

SARA ISABEL DOS SANTOS GOULÃO

**OS VALORES DE VIDA E O CONFLITO TRABALHO-
FAMILIA/FAMILIA-TRABALHO: UM ESTUDO COM
TRABALHADORES**

Instituto Superior de Gestão
Departamento de Mestrados

Lisboa
2013

SARA ISABEL DOS SANTOS GOULÃO

**OS VALORES DE VIDA E O CONFLITO TRABALHO-
FAMILIA/FAMILIA-TRABALHO: UM ESTUDO COM
TRABALHADORES**

Dissertação apresentada para a obtenção do grau de Mestre no Curso de Mestrado em Gestão do Potencial Humano, conferido pelo Instituto Superior de Gestão.

Orientadora: Prof. Doutora Leonor Almeida

Instituto Superior de Gestão
Departamento de Mestrados

Lisboa
2013

Resumo

Com este estudo pretende-se caracterizar, em termos de valores de vida e dos níveis de conflito trabalho-família/família-trabalho, uma amostra de homens e mulheres trabalhadores portugueses, fazer o estudo comparativo das diferenças existentes com base nas variáveis género e ausência/presença de filhos bem como a análise da correlação existente entre as variáveis valores e conflito.

Para a operacionalização das variáveis utilizaram-se as versões portuguesas do *Life Values Inventory* (LVY) (Almeida, 2006) e do *Survey Work-Home Interaction* (S.W.I.N.G.) (Pereira, 2009).

Foi utilizada uma amostra de 430 trabalhadores portugueses, 202 do sexo Masculino e 228 do sexo Feminino com idades compreendidas entre os 21 e os 65 anos ($M= 35,69$; $DP= 9,04$). Os resultados sugerem haver uma relação entre os valores de vida e o conflito bidirecional trabalho-família, tendo-se obtido uma correlação positiva significativa entre alguns Valores de Vida e o Conflito Negativo Trabalho-Família, e entre o Conflito Negativo Família-Trabalho e o Conflito Positivo Família-Trabalho com todos os Valores de Vida, sendo estas correlações de baixa intensidade. Encontrou-se também diferenças significativas, a favor dos homens, no que concerne à diferença de prioridades dados aos valores de vida por homens e mulheres.

Palavras-chave: Valores de vida, Conflito Trabalho/Família, Conflito Família/Trabalho.

Abstract

This study aims to characterize, in terms of life values and work-family conflict and family-work conflict, a sample of Portuguese man and woman, carrying out a comparative study of the differences existent considering the variables sex, and the absence/presence of children's has so the analyses of the correlation existent between the variables values and conflict.

For the operationalization of the variables we used the Portuguese version of *Life Values Inventory* (LVY) (Almeida, 2006) and the *Survey Work-Home Interaction* (S.W.I.N.G.) (Pereira, 2009).

We used a sample of 430 Portuguese workers, 202 male and 228 female aged between 21 and 65 years old ($M= 35,69$; $SD= 9,04$). The results suggest that exists a relation between the life values and the bidirectional work-family conflict, having obtained a significant positive correlation between some of the Life Values and the Work-Family Negative Conflict, and with Family-Work Negative Conflict and the Family-Work Positive Conflict with all the Life Values, and these showed low correlation. We also found significant differences towards men, with regard to the difference in priorities given to the life values for men and women.

Keywords: Values of life, Work/Family Conflict, Family/Work Conflict.

Agradecimentos

Quando começamos a escrever as palavras nesta página específica, é porque estamos prestes a chegar ao fim de mais uma etapa, e a mesma não seria possível sem a ajuda, o envolvimento, a dedicação, a motivação e o carinho de todos aqueles que me rodeiam e de todos aqueles que, de alguma forma, tornaram possível a concretização da mesma e que merecem todo o meu reconhecimento e gratidão.

Começo por agradecer à Professora Doutora Leonor Almeida, por todo o carinho, dedicação, compreensão e força que me deu ao longo de todo este percurso, e também, por toda a orientação, auxílio, disponibilidade, atenção e paciência que teve e com que sempre me brindou.

Ao Professor Doutor Casimiro Ramos pela “chuva de ideias” e energia positiva dada!

Agradeço aos meus colegas de curso por todos os momentos partilhados e que decerto ficarão na memória para sempre, tendo de realçar a ajuda dada pelas colegas, mas acima de tudo, Amigas, por todo o apoio e motivação que me deram: Raquel Andrade, amiga de longa data, e Janayna Leal, uma nova amiga, que ficará para sempre no meu coração. E Zi mesmo longe tu estás cá!

Às minhas colegas do trabalho em especial à Catarina Fonseca por todo o apoio e amizade e que, de uma forma ou de outra, me ajudaram a concretizar certos objectivos.

A todos os meus amigos por me terem ajudado, passando a palavra, e aos amigos dos meus amigos... que participaram no estudo e, que generosamente ofereceram o seu tempo e contribuíram, assim, para eu estivesse aqui hoje!

Aos meus pais que fizeram de mim o que sou hoje, que me inculcaram os valores pelos quais me rejo e que me ensinaram a nunca desistir nem a baixar os braços; e ao meu querido avô, que me permitiu aprender com os seus ensinamentos carinhosos e que, infelizmente, perdi durante este mestrado. Mas mesmo longe, sei que me acompanhou durante esta etapa!

À minha querida e amada irmã, Filipa Goulão, que me tem acompanhado ao longo da minha vida nos bons e maus momentos e que me ajuda a ver com mais clareza o mundo!

E, por último, ao amor da minha vida, Ricardo Antunes, por todo o apoio, carinho, dedicação e por me tornar numa pessoa melhor... que me permitiu ter alento para continuar!

E como as palavras não espelham o que vai na alma e o meu verdadeiro agradecimento, aqui fica a todos o meu bem-haja!

*“(...) – Agora vou-te contar o tal segredo. É muito simples: só se vê bem com o coração. O essencial é invisível para os olhos...
(...) - Os homens já não se lembram desta verdade
(...) Mas tu não deves esquecer dela. Ficas responsável para todo o sempre por aquilo que cativaste. (...)”*

Em O Príncipezinho, de Antoine de Saint Exupéry
(2009)

ABREVIATURAS, SIGLAS E SÍMBOLOS

APA	<i>American Psychological Association</i>
CNTF	Conflito Negativo Trabalho-Família
CNFT	Conflito Negativo Família-Trabalho
CPTF	Conflito Positivo Trabalho-Família
CPFT	Conflito Positivo Família-Trabalho
INE	Instituto Nacional de Estatística
LVI	<i>Life Values Inventory</i>
p.	Página
pp.	Páginas
SPSS	<i>Statistical Package For The Social Sciences</i>
S.W.I.N.G.	<i>Survey Work-Home Interaction</i>

ÍNDICE

Capítulo 1 – Introdução	1
Capítulo 2 – Enquadramento teórico	3
2.1 Evolução do conceito trabalho e o papel da Mulher	3
2.1.1 Conceito Trabalho	3
2.1.2 Mulher e o Trabalho	12
2.2 Valores	16
2.2.1 Conceito de Valores	17
2.2.2 Definições sobre valores	19
2.2.3 Diferentes abordagens	20
2.3 Conflito Trabalho-Família/Família-Trabalho	28
2.3.1 Trabalho e família: a relação bidireccional	29
2.3.2 Relação Trabalho Família – diferentes abordagens	30
2.4 Valores e Conflito	40
Capítulo 3 – Metodologia	42
3.1 Construção de hipóteses	42
3.2 Instrumentos utilizados	43
3.3 Procedimento	47
3.4 Caracterização da amostra	49
Capítulo 4 – Resultados	51
Capítulo 5 - Discussão	54
Conclusão	60
Bibliografia	62
Anexos	73
Questionário on-line	74

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama das diversas fontes dos valores	18
Figura 2. Arco-íris de carreira	24
Figura 3. Modelo dos tipos motivacionais de valores e dimensões bipolares	26
Figura 4. Diagrama do enriquecimento do papel	37
Figura 5. Modelo Ecológico.....	39

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 - Definição das fontes dos valores	18
Quadro 2 - Valores Terminais e Instrumentais	22
Quadro 3 - Tipos e Objectivos motivacionais e valores que os representam	25
Quadro 4 - Tipos de antecedentes do conflito do trabalho na família e da família no trabalho	33
Quadro 5 - Tipos de facilitação e respectivas dimensões	35
Quadro 6 – Sistemas do modelo ecológico e descrição	39

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 – Distribuição da amostra segundo as habilitações literárias	49
Tabela 2 - Distribuição da amostra segundo a situação familiar.....	49
Tabela 3 - Distribuição da amostra relativa à questão de ter ou não filhos.....	50
Tabela 4 – Correlação entre valores e conflito.....	52
Tabela 5 – Comparação entre conflito e o género utilizando o t-test.....	53
Tabela 6 – Comparação da subamostra homens com e sem filhos e o conflito utilizando o t-test	53

Capítulo 1 - Introdução

Tem-se verificado ao longo dos séculos uma alteração na forma de ver a Gestão do Potencial Humano, tendo cada vez mais ênfase a satisfação do indivíduo dentro e fora das organizações bem como o impacto que o trabalho tem na vida dos indivíduos, uma vez que para além desse papel de vida – Trabalhador, os indivíduos possuem outros papéis, como o papel de pai/mãe, filho/filha, etc, havendo por vezes uma incompatibilidade e conflito entre esses principais papéis – trabalho e família.

Já os valores de vida são uma área primordial no desenvolvimento e satisfação do indivíduo, representando um papel importante na forma como o mesmo estabelece os seus objectivos pessoais.

Devido às crescentes exigências em termos organizacionais e também devido à actual crise financeira que se sente, em que todos os segundos contam, podendo-se reflectir no sucesso ou insucesso de uma organização, e, uma vez que todos os elementos que compõem uma organização são importantes para o seu bom funcionamento e para o alcance dos objectivos estratégicos da mesma, torna-se imprescindível tentar perceber quais os valores sentidos como mais importantes pelos indivíduos, bem como a dinâmica de papéis, devido ao impacto que as mesmas podem ter nas empresas, pois a família e o trabalho duas esferas importantes na vida dos indivíduos.

Embora existam alguns estudos (Brown & Crace, 1995; Brown, 1996; Crace & Brown, 1996; Almeida & Pinto, 2004; Almeida 2009) que salientam a importância dos valores de vida e estabelecem correlação com outras variáveis, ocorrendo o mesmo com conflito trabalho-família/família-trabalho (Gitek, Searle & Klepa, 1991; Frone, Russel & Cooper, 1992; Netemeyer, McMurrian & Boles, 1996; Peeters, Montgomery, Bakker & Schaufeli, 2005), não se conhece nenhum estudo em Portugal, até à data, que procure estabelecer e entender a possível correlação entre as duas variáveis referidas, isto é, entre os valores e o conflito, tornando-se pertinente um estudo com base nas mesmas.

Desta forma torna-se importante perceber se existem diferenças entre géneros em termos de valores e conflito trabalho-família/família-trabalho e se estas duas variáveis estão correlacionadas entres si, em virtude das exigências feitas aos diferentes sexos, as quais derivam da evolução da sociedade. Tendo por base as variáveis Valores de Vida e o Conflito bidirecional trabalho – família, este estudo tem como objectivo conhecer os valores de vida prioritários e os níveis de conflito trabalho-família/família-trabalho (positivo e negativo) em trabalhadores portugueses. Pretende-se também verificar a relação existente entre estas duas

variáveis, assim como a diferença das mesmas em relação a algumas variáveis sociodemográficas, nomeadamente o género e o ter ou não filhos. Assim foram formuladas seis hipóteses, sendo que na hipótese 1 procura-se verificar se existe relação entre os valores de vida e os níveis de conflito trabalho-família/família trabalho; na hipótese 2 procuramos verificar se existem diferenças relativamente às prioridades atribuídas aos valores de vida por homens e mulheres; quanto à hipótese 3, pretende-se verificar se existem diferenças entre homens e mulheres relativamente aos níveis de conflito trabalho-família/família-trabalho; na hipótese 4 procuramos verificar se na amostra total existem diferenças nos valores de vida e nos níveis de conflito trabalho-família/família-trabalho considerando a subamostra de indivíduos com e sem filhos; relativamente à hipótese 5 pretende-se verificar se na subamostra de homens com e sem filhos existem diferenças tanto a nível dos valores de vida como nos níveis de conflito trabalho-família/família-trabalho; finalmente na hipótese 6 procura-se verificar se na subamostra de mulheres com e sem filhos existem diferenças tanto a nível dos valores de vida como nos níveis de conflito trabalho-família/família-trabalho.

Com vista a alcançar o objectivo proposto, pretende-se elaborar no Capítulo 2 – *Enquadramento Teórico* – uma revisão literária onde se abordará a evolução do conceito de trabalho e da mulher no trabalho por forma a percebermos as grandes alterações ocorridas, passando depois para os valores: conceito, definições e diferentes abordagens; o conflito trabalho-família: Trabalho e família: a relação bidireccional e diferentes abordagens; culminando com os valores e conflito. O Capítulo 3 – *A Metodologia* – começará com a apresentação das hipóteses que estão na base da presente investigação, seguido da descrição dos instrumentos utilizados e respectivos critérios de validade e precisão, o procedimento necessário para a recolha e obtenção dos dados, terminando com a caracterização da amostra abrangida no estudo.

Por fim teremos o Capítulo 4 – *Resultados* – onde serão apresentados a análise e os resultados obtidos, relacionando-os com as variáveis em estudo, e elaboração de uma discussão sobre os resultados obtidos tendo por base a teoria estudada.

Finalmente, no Capítulo 5 – *Discussão* – serão apresentadas as principais conclusões e observações deste estudo, fazendo uma interligação entre os objectivos traçados, a teoria exposta, a investigação de campo e os resultados obtidos, seguida da constatação da observância ou não da confirmação das hipóteses elaboradas, terminando com a análise das principais limitações do estudo apresentando algumas sugestões de linhas futuras de investigação.

Capítulo 2 – Enquadramento teórico

2.1 Evolução do conceito trabalho e o papel da Mulher

Antes de passarmos para a definição dos conceitos pelo qual se rege o presente estudo, torna-se importante abordar, de uma forma sucinta, a evolução que o Trabalho tem vindo a sofrer ao longo do tempo, bem como o papel da mulher no mesmo.

2.1.1 Conceito Trabalho.

O conceito Trabalho, bem como as condições inerentes ao mesmo, tem vindo a sofrer alterações ao longo dos séculos. Inicialmente o trabalho era visto como desonra e inferioridade pois era associado ao trabalho escravo, dando posteriormente lugar à realização pessoal e integração social, dignificando a pessoa *per si*, sendo que, nos dias de hoje, o indivíduo percebe desde criança que o trabalho é algo que enobrece, compreendendo o quanto é importante o trabalho.

A palavra trabalho, segundo Cabral (1983, p.1774) significa, na sua origem etimológica, “*tripalium, instrumento de tortura composto de três paus ou varas cruzadas, ao qual se prendia o réu*”, sendo associada somente em finais do século XV, como algo a fazer, e a palavra *trabalhador* surge nos finais do século XVII.

Segundo Albornoz (1992) desde o início dos tempos, o ser humano resistiu devido à acção que teve no meio envolvente, atuando sobre a natureza com um intuito de satisfazer as suas necessidades instantâneas e a própria continuidade da espécie humana. Com o desenvolvimento de novas técnicas, em termos de agricultura, o homem foi-se fixando em determinadas regiões, surgindo assim os primeiros aglomerados populacionais e a agricultura como principal meio de subsistência. Era visto como algo penoso, pois o homem estava em constante luta com a terra, por forma esta lhe dar aquilo que o homem precisava, aproximando-o do seu criador, através do trabalho árduo e duro.

Na antiguidade, o trabalho era executado por escravos, representando “*punição, submissão, em que os trabalhadores eram os povos vencidos nas batalhas, os quais eram escravizados. O trabalho não era dignificante para o homem. A escravidão era tida como justa e necessária.*” (Neto & Calvante, 2005, p.3), tendo-se perlongado pela idade média, mas noutros moldes: a servidão.

Na idade média a sociedade era composta por Três Ordens ou Três Estados: o clero, o qual se aplicava a várias áreas como a ciência, a arte, a gramática e o serviço religioso e socio-caritativo; a nobreza, que desfrutava do lazer e dedicava-se à guerra; e o povo. Esta última ordem englobava todos aqueles que não pertenciam nem à nobreza nem ao clero, sendo

composta basicamente por camponeses que, muito embora não fossem escravos, eram servos da terra que exploravam.

Com o feudalismo, o conceito de escravidão foi substituído pelo de servidão, contudo a diferença entre ambos era quase nula, uma vez que o indivíduo tinha que trabalhar única e exclusivamente para o dono das terras que explorava, não dispoñdo de liberdade, uma vez que não podiam deixar o feudo onde habitavam e explorava, e estando sujeito a todo o tipo de restrições. A única diferença é que o servo era dono das ferramentas que utilizava no seu trabalho, estando apenas preso à terra que cultivava e o escravo poderia ser punido, vendido ou trocado.

Existe a relação de mestre e de aprendiz, onde o primeiro para além de ensinar uma ocupação profissional acaba por ser o senhor do aprendiz/trabalhador, relação essa que se baseia num contrato de aprendizagem estabelecido entre os pais e o mestre, onde são definidas as obrigações de parte a parte, onde era definida uma taxa pela utilização das ferramentas que pertenciam ao mestre artesão, e estando toda a produção dos artífices sob o domínio das corporações de ofício.

Contudo, as restantes classes (nobreza e clero), nutrem um desprezo pelo trabalho manual pois era associado à deformidade, “ *derivado do facto de que em certas épocas o uso de instrumentos produzia certas deformações somáticas e psíquicas – as mãos grandes e calejadas; a estrutura pequena ou encurvada*” (Mora, 2001, p.3292), entre outras.

O trabalho físico era considerado como uma actividade não digna dos homens livres, pois não permitia o gozo do ócio, bem como de todas as actividades inerentes ao mesmo (Wissen, 1998).

No séc. XVI, com o mercantilismo como base económica da sociedade, o qual estava sobre o controle de associações que limitavam o desenvolvimento da produção, começam a surgir as primeiras vilas e cidades, havendo uma relação de submissão entre os feudos e um governo central, em que o povo é visto como uma classe de subordinados, tendo como obrigação e direito o trabalho. As cruzadas permitiram o fortalecimento do comércio, estimulando o povoamento das cidades bem como o aumento da circulação de bens e pessoas.

Com o aumento da população nas cidades, com uma economia ainda baseada praticamente na produção agrícola, a qual não dava resposta a todas as necessidades populacionais, com o surgimento de inúmeras guerras por toda a Europa, aliado à fome, doenças (peste negra) e morte, a mão-de-obra escasseava, levando aos senhores feudais a explorar ainda mais os camponeses, os quais começam a revoltar-se e lutarem contra a opressão e o direito de se apropriarem livremente do produto do seu trabalho.

Melgar (1995, p.50) descreve bem a forma como o trabalho era visto até à Revolução Industrial, referindo que *“não era um trabalho livre, era um trabalho de escravos e servos, cuja a ínfima condição social era condizente com o escasso ou quase nulo valor que se atribuía ao seu esforço.”*

Nas grandes cidades, onde havia a concentração das indústrias artesanais, fervilhavam as actividades mercantis, levando ao crescimento da dinâmica económica e social, ao crescimento das actividades bancárias e do comércio de mercadorias, bem como ao aparecimento de um novo grupo social - a burguesia, e de um novo sistema económico – o capitalismo.

Começam a surgir as primeiras grandes empresas, detidas pela burguesia, que empregam os indivíduos que, por estarem emancipados da servidão e sem terras para trabalhar, são levados a estas novas formas de trabalho.

A burguesia opõe-se às taxas exigidas pela corte, tendo a seu lado não só os servos e a população pobre das cidades, os quais eram vítimas da miséria e eram humilhados por não terem posses, como os homens da ciência e escritores que surgem com o Renascimento.

O Renascimento e os Descobrimentos, são os últimos pontos de viragem que levam à queda final do feudalismo. Houve uma necessidade de alterar os modelos educativos devido à crescente necessidade de formação intelectual que se contrapunha ao privilégio de sangue, tornando-se até mais importante.

O Humanismo foi o verdadeiro motor destas transformações, assumindo-se como um sistema de valores e, acima de tudo, a libertação do Homem, que passou a ser visto como um ser livre, com faculdades ilimitadas, devendo deixar de ser ignorante tanto de si próprio como do Universo que o rodeia. Os humanistas defendiam valores como liberdade, solidariedade, trabalho, entre outros, e apostavam no envolvimento do cidadão na construção do viver em sociedade, como seres sociais que eram, levando à transformação na postura face ao trabalho.

O corte final do absolutismo levou à ascensão de uma nova política económica, que ia de encontro aos interesses da burguesia em crescimento, a qual teria por base o livre comércio levando ao fim da concorrência monopolística, fazendo com que qualquer indivíduo desde que tivesse os recursos satisfatórios necessários poderia iniciar uma atividade produtiva, comercializando livremente os seus produtos em qualquer sítio por si escolhido. Esta alteração levou ao estímulo da produção agrícola e manufatureira, fazendo com que a Inglaterra, berço da Revolução Industrial, conseguisse reunir todas as condições para levar a avante a referida revolução.

No início do século XVIII, devido às revoluções liberais e ao progresso ocorrido no desenvolvimento industrial, começou a haver uma grande movimentação de massas - êxodo rural - para as grandes cidades, refletindo-se num aumento populacional.

Surge então um novo movimento cultural, o Iluminismo, que crítica fortemente a estrutura política e social do absolutismo, não deixando de fora o novo sistema económico que emergiu, o mercantilismo, levando a que o mesmo fosse revisto e adaptado à nova realidade do capitalismo. Segundo Hobsbawm (1978, p.35) o Iluminismo tinha como principal objectivo *“libertar o indivíduo das grilhetas que o acorrentavam: o tradicionalismo ignorante da Idade Média, que ainda lançava a sua sombra sobre o mundo, a superstição das igrejas (...), o irracionalismo que dividia os homens numa hierarquia de escalões superiores e inferiores, segundo o nascimento ou outro qualquer critério irrelevante. Os slogans eram liberdade, igualdade e fraternidade.”*

A produção deixa de ser feita nas oficinas dos artesãos e passa a ser centralizada nas fábricas, as quais produzem em grande escala, com uma mão-de-obra abundante, o que lhes permitia estabelecer como horário de trabalho 12 a 16 horas por dia e o pagamento de salários muito baixos que por vezes nem chegavam para cobrir as despesas.

Existe cada vez mais uma sujeição económica, acentuando-se a dependência do indivíduo face ao trabalho, tendo como único meio de subsistência os rendimentos inerentes do mesmo.

Surgem os primeiros empresários, como Durant, Ford e Rockefeller, os quais criam grandes indústrias e com elas novos processos de produção.

Aliado às grandes transformações sociais e económicas derivadas da revolução industrial, surgem as primeiras Teorias de Gestão que desenvolvem conceitos, sendo que alguns perduram até aos nossos dias, uma vez que havia a necessidade de sistematizar e orientar as empresas que eram as novas organizações económicas. O trabalho começa a deixar de ser visto como algo inferior, contrapondo-se ao ócio e à preguiça, passando até a ser percebido como algo que gera riqueza.

Muito embora o trabalhador neste período já fosse livre, livre da servidão, estava associado a uma actividade laboral específica e as condições existentes em termos de jornada de trabalho, saúde e higiene eram muito precárias. Cerqueira (1961, p.343), refere que, por forma a enfrentar a livre concorrência, *“os chefes de indústria não encontravam recurso mais fácil do que explorar ao máximo os operários, pagando-lhes ínfimos salários e impondo-lhes jornadas de trabalho excessivas, muito superiores a sua capacidade física, a fim de reduzir ao mínimo o custo da mão-de-obra e, por tanto, o custo da produção, o que lhe permitia*

auferir maiores lucros. Desamparados de qualquer proteção e impedidos de se reunir para reagir contra esses abusos, viam-se os operários na dura contingência de escolher entre os baixos salários insuficientes para a sua subsistência e a mais completa indigência. (...) Trabalhava-se a semana toda, sem um dia de repouso.”

A Revolução Industrial foi marcada severamente pela luta de classes, devido às precárias condições de higiene e segurança, aos baixos salários, às longas jornadas de trabalho, o trabalho era visto como um esforço árduo e penoso que leva a um nível de qualidade de vida mais digna, deixando de ser visto como algo inferior, passando a assumir um papel de autonomia e superação de situações vividas como onerosas à condição e dignidade humana.

Os séculos XVII e XVIII marcam a mudança de uma economia feudal para uma economia que tem por base a indústria, nascendo assim uma nova ordem ao nível social, político, económico e cultural, que substitui a antiga sociedade feudal. Como efeito da industrialização, são eliminados os laços do poder produtivo das sociedades humanas, levando a uma rápida e constante reprodução de Homens, mercadorias e serviços.

No final do século XIX começam a surgir os movimentos sindicais – associações de trabalhadores, os quais faziam constantemente greve como forma de reivindicar os seus direitos, fazendo com que a produção das fábricas ficasse em causa. Para fazer frente a esta inconstância os gestores das fábricas começam a contratar mulheres, contudo não desempenhavam as suas tarefas da melhor forma, devido à preocupação que tinham com os filhos. Por forma a resolver a questão, são desenvolvidos espaços fechados, onde são colocadas as crianças, surgindo desta forma as escolas e programas, os quais tinham como principal objectivo educar as crianças de modo a produzirem tão bem ou ainda melhor que os próprios pais.

As más condições de trabalho não se cingiam aos homens; as mulheres e crianças, para fazer frente às adversidades, também se viam impelidas a trabalhar, sendo diferenciadas em virtude de serem “consideradas “meias forças” e remuneradas com salários sensivelmente inferiores” (Cerqueira, 1961, p.343).

Melgar (1995, p.63) resume muito bem a real situação do trabalhador que “*durante os anos da Revolução Industrial foi extremamente dura; a tão aclamada liberdade de contratação se traduzia em uma fixação de jornadas de trabalho excessivas, com prorrogação de jornadas fora dos limites humanos, na falta de atenção do empregador em questões de segurança e higiene nos locais de trabalho, na abusiva utilização de mão obra infantil e feminina, e nos abusos dos valores ínfimos de salário.”*

Com a Primeira Guerra Mundial (1914 a 1918), devido ao número de mortos e feridos resultantes da mesma, verifica-se uma mudança no conceito que existia da relação homem-trabalho, passando, em 1916, o horário de trabalho para uma média de 8h por dia, média essa que se revela positiva pois dá-se um aumento de produtividade.

Devido a haver uma forte mobilização dos homens para a guerra e haver a necessidade de aumento na produção industrial por forma a dar resposta à necessidades impostas pela guerra a nível de armamento, as mulheres são recrutadas para as fábricas de armamento, desempenhando um papel fulcral, levando à duplicação do número de mulheres trabalhadoras.

No final da guerra, verifica-se uma concorrência de mercado desleal e desenfreada o que levou a Organização das Nações Unidas (ONU) a criar a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, como forma de legislar e definir práticas de concorrência leal de mercado aplicável a todos os países membros, bem como proteger, legislando, as condições de trabalho existentes nos Estados membros. Vianna (In: Sússekind, *et al.*, 1991, p.45) refere que *“o art. 23 do Pacto determinava que os membros da Sociedade das Nações se esforçariam para assegurar condições de trabalho equitativas e humanitárias para o homem, a mulher e a criança em seus próprios territórios e nos países aos quais estendessem suas relações de comércio e indústria.”*

Em 1936 é votada a lei que estabelece o horário semanal em 40 horas, fazendo com que os movimentos operários se voltem para a as condições de trabalho.

Com o final da Segunda Guerra Mundial (1939 a 1945) houve o regresso em massa de homens destacados para a mesma e que necessitavam de ser reabsorvidos no mercado de trabalho, levando a uma desmobilização, por seu turno, da mão-de-obra feminina e, na maioria dos casos, o regresso da mulher ao lar.

No ano de 1944 as preocupações dos movimentos operários voltam-se para a problemática da saúde, nomeadamente a prevenção de acidentes e doenças derivadas do trabalho.

Até então o trabalho era caracterizado por um trabalho físico e não mental, começando a haver uma crescente crítica ao sistema e Teoria de Taylor, uma vez que a separação profunda entre o trabalho manual e o trabalho intelectual tem repercussões negativas nos trabalhadores.

Segundo Dejour (1992, p.22), *“De 1914 a 1968, é progressivamente o tema das condições de trabalho que se depreende das reivindicações operárias na frente pela saúde. A luta pela sobrevivência deu lugar à luta pela saúde do corpo.”*

No período de reconstrução e, desencadeado pelo compromisso fordista, consequente das necessidades económicas sentidas, dos equilíbrios sociopolíticos e da afirmação dos direitos humanos, foi implementado um novo modelo socioeconómico, definido como modo de consumo, orientado para a standardização, sendo coerente com o modo de organização anterior, o taylorismo, em que o salário ajuda a diminuir a organização do trabalho hierarquizado e desqualificante, integrando os trabalhadores na sociedade de consumo, bem como o crescimento progressivo das vantagens sociais relacionadas directamente com o trabalho, como a remuneração, a estabilidade do contracto de trabalho, a protecção social, entre outras.

O Estado intervém como regulador, garantindo uma taxa de crescimento regular, levando à divisão estável dos ganhos de produtividade, a acumulação de capital e o aumento do consumo.

Com as transformações ocorridas durante o século XIX e até finais dos anos 60, ao nível do desenvolvimento industrial, com o aparecimento do conceito operário e a relação salarial dependente, o trabalho sofre uma viragem, assumindo-se como o centro da categoria social e como uma acção produtiva e forma de tronar o homem autónomo.

A crise económica sentida nos anos 70 desencadeia vários factores que destabilizam a ordem fordista e que levam ao detrimento do consumo de massas, acarretando uma alteração do modelo de consumo, no sentido da diferenciação dos produtos e na valorização da qualidade dos mesmos, desencadeando o surgimento de novas organizações produtivas, menos favoráveis à integração em massa pelo trabalho, levando a um maior envolvimento por parte do trabalhador, que vai além das motivações materiais.

Se até aos anos 70 a economia global é composta por diferentes economias domésticas, caracterizadas por uma produção constituída dentro de fronteiras nacionais, a necessidade do comércio internacional e o surgimento explosivo de novos produtos e novas tecnologias, criam um sistema global, em que a capacidade de produção e de exportação está dispersa por diversos países desenvolvidos e em desenvolvimento.

As novas tecnologias de informação e comunicação, desenvolvidas e inseridas nas empresas e indústrias nos anos 70 e 80, levam a que haja, progressivamente, uma diminuição do número de pessoas e do tempo despendido ao nível do trabalho no sector primário e secundário, vendo-se como uma mais-valia a produção que utiliza as novas tecnologias e menos recursos humanos, passando o processo produtivo para um nível mais racional, e verifica-se um aumento do sector terciário.

Com as alterações introduzidas pelas novas tecnologias de informação, algumas profissões tornam-se obsoletas, sendo necessário recorrer à formação como forma de reconversão das mesmas, e ao aparecimento de novas profissões, que vão de encontro às novas exigências da sociedade. A formação passa a ser uma exigência necessária ao longo da vida dos indivíduos, como forma de evitar o risco da obsolescência profissional e a competência profissional como algo em permanente aquisição.

Testemunha-se a *“uma mundialização da economia que se traduz pela concentração da direcção da produção mundial, sediada em países do centro e a uma descentralização das unidades produtivas, onde se constata a flexibilização da mão-de-obra, o nível salarial mais baixo a uma poluição industrial menos controlada.”* (Guerra, 1995, apud Cruz, 2000 p.8)

Há uma mudança na forma de ver o indivíduo dentro das organizações, sendo adoptada uma nova lógica centrada no factor humano, uma lógica antropocêntrica que prevê a descentralização das tomadas de decisão, a transformação das organizações para uma estrutura horizontal, o trabalhador polivalente e flexível é envolvido nas decisões e planeamento, levando ao favorecimento do trabalho em equipa onde a cooperação e o diálogo se tornam imprescindíveis.

A flexibilidade numérica, isto é, a redução dos operacionais, dá lugar à flexibilidade profissional, a qual tem por base a formação contínua, que fomenta a imaginação e a criação. Esta flexibilidade profissional incorpora a capacidade dos trabalhadores conseguirem efectuar um conjunto de tarefas várias, desempenharem funções distintas, adoptando uma atitude de iniciativa e responsabilidade, sendo que estes resultados são obtidos através da qualificação multivalente que resulta da execução de subfunções dentro da mesma área, e da qualificação polivalente da mão-de-obra que tem por objectivo a exercício de diversas funções que pertencem a distintas profissões. Com estes novos postos de trabalho, os quais são ricos em conteúdo, existe por parte da organização o desejo de que o contributo do trabalhador advenha da sua experiência profissional e do conhecimento que detém do processo produtivo, favorecendo a participação em detrimento da coerção.

Com a flexibilidade numérica e funcional despoleta processos que se manifestam consoante a capacidade de mobilização dos trabalhadores enquanto actores sociais, como a mobilidade profissional, flexibilização de horários, precaridade do contrato de trabalho e no despedimento, fazendo com que o fenómeno da globalização emerja num contexto em que se multiplicam as desigualdades.

A concorrência de mercado intensifica-se, com o aparecimento de empresas japonesas que obtêm um grande sucesso económico, levando ao aumento das exigências por parte dos clientes e à necessidade do desenvolvimento de culturas fortes.

Neste contexto e com base nas teorias desenvolvidas por americanos e que aplicadas nas empresas japonesas levam à implementação da filosofia de gestão da Qualidade Total.

O sistema de gestão da qualidade total, emerge na última década em resposta ao ambiente crescente de competitividade, surgindo definições que tinham por objectivo a melhoria das organizações, tal como produtividade, eficiência, eficácia, entre outras. A competitividade nas empresas é um somatório dessas definições (Killmann, 1991).

Com a evolução da sociedade, a par com as próprias tecnologias que influenciam directamente a forma de estar e de viver do Homem, fez surgir uma nova definição que acabou por ser transposta para o mundo dos negócios – a qualidade de vida. A qualidade ao ser absorvida nas empresas, fez com que as mesmas vissem de outra forma o “*trabalho que valoriza os produtos, os serviços e as pessoas*” (1998, Cruz & Carvalho, p.14), vendo o trabalho como uma criação em que “*a busca de soluções verdadeiras e funcionais passa por um esforço contínuo de fazer bem, de conseguir o melhor, de definir o que é bom e agir em conformidade*” (idem, p.14).

Dá-se uma mudança profunda no mundo do trabalho, abandonando a sociedade salarial, decorrente da cultura salarial do proletariado industrial, para passar para um mundo mais complexo e imprevisível, menos regular e mais criativo, que coloca novos panoramas e desafios, com implicações inesperadas que levarão sem dúvida a novas definições.

Nos anos 90 surge a Teoria do Racionalismo Radical, que tinha por base a reengenharia, isto é, a reorganização de todos os processos organizacionais, a partir do zero, tendo por objectivo a correcção dos problemas de gestão mais frequentes, focando-se nos processos criativos de valor, permitindo assim uma optimização dos fluxos de trabalho, reflectindo-se no aumento de produtividade e na satisfação do cliente.

Com esta teoria surge o termo *downsizing*, o qual serve como pretexto para a reestruturação das empresas, levando muitos trabalhadores a serem dispensados, sendo designada por radical, uma vez que procura a racionalização de custos sem olhar a meios.

Como Oberreuter (1998, p.313) refere, “*actualmente as horas que são passadas no local de trabalho são valorizadas pela maior parte das pessoas, tanto ou mais como o tempo fora do trabalho. Estes dados são iguais em 1962 e 1996*”.

Actualmente podemos definir o trabalho “*como a realização de tarefas que envolvem o dispêndio de esforço mental e físico, com o objectivo de produzir bens e serviços para satisfazer necessidades humanas*” (Giddens, 1997, p.578).

No entanto, a vida dos indivíduos não se cinge só à profissão que desempenham, podendo ser enriquecida com outras áreas da vida, como a família, actividades domésticas, tempos livres, entre outras, e essa integração das diferentes áreas presentes na existência humana, implicam, sem sombra de dúvida, uma alteração do significado do trabalho. “*Constituindo hoje o trabalho, a família e o tempo livre, a tríade constitutiva da vida*” (Oberreuter, 1998, p.312).

Esse conceito emergente, vai atenuando progressivamente as posições opostas que o trabalho e o lazer ocupam para passarem a complementarem-se mutuamente, tendo de haver uma transformação na configuração do trabalho, para que este se vá tornando progressivamente interessante e rico em experiências, dando origem a novas formas de trabalho e à alteração na forma de se contextualizar os trabalhadores no mesmo, fazendo com que esta nova forma de ver o trabalho se reflita nas organizações as quais serão alvo de estudos e de novas formulações teóricas, sempre na procura do modelo de gestão ideal, estando sempre condicionadas e apoiadas nas teorias e modelos de gestão organizacionais anteriores.

O conceito trabalho tem evoluído muito ao longo da história, tendo começado por ser visto como algo não digno para o indivíduo, passando a ser visto, na Revolução Industrial, como um esforço árduo e penoso que leva a um nível de qualidade de vida mais digna, levando-o a exigir melhores condições de trabalho. Passou pelas diferentes transformações tecnológicas, adaptando-se através da formação e, actualmente, começa a ter em conta as diferentes áreas presentes na existência humana, estando a emergir uma nova definição e novas formas de trabalho.

2.1.1 Mulher e o Trabalho.

Tal como o conceito trabalho, também o papel da mulher no mercado de trabalho tem vindo a evoluir.

Inicialmente a mulher era vista como um ser inferior ao homem, tendo de se subjugar às suas vontades e onde o “*casamento surgia apenas como destino natural da mulher, como também agente de uma metamorfose que a transformava num ser social e económico com as suas especificidades no espaço doméstico.*” (Duby, 1991, p.41)

Na Idade Média, todos os elementos da família participavam no processo de produção, o qual era feito ou em casa ou nas imediações da mesma, sendo que as actividades produtivas e domésticas se encontravam interligadas, uma vez que a produção traduzia-se na exploração da terra ou na realização de produtos artesanais. O homem era visto como o membro da família responsável pelo sustento da mesma e a mulher tinha como responsabilidade tratar do lar e dos filhos, passando pela ajuda no campo, na fabricação de produtos artesanais, na preparação de alimentos, entre outras tarefas, contudo a mesma não podia ganhar dinheiro, caso o fizesse teria uma conotação negativa associada.

Nas classes mais elevadas “*a mulher assumia as funções de governanta da casa, orientava as criadas de servir, geria as terras com o auxílio de um responsável e organizava recepções*” (Duby, 1991, p.42)

A disparidade de tarefas executadas pelas diferentes mulheres de classes diferentes é notória, sendo que as mulheres de classes mais baixas sentiriam maiores dificuldades, sendo o seu trabalho incessante, diverso, difícil e preciso.

Com a Revolução Industrial dão-se profundas mudanças não só ao nível da produção, a qual deixa de ser doméstica para passar a ser executada em fábricas existindo uma separação entre a casa e o local de trabalho, como ao nível da visão da família como unidade de produção deixa de existir. O custo de vida aumenta, fazendo com que as mulheres sejam inseridas na indústria como forma de complementar o rendimento auferido pelo marido.

A mecanização leva a que os homens passem a executar algumas tarefas que até então eram do domínio das mulheres, alterando a divisão existente até então das tarefas. Às mulheres cabe-lhes as tarefas repetitivas e monótonas, em sectores de actividades mais tradicionais e que são nada mais nada menos que o prolongamento da experiência de trabalho detido anteriormente - o trabalho doméstico, ou seja, tal como refere Scott (1994, p.447) a “*total separabilidade da casa e do trabalho nunca se consumou*”, recebendo pela execução das suas tarefas um salário mais baixo. O facto de as tarefas que as mulheres executam em casa serem semelhantes aquelas que executam na fábrica, permite-lhes articular melhor ambas, uma vez que conseguem conciliar as esferas em torno das quais gravitam, manifestando-se como algo positivo assim como para os empregadores que vêm na mão-de-obra feminina uma forma de trabalho barato e não regulamentado.

Segundo Giddens (2001, p.392), na Grã-Bretanha, no ano de 1919, “*mais de um terço das mulheres com emprego eram criadas ou empregadas domésticas. A força de trabalho feminino consistia essencialmente em jovens mulheres solteiras, cujos salários,*

quando trabalhavam em fábricas ou escritórios, eram enviados diretamente para os pais. Ao casar retiravam-se da força de trabalho, dedicando-se apenas às obrigações familiares.”

A partir do momento em que a mulher deixa de trabalhar lado a lado com o homem, dá-se a segregação do trabalho em que a disparidade salarial sentida deve-se, não às qualificações detidas pelos trabalhadores de cada gênero mas pela divisão sexual do trabalho e às diferenças entre sexos. O cientista Durkheim (1989, p.3) postula a divisão do trabalho social, como um estágio civilizacional da sociedade, diferenciando o homem da mulher, diminuindo esta última, utilizando para isso as características do cérebro, dizendo “*O volume do crânio do homem e da mulher (...) apresenta diferenças consideráveis a favor do homem, e esta desigualdade vai igualmente crescendo com a civilização, de maneira que do ponto de vista de massa encefálica e, por consequência, da inteligência, a mulher tende a diferenciar-se cada vez mais do homem.*” A diminuição progressiva das capacidades intelectuais, torna-se, segundo este autor, importante para que as mulheres aprimorem as qualidades intrínsecas à sua feminilidade, no sentido de desenvolverem as suas capacidades afectivas, remetendo para o domínio do homem as funções intelectuais. Assim o trabalho assalariado desenvolvido pelo homem é valorizado, enquanto as mulheres continuam a ser associadas aos valores domésticos, isto é, o típico ditado que “o lugar da mulher é em casa”, levando a que a mulher seja excluída da participação da vida social e política.

Os movimentos operários e os sindicatos, como forma de fazer frente à concorrência de mão-de-obra, tentam impedir o acesso da mulher ao mercado de trabalho alegando que o trabalho realizado fora da esfera doméstica seria prejudicial para a sua saúde e moralidade, constituindo até uma violação da natureza feminina, sendo o trabalho doméstico o único adequado a uma mulher.

Com a Primeira Guerra Mundial (1914 a 1918), houve um aumento da mão-de-obra feminina, nomeadamente nas fábricas de armazenamento, devido à mobilização que houve dos homens para a guerra, fazendo com que as mulheres ocupem as funções que antes eram realizadas em exclusivo pelos homens. Devido a isto as mulheres ocupam um papel crucial, uma vez que a guerra obrigou a uma produção industrial intensa, levando à duplicação do número de mulheres a trabalhar.

No fim da Primeira Guerra Mundial deu-se o regresso de muitos homens, tendo havido uma necessidade de reabsorver-los no mercado de trabalho. No entanto, intelectuais e políticos da altura percebem que os direitos de igualdade das mulheres na família e no trabalho são insuficientes, devido à sobrecarga feminina nas tarefas domésticas e educativas. Contudo, depressa houve um retorno aos tradicionais papéis desempenhados no interior da

família, colocando novamente o homem na sua superioridade de importância no mundo económico e político, e a mulher no seu papel reprodutor passando a esfera laboral para segundo plano.

A Segunda Guerra Mundial (1939 a 1945) acentuou ainda mais a inserção do trabalho feminino. Devido à escassez de mão-de-obra e ao facto de muitos homens terem regressado da guerra com ferimentos graves, as mulheres tiveram de assumir o papel destes no mercado de trabalho, sendo o valor pago pelo trabalho da mulher inferior ao vencimento auferido pelo homem. A necessidade da utilização da mão-de-obra feminina durante a guerra e o aumento significativo da mão-de-obra feminina, leva a uma rutura com os padrões anteriores, isto é, a forma como se via a divisão do trabalho entre homens e mulheres muda por completo, uma vez que são atenuadas certas barreiras que diferenciavam o trabalho masculino do feminino, conduzindo à valorização do trabalho feminino e a abertura de novas oportunidades profissionais.

As mulheres experienciam uma certa liberdade e responsabilidade, levando-as a descobrir e a adquirir consciência das suas capacidades e a apreciar a sua nova independência económica.

Desde o fim da Segunda Guerra Mundial até à actualidade tem-se vindo a assistir a um aumento contínuo das mulheres no mercado de trabalho, fazendo com que a ideia de que a casa é o único lugar da mulher enfraqueça.

Paralelamente a isto, as famílias apercebem-se que, devido aos novos estilos de vida marcados pela urbanização, começa a haver a necessidade de existirem dois rendimentos por forma a colmatar a necessidade de um estilo de vida desejável e o acesso a bens de serviços e consumo. Conforme refere André (1993, p.64) a *“a profunda feminização do emprego no período fordista não se traduz apenas nas vantagens de uma mão-de-obra mais barata, para quem o significado do desemprego e do emprego temporário é suavizado pela ideia de retorno, definitivo ou provisório, ao mundo do trabalho, à vida familiar a tempo inteiro (...), uma vez que a relação patriarcal favorece consideravelmente a relação capitalista: o salário das mulheres embora encarado como complemento do rendimento familiar, assegurado no essencial pelo homem, mostrou-se, no entanto, imprescindível para a massificação do consumo (suas alterações), das mercadorias e serviços (recursos crescentes).”*

Nos anos 60 e 70, impulsionadas pelos movimentos feministas, as mulheres na Europa reivindicam o fim da discriminação de géneros e do idealismo de que a mulher obtém a sua felicidade apenas do cuidado do lar e dos filhos. Como resultado são implementadas

medidas legislativas que garantem a igualdade de géneros, reformas que atenuam as desigualdades na educação, o acesso aos estudos universitários e ao voto.

A introdução do termo da flexibilidade no mercado de trabalho, leva a que a sociedade utilize novas formas de uso do tempo, refletindo-se na alteração da forma como se vê a gestão do tempo. Abandona-se em definitivo a forma de produção do taylorismo para absorver as novas tecnologias, levando a novos fluxos de mão-de-obra feminina, formas precárias de emprego. Com a formação no porto de trabalho, as mulheres para além de manterem as qualidades pelas quais são reconhecidas, como a rapidez e destreza, adquirem novas qualidades, sem que isso se reflita necessariamente em novas carreiras profissionais e na igualdade de salários, quando comparado com homens a desempenharem as mesmas funções.

Apesar de terem ocorrido muitas alterações no mercado de trabalho feminino, embora tenha havido um aumento da participação das mulheres no mesmo, tenha havido uma mudança na mentalidade da sociedade e nos valores da mesma parece não ter havido qualquer alteração relativamente às expectativas existentes da sociedade no que se refere aos papéis atribuídos e desempenhados por homens e mulheres. Contudo, no que se refere à luta pela igualdade de géneros, continuamos a assistir a uma diferenciação entre homens e mulheres, sendo associado como responsabilidade principal o trabalho remunerado ao homem e os cuidados prestados à família à mulher.

A crise económica sentida atualmente, veio agravar as disparidades salariais entre homens e mulheres e tornou o equilíbrio entre a vida profissional e privada mais difícil para as mulheres.

O princípio de igualdade entre homens e mulheres obriga a que seja compensado a desvantagem que as mulheres têm relativamente às condições de entrada e participação no mercado de trabalho e às desvantagens que os homens têm relativamente à participação na vida familiar, as quais decorrem das práticas sociais que assumem que o trabalho não remunerado associado à família pertence à esfera de responsabilidades da mulher, e o trabalho remunerado intrínseco na vida económica como responsabilidade principal do homem.

2.2 Valores

Nas últimas décadas, várias têm sido as investigações sobre esta temática as quais demonstram a importância que os valores assumem na vida do indivíduo, bem como as escolhas que este faz durante a sua vida, pelo que se torna pertinente explorar as diversas definições associadas aos valores, assim como as diferentes abordagens.

2.2.1 Conceito de Valores.

O conceito de valor há muito que tem despertado o interesse dos estudiosos, tendo a sua origem surgido como conceito filosófico, o qual estava ligado a uma vida virtuosa e à moralidade. Com o surgimento das áreas como a Psicologia, Sociologia e Gestão de Recursos Humanos, o mesmo ganhou um novo interesse, sendo reconhecido como um elemento importante da orientação e desenvolvimento da carreira e da vida dos indivíduos.

Os valores são vistos por alguns autores (Xiaohe, 1999) como parte integrante do indivíduo, estando ao mesmo nível que os sentimentos, o conhecimento, as vivências e as emoções. Contudo esta definição é de todo limitadora uma vez que não explica a natureza e a função dos mesmos. Já os investigadores deste conceito, alvitram que o indivíduo age de livre e espontânea vontade e reagem aos estímulos de acordo com os seus valores, diferenciando-se dos animais que agem por instinto, sendo factores determinantes para as preferências pessoais (Gill, 2000; Hultman & Gellermann, 20002). Na psicologia, os valores representam o grau de importância que os indivíduos dão às actividades, aos objectos e/ou a um resultado, estando os mesmos sujeitos ao julgamento que o indivíduo faz aos mesmos de acordo com os seus critérios pessoais, influenciando assim a escolha de determinados comportamentos em detrimento de outros (Gellerman, Frankel & Ladenson, 1990; Graeber, 2001; Zimmerman, 2001; Kiros, 1998; Hultman & Gellerman, 2002).

Resumindo, os valores podem ser vistos como modelos cognitivos e pessoais, representando necessidades intrínsecas e utilizados para atingir aquilo que o indivíduo deseja ser, a importância que dá a determinadas coisas e aquilo que deseja obter, tendo por base as normas socialmente aceites bem como as suas normas pessoais de conduta.

O indivíduo assume determinados valores como seus num determinado momento devido à influência continua que sofre através de factores externos, esta influência designa-se por fontes dos valores (Hodgkinson, 1996). Hodgkinson (1996) desenvolveu um diagrama (Figura 1) como modelo de análise que representa as diferentes fontes dos valores que têm a capacidade de influenciar o indivíduo a adoptar valores como seus:

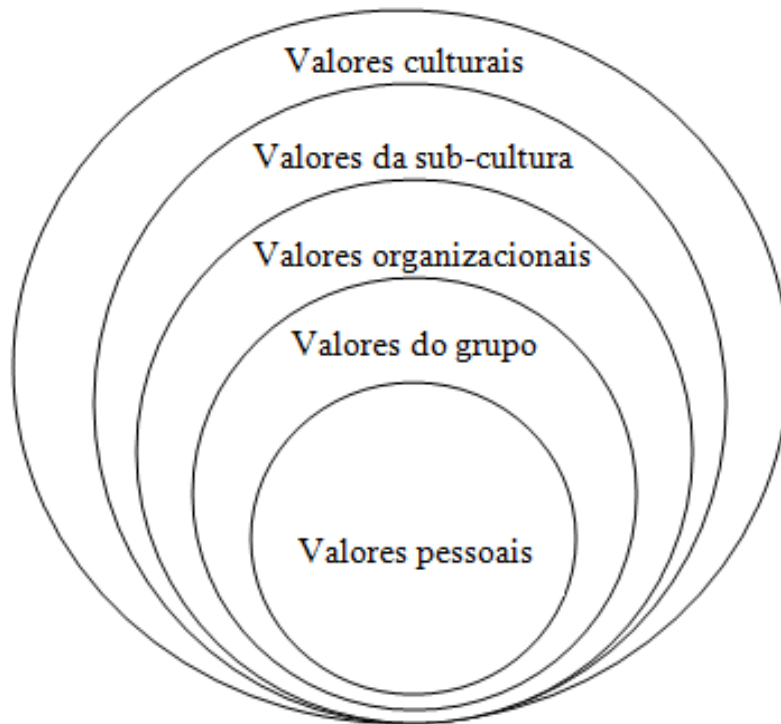


Figura 1. Diagrama das diversas fontes dos valores. Adaptado de Hodgkinson (1996).

De seguida apresenta-se uma breve descrição de cada um deles:

Quadro 1 - Definição das fontes dos valores

Valores extrínsecos relacionados com o ambiente em que o indivíduo vive e trabalha	Valores culturais externos	Estão relacionados com o ambiente mais geral e com valores implícitos e explícitos da cultura global, nomeadamente aqueles que são apresentados e promovidos pelos sistemas políticos e sociais.
	Valores da sub-cultura	Modificam e moldam a cultura geral do indivíduo e englobam os componentes utilizados pelo indivíduo nos contactos sociais.
Valores extrínsecos relacionados com o dia-a-dia do indivíduo e no trabalho	Valores organizacionais	Manifestam-se em objectivos formais e informais, em políticas, procedimentos e intentos da organização.
	Valores do grupo	São fomentados por pessoas com quem o indivíduo tem uma ligação, estando relacionados com os grupos de trabalho e grupos sociais onde o indivíduo se insere.
Valores intrínsecos ao indivíduo	Valores pessoais	Já foram incutidos no indivíduo, formam-se através de observações feitas, experiências vivenciadas e influências sofridas levando a que o indivíduo organize e determine as suas preferências daquilo que será melhor para si.

Fonte: Adaptado de Hodgkinson (1996)

Os valores pessoais estão no centro do diagrama (Figura 1) pois precedem as restantes fontes de valores, tendo por objectivo elevar ao máximo o bem-estar individual e os

que mais influem e constituem os indivíduos, sendo a escolha dos valores algo muito pessoal sendo selecionados com o intuito de alcançar o sucesso, influenciando o comportamento dos indivíduos em todas as suas tarefas diárias. A importância ou valor que o indivíduo dá a determinadas actividades, objectos ou resultados, está intimamente ligada com os valores pessoais de cada indivíduo, sendo estes os princípios e as normas encaradas como válidas e interiormente desejáveis adoptando, em última análise, a concepção do que é bom e desejável para a vida humana.

Deste modo, cada indivíduo pode conferir valores discrepantes à mesma experiência, sendo que, derivado da sociedade em que nos inserimos actualmente, os indivíduos são cada vez menos susceptíveis de serem influenciados pelas restantes fontes de valores: culturais, sub-culturais e organizacionais.

2.2.2 Definições sobre valores.

Os valores têm vindo a ter cada vez mais um lugar importante na investigação, existindo já uma vasta diversidade de estudos desenvolvidos, associando os mesmos a diferentes áreas da vida do indivíduo, desde o desempenho académico (Coyne, 1988; Brown, 2002), às decisões de carreira (Meglino & Ravlin, 1987; Brown, 2003; Brown, Crace, & Almeida, 2006; Lucas & Ruivo 2009), à satisfação conjugal (Brown, 2002), e aos diferentes papéis que o sujeito assume na sua vida (Braithewaite & Law, 1985).

Ao longo dos anos têm existido diferentes definições, apresentadas por vários autores sobre os valores, apresentadas seguidamente.

Contudo, o impulsionador dos estudos sobre valores foi Rokeach (1973), na Psicologia Social, sendo que os seus estudos influenciaram as investigações feitas posteriormente, o qual considera que os valores convergem os interesses aparentemente diversos de todas as ciências que estudam o comportamento humano.

Rokeach (1973, p.5) define os valores como *“uma crença duradoura, um modo específico de conduta ou estado final de existência pessoalmente ou socialmente preferível em oposição a um modo de conduta contrário ou estado final de existência”*, os quais são uma *“estrutura cognitiva base para a auto-avaliação e para a avaliação dos outros”* (apud Brown *et al.*, 2006, p.145), isto é, assumem-se cognitivamente como algo essencial para a orientação dos comportamentos dos indivíduos assim como para servir de padrão ao julgamento que fazem dos seus comportamentos como dos outros.

Para Super (1980, p.284) os valores são *“um objectivo, ou estado psicológico, um relacionamento, ou uma condição material, que se pretende atingir”*; já Hofstede (1980, p.19)

compreende-os como “*uma ampla tendência a preferir certos estados de coisas sobre os outros*”.

Schwartz (1992, p.2) define-os como “*estados desejáveis, objectos, objectivos ou comportamentos, que transcendem as situações específicas e aplicada como padrões normativos para julgar e escolher entre os modos alternativos de comportamento*”.

Para Feather (1995, p.1135) “*os valores podem ser concebidos como estruturas abstratas que envolvem crenças que as pessoas mantêm sobre os modos desejáveis de se comportar ou desejados estados de existência*”, em que as crenças superiorizam-se a situações e objectivos específicos, sendo relativamente estáveis e o grau de importância atribuído varia de pessoa para pessoa.

Segundo Brown (2002, p.48), os valores são “*crenças que são experimentadas pelo indivíduo como padrões que orientam a forma como ele ou ela devem funcionar*” sendo não só uma estrutura cognitiva mas também “*uma dimensão comportamental e afectiva.*”

Schwartz (2006, p.56) efectuou uma revisão literária sobre o conceito de valores e identificou cinco traços nas diferentes definições conceptuais, sendo eles: “*1) uma crença, 2) que pertence a fins desejáveis ou a formas de comportamento; 3) que transcende as situações específicas; 4) que guia a selecção ou avaliação de comportamento, pessoas e acontecimentos; e 5) que se organiza por sua importância relativa a outros valores para formar um sistema de prioridades de valor.*”

Segundo conclusão de Roe e Ester (1999), todos os contratos relacionados com os valores são estruturas latentes, uma vez que, a maior parte, apontam para uma avaliação subjectiva de um objecto tendo implicações na actividade humana e nas escolhas subsequentes.

2.2.3 Diferentes abordagens.

Alport, Vernon e Lindzey (1951) estiveram entre os primeiros sociólogos a dar ao conceito de valores um significado mais concreto, relacionando-os com actividades comuns. Contudo foi Rokeach que levou ao desenvolvimento de diversos estudos nesta área.

Rokeach ao publicar o seu livro “*The Nature of Human Value*”, em 1973, causou uma vaga de estudos empíricos sobre valores nas diferentes áreas da psicologia e da sociologia, uma vez que apresenta à comunidade científica o *Rokeach Value Survey* (RVS), em português o Inventário de Valores de Rokeach. Com este inventário, Rokeach pretendia operacionalizar o conceito valor, tendo por base um livro por si publicado em 1968, o “*Beliefs, Attitudes, and Values*”, no qual expôs a sua teoria sobre a associação dos valores

fundamentais com crenças e atitudes. A popularidade deste instrumento deveu-se ao facto de a definição dada ao nível do constructo de valor e da instrumentalização serem mais coerentes e os valores psicométricos parecerem mais coesos do que os restantes instrumentos existentes na altura.

O RVS avalia os valores em dois tipos, os quais, por sua vez, se subdividem:

- **Valores terminais** (referem-se a estados finais de existência desejáveis, sendo os objetivos que um indivíduo gostaria de alcançar durante a sua vida e variam entre grupos de pessoas em diferentes culturas):

- **Pessoais** (foco no próprio indivíduo);
- **Sociais** (foco no exterior, nos outros, nas relações sociais);

- **Valores instrumentais** (são modos preferíveis de comportamento ou os meios para atingir os valores terminais):

- **Valores morais** (valores que transgredidos devido a um erro cometido provocam crises de consciência ou sentimento de culpa, com foco no relacionamento interpessoal e referentes ao modo de comportamento);
- **Valores de competência** (valores que infringidos provocam sentimentos de vergonha, estando ligados à inadequação pessoal, com foco no intrapessoal e dizem respeito ao comportamento lógico, inteligente e imaginativo).

Os valores são avaliados através de 36 valores, 18 terminais e 18 instrumentais:

Quadro 2: Valores Terminais e Instrumentais

VALORES TERMINAIS	VALORES INSTRUMENTAIS
Amizade Verdadeira	Alegria
Amor Maduro	Ambição
Autorrespeito	Amor
Felicidade	Limpeza
Harmonia Interior	Autocontrolo
Igualdade	Capacidade
Liberdade	Coragem
Prazer	Delicadeza
Reconhecimento Social	Honestidade
Sabedoria	Imaginação
Salvação	Independencia
Segurança Familiar	Intelecto
Segurança Nacional	Mente aberta
Um Sentimento de Realização	Lógico
Um Mundo de Paz	Obdiencia
Um mundo de Beleza	Util
Uma Vida Confortável	Responsabilidade
Uma Vida Excitante	Perdoar

Fonte: Tradução feita com base em Rokeach (1973)

Os indivíduos que eram sujeitos ao RVS tinham que colocar por ordem de interesse os valores de acordo com a importância pessoal atribuída a cada um deles, servindo como guia das vidas dos indivíduos estudados.

Para Rokeach (1973) os valores terminais e instrumentais são universais, uma vez que existe um número restrito de estados e comportamentos que permitem a realização dos mesmos, e são individuais, estando organizados hierarquicamente em função da prioridade atribuída pelo indivíduo, isto é, o indivíduo possui um sistema de valores que tem uma estrutura onde estão definidos os valores mais importantes e os menos importantes de acordo com determinadas situações em que se encontra. Muito embora os indivíduos pertençam a um mesmo grupo ou sociedade e partilhem o mesmo sistema de valores, o grau de prioridade que cada um atribui a um valor é diferente, devido às experiências e personalidade únicas dos diferentes indivíduos. Define ainda que os valores podem ser cognitivos, afectivos e comportamentais.

Segundo Rokeach (1973) os valores foram desenvolvidos para que os indivíduos possam satisfazer as suas necessidades de uma forma socialmente aceite, sendo moldados pelo contexto cultural onde se insere. Os valores individuais são a base da sua autoavaliação e a sua avaliação dos outros, desempenhando um papel importante na criação de metas

personais. Podem funcionar de forma inconsciente ou podem ser trazidos para a consciência através de um processo de cristalização e priorização (Brown & Crace, 1996; Rokeach, 1973).

Os valores estão cristalizados quando o indivíduo consegue identificar por si os valores mais importantes e dizer a forma como os mesmos influenciam o seu comportamento; e priorizados quando o indivíduo consegue classificá-los por ordem de acordo com a sua importância relativa.

Rokeach realçou que os valores possuem uma relação constante e, devido a alguns estarem em oposição, são interdependentes, organizando-se em sistemas e quando o indivíduo se vê confrontado com algumas situações, aciona vários valores. Este sistema de valores é uma organização constituída por princípios e regras, que servem para ajudar o indivíduo a escolher entre diferentes alternativas, para resolver conflitos e tomar decisões (Rokeach, 1973, p.14). Muito embora tenha realçado esta relação, Rokeach não desenvolveu nenhum modelo teórico.

Embora Rokeach tenha sido o impulsionador de estudos empíricos com a criação do RVS, o referido instrumento foi considerado limitado em termos de utilização, uma vez que não permite ter uma noção na tomada de decisão do indivíduo em relação à sua carreira ou a outros aspectos na sua vida.

Por seu lado, Super desenvolve um modelo teórico, que se tornará uma contribuição muito importante, o conceito de valores na sua teoria de desenvolvimento da carreira, tendo alvitado que deve-se compreender primeiro os valores individuais para depois se perceber como é que o indivíduo procura atingir determinado objectivo.

Segundo Super (1973) os valores e interesses derivam da necessidade de alimentação, abrigo ou reconhecimento do indivíduo, os quais levam à acção, sendo a mesma a motivadora do comportamento, ou seja “*a necessidade de ter, fazer, ou até mesmo a de ser, leva à acção, e a acção conduz a modos de comportamentos ou características que procuram objectivos formulados em termos genéricos (valores) ou em termos específicos (interesses).*” (Super, 1973, p.189), definindo os valores como os “*objectivos que se pretende atingir para satisfazer uma necessidade (...).*” (Super, 1973, p.190)

Para este autor, os valores são objectivos comportamentais e a motivação, que levam ao comportamento, podendo ser satisfeitos em mais do que uma actividade, e os interesses são a exteriorização desses valores através das actividades.

O modelo conceptual desenvolvido por Super, o *Life Career Rainbow* (Figura 2), representa duas dimensões conceptuais teoricamente distintas mas intimamente relacionadas. Na área longitudinal estão organizados os conceitos dos estágios do desenvolvimento de

carreira, sendo designados por *life-span* ou ciclo de vida, e na área transversal a teoria dos papéis sociais, denominada por *life-space* ou espaço de vida:

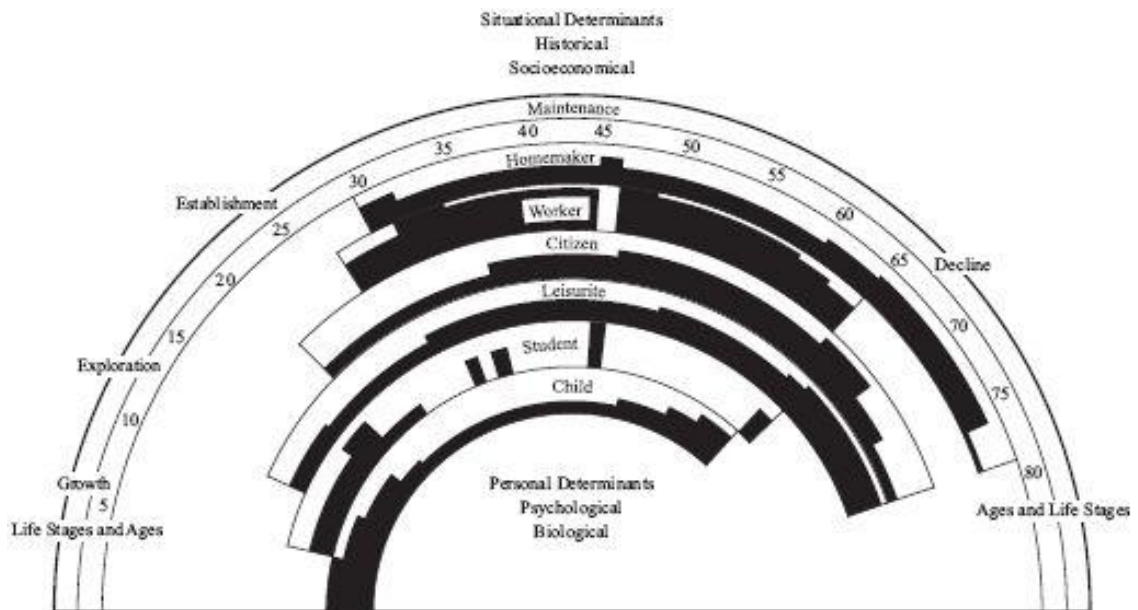


Figura 2. Arco-Íris de carreira. Fonte: Super e cols. (1996, p.127).

Com este modelo, Super (1990) alerta para o facto de haver relação entre os diferentes papéis que o indivíduo desempenha na sua vida, nomeadamente entre o papel trabalho e os restantes papéis de vida, como a família, lazer, entre outros, criando uma rede intrínseca de actividades, compromissos e afectos que se complementam ou, por vezes, tornam-se concorrentes e conflituosos. O indivíduo pode desempenhar, durante a sua vida, todos ou apenas alguns papéis, alguns de forma sequencial e outros em simultâneo e certos papéis podem ser desempenhados de forma diferente em estágios diferentes da sua vida, consoante as exigências sociais. A importância que cada papel desempenha na vida de cada indivíduo é designada por saliência de papéis.

Esta abordagem foi considerada como inovadora uma vez que Super considerava o seu modelo aberto e sujeito a permanente evolução.

Posteriormente, Schwartz (1992) desenvolve um novo modelo de valores humanos com base na revisão literária por si feita sobre as diferentes definições conceptuais e na teoria desenvolvida por Rokeach (1968), reformulando-a, propondo “*uma teoria unificadora para o campo da motivação humana, uma maneira de organizar as diferentes necessidades, motivos e objectivos propostos em outras teorias.*” (Schwartz, 2005, p.21)

Nesta teoria, os valores são descritos como metas desejáveis e trans-situacionais, com importância variável, servindo como princípios orientadores na vida dos indivíduos e considerando que servem os interesses da mesma entidade social, motivando a acção,

orientando-a e dando-lhe intensidade emocional, operando como padrão para o julgamento e servindo como justificação das acções, sendo apreendidos não só através da socialização, como pela aprendizagem única das experiências dos indivíduos (Schwartz, 1992, 1994, 1999).

A teoria de valores tem por base três necessidades humanas universais: biológicas, de interacção e coordenação social e interpessoal, e as exigências sociais e institucionais de funcionamento e bem-estar do grupo (Schwartz e Savig, 1995; Schwartz e Bilsky, 1987), servindo estas como fundamento para o desenvolvimento dos dez tipos motivacionais (Quadro 3), os quais são distintos dos valores humanos os quais são geralmente reconhecidos e subentendidos por todas as culturas.

Quadro 3 – Tipos e Objectivos motivacionais e valores que os representam

Tipos Motivacionais	Definição	Valores que os representam
Autodeterminação	Independência de pensamento e ação, criatividade, escolher, criar e explorar	Criatividade, liberdade, independência, curioso, escolha dos objectivos individuais
Estimulação	Excitação, novidade e desafio na vida.	Ousado, vida variada e excitante
Hedonismo	Prazer e gratificação sensual para si mesmo.	Prazer, gosto pela vida
Realização	Sucesso pessoal obtido através de uma demonstração de competência, de acordo com padrões sociais.	Bem-sucedido, capaz, ambicioso, influente
Poder	Estatuto social e prestígio, controlo ou domínio sobre pessoas e recursos.	Poder social, autoridade, riqueza
Segurança	Harmonia e estabilidade da sociedade, dos relacionamentos e de si mesmo.	Segurança familiar, segurança nacional, ordem na sociedade, limpeza, reciprocidade de valores
Conformidade	Controlo de impulsos e acções que podem prejudicar os outros e violar normas ou expectativas sociais.	Educação, obediente, autodisciplina, dedicação aos familiares e idosos
Tradição	Respeito, compromisso e aceitação das ideias e costumes que uma cultura ou religião estabelecem.	Humilde, aceitação do meu papel na vida, devoto, respeito pela tradição, moderado
Benevolência	Preservação e promoção do bem-estar das pessoas que nos são próximas.	Prestável, honesto, leal, responsável
Universalismo	Tolerância, compreensão e promoção do bem-estar das pessoas e da natureza.	Sabedoria, justiça social, igualdade, um mundo em paz, um mundo de beleza, unidade com a natureza, protecção da natureza

Fonte: Adaptado de Schwartz e Sagiv (1995)

Para representar o modelo dos valores motivacionais, Schwartz utilizou uma estrutura circular (Figura 2), a qual representa a dinâmica ambivalente entre os tipos motivacionais, ou seja, as relações de consonância e de conflito existentes entre eles, dispondo os tipos motivacionais de acordo com a compatibilidade ou conflito dos mesmos, sendo que, quanto mais próximos estão os tipos motivacionais mais semelhanças motivacionais há entre eles, havendo uma maior probabilidade de compatibilidade, ao passo que, quanto mais distantes eles se apresentam, mais antagônicas são as suas motivações, maior a probabilidade de conflito. A estrutura assume uma representação circular por forma a demonstrar a continuidade existente do conteúdo motivacional, que se expressa entre os tipos motivacionais e entre os próprios valores, sendo que estes últimos localizam-se ao longo de um *continuum* motivacional.

Os tipos motivacionais foram agrupados em duas dimensões bipolares, compostas por domínios superiores de valores que conjugam os tipos de valores padrão: **Abertura à mudança** (autodeterminação e estimulação) *versus* **Conservação** (segurança, conformidade e tradição) e **Auto-promoção** (poder, realização e hedonismo) *versus* **Auto-transcendência** (universalismo e benevolência).

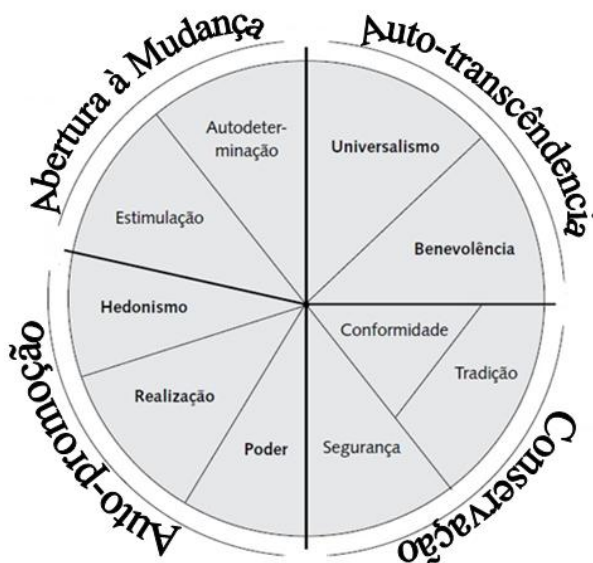


Figura 3. Modelo dos tipos motivacionais de valores e dimensões bipolares. Fonte: Adaptado de Schwartz (1992)

A relação de complementaridade e de conflito foram confirmadas não só por Schwartz, como também por vários estudos empíricos os quais foram realizados em diferentes países (Kozan e Ergin, 1999; Knafo e Schwartz, 2001; Tamayo *et al.*, 2001; Sousa e Bradley, 2002; Esparza e Fernández, 2002; Spini, 2003).

O principal marco de diferenciação do modelo de Schwartz, é a relação dinâmica existente entre os valores motivacionais, os quais são enquadrados numa teoria mais geral da motivação e a explicação da relação existente entre eles (Rohan, 2000), permitindo esclarecer como é que o sistema de valores de cada pessoa se organiza e articula, referenciando as metas que motivam a sua realização.

Outro autor que também utilizou os valores como pedra angular na sua teoria foi Duane Brown, que considera os valores como crenças fundamentais que orientam o comportamento do indivíduo e constituem uma parte importante na tomada de decisão (Crace & Brown, 1996).

Partindo dos resultados obtidos nos estudos feitos por Super e Sverko (1995) e com base na definição de valores proposta por Rokeach (1973), Brown desenvolve o Modelo Holístico dos Valores de Base tendo em conta os papéis culturais e de vida, bem como os de trabalho. Uma vez que os valores são crenças básicas que orientam o comportamento, assumem um papel importante na tomada de decisão dos indivíduos, sendo vistos como as *lentes* através das quais o indivíduo se vê e se avalia a si mesmo, aos outros e ao mundo. Eles são a base para os seus pensamentos, crenças, sentimentos.

Neste sentido um sistema de valores é hierárquico, não tendo de ser cristalizado, *i.e.*, usado pelo indivíduo para se descrever a si próprio, e segundo Brown *et al.* (2006, p.145-148) subdivide-se em cinco categorias:

Valores Associados a Relações Sociais – diz que o indivíduo desenvolve acerca da sua importância em relação aos outros, e que influenciam as nossas decisões, podem ser de três tipos: individuais, em que o indivíduo é mais importante, é quem toma as decisões; colaterais, em que as decisões do grupo são as mais importantes; e hierárquicas, em que o que interessa é o desejo de quem se encontra no topo do grupo a que pertença;

Valores Associados ao Auto-Controlo – é relevante para o aconselhamento de carreiras devido às implicações das técnicas usadas, nomeadamente a capacidade de manter o controlo sobre pensamentos, os sentimentos e os comportamentos associados;

Valores Associados à Orientação de Tempo – subdivide-se em quatro categorias: orientação para o futuro (projecção para a frente); orientação passado-futuro (lições do passado para planear o futuro); orientação para o presente (aqui e agora); e orientação circular (percepção do tempo não associada a calendarização e relógio); e prediz que um trabalho está sempre associado a planeamento e prazos: um indivíduo com orientação de tempo “circular” ou “presente” tem menos sucesso;

Valores Associados à Acção – estão ligados a procedimentos quando confrontados com a necessidade de resolução de problemas, e é importante para se perceber como abordamos os problemas. Esta categoria de valores possui três perspectivas: “Fazer Activamente”, orientado para a resolução de problemas; “Ser Activo”, norteado para aguardar um pouco antes de resolver um problema; e “Esperar para Ver”, que orienta os indivíduos para contemplar o problema e só depois iniciar controladamente a sua resolução;

Valores Associados à Relação com a Natureza – estão associados a indivíduos que acreditam na fatalidade do domínio da natureza, que têm mais dificuldade em resolver problemas.

Desta feita, os valores de vida são o que os indivíduos esperam ver satisfeito como resultado das suas escolhas, tanto relacionais (de lazer, espiritualizadas e de cidadania), como profissionais, associadas à escolha e actualização da sua actividade (Brown *et al.*, 2006, p.148).

Através desta contextualização e como forma de operacionalizar a sua teoria, Crace & Brown (1996, citado em Brown *et al.*, 2006, p.149) criaram o *Life Values Inventory* (LVI), na perspectiva de que “*as pessoas funcionam holisticamente, pelo que o planeamento da carreira e da vida devem ser entendidos simultaneamente.*”, sendo este o instrumento que iremos utilizar no presente trabalho.

Conforme se pôde observar, vários têm sido os autores a debruçarem-se sobre o tema dos valores, demonstrando o papel fundamental que os mesmos assumem na tomada de decisão, estando na base do estabelecimento de objectivos e reflectindo as necessidades do indivíduo, resultando também da partilha de normas e códigos sociais, assumindo assim uma componente cultural.

2.3 Conflito Trabalho-Família/Família-Trabalho

O trabalho e a família são duas das áreas mais importantes na vida de um indivíduo, estando as duas interligadas e influenciando-se mutuamente, através dos diferentes papéis que o indivíduo desempenha, podendo esta interacção levar ao conflito bidirecional trabalho-família, uma vez que, em ambas as áreas, é requerido do indivíduo tempo e energia, tendo de haver um equilíbrio entre ambas. Contudo, nem sempre foi assim, tradicionalmente eram vistas como duas esferas distintas, onde não existia qualquer tipo de relação ou influencia.

2.3.1 Trabalho e família: a relação bidirecional

Como visto anteriormente, competia ao homem o papel de chefe de família, cabendo-lhe a tarefa de sustentar financeiramente a família, pertencendo o seu papel à esfera

pública, enquanto a mulher, vista como um ser mais frágil, sensível e até inferior, deveria cuidar da casa e dos filhos, restringindo o seu papel à esfera privada, correspondendo estas forma de ser às expectativas de género. As expectativas de género seriam um conjunto de crenças associadas à forma como homens e mulheres deveriam parecer, sentir e/ou comportar (Coltrane, 1997; Ribeiro, 2005), sendo as crenças transmitidas e mantidas pelo sistema familiar e caracterizando-se por serem persistentes ao longo do tempo, servindo como justificação da não-aceitação da mulher no mundo do trabalho (Barnett, 2004; Coltrane, 1997) e levando a avaliações estereotipadas e preconceituosas dos homens que assumiriam um papel mais activo no seio familiar, fazendo com que estas experiências se transformassem em sentimentos de vergonha acabando por servir de desencorajamento para assumirem esse papel (Barnett & Hyde, 2001).

O mercado de trabalho caracterizava-se como algo estável, não tendo grandes variações, sendo constituído maioritariamente por homens casados e com filhos, factores estes que eram desejados pelas empresas que viam estes como indicadores de responsabilidade e estabilidade pessoal.

Contudo, com as alterações sociais, económicas e demográficas que têm vindo a ocorrer, tais como o ingresso da mulher no mundo do trabalho e a consequente alteração do papel da mulher na sociedade para trabalhadora e mãe, o facto de ambos os elementos do casal trabalharem fora de casa, haver uma responsabilização de ambos os elementos do casal na educação dos filhos, o aumento da participação dos homens na vida familiar, o facto de homens e mulheres casarem cada vez mais tarde e terem menos filhos e mais cda vez mais tarde, e o aumento de famílias monoparentais, entre outros factores, levam a que haja relevantes implicações na forma de organização e na conciliação do desempenho dos diferentes papéis sociais por parte de homens e mulheres, um interesse crescente sobre a relação entre o trabalho e a família (Barnett, 2004; Barnett & Hyde, 2001; Chambel, 2012, Clark, 2001, Greenhaus, Callanan & Godshalk, 2010). Estas alterações, para além de afectarem a estrutura e dinâmica familiar e a configuração da força de trabalho, contribuem para que haja uma atenuação dos estereótipos associados aos papéis desempenhados por homens e mulheres, quer no trabalho quer na família, conduzindo a uma alteração mais igualitária das crenças de género (Barnett, 2004; Grzywacz & Marks, 2000; Oppenheimer *cit in* Marshall & Barnett, 1994; Winslow, 2005).

Muito embora esta problemática seja cada vez mais tida em conta, não só a nível social mas também ao nível da gestão do potencial humano, já Super (1990), em 1974, salientava a importância dos diferentes papéis desempenhados pelo indivíduo, em que os

referentes ao trabalho e família seriam os que mais investimento requeriam por parte do indivíduo. Em meados dos anos 80 e 90 o equilíbrio entre a vida familiar e o trabalho era tema na imprensa, interesse esse que se manteve até aos dias de hoje uma vez que os indivíduos estão cada vez mais preocupados em encontrar meios que lhes permitam conciliar as responsabilidades detidas no trabalho e na família (Greenhaus, Callan & Godshalk, 2010).

O trabalho e a família assumem um papel muito importante em termos de valorização, quer por homens quer por mulheres (Torres, 2004), sendo o equilíbrio entre ambos sentido como produtor de níveis maiores de bem-estar e satisfação. Assim as esferas trabalho e família deixam de ser vistas como esferas separadas para serem entendidas como duas áreas que se tocam, evidenciando uma relação muito próxima, havendo a necessidade de compreender esta relação, não só ao nível dos indivíduos, onde a conjugação dos múltiplos papéis e exigências dos mesmos transformam esta questão numa obrigação social (Barnett, 2004; Byron, 2005; Eby *et al.*, 2005; Halpern, 2005), mas também as empresas, pois só com a gestão equilibrada destas duas esferas é que se conseguem verdadeiras vantagens competitivas (Stephens & Sommer, 1996), vantagens essas que actualmente são fulcrais para as empresas passam que se encontram cada vez mais num mercado global e altamente competitivo.

A relação entre trabalho e família tem suscitado o interesse de diversas disciplinas como a psicologia, sociologia, comportamento organizacional, gestão, saúde ocupacional e estudos da família (Barnett, 1998; Voydanoff, 2002), o que permite obter uma compreensão do fenómeno bastante enriquecedora, contudo não existe nenhum modelo que integre os diferentes paradigmas das diversas disciplinas, nem nenhum teoricamente fundamentado e que contenha diferentes resultados obtidos até à data sobre esta temática (Barnett, 1998).

O facto de também não existir uma definição consensual de trabalho e família (Barnett, 1998), assim como a existência de diferentes terminologias para a descrição de constructos idênticos, como tensão, incompatibilidade de papéis, conflito inter papéis e *spillover* (Greenhaus & Beutell, 1985), dificultam a comparação e integração dos diferentes trabalhos realizados.

Posto isto, tentaremos dar a conhecer as diferentes abordagens existentes sobre a relação trabalho e família.

2.3.2 Relação Trabalho Família - diferentes abordagens.

Com a importância que o tema foi assumindo, vários foram os estudos desenvolvidos, contemplando a potencial interface existente entre estes dois campos e o facto de se afectarem mutuamente (Barnett, 1998; Edwards & Rothbard, 2000), sendo que os

primeiros estudos incidiram principalmente nos efeitos negativos na conciliação da vida familiar e nas actividades, atitudes e relações interpessoais desenvolvidas no trabalho (Voydanoff, 2004).

Segundo Edwards e Rothbard (2000) existem seis modelos/teorias ou mecanismos que reúnem as esferas do trabalho e da família, sendo elas: a segmentação, a congruência, o *spillover*, a escassez de recursos e o conflito trabalho-família

O modelo de *Segmentação* foi o primeiro a ter em conta a relação entre trabalho e família, tendo emergido em paralelo com estudos que surgiram com a revolução industrial. Pressupõe a total separação entre o domínio profissional e familiar, limitando assim a relação entre os dois domínios. Esta separação de papéis derivava do facto de cada domínio exigir um tempo, espaço e funções distintas, baseando-se no facto de as mulheres serem as principais responsáveis pelo trabalho da esfera doméstica e familiar, ao passo que ao homem cabia o trabalho remunerado, sendo participantes activos da esfera pública.

Ao haver esta separação, qualquer problema que surgisse num dos domínios, deveriam ser resolvidos na respectiva esfera, ou seja, os assuntos familiares deveriam ser resolvidos na esfera familiar e os assuntos relacionados com o trabalho deveriam ser resolvidos na esfera profissional, conjecturando que, como fora do seu local de trabalho os indivíduos não possuem qualquer tipo de obrigação, então não existiria nada que pudesse interferir ou afectar o seu desempenho no trabalho, contudo se um indivíduo permitisse que assuntos da vida familiar interferissem na sua vida profissional, era visto com negligente.

Contudo desde cedo as investigações feitas em torno deste tema desde cedo verificaram a ligação existente entre estes dois domínios, levando a que esta tentativa de separação fosse constantemente desafiada (Near, Rice & Hunt, 1980)

Após a Segunda Guerra, Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek e Rosenthal (1964) desenvolveram um estudo sobre o stress da ambiguidade de papéis, o conflito e sobrecarga de papéis, surgindo assim o conceito conflito trabalho família. Este estudo tinha por base a ideia de que um indivíduo ao desempenhar vários papéis em simultâneo pode levar ao conflito.

No seguimento destes estudos, surgiu a *Hipótese da Escassez de Recursos*, (ou *spillover negativo* ou o *conflito de papéis*) como forma de explicar a relação existente entre o trabalho e a família, com início no final dos anos 70 até aos anos 90.

Esta teoria assenta na relação negativa entre o trabalho e a família, sendo que essa interferência afigurava-se como um conflito inter-papéis, onde o indivíduo possui recursos psicológicos e fisiológicos (tempo, atenção e energia) em quantidades limitadas. Ao possuir

recursos limitados e ao envolver-se em diversos papéis, o indivíduo não consegue fazer frente às diferentes exigências dos papéis em que está envolvido, experimentando assim o conflito.

Com base nesta teoria, Greenhaus e Beutell (1985) foram os primeiros autores a atribuírem uma descrição à relação do conflito trabalho-família, a qual reuniu o maior consenso, definindo-a como “*uma forma de conflito inter-papel na qual as pressões exercidas pelos papéis do domínio do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis de modo a que a participação num papel [familiar] torna mais difícil a participação noutra [profissional]*” (p.77), isto é, o conflito ocorre quando o tempo que o indivíduo despende nas actividades relacionadas com um dos papéis lhe retira tempo às actividades do outro papel e quando as exigências de um determinado papel tornam difícil a capacidade de resposta às exigências do outro papel, podendo-se traduzir na dificuldade do indivíduo se comportar de acordo com o esperado em cada papel e com um aumento das preocupações associadas ao não cumprimento das obrigações nas duas áreas.

Denota-se aqui uma diferenciação do conflito trabalho-família e família-trabalho, abandonando-se a ideia do conflito unidirecional, tendo sido apoiado por diversos estudos (Gutek, Searle & Klepa, 1991; Frone, Russel & Cooper, 1992; Frone, Yardley, Markel, 1997; Netemeyer, Boles & McMurrin, 1996; Peeters, Montgomery, Bakker & Schaufeli, 2005), os quais concluíram que tanto as experiências da esfera profissional, como as da esfera familiar poderiam afectar negativamente uma à outra.

Segundo esta teoria, o conflito seria algo normal, inevitável e esperado, sendo a tensão do papel uma consequência afectiva da avaliação cognitiva feita do conflito entre o trabalho e a família (Voydanoff, 2002), podendo o desempenho de vários papéis ser resumido em dois processos: a **sobrecarga**, que ocorre quando as necessidades de tempo e energia exigidos pelos diferentes papéis ultrapassam os recursos disponíveis levando a que o indivíduo não consiga desempenhá-los de forma adequada; e a **interferência**, que ocorre quando há exigências conflituosas entre os vários papéis o que dificulta a execução dos mesmos.

Segundo Greenhaus e Beutell (1985) a natureza das fontes dos conflitos de papéis poderiam dividir-se em três tipos (Parasuraman & Greenhaus, 1997, p.4):

- **Conflito baseado no tempo**, o qual ocorre quando a exigência de tempo de um papel torna difícil ou impossível a participação plena noutra papel;

- **Conflito baseado na tensão**, acontece quando os sintomas de tensão psicológica, como ansiedade, fadiga, irritabilidade, entre outros, os quais são gerados pelas exigências dos

papéis do trabalho ou família, intrometem-se ou transbordam (*spillover*) para o outro papel, tornando difícil cumprir as responsabilidades desse papel;

- **Conflito baseado no comportamento**, sucede quando os comportamentos que são esperados ou apropriados em casa, como sensibilidade emocional, expressividade, entre outros, são vistos como inapropriados ou disfuncionais quando utilizados no papel trabalho.

Com base no instrumento desenvolvido por Carlson, Kacman e Williams (2000), dos diferentes tipos de conflito bidirecional resultam relações diferentes tanto ao nível dos antecedentes como em termos de resultados (Bruck, Allen & Spector, 2002). Os antecedentes bidirecionais do conflito têm sido estudados tendo em conta as características socio-demográficas e pessoais dos indivíduos envolvidos, e, os vários tipos de causas que provocam stress (Frone, Russel & Cooper, 1992). De acordo com um estudo desenvolvido por Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark & Baltes (2011), o qual combina resultados de vários estudos, os antecedentes do conflito podem ser divididos da seguinte forma:

Quadro 4 – Tipo de antecedentes do conflito do trabalho na família e da família no trabalho

Antecedentes do conflito	Stresses associados	Tipos de conflitos
Trabalho na família	Papel profissional	conflito, ambiguidade e sobrecarga de papéis, e exigências temporais
	Envolvimento no papel profissional	envolvimento/implicação no trabalho, interesse/centralidade do trabalho
	Apoio social no trabalho	suporte da organização, apoio do supervisor e de colegas
	Características do trabalho	variedade de tarefas, autonomia no trabalho, organização amigável da família
Família no trabalho	Personalidade	locus de controlo interno, afecto negativo/neuroticismo
	Papel familiar	conflito, ambiguidade e sobrecarga de papéis, exigências temporais e parentais, número de filhos/dependentes~
	Apoio social da família	suporte por parte da família, apoio do conjugue/companheiro
	Características familiares	clima familiar
	Personalidade	locus de controlo interno, afecto negativo/neuroticismo

Fonte: Adaptação própria feita com base em Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark & Baltes (2011)

Diversos autores (Barnett & Baruch, 1985; Greenhaus & Beutell, 1985; Greenhaus, Allen & Spector, 2006) referiram que conciliar a família e o trabalho seria um factor de *stress* para a maioria dos indivíduos, nomeadamente os casais pois têm um tempo e energia limitados para o desempenho dos diversos papéis, refletindo-se particularmente nas mulheres,

levando a que essas exigências se repercutam negativamente na qualidade de vida, bem-estar e níveis de *stress* (Clay, 2005; Eby *et al.*, 2009; Parasuraman, Greenhaus, & Granrose, 1992). Associado ao *stress* gerado pelo conflito constatou-se que o mesmo teria como consequência alguns problemas graves como doenças físicas, sintomas psicossomáticos, quadros depressivos, abuso de substâncias, *burnout*, *stress* associado ao trabalho e *stress* associado à família (Allen *et al.*, 2000).

Alguns estudos realizados (Barnett & Baruch, 1985; Barnett & Rivers, 1996; Barnett & Hyde, 2001; Clay, 2005; Greenhaus & Powell, 2006; Voydanoff, 2004) vieram contrariar a perspectiva anterior, passando a dar ênfase aos aspectos mais positivos do conflito trabalho família, surgindo assim a *Hipótese Expansionista* (ou *spillover positivo* ou *promoção do papel*).

Este modelo permitiu verificar a cooperação positiva que pode haver no desempenho de diversos papéis, mesmo o indivíduo gastando tempo e energia, uma vez que ao desempenhar os múltiplos papéis pode originar uma rede de ganhos ao nível psicológico, monetário entre outros (Marks, 1977; Sieber, 1974), sendo o seu impacto também bidirecional (Frone, 2003; Greenhaus & Powell, 2006).

Como referido anteriormente, o tema da relação entre o trabalho e a família, tem sido explorado por diferentes disciplinas, tendo surgido diferentes constructos teóricos: *spillover positivo* (Grzywacz & Marks, 2000; Kirchmeyer, 1992b), *facilitação* (Frone, 2003 in Hill, 2005; Wayne, Musisca & Fleeson, 2004), *promoção e enriquecimento* (Greenhaus & Powell, 2006; Kirchmeyer, 1992a), ou *equilíbrio na conciliação* entre o trabalho e a família (Milkie & Peltola, 1999) mas que têm como ideia base a relação positiva existente entre trabalho e família. Uma vez que o conceito da *facilitação* tem vindo a ganhar um papel de destaque no estudo da relação entre trabalho e família, iremos fazer uma descrição desse constructo.

A *facilitação* pode ser definida como “*a medida em que as experiências num domínio melhoram a qualidade de vida no contexto dos restantes domínios de acção*” (Greenhaus & Powell, 2006, p.73), influenciando-se mutuamente, isto é, as experiências vividas na esfera profissional podem tornar melhor a qualidade de vida familiar – *Facilitação trabalho-família* (Ft-f), assim como as experiências vividas na esfera familiar melhorar a qualidade de vida profissional – *Facilitação família-trabalho* (Ff-t), tendo por ideia base “*que tanto o trabalho como a família constituem fontes importantes de recurso, tais como a auto-estima, rendimentos e outros benefícios que podem ajudar o indivíduo a melhorar o seu desempenho noutros domínios da sua vida*” (Carlson, *et al.*, 2006).

Para Carlson *et al.* (2006) a *facilitação trabalho-família* e *família-trabalho* são constituídas por três dimensões (Quadro 5), representando cada uma dessas dimensões um

factor independente e sendo duas delas (desenvolvimento e afecto) paralelas aos tipos de facilitação.

Quadro 5 – Tipos de facilitação e respectivas dimensões

Facilitação	Dimensões	Descrição
Trabalho-Família Família-Trabalho	Desenvolvimento	"quando o envolvimento no trabalho conduz a uma melhoria de competências, conhecimentos, comportamentos ou formas de compreender e lidar com situações, que ajudam o indivíduo a tornar-se um melhor membro da sua família"
Trabalho-Família Família-Trabalho	Afecto	"quando o envolvimento no trabalho resulta numa atitude ou estado emocional positivo, os quais ajudam o indivíduo a tornar-se num melhor membro da sua família"
Trabalho-Família	Capital	"o envolvimento no trabalho permite obter recursos psicossociais com a segurança, a confiança, as conquistas ou realização pessoal, ajudando o indivíduo a ser um melhor membro da sua família"
Família-Trabalho	Eficiência	"quando o envolvimento com a família desenvolve um sentido de acção e emergência que possibilita ao indivíduo ser um melhor trabalhador"

Fonte: Adaptação própria feita com base em Carlson *et al.* (2006, p.141-142)

Os autores Voydanoff (2002) e Greenhaus & Powell (2006) propõem que a participação em múltiplos papéis pode resultar em três efeitos positivos:

- **Efeito aditivo**, o qual se caracteriza pela acumulação de experiências satisfatórias, tanto ao nível profissional como no nível familiar, experiências essas, que desencadeiam um aumento na satisfação geral com a vida, principalmente se os papéis desempenhados são de elevada qualidade;

- **Efeito amortecedor** ou de amortecimento, o qual descreve que, o facto de o indivíduo participar em diferentes áreas, pode proteger o indivíduo dos efeitos negativos experienciados numa dessas esferas, ou seja, o impacto negativo sentido pelo indivíduo na esfera familiar seria amenizado pela vivência de experiências profissionais positivas e satisfatórias, e vice-versa;

- **Efeito transferência**, representa a deslocação de experiências positivas de um papel para outro, isto é, a energia ou os recursos adquiridos num determinado domínio podem ser utilizados ou serem úteis para o desempenho noutra domínio ou o facto de o indivíduo estar abarcado em diferentes papéis, permitir que a sua personalidade se desenvolva adquirindo competências que lhe permitam um melhor desempenho em ambas as esferas.

Uma revisão feita por Grzywacz & Marks (2000) em que constataram que a qualidade da relação conjugal, baseada no apoio do cônjuge e na possibilidade de poder falar sobre os problemas e as dificuldades sentidos no trabalho, ajudam a amenizar os efeitos negativos do stress profissional. Subjacente a esta ideia, verifica-se que o ambiente familiar e profissional são geradores de benefícios e recursos que podem ajudar o indivíduo a melhorar

o seu desempenho não só ao nível do trabalho e família, como noutras áreas da sua vida (Carlson *et al.* 2006), fazendo com que a percepção de equilíbrio nos diferentes papéis e os aspectos do papel família ou profissional forneçam os recursos e facilitem o desempenho do outro papel (Voydanoff, 2002).

Muito embora Greenhaus & Powell (2006) utilizem o conceito de enriquecimento, com base nas diversas formas de influência mútua entre papéis, propuseram uma abordagem integrativa das diferentes perspectivas positivas tendo por base a existência de cinco tipos de recursos: (a) competências cognitivas, interpessoais e de *coping*; (b) recursos físicos e psicológicos, como a autoavaliação, autoeficácia, autoestima, otimismo e saúde física; (c) recursos de capital social, como a influência e informação social; (d) flexibilidade, na capacidade de definir prioridades; e (e) recursos materiais como bens ou recursos financeiros obtidos no desempenho de diversos papéis. A qualidade de vida do indivíduo será afectada por esta interação entre papéis e pode ser avaliada, segundo os autores, pela qualidade do desempenho e dos afectos.

De acordo com o modelo proposto pelos autores, os recursos que são produto do desempenho de um papel podem levar a um desempenho elevado e a afecto positivo no outro papel de duas formas (Figura 4):

1º o afecto positivo (percurso instrumental) pode derivar da promoção de um melhor desempenho no outro papel por transferência directa desses recursos, podendo levar a um estado afectivo positivo ou satisfação com esse papel;

2º o estado afectivo positivo fomentado pelos recursos gerados no âmbito de um papel podem, de forma directa ou indirecta, ter um resultado no desempenho do outro papel (percurso afectivo), sendo que os recursos gerados podem originar um elevado desempenho, que por sua vez leva a um efeito positivo em termos de emoções, ou o contrario, um elevado estado afectivo positivo resultante do desempenho de um papel pode ter um efeito no outro papel, num estado afectivo também positivo ou promovendo um elevado desempenho no âmbito de outro papel.

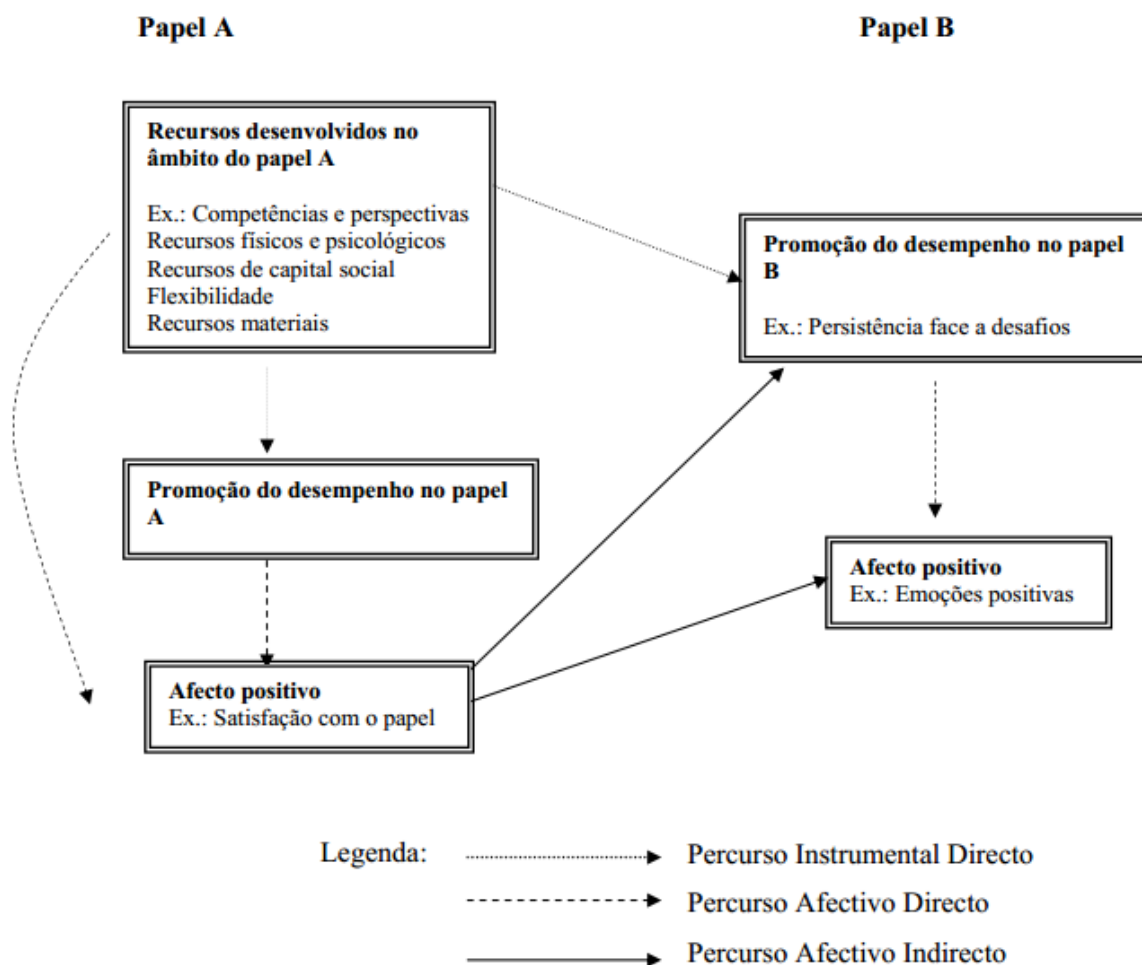


Figura 4. Diagrama do enriquecimento do papel. Fonte: Adaptado de Greenhaus e Powell (2006).

Resumindo, esta perspectiva reforça a relação positiva que se pode estabelecer nestas duas esferas da vida: trabalho e família, salientando que esta relação não gera necessariamente conflito, e as experiências vivenciadas num papel podem beneficiar a vivência do outro.

Contudo, vários têm sido os autores (Grzywacz & Marks, 2000; Hill, 2005; Voydanoff, 2002) a criticarem as perspectivas negativas e positivas, considerando-as individualistas, deterministas e demasiado limitadas, adoptando o *Modelo Ecológico* de Urie Brofenbreener para efectuar a análise da relação entre o trabalho e a família, uma vez que oferece uma visão que integra os diferentes factores que moldam as experiências dessas duas esferas.

O modelo ecológico de Brofenbreener, tendo por base a teoria sistémica, caracteriza-se por ser um modelo holístico, em que os indivíduos estão longe de serem vistos como “*um produto passivo do ambiente, são agentes dinâmicos do mesmo, edificando realidades*” (Caride & Meira, 1995, p.146), utilizando as interações com os elementos demográficos, físico-naturais, sociais e culturais de uma determinada comunidade (Meira, 1999),

descrevendo a relação entre o ambiente e o desenvolvimento humano, salientando a importância que o espaço ecológico-social onde o indivíduo está inserido tem, o qual pode influenciar, condicionar ou potenciar o seu percurso através das interações estabelecidas dentro e entre os diferentes sistemas. Bronfenbrenner (1996, p.5) define esse espaço ecológico como “*uma série de estruturas encaixadas, uma dentro da outra, como um conjunto de bonecas russas*”, não estando cada uma dessas bonecas inacessíveis umas às outras, muito pelo contrário.

Esta perspectiva tem como propriedades uma interdependência e interrelação entre os diferentes níveis ambientais e os componentes que os constituem, formando um meio globalmente distinto da mera soma das partes (Relvas, 1996; Alarcão, 2000); reciprocidade entre os diferentes níveis, sendo que uma mudança num nível afecta o meio global, caracterizando-se por ser uma estrutura flexível, adaptável, tendendo para o equilíbrio, estável no tempo e que gere a abertura ou fecho dos diferentes sistemas ou sub-sistemas (Thomas & Pierson, 1995; Ander-Egg, 1997); e o facto de estabelecer papéis e funções de acordo com determinadas regras, sendo a “*clara delimitação destes limites interaccionais permite a cada um, em cada momento e em cada espaço, saber o que pode esperar de si próprio, o que podem os outros esperar dele e o que pode ele esperar dos restantes*” (Alarcão, 2000, p.43).

Com base na teoria de Brofenbreener, em que defende que o ambiente ecológico deve ser “*concebido topologicamente como uma organização de estruturas concêntricas, cada uma contida na seguinte*” (Brofenbreener, 1996, p.18), o modelo ecológico pode ser representado da seguinte forma:

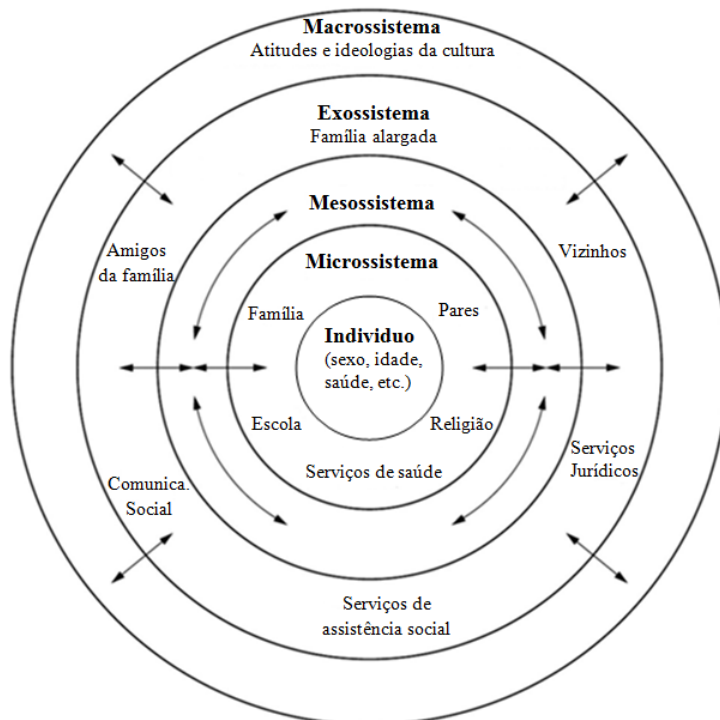


Figura 5. Representação própria do Modelo Ecológico. Fonte: Adaptado de Bronfenbrenner (1996).

No centro do modelo está o indivíduo com as suas características sociodemográficas, o qual se encontra rodeado por cinco níveis de sistemas: o microsistema, o mesossistema, o exossistema, o macrossistema e o cronossistema, sendo apresentado de seguida (Quadro 6) uma breve descrição de cada um deles:

Quadro 6 – Sistemas do modelo ecológico e descrição

Sistemas	Descrição
Microsistema	Nível mais íntimo e conhecido pelo indivíduo, onde o mesmo interage de forma directa e contínua, tanto com as pessoas que estão incluídas nesse sistema como com os objectos e símbolos aí presentes, onde as experiências de um sistema podem apoiar outras de outro sistema.
Mesossistema	É constituído por microsistemas, é onde ocorrem as inter-relações entre dois ou mais ambientes sendo que o indivíduo possui um papel activo, podendo formar ou ampliar novas inter-relações sempre que o indivíduo passe a integrar novos ambientes.
Exossistema	Local onde podem ocorrer acontecimentos que afectem o indivíduo, ou vice-versa, mas de forma indirecta, uma vez que o mesmo não possui um papel activo.
Macrossistema	Envolve os restantes sistemas, estabelecendo um rede de interconexões, os quais diferem de cultura para cultura.
Cronossistema	Dimensão temporal que inclui mudanças as quais podem ser graduais ou abruptas e estarem relacionadas com o ambiente ou no indivíduo, podendo assumir diferentes graus de consistência.

Fonte: Adaptação própria feita com base em Bronfenbrenner (1996).

Para Voydanoff (2002) e Hill (2005), este modelo permite incorporar de uma forma mais totalitária os resultados obtidos nos vários estudos feitos sobre a relação entre o trabalho

e a família, pois tem em conta os factores individuais e dos microssistemas familiar (idade das crianças, estatuto parental, etc.) e profissional (horas de trabalho, etc.), onde os referidos microssistemas interagem criando um mesossistema trabalho-família, com ligações directas ou indirectas, resultando em relações de conflito ou de facilitação.

Esse modelo indica que as interações negativas que sucedem entre o indivíduo e o ambiente onde o mesmo se insere, estão associadas a maiores conflitos entre os papéis assim como a efeitos negativos sentidos no indivíduo, criando barreiras ao desempenho dos seus papéis; já as interações positivas ocorridas podem proporcionar recursos ou incentivos ao desenvolvimento dos papéis sejam eles intra ou entre domínios.

Para além disso, a teoria ecológica tem em conta o macrosistema que inclui o sistema de valores dominante em cada sociedade, como os estereótipos e as ideologias de género, incluindo as normas e expectativas que modelam e influenciam as expectativas do indivíduo em relação ao modo de como se deve comportar e agir nas esferas profissional e familiar, sendo transmitidas pela família e pelos seus pares, a um nível mais micro, e a um nível mais macro, pelas instituições e organizações que estabelecem as regras para cada domínio.

2.4 Valores e Conflito

Os valores pessoais são os princípios e as normas encaradas como válidas e interiormente desejáveis tendo por objectivo elevar ao máximo o bem-estar individual sendo os que mais influem e constituem os indivíduos. A escolha dos mesmos é algo muito pessoal sendo seleccionados com o intuito de alcançar o sucesso, influenciando o comportamento dos indivíduos em todas as suas tarefas diárias.

Os diversos papéis que homens e mulheres desempenham, tanto no trabalho como na família, assumem um papel muito importante em termos de valorização, sendo que ao conseguirem alcançar o equilíbrio entre esses papéis, é sentido pelos indivíduos como produtor de níveis maiores de bem-estar e satisfação (Torres, 2004).

A relação entre estes dois construtos é que ambos contribuem para o sentimento de bem-estar individual, e, conforme verificado anteriormente, o conceito e as especificidades ligadas aos valores e ao trabalho e à família têm sofrido alterações ao longo do tempo, divergindo de geração para geração, como constatado num estudo efectuado por Parry e Urwin (2011).

Os investigadores Parry e Urwin (2011) debruçaram-se sobre a forma como o trabalho é visto e o facto de a importância atribuída ao mesmo não ser estanque, efectuando um artigo onde resumem os diferentes resultados da investigação feitos sobre o tema, uma vez que os mesmos não reúnem consenso. De acordo com um estudo referido por esses investigadores, o qual foi desenvolvido por Cennamo e Gardner em 2008, os indivíduos nascidos após 1982, ou Geração Y, valorizavam mais a autonomia no trabalho e o equilíbrio entre as esferas profissional e familiar, abonando mais as recompensas financeiras resultantes do trabalho em contraponto com as gerações anteriores, e valorizando menos o crescimento pessoal em virtude do trabalho (Chen & Choi, 2008, apud Parry & Urwin, 2011), vendo o trabalho como algo menos central da sua vida.

De acordo com os estudos efectuados, as gerações actuais vêem o trabalho como um meio para obter os recursos financeiros necessários para a vida fora do trabalho, assumindo a vida fora do trabalho uma fonte central de reconhecimento e identidade, salientando a importância do equilíbrio necessário entre os papéis desempenhados nestas duas esferas.

Capítulo 3 - Metodologia

3.1 Construção de Hipóteses

Tendo por base as variáveis Valores de Vida e o Conflito bidirecional trabalho – família, este estudo tem como objectivo conhecer os valores de vida prioritários e os níveis de conflito trabalho-família/família-trabalho (positivo e negativo) em trabalhadores portugueses. Pretende-se também verificar a relação existente entre estas duas variáveis, assim como a diferença das mesmas em relação a algumas variáveis sociodemográficas, nomeadamente género e o ter ou não filhos. Esta escolha deveu-se ao facto de não existir registo de nenhum estudo feito que combine estas duas variáveis, bem como a saliência que cada uma delas tem tanto nos homens como nas mulheres. Em função dos objectivos traçados, formulam-se as seguintes hipóteses:

- H1: Espera-se encontrar correlação entre os valores de vida e os níveis de conflito trabalho-família/família-trabalho.

Nesta hipótese procura-se verificar se existe uma relação entre os valores de vida e os níveis de conflito trabalho-família/família-trabalho.

- H2: Os homens e mulheres apresentam prioridades diferentes nos valores de vida.

Aqui pretende-se verificar as discrepâncias que existem relativamente às prioridades atribuídas aos valores de vida pelos homens e mulheres.

- H3: Existem diferenças entre homens e mulheres relativamente aos níveis de conflito.

Com esta hipótese pretende-se verificar as diferenças existentes entre homens e mulheres no que concerne aos níveis de conflito, esperando encontrar maiores níveis de conflito nas mulheres do que nos homens.

- H4: Espera-se encontrar diferenças em subamostras de indivíduos com e sem filhos nos valores de vida e nos níveis de conflito trabalho-família/família-trabalho.

Com esta hipótese pretende-se verificar se os indivíduos com filhos elegem como prioritário os valores relacionados com a família e experienciam mais conflito em detrimento daqueles que não possuem filhos.

- H5: Nas subamostras de homens com e sem filhos espera-se descobrir diferenças nos valores de vida e nos níveis de conflito trabalho-família/família-trabalho.

Através desta hipótese pretende-se verificar se os homens com filhos escolhem como prioritário os valores relacionados com a família e experimentam mais conflito, em

detrimento daqueles que não possuem filhos e que adoptam como prioritários os valores relacionados com o trabalho e progressão de carreira.

- H6: Espera-se encontrar diferenças em subamostras de mulheres com e sem filhos nos valores de vida e nos níveis de conflito trabalho-família/família-trabalho.

Pretende-se com esta hipótese verificar se as mulheres com filhos elegem como prioritário os valores relacionados com a família e experienciam mais conflito, em detrimento daquelas que não possuem filhos, nomeando como prioritários os valores relacionados com o trabalho e progressão de carreira.

3.2 Instrumentos

Por forma a podermos recolher os dados necessários ao estudo, elaboramos um questionário numa plataforma informática, utilizando perguntas fechadas e sendo de auto-preenchimento e anónimo, permitindo, deste modo, motivar os participantes a preencher o mesmo, uma vez que poderiam escolher onde e quando responder, tornando o processo de resposta simples e fácil e, para além disso, possibilitou uma rápida recolha dos dados.

O questionário é composto por três partes, sendo que a primeira parte (Parte I) corresponde ao Inventário dos Valores de Vida (LVI).

O Inventário dos Valores de Vida corresponde à versão portuguesa do *Life Values Inventory* (LVI) de Crace & Brown (1996), versão revista de Leonor Almeida em 2006 (Almeida & Pinto, 2004; Almeida, 2009), e assenta na Teoria Holística dos Valores de Base (Brown & Crace, 1996; Brown, 1996).

Na prática o LVI é um inventário de valores que procura fazer a ponte entre os questionários de valores no trabalho e os questionários de valores de vida em geral. Pode ser usado em diferentes contextos, no aconselhamento pessoal e vocacional, e em particular como uma abordagem holística e auxiliar na tomada de decisão face a carreiras, educação, relações com os outros e tempos livres (Almeida & Pinto, 2004; Almeida, 2007).

As escalas do LVI foram seleccionadas com base numa série de estudos de análise factorial, realizados com o objectivo de verificar as qualidades psicométricas do instrumento. Dois métodos foram utilizados para determinar a precisão das escalas: o teste-reteste e a consistência interna utilizando o α de Cronbach, sendo que ambos os coeficientes se encontram dentro de limites satisfatórios. Relativamente à validade, esta foi determinada utilizando a avaliação da validade convergente e divergente, assim como um controlo da validade preditiva (Crace & Brown, 1996; Almeida & Pinto, 2004).

No que diz respeito à adaptação e validação do LVI para a realidade portuguesa, a adaptação do instrumento e um estudo preliminar foram levados a cabo por Almeida & Pinto (2002, citado por Almeida, 2009), permitindo identificar algumas fragilidades no instrumento, principalmente, a nível da consistência interna. Os estudos subsequentes permitiram, no entanto, colmatar estas fragilidades, sendo que, actualmente, o LVI apresenta resultados de validade e precisão bastante satisfatórios (Almeida & Pinto, 2004).

De salientar que o inventário em questão é constituído por três partes, tendo sido utilizado para este estudo apenas a primeira parte do mesmo. Contudo para uma melhor compreensão do mesmo e para futuras aplicações, consideramos oportuno descrever todas as partes que constituem o mesmo.

A parte I é de natureza quantitativa, e aqui o sujeito deverá classificar as 42 crenças que lhe são apresentadas, com base numa escala de Likert de 05 valores (em que ‘1 significa “quase nunca guia o meu comportamento”, e ‘5 significa “quase sempre guia o meu comportamento”), para identificar até que ponto a crença apresentada serve de guia ao seu comportamento (Almeida & Pinto, 2004; Almeida, 2005; Almeida & Tavares, 2009). No presente estudo apenas foi aplicada a parte quantitativa do LVI.

Nesta fase pretende-se avaliar os 14 valores relativamente independentes adoptados na edição portuguesa: Realização, Pertença, Preocupação com o Ambiente, Preocupação com os Outros, Criatividade, Prosperidade Económica, Saúde e Actividade Física, Humildade, Independência, Lealdade à Família e ao Grupo, Privacidade, Responsabilidade, Compreensão Científica e Espiritualidade (Almeida & Pinto, 2004; Almeida, 2005; Almeida & Tavares, 2009; Lucas & Ruivo 2009).

Na parte II, qualitativa, o sujeito responde a uma série de perguntas abertas que visam estimulá-lo a reflectir sobre os seus valores. No final desta parte deverá fazer uma lista dos valores importantes para si e outra dos valores não importantes (Almeida & Pinto, 2004; Almeida, 2005; Almeida & Tavares, 2009).

Na parte III, também de natureza qualitativa, o sujeito identifica qual ou quais os valores importantes que espera ver satisfeitos em cada um dos quatro maiores papéis de vida (papel de trabalhador, de estudante, familiar ou relações importantes e de serviço à comunidade). Este exercício permite ajudar os indivíduos a cristalizar os seus valores (Almeida & Pinto, 2004; Almeida, 2005; Almeida & Tavares, 2009).

Por forma a explicitar melhor os 14 valores avaliados na parte I do LVI, descreve-se de seguida cada um deles, a fim de possibilitar a sua compreensão.

O valor Realização diz respeito à importância de nos desafiar a nós mesmos e ao trabalhar arduamente para melhorar o nosso desempenho. Quem possui este valor considera-se ambicioso, capaz, corajoso, de confiança, com controlo sobre si mesmo e sobre a sua vida, sendo orientado para objectivos. Estas pessoas podem, ainda, gostar de actividades emocionantes que envolvam risco (Almeida, 2005; Almeida & Tavares, 2009; Lucas & Ruivo 2009).

A Pertença diz respeito à importância de se sentir aceite e parte de um grupo, e também de aceitar os outros. O reconhecimento social e a inclusão são aspectos muito valorizados por pessoas com este valor priorizado (Almeida, 2005; Almeida & Tavares, 2009; Lucas & Ruivo 2009).

O valor Preocupação com o Ambiente traduz-se na importância de preservar e proteger o ambiente. Quem tem este valor priorizado considera-se honesto, com preocupação com a beleza natural do ambiente, auto-controlado e com facilidade em perdoar. Também pode estar relacionado com crenças acerca da paz no mundo e da igualdade de oportunidades (Almeida, 2005; Almeida & Tavares, 2009; Lucas & Ruivo 2009).

A Preocupação com os Outros manifesta-se na preocupação com o bem-estar das outras pessoas. Quem possui este valor crê na igualdade para todos e procura harmonia interna, beleza e paz no mundo, perdoa facilmente e cria empatia também com facilidade (Almeida, 2005; Almeida & Tavares, 2009; Lucas & Ruivo 2009).

A Criatividade tem que ver com a importância de ter ideias novas ou criar coisas novas. Estas pessoas têm valores ligados à preocupação com as qualidades estéticas dos ambientes naturais e físicos. Vêem-se a si mesmas como imaginativas, ambiciosas, inteligentes, com uma mente aberta, idealistas, expressivas, capazes e corajosas (Almeida, 2005; Almeida & Tavares, 2009; Lucas & Ruivo 2009).

O valor Prosperidade Económica diz respeito à importância de se ser bem sucedido a ganhar dinheiro ou a comprar coisas. Quem possui este valor vê-se a si mesmo como ambicioso, capaz, corajoso, inteligente, lógico, alguém que procura prazer e valoriza a independência (Almeida, 2005; Almeida & Tavares, 2009; Lucas & Ruivo 2009).

A Saúde e Actividade Física traduz-se na importância de se ser saudável e activo fisicamente. Quem tem este valor procura reconhecimento social através de actividades ligadas ao físico e à saúde (Almeida, 2005; Almeida & Tavares, 2009; Lucas & Ruivo 2009).

A Humildade reflecte-se na importância de se ser humilde e modesto acerca das suas conquistas. Estas pessoas tendem a ser retraídas, obedientes, gentis, leais e auto-controladas (Almeida, 2005; Almeida & Tavares, 2009; Lucas & Ruivo 2009).

O valor Independência diz respeito à importância dada à possibilidade de tomar as suas próprias decisões e realizar as coisas à sua maneira. Quem tem este valor luta pela sua liberdade individual e pela sua autonomia de expressão e acção. Vêem-se a si mesmas como ambiciosas, corajosas e alguém que procura o prazer (Almeida, 2005; Almeida & Tavares, 2009; Lucas & Ruivo 2009).

A Lealdade à Família e ao Grupo corresponde à importância em seguir tradições e expectativas da família ou do grupo. Estas pessoas consideram-se cooperativas, honestas, gentis e auto-controladas (Almeida, 2005; Almeida & Tavares, 2009; Lucas & Ruivo 2009).

O valor Privacidade reflecte a importância de ter algum tempo para si mesmo, procurando liberdade individual e valorizando a sua independência (Almeida, 2005; Almeida & Tavares, 2009; Lucas & Ruivo 2009).

A Responsabilidade prende-se com a importância de se ser alguém em quem se pode confiar. Estas pessoas consideram-se ambiciosas, responsáveis, que perdoam, honestas, cooperativas, lógicas, auto-controladas e confiáveis (Almeida, 2005; Almeida & Tavares, 2009; Lucas & Ruivo 2009).

O valor Compreensão Científica tem a ver com a importância dada à utilização de princípios científicos para perceber e resolver problemas. Quem possui este valor considera-se lógico, inteligente, criativo, analítico, crítico, curioso, preciso, independente, reservado e introspectivo (Almeida, 2005; Almeida & Tavares, 2009; Lucas & Ruivo 2009).

Por fim, o valor Espiritualidade revela a importância de se ter crenças espirituais e acreditar que se é parte de algo maior que nós próprios. Estas pessoas procuram harmonia interior e salvação. Consideram-se honestas e obedientes com as suas crenças espirituais (Almeida, 2005; Almeida & Tavares, 2009; Lucas & Ruivo 2009).

A segunda parte (Parte II) do questionário utilizado neste estudo, mede o conflito trabalho-família/família-trabalho, tendo sido utilizada a versão traduzida e adaptada no estudo elaborado por Pereira (2009) da escala original *Survey Work-Home Interaction – Nijmegen* (S.W.I.N.G.) de Geurts e colaboradores (2005).

Este questionário tem por objectivo medir de forma bidirecional o conflito entre o trabalho e a família e respectivas dimensões (positiva e negativa), sendo constituído por 27 itens, onde os participantes deveriam indicar a frequência com que lhe acontecia em cada uma das situações descritas, numa escala tipo Likert 4 valores, ordenados entre (0) Nunca e (3) Sempre.

O questionário possui quatro subescalas por forma a podermos avaliar o conflito entre o trabalho e a família em ambas as direcções.

As subescalas negativas que medem o Conflito Trabalho-Família (CNTF) e Família-Trabalho (CNFT), abrangem os primeiros 15 itens, sendo que do item 1 ao 9 é avaliada o CNTF, podendo-se obter um valor entre 0 e 27 pontos; e do 10 ao 15 é avaliado o CNFT, podendo os valores totais variar de 0 a 18.

Do item 16 ao 27, são avaliadas as subescalas positivas que medem o Conflito Trabalho-Família (CPTF) e Família-Trabalho (CPFT) de forma positiva, estando o item 16 ao 21 associadas ao CPTF, podendo apresentar um valor mínimo de 0 e um máximo de 18; o CPFT é avaliado pelos restantes itens, do 22 ao 27, podendo obter também uma pontuação dos 0 aos 18.

No que concerne à análise da consistência interna do instrumento, os resultados obtidos nas subescalas no estudo de Pereira (2009) foram superiores ao estudo de Guerts e colaboradores (2005), como exemplo a subescala do CPTF, a qual obteve 0.87 em contraste com os 0.75 do estudo de referência. A única exceção foi a subescala CNTF, a qual obteve um valor inferior (0.73) ao valor de referência estatisticamente recomendado (0.8).

A última parte do questionário (Parte III) visa a recolha de alguns dados sociodemográficos dos participantes relativos à sua idade, sexo, área de formação, habilitações literárias, profissão, estatuto socioeconómico, situação familiar, se tem ou não filhos, n.º de filhos e idade dos mesmos, que nos permitirá efectuar uma caracterização da amostra e comparar os resultados entre homens e mulheres.

3.3 Procedimento

Inicialmente foi feita uma pesquisa por forma a verificarmos quais os instrumentos disponíveis e que se adequavam melhor à avaliação das hipóteses avançadas e variáveis associadas, bem como os que poderiam satisfazer o objectivo traçado para o estudo.

Após essa primeira definição, e, utilizando a internet, efectuou-se a adaptação dos instrumentos num único formulário, utilizando para isso a plataforma *Google*, mais concretamente a ferramenta *Google Drive*.

Utilizou-se a internet como meio de divulgação do questionário e para a recolha dos dados pois permite alcançar um maior número de indivíduos, num curto espaço de tempo, tendo vindo a crescer exponencialmente nos últimos anos como forma de partilha de informação e de comunicação (Wright, 2005).

Contudo, como qualquer ferramenta, também a internet tem vindo a ser alvo de análise por diferentes autores, tendo sido salientado os benefícios (Birnbbaum, 2004; Gosling

et al., 2004; Kraut *et al.*, 2004; Ritter, & Sue, 2007; Schmidt, 1997; Wright, 2005) e as limitações (Ritter, & Sue, 2007; Schmidt, 1997; Wright, 2005) da utilização deste método.

Os benefícios apontados para a utilização da internet são (a) o acesso generalizado da população, nomeadamente aqueles indivíduos que se encontram em locais geograficamente isolados e distantes; (b) permite que as respostas dadas pelos participantes sejam confidenciais e anónimas, garantindo assim os aspectos éticos da investigação; (c) possibilita a recolha de diversas respostas num curto período de tempo, as respostas são registadas automaticamente numa base de dados, eliminando os potenciais erros associados à inserção manual das respostas por parte do investigador, convertendo-se num baixo custo em termos de tempo e também em termos financeiros e de recursos físicos, pois não há a necessidade de impressão, distribuição, recolha e introdução dos dados.

No que se refere às suas limitações, (a) há que garantir que todos os participantes possuem acesso e sabem utilizar este tipo de tecnologia, (b) é necessário ter alguma precaução quando se pretende generalizar os resultados do estudo, uma vez que há indivíduos que estão mais predispostos a responder que outros, havendo mesmo alguns que ignoram por completo e eliminam o correio eletrónico recebido sobre a solicitação de participação, sem fazerem uma análise ou reencaminharem o mesmo; (c) o facto de o participante poder responder mais do que uma vez, levando a uma multiplicação de respostas e também não permitir a análise da taxa de não resposta ao estudo.

Depois de criado o formulário, que ficou associado automaticamente a uma base de dados no *Google Drive* e à qual apenas a autora desta investigação tinha acesso por forma a garantir a segurança e integridade dos dados recolhidos, foi enviada uma mensagem de correio eletrónico que, para além de conter o *link* ou endereço de acesso ao mesmo, tinha a descrição do objetivo principal da investigação, o tempo aproximado de resposta, onde era salientado que a participação era anónima e os dados confidenciais, apelando-se ao preenchimento e divulgação pelos seus grupos sociais e era facultado do *e-mail* da autora desta investigação para esclarecimento de dúvidas.

As respostas foram recolhidas de 22/02/2013 a 03/06/2013, tendo sido posteriormente exportadas da base de dados do *Google Drive* para uma folha em Excel® por forma a parametrizar alguns itens (sexo, habilitações literárias, estatuto sócio-profissional, situação familiar e a questão Tem filhos?), tendo sido finalmente importada para o programa IBM® SPSS® 19 – *Statistical Package for the Social Sciences* utilizado para a análise dos dados.

3.3 Caracterização da amostra

A amostra utilizada neste estudo é uma amostra de conveniência ou não probabilística (Hill & Hill, 2009), em que os sujeitos foram seleccionados de forma aleatória sendo constituída por 430 participantes, sendo que 202 eram do sexo Masculino (46,98%) e 228 do sexo Feminino (53,02%), com idades compreendidas entre os 21 e os 65 anos, com uma média de 35,69 anos e um desvio padrão de 9,04.

No que concerne às habilitações literárias, a maioria dos respondentes possui uma Licenciatura pré-bolonha ou Mestrado integrado (39,5%), seguindo-se o 12º ano (19,1%), o Bacharelato e Licenciatura pós-bolonha (15,8%), Pós-graduação (9,3%) e Frequência universitária (8,8%). Cerca de 7,5% referem ainda deter outro grau, nomeadamente o Doutoramento (Tabela 1).

Tabela 1

Distribuição da Amostra segundo as habilitações literárias

	Frequência	Percentagem	Percentagem acumulada
Até 9º ano	8	1,9	1,9
12º ano	82	19,1	20,9
Frequência Universitária	38	8,8	29,8
Bacharelato e Licenciatura pós-bolonha	68	15,8	45,6
Licenciatura pré-bolonha e Mestrado integrado	170	39,5	85,1
Pós-graduação	40	9,3	94,4
Mestrado pré-bolonha	16	3,7	98,1
Doutoramento	8	1,9	100
Total	430	100	

No que se refere ao estatuto sócio-profissional, 340 (79,1%) participantes são trabalhadores e os restantes 90 (20,9%) são trabalhadores-estudantes

Da amostra total, 156 (36,3%) são solteiros, 174 (40,5%) casados, 66 (15,3%) estão em união de facto, e 34 (7,9%) divorciados (Tabela 2), sendo que 208 (48,4%) têm filhos e 222 (58,6%) responderam negativamente à questão (Tabela 3).

Tabela 2

Distribuição da Amostra segundo a situação familiar

	Frequência	Percentagem	Percentagem Acumulada
Solteiro	156	36,3	36,3
Casado	174	40,5	76,7
União de Facto	66	15,3	92,1
Divorciado	34	7,9	100
Total	430	100	

Tabela 3*Distribuição da Amostra relativa à questão de ter ou não filhos*

	Frequência	Porcentagem	Porcentagem Acumulada
Sim	208	48,4	48,4
Não	222	51,6	100
Total	430	100	

Por fim, quanto à esfera profissional, obtivemos respostas muito variadas, sendo a área de engenharia (8,4%), área militar (7,4%), consultor/a (5,1%) e Gestores (4,2%), que obtiveram respostas com maior incidência.

Capítulo 4 - Resultados

Neste capítulo pretende-se mostrar os principais resultados obtidos nesta investigação respeitantes às hipóteses colocadas anteriormente. Para isso, utilizou-se o programa *IBM® SPSS® Statistics* versão 19, o qual foi utilizado para a caracterização da amostra e, uma vez que as escalas utilizadas já foram previamente validadas pelos respectivos autores, não houve a necessidade de testar a qualidade psicométrica dos mesmos. Assim, iremos começar por analisar a correlação entre as duas escalas, culminando depois na análise estatística da relação entre as variáveis consideradas no presente estudo.

Por forma a testar a hipótese 1, utilizou-se o teste de correlação de Pearson (Tabela 4) para o estudo da correlação entre o constructo dos valores e a relação bidirecional entre o conflito trabalho família. Constatou-se que o Conflito Negativo Trabalho-Família (CNTF), o Conflito Negativo Família-Trabalho (CNFT) e o Conflito Positivo Família-Trabalho (CPFT) possuem todos uma correlação positiva significativa com alguns Valores de Vida, sendo de baixa intensidade. Já o Conflito Positivo Trabalho-Família não apresenta nenhuma correlação com nenhum Valor de Vida.

Assim, podemos verificar que o CNTF possui uma relação positiva significativa com os valores Realização, Pertença, Prosperidade económica, Humildade, Lealdade à família e ao grupo, Análise objectiva, Privacidade, Responsabilidade e Espiritualidade; o CNFT e o CPFT apresentam uma correlação positiva significativa com todos os valores.

Tabela 4
Correlação entre os valores e o conflito

		CNTF	CNFT	CPTF	CPFT
Realização	Pearson Correlation	,108*	,152*	,041	,162*
	Sig. (2-tailed)	,025	,002	,395	,001
Pertença	Pearson Correlation	,097*	,149*	,068	,164*
	Sig. (2-tailed)	,044	,002	,162	,001
Preocupação com o ambiente	Pearson Correlation	,080	,141*	,017	,154*
	Sig. (2-tailed)	,096	,003	,733	,001
Preocupação com os outros	Pearson Correlation	,090	,162*	,020	,143*
	Sig. (2-tailed)	,063	,001	,678	,003
Criatividade	Pearson Correlation	,089	,139*	,027	,151*
	Sig. (2-tailed)	,064	,004	,576	,002
Prosperidade económica	Pearson Correlation	,117*	,165*	,025	,159*
	Sig. (2-tailed)	,016	,001	,604	,001
Saúde e actividade física	Pearson Correlation	,086	,157*	,026	,146*
	Sig. (2-tailed)	,074	,001	,593	,002
Humildade	Pearson Correlation	,107*	,178*	-,001	,140*
	Sig. (2-tailed)	,026	,000	,987	,004
Independência	Pearson Correlation	,094	,171*	,022	,138*
	Sig. (2-tailed)	,051	,000	,643	,004
Lealdade família grupo	Pearson Correlation	,095*	,153*	-,001	,148*
	Sig. (2-tailed)	,050	,001	,976	,002
Análise objectiva	Pearson Correlation	,096*	,183*	,012	,147*
	Sig. (2-tailed)	,048	,000	,809	,002
Privacidade	Pearson Correlation	,103*	,164*	,002	,132*
	Sig. (2-tailed)	,033	,001	,970	,006
Responsabilidade	Pearson Correlation	,123*	,170*	,014	,141*
	Sig. (2-tailed)	,010	,000	,774	,003
Espiritualidade	Pearson Correlation	,113*	,173*	-,008	,124*
	Sig. (2-tailed)	,019	,000	,872	,010

* A diferença é significativa ao nível de 0,05.

Para o estudo das diferenças entre as variáveis consideradas no presente estudo, recorreu-se ao teste de hipóteses t de Student.

De acordo com a nossa hipótese 2, pretendia-se verificar se os homens e mulheres dão prioridades diferentes aos Valores de Vida. Utilizando o *t-test* encontrou-se apenas diferença significativa no valor Saúde e actividade física a favor dos homens ($t_{(430)}=2.834$; $p=0.004$), os quais possuem uma média de 15.74 e as mulheres uma média igual a 12.06.

Em relação à hipótese 3, procurava-se saber se existiriam diferenças entre homens e mulheres ao nível do Conflito bidirecional trabalho-família, tendo-se utilizado para isso o também o t-test. Conforme se pode ver na tabela 5, verificou-se que existem diferenças

estatisticamente significativas apenas ao nível do CPTF ($t_{(430)}=3.806$, $p=0.000$) e CPFT ($t_{(430)}=3.251$, $p=0.001$), sendo que também aqui os homens apresentam maiores níveis de conflito positivo (TF M=10.05; FT M=10.96) do que as mulheres (TF M=8.72; FT M= 9.76).

Tabela 5

Comparação entre o conflito e o género utilizando t-test

	Sexo	N	Média	Desvio Padrão	t	Sig. (2-tailed)
CPTF	Masculino	202	10,05	3,547	3,806	,000
	Feminino	228	8,72	3,678	3,814	,000
CPFT	Masculino	202	10,96	3,751	3,251	,001
	Feminino	228	9,76	3,864	3,257	,001

Na hipótese 4, esperava-se encontrar diferenças em subamostras de indivíduos com e sem filhos nos valores de vida e nos níveis de níveis de conflito trabalho-família/família-trabalho. Para testar esta hipótese, utilizou-se o *t-test* o qual nos revelou que quando considerada a amostra total de homens e mulheres, não há diferenças estatisticamente significativas em termos de valores de vida e em termos de conflito trabalho-família/família trabalho para indivíduos com e sem filhos.

No que concerne à hipótese 5, na qual se pretendia verificar se existiriam diferenças na subamostra de homens com e sem filhos ao nível dos valores de vida e do conflito trabalho-família/família, usando o *t-test*, constatou-se que não existem diferenças significativas em termos de valores de vida para os homens com e sem filhos. Apenas obteve-se diferenças significativas (Tabela 6) ao nível do CPTF ($t_{(202)}=-3.199$, $p=0.002$), sendo que os homens sem filhos apresentam um valor médio de CPTF (M=108) significativamente mais elevado em contrastes com os homens com filhos (M=94).

Tabela 6

Comparação da subamostra homens com e sem filhos e o conflito utilizando o t-test

	Sexo	Filhos	N	Média	Desvio Padrão	T	Sig. (2-tailed)
Masculino	CPFT	Sim	94	10,89	3,980	-3,199	,002
		Não	108	11,02	3,557	-3,180	,002

Quanto à hipótese 6, na qual esperava-se encontrar diferenças em subamostras de mulheres com e sem filhos nos valores de vida e nos níveis de conflito trabalho-família/família-trabalho, utilizando o *t-test* para testar a mesma verificou-se que não há diferenças significativas em termos de valores de vida nem em termos de conflito trabalho-família/família para as mulheres com e sem filhos.

Capítulo 5 – Discussão

Conforme apresentado anteriormente, os principais objectivos deste estudo eram: (a) verificar se existia correlação entre valores e conflito bidireccional trabalho-família(b) se existiriam diferenças na amostra total entre homens e mulheres em termos de prioridades de valores de vida e nos distintos níveis de conflito trabalho-família/família-trabalho; (c) e se haveria diferenças nas subamostras de indivíduos com e sem filhos, de homens com e sem filhos e de mulheres com e sem filhos em relação aos valores de vida e aos níveis de conflito trabalho-família/família-trabalho

Pretende-se assim apresentar a discussão dos principais resultados obtidos, face às diferentes hipóteses anteriormente colocadas nesta investigação, almejando uma explicação pertinente para se compreender a relação existente entre os valores de vida e o conflito existente entre trabalho e família e os possíveis impactos que estas duas esferas possuem no desenvolvimento da carreira dos indivíduos.

Começamos pelo teste de correlação efectuado entre valores e conflito bidireccional trabalho-família. Os resultados obtidos no CNTF demonstram que há uma correlação positiva significativa com os valores Realização, Pertença, Prosperidade Económica, Humildade, Lealdade à Família e ao Grupo, Analise Objectiva, Privacidade, Responsabilidade e Espiritualidade, sendo que alguns destes valores vão ao encontro a algo exposto por Brown (1996), segundo o qual refere que os valores que geralmente emergem associados ao papel de Trabalhador são a Preocupação com os Outros, a Realização e a Responsabilidade.

Havendo uma interferência negativa do trabalho na família, isto é, quando se dá uma *“forma de conflito inter-papéis caracterizado por pressões, advindas dos domínios familiar e laboral incompatíveis num ou mais aspectos”* (Greenhaus e Beutell, 1985, p.77), os valores que emergem desse conflito são valores que se caracterizam pela ambição (Realização, Prosperidade económica, Responsabilidade), pela valorização do reconhecimento social e a inclusão (Pertença), cuja importância de ser humilde e modesto acerca das conquistas feitas está presente (Humildade), que existe a necessidade em seguir as tradições e expectativas da família e do grupo (Lealdade à Família e ao Grupo), que demonstra a necessidade haver tempo para o indivíduo, desejando alcançar a liberdade individual e valorizando a independência (Privacidade) e, acima de tudo, valores cuja procura de harmonia interior e salvação (Espiritualidade) estão presentes. Ou seja, há um conflito entre as exigências sentidas pelo indivíduo nos diferentes papéis por si desempenhados, sendo que o indivíduo pretende crescer cada vez mais no papel de trabalhador com o intuito de alcançar um estatuto

social, levando a um desequilíbrio em termos do papel que tem na família., por outro lado sente o peso do comprometimento em seguir as tradições e as expectativas exigidas pela família ou grupo onde se insere, levando ao desejo de uma harmonia interior.

No que se refere ao CNFT e o CPFT, ambos possuem uma correlação positiva significativa com todos os valores de vida. Estes resultados levam-nos a crer que quanto maior for o conflito sentido por parte dos indivíduos maior relação existe com os valores de vida. Tal facto, poderá ser explicado pela dificuldade dos indivíduos, em apontarem quais os valores mais importantes quando há uma interferência da família no trabalho, seja ela negativa ou positiva.

O conflito negativo caracteriza-se quando o esforço investido num determinado domínio, neste caso na família, é excessivo e não permite que o indivíduo recupere das exigências feitas ao papel por si desempenhado, desenvolvendo e reflectindo de forma negativa no outro domínio, no nosso caso no trabalho. O conflito positivo, ou a facilitação conforme é designado por alguns autores, ocorre quando *“a participação de um indivíduo num dos domínios que compõem as suas experiências diárias (e.g., trabalho) é facilitada pelas capacidades, competências, oportunidades e outros ganhos semelhantes, advindos da participação no outro domínio (e.g., família, vida pessoal)”* (Grzywacz & Butler, 2005, p.97).

Quanto ao CPTF, este não se correlaciona com nenhum valor de vida, não havendo relação entre as duas variáveis, ou seja, se o CPTF aumentar ou diminuir, o mesmo não terá influência nos valores de vida.

Assim sendo podemos dizer que a hipótese 1 foi parcialmente confirmada, muito embora as correlações obtidas sejam de baixa intensidade e como não foi encontrado, em termos bibliográficos, nenhum estudo que inclua estas duas variáveis, não nos é permitido fazer um confronto com estudos anteriores.

Vários têm sido os estudos efectuados sobre as diferenças entre géneros em termos de valores, sendo que as conclusões advindas dos mesmos têm sido contraditórias. Citando Almeida e Tavares (2009, p.155) *“Alguns estudos (Aldag & Brief, 1975; Brief & Oliver, 1976) sugerem não haver diferenças significativas entre géneros no que se refere a valores de trabalho. Outros estudos, no entanto (Bartol & Manhardt, 1979; Earle & Harris, 1986; Graham; Moore & Young, 1981, citados por Elizur, 1994), indicam diferenças significativas nos valores de homens e de mulheres”*.

No que se refere à hipótese 2, constatou-se diferenças entre homens e mulheres em termos de priorização de valores de vida, sendo que os homens destacam-se em relação às mulheres, no valor Saúde e Actividade Física, indo ao encontro a estudos já efectuados

(Almeida e Tavares, 2009). Este valor caracteriza-se pela importância em ser saudável e activo fisicamente, em que os indivíduos procuram o reconhecimento social através das actividades ligadas ao físico e à saúde. A obtenção deste resultado pode estar relacionado com o facto de estar associado socialmente ao género masculino a esfera pública, exigindo que este mantenha uma aparência cuidada e que trabalhe para se manter saudável por forma dar o sustento à sua família.

Deste modo podemos dizer que a nossa hipótese se confirma, uma vez que se encontrou diferença significativa num valor a favor dos homens.

Quanto à hipótese 3, ao contrário do que era esperado por nós, que iríamos obter um maior nível de conflito nas mulheres do que nos homens, verificámos que não só as mulheres não apresentam maiores níveis de conflito em relação aos homens, como são estes que apresentam maiores níveis de conflito mas no sentido positivo, isto é, no CPTF e CPFT.

Estes resultados contrariam, de certa forma, os obtidos por Geurts *et al.* (2005), uma vez que, o conflito negativo seria mais comumente originado pelo trabalho do que pela família. A justificação apresentada para este facto é de que, de acordo com investigações anteriores (Frone, Russell, & Cooper, 1992; Gutek *et al.*, 1991), o trabalho possui “fronteiras” menos flexíveis que o domínio família, devido à estrutura formal e à natural obrigatoriedade de trabalhar para receber (trabalho pago).

Já o conflito positivo vai ao encontro a vários estudos (Geurts *et al.*, 2005; Grzywacz & Marks, 2000), sendo que o conflito positivo surge com mais frequência no domínio da família do que no domínio do trabalho, isto porque o domínio relacionado com a família permite ao indivíduo ajustar o seu comportamento à sua necessidade de recuperação, diminuindo as reacções negativas e aumentando as positivas, as quais são transportadas para o domínio do trabalho, que se caracteriza por ser mais inflexível.

O facto de não termos obtido qualquer nível de conflito nas mulheres, pode dever-se ao facto de as exigências familiares a que as mulheres estão sujeitas, serem percebidas por estas como maior sucesso de cumprimento (Milkie & Peltola, 1999), ou ainda que percebam essas tarefas como de sua responsabilidade, contribuindo para a manutenção e reforço da identidade de género feminino, não sendo vivenciadas como fonte de tensão ou conflito.

Para além disso, Hill (2005) verificou que os programas de apoio à família estão mais orientados para as mulheres, levando-nos a supor que, o facto de as mulheres não experienciarem nenhum tipo de conflito de forma significativa, é porque, de alguma forma, conseguiram encontrar um maior equilíbrio nos diferentes papéis por si desempenhados.

No que concerne aos homens, um estudo efectuado por Barnett, Marshall & Pleck (1992), demonstrou que, contrariamente ao que é esperado e associado ao género masculino, de que o papel profissional é o mais importante para este, tanto o papel profissional como o papel familiar eram determinantes para o bem-estar psicológico dos homens.

Assim, para além da família, também o trabalho funciona como fonte de suporte e de realização, apesar de todas as adversidades que possam ser vivenciadas, indo ao encontro à hipótese de crescimento de papéis baseada na ideia de Marks (1977, cit. In Geurts *et al.* 2005) em que a participação em diferentes papéis produz recursos que facilitam o funcionamento em ambos os domínios da vida adulta (família e trabalho) Posto isto, podemos dizer que a nossa hipótese 3 é rejeitada, uma vez que as mulheres não apresentam maior conflito.

No que se refere à hipóteses 4, esperava-se encontrar diferenças nas subamostras de indivíduos com e sem filhos nos valores de vida e nos níveis de níveis de conflito trabalho-família/família-trabalho. Contudo, não se verificou diferenças estatisticamente significativas em termos de valores de vida e em termos de conflito trabalho-família/família trabalho para indivíduos com e sem filhos, indo ao encontro da literatura que tem mostrado que tanto os homens como as mulheres, são igualmente afectados pelo trabalho e pelos filhos, experienciando os mesmos níveis de recompensas e preocupações (Barnett & Hyde, 2001; Frone, 2003), rejeitando assim a nossa hipótese.

No que concerne à hipótese 5, na qual se esperava encontrar diferenças na subamostra de homens com e sem filhos ao nível dos valores de vida e do conflito trabalho-família/família, apenas se obtive diferenças significativas no CPTF a favor dos homens sem filhos.

Como não encontramos referências bibliográficas que façam a diferenciação de subamostras, nomeadamente de homens com e sem filhos, e relacionem as mesmas com os valores de vida, não nos é possível fazer nenhum confronto com estudos anteriormente efectuados.

Este facto pode estar relacionado com a dimensão da subamostra (homens com filhos N=94; homens sem filhos N=108), contudo arriscamos a sugerir que, como referido, o trabalho influencia mais o domínio familiar, e, sendo este experienciado de forma positiva nos homens sem filhos, poderá dever-se ao facto de estes verem o trabalho como uma motivação e forma de alcançar a subsistência económica e social necessária para formar um família e/ou ter filhos. De salientar que o conflito positivo ocorre, segundo Barnett & Hyde (2011), quando as tarefas ou o desempenho de um papel concede energia para o desempenho de outro papel, estando dependente do apoio que o indivíduo recebe.

Com base nos resultados alcançados, resta-nos salientar que a hipótese 5 inicialmente apresentada, é rejeitada.

Por último, era esperado encontrar diferenças na subamostra de mulheres com e sem filhos, tendo-se verificado que não há diferenças significativas em termos de valores de vida nem em termos de conflito trabalho-família/família-trabalho a nenhum nível (negativo ou positivo) para as mulheres com e sem filhos, levando-nos a rejeitar a nossa hipótese.

Como referenciado na hipótese anterior, da mesma forma que não encontramos nenhum estudo que relacionasse a subamostra de homens com e sem filhos, também obtivemos o mesmo resultado na subamostra de mulheres com e sem filhos com os valores de vida, não nos sendo possível fazer nenhum confronto com nenhuma referência bibliográfica.

Como constatado anteriormente, as mulheres não obtiveram qualquer tipo de conflito trabalho-família/família-trabalho em nenhum nível (positivo ou negativo), tendo-se contactado o mesmo na nossa subamostra de mulheres com e sem filhos.

Poderemos avançar que isso deve-se ao longo percurso que a mulher já percorreu em termos de diferentes papéis que foi assumindo. Desde sempre que os papéis relacionados com o lar e com o cuidar dos filhos foi atribuído à mulher, sendo que as tarefas do trabalho não remunerado estiveram sempre sobre a alçada do género feminino, até há bem pouco tempo. Com a entrada da mulher no mercado de trabalho, começa a haver uma mudança na forma de ver a mulher e os papéis associados aos diferentes géneros, sendo que as normas sociais que guiam os seus papéis e comportamentos de trabalho e de família são extremamente diferentes. Ou seja, tem havido um longo percurso nos papéis atribuídos ao género feminino, caminho esse que poderá permitir que as mulheres consigam alcançar mais facilmente um equilíbrio entre os diferentes papéis por si desempenhados.

Se olharmos para a média de idades da amostra ($M=35,69$), podemos verificar que se trata de uma amostra jovem, facto esse que também pode ajudar a explicar esta situação. Se por um lado temos as mulheres que não têm filhos, as mesmas podem encontrar o equilíbrio através do trabalho que desempenham já que, segundo dados recolhidos do Instituto Nacional de Estatística (INE) (2012, p.26) “*Mais de um quinto das mulheres empregadas em funções dirigentes e de carácter intelectual e científico*”. As que têm filhos, fazem-no cada vez mais tarde e num número mais reduzido, sendo estas que “*quer nos primeiros meses de vida das crianças, quer em situações de adoção, é ainda maioritariamente assegurado pelas mulheres.*”, ou seja, poderemos dizer que, as que apostam em ter filhos, comprometem-se com o papel de progenitora, colocando os filhos à frente da carreira e encontrando assim um equilíbrio.

Segundo Baruch & Barnett (1987), as mulheres que executam vários papéis, sentem-se menos deprimidas e possuem uma maior auto-estima e o facto de haver um maior envolvimento do homem na esfera doméstica, leva a que se comece a, provavelmente, constatar uma mudança de conceitos

A presença da mulher no mercado de trabalho é uma conquista muito importante, a qual não fica reduzida a cuidadora do lar, assumindo um papel mais activo na esfera social, fazendo com que a mesma possa desvalorizar algum tipo de conflito sentido ou até mesmo a gerir melhor os papéis por si desempenhados. Segundo Coelho (2011) o facto de as mulheres terem sido integradas no mercado do trabalho levou à conquista da “*emancipação económica e de decisão e conseqüente empoderamento das próprias mulheres.*” (p.5).

Além disso, alguns autores (Barnett & Baruch, 1985; Barnett & Hyde, 2001) referem que o facto de o indivíduo participar activamente em múltiplos papéis pode levar a maiores vantagens do que desvantagens, podendo ter um efeito bloqueador de conflito e servir como transmissor de conhecimentos, competências, atitudes, afectos e aprendizagens entre os domínios do trabalho e da família, e como a mulher assume há mais tempo o papel de cuidadora do lar e dos filhos e ter lutado e conquistado a sua posição no mercado de trabalho e, como referido anteriormente, como os programas de apoio à família estão mais orientados para as mulheres, leva-nos a supor que, o facto de as mulheres não experienciarem nenhum tipo de conflito de forma significativa, é porque, de alguma forma, conseguiram encontrar um maior equilíbrio nos diferentes papéis por si desempenhados.

Conclusão

Verificamos, através da literatura, que o conceito trabalho tem vindo a modificar-se e a evoluir ao longo de décadas e que a mulher desde que entrou no mercado de trabalho, tem vindo a reivindicar igualdade no mesmo, denotando-se um aumento acentuado do número de mulheres que trabalha e uma aposta na carreira, acarretando a que *“essa inserção através da ocupação de um posto de trabalho, do exercício de uma profissão ou do investimento numa carreira, seja susceptível de ter consequências no plano da identidade pessoal e social.”* (Torre, 2004, p.6) levando a que a mulher doméstica surja *“bastante desgastada e desvalorizada, tendo deixado de representar factor de identificação, enquanto o trabalho profissional surge como dimensão importante da respectiva identidade pessoal e social.”* (apud, p.144).

Apesar das mulheres trabalhadoras verem-se obrigadas a fazer malabarismos entre as exigências dos dois papéis: trabalho e família, retiram motivação dos mesmos podendo conseguir alcançar algum equilíbrio nas duas esferas, conforme verificámos no nosso estudo, uma vez que, considerando a amostra total e a subamostra de mulheres com e sem filhos, não obtivemos resultados significativos, no que diz respeito ao conflito bidireccional trabalho - família. Este equilíbrio poderá estar associado à alteração que tem vindo a ocorrer ao nível dos estereótipos atribuídos a cada género, em termos sociais, e também ao facto do homem assumir um papel mais activo no seio da família, estando mais envolvido, podendo levar até à alteração das prioridades por si estabelecidas.

Pretendia-se com este estudo verificar se existia relação entre dois construtos que se refletem nos diferentes papéis desempenhados pelo indivíduo ao longo da sua vida: os valores -os quais são as regras pelas quais nos guiamos tanto ao nível dos diferentes papéis que exercidos na nossa vida como nas acções que praticamos no nosso dia-a-dia vida em sociedade assumindo uma dimensão central no processo de tomada de decisão- e o conflito entre duas das áreas mais importantes e centrais da vida dos indivíduos: o trabalho e a família, as quais estão interligadas e influenciam-se mutuamente.

Verificou-se que, embora não exista uma relação entre todos os níveis de conflito e os valores, existe uma ligação positiva entre eles, pelo que consideramos ser interessante futuros estudos nesta área, mas com alguma continuidade longitudinal, uma vez que os valores atribuídos ao trabalho e a importância atribuída ao mesmo não é estanque.

Outras variáveis externas poderão ter enviesado os resultados obtidos, isto é, apesar de termos procurado ao longo de toda a investigação proceder com o máximo de rigor, teremos de reconhecer que a mesma poderá apresentar algumas limitações.

O facto de se ter utilizado um questionário *on-line* para a recolha dos dados, os quais se caracterizam por serem de preenchimento autónomo, tem os seus benefícios, uma vez permite a recolha de várias respostas num curto espaço de tempo, possibilitar o acesso generalizado da população e garantir a confidencialidade e o anonimato das respostas, também tem as suas desvantagens, na medida em que existem indivíduos mais predispostos a responder do que outros, poder haver uma interpretação diferente por parte dos participantes em relação à escala utilizada e o facto de não permitir uma análise da taxa de não resposta ao estudo. Todos estes factores leva-nos a salientar a necessidade de precaução com a generalização dos resultados alcançados para a população em geral, uma vez que o facto de termos utilizado a internet como meio de divulgação e recolha de respostas, pode resultar numa ameaça à validade externa dos resultados (Schmidt, 1997).

Apesar de tudo, consideramos que esta investigação contribui com pistas importantes não só ao nível da relação dos valores com o conflito bidirecional trabalho-família, bom como a evolução que pode estar a ocorrer ao nível social, devido às alterações que têm vindo a acontecer ao nível dos papéis atribuídos ao género.

Outros dados demográficos que não foram incluídos no mesmo, poderão ajudar a perceber melhor a interacção entre os valores e o conflito sendo eles as habilitações, o estado civil, o número de filhos e as idades dos mesmos, se os participantes possuem apoio familiar ou outro tipo nas tarefas domésticas e nos cuidados dos filhos, o número de horas da jornada de trabalho e respectiva flexibilidade de horários, o nível socioeconómico, cargo que desempenhado na empresa e a antiguidade na mesma.

Esta última orientação é dada no seguimento dos resultados por nós obtidos, os quais não nos permitiram tirar grandes elacções, no que se refere a homens e mulheres, com e sem filhos. O facto de não haver literatura com a qual possamos comparar ou fundamentar os resultados alcançados, limitou um pouco o nosso raio de acção. Apesar de ser um estudo inovador e único, consideramos que conseguimos atingir o principal objectivo por nós traçado.

Concluindo, resta-nos referir que *“a partilha de tarefas não pode ser exclusivamente uma questão de moda ou do politicamente correcto: esta é uma questão social e política que deverá persistir até que a igualdade na repartição de tarefas seja real e a conciliação na vida familiar ou/e profissional possível quer para os homens, quer para as mulheres. O direito ao*

trabalho e o direito à família não são direitos a distribuir segundo o género, são direitos inalienáveis de qualquer cidadão.” (Perista, 1999, p. 251), e o equilíbrio entre estas duas esferas poderá levar a uma sociedade mais equilibrada e, arriscaríamos dizer até, mais feliz!

Bibliografia

- Abrahão, Miguel M. (1984). *História Medieval*. São Paulo: Editora Salesiana.
- Alarcão, M. (2000). *(des)equilíbrios familiares*. Coimbra: Quarteto
- Albornoz, Suzana. (1992). *O que é trabalho*. São Paulo: Brasiliense.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (2), 278-308.
- Almeida, M. (2005). Life Values Inventory: Um Estudo com Mulheres Portuguesas. *Análise Psicológica*, 23, 187-199.
- Almeida, M. (2007). O Inventário dos Valores de Vida. In M. R. Simões, C. Machado, M. M. Gonçalves & L. Almeida (Coords.). *Análise Psicológica: Instrumentos validados para a população portuguesa*. (pp.169-187). Coimbra: Quarteto.
- Almeida, M. L., & Pinto, H. R. (2004). Life Values Inventory: Portuguese Adaptation Studies. *Canadian Journal of Career Counseling*, 3 (1), 28-34.
- Almeida, Leonor & Tavares, Patrícia. (2009). Valores de vida em estudantes universitários de cursos tecnológicos e de humanidades. *Avaliação psicológica*, 8 (2), 153-168.
- Allport, G.W. Vernon, P.E., & Lindzey, G. (1951). *A study of values*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- André, Isabel M. (1993). *O Falso Neutro em Geografia Humana. Género e Relação Patriarcal no Emprego e no Trabalho Doméstico*. Tese de Doutoramento (policopiada), Lisboa: FLUL.
- Ander-Egg, E. (1997). *Diccionario de Pedagogía*. Buenos Aires: Editorial Magisterio.
- Arruda, J. Jobson. (1982). *História Antiga e Medieval*. São Paulo: Editora Ática.
- Barnett, C. R. (1998). Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. *Genetic, Social & General Psychology Monographs*, 124 (2), 125-153.
- Barnett, C. R. (2004). Preface: Women and work: where are we, where did we come from, and where are we going? *Journal of Social Issues*, 60 (4), 667-674.
- Barnett, C. R., & Baruch, G. K. (1985). Women's Involvement in Multiple Roles and Psychological Distress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49 (1), 135-145.

- Barnett, R., Marshall, N. & Pleck, J. (1992). Men's multiple roles and their relationship to men's psychological distress. *Journal of Marriage and the Family*, 54, 358-367.
- Barnett, R.C., & Rivers, C. (1996). *She Works/He Works: How two-income families are happier, healthier, and better off*. New York: Harper Collins.
- Barnett, C. R., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family. *American Psychologist*, 56 (10), 781-796.
- Baruch, G. & Barnett, C. R. (1987). Role quality, multiple role involvement, and psychological well-being in midlife women. *Journal of Personality and Social Psychologist*, 51, 578-585.
- Birnbaum, M. H. (2004). Human research and data collection via internet. *Annual Review of Psychology*, 55, 803-832.
- Braithwait, V. A., & Law, H. (1985). Structure of human values. *Journal of Personality*, 49, 250-263.
- Bronfenbrenner, U. (1996). *A ecologia do desenvolvimento humano: experimentos naturais e planejados*. Porto Alegre: Artes Médicas
- Brown, Duane. (1996). A holistic, values-based model of life role decision making and satisfaction. In D. Brown *et al.* (Eds.). *Career choice and development* (3rd ed.) (pp.337-372). San Francisco: Jossey-Bass.
- Brown, Duane. (2002). The Role of Work and Cultural Values in Occupational Choice, Satisfaction, and Success: A Theoretical Statement. *Journal of Counseling & Development*, 80, 48-56.
- Brown, D. (2003). *Career Information, Career Counseling, and Career Development*. Boston: Allyn and Bacon.
- Brown, D., & Crace, R. K. (1996). Values in life choices and outcomes: a conceptual model. *The Career Development Quarterly*, 44, 211-223.
- Brown, D., Crace, R. K., & Almeida, L. (2006). A Culturally Sensitive, Values-Based Approach to Career Counseling. In A. J. Palmo, W. J. Weikel, & D. P. Borsos (Eds.): *Foundations of Mental Health Counseling* (p.144-171). Springfield, IL: Thomas Books.
- Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002). The relation between work-family conflict and job satisfaction: A finer grained analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 336–353.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocacional Behavior*, 67, 169-198.
- Cabral, Roque. (1983). *Trabalho*, (17nd ed.) (p.1774). Lisboa: Editorial Verbo, Enciclopédia Luso-Brasileira.

- Caride, J. & Meira, P. (1995). A perspectiva ecológica: referências para o conhecimento e a praxis educativa. In A. Carvalho (Org.). *Novas Metodologias em Educação*, (pp.135-170). Porto: Porto Editora
- Carlson, D. R., Kacmar, K. M., Wayne, J. H. & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a workfamily enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131-164.
- Carlson, D. S., Kacman, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
- Carvalho, R. A. S. (2012). *Estilos de Liderança Percebido e Interação Trabalho-Família: Que relação?*. Dissertação de Mestrado em Psicologia das Organizações e do Trabalho. Coimbra: Universidade de Coimbra.
- Cerqueira, João da Gama. (1961). *Sistema de Direito do Trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais.
- Chambel, M. (No prelo, 2012). A interface entre o trabalho e a família. In M.J. Chambel, M.T. Ribeiro (Eds.), *A Relação entre o trabalho e a família: Do conflito ao enriquecimento*. Lisboa: RH Editora.
- Clark, S. C. (2001). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 348-365.
- Clay, R. A. (2005). Making working families work: As the number of dual wage-earner families soars, psychologists focus on families' strategies for success. American Psychological Association: Public Information and Media Relations; Public Communication, *Monitor on Psychology*, 36, 54-56
- Coelho, Lina. (2011). Mulheres e Desigualdades em Portugal: conquistas, obstáculos, contradições e ameaças. In Universidade de Coimbra (Eds.), *Centro de Estudos Sociais. Comunicação apresentada no Seminário Igualdade de Género*. ([http://www.ces.uc.pt/myces/UserFiles/encontros/867_Mulheres%20em%20Portugal conquistas,%20obst%20culos%20e%20ameas.pdf](http://www.ces.uc.pt/myces/UserFiles/encontros/867_Mulheres%20em%20Portugal%20conquistas,%20obst%20culos%20e%20ameas.pdf))
- Coltrane, S. (1997). Families and gender equity. *National Forum*, 77 (2), 31.
- Coyne, B. J. (1988). The predictive validity of the Rokeach Values Survey for college academic achievement. *Educational and Psychological Measurement*, 48, 165-173.
- Crace, R. K., & Brown, D. (1996). *Life Values Inventory*. Chapel Hill, NC: Life Values Resources.
- Cruz, C. V., Carvalho, O. (1998). *Qualidade uma Filosofia de gestão* (3rd ed.) (p.14). Lisboa: Texto Editora.
- Cruz, Sofia Alexandra. (2000). Sobre o trabalho precário no feminino: uma breve reflexão. In Universidade de Coimbra (Eds.), *Sociedade Portuguesa: Passados Recentes, Futuros*

Próximos. Actas do IV Congresso Português de Sociologia, 083.
(http://www.aps.pt/cms/docs_prv/docs/DPR462dd52b7c864_1.PDF)

- Debats, Dominique. (1996). *Psychometric, clinical and phenomenological aspects*. The Netherlands: FEBO Druk B.V., Enschede.
- Dejours, Christophe. (1992) *A loucura do trabalho*. São Paulo: Cortez Editora.
- Dobb, M.. (1981). *A Evolução do Capitalismo*. São Paulo: Editora Abril.
- Duby, Michelle Perrot. (1991). *Histoire des Femmes*, (Vol. III). Paris: Plon.
- Durkheim, E. (1989). *A divisão do trabalho social* (Vol. I, 3rd ed.). Lisboa: Editorial Presença.
- Eby, L., Casper, W., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124-197.
- Eby, L.T., Maher, C. P., & Butts, M. M. (2009). The intersection of work and family life: The role of affect. *Annual Review of Psychology*, 61, 9.1-9.24
- Edwards, J. & Rothbard, N. (2000). Mechanism linking work and family: Clarifying the relationships between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25 (1), 178-199.
- Esparza, Luis & Fernández, Luis. (2002). Valores individuales y valores corporativos percibidos: una aproximación empírica. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 12 (1), 41-59.
- Feather, N. T. (1995). Values, valences, and choice: the influence of values on the perceived attractiveness and choice of alternatives. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68 (6), 1135-1151.
- Ferreira, Virgínia. (1999). Os paradoxos da situação das mulheres em Portugal. *Revista Crítica de Ciências Sociais*. Coimbra: Centro de Estudos Sociais, 52/53, 199-227.
- Freitas, M. C. (1998). Trabalho e condição itinerante do homem. *Communio*, 4, 293-297.
- Frone, M., R. (2003). Work-Family Balance. In J. C. T. Quick, L. E. (Ed.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp.146-162). Washington D.C.: American Psychological Association.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior*, 13, 723-729.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77 (1), 65-75

- Frone, M. R., Yardley, J., & Markel, K. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50 (2), 145-167.
- Geurtus, S., Taris, T., Kompier, M., Dikkers, J., Hooff, M., & Kinnunnen, U. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19 (4), 319-339.
- Giddens, Anthony. (1997). *Sociologia*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Giddens, Anthony. (2001). *Modernidade e Identidade Pessoal*. Oeiras: Celta Editora.
- Gill, F. (2000). The Meaning of work: Lessons from sociology, psychology and political theory. *Journal of Socio-Economics*, 28, 725-743.
- Gellermann, W., Frankel, M., & Ladenson, R. (1990). *Values and ethics in organization and human systems development: Responding to dilemmas in professional life*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Geurts, S., Taris, T., Kompier, M., Dikkers, J., Hooff, M. & Kinnunnen, U. (2005). Workhome interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19 (4), 319-339
- Gonçalves, C. M. & Coimbra, J. L. (2003). Significados construídos em torno da experiência Profissional/Trabalho. In Celina Geraldês (Eds.), *Integração das políticas e sistema de educação e formação: perspectivas e desafios*. Actas do IV Congresso Internacional de formação Norte de Portugal/Galiza, 353 – 366.
- Gosling, S. D., Vazire, S., Srivastava, S., & Jonh, O. P. (2004). Should we trust Web-based studies? A comparative analysis of six preconceptions. *American Psychologist*, 59 (2), 93-104.
- Graeber, D. (2001). *Toward an anthropological theory of value: The false coin of our dreams*. New York: Palgrave.
- Greenhaus, J. & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.
- Greenhaus, J., & Powell, G. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72-92.
- Greenhaus, J. H., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2006). Health consequences of work-family conflict: The dark side of the work-family interface. In P.L. Perrewe & D.C. Ganster (Eds.). *Research in occupational stress and well-being* (Vol. 5) (pp.61-98). Amsterdam: JAI Press/Elsevier
- Greenhaus, J., Callanan, G., & Godshalk, V. (2010). Intersection of work and family roles: Implications for career management. In J. Greenhaus, G. Callanan, & V. Godshalk (Eds.), *Career Management* (pp.286-319). California: Safe Publications.

- Grzywacz, J. (2002). Reconceptualizing the work-family interface: an ecological perspective on the correlates of positive and negative *spillover* between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology, 5* (1), 111-126.
- Grzywacz, J. & Butler, A. (2005). The impact of job characteristic on work-to-family facilitation: testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of Occupational Health Psychology, 10* (1), 97-109.
- Grzywacz, J. & Marks, N. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: an ecological perspective on the correlates of positive and negative *spillover* between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology, 5* (1), 111-126.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology, 76*, 560/568.
- Halpern, D. F. (2005). Psychology at the Intersection of Work and Family: Recommendations for Employers, Working Families, and Policymakers. *American Psychologist, 60* (5), 397-409
- Hill, J. (2005). Work-Family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues, 26* (6), 793-819.
- Hill, M. M., & Hill, A. (2009). *Investigação por questionário* (2nd ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Hobsbawm, E. J. (1978). *A Era das revoluções*. Lisboa: Presença.
- Hodgkinson, C. (1996). *Administrative philosophy: Values and motivations in administrative life*. New York: Pergamon.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Beverly Hills, California: Sage
- Hultman, K., & Gellermann, B. (2002). *Balancing individual and organizational values: Walking the tightrope to success*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- INE. (2012). *Estatísticas no feminino: ser mulher em Portugal 2001-2012*. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística, IP.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D. & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Kilmann, R. H., Kilmann, I. (1991). *Making Organizations Competitive: Enhancing networks and relationship across traditional boundaries*. San Francisco/Oxford: Jossey-Bass.
- Kirchmeyer, C. (1992a). Nonwork participation and work attitudes: a test of scarcity vs. expansion models of person resources. *Human Relations, 45* (8), 775-795

- Kirchmeyer, C. (1992b). Perceptions of nonwork-to-work *spillover*: challenging the common view of conflict-ridden domain relationships. *Basic and Applied Psychology*, 13 (2), 231-249.
- Kiros, T. (1998). *Self-construction and the formation of human values: Truth, language, and desire*. Westport, CN: Greenwood Press.
- Knafo, Ariel & Schwartz, Shalom, (2001). Value Socialization in Families of Israeli-born and Soviet-born Adolescents in Israel. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32 (2), 213-228.
- Kozan, M. Kamil & Ergin, Canan, (1999). The Influence of Intra-Cultural Value Differences on Conflict Management Practices. *International Journal of Conflict Management*, 10 (3), 249-267.
- Kraut, R., Olson, J., Banaji, M., Bruckman, A., Cohen, J., & Couper, M. (2004). Psychological Research Online: Report of Board of Scientific Affairs' Advisory Group on the Conduct of Research on the Internet. *American Psychologist*, 59 (2), 105-11
- Le Goff, Jacques. (1993). *A Civilização do Ocidente Medieval*. Lisboa: Editora Estampa.
- Lucas, I., & Ruivo, A. (2009). Valores de vida dos docentes do Ensino Superior – área da saúde. *Salutis Scientia – Revista de Ciências da Saúde da ESSCVP*, 1, 20-31.
- Machado, Deolinda. (2006). *O conceito “Trabalho”*. Lisboa: Mensário da Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade.
- Marks, S. R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42, 921–936.
- Marshall, N. L. & Barnett, R. C. (1994). Family-Friendly workplaces, Work - Family Interface and worker Health. In Gwendolyn P. Hurrell J. Jr. (Eds.) *Job stress in a changing workforce: Investigating gender, diversity, and family issues*. Washington, DC, US: American Psychological Association, 253-264.
- Meda, D. (1999). *O trabalho: um valor em extinção*. Lisboa: Edições Fim de Século.
- Meira, P. (1999). La perspectiva ecológica en la acción con menores. In J. Ortega (Coord.), *Pedagogía Social Especializada* (pp.71-79). Barcelona: Ariel
- Meglino, B., & Ravlin, E. C. (1987). Effects of values and perception in decision making. *Journal of Applied Psychology*, 77, 666-673.
- Melgar, Alfredo Montoya. (1995). *Derecho del Trabajo* (16nd ed.) (p.50). Madrid: Tecnos.
- 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

- Milkie, M. & Peltola, P. (1999). Playing all the roles: gender and the work-family balancing act. *Journal of Marriage and the Family*, 61, 476-490.
- Mora, José Ferrater. (2001). *Dicionário de Filosofia*. Lisboa: Dom Quixote.
- Mostert, K. (2009). The balance between work and home: The relationship between work and home demands and ill health of employed females. *Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 35 (1), Art. #743, 8 pages.
- Near, J., Rice, R. & Hunt, R. (1980). The relationship between work and nonwork domains: a review of empirical research. *Academy of Management Review*, 5 (3), 415-429.
- Near, J., Boles, J. & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81 (4), 400-410.
- Oberreuter, Heinrich. (1998). Tempo para trabalhar e tempo para viver. *Communio*, 4, 309-316.
- Parasuraman, S., & Greenhaus, J. H. (1997). The changing work and family. In S. Parasuraman & J. H. Greenhaus (Eds.) *Integrating work and family: Challenges and choices for a changing world*. (pp.3-14). Westport. CT: Quorum Books.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J. H., & Granrose, C. S. (1992). Role stressors, social support, and well-being among two-career couples. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 339-356
- Parry, E., & Urwin, P. (2011). Generational differences in work values: a review of theory and evidence. *International Journal of Management Reviews*, 13, 79-96.
- Pedrero-Sanchez, Maria Guadalupe. (2000). *História da Idade Média, textos e testemunhos*. São Paulo: Ed. Unesp.
- Peeters, M., Montgomery, A., Bakker, A. & Schaufeli, W. (2005). Balancing Work and Home: How Job and Home Demands Are Related to Burnout *International Journal of Stress Management*, 12 (1), 43-61.
- Pereira, A. M. de S. (2009). *Burnout e o Conflito Trabalho-Família/Família-Trabalho em Profissionais de Enfermagem*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia Clínica e da Saúde. Porto: Universidade do Porto.
- Perista, Heloísa. (1999). *Os usos do tempo e o valor do trabalho: Uma questão de género*. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.
- Pirenne, H. (1964). *História Econômica e Social da Idade Média*. São Paulo: Editora Mestre Jou.
- Pirenne, H. (1964). *As Cidades na Idade Média*. Lisboa: Publicação Europa/América.
- Plant, P. (1999/2000). Careerist, wage-earner or entrepreneur: work values and counselling. *Cadernos de Consulta Psicológica*, 15/16, 43-46.

- Relvas, A. (1996). *O ciclo vital da família. Perspectiva Sistémica*. Porto: Afrontamento.
- Ribeiro, M. T. (2005). Família e Trabalho – Uma perspectiva psicológica da redefinição dos papéis feminino e masculinos. *Revista Sociedade e Trabalho*, 22, 45-63.
- Ritter, L. A., & Sue, V. M. (2007). Introduction to using online surveys. *New Directions for Evaluation*, 115, 5-14.
- Rohan, Meg. (2000). A Rose by Any Name? The Values Construct. *Personality and Social Psychology Review*, 4 (3), 255-277.
- Rodrigues, António Augusto Simões. (1996). *História Comparada Portugal Europa e o Mundo – Uma visão cronológica*, (Vol. I e II). Lisboa: Círculo de Leitores.
- Roe, R., & Ester, P. (1999). Values and work: Empirical findings and theoretical perspective. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 1-21.
- Rokeach, M. (1968). *Beliefs, attitudes and values: a theory of organization and change*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.
- Schmidt, W. C. (1997). World-Wide Web survey research: Benefits, potential problems, and solutions. *Behavior Research Methods, Instruments & Computers*, 29 (2), 274-279.
- Schwartz, S. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, (Vol. 2) (pp.1-65). New York: Academic Press.
- Schwartz, S. (1994). Beyond individualism and collectivism: New cultural dimensions of values. In U. Kim, H.C. Triandis, C. Kagitcibasi, S.-C. Choi & G. Yooch (Eds.), *Individualism and collectivism: Theory method and applications* (pp.85- 119). Thousand Oaks, California: Sage.
- Schwartz, S. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 23-47.
- Schwartz, S. (2005), Valores Humanos Básicos: Seu contexto e estrutura intercultural. In Álvaro Tamayo; Juliana Porto (org.), *Valores e comportamento nas organizações*, (pp.21-55). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Schwartz, S. (2006). Há aspectos universais na estrutura e no conteúdo dos valores humanos?. In Ros, M.; Gouveia, V.V. *Psicologia social dos valores humanos: desenvolvimentos teóricos, metodológicos e aplicados*, (pp.55-85). São Paulo: Editora Senac.
- Schwartz, S., & Bilsky, W. (1987). Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 550-562.
- Schwartz, S. H. & Sagiv, L. (1995) Identifying culture-specifics in the content and structure of values, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 26 (1), 92-116.

- Schwartz, Shalom. (2005). Valores Humanos Básicos: Seu contexto e estrutura intercultural. In Tamayo, Álvaro & Porto, Juliana. (org.), *Valores e comportamento nas organizações*, (pp.21-55). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Sennet, R. (1998). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Editorial Anagrama.
- Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39, 567–578.
- Sousa, Carlos & Bradley, Frank, (2002). An Assessment of Value Structure and Content in Ireland. *Irish Journal of Management*, 23 (1), 109-123.
- Spini, Dario. (2003). Measurement Equivalence of 10 Value Types from the Schwartz Value Survey Across 21 Countries. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 34 (1), 3-23.
- Stephens, G. K. & Sommer, S. M. (1996). The measurement of work to family conflict. *Educational and Psychological Measurement*, 56 (3), 475-486.
- Super, D. (1973). The Work Values Inventory. In D.E. Zytowski (Ed.), *Contemporary approaches to interest measurement* (p.189-205). Minneapolis: University of Minnesota.
- Super, D. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In Brown, D., & Brooks, L. (Eds.), *Career Choice and Development* (p. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed.), (pp.121-178). San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E., & Sverko, B. (1995). *The life roles, values, and careers: International findings of the Work Importance Study*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Tamayo, Álvaro *et al.* (2001). Prioridades axiológicas e comprometimento organizacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 17 (1), 27-35.
- Thomas, M. & Pierson, J. (1995). *Dictionary of Social Work*. London: Collins Educational
- Torres, Anália Cardoso. (2004). *Vida Conjugal e Trabalho Uma Perspectiva Sociológica*. Oeiras: Celta Editora.
- Torres, A., Silva, F., Monteiro, T. & Cabrita, M. (2005). *Homens e Mulheres entre Trabalho e Família*. Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE). (2nd ed.) Lisboa: Direcção-Geral de Estudos, Estatísticas e Planeamento.
- Vianna, Segadas. (1991). Universalização da legislação de proteção ao trabalho. In: Süssekind, Arnaldo. Maranhão, Délio. Vianna, Segadas. *Instituições de Direito do Trabalho*, (11nd ed. Vol.1). São Paulo: Ltr.

- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work family interface and work, family and individual outcomes: An integrative model. *Journal of Family Issues*, 23, 138-164.
- Voydanoff, P. (2004). Implications of work and community demands and resources for work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9 (4), 275-285.
- Wayne, J., Musisca, N. & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behaviour*, 64, 108-130
- Weber, M. (1990). *Ética protestante e o espírito do capitalismo*. Lisboa: Presença.
- Westwood, R., & Posner, B. (1997). Managerial Values Across Cultures: Australia, Hong Kong and the United States, Asia Pacific. *Journal of Management*, 14, 31-66.
- Winslow, S. (2005). Work-family conflict, gender, and parenthood, 1977-1997. *Journal of Family Issues*, 26 (6), 727-755
- Wright, K. B. (2005). Researching Internet-Based Populations: Advantages and disadvantages of online survey research, online questionnaire authoring software packages, and web survey services. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 10 (3).
- Wissen, V. G. (1998). Existe um direito humano do trabalho? *Communio*, 4, 317-331.
- Xiaohe, L. (1999). Economic and ethical values. In Kirti, B., Frang Tong L., Xuanmeng, Y., Xujin, Y., (Eds.). *The bases of values in a time of change*. Chinese and Western, Washington DC.
- Zedeck, Sheldon. (1987). Work, Family, and Organizations: An Untapped Research Triangle. *Working Paper Series, Institute for Research on Labor and Employment*. Berkeley: University of California.
- Zimmerman, S. (2001). *Family policy: constructed solutions to family problems*. Thousands Oaks, California (USA): Sage publication.

Webgrafia

<http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/noticia135.html>

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Wages_and_labour_costs/pt

Data de acesso: 14 Abril 2013

http://www.dn.pt/inicio/portugal/interior.aspx?content_id=1813988

http://www.dn.pt/inicio/portugal/interior.aspx?content_id=1813933&page=-1

Data de acesso: 18 Abril 2013

ANEXOS

QUESTIONÁRIO ON-LINE

Os Valores de Vida e os Conflitos Trabalho-Família/Família-Trabalho

Este questionário é realizado no âmbito da Tese do Mestrado Integrado em Gestão do Potencial Humano, do Instituto Superior de Gestão.

O objectivo deste inquérito visa apenas fins académicos e científicos, sendo que as respostas dadas representam a sua opinião individual.

Não existem respostas certas ou erradas, pelo que solicitamos que responda de forma espontânea e sincera a todas as questões colocadas.

A sua participação é anónima e as suas respostas são confidenciais, pelo que em nenhuma situação os seus dados individuais serão fornecidos.

Agradecemos desde já a sua colaboração.

Valores são crenças que influenciam o comportamento das pessoas e a tomada de decisão. Por exemplo, se a pessoa acredita que é importante dizer a verdade tentará ser verdadeira nos seus compromissos com os outros.

Nas páginas seguintes vai encontrar uma lista de crenças que orientam o comportamento das pessoas e que as ajudam a tomar decisões importantes. Leia cada uma delas e escolha a resposta (1-5) que melhor descreve a frequência com que essa crença orienta o seu comportamento. Antes de começar, complete o exemplo que se segue seleccionando o círculo do número que melhor descreve como esta crença orienta o seu comportamento actual.

Ser saudável

1 2 3 4 5

Quase nunca guia o meu comportamento Quase sempre guia o meu comportamento

Se a crença "ser saudável" quase nunca orienta o seu comportamento, seleccione o número 1. Se "ser saudável" orienta quase sempre o seu comportamento, seleccione o número 5. Se a melhor resposta para si se situa entre 1 e 5, seleccione o número (2, 3 ou 4) que descreve mais exactamente como esta crença orienta o seu comportamento.

Agora está preparado para começar. Leia cada frase com atenção e assinale apenas uma resposta.

Geralmente a sua primeira ideia é o melhor indicador do que sente.

Assinale todas as frases. Não existem respostas certas nem erradas. As suas escolhas devem descrever os seus próprios valores, e não os valores de outros.

1. Procurar novos desafios *

A

1 2 3 4 5

Quase nunca guia o meu comportamento Quase sempre guia o meu comportamento

2. Ser apreciado(a) pelos outros *

B

1 2 3 4 5

Quase nunca guia o meu comportamento Quase sempre guia o meu comportamento

3. Proteger o ambiente *

C

1 2 3 4 5

Quase nunca guia o meu comportamento Quase sempre guia o meu comportamento

4. Ser sensível às necessidades dos outros *

D

1 2 3 4 5

Quase nunca guia o meu comportamento Quase sempre guia o meu comportamento

5. Dar novas ideias *

E

1 2 3 4 5

Quase nunca guia o meu comportamento Quase sempre guia o meu comportamento

6. Ter sucesso económico *

F

1 2 3 4 5

Quase nunca guia o meu comportamento Quase sempre guia o meu comportamento

7. Cuidar do meu corpo *

G

1 2 3 4 5

Quase nunca guia o meu comportamento Quase sempre guia o meu comportamento

8. Não dar demasiada importância aos elogios *

H

1 2 3 4 5

Quase nunca guia o meu comportamento Quase sempre guia o meu comportamento

9. Tomar as minhas próprias decisões *

I

1 2 3 4 5

Quase nunca guia o meu comportamento Quase sempre guia o meu comportamento

10. Aceitar o meu lugar na família e nos grupos a que pertença *

J

1 2 3 4 5

Quase nunca guia o meu comportamento Quase sempre guia o meu comportamento

11. Ter tempo para mim próprio(a) *

K

1 2 3 4 5

Quase nunca guia o meu comportamento Quase sempre guia o meu comportamento

12. Ser de confiança *

L

1 2 3 4 5

Quase nunca guia o meu comportamento Quase sempre guia o meu comportamento

13. Utilizar a Ciência em favor do progresso *

M

1 2 3 4 5

Quase nunca guia o meu comportamento Quase sempre guia o meu comportamento

14. Acreditar num poder superior *

N

1 2 3 4 5

Quase nunca guia o meu comportamento Quase sempre guia o meu comportamento

15. Melhorar o meu desempenho *

A

1 2 3 4 5

Quase nunca guia o meu comportamento Quase sempre guia o meu comportamento

16. Ser aceite pelos outros *

B

1 2 3 4 5

Quase nunca guia o meu comportamento Quase sempre guia o meu comportamento

17. Cuidar do ambiente *

C

1 2 3 4 5

Quase nunca guia o meu comportamento Quase sempre guia o meu comportamento

18. Ajudar os outros *

D

1 2 3 4 5

Quase nunca guia o meu comportamento Quase sempre guia o meu comportamento

19. Criar coisas novas ou ter ideias novas *

E

1 2 3 4 5

Quase nunca guia o meu comportamento Quase sempre guia o meu comportamento

20. Ganhar dinheiro *

F

1 2 3 4 5

Quase nunca guia o meu comportamento Quase sempre guia o meu comportamento

21. Estar em boa forma física *

G

1 2 3 4 5

Quase nunca guia o meu comportamento Quase sempre guia o meu comportamento

22. Ser discreto(a) em relação aos meus sucessos *

H

1 2 3 4 5

Quase nunca guia o meu comportamento Quase sempre guia o meu comportamento

23. Dar a minha opinião *

I

1 2 3 4 5

Quase nunca guia o meu comportamento Quase sempre guia o meu comportamento

24. Respeitar as tradições da minha família e dos grupos a que pertença *

J

1 2 3 4 5

Quase nunca guia o meu comportamento Quase sempre guia o meu comportamento

25. Ter tempo calmo para pensar *

K

1 2 3 4 5

Quase nunca guia o meu comportamento Quase sempre guia o meu comportamento

26. Ser honesto *

L

1 2 3 4 5

Quase nunca guia o meu comportamento Quase sempre guia o meu comportamento

27. Saber coisas sobre Ciência *

M

1 2 3 4 5

Quase nunca guia o meu comportamento Quase sempre guia o meu comportamento

28. Acreditar que existe algo superior a nós *

N

1 2 3 4 5

Quase nunca guia o meu comportamento Quase sempre guia o meu comportamento

29. Trabalhar arduamente para fazer as coisas cada vez melhor *

A

1 2 3 4 5

Quase nunca guia o meu comportamento Quase sempre guia o meu comportamento

30. Sentir-me como parte de um grupo *

B

1 2 3 4 5

Quase nunca guia o meu comportamento Quase sempre guia o meu comportamento

31. Contribuir para a beleza da natureza *

C

1 2 3 4 5

Quase nunca guia o meu comportamento Quase sempre guia o meu comportamento

32. Preocupar-me com os direitos dos outros *

D

1 2 3 4 5

Quase nunca guia o meu comportamento Quase sempre guia o meu comportamento

33. Descobrir coisas novas ou ideias novas *

E

1 2 3 4 5

Quase nunca guia o meu comportamento Quase sempre guia o meu comportamento

34. Ser rico(a) (ter muito dinheiro ou muitos bens) *

F

1 2 3 4 5

Quase nunca guia o meu comportamento Quase sempre guia o meu comportamento

35. Ser bom num desporto (ser atlético) *

G

1 2 3 4 5

Quase nunca guia o meu comportamento Quase sempre guia o meu comportamento

36. Evitar louvores por objectivos atingidos *

H

1 2 3 4 5

Quase nunca guia o meu comportamento Quase sempre guia o meu comportamento

37. Fazer as coisas à minha maneira *

I

1 2 3 4 5

Quase nunca guia o meu comportamento Quase sempre guia o meu comportamento

38. Tomar decisões pensando na minha família ou grupos a que pertença *

J

1 2 3 4 5

Quase nunca guia o meu comportamento Quase sempre guia o meu comportamento

39. Ter um lugar privado para onde ir *

K

1 2 3 4 5

Quase nunca guia o meu comportamento Quase sempre guia o meu comportamento

40. Cumprir com as minhas obrigações *

L

1 2 3 4 5

Quase nunca guia o meu comportamento Quase sempre guia o meu comportamento

41. Usar a matemática para resolver problemas *

M

1 2 3 4 5

Quase nunca guia o meu comportamento Quase sempre guia o meu comportamento

42. Viver em harmonia com as minhas crenças espirituais *

N

1 2 3 4 5

Quase nunca guia o meu comportamento Quase sempre guia o meu comportamento

Síntese de Resultados

Some os resultados para cada questão associada à mesma letra (A, B, C e por aí fora). Escreva os resultados totais para cada letra abaixo. Isto dar-lhe-á os seus resultados para os 14 principais valores de vida.

A. REALIZAÇÃO - É importante aceitar novos desafios e trabalhar arduamente para melhorar. *

Questões 1+15+29

B. PERTENÇA - É importante ser aceite pelos outros e sentir-se parte integrante do grupo. *

Questões 2+16+30

C. PREOCUPAÇÃO COM O AMBIENTE - É importante proteger e preservar o ambiente. *

Questões 3+17+31

D. PREOCUPAÇÃO COM OS OUTROS - O bem-estar dos outros é importante. *

Questões 4+18+32

E. CRIATIVIDADE - É importante ter novas ideias ou criar coisas novas. *

Questões 5+19+33

F. PROSPERIDADE ECONÓMICA - É importante ser bem sucedido(a) a ganhar dinheiro ou a construir património. *

Questões 6+20+34

G. SAÚDE & ACTIVIDADE FÍSICA - É importante ser saudável e fisicamente activo(a). *

Questões 7+21+35

H. HUMILDADE - É importante ser humilde e modesto(a) em relação ao que faço. *

Questões 8+22+36

I. INDEPENDÊNCIA - É importante tomar as suas próprias decisões e fazer as coisas à sua maneira. *

Questões 9+23+37

J. LEALDADE À FAMÍLIA OU GRUPO - É importante seguir as tradições e expectativas da sua família ou grupo. *

Questões 10+24+38

K. PRIVACIDADE - É importante ter algum tempo ou lugar só para si. *

Questões 11+25+39

L. RESPONSABILIDADE - É importante ser considerado honesto e digno(a) de confiança. *

Questões 12+26+40

M. COMPREENSÃO CIENTÍFICA - É importante utilizar princípios científicos para compreender e resolver problemas. *

Questões 13+27+41

N. ESPIRITUALIDADE - É importante ter crenças espirituais e acreditar que somos parte de algo superior a nós. *

Questões 14+28+42

Perfil de Valores

Assinale agora os cinco resultados mais elevados. No caso de possuir dois ou mais valores com a mesma pontuação, ordene-os pela importância que lhes dá:

1º *

2º *

3º *

4º *

5º *

Add item ▼

Parte II - CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA/FAMÍLIA-TRABALHO

Seguidamente são apresentadas várias afirmações sobre o trabalho e sobre a família. Indique a frequência com que lhe ocorre cada uma das situações descritas.

1=Nunca, 2=Algumas vezes, 3=Muitas vezes, 4=Sempre

1. Sentir-se irritado em casa, por causa das exigências no trabalho. *

0 1 2 3

Nunca Sempre

2. Ter dificuldade em desfrutar da companhia da sua família, amigos ou conjugue por estar preocupado com o trabalho. *

0 1 2 3

Nunca Sempre

3. Ter dificuldade em cumprir as tarefas domésticas por estar constantemente a pensar no trabalho. *

0 1 2 3

Nunca Sempre

4. Ter de cancelar "programas" com a família, amigos, conjugue devido a compromissos de trabalho. *

0 1 2 3

Nunca Sempre

5. Ter dificuldade em cumprir as tarefas domésticas por causa do horário de trabalho. *

0 1 2 3

Nunca Sempre

6. Ter pouca energia para se envolver em actividades de lazer com a sua família, amigos conjugue por causa do trabalho. *

0 1 2 3

Nunca Sempre

7. Ter de trabalhar tanto, que não tem tempo para nenhum dos seus hobbies. *

0 1 2 3

Nunca Sempre

8. As obrigações do seu trabalho não lhe permitem sentir-se relaxado em casa. *

0 1 2 3

Nunca Sempre

9. O trabalho tira-lhe tempo que gostaria de passar com a família, amigos, conjugue. *

0 1 2 3

Nunca Sempre

10. Sentir-se tão irritado com um problema na família, que descarrega a frustração nos colegas. *

0 1 2 3

Nunca Sempre

11. Não desfrutar do trabalho por estar preocupado com um problema na família. *

0 1 2 3

Nunca Sempre

12. ter dificuldade em se concentrar no trabalho por estar preocupado com um problema na família. *

0 1 2 3

Nunca Sempre

13. Ver o seu desempenho no trabalho afectado por problemas com a família, amigos, conjugue. *

0 1 2 3

Nunca Sempre

14. Chegar atrasado ao trabalho devido a compromissos familiares. *

0 1 2 3

Nunca Sempre

15. Ter pouca vontade de trabalhar devido a problemas com a família, amigos, conjugue. *

0 1 2 3

Nunca Sempre

16. Vir para casa animado após um dia bem sucedido no trabalho, influenciando positivamente o ambiente em casa. *

0 1 2 3

Nunca Sempre

17. Após um dia ou semana de trabalho agradável, ter vontade de se envolver em actividades com a família, amigos, conjugue. *

0 1 2 3

Nunca Sempre

18. Desempenhar melhor as tarefas domésticas por causa do que aprendeu no trabalho. *

0 1 2 3

Nunca Sempre

19. Ser mais capaz de manter "programas" em casa porque o trabalho o ensinou a isso. *

0 1 2 3

Nunca Sempre

20. Gerir melhor o tempo em casa, por causa do modo como o faz no trabalho. *

0 1 2 3

Nunca Sempre

21. Ser capaz de interagir com a família, amigos, conjugue por causa do que aprendeu no trabalho. *

0 1 2 3

Nunca Sempre

22. Depois de estar algum tempo com a família, amigos, conjugue, ir para o trabalho de bom humor, influenciando positivamente o ambiente no trabalho. *

0 1 2 3

Nunca Sempre

23. Depois de passar um agradável fim-de-semana com a família, amigos, conjugue, sentir mais prazer no trabalho. *

0 1 2 3

Nunca Sempre

24. Levar as responsabilidades no trabalho mais a sério porque lhe é exigido o mesmo em casa. *

0 1 2 3

Nunca Sempre

25. Ser mais capaz de manter compromissos no trabalho porque lhe é exigido o mesmo em casa. *

0 1 2 3

Nunca Sempre

26. Gerir melhor o meu tempo no trabalho porque em casa tem de fazer o mesmo. *

0 1 2 3

Nunca Sempre

27. Sentir mais auto-confiança no trabalho por ter a vida familiar bem organizada. *

0 1 2 3

Nunca Sempre

Add item ▼

After page 2 Continue to next page ⇅

Page 3 of 3

Parte III - DADOS DEMOGRÁFICOS

É importante para nós possuímos alguns dados demográficos sobre si, de forma a podermos comparar as opiniões de diferentes grupos.

Idade *

Sexo *

Área de Formação *

Habilitações Literárias *

Profissão *

Estatuto Sócio-Profissional *

Situação Familiar *

Tem filhos? *

Número de filhos *

Por favor indique a idades dos seus filhos, começando do mais novo para o mais velho

Add item

Confirmation Page

Confirmation message

Fim
Obrigada pela sua colaboração, sem ela este estudo não seria possível!
Encontro-me disponível para esclarecer qualquer dúvida, poderá contactar-me
para saraisgoulao@gmail.com

- Show link to submit another response
- Publish and show a link to the results of this form [?](#)
- Allow responders to edit responses after submitting

Send form