	Carlson et al. (2009)	Burnout (-), Envolvimento com o trabalho (+), Clima de justiça interpessoal (+)	
Qiu e Dauth (2022) Alemanha, China n = 148 Alemanha + 160 China	Work-family balance	10 em 15	Estudar a relação entre a intensidade do trabalho virtual, a satisfação no trabalho e o BTF.	Haar (2013)	Intensidade do trabalho virtual	Satisfação com o trabalho (+)
Rahman e Ali (2021) Bangladesh n = 250	Work-family conflict	13 em 15	Investigar o efeito de mediação do BTF em ambas formas do CTF e a satisfação com o trabalho.	Grzywacz e Carlson (2007); E. J. Hill et al. (2001)	CTF (-), CFT (-)	Satisfação com o trabalho (+)

Continua na próxima página

Continuação da página anterior

Estudo/País/n	Cluster	Qualidade [†]	Objetivo Estudo	Escala BTF	Antecedentes	Consequentes
Rahman et al. (2020) Malásia Professores do ensino superior privado <i>n</i> = 280	Work-family balance	14 em 15	Confirmar que o CTF, o CFT e o BTF são preditores da satisfação com o trabalho.	Hill et al. (2001) e Grzywacz & Carlson (2007)	CTF (-), CFT (-)	Satisfação com o trabalho (+)
B. Raza et al. (2018) Paquistão Enfermeiros de hospitais públicos <i>n</i> = 306	Work-family balance	13 em 15	Investigar a influência do Mindfulness no incremento da satisfação dos trabalhadores com o seu trabalho e redução das intenções de <i>turnover</i> pelo efeito de mediação do BTF.	Carlson et al. (2009)	Mindfulness (+)	Satisfação com o trabalho (+), Intenção de <i>turnover</i> (-)

Continua na próxima página

Continuação da página anterior

Estudo/País/n	Cluster	Qualidade [†]	Objetivo Estudo	Escala BTF	Antecedentes	Consequentes
A. Sarwar e Imran (2019) Paquistão Professores universitários de faculdades públicas <i>n</i> = 450	Work-family balance	14 em 15	Explorar os efeitos do CTF, do ETF, do CFT e do EFT como antecedentes do BTF e da interação combinada entre o conflito e o enriquecimento sobre o BTF.	Valcour (2007)	CTF (-), ETF (+), CFT (ns), EFT (+), CTF*ETF (+), CFT*EFT (ns)	
F. Sarwar et al. (2021) Paquistão Professores universitários de faculdades públicas <i>n</i> = 450	Work-family balance	15 em 15	Investigar os preditores relacionados com o trabalho e a personalidade do trabalhador e o mecanismo que molda a satisfação com o BTF.	Valcour (2007)	Cap. psicológico (+), CTF (-), ETF (+), Exig. trab (-), Rec. trab. (+)	

Continua na próxima página

Continuação da página anterior

Estudo/País/n	Cluster	Qualidade [†]	Objetivo Estudo	Escala BTF	Antecedentes	Consequentes
M. J. Thompson et al. (2022) Estados Unidos Estudo1: resultados subjetivos de saúde <i>n</i> = 351 casais Estudo2: resultados objetivos de saúde <i>n</i> = 155	Estudo1: Cross-lagged Estudo2: Longitudinal	14 em 16	Mostrar os efeitos negativos na saúde resultantes da supervisão abusiva evidenciando o efeito mediador em série do BTF e do burnout nesta relação.	Carlson et al. (2009)	Estudo 1: Supervisão abusiva (-) (momento 1), Estudo 2: Supervisão abusiva (-)	Estudo 1: Burnout (-), Percepção de saúde geral (-), Ansiedade (+), Depressão (+) Estudo 2: Burnout (-)

Continua na próxima página

Continuação da página anterior

Estudo/País/n	Cluster	Qualidade [†]	Objetivo Estudo	Escala BTF	Antecedentes	Consequentes
M. J. Thompson et al. (2021) Estados Unidos Vários <i>n</i> = 223 tríades (trabalhador, cônjuge, colega de trabalho)	Work-family balance	12 em 15	Estudar o efeito mediador do BTF na relação entre o o funcionamento familiar e os outcomes de trabalho.	Carlson et al. (2009)	Funcionamento familiar (+) (medido no cônjuge)	Satisfação com o trabalho (+) (medido no colega), Comportamentos de cidadania organizacional, Comportamentos incivilizados do trabalho (-) (medido no colega), Comprometimento organizacional (ns) (medido no colega)
Vanderpool e Way (2013) Estados Unidos Enfermeiros e auxiliares de enfermagem <i>n</i> = 620	Work-family balance	13 em 15	Investigar a cadeia de relações entre o BTF, a ansiedade no trabalho, as intenções de rotação e a rotação voluntária.	Valcour (2007) (time 1)		Ansiedade no trabalho (-) (time 1), Intenção de <i>turnover</i> (-) (time 1), Saída voluntária (-) (time 2)

Continua na próxima página

Continuação da página anterior

Estudo/País/n	Cluster	Qualidade [†]	Objetivo Estudo	Escala BTF	Antecedentes	Consequentes
Wadsworth e Facer (2016) Estados Unidos Trabalhadores do setor público <i>n</i> = 10583	Work-family balance	10 em 15	Avaliar o impacto da semana de trabalho de 4 dias (4/10) na relação trabalho-família	Valcour (2007)	Atitudes dos trabalhadores face à adoção do calendário 4 dias/10 horas (+esperada), Impacto nos trabalhadores da adoção do horário 4 dias/10 horas (+esperada)	
Wan et al. (2022) China Setor da siderurgia <i>n</i> = 50 (5 dias de trabalho 250 medições)	Work-family balance	14 em 16	Investigar o papel do CTF e do apoio dos colegas de trabalho no BTF. O BTF é um construto de ordem superior incluindo duas dimensões: a psicológica e a social	Valcour (2007) e Carlson (2009)	Conflito de tarefas no trabalho (-), Apoio dos colegas (+)	

Continua na próxima página

Continuação da página anterior

Estudo/País/n	Cluster	Qualidade [†]	Objetivo Estudo	Escala BTF	Antecedentes	Consequentes
H. Wang e Li (2019) China Enfermeiros de hospitais públicos <i>n</i> = 254	Work-family conflict	12 em 15	Investigar como a sobrecarga de papéis afeta a satisfação com o BTF e como esta relação se altera sob o impacto dos Core self-evaluations (CSE)	Valcour (2007)	Sobrecarga de papéis no trabalho (-), Emoções negativas (-) (Efeito mediador), CSE (efeito moderador)	
X. Wang et al. (2016) China Vendedores de seguros <i>n</i> = 200	Work-family balance	14 em 15	Testar o modelo de BTF de Greenhaus e Allen (2011). Explorar a relação entre <i>servant</i> <i>leadership</i> e o BTF (Modelo de dupla mediação).	Carlson et al. (2009)	<i>Servant leadership</i> (+), Identificação com o líder (+), Positivo Spillover trabalho-família (+)	

Continua na próxima página

Continuação da página anterior

Estudo/País/n	Cluster	Qualidade [†]	Objetivo Estudo	Escala BTF	Antecedentes	Consequentes
Wayne et al. (2017) Estados Unidos Consultores de Engenharia <i>n</i> = 954 trabalhadores 492 supervisores 453 cônjuges	S/ cluster atribuído	13 em 15	Comparar 4 conceptualizações diferentes do BTF: <i>Spillover</i> aditivo, <i>Spillover</i> multiplicativo, e avaliações globais do BTF: Satisfação e eficácia e relacionar com os seus principais <i>outcomes</i> .	Valcour (2007), Carlson et al. (2009)	CTF (-), ETF (+), CFT (ns), EFT (ns), CTF*ETF (+), CFT*EFT (ns)	Atitudes trabalho: Comprometimento organizacional (+), Satisfação com o trabalho (+) Atitudes família: Satisfação com a família (+) Desempenho: Familiar (ns), Profissional (ns)

Continua na próxima página

Continuação da página anterior

Estudo/País/n	Cluster	Qualidade [†]	Objetivo Estudo	Escala BTF	Antecedentes	Consequentes
Wayne et al. (2020) Estados Unidos Estudo1: Cross-sectional Estudo2: longitudinal Estudo1: Trabalhadores estudantes de mestrado de administração de empresas <i>n</i> = 236 Estudo 2: Trabalhadores a tempo inteiro <i>n</i> = 220	Work-family conflict	13 em 16	Com base na teoria dos recursos, conduziram-se 2 estudos para investigar a importância dos recursos pessoais (resiliência, comportamentos proactivos de saúde), de trabalho e da família na satisfação com o balanço trabalho-família mediados por CTF, ETF, CFT, CFT e ETF.	Valcour (2007)	Estudo 1: Resiliência (+), Comportamentos proactivos de saúde (+), Enriquecimento família (+), Enriquecimento trabalho (+), Apoio da família ao trabalho (ns), Apoio do supervisor à família (+), CTF (-), ETF (+), CFT (+), EFT (+) Estudo 2: Resiliência (+), Aut. no trabalho (+), Apoio do supervisor à família (+), Aut. Familiar (+), Apoio família ao trabalho (+), CTF (-), ETF (+), CFT (ns), EFT (+)	

Continua na próxima página

Continuação da página anterior

Estudo/País/n	Cluster	Qualidade [†]	Objetivo Estudo	Escala BTF	Antecedentes	Consequentes
Wayne et al. (2022) Estados Unidos Estudo 1: Diversa <i>n</i> = 681 Estudo 2: Diversa <i>n</i> = 493	Work-family conflict	12 em 16	Testar 2 modelos de BTF (eficácia e satisfação), verificando a forma como cada tipo de balanço se relaciona com o funcionamento do papel e os processos através dos quais cada um dos quais ocorre ao longo do tempo.	Valcour (2007), Carlson et al. (2009)	Estudo 1: Satisfação com a família (+), Satisfação com o trabalho (+), Efeitos indiretos via Satisfação, ETF (+), EFT (+), Controlo: CTF (ns), CFT (ns) Estudo 2: (Apenas o modelo da eficácia com o BTF) CTF (-), CFT (ns), ETF (ns), EFT (+) (não hip.), Efeitos indiretos via CTF: Desempenho familiar (-), Desempenho profissional (-)	

Continua na próxima página

Continuação da página anterior

Estudo/País/n	Cluster	Qualidade [†]	Objetivo Estudo	Escala BTF	Antecedentes	Consequentes
Weinzimmer et al. (2017) Estados Unidos ND [‡] n = 233	Work-family balance	13 em 15	Investigar as relações entre a inteligência emocional, o BTF e o desempenho no trabalho. Testar o modelo de mediação do BTF na relação entre a inteligência emocional e o desempenho no trabalho	Carlson et al. (2009)	Inteligência emocional (+)	Desempenho no trabalho (+)
Yu et al. (2017) China Petroquímica (vários departamentos) n = 263	Work-family balance	13 em 15	Explorar a relação entre o BTF e a satisfação com o trabalho	Carlson et al. (2009)		Envolvimento com o trabalho (+), Envolvimento com o trabalho*personalidade (extroversão) (+), Satisfação com o trabalho (+)

Continua na próxima página

Continuação da página anterior

Estudo/País/n	Cluster	Qualidade [†]	Objetivo Estudo	Escala BTF	Antecedentes	Consequentes
S. Zhang et al. (2020) China Gestores intermédios e gestores de topo <i>n</i> = 281	Work-family conflict	11 em 15	Estabelecer e testar um modelo de mediação das relações de Suporte social (família e supervisor) com a Satisfação (com o trabalho e família) via BTF.	Carlson et al. (2009)	Apoio familiar nas questões de trabalho (+), Apoio do supervisor nas questões familiares (ns)	Satisfação com a família (ns), Satisfação com o trabalho (+)
Zivnuska et al. (2016) Estados Unidos ND <i>n</i> = 503	Conserva- tion/Co- vid19/well- -being	12 em 15	Testar modelo, baseado na teoria da conservação dos recursos, que avalia como o <i>mindfulness</i> dos trabalhadores pode ajudar a desenvolver recursos associados a um maior bem-estar, e a melhores atitudes organizacionais.	Carlson et al. (2009)	Mindfulness no trabalho (+)	Distress psicológico (-), Comprometimento organizacional afetivo (+), Intenção de <i>turnover</i> (-)

Notas:

†A qualidade dos artigos foi avaliada como descrito em Law et al. (1998).

‡ND–Não disponibilizado

*Estudo cross-lagged; ** Estudo longitudinal

(+) efeito positivo e significativo; (-) efeito negativo e significativo; (ns) efeito não significativo

ETF – Enriquecimento trabalho-família; EFT – Enriquecimento família-trabalho; CTF – Conflito trabalho-família; CFT – Conflito família-trabalho

B. Questionário do Estudo

Relação Trabalho-Família

O presente questionário insere-se numa tese de Doutoramento em Políticas de Desenvolvimento de Recursos Humanos, no ISCSP-Universidade de Lisboa, e pretende estudar as Relações Trabalho-família, e os seus impactos a nível pessoal, familiar e organizacional.

Este questionário deve ser preenchido exclusivamente por pessoas que estejam atualmente a trabalhar.

O tempo médio de resposta a este questionário é de 10 minutos.

A sua participação é muito importante, sendo os resultados utilizados exclusivamente para fins académicos, garantindo-se confidencialidade, bem como o anonimato das respostas.

Não existem respostas certas ou erradas, apenas se pede que responda ao questionário na sua totalidade na forma que melhor se adapta à sua situação.

Agradeço desde já sua disponibilidade para colaborar neste estudo.

Se pretender algum esclarecimento adicional, por favor entre em contacto com: Ana Marôco (amaroco@iscsp.ulisboa.pt).

* 1. Compreendo e aceito participar voluntariamente neste estudo

- Sim
 Não

Relação Trabalho-Família

Características do seu trabalho

2. Selecione a opção que se aplica à sua situação profissional actual.

- trabalhador por conta própria
 trabalhador por conta de outrem
 trabalhador independente
 Outra (especifique)

3. A organização na qual exerce o seu trabalho está integrada no...

- Sector público
 Sector privado

4. Indique o regime em que exerce o seu trabalho

- Presencial (100%)
- Teletrabalho (100%)
- Trabalho híbrido (Presencial+Teletrabalho)

Relação Trabalho-Família

Características do seu trabalho

5. Quantos dias por mês trabalha fora das instalações físicas da organização?

- 1 a 4 dias
- 5 a 8 dias
- 9 a 12 dias
- 13 a 16 dias
- mais de 17 dias

Relação Trabalho-Família

Características do seu trabalho

6. Teve formação específica para exercer as tarefas que lhes estão afetas em teletrabalho?

- Sim
- Não

7. Tem equipamento informático (Hardware/ Software) adequado à execução das tarefas que lhe estão afetas em teletrabalho?

- Sim
- Não

8. O acesso à internet permite-lhe executar adequadamente as tarefas que lhe estão afetas em teletrabalho?

- Sempre
- Quase sempre
- Algumas vezes
- Poucas vezes
- Nunca

Relação Trabalho-Família

Características do seu trabalho

9. O seu horário de trabalho é...

Fixo

Não fixo

Outro (especifique)

10. Exerce cargo de chefia?

Sim

Não

11. Há quantos anos trabalha na atual organização?

12. Há quantos anos exerce a sua atual função nesta organização?

Relação Trabalho-Família

13. Considerando a sua atividade pessoal e profissional, indique o seu grau de concordância com as seguintes afirmações:

	Discordo totalmente	Discordo bastante	Discordo um pouco	Não discordo nem concordo	Concordo moderadamente	Concordo bastante	Concordo totalmente
Sou capaz de negociar e realizar o que se espera de mim no trabalho e na família.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Faço um bom trabalho na satisfação das expectativas de pessoas importantes no meu trabalho e na vida familiar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As pessoas que me são próximas diriam que eu faço um bom trabalho para equilibrar o trabalho e a família.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os meus colegas e membros da minha família diriam que estou a corresponder às expectativas deles.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É claro para mim, com base no <i>feedback</i> dos colegas de trabalho, que estou a cumprir quer as minhas responsabilidades no trabalho quer na família.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sou capaz de cumprir com as expectativas que os meus supervisores e a minha família têm a meu respeito.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Relação Trabalho-Família

14. No que se refere à sua relação com a família, indique o seu grau de concordância com as afirmações seguintes:

	Discordo totalmente	Discordo bastante	Discordo um pouco	Não discordo nem concordo	Concordo moderadamente	Concordo bastante	Concordo totalmente
Sinto-me com energia quando estou com a minha família.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sou uma pessoa entusiasmada com a minha família.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fico absorvido(a) com a minha família.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na maioria dos sentidos, a minha vida familiar é quase ideal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou satisfeito(a) com a minha vida familiar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Até agora, consegui as coisas importantes que quero na minha vida familiar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A minha família tenta ajudar-me verdadeiramente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho a ajuda emocional e o apoio que necessito da minha família.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Posso falar dos meus problemas com a minha família.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A minha família está disponível para me ajudar a tomar decisões.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Relação Trabalho-Família

15. No que se refere à sua situação perante o trabalho indique o seu grau de concordância com as afirmações seguintes:

	Discordo totalmente	Discordo bastante	Discordo um pouco	Não discordo nem concordo	Concordo moderadamente	Concordo bastante	Concordo totalmente
--	---------------------	-------------------	-------------------	---------------------------	------------------------	-------------------	---------------------

Questionário do Estudo

Sinto-me com energia no meu trabalho.	<input type="radio"/>						
Sou uma pessoa entusiasmada com o meu trabalho.	<input type="radio"/>						
Fico absorvido(a) com o meu trabalho.	<input type="radio"/>						
O meu trabalho deixa-me pouco tempo para outras actividades.	<input type="radio"/>						
Muitas vezes tenho a sensação de que estou casado(a) com o meu trabalho.	<input type="radio"/>						
Tenho muito trabalho e muito pouco tempo para fazê-lo.	<input type="radio"/>						
Sinto que nunca tenho um dia de folga.	<input type="radio"/>						
Provavelmente irei procurar um novo trabalho no futuro próximo.	<input type="radio"/>						
Neste momento, estou ativamente à procura de outro trabalho numa organização diferente.	<input type="radio"/>						
Não tenciono deixar o meu emprego.	<input type="radio"/>						
Sinto-me razoavelmente satisfeito(a) com o meu emprego actual.	<input type="radio"/>						
Na maioria dos dias, estou entusiasmado(a) com o meu trabalho.	<input type="radio"/>						
Sinto-me realmente satisfeito (a) com o meu trabalho.	<input type="radio"/>						

Relação Trabalho-Família

16. No que se refere à sua situação perante a organização onde desenvolve o seu trabalho, indique o seu grau de concordância com as afirmações seguintes:

	Discordo totalmente	Discordo bastante	Discordo pouco	Nem discordo nem concordo	Concordo moderadamente	Concordo bastante	Concordo totalmente
A organização valoriza o meu contributo para o bem estar institucional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A organização não aprecia devidamente o meu esforço profissional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A organização ignora os meus protestos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A organização preocupa-se realmente com o meu bem-estar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mesmo que desempenhasse o meu trabalho o melhor possível, a organização não iria aperceber-se.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A organização preocupa-se com a minha satisfação profissional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A organização demonstra muito pouca preocupação por mim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A organização preza a minha realização profissional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Não me sinto "emocionalmente ligado" a esta organização.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esta organização tem um grande significado pessoal para mim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Não me sinto como "fazendo parte da família" nesta organização.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na realidade sinto os problemas desta organização como se fossem meus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ficaria muito feliz em passar o resto da minha carreira nesta organização.	<input type="radio"/>						
Não me sinto como fazendo parte desta organização.	<input type="radio"/>						

Relação Trabalho-Família

17. No que se refere à sua situação pessoal, indique o seu grau de concordância com as afirmações seguintes:

	Discordo totalmente	Discordo bastante	Discordo pouco	Não discordo nem concordo	Concordo moderadamente	Concordo bastante	Concordo totalmente
Tenho boa capacidade de concentração.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fisicamente, apenas me sinto capaz de fazer poucas coisas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho de me esforçar muito para me concentrar nas coisas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fisicamente, sinto-me em má forma.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Distraio-me facilmente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fisicamente aguento muito.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quando estou a fazer qualquer coisa consigo concentrar-me no que estou a fazer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fisicamente, sinto-me em excelente forma.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Relação Trabalho-Família

18. No que se refere à sua situação pessoal, indique o seu grau de concordância com as afirmações seguintes:

Relação Trabalho-Família

Características sociodemográficas

18. Sexo

Feminino

Masculino

19. Idade

20. Estado civil

Solteiro(a)

Casado(a)/ União de facto

Divorciado(a)

Viúvo(a)

21. Habilitações Literárias

Ensino Básico

Ensino Secundário

Ensino Superior

22. Nacionalidade

23. Profissão

24. O rendimento mensal bruto do seu agregado familiar é

inferior ou igual a 800 €

de 801 a 1059€

de 1060 a 1744€

1745 a 2083€

2084 a 2933€

2934 a 6412€

superior ou igual a 6413€

25. Tipologia familiar (Composição do agregado familiar)

- Família nuclear (casal + filho(s))
- Família alargada (casal + filhos + avós (tios, primos, etc.))
- Família monoparental (pai ou mãe+ filho(s))
- Outro (especifique)

26. Tem filhos?

- Sim
- Não

Relação Trabalho-Família

Características sociodemográficas

27. Qual a idade do filho mais novo?