



Mariana Aguiar Travassos

**Conflito Trabalho-Família
e a relação com a Felicidade no Trabalho
e o Presentismo**

Coimbra, outubro de 2024



Mariana Travassos

Conflito Trabalho-Família e a Relação com a Felicidade no Trabalho e o Presentismo

Dissertação submetida(o) ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de **Mestre em Gestão de Recursos Humanos**, realizada sob a orientação do Professor António Calheiros.

Coimbra, outubro de 2024

TERMO DE RESPONSABILIDADE

Declaro ser a autora desta dissertação, que constitui um trabalho original e inédito, que nunca foi submetido a outra Instituição de ensino superior para obtenção de um grau académico ou outra habilitação. Atesto ainda que todas as citações estão devidamente identificadas e que tenho consciência de que o plágio constitui uma grave falta de ética, que poderá resultar na anulação da presente dissertação.

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, irmã e à minha família, pelo apoio incondicional, por acreditarem em mim e me proporcionarem todas as condições para alcançar os objetivos que tenho vindo a superar.

Ao professor António Calheiros pela sua orientação, motivação, apoio e feedback muito importantes durante todo o processo de escrita da dissertação.

Gostaria também de agradecer aos meus amigos que me apoiaram e deram motivação para terminar esta dissertação.

RESUMO

Este estudo aborda a temática do conflito trabalho-família e a sua relação com a felicidade no trabalho e o presentismo. Pretende-se compreender melhor as relações: entre o conflito trabalho-família e o presentismo, entre o presentismo e a felicidade no trabalho e por último entre o conflito trabalho-família e a felicidade no trabalho.

A metodologia utilizada neste estudo foi quantitativa, com a aplicação de um questionário. Foram reunidas 122 respostas de forma aleatória, englobando participantes de vários contextos e áreas a nível nacional.

Neste estudo encontrou-se uma relação inversa entre o conflito trabalho-família e a felicidade no trabalho; uma relação entre o conflito trabalho-família e o presentismo; e uma correlação inversa entre o presentismo e a felicidade no trabalho. Estes resultados reforçam a importância de as organizações desenvolverem medidas que reduzam o conflito entre o trabalho e a vida pessoal dos trabalhadores.

Palavras-chave: Conflito trabalho-família, felicidade no trabalho, presentismo.

ABSTRACT

This study addresses the issue of work-family conflict and its relationship with happiness at work and presentism. The aim is to better understand the relationship between work-family conflict and presentism, between presentism and happiness at work and finally between work-family conflict and happiness at work.

The methodology used in this study was quantitative, with the application of a questionnaire. A total of 122 responses were collected at random, including participants from various contexts and areas nationwide.

This study found an inverse relationship between work-family conflict and happiness at work; a relationship between work-family conflict and presentism; and an inverse correlation between presentism and happiness at work. These results reinforce the importance of organisations developing measures to reduce the conflict between work and employees' personal lives.

Keywords: Work-family conflict, happiness and presentism.

ÍNDICE GERAL

INTRODUÇÃO	1
2 REVISÃO DA LITERATURA.....	3
2.1 Conflito Trabalho-Família.....	3
2.1.1 Conceito de Conflito.....	3
2.1.2 Antecedentes do Conflito	4
2.1.3 Consequências do conflito	6
2.1.4 Práticas de conciliação do conflito	7
2.2 Presentismo	8
2.2.1 Conceito de Presentismo.....	9
2.2.2 Antecedentes do Presentismo	9
2.2.3 Consequentes do Presentismo.....	11
2.2 Felicidade e Felicidade no trabalho	12
2.2.1 Felicidade e bem-estar subjetivo	12
3 ESTUDO EMPÍRICO.....	18
3.1 Objetivos da investigação e hipóteses	18
3.1.1 Objetivos	18
3.1.2 Hipóteses de investigação	18
3.2 Metodologia.....	20
3.2.1 Procedimentos.....	20
3.2.2 Instrumentos de medida.....	21
4 APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS	23
4.1 Caracterização da amostra	23
4.2 Confiabilidade dos instrumentos de medição	26
4.3 Teste das hipóteses.....	27
5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	35
CONCLUSÃO.....	38

Conflito Trabalho-Família e a relação com a Felicidade no Trabalho e Presentismo

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40
APÊNDICES	42
APÊNDICE 1. TÍTULO DO APÊNDICE 1.....	43
ANEXOS.....	54
ANEXO 1.....	55

ÍNDICE DE TABELAS E FIGURAS

Tabela 1. Fiabilidade da escala da Felicidade, do Presentismo e do Conflito	26
Tabela 2. Correlação entre variáveis	27
Tabela 3. Resumo do modelo	28
Tabela 4. ANOVA.....	28
Tabela 5. Resumo do modelo	29
Tabela 6. ANOVA.....	29
Tabela 7. Resumo do modelo	30
Tabela 8. ANOVA.....	30
Tabela 9. Idade.....	30
Tabela 10. Género.....	30
Tabela 11. Escolaridade.....	31
Tabela 12. Número de filhos	32
Tabela 13. Experiência profissional	32
Tabela 14. Situação profissional.....	33
Tabela 15. Modalidade de trabalho	33

INTRODUÇÃO

Nos anos 30 e 40 começaram a aparecer na literatura estudos relativos à relação entre trabalho e família, designadamente sobre a importância e relação destes dois papéis, interdependentes, que as pessoas assumem na sua vida (Barling & Sorensen, 1997; Greenhaus & Beutell, 1985a). Ao longo dos anos foi estudado como uma forma de relação entre papéis e para além disso definem que as pressões inerentes aos domínios de trabalho-família são incompatíveis (Greenhaus & Beutell, 1985, p.77). Atualmente, o estudo do conflito trabalho-família continua a ser importante no século XXI, visto que é considerado pela sociedade um dos principais problemas do trabalho (Maertz Jr et al., 2019).

A importância de dar continuidade ao estudo desta temática deve-se a vários fatores, principalmente a entrada das mulheres no mercado de trabalho (Lerner, 1994), a necessidade de acompanhamento da população mais envelhecida (Greenhaus & Singh, 2004) e a crescente valorização do bem-estar e da qualidade de vida (Greenhaus & Powell, 2006). Segundo Fiksenbaum (2014), a temática do conflito trabalho-família tem vindo a ser estudada cada vez mais. Isto devido às mudanças que o mundo do trabalho tem vindo a sofrer (Bianchi & Milkie, 2010), nomeadamente no que diz respeito à automatização e informatização das tecnologias, que fez com que as pessoas estivessem expostas a exigências mais psicológicas e com menos necessidade de fazer esforços físicos, mas também devido ao facto das pessoas atualmente estarem constantemente conectadas (De Croon et al., 2002; Ross et al., 2017). Esta questão intensificou-se com a pandemia COVID-19, quando os colaboradores tiveram de ficar em casa, o que fez com que surgissem ainda mais desafios entre o trabalho e a família (Palumbo, 2020). O facto das pessoas precisarem de dar resposta às obrigações familiares, entre outras circunstâncias internas, acabou por influenciar os seus níveis de desempenho no que diz respeito ao trabalho (Jamal et al., 2021).

O presente estudo considera-se ainda relevante visto que, quando existe um equilíbrio das dimensões, aumenta a satisfação no trabalho e o bem-estar ao nível da saúde dos colaboradores (Munir et al., 2012). Pelo contrário, quando existem níveis elevados de conflito há uma redução de produtividade, um aumento do absentismo ou, ainda mais

Conflito Trabalho-Família e a relação com a Felicidade no Trabalho e presentismo

drástico, verifica-se a perda de talento (Grupo de Trabalho Igualdade de Género [WHO], 2019).

Recentemente, foi proposta a relação entre o conflito trabalho-família com a felicidade no trabalho e com o presentismo. Diversos estudos analisam estas variáveis e apresentam resultados diferentes, alguns destacam relações positivas (Ferreira et al., 2019), outros concluem relações negativas (Ozduran et al., 2023). Face a esta inconsistência de resultados, este estudo procura trazer uma nova luz para a compreensão do conflito trabalho trabalho-família e de que forma se relaciona com a felicidade no trabalho e com o presentismo.

De forma a prosseguir com os objetivos deste estudo, este foi dividido por partes, entre as quais as seguintes: (I) Revisão da literatura: abordagem das temáticas conflito trabalho-família, felicidade e presentismo; (II) Estudo Empírico: desenvolvido com base nos objetivos do estudo, no qual se encontra para além dos objetivos, as hipóteses, a metodologia, como os procedimentos e instrumentos; (III) Apresentação e discussão de resultados: inicia-se com a caracterização da amostra, e posteriormente a apresentação dos restantes resultados e respetiva discussão; (IV) Conclusão: Inclui as principais conclusões, limitações e contribuições do estudo e por fim, potenciais pesquisas futuras.

2 REVISÃO DA LITERATURA

Ao longo deste capítulo são apresentados os principais conceitos focados neste estudo, começando-se pelo conflito trabalho-família, passando-se pelo presentismo, e concluindo-se com a felicidade no trabalho.

2.1 Conflito Trabalho-Família

Nos próximos subcapítulos, ir-se-á abordar o conceito de conflito trabalho-família, os seus antecedentes, os consequentes e as soluções propostas.

2.1.1 Conceito de Conflito

A relação entre o trabalho e a família é transversal ao longo dos anos. Iniciou-se o seu estudo nos anos 30 e 40, com a conclusão de interdependência de papéis e funções dos domínios trabalho e família, ou seja, estes devem ser analisados de forma conjunta (Barling & Sorensen, 1997; Greenhaus & Beutell, 1985b). Continua a ser importante o seu estudo, sendo que a literatura considera como um dos problemas principais do trabalho no século XXI (Maertz Jr et al., 2019). Teve destaque durante a pandemia da COVID 19, quando o teletrabalho foi uma realidade para muitos trabalhadores. Esta nova forma de trabalho teve efeitos na relação trabalho-família, sendo que para além do trabalho tinham o acréscimo de apoio à família (Lemos et al., 2021). Atualmente continua a ser estudada devido à sua complexidade e constante adaptação às normas sociais contemporâneas (Carvalho et al., 2024), pois, esta relação pode trazer desafios, a nível laboral como uma carga de trabalho a nível emocional superior, horários de trabalho alargados e a incerteza do mercado de trabalho, bem como a nível familiar como o aumento do auxílio à família e o stress inerente (Tomida et al., 2022). Com vista a medirem este fenómeno, foram desenvolvidas ao longo dos tempos diversas escalas de medição do conflito (Aguiar & Bastos, 2013). Algumas escalas estudaram o conflito de forma unidirecional, ou seja, só estudar a interferência do trabalho na família, enquanto outros compreenderam a dualidade do conflito e consideraram para além da interferência anteriormente referida, adicionaram a interferências da família no trabalho (Carlson et al., 2000).

Conflito Trabalho-Família e a relação com a Felicidade no Trabalho e presentismo

A literatura apresenta diversas concepções do conflito trabalho-família. A definição mais reconhecida pela literatura do conflito trabalho-família é a de Greenhaus e Beutell (1985). Estes autores defendem que o conflito é uma forma de relação entre papéis, no qual é demonstrada a incompatibilidade dos domínios trabalho e família: “a form of interrole conflict in which the role pressures from the work and family domains are mutually incompatible in some respect”. Para além disso, destacam que a associação entre domínios pode levar a algumas incompatibilidades, como por exemplo, no estudo de Ibrahim et al. (2022) que identifica o conflito trabalho-família como uma medida de qualidade de vida, sendo que pode ter um impacto negativo no desempenho profissional. Pode ser ainda considerado como um conjunto de preocupações, nos quais surgem quando uma das dimensões influencia a outra, dificultando o desempenho das tarefas (Leslie et al., 2019; Zhao et al., 2021). Resumindo, existe conflito quando há a perceção de uma interferência entre os domínios, ou seja, quando existe desacordo de objetivos (Ferreira et al., 2001). É de salientar que para se referir ao conflito podem ser utilizados termos como “interação”, “interface” ou “interferência” (Geurts et al., 2003, 2005; Kinnunen et al., 2006).

O conflito é distinguido entre conflito trabalho-família e conflito família-trabalho (M. R. Frone, 2003). Neste sentido, considera-se bidirecional, visto que pode seguir duas direções (Netemeyer et al., 1996): (a) a interferência do trabalho na família (conflito trabalho-família) ocorre quando as exigências inerentes ao trabalho, como reuniões ou horários de trabalho extensos, não permitem conciliar com o papel na vida familiar, como não fazer as tarefas domésticas ou não participar numa reunião de pais. Resumidamente, existe uma redução de tempo para a família devido ao aumento de tempo para as tarefas de trabalho (Ben-Uri et al., 2021; Gutek et al., 1991); (b) a interferência da família no trabalho (conflito família-trabalho), significa que as responsabilidades familiares podem afetar o trabalho, nomeadamente em situações de assistência à família que podem impactar o desempenho profissional (Gutek et al., 1991; Whiston & Cinamon, 2015).

2.1.2 Antecedentes do Conflito

Quando existe conflito, pode surgir de várias formas. Greenhaus e Beutell (1985) defendem que se pode manifestar com base no tempo, na pressão e no comportamento.

Conflito Trabalho-Família e a relação com a Felicidade no Trabalho e presentismo

Relativamente ao tempo, este está destinado para uma determinada tarefa que por sua vez pode interferir no tempo que deveria ser destinado para outra (Ahmad, 2008), ou também, quando as tarefas que foram solicitadas num papel não foram cumpridas, porque estaria a pensar no que tinha de executar no outro papel (Leite & Chambel, 2018). Para além do tempo, o conflito pode resultar da existência de pressão, desencadeando consequências como a ansiedade e a depressão (Carlson et al., 2000; Greenhaus & Beutell, 1985b). Desencadeia este tipo de consequências porque não existe eficiência nos resultados obtidos num determinado papel e vai acabar por perder tempo para outro tipo de atividades que o outro papel possa exigir (De Clercq, 2020). Por último, o comportamento também pode ser a origem do conflito, uma vez que comportamento que se tem num determinado domínio pode não ser compatível com o comportamento que é necessário para a tarefa do outro domínio (Carlson et al., 2000; Greenhaus & Beutell, 1985b) e por sua vez, os indivíduos podem não conseguir gerir o seu comportamento com base nas exigências dos domínios (Casimiro et al., 2022).

Os antecedentes importantes ao conflito podem ainda estar divididos, com base noutros autores, por: (a) fatores de stress no trabalho; (b) os fatores de stress na família; (c) comprometimento com o trabalho; (d) comprometimento com a família. (Frone et al., 1992). Os fatores de stress no trabalho podem ser as características das tarefas, as mudanças de ambiente de trabalho, longas horas de viagem, inflexibilidade das horas de trabalho, ambiguidade, a sobrecarga de papéis e a constante valorização da progressão da carreira (Aryee, 1992; Greenhaus & Beutell, 1985a; McKersie et al., 2019). Estes tipos de fatores podem levar à irritabilidade, fadiga ou preocupação com outros problemas. Os fatores de stress na família são responsabilidades parentais, horas trabalhadas por cônjuge, responsabilidade por tarefas domésticas e a estrutura familiar (Aryee, 1992; McKersie et al., 2019). Relacionadas a estas questões está o papel da mulher no contexto laboral e o crescimento de famílias monoparentais visto que cada vez mais as tarefas acumulam e sobrepõem-se (Afonso et al., 2019). Altos níveis de comprometimento com o trabalho ou com o domínio família podem levar ao aumento do conflito trabalho-família, primeiro porque podem estar associados a um aumento na quantidade de tempo e esforço dedicado a um determinado papel, mas também podem ficar preocupados mentalmente ao estarem a desempenhar outro papel fisicamente (Greenhaus & Beutell,

1985b). De forma a sintetizar, os preditores do conflito trabalho-família encontram-se no domínio do trabalho, enquanto os preditores do conflito família-trabalho existem no domínio da família (Allen et al., 2000).

2.1.3 Consequências do conflito

As consequências do conflito podem ser divididas em quatro tipologias: emocionais, atitudinais, comportamentais e reações emocionais (Silva, 2017).

Primeiramente, as consequências emocionais estão focadas no impacto negativo que leva o indivíduo a ter exaustão emocional (Silva, 2017). O *burnout* é um exemplo de consequência, pois resulta do stress no trabalho devido a sobrecarga do horário laboral e é considerado um problema de saúde, que por sua vez pode interferir no equilíbrio entre o trabalho e família (Pereira et al., 2014). Para além do *burnout*, a literatura destaca ainda consequências como problemas gastro intestinais, cansaço, privação de sono, dor no peito (Geurts et al., 1999), stress, depressão e ansiedade (Eby et al., 2005).

As consequências atitudinais relacionam-se com a satisfação no trabalho e a satisfação com a vida (Aryee, 1992; Silva, 2017). Vários estudos indicam que o aumento do conflito trabalho-família resulta na diminuição da satisfação no trabalho (Aryee, 1992) e afeta o desempenho o que se torna prejudicial para as empresas, devido ao facto de os indivíduos terem de equilibrar as tarefas do trabalho e as tarefas inerentes à família (De Clercq, 2020).

As consequências comportamentais, como o desempenho dos colaboradores e as práticas que combatem o conflito e permitem equilíbrio entre as dimensões família e trabalho (Silva, 2017). Neste caso, a interferência entre papéis profissionais e familiares pode prejudicar o desempenho no trabalho que por sua vez tem impacto no sistema de recompensas (Aryee et al., 2005). No que diz respeito ao desempenho profissional a literatura refere que associado a um conflito família-trabalho menor está um maior desempenho profissional (Wang et al., 2021). Comprova-se com o estudo recente que refere que o conflito família-trabalho está negativamente relacionado com o desempenho profissional (Moreira et al., 2023). Outros estudos destacam ainda como consequências

Conflito Trabalho-Família e a relação com a Felicidade no Trabalho e presentismo

comportamentais o abuso de substâncias ou álcool e a diminuição de hábitos saudáveis como o exercício físico (Allen et al., 2000; Pereira et al., 2014).

Por fim, os comportamentos adaptativos, como o sentimento de culpa, deve-se ao facto de existir alguma dificuldade por parte dos indivíduos em conseguirem conciliar a vida pessoal, com a vida profissional (Kramer & Kramer, 2020, citado em Formigo, 2023). Ou seja, questões como a falta de flexibilidade no horário de trabalho e a falta de apoio dado pelas empresas resulta na desmotivação dos colaboradores. Assim, é importante o suporte dos supervisores para que exista uma maior satisfação no trabalho, que por sua vez tem impacto também na vida familiar (Barnett et al., 2019; Zhang et al., 2020, citado em Formigo, 2023).

2.1.4 Práticas de conciliação do conflito

A literatura destaca três categorias gerais de práticas (Glass & Estes, 1997), as quais os profissionais de recursos humanos devem ter em conta quando confrontados com questões referentes à relação entre o trabalho e a família e vice-versa (Milliken et al., 1998, citado em Oliveira et al., 2017).

A primeira categoria agrupa políticas e benefícios que permitem uma redução de horas de trabalho para que exista mais tempo para prestar cuidados à família, desde licenças para férias, doenças, maternidade e outros cuidados infantis (Glass & Estes, 1997). No que diz respeito à prática de redução de horas de trabalho, esta pode ser levada a cabo através de autonomia de trabalho dada ao trabalhador, ou seja, estes podem definir quando e quanto podem trabalhar, a condição é ter o trabalho realizado e o restante tempo podem folgar. O trabalho a tempo parcial também pode ser um tipo de prática para a redução de horas, no qual os trabalhadores trabalham menos 30 horas por semana, bem como a redução temporária de horas, neste caso os trabalhadores podem reduzir o tempo de trabalho sendo que a condição é durante um período curto. Para além, disso, para os trabalhadores que se encontram quase na idade da reforma, podem reduzir o número de horas de forma gradual (Chung, 2020). Relativamente às licenças anteriormente faladas (Glass & Estes, 1997), estas práticas servem para que os trabalhadores consigam assumir as responsabilidades que lhe são inerentes no domínio familiar, no entanto a empresa para

Conflito Trabalho-Família e a relação com a Felicidade no Trabalho e presentismo

além desta prática pode facultar um dia de folga adicional, ou até mesmo um subsídio parental adicional como é o caso das empresas na Suécia (Chung, 2020, citado em Duvander et al., 2018).

A segunda categoria é a de políticas que promovem a flexibilidade do horário de trabalho, sem a redução das horas semanais trabalhadas (Glass & Estes, 1997). Esta prática existe para que os colaboradores tenham um maior controlo sobre os seus horários de trabalho, que por sua vez permite que exista um equilíbrio entre a família e o trabalho, a literatura defende o horário flexível, no qual, possibilita a que os colaboradores consigam controlar o seu horário de trabalho (Christensen & Staines, 1990). Isto pode ainda melhorar o desempenho profissional (Michel et al., 2011). Pode existir mais este tipo de conflito em famílias que os pais trabalhem fora de casa tem de ajustar as exigências da esfera profissional, as responsabilidades familiares requerem um ajuste de rotinas (Barling et al., 1996), por isso a importância da flexibilidade.

A terceira e última categoria é a de políticas que promovem apoio social aos pais, incluindo a assistência aos filhos (Glass & Estes, 1997). A assistência aos cuidados infantis é considerada a prática mais barata e utilizada, mas também é a menos útil, alguns autores sugerem um subsídio para pagar os cuidados, ou até mesmo cuidados infantis no local ou perto do local de trabalho. Outras práticas utilizadas são a disponibilização de listas de médicos autorizados, ou até mesmo serem os profissionais de recursos humanos a ajudar os pais a selecionarem os médicos e localizarem as vagas (Glass & Estes, 1997), ou até mesmo irem mais além e fornecerem mesmo benefícios financeiros para serviços de prestação de cuidados. Para além disso, as empresas podem ainda desenvolver práticas como deterem nas suas instalações como por exemplo jardim de infância, creche e outro tipo de instalações que promovam o acolhimento das crianças dos seus trabalhadores. Outros benefícios financeiros que podem facilitar as funções dos trabalhadores nos domínios sociais, podem ser por exemplo terem serviços de lavandaria (Chung, 2020).

2.2 Presentismo

Nos seguintes subcapítulos, irei abordar o conceito de presentismo, bem como os seus antecedentes e consequentes.

2.1.1 Conceito de Presentismo

O conceito de presentismo foi estudado a par com o absentismo, sendo que reúnem algumas características semelhantes (Brouwer et al., 2002; Johns, 2010). A definição do presentismo surge nos anos 70, designada como antónimo de absentismo (Smithy, 1970). Uma das definições mais utilizadas e presentes na literatura do presentismo é a de Johns (2010), que refere que o presentismo consiste em determinada pessoa ir trabalhar enquanto está doente. Outros autores, completam a definição de presentismo ao dizer que este surge quando um trabalhador tem um determinado problema de saúde e por consequência reduz o seu desempenho (Ackland et al., 2005; Ferreira et al., 2019b). Por fim, outra definição muito utilizada em diversos estudos (Ferreira, 2010; López Rozo & Riaño Casallas, 2015; Loureiro, 2022) é a de Hemp, (2004, p.2) “os trabalhadores estarem no trabalho, mas, por causa de doença ou outro problema de saúde, não estarem em total funcionamento”. Para além disso, o presentismo é por norma medido com base nos custos que existem quando, por exemplo, existe redução de trabalho, ou erros e falhas na produção do trabalho (Schultz & Edington, 2007). No entanto, segundo Ishimaru et al., (2021) de forma a medir o presentismo não existe uma métrica padrão. Neste sentido, diversos estudos desenvolveram instrumentos de medida do presentismo (Schultz & Edington, 2007).

No estudo do presentismo, a literatura foca-se em dois diferentes pontos de vista, o europeu e o americano. A perspectiva europeia apresenta o presentismo como uma situação em que os trabalhadores vão trabalhar doentes (por exemplo, com dores de cabeça), mesmo que isso afete a produtividade e o desempenho organizacional (Dew et al., 2005). Esta ótica estuda as causas, pessoais ou ocupacionais do presentismo (Johns, 2010). Por outro lado, a perspectiva americana tem como base de estudo os impactos que o presentismo pode ter na produtividade, não estando preocupada com a saúde das pessoas (Hemp, 2004; Johns, 2010). Ou seja, o ponto de vista americano olha apenas para as condições negativas que afetam a produtividade e foca-se no facto de um trabalhador estar a trabalhar com a capacidade reduzida (Mattke et al., 2007).

2.1.2 Antecedentes do Presentismo

Conflito Trabalho-Família e a relação com a Felicidade no Trabalho e presentismo

Segundo (Loureiro, 2022), os antecedentes do presentismo podem ser divididos em fatores individuais e organizacionais.

No que diz respeito aos fatores individuais, as características do indivíduo podem causar também o presentismo (Sanderson & Cocker, 2013, citado em Loureiro, 2022). As variáveis demográficas são muitas vezes referidas na literatura como principais fatores individuais. Primeiramente, o género, pode ser preditor do presentismo (Aronsson et al., 2000, citado em Loureiro 2022). Enquanto alguns estudos que preveem que as mulheres apresentam um valor referente ao presentismo superior aos homens no que diz respeito ao presentismo, outros dizem ser os homens mais propensos ao presentismo (Aronsson et al., 2000; Huver et al., 2012; Yu et al., 2015, citado em Loureiro 2022). Outra variável demográfica é o fator idade, mas não encontra uma opinião uniforme, ou seja, não chegam a um consenso de quais os grupos etários mais propensos a apresentar presentismo, pois uns identificam pessoas mais jovens (Caers et al., 2021; Nakata et al., 2018, citado em Loureiro 2022), outros pessoas mais velhas (Huver et al., 2012). O grupo ocupacional também é considerado um fator, pois, por exemplo, os profissionais de saúde e da educação tem maior probabilidade de apresentar comportamentos presentistas (Aronsson et al., 2000; Huver et al., 2012, citado em Loureiro 2022). Loureiro (2022) identifica na literatura também outras características que afetam os níveis de presentismo, como o nível de educação a situação financeira (Aronsson et al., 2000; Mekonnen et al., 2018; Shan et al., 2021, citado em Loureiro 2022) e a procura de emprego (Baek et al., 2022, citado em Loureiro 2022). Os grupos psicossociais mais pobres são os que apresentam mais presentismo (Whysall et al., 2018, citado em Loureiro 2022), bem como os que tem problemas de saúde (Arjona-Fuentes et al., 2019, citado em Loureiro 2022). Os problemas de saúde têm um grande impacto nos comportamentos presentistas (Aronsson et al., 2000), tal como a obesidade, hipertensão arterial, hipertrigliceridemia, hipercolesterolemia, hábitos regulares de consumo de tabaco e de álcool e pouca ingestão de cereais (Yu et al., 2015, citado em Loureiro 2022). O distúrbio do sono está associado à parte mental e tem impacto neste tipo de comportamentos (Baek et al., 2022, citado em Loureiro 2022). No que diz respeito a esta parte mental, destaca-se também os níveis baixos de otimismo (Miraglia & Johns, 2016, citado em Loureiro 2022), bem-estar subjetivo (Lopes et al., 2011, citado em Loureiro 2022) e exaustão emocional (A. I.

Conflito Trabalho-Família e a relação com a Felicidade no Trabalho e presentismo

Ferreira et al., 2019a). Para além das características individuais, o contexto familiar é outro fator que tem impacto no presentismo, mas também apresenta diferenças consoante a situação. Enquanto que empregados casados ou com filhos jovens apresentam menos comportamento presentistas, os que são solteiros, divorciados ou viúvos e não tem filhos apresentam uma maior probabilidade de vir trabalhar doentes (Aronsson et al., 2000; Huver et al., 2012; Yu et al., 2015, citado em Loureiro 2022).

As características do trabalho têm impacto também nos comportamentos presentistas (Hansen & Andersen, 2008). A literatura identifica os tipos de contratos de trabalho como antecedente do presentismo, ou seja, os colaboradores que tem contratos de trabalho sem termo, por turnos (Böckerman & Laukkanen, 2010) e a termo (Huver et al., 2012, citado em Loureiro 2022) apresentam níveis altos de presentismo. A carga de trabalho e pressões de tempo, nestes dois podem ser explicados pelo facto dos colaboradores quando se ausentam por determinado motivo e quando regressam podem ter uma carga de trabalho elevada e acabam por ter pressão para terminar as tarefas o que faz com que promovam o presentismo (Hansen & Andersen, 2008). O sentimento de culpa por faltar ao trabalho, mesmo não estando com as condições físicas adequadas, também causa presentismo, visto que pode fazer com que as chefias apresentem atitudes hostis e impacte a produtividade (Johns, 2010). Os aumentos excessivos e repentinos nas horas de trabalho, esta questão está relacionada com o trabalho em equipa, visto que, tem influencia nos níveis de presentismo, pois os colaboradores sentem responsabilidade pelo trabalho de todos (Böckerman & Laukkanen, 2010). Outros preditores que podem levar ao presentismo são: (a) níveis de exigência do trabalho, (b) perceção de insegurança e risco no emprego, (c) nível de segurança, (d) stress, (e) políticas de diminuição do absentismo, (f) pressão, (g) conflitos interpessoais (Arjona-Fuentes et al., 2019; Baek et al., 2022; Kim et al., 2016; Miraglia & Johns, 2016; Shan et al., 2021), (h) formação inadequada, (i) relações conflituosas com supervisores e/ou colegas de trabalho (Merrill et al., 2012).

2.1.3 Consequentes do Presentismo

Conflito Trabalho-Família e a relação com a Felicidade no Trabalho e presentismo

Os impactos do presentismo são superiores aos do absentismo (Johns, 2010, citado em Loureiro 2022) e podem estar divididos entre individuais e organizacionais (Arjona-Fuentes et al., 2019, citado em Loureiro 2022).

Os consequentes individuais do presentismo, são considerados principalmente os seguintes: (a) maior uso de medicamentos para curar osteoartrite, (b) diminuição da satisfação no trabalho, sendo esta uma consequência negativa, (c) aumento da depressão, (d) exaustão, (e) incapacidade no trabalho. A nível organizacional identifica-se como consequências: (1) redução do desempenho e produtividade, esta é a mais destacada na literatura como a principal consequência para as organizações, (2) perda de competitividade da empresa, (3) redução na quantidade e qualidade de trabalho, (4) mau atendimento ao cliente, (5) perda de espírito de equipa (Arjona-Fuentes et al., 2019; Hemp, 2004; L. Lu et al., 2013; Nakata et al., 2018; Naseem & Ahmed, 2020; Rainbow, 2019; Sanderson & Cocker, 2013).

2.2 Felicidade e Felicidade no trabalho

Neste sub-capítulo será abordada a temática da Felicidade, seguindo a ordem seguinte: felicidade e bem-estar subjetivo; felicidade no Trabalho; antecedentes e consequentes da felicidade no Trabalho.

2.2.1 Felicidade e bem-estar subjetivo

Desde a Grécia Antiga que é estudada a felicidade e, atualmente, continua a ser estudada (Bendassolli, 2007; Dantas, 2015, citado em Bento, 2021) . Há países como os Emirados Árabes Unidos, que procuram ser um “país feliz”, como existem ainda organismos que recolhem dados inerentes a esta temática sobre o bem-estar da população como o Better Life Index, Well-Being indicators (Benuyenah & Pandya, 2020, citado em Bento, 2021). Ao avaliar a felicidade, é possível sustentar tomadas de decisão e permite planear e avaliar medidas públicas que originem mudanças sociais, isto porque a felicidade tem cada vez mais um papel importante na sociedade atual (Dantas, 2015, citado em Bento, 2021).

A felicidade pode ser ainda entendida como bem-estar subjetivo, este conceito teve o seu maior relevo quando a Organização Mundial da Saúde definiu que a saúde incluiu a parte biopsicossocial do bem-estar (Dutschke et al., 2019, citado em Bento, 2021). O conceito

Conflito Trabalho-Família e a relação com a Felicidade no Trabalho e presentismo

de bem-estar subjetivo é utilizado na literatura para estudar a felicidade (Scorsolini-Comin & Santos, 2010, citado em Bento, 2021). Nomeadamente, estudaram o bem-estar subjetivo e a relação que este tem com as emoções, chegaram a conclusões como os indivíduos conseguem experienciar emoções constantemente, mas também as emoções podem ser avaliadas e classificadas como positivas e negativas, sendo que as positivas têm predominância (Diener, 2000, citado em Bento, 2021). O bem-estar envolve um estudo com base no próprio sujeito, mas também pelas suas vivências. Para além disso tem como base a satisfação com a vida e resposta às situações da vida com emoções positivas em comparação com emoções negativas (Diener et al., 2018, citado em Bento 2021).

O conceito de felicidade é defendido na literatura como algo que não é linear, consensual, claro e objetivo (Averill & More, 1993, citado em Bento, 2021). Ou seja, não existe uma definição universal, nem é possível mensurar cientificamente (Benuyenah & Pandya, 2020^a, citado em Bento, 2021). Neste sentido, a felicidade é considerada como um conceito subjetivo, visto que, na sociedade pode ser definido com perspetivas pessoais e culturais diferentes consoante a sociedade onde o indivíduo está inserido (Fidelis et al., 2018, citado em Bento, 2021). No entanto, apesar de existir esta dualidade de opiniões a felicidade é analisada na literatura como um construto que transmite sentimentos positivos ao indivíduo e que tem impacto no seu bem-estar, ou seja, condiciona a vida dos indivíduos mas considera-se uma condição estável (Rizzato et al., 2022).

As áreas da economia e da psicologia são duas áreas importantes para esta temática, sendo que o estudo da felicidade foi criado pelas mesmas (Hosie & Sevastos, 2009 , citado em Bento, 2021). Teve origem no estudo do professor e psicólogo Daniel Kahneman, designado “círculo vicioso hedónico”, no qual foi explicado a razão pela qual o dinheiro consegue trazer felicidade, mas não a consegue manter (Hosie & Sevastos, 2009 , citado em Bento, 2021). Neste sentido, a psicologia positiva estuda fundamentos psicológicos do bem-estar e felicidade, ou seja, pode ter como base experiências subjetivas positivas, traços individuais psicológicos positivos e instituições positivas (Seligman, 2002, citado em Bento, 2021;).

Ao investigar a felicidade, a literatura defende que a mesma pode ser subdividida por uma visão eudaimónica e uma visão hedónica (Fisher, 2010). Primeiramente, no que diz

Conflito Trabalho-Família e a relação com a Felicidade no Trabalho e presentismo

respeito à visão eudaimónica, esta reflete uma felicidade mais prolongada, ou por questões de auto-realização, ou de concretização de objetivos (Fisher, 2010). Ou seja, está direcionada para a felicidade em si de forma a evitar a dor (Peterson et al., 2005, citado em Bento, 2021). É um conjunto de momentos hedónicos que a pessoa vivencia. Associa-se a esta visão o conceito de bem-estar subjetivo que incorpora dois tipos de dimensão: (a) dimensão cognitiva está relacionada com a satisfação com a vida; (b) dimensão emocional que tem como base sentimentos positivos (Diener et al., 2002, citado em Bento 2021). Enquanto que a visão hedónica, ao contrário da eudaimónica não dura a longo prazo e associa-se à maximização do prazer (Ryan & Deci, 2001). O principal foco desta visão é o significado da vida e nos sentimentos, existe a necessidade de a pessoa alcançar autorrealização que por sua vez chegue a propósito de vida. Associa-se a esta visão o bem-estar psicológico, no qual também estão associadas variáveis como: autoaceitação, relações sociais positivas, autonomia, domínio do meio onde se insere, propósito de vida e crescimento pessoal (Freire et al., 2013; Ryff, 1989, citado em Bento, 2021).

2.2.2 Felicidade no trabalho

Considerando-se uma extensão ao conceito de felicidade, a felicidade no trabalho é um conceito que envolve o domínio laboral, nomeadamente o comprometimento que o indivíduo tem com a organização. Associam-se a este conceito dimensões como o comprometimento do colaborador e a satisfação com o trabalho (Fisher, 2010; Hosie & Sevastos, 2009). Defende-se como extensão, visto que a felicidade no trabalho também pode contribuir para a felicidade com a vida, ou seja, se um indivíduo é mais ou menos feliz, está relacionado com o facto de ser mais ou menos feliz com as funções que desempenha no trabalho, bem como o ambiente em que vive no trabalho (Bento, 2021; Gavin & Mason, 2004). Relativamente a este conceito é importante destacar os seus três pilares: boas relações laborais, progressão na carreira e a valorização que o colaborador dá a si mesmo (Chiumento, 2007, citado em Bento, 2021).

A literatura associa ao conceito de felicidade no trabalho, o conceito de psicologia positiva. As pessoas felizes têm a tendência para ter emoções positivas que por sua vez, permite-lhes ser bem-sucedidas no seu local de trabalho, ou seja, se os trabalhadores

Conflito Trabalho-Família e a relação com a Felicidade no Trabalho e presentismo

tiverem felizes, isso é determinante para o seu sucesso (Avey et al., 2010, citado em Bento, 2021).

Diversos estudos defenderam que, se os colaboradores estiverem felizes, conseguem alcançar bom desempenho, estabilidade a nível financeira, taxas de *turnover* mais baixas, um maior comprometimento com a empresa (Cunha et al., 2018; Pereira Coutinho, 2015, citado em Bento, 2021), bem como uma maior receptividade dos trabalhadores à mudança e uma maior criatividade (Baker et al., 2006, citado em Bento, 2021). Assim, as empresas podem adotar práticas que levem à felicidade dos seus colaboradores, como as seguintes: (a) cultura de solidariedade e apreço; (b) liderança competente; (c) reconhecimento; (d) trabalho diferente e interessante que permita motivação; (e) valorização da formação; (f) práticas de socialização e (g) assumir políticas que permitam o alto desempenho (Fisher, 2010). Outro estudo, destaca também práticas importantes como a promoção de sentimentos nos seus trabalhadores como a colaboração, respeito entre colaboradores, confiança, cooperação e responsabilidade, trabalho em equipa, comprometimento com a visão e missão da organização e por último existe transparência e honestidade com os clientes (Baker et al., 2006, citado em Bento, 2021).

2.2.3 Antecedentes da Felicidade no Trabalho

A felicidade no trabalho é influenciada por antecedentes e os mesmos são influenciados pelas condições que as organizações oferecem (Fisher, 2010).

Bento (2021), destaca quatro antecedentes importantes da felicidade no trabalho. Os fatores ambientais da organização é um antecedente, que engloba a satisfação no trabalho, o comprometimento organizacional, bem como outras formas de felicidade. Os traços estáveis (valores, necessidades, atitudes e personalidade) que os trabalhadores têm presentes, são outro antecedente, pois influenciam as reações afetivas e comportamentos dos trabalhadores nas organizações. Os dois antecedentes relacionam-se visto que a satisfação no trabalho está dependente de um traço estável como a personalidade, bem como dos contribuintes ambientais da organização (Fisher, 2010, citado em Bento, 2021). A forma como os colaboradores percebem as suas relações com a organização e os seus colegas também impacta a felicidade no trabalho (Muchinsky & Monahan, 1987,

Conflito Trabalho-Família e a relação com a Felicidade no Trabalho e presentismo

citado em Bento, 2021). Visto que, foi estudado que quem têm um melhor amigo no trabalho, apresenta um desempenho superior a quem não tem (Rath, 2006). Esta ótica pode corresponder ao tipo de ajustamento suplementar no qual o colaborador apresenta traços estáveis semelhantes aos seus colegas. No que diz respeito à relação com a organização, está interligada com o ajustamento complementar, sendo que os traços dos colaboradores podem ser complementados com outros traços estáveis que existem na organização (Muchinsky & Monahan, 1987, citado em Bento, 2021). Por fim, o último antecedente é a cultura que influencia a felicidade. Bento (2021), destaca o estudo de Dutschke (2013), no qual identifica fatores críticos para a felicidade na organização como o reconhecimento, possibilidade de progressão na carreira, bem como a nível pessoal e ainda o ambiente de trabalho.

2.2.4 Consequentes da Felicidade no Trabalho

Relativamente aos consequentes da felicidade no trabalho, Bento (2021), destaca que a felicidade no trabalho tem impacto na saúde e na qualidade de vida do trabalhador. No que diz respeito à saúde, existe mais qualidade de saúde e menos doenças físicas e mentais, se os trabalhadores estiverem satisfeitos com o seu desempenho no trabalho. (Daryanto, 2014, citado em Bento, 2021). Pelo contrário, se não estiverem satisfeitos com o seu trabalho, podem desenvolver burnout (cansaço extremo) que por sua vez terá impacto na produtividade (Ferreira et al., 2001, citado em Bento, 2021). O stress também está relacionado com a felicidade, apresentado níveis reduzidos que por sua vez torna a relações sociais positivas e aumenta a capacidade de enfrentar problemas inerentes ao trabalho (Rego, 2009, citado em Bento, 2021). Relativamente à qualidade de vida, os colaboradores mais felizes que apresentam melhores desempenhos, podem apresentar as seguintes características: (a) sentimento de realização laboral; (b) maior proatividade em ajudar os colegas; (c) menor turnover – existe mais rotatividade quando os níveis de bem-estar e a satisfação com o trabalho são reduzidos; (d) menor absentismo; (e) níveis de criatividade mais elevados; (f) maior resiliência (Diener et al., 2018, citado em Bento, 2021).

Conflito Trabalho-Família e a relação com a Felicidade no Trabalho e presentismo

3 ESTUDO EMPÍRICO

No presente capítulo, são abordados os objetivos do estudo, bem como as hipóteses a ser testadas. No final será apresentada a metodologia aplicada para a investigação do tema, ou seja, o procedimento e os instrumentos utilizados.

3.1 Objetivos da investigação e hipóteses

No presente subcapítulo são apresentados os objetivos gerais e específicos para esta dissertação, bem como o enquadramento das hipóteses de investigação, com o respetivo apoio da literatura.

3.1.1 Objetivos

O principal objetivo deste estudo consiste em compreender melhor a temática conflito trabalho-família e a relação com a felicidade no trabalho e o presentismo.

Quanto aos objetivos específicos, destacam-se os seguintes:

- Compreender melhor a relação entre conflito trabalho-família e presentismo
- Compreender melhor a relação entre presentismo e felicidade no trabalho
- Compreender melhor a relação entre conflito trabalho-família e felicidade no trabalho.

3.1.2 Hipóteses de investigação

O equilíbrio que pode existir entre o trabalho e a família pode contribuir para a felicidade no trabalho dos colaboradores (Kelliher et al., 2019). Para além disso, este tipo de equilíbrio consegue ainda mitigar efeitos relacionados com o stress e com a depressão (Sexton & Adair, 2019). Ao longo do tempo, diversos estudos encontraram uma relação entre o equilíbrio trabalho-família e a felicidade (Park et al., 2021). Nomeadamente, o estudo de Begüm Ötken e Erben, (2013), que conclui que quando o domínio do trabalho influencia o domínio da família dos trabalhadores, o nível de felicidade diminui. Contudo, se estiverem motivados em ambos os domínios, o seu nível de felicidade aumenta. Noutro estudo, referem que a infelicidade dos trabalhadores apresenta relação com os impactos negativos do trabalho na família e com o desequilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

Conflito Trabalho-Família e a relação com a Felicidade no Trabalho e presentismo

Enquanto o desequilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar tem uma relação direta com o impacto negativo da família (Rony et al., 2023). Neste sentido, este estudo procura compreender, de forma abrangente, a relação entre a felicidade dos trabalhadores e o conflito trabalho-família.

Hipótese 1: Existe relação entre a felicidade dos trabalhadores e o conflito trabalho-família.

Os efeitos como o stress e depressão apresentam-se como uma consequência do presentismo, e considera-se que o equilíbrio trabalho-família consegue mitigar os mesmos (Sexton & Adair, 2019; Skagen & Collins, 2016). Para além disso, o presentismo foi estudado como um fator que afeta o equilíbrio trabalho-família (Chandran & Abukhalifeh, 2021). O estudo da relação entre o conflito trabalho-família e o presentismo tem apresentado resultados contraditórios, pois alguns estudos referem que há uma correlação entre o conflito trabalho-família e o presentismo (Arslaner & Boylu, 2017; A. I. Ferreira et al., 2019a) e outros referem que não se verificar essa correlação (Ozduran et al., 2023). Apesar da antinomia e considerando que as exigências de tempo de trabalho e as horas extraordinárias promovem interferências trabalho-família (S. A. E. Geurts et al., 2009), coloca-se a seguinte hipótese:

Hipótese 2: Conflito trabalho-família está diretamente correlacionado com o presentismo

A literatura apresenta resultados controversos em relação à correlação entre o presentismo e a felicidade. Por um lado, autores como (Côté et al., 2020), defendem que o presentismo está correlacionado negativamente com a felicidade. Enquanto Miraglia e Johns (2016) associam positivamente a satisfação, o envolvimento e o comprometimento no trabalho com o presentismo. Bem como os autores (Gulyani & Sharma, 2018) referem que o envolvimento apresenta uma correlação positiva com a felicidade no trabalho. Para além disso, é de notar que a felicidade hedónica (Ed Diener et al., 1999) existe quando há ausência de sentimentos negativos e dor. Este facto contraria totalmente as consequências que o presentismo pode trazer aos trabalhadores, como por exemplo, depressão (Skagen & Collins, 2016), burnout (Demerouti et al., 2009), disfunções sociais e redução da moral dos trabalhadores (Mekonnen et al., 2018). Posto isto, tendo em conta que existe esta

dualidade de resultados e considerando que as atitudes positivas do domínio trabalho vão ter representatividade na comparência ao trabalho, podendo originar uma diminuição da satisfação, bem como o envolvimento no trabalho (Côté et al., 2020), sugere-se a seguinte hipótese de investigação.

Hipótese 3: O Presentismo está inversamente correlacionado com a Felicidade no Trabalho.

3.2 Metodologia

Este subcapítulo está dividido da seguinte forma: procedimentos para a recolha de dados e instrumentos de medida utilizados para o tratamento de dados recolhidos.

3.2.1 Procedimentos

O presente estudo foi desenvolvido através de uma investigação quantitativa. Os dados recolhidos nesta investigação foram tratados através de estatística, ou seja, não sofreram qualquer influência dos nossos sentimentos, crenças e valores, tal como o tipo de metodologia quantitativa indica (Günther, 2006). Este tipo de metodologia caracteriza-se pela sua capacidade de quantificar as modalidades de recolha de dados, através de estatísticas e outras técnicas (Richardson et al., 1985, citado em Bento 2021). A amostra pode alcançar uma generalização de resultados na investigação quantitativa, sendo que todos os procedimentos e instrumentos utilizados nos estudos são considerados padrão (Mayring, 2002).

Adotar a metodologia quantitativa pode ter as suas vantagens e desvantagens. As vantagens podem estar refletidas na generalização dos resultados, bem como, os investigadores conseguem utilizar o mesmo instrumento em vários contextos e alcançarem diferentes conclusões, ou seja, é padronizada, o que permite que vários investigadores repliquem o estudo (Dalfovo et al., 2008; Tanaka & Melo, 2001). Para além disso, pode se considerar que nestes estudos a análise é objetiva da relação entre variáveis (Goertzen, 2017). Apesar das vantagens, este tipo de investigação também apresenta desvantagens, visto que, este tipo de estudo rege-se pelo rigor matemático, no entanto, os investigadores não analisam possíveis relações que possam impactar os

Conflito Trabalho-Família e a relação com a Felicidade no Trabalho e presentismo

resultados e para além disso estes resultados são considerados absolutos (Tanaka & Melo, 2001).

A presente investigação de natureza quantitativa iniciou-se com um enquadramento teórico das temáticas abordadas e analisadas no estudo, que teve como base artigos científicos, bem como teses, ambos retirados de bases de dados científicos como Web of Science e Scopus.

Consequentemente, foi elaborado um questionário, com o objetivo de medir as relações entre as variáveis (conflito trabalho-família, presentismo e felicidade). De forma a obter os resultados, o questionário foi disponibilizado na plataforma do *Google forms*, durante o período de 5 de Agosto e 8 de Setembro e posteriormente divulgado em diversas redes sociais como LinkedIn e Facebook. Após a receção dos questionários, o tratamento e análise de dados foi realizado no *software IBM SPSS Statistics 2 (Statistical Package for Social Sciences)*.

3.2.2 Instrumentos de medida

O questionário será dividido por quatro partes:

1. Escala do Conflito trabalho-família

O estudo de Pereira et al. (2014), realizou uma adaptação à realidade portuguesa do questionário SWING (*Survey Work-Home interaction Nijmegen*), elaborado por Geurts et al. (2005). O questionário é constituído por 22 itens, sendo que se encontram divididos por sub-escalas de interação, entre as quais as seguintes: (1) oito itens de interação trabalho-família negativa, (2) cinco de trabalho-família positiva, (3) cinco família-trabalho negativa, (4) quatro família-trabalho positiva. Relativamente às suas propriedades psicométricas, diversos estudos realizados em diversos países como África do Sul, Espanha, França e Países Baixos identificaram consistência interna (Geurts et al., 2005; Lourel et al., 2005; Moreno-Jiménez et al., 2009; Pieterse & Mostert, 2005). No estudo de Marais et al. (2009), o alfa de Cronbach das subescalas varia do 0,82 a 0,90 (conflito trabalho-família negativo – 0,90 , conflito família-trabalho negativo; 0,84, conflito trabalho-família positivo – 0,87; conflito família-trabalho positivo – 0,82).

Conflito Trabalho-Família e a relação com a Felicidade no Trabalho e presentismo

2. Escala do Presentismo

A escala utilizada para estudar o presentismo foi a *Stanford Presenteeism Scale* de 6 itens (SPS-6), elaborado por Neto et al., (2017) e o alfa de Cronbach desta escala situou-se entre os 0,85 e 0,9. Segundo Loureiro, (2022), esta escala está dividida em duas dimensões. Uma das dimensões do presentismo é focada nas dificuldades sentidas no trabalho resultantes da debilidade causada pela doença e a outra relacionada com o resultado do trabalho (superação das dificuldades sentidas).

3. Escala da felicidade no trabalho

De forma a estudar a felicidade no trabalho, foram utilizados 8 itens de *Work-Related Feelings of Happiness* da escala: *Scale of Work-Related Affective Feelings (WORAF)*, elaborado por Jaworek et al. (2020). No que diz respeito à sua consistência interna apresentou um alfa de Cronbach entre 0,88 e 0,9 (Jaworek et al., 2020).

4. Dados demográficos

As oito questões sobre dados demográficos tiveram com vista a caracterização da amostra.

4 APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS

4.1 Caracterização da amostra

O presente estudo é elaborado com base nas 122 respostas reunidas. A amostra foi feita de forma aleatória e engloba participantes de vários contextos e áreas a nível nacional. Primeiramente, no que diz respeito ao género conseguimos observar 57,4% é do sexo feminino, enquanto 42,6% é do sexo masculino.

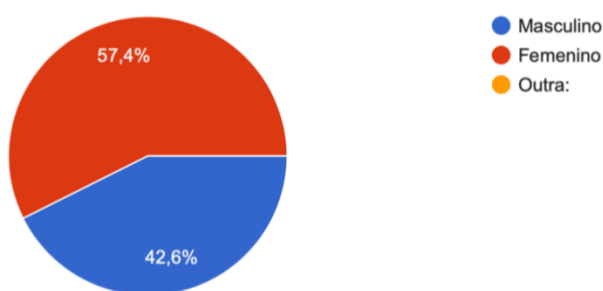


Figura 1: Género

Relativamente às idades, foi dada a possibilidade aos participantes de inserirem as suas idades, neste sentido consegue-se explicar a disparidade de resultados da figura 2. A faixa etária com mais participantes é a entre os 39 e 48 anos com uma percentagem de 36,89%. Posteriormente, 27,05% da amostra corresponde à faixa etária dos 49-58 e por fim, 19,67% da amostra diz respeito à faixa etária dos 19-28.

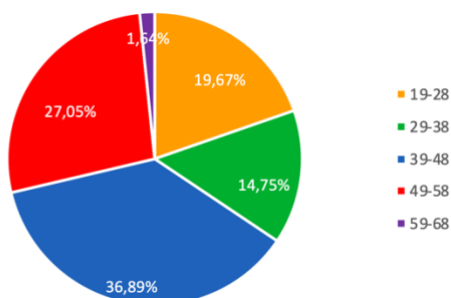


Figura 2: Idade

Conflito Trabalho-Família e a relação com a Felicidade no Trabalho e presentismo

A Figura 3 representa as habilitações académicas, onde conseguimos observar que 47,5% da amostra tem licenciatura, 28,7% tem ensino secundário e 15,6% tem mestrado.

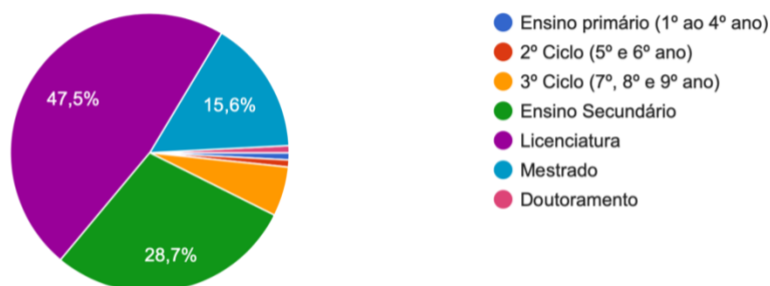


Figura 3: Habilitações académicas

No que diz respeito ao número de filhos, na figura 4, conseguimos observar que a maior percentagem é dos participantes que não tem filhos (41%), posteriormente, 29% da amostra tem dois filhos e finalmente, 26% corresponde a quem tem um filho.

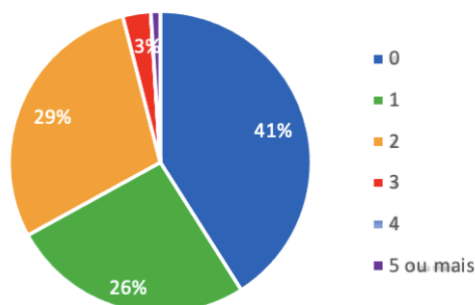


Figura 4: Número de filhos

Relativamente à experiência profissional, existe uma diversidade de respostas, 41% dos participantes tem mais que 20 anos de experiência, 29,5% tem entre 11 e 20 anos e por fim 10,7% tem menos que 3 anos de experiência.

Conflito Trabalho-Família e a relação com a Felicidade no Trabalho e presentismo

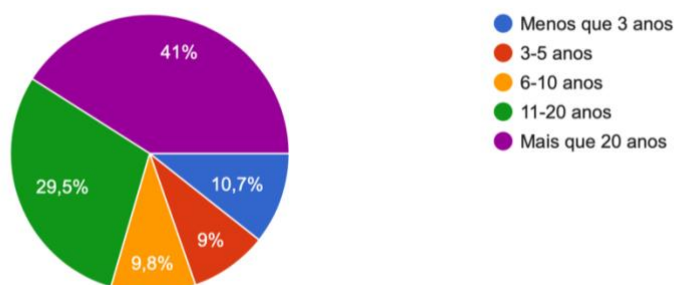


Figura 5: Experiência profissional

Em relação à situação profissional, a figura 7 demonstra que a maioria da amostra tem um contrato de trabalho sem termo (76,2%), enquanto 16,4% tem contrato de trabalho a termo.

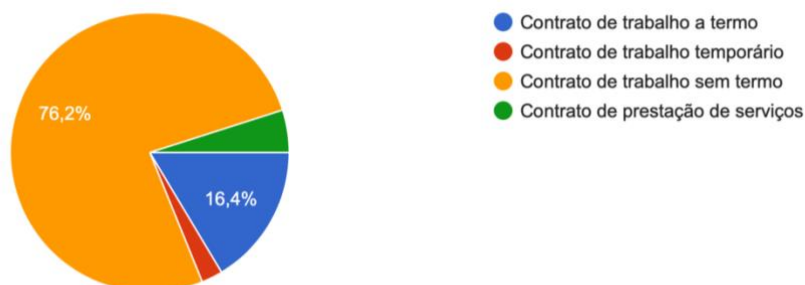


Figura 6: Situação profissional

Por fim, relativamente à modalidade de trabalho, a maioria dos participantes trabalha em *full-time* (95,1%) e 4,9% trabalham em *part-time*.

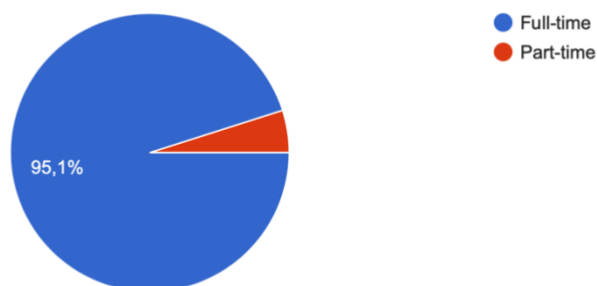


Figura 7: Modalidade de trabalho

4.2 Confiabilidade dos instrumentos de medição

De forma a analisar a consistência interna das três escalas aplicadas no questionário deste estudo, foi calculado o alfa de *Cronbach*. Existe fiabilidade quando um instrumento de medida é consistente, ou seja, dá sempre os meus resultados, o grau de certeza é que pode variar, pois deve existir uma margem para erro (Maroco & Garcia-Marques, 2006). A forma de perceber se existe boa má consistência interna é através de valores. Se o valor do instrumento de medida se encontrar entre 0,70 e 0,90 podemos considerar uma boa consistência interna (Oviedo & Campo-Arias, 2005). No entanto, a literatura considera que o valor de 0,6 é aceitável, devendo a interpretação de dados deve ser feita de forma cuidada (Maroco & Garcia-Marques, 2006).

Após uma breve análise do conceito de fiabilidade, segue os valores do *alfa de Cronbach* para os diversos instrumentos de medida na Tabela 1. No que diz respeito à Escala da Felicidade, elaborado por Jaworek et al. (2020), podemos verificar que o valor da fiabilidade encontra-se alta (0,902). Neste sentido, conseguimos analisar os resultados que obtemos com confiança. Relativamente à escala do presentismo de Neto et al., (2017), pode-se considerar também que o intervalo de valores da fiabilidade encontram-se alto (0,825 e 0,704), logo podemos igualmente confiar nesta escala. Por fim, relativamente à escala do conflito de Geurts et al. (2005), o *alfa de Cronbach* é de 0,712, considerando-se na mesma ter uma boa consistência interna.

Tabela 1. Fiabilidade da escala da Felicidade, do Presentismo e do Conflito

Escala	Felicidade	0,902
	Presentismo (Dificuldades)	0,825
	Presentismo (Superação)	0,704
	Conflito	0,712

4.3 Teste das hipóteses

Neste capítulo, são analisadas as correlações de Pearson (r) entre as variáveis, com o objetivo de analisar a verificação das hipóteses sugeridas neste estudo. O coeficiente de correlação de Pearson (r) é definido por Figueiredo Filho & Júnior, (2009) como “uma medida de associação linear entre variáveis”. Estes autores explicam ainda a forma como devemos interpretar os resultados da correlação de Pearson. Primeiramente, explicam que esta correlação varia de -1 a 1. Considera-se uma correlação perfeita se os valores forem -1 ou 1, significa que o valor de uma variável pode ser determinada ao conhecer o valor de uma outra variável, enquanto que se o valor for 0 significa que não existe relação entre variáveis (Figueiredo Filho & Júnior, 2009). Caso o valor r for positivo significa que existe uma associação linear positiva entre as duas variáveis, no entanto, se o valor r for negativo existe uma associação linear negativa (Martins & Rodrigues, 2014). A correlação é estatisticamente significativa se o p -level for igual ou inferior a 0,05 (de Jesus Loureiro & Gameiro, 2011).

Tabela 2. Correlação entre variáveis

		Felicidade	Presentismo (dificuldade)	Presentismo (superação)	Conflito
Felicidade	Corr	1	-0,185*	0,249**	-0,228*
	Sig.		0,041	0,006	0,012
Presentismo (dificuldade)	Corrn	-0,185	1	-0,159	0,291**
	Sig	0,041		0,081	0,001
Presentismo (superação)	Corr	0,249**	-0,159	1	-0,170
	Sig	0,006	0,081		0,061
Conflito	Corr	-0,228*	0,291**	-0,170	1
	Sig	0,012	0,001	0,061	

Conflito Trabalho-Família e a relação com a Felicidade no Trabalho e presentismo

Hipótese 1: Existe relação entre a felicidade dos trabalhadores e o conflito trabalho-família.

Segundo a Tabela 2, é possível validar a hipótese 1, ou seja, com base nos resultados deste estudo identifica-se que existe uma relação inversa e significativa, sendo que o valor de r é 0,228 e o p é de 0,012. Estes resultados levaram a colocar a possibilidade de haver uma relação causal entre as hipóteses, que se procurou verificar fazendo uma análise de regressão.

Com base nas tabelas 3 e 4, não podemos afirmar que a variável conflito tenha impacto relevante na explicação da felicidade. Apesar da regressão ter um nível de significância aceitável, o valor de R^2 (0,052) é muito baixo, pelo que a influência da variável explicativa é muito diminuta.

Tabela 3. Resumo do modelo

R	R quadrado	Erro padrão da estimativa
0,228	0,052	0,73930

Tabela 4. ANOVA

	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Regressão	3,589	1	3,589	6,566	0,012
Resíduo	65,589	120	0,547		
Total	69,177	121			

Hipótese 2: O conflito trabalho-família está diretamente correlacionado com o presentismo.

Tendo como base a tabela 2, o conflito, está diretamente correlacionado com o presentismo de dificuldade, com o valor de r que corresponde a 0,291 e o valor de p -level igual a 0,001. Ou seja, quando o presentismo de dificuldade é mais elevado, o conflito também é mais elevado. Enquanto se considerarmos o presentismo de superação, a hipótese já não se verifica. O presentismo de superação não está correlacionado com o

Conflito Trabalho-Família e a relação com a Felicidade no Trabalho e presentismo

conflito a um nível estatisticamente significativo. Assim, temos a hipótese 2 parcialmente confirmada.

Havendo correlação entre o presentismo de dificuldade e o conflito, podemos tentar verificar se existe também causalidade. Assim, fez-se uma análise de regressão. Apesar de podermos dizer que há influência da variável conflito na variável presentismo, verificamos que a variável proposta como independente não mostra ter um efeito particularmente relevante na variável dependente (R quadrado muito baixo).

Tabela 5. Resumo do modelo

R	R quadrado	Erro padrão da estimativa
0,291	0,084	1,05866

Tabela 6. ANOVA

	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Regressão	12,402	1	12,402	11,065	0,001
Resíduo	134,491	120	1,121		
Total	146,993	121			

Hipótese 3: O presentismo está inversamente correlacionado com a felicidade no trabalho.

Com base na Tabela 2, pode-se verificar que o presentismo de dificuldade não apresenta correlação estatisticamente significativa com a felicidade ($r = -0,185$ e $p\text{-level} = 0,041$). Considerando o presentismo de superação, verificamos que existe uma correlação direta e significativa com a felicidade, contrariando o sentido da relação proposta na hipótese. Portanto, hipótese não verificada.

Tentado perceber se existe causalidade além de mera correlação, analisou-se a regressão. De novo, embora haja um efeito do presentismo de superação na felicidade, o R quadrado é baixo, o que indica que esse efeito é muito reduzido.

Conflito Trabalho-Família e a relação com a Felicidade no Trabalho e presentismo

Tabela 7.Resumo do modelo

R	R quadrado	Erro padrão da estimativa
0,249	0,062	0,054

Tabela 8.ANOVA

	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Regressão	4,276	1	4,276	7,906	0,006
Resíduo	64,901	120	0,541		
Total	69,177	121			

Verifica-se na tabela 9 que a idade está relacionada com o presentismo de superação, ou seja, pessoas com mais idade manifestam menor capacidade para superar os desafios resultantes da situação de debilidade. Por outro lado, também se encontra associada ao conflito, havendo uma relação também inversa entre a idade e a existência de conflito trabalho-família.

Tabela 9. Idade

		Felicidade	Presentismo (dificuldade)	Presentismo (superação)	Conflito
Idade	Corr	0,066	-0,172	-0,232*	-0,289**
	Sig.	0,473	0,058	0,010	0,001

Com base na tabela 10, é possível perceber que existe um valor mais elevado de presentismo de dificuldade nas mulheres que nos homens. Nas restantes variáveis, os valores estão muito próximos.

Tabela 10. Género

Género		Felicidade	Presentismo (dificuldade)	Presentismo (superação)	Conflito
Masculino	Média	3,8378	2,7308	3,7821	1,9075
	N	52	52	52	52
Feminino	Média	3,7265	3,0952	3,7238	1,9030

Conflito Trabalho-Família e a relação com a Felicidade no Trabalho e presentismo

	N	70	70	70	70
--	---	----	----	----	----

Relativamente à escolaridade, as pessoas com mais formação são as que apresentam valores superior de felicidade, enquanto as pessoas com menos formação são menos felizes. O presentismo de dificuldade é mais evidenciado nas pessoas que têm mais formação, ou seja, as que mais tendem para trabalhar com dificuldades, ao contrário dos que tem menos formação, que apresentam menos presentismo relacionado com a dificuldade. O presentismo de superação é mais significativo nas pessoas com mais formação do que nas pessoas com menos formação (tabela 11).

Tabela 11.Escolaridade

Escolaridade		Felicidade	Presentismo de dificuldade	Presentismo de superação	Conflito
Ensino Primário	Média	4,7143	2,0000	2,0000	1,4792
	N	1	1	1	1
2º Ciclo	Média	3,0000	1,3333	2,0000	0,7083
	N	1	1	1	1
3º Ciclo	Média	3,9592	2,5714	4,1905	1,5446
	N	7	7	7	7
Ensino Secundário	Média	3,8898	2,7619	3,8286	1,8637
	N	35	35	35	35
Licenciatura	Média	3,7118	3,0747	3,7701	1,9601
	N	58	58	58	58
Mestrado	Média	3,6466	3,2281	3,4912	1,9518
	N	19	19	19	19
Doutoramento	Média	4,2857	1,0000	5,0000	2,3958
	N	1	1	1	1

Através da variável filhos é possível verificar que, até dois filhos, ter filhos está associado a menos conflito. Quem tem filhos apresenta mais felicidade do que quem não tem filhos. Relativamente à dimensão do presentismo relacionado com a maior dificuldade em lidar com as incapacidades, quem tem filhos apresenta menor dificuldade do que os indivíduos que não têm filhos. Por último, relativamente à dimensão do presentismo associada à superação das debilidades, há uma relação direta entre as variáveis. (Tabela 12).

Conflito Trabalho-Família e a relação com a Felicidade no Trabalho e presentismo

Tabela 12.Número de filhos

Número de Filhos		Felicidade	Presentismo de dificuldade	Presentismo de superação	Conflito
0	Média	3,6000	3,2267	3,5067	2,0246
	N	50	50	50	50
1	Média	3,8929	2,6042	3,7708	1,8880
	N	32	32	32	32
2	Média	3,8490	2,8667	4,0000	1,7500
	N	35	35	35	35
3	Média	4,5000	3,1667	4,1667	1,8177
	N	4	4	4	4
5	Média	3,1429	1,0000	4,6667	2,2292
	N	1	1	1	1

Em termos da variável experiência profissional, a tabela 13 indica que não existe relação linear entre a felicidade e a experiência, manifestando maior felicidade os trabalhadores mais experientes e os menos experientes. Relativamente ao presentismo de superação, as pessoas com experiência a partir de 10 anos, apresentam níveis mais altos deste tipo de presentismo. Por fim, os mais experientes conseguem lidar melhor com o conflito.

Tabela 13. Experiência profissional

Experiência Profissional		Felicidade	Presentismo de dificuldade	Presentismo de superação	Conflito
Menos que 3 anos	Média	3,9231	2,8974	3,6154	2,0897
	N	13	13	13	13
3-5 anos	Média	3,1558	2,9697	3,3636	2,0720
	N	11	11	11	11
6-10 anos	Média	3,7143	3,5556	3,4167	2,0382
	N	12	2	2	2
11-20 anos	Média	3,9087	3,0278	3,8981	1,9340
	N	36	36	36	36
Mais que 20 anos	Média	3,7886	2,7333	3,8400	1,7671
	N	50	50	50	50

Conflito Trabalho-Família e a relação com a Felicidade no Trabalho e presentismo

Analisando a situação profissional, verificamos que nas situações precárias existe mais presentismo de dificuldade, ou seja, continuam a trabalhar mesmo quando estão a passar por dificuldades. Para além disso, sendo o trabalho temporário também uma situação precária, a tabela 14 sugere que os indivíduos que se encontram neste tipo de contrato apresentam mais conflito. Enquanto, os trabalhadores com contratos sem termo, ou seja, que se encontram numa situação menos precário, apresentam um menor nível de presentismo de dificuldade. No entanto, dado que há duas categorias com poucos elementos, estas conclusões são pouco fiáveis.

Tabela 14. Situação profissional

Situação profissional		Felicidade	Presentismo de dificuldade	Presentismo de Superação	Conflito
Contrato de prestação de serviços	Média	3,7896	2,9247	3,8315	1,9010
	N	93	93	93	93
	Erro Desvio	0,75698	1,14959	0,80401	0,42738
Contrato de trabalho temporário	Média	4,4762	3,1111	4,0000	2,5139
	N	3	3	3	3
	Erro Desvio	0,50170	0,19245	0,33333	0,57143
Contrato de trabalho a termo	Média	3,9286	3,2778	3,8889	1,8854
	N	6	6	6	6
	Erro Desvio	0,50102	1,02017	1,18634	,47740
Contrato de trabalho sem termo	Média	3,5500	2,8833	3,2833	1,8375
	N	20	20	20	20
	Erro Desvio	0,79644	1,00452	0,89361	0,45148

Por último, no que diz respeito ao tempo de trabalho, as pessoas a tempo parcial encontram-se mais felizes e apresentam mais presentismo de superação, bem como maior prevalência de conflito, e menor presentismo de dificuldade. No entanto, dada a discrepância no número de respostas, estes resultados não são muito fiáveis.

Tabela 15. Modalidade de trabalho

Modalidade de Trabalho		Felicidade	Presentismo (dificuldade)	Presentismo (superação)	Conflito
Part-Time	Média	4,2143	2,8889	4,1667	2,2813
	N	6	6	6	6

Conflito Trabalho-Família e a relação com a Felicidade no Trabalho e presentismo

	Erro Desvio	0,43095	0,62063	0,34960	0,51383
Full-time	Média	3,7512	2,9425	3,7270	1,8854
	N	116	116	116	116
	Erro Desvio	0,76343	1,12269	0,86208	0,43201

5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo, serão analisados os resultados apresentados no capítulo anterior. Neste sentido, a primeira conclusão que conseguimos retirar é que existe relação entre conflito e a felicidade no trabalho e o presentismo.

Verificou-se uma relação inversa entre o conflito e a felicidade no trabalho, comprovando-se assim a hipótese 1. Ou seja, sugere-se que quanto maior é o nível de conflito, menores são os níveis de felicidade no trabalho. O presente resultado vai ao encontro de resultados de outros estudos, (Aryee, 1992; Lopes, 2021). Talvez pelo facto do conflito ter consequências no trabalho que são negativas para os colaboradores como, por exemplo, pode afetar o desempenho que impacta de forma negativa as empresas, pois os colaboradores procuram equilibrar as tarefas inerentes aos dois domínios (De Clercq, 2020). O ideal seria um conflito trabalho-família menor de forma a aumentar o desempenho profissional (Wang et al., 2021). De forma a diminuir os níveis de conflito, podem ser aplicadas práticas nas áreas de políticas de benefícios, políticas de flexibilidade no trabalho e políticas de apoio social (Glass & Estes, 1997). Por exemplo, a nível de benefícios, as empresas podem propor a redução de horas de trabalho (Glass & Estes, 1997). As políticas de flexibilidade também podem ser uma prática que permita aos colaboradores conseguirem controlar melhor a dinâmica entre o trabalho e a família (Christensen & Staines, 1990). Por fim, as políticas de apoio social, podem ser aplicadas com apoios à assistência aos filhos (Glass & Estes, 1997).

No que diz respeito à hipótese 2, verificou-se que o conflito trabalho-família está correlacionado com o presentismo, na sua componente de dificuldade. Ou seja, quanto mais conflito família-trabalho, mais os respondentes assinalavam que em situações de doença tinham dificultado o exercício de funções. Este resultado não vai ao encontro do que Ozduran et al., 2023) constatou, visto que não encontrou relação entre o conflito e o presentismo. Enquanto os autores Arslaner & Boylu, (2017) referem existir uma correlação direta e positiva entre o conflito e o presentismo, ou seja, colaboradores que apresentam níveis mais altos de conflito trabalho-família e não estão completamente saudáveis, estes continuam a trabalhar o que por sua vez tem como consequência o presentismo. O presentismo, como foi referido anteriormente, tem consequências como o

Conflito Trabalho-Família e a relação com a Felicidade no Trabalho e presentismo

stress e o aumento da depressão, mas de forma a mitigar estes problemas de saúde, deve existir um equilíbrio entre o trabalho e a família (Sexton & Adair, 2019; Skagen & Collins, 2016). Este equilíbrio irá permitir que o indivíduo consiga estar envolvido e satisfeito com o domínio familiar e profissional (Greenhaus & Powell, 2003).

Relativamente à terceira hipótese, que o presentismo está inversamente correlacionado com a felicidade no trabalho, ela foi suportada neste estudo. Este resultado não vai ao encontro dos resultados do estudo de Loureiro, (2022), visto que nenhum presentismo teve correlação significativa com a Felicidade no Trabalho. Ao contrário do que Nakata et al., (2018) sugere, ao identificar que o presentismo pode levar à depressão. Esta relação pode ser explicada através de consequências do presentismo que estão ligadas à felicidade no trabalho, como o caso da satisfação com o trabalho, o envolvimento e o comprometimento que preveem negativamente o presentismo (Miraglia & Johns, 2016). Relativamente ao facto de a correlação ter sido apenas com a componente de superação, será possível comprovar com um estudo que concluiu que os gestores devem-se focar em ambientes de trabalho positivos com vista a aumentar a resiliência dos trabalhadores. A resiliência permitirá aos trabalhadores lidarem com questões como o *stress*, o que permite diminuir o presentismo (Yuchen Zhang et al., 2024).

No que diz respeito às variáveis demográficas, há algumas conclusões a salientar. Neste estudo foi verificado que quantos mais filhos os indivíduos têm, menos conflito trabalho-família apresentam. Esta conclusão não vai ao encontro dos resultados de alguns estudos (Campos Strobino, 2014; Drummond et al., 2017) que referem ser os indivíduos que têm filhos que apresentam valores superiores de conflito trabalho-família em relação aos que não têm filhos. Com o resultado do presente, é de notar que apesar da variável filhos, relacionada principalmente com assistência aos filhos ser considerada um antecedente do conflito trabalho-família (Lu et al., 2009), isso não significa necessariamente que os filhos tenham necessariamente um impacto negativo no conflito. Sugere-se que os trabalhadores, ao terem a necessidade de adotar estratégias como uma maior flexibilidade de horário de trabalho, ou assistência aos filhos, conseguem equilibrar os domínios da família e do trabalho, o que justifica o facto de os filhos não terem necessariamente um impacto negativo (Glass & Estes, 1997).

Conflito Trabalho-Família e a relação com a Felicidade no Trabalho e presentismo

Relativamente à idade, é de salientar que neste estudo as faixas etárias mais velhas são as que apresentam menos conflito trabalho-família. Este resultado vai ao encontro do resultado do estudo de (Matthews et al., 2010), que identificam ser grupo de colaboradores mais velhos com níveis mais baixos de conflito trabalho-família. Estes resultados podem ser explicados pelo facto dos mais velhos terem a facilidade de ajustar os domínios devido às experiências que vivenciaram, enquanto que os mais jovens que tem filhos para educar tem presente mais conflito (Blanchard-Fields et al., 1997; Grzywacz et al., 2002).

Relativamente à situação contratual, os trabalhadores temporários apresentam valores superiores de conflito trabalho-família. Este resultado foi defendido também no estudo de Mauno et al., (2015) no qual refere que os trabalhadores temporários são mais prováveis de experimentar conflito entre o trabalho e a família, do que os trabalhadores com um contrato permanente. É referido ainda neste estudo, que o conflito não existe sem precedentes. Ou seja, nos estudos de trabalho temporário é estudado o facto dos trabalhadores temporários não terem um papel claro na organização, isto resulta no conflito trabalho-família, pois, ao originar stress no trabalho irá afetar a vida familiar.

Por fim, após uma análise à variável tempo de trabalho deduziu-se que os trabalhadores a tempo parcial, tem mais conflito trabalho-família. Este resultado não vai ao encontro dos resultados de Neves, (2021) no qual defendem que a modalidade de *full-time* prevê maiores níveis de conflito. Os resultados de Chambel et al., (2017) demonstram que uma carga horária menor permite que os trabalhadores consigam equilibrar a vida familiar e o trabalho. Ou seja, os trabalhadores têm mais capacidade para realizar as responsabilidades inerentes à sua vida pessoal dos trabalhadores que tem uma carga horária maior. Ambos os estudos defendem que os trabalhadores a part-time tem mais capacidade para equilibrar os domínios trabalho-família e sendo que neste estudo deduziu-se o contrário e dado à sua discrepância do número de respostas, acredita-se que este resultado não é muito fiável.

CONCLUSÃO

Neste último capítulo serão apresentadas as principais conclusões deste estudo, como também são referidos os contributos desta investigação, algumas limitações do estudo e perspectivas para futuras investigações com a temática de conflito trabalho-família.

No início deste estudo, foram estabelecidos objetivos específicos, após a análise e discussão dos dados obtidos, será possível responder aos mesmos. Neste sentido, podemos verificar as seguintes conclusões: (1) relação entre a felicidade no trabalho e o conflito trabalho-família: verificou-se uma relação inversa e significativa, este resultado foi ao encontro com os resultados de diversos estudos (Aryee, 1992; Lopes, 2021); (2) relação entre conflito trabalho-família e o presentismo: constatou-se que o conflito trabalho-família está diretamente correlacionado com o presentismo. De modo a suportar estes resultados, verificou-se que outros estudos também tinham constado um relação direta e positiva entre as variáveis (Arslaner & Boylu, 2017); (3) relação entre o presentismo e a felicidade no trabalho: o resultado encontrado é que existe uma correlação inversa entre o presentismo e a felicidade. Pode ser considerado um contributo para a literatura visto que vem trazer resultados distintos ao de estudos como o de Loureiro (2022), que não encontrou nenhuma correlação.

Este estudo contribui de diversas formas para a comunidade científica. Primeiramente, foi validada a relação significativa e inversa entre o conflito trabalho-família e a felicidade no trabalho. Este resultado contribui para a literatura que considera que quanto maior é o nível de conflito, menor é o nível de felicidade (Aryee, 1992; Lopes, 2021). Para além disso, foi validada também a correlação entre o conflito trabalho-família. Neste sentido, pode ser considerado outro contributo para a literatura que defende que quanto mais conflito trabalho-família, mais as pessoas que se encontram em situação de doença tenham dificuldade no exercício de funções (Arslaner & Boylu, 2017). Por último, verificou-se que o presentismo está inversamente correlacionado com a felicidade no trabalho. Este resultado é importante para a literatura que defende também este tipo de correlação inversa entre o presentismo e a felicidade (Nakata et al., 2018).

Em termos de contribuições para a gestão na prática, os resultados obtidos sugerem que as entidades empregadoras devem apostar em políticas que permitam equilibrar as

Conflito Trabalho-Família e a relação com a Felicidade no Trabalho e presentismo

dimensões trabalho e família. Políticas que envolvam benefícios como a redução de horas de trabalho e licenças para doenças, férias, maternidade e cuidados infantis (Glass & Estes, 1997). Para além destes benefícios, podem também aplicar políticas que permitam a flexibilidade de horários de trabalho (Glass & Estes, 1997) de forma a que os colaboradores consigam ajustar as rotinas (Barling et al., 1996). Por último, podem aplicar políticas de apoio social, como assistência médica (Glass & Estes, 1997). No que diz respeito à felicidade, de modo a promover felicidade no trabalho, as empresas podem aplicar práticas como a criação de um ambiente de trabalho que seja saudável, onde as pessoas se respeitam e apoiam mutuamente. Mas também que permitam desenvolvimento profissional. (Fisher, 2010).

Este trabalho apresenta algumas limitações. Primeiramente, o facto de ser aplicada uma metodologia quantitativa, pois tendo em conta o rigor matemático não permite compreender outras relações que possam estar a impactar os resultados, ou seja, não permite que os resultados sejam analisados de forma mais extensiva (Tanaka & Melo, 2001). Para além disso, o facto da amostra não ser direccionada a um público-alvo específico, traz resultados muitos díspares. O método comum também pode ser uma condicionante visto que, ao aplicar um questionário, todos os dados são reunidos com o mesmo método, o que pode resultar em na inflação artificial das relações entre variáveis (Jordan & Troth, 2020). A última limitação está relacionada com o facto deste estudo ser transversal em vez de longitudinal, sendo que, as variáveis foram avaliadas num determinado período de tempo e não ao longo do tempo. Ao aplicar o estudo longitudinal poderíamos retirar informações mais fiáveis (Hochman et al., 2005).

Por fim, para futuras linhas de investigação sugere-se que, ao estudar o conflito trabalho-família, possam incluir outras variáveis para além do presentismo e da felicidade no trabalho como, por exemplo, a flexibilidade de horários de trabalho, sendo que foi uma das práticas mais abordadas na literatura. Para além disso, seria interessante estudar num público-alvo específico e perceber se de certa forma, os resultados se mantêm, ou seja, se quando existe mais conflito, diminui a satisfação, se o conflito apresenta a relação positiva em relação ao presentismo e se quanto mais as pessoas percionam presentismo, menor é a felicidade no trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ackland, T., Braham, R., Bussau, V., Smith, K., Grove, J. R., Dawson, B., & Bull, F. (2005). Workplace health and physical activity program review. *Report by Western Australia's Department of Sport and Recreation*, 1–77.
- Afonso, P., Vaz Aleixo, O., Vaz Aleixo, R., de Carvalho, D. J. F., & Simões, J. A. (2019). Conciliação Trabalho-Família na Profissão Médica: Um Estudo Exploratório. *Acta Medica Portuguesa*, 32(11).
- Aguiar, C., & Bastos, A. (2013). Tradução, adaptação e evidências de validade para a medida de Conflito trabalho-família. *Avaliação Psicológica*, 12, 203–212.
- Ahmad, A. (2008). Job, family and individual factors as predictors of work-family conflict. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 4(1), 57–65.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278–308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Arjona-Fuentes, J. M., Ariza-Montes, A., Han, H., & Law, R. (2019). Silent threat of presenteeism in the hospitality industry: Examining individual, organisational and physical/mental health factors. *International Journal of Hospitality Management*, 82, 191–198.
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 54(7), 502–509.
- Arslaner, E., & Boylu, Y. (2017). Perceived organizational support, work-family/family-work conflict and presenteeism in hotel industry. *Tourism Review*, 72(2), 171–183. <https://doi.org/10.1108/TR-09-2016-0031>
- Aryee, S. (1992). Antecedents and outcomes of work-family Conflict among married professional women: evidence from singapore. *Human Relations*, 45(8), 813–837. <https://doi.org/10.1177/001872679204500804>
- Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 132.
- Averill, J., & More, T. (1993). Happiness. In *Handbook of emotions*. Guilford Press New York, NY.

Conflito Trabalho-Família e a relação com a Felicidade no Trabalho e presentismo

- Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology, 15*(1), 17.
- Baek, J., Ki, J., Ryu, J., & Smi, C. (2022). Relationship between occupational stress, sleep disturbance, and presenteeism of shiftwork nurses. *Journal of Nursing Scholarship, 54*(5), 631–638.
- Baker, D., Greenberg, C., & Hemingway, C. (2006). *What happy companies know*. Pearson Education New Jersey, USA.
- Barling, J., Kelloway, E. K., & Cheung, D. (1996). Time management and achievement striving interact to predict car sales performance. *Journal of Applied Psychology, 81*(6), 821.
- Barling, J., & Sorensen, D. (1997). *Work and family: In search of a relevant research agenda* (Creating t).
- Barnett, M. D., Martin, K. J., & Garza, C. J. (2019). Satisfaction with work–family balance mediates the relationship between workplace social support and depression among hospice nurses. *Journal of Nursing Scholarship, 51*(2), 187–194.
- Begüm Ötken, A., & Erben, G. S. (2013). the Relationship Between Work-Life Balance and Happiness From the Perspectives of Generation X and Y. *Humanities and Social Sciences Review, 2*(4), 2165–625845.
- Ben-Uri, I., Melfi, G., Arcidiacono, F., & Bova, A. (2021). Work-family conflict and facilitation among teachers in Israel and Switzerland. *European Journal of Psychology of Education, 1*–16.
- Bendassolli, P. F. (2007). Felicidade e trabalho. *GV-Executivo, 6*(4), 57–61.
- Bento, D. S. da C. (2021). *A felicidade no trabalho: um estudo no setor farmacêutico*.
- Benuyenah, V., & Pandya, B. (2020a). Meaning of “employee happiness” within the context of complex organisations? An explanatory review on the UAE labour force. *Rajagiri Management Journal, 14*(2), 169–180.
- Benuyenah, V., & Pandya, B. (2020b). Measuring employee happiness in the UAE—integrating organisational data into the national statistics. *International Review of Management and Marketing, 10*(3), 83.
- Bianchi, S. M., & Milkie, M. A. (2010). Work and family research in the first decade of the 21st century. *Journal of Marriage and Family, 72*(3), 705–725.
- Blanchard-Fields, F., Chen, Y., & Hebert, C. E. (1997). Interrole conflict as a function of

Conflito Trabalho-Família e a relação com a Felicidade no Trabalho e presentismo

- life stage, gender, and gender-related personality attributes. *Sex Roles*, 37, 155–174.
- Böckerman, P., & Laukkanen, E. (2010). What makes you work while you are sick? Evidence from a survey of workers. *European Journal of Public Health*, 20(1), 43–46.
- Brouwer, W. B. F., Van Exel, N. J. A., Koopmanschap, M. A., & Rutten, F. F. H. (2002). Productivity costs before and after absence from work: as important as common? *Health Policy*, 61(2), 173–187.
- Caers, R., Akgul, K. L., Baert, S., De Feyter, T., & De Couck, M. (2021). Too sick or not too sick? The importance of stress and satisfaction with supervisor support on the prevalence of sickness presenteeism. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*.
- Campos Strobino, M. (2014). Empreendedorismo feminino e o conflito trabalho-família: estudo de multicasos no setor de comércio de material de construção da cidade de Curitiba. *Revista de Administração*, 49(1), 59–76.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Carvalho, C., Mónico, L., Pinto, A., Oliveira, S., & Leite, E. (2024). Effects of work–family conflict and facilitation profiles on work engagement. *Societies*, 14(7), 110.
- Casimiro, R., Rodrigues, R., & Veloso, C. (2022). Produtividade durante o período de confinamento: Portugal versus Brasil. *Revista Vianna Sapiens*, 13(2), 32.
- Chambel, M. J., Carvalho, V. S., Cesário, F., & Lopes, S. (2017). The work-to-life conflict mediation between job characteristics and well-being at work: Part-time vs full-time employees. *Career Development International*, 22(2), 142–164.
- Chandran, K. S., & Abukhalifeh, A. N. (2021). Systematic Literature Review of Research on Work-Life Balance in Hospitality Industry since Millennium. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 10(1), 14–33.
- Chiumento, S. (2007). Happiness at work index: research report. *Chiumento, The Individual Approach to HR*.
- Christensen, K. E., & Staines, G. L. (1990). Flextime: A viable solution to work/family conflict? *Journal of Family Issues*, 11(4), 455–476.
- Chung, H. (2020). Company-level family policies: who has access to it and what are some of its outcomes? *The Palgrave Handbook of Family Policy*, 535–573.

Conflito Trabalho-Família e a relação com a Felicidade no Trabalho e presentismo

- Côté, K., Lauzier, M., & Stinglhamber, F. (2020). The relationship between presenteeism and job satisfaction: A mediated moderation model using work engagement and perceived organizational support. *European Management Journal*, 39(2), 270–278. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.09.001>
- Cunha, S., Gama, C., Fevereiro, M., Vasconcelos, A., Sousa, S., Neves, A. C., Casanova, J., Teixeira, M. J., Rodrigues, S., & Ribeiro, S. (2018). A felicidade e o engagement no trabalho nos cuidados de saúde primários. *Revista Portuguesa de Medicina Geral e Familiar*, 34(1), 26–32.
- Dalfovo, M. S., Lana, R. A., & Silveira, A. (2008). Métodos quantitativos e qualitativos: um resgate teórico. *Revista Interdisciplinar Científica Aplicada*, 2(3), 1–13.
- Dantas, A. N. de A. M. R. (2015). *A felicidade enquanto recurso emocional socialmente desigual: Para uma abordagem sociológica do sentir*. Universidade NOVA de Lisboa (Portugal).
- Daryanto, E. (2014). Individual characteristics, job characteristics, and career development: a study on vocational school teachers' satisfaction in Indonesia. *American Journal of Educational Research*, 2(8), 698–702.
- De Clercq, D. (2020). “I can’t help at work! My family is driving me crazy!” How family-to-work conflict diminishes change-oriented citizenship behaviors and how key resources disrupt this link. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 56(2), 166–194.
- De Croon, E. M., Blonk, R. W. B., De Zwart, B. C. H., Frings-Dresen, M. H. W., & Broersen, J. P. J. (2002). Job stress, fatigue, and job dissatisfaction in Dutch lorry drivers: towards an occupation specific model of job demands and control. *Occupational and Environmental Medicine*, 59(6), 356–361.
- de Jesus Loureiro, L. M., & Gameiro, M. G. H. (2011). Interpretação crítica dos resultados estatísticos: para lá da significância estatística. *Revista de Enfermagem Referência*, 3(3), 151–162.
- Demerouti, E., Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Hox, J. (2009). Present but sick: A three-wave study on job demands, presenteeism and burnout. *Career Development International*, 14(1), 50–68. <https://doi.org/10.1108/13620430910933574>
- Dew, K., Keefe, V., & Small, K. (2005). ‘Choosing’ to work when sick: workplace presenteeism. *Social Science & Medicine*, 60(10), 2273–2282.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. (2002). Subjective well-being. The science of happiness

Conflito Trabalho-Família e a relação com a Felicidade no Trabalho e presentismo

- and life satisfaction. In *Handbook of positive psychology* (S.Lopez &). Oxford University Press.
- Diener, Ed. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34.
- Diener, Ed, Oishi, S., & Tay, L. (2018). Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour*, 2(4), 253–260.
- Diener, Ed, Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276.
- Drummond, S., O'Driscoll, M. P., Brough, P., Kalliath, T., Siu, O.-L., Timms, C., Riley, D., Sit, C., & Lo, D. (2017). The relationship of social support with well-being outcomes via work–family conflict: Moderating effects of gender, dependants and nationality. *Human Relations*, 70(5), 544–565.
- Dutschke, G. (2013). Factores condicionantes de felicidad organizacional. Estudio exploratorio de la realidad en Portugal. *Revista de Estudios Empresariales. Segunda Época*, 1.
- Dutschke, G., Jacobsohn, L., Dias, A., & Combadão, J. (2019). The job design happiness scale (JDHS). *Journal of Organizational Change Management*, 32(7), 709–724.
- Duvander, A.-Z., Haas, L., & Hwang, C. P. (2018). Sweden country note. *International Review of Leave Policies and Research*, 401–410.
- Eby, L. T., Casper, W. J., 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(1), 124–197.
- Ferreira, A. (2010). Tradução e validação para a língua portuguesa das escalas de presentismo WLQ-8 e SPS-6. *Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment*, 9(2), 253–266.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=335027283010>
- Ferreira, A. I., Mach, M., Martinez, L. F., Brewster, C., Dagher, G., Perez-Nebra, A., & Lisovskaya, A. (2019a). Working sick and out of sorts: a cross-cultural approach on presenteeism climate, organizational justice and work–family conflict*. *International Journal of Human Resource Management*, 30(19), 2754–2776.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1332673>
- Ferreira, A. I., Mach, M., Martinez, L. F., Brewster, C., Dagher, G., Perez-Nebra, A., & Lisovskaya, A. (2019b). Working sick and out of sorts: a cross-cultural approach on presenteeism climate, organizational justice and work–family conflict. *The*

Conflito Trabalho-Família e a relação com a Felicidade no Trabalho e presentismo

International Journal of Human Resource Management, 30(19), 2754–2776.

Ferreira, J., Neves, J., Caetano, A., & Passos, A. (2001). *Manual de psicossociologia das organizações*.

Fidelis, A. C., Borelli, V. A., & Rech, J. (2018). A relação entre felicidade e trabalho: Um estudo exploratório com profissionais ativos e aposentados. *Psi Unisc*, 2(1), 19–32.

Figueiredo Filho, D. B. F., & Júnior, J. A. S. (2009). Desvendando os Mistérios do Coeficiente de Correlação de Pearson (r). *Revista Política Hoje*, 18(1), 115–146.

Fiksenbaum, L. M. (2014). Supportive work–family environments: implications for work–family conflict and well-being. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(5), 653–672.

Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>

Formigo, J. C. F. (2023). *Influência do conflito trabalho-família no desempenho individual: o papel moderador do capital psicológico positivo*.

Freire, T., Zenhas, F., Tavares, D., & Iglésias, C. (2013). Felicidade hedónica e eudaimónica: Um estudo com adolescentes portugueses. *Análise Psicológica*, 31(4), 329–342.

Frone, M. R. (2003). Work-family balance. *Handbook of Occupational Health Psychology/American Psychological Association*.

Frone, M., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65–78. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>

Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The Virtuous Organization:: The Value of Happiness in the Workplace. *Organizational Dynamics*, 33(4), 379–392.

Geurts, S. A. E., Beckers, D. G. J., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., & Smulders, P. G. W. (2009). Worktime demands and work-family interference: Does worktime control buffer the adverse effects of high demands? *Journal of Business Ethics*, 84, 229–241.

Geurts, S. A. E., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Dijkers, J. S. E., Van Hooff, M. L. M., & Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work and Stress*, 19(4), 319–339. <https://doi.org/10.1080/02678370500410208>

Geurts, S., Rutte, C., & Peeters, M. (1999). Antecedents and consequences of work–home

Conflito Trabalho-Família e a relação com a Felicidade no Trabalho e presentismo

- interference among medical residents. *Social Science & Medicine*, 48(9), 1135–1148.
- Glass, J. L., & Estes, S. B. (1997). The family responsive workplace. *Annual Review of Sociology*, 23(1), 289–313.
- Goertzen, M. J. (2017). *Applying quantitative methods to e-book collections*.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985a). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985b). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2003). When work and family collide: Deciding between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90(2), 291–303.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92.
- Greenhaus, J. H., & Singh, R. (2004). *Work and family, Relationship between*.
- Grzywacz, J. G., Almeida, D. M., & McDonald, D. A. (2002). Work–family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force. *Family Relations*, 51(1), 28–36.
- Gulyani, G., & Sharma, T. (2018). Total rewards components and work happiness in new ventures: The mediating role of work engagement. *Evidence-Based HRM*, 6(3), 255–271. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-12-2017-0063>
- Günther, H. (2006). Pesquisa qualitativa versus pesquisa quantitativa: esta é a questão? *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 22, 201–209.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560.
- Hansen, C. D., & Andersen, J. H. (2008). Going ill to work—what personal circumstances, attitudes and work-related factors are associated with sickness presenteeism? *Social Science & Medicine*, 67(6), 956–964.
- Hemp, P. (2004). Presenteeism: at work-but out of it. *Harvard Business Review*, 82(10), 49–58.
- Hochman, B., Nahas, F. X., Oliveira Filho, R. S. de, & Ferreira, L. M. (2005). Desenhos de pesquisa. *Acta Cirúrgica Brasileira*, 20, 2–9.

Conflito Trabalho-Família e a relação com a Felicidade no Trabalho e presentismo

- Hosie, P. J., & Sevastos, P. (2009). Does the “happy-productive worker” thesis apply to managers? *International Journal of Workplace Health Management*.
- Huwer, B., Richard, S., Vaneeckloo, N., Delclite, T., & Bierla, I. (2012). Sick but at Work. An Econometric Approach to Presenteeism. *15th IZA European Summer School in Labor Economics*, 23–29.
- Ibrahim, M., Yusra, Y., & Shah, N. U. (2022). Impact of social media addiction on work engagement and job performance. *Polish Journal of Management Studies*, 25(1), 179–192.
- Ishimaru, T., Mine, Y., & Fujino, Y. (2021). Two definitions of presenteeism: sickness presenteeism and impaired work function. *Occupational Medicine*, 70(2), 95–100. <https://doi.org/10.1093/OCCMED/KQAA009>
- Jamal, M. T., Alalyani, W. R., Thoudam, P., Anwar, I., & Bino, E. (2021). Telecommuting during COVID 19: A moderated-mediation approach linking job resources to job satisfaction. *Sustainability*, 13(20), 11449.
- Jaworek, M. A., Marek, T., & Karwowski, W. (2020). The scale of Work-Related Affective Feelings (WORAF). *Applied Ergonomics*, 82. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2019.102945>
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 519–542.
- Jordan, P. J., & Troth, A. C. (2020). Common method bias in applied settings: The dilemma of researching in organizations. *Australian Journal of Management*, 45(1), 3–14.
- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97–112.
- Kim, J., Suh, E. E., Ju, S., Choo, H., Bae, H., & Choi, H. (2016). Sickness experiences of Korean registered nurses at work: A qualitative study on presenteeism. *Asian Nursing Research*, 10(1), 32–38.
- Kossek, E. E., & Lee, K.-H. (2017). Work-family conflict and work-life conflict. In *Oxford research encyclopedia of business and management*.
- Kramer, A., & Kramer, K. Z. (2020). The potential impact of the Covid-19 pandemic on occupational status, work from home, and occupational mobility. In *Journal of vocational behavior* (Vol. 119, p. 103442). Elsevier.

Conflito Trabalho-Família e a relação com a Felicidade no Trabalho e presentismo

- Leite, A., & Chambel, M. (2018). O papel da conciliação família trabalho nas empresas. *Desafios à Conciliação Família Trabalho*, 22–35.
- Lemos, A. H. D. C., Barbosa, A. D. O., & Monzato, P. P. (2021). Women in home office during the covid-19 pandemic and the work-family conflict configurations. *Revista de Administração de Empresas*, 60, 388–399.
- Lerner, J. V. (1994). Working women and their families. (*No Title*).
- Leslie, L. M., King, E. B., & Clair, J. A. (2019). Work-life ideologies: The contextual basis and consequences of beliefs about work and life. *Academy of Management Review*, 44(1), 72–98.
- Lopes, M. P., Palma, P. J., Bártolo-Ribeiro, R., & Cunha, M. P. (2011). *Psicologia Aplicada* (E. RH (ed.); 1ª).
- Lopes, S. P. P. (2021). *Exigências do trabalho e satisfação profissional: o papel mediador do conflito trabalho-família e do burnout*.
- López Rozo, E. M., & Riaño Casallas, M. I. (2015). Presentismo y su relación con la seguridad y salud en el trabajo: una revisión de la literatura. *Movimiento Científico*, 9, 49–59. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5296184>
- Loureiro, A. P. P. (2022). *Presentismo e felicidade organizacional: o efeito mediador do presentismo na relação entre o trabalho com significado, o suporte do supervisor e a motivação extrínseca com a felicidade no trabalho*.
- Lourel, M., Gana, K., & Wawrzyniak, S. (2005). L’interface « vie privée–vie au travail » : adaptation et validation française de l’échelle SWING (survey work–home interaction-Nijmegen). *Psychologie Du Travail et Des Organisations*, 11, 227–239. <http://france.elsevier.com/direct/PTO/>
- Lu, J.-F., Siu, O.-L., Spector, P. E., & Shi, K. (2009). Antecedents and outcomes of a fourfold taxonomy of work-family balance in Chinese employed parents. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(2), 182.
- Lu, L., Lin, H. Y., & Cooper, C. L. (2013). Unhealthy and present: motives and consequences of the act of presenteeism among Taiwanese employees. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(4), 406.
- Maertz Jr, C. P., Boyar, S. L., & Maloney, P. W. (2019). A theory of work-family conflict episode processing. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103331.
- Marais, C., Mostert, K., Geurts, S., & Taris, T. (2009). The psychometric properties of a translated version of the Survey Work-Home Interaction-Nijmegen (SWING)

- instrument. *South African Journal of Psychology*, 39(2), 202–219.
- Maroco, J., & Garcia-Marques, T. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas? *Laboratório de Psicologia*, 4(1), 65–90.
- Martins, M. E. G., & Rodrigues, J. F. (2014). Coeficiente de correlação amostral. *Revista de Ciência Elementar*, 2(2), 34–36.
- Matthews, R. A., Bulger, C. A., & Barnes-Farrell, J. L. (2010). Work social supports, role stressors, and work–family conflict: The moderating effect of age. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 78–90.
- Mattke, S., Balakrishnan, A., Bergamo, G., & Newberry, S. J. (2007). A review of methods to measure health-related productivity loss. *American Journal of Managed Care*, 13(4), 211.
- Mauno, S., De Cuyper, N., Kinnunen, U., Ruokolainen, M., Rantanen, J., & Mäkikangas, A. (2015). The prospective effects of work–family conflict and enrichment on job exhaustion and turnover intentions: comparing long-term temporary vs. permanent workers across three waves. *Work & Stress*, 29(1), 75–94.
- Mayring, P. (2002). *Introdução à pesquisa social qualitativa: uma introdução para pensar qualitativamente*. Weinheim: Beltz.
- McKersie, S. J., Matthews, R. A., Smith, C. E., Barratt, C. L., & Hill, R. T. (2019). A process model linking family-supportive supervision to employee creativity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(4), 707–735.
- Mekonnen, T. H., Tefera, M. A., & Melsew, Y. A. (2018). Sick at work: Prevalence and determinants among healthcare workers, western Ethiopia: An institution based cross-sectional study. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 30(1). <https://doi.org/10.1186/s40557-018-0213-4>
- Merrill, R. M., Aldana, S. G., Pope, J. E., Anderson, D. R., Coberley, C. R., & Whitmer R William, and the H. R. S. S. (2012). Presenteeism according to healthy behaviors, physical health, and work environment. *Population Health Management*, 15(5), 293–301.
- 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.
- Milliken, F. J., Martins, L. L., & Morgan, H. (1998). Explaining organizational responsiveness to work-family issues: The role of human resource executives as issue interpreters. *Academy of Management Journal*, 41(5), 580–592.

Conflito Trabalho-Família e a relação com a Felicidade no Trabalho e presentismo

- Miraglia, M., & Johns, G. (2016). Going to work Ill: A meta-analysis of the correlates of presenteeism and a dual-path model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(3), 261–283. <https://doi.org/10.1037/ocp0000015>
- Moreira, A., Encarnação, T., Viseu, J., & Au-Yong-Oliveira, M. (2023). Conflict (work-family and family-work) and task performance: the role of well-being in this relationship. *Administrative Sciences*, 13(4), 94.
- Moreno-Jiménez, B., Sanz Vergel, A. I., Rodríguez Muñoz, A., & Geurts, S. A. E. (2009). *Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)[Psychometric properties of the Spanish version of the Survey Work-Home Interaction Nijmegen (SWING)]*.
- Muchinsky, P. M., & Monahan, C. J. (1987). What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 268–277.
- Munir, F., Nielsen, K., Garde, A. H., Albertsen, K., & Carneiro, I. G. (2012). Mediating the effects of work–life conflict between transformational leadership and health-care workers’ job satisfaction and psychological wellbeing. *Journal of Nursing Management*, 20(4), 512–521.
- Nakata, K., Tsuji, T., Vietri, J., & Jaffe, D. H. (2018). Work impairment, osteoarthritis, and health-related quality of life among employees in Japan. *Health and Quality of Life Outcomes*, 16, 1–11.
- Naseem, K., & Ahmed, A. (2020). Presenteeism as a consequence of workplace bullying: Mediating role of emotional exhaustion and moderation of climate for conflict management. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 14(1), 143–166.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400.
- Neto, M., Ferreira, A. I., Martinez, L. F., & Ferreira, P. C. (2017). Workplace Bullying and Presenteeism: The Path Through Emotional Exhaustion and Psychological Wellbeing. *Annals of Work Exposures and Health*, 61(5), 528–538. <https://doi.org/10.1093/annweh/wxx022>
- Neves, Â. S. C. (2021). *O conflito trabalho-família-estudos em trabalhadores-estudantes*.
- Oliveira, É. C. de, Lucas, A. C., & Casado, T. (2017). Sessão especial-Fast Track SEMEAD: Antecedentes do conflito trabalho-família: diferenças entre a percepção

Conflito Trabalho-Família e a relação com a Felicidade no Trabalho e presentismo

de homens e mulheres nas melhores empresas para você trabalhar. *REGE-Revista de Gestão*, 24(4), 293–303.

- Oliveira, J. C. P. de, Oliveira, A. L. de, Morais, F. de A. M., Silva, G. M. da, & Silva, C. N. M. (2016). O questionário, o formulário e a entrevista como instrumentos de coleta de dados: vantagens e desvantagens do seu uso na pesquisa de campo em ciências humanas. *III Congresso Nacional de Educação*, 83, 1–13.
- Oviedo, H. C., & Campo-Arias, A. (2005). An approach to the use of Cronbach's Alfa. *Revista Colombiana de Psiquiatria*, 34(4), 572–580.
- Ozduran, A., Saydam, M. B., Eluwole, K. K., & Mertens, E. U. (2023). Work-family conflict, subjective well-being, burnout, and their effects on presenteeism. *Service Industries Journal*, 0(0), 1–27. <https://doi.org/10.1080/02642069.2023.2209507>
- Palumbo, R. (2020). Let me go to the office! An investigation into the side effects of working from home on work-life balance. *International Journal of Public Sector Management*, 33(6/7), 771–790.
- Park, K. H., Kim, H., & Park, S. (2021). Leisure factors predicting the happiness of self-employed workers in South Korea. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(18). <https://doi.org/10.3390/ijerph18189852>
- Pereira, A. M., Queirós, C., Gonçalves, S. P., Carlotto, M. S., Borges, E., Ana Mónica, P., Cristina, Q., Sónia P., G., Mary Sandra, C., & Elizabete, B. (2014). Burnout e interação trabalho-família em enfermeiros: Estudo exploratório com o Survey Work-Home Interaction Nijmegen (SWING). *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, 11(11), 24–30. <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/74638/2/91301.pdf>
- Pereira Coutinho, M. R. de C. (2015). *A felicidade no trabalho: implicações no valor da empresa e no indivíduo*.
- Peterson, C., Park, N., & Seligman, M. E. P. (2005). Orientations to happiness and life satisfaction: The full life versus the empty life. *Journal of Happiness Studies*, 6, 25–41.
- Pieterse, M., & Mostert, K. (2005). Measuring work-home interaction: A validation of the Survey Work-Home Interaction Nijmegen (SWING) instrument. *Management Dynamics: Journal of the Southern African Institute for Management Scientists*, 14(2), 2–15.
- Rainbow, J. G. (2019). Presenteeism: Nurse perceptions and consequences. *Journal of Nursing Management*, 27(7), 1530–1537.

Conflito Trabalho-Família e a relação com a Felicidade no Trabalho e presentismo

- Rath, T. (2006). *Vital friends: The people you can't afford to live without*. Simon and Schuster.
- Rego, A. (2009). Empregados felizes são mais produtivos? *Tékhné-Revista de Estudos Politécnicos*, 12, 215–233.
- Richardson, R. J., Peres, J. A., & Wanderley, J. C. V. (1985). *Pesquisa social: métodos e técnicas*. Atlas São Paulo.
- Rizzato, M., Di Dio, C., Miraglia, L., Sam, C., D'Anzi, S., Antonelli, M., & Donelli, D. (2022). Are You Happy? A Validation Study of a Tool Measuring Happiness. *Behavioral Sciences*, 12(8). <https://doi.org/10.3390/bs12080295>
- Rony, M. K. K., Md. Numan, S., & Alamgir, H. M. (2023). The association between work-life imbalance, employees' unhappiness, work's impact on family, and family impacts on work among nurses: A Cross-sectional Study. *Informatics in Medicine Unlocked*, 38(March), 101226. <https://doi.org/10.1016/j.imu.2023.101226>
- Ross, J. P., Intindola, M. L., & Boje, D. M. (2017). It was the best of times; it was the worst of times: The expiration of work–life balance. *Journal of Management Inquiry*, 26(2), 202–215.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069.
- Sanderson, K., & Cocker, F. (2013). Presenteeism: Implications and health risks. *Australian Family Physician*, 42(4), 172–175.
- Schultz, A. B., & Edington, D. W. (2007). Employee health and presenteeism: a systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 17(3), 547–579. <https://doi.org/10.1007/s10926-007-9096-x>
- Scorsolini-Comin, F., & Santos, M. A. dos. (2010). El estudio científico de la felicidad y la promoción de la salud: revisión integradora de la literatura. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 18, 472–479.
- Seligman, M. E. P. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. *Handbook of Positive Psychology*, 2(2002), 3–12.
- Sexton, J. B., & Adair, K. C. (2019). Forty-five good things: a prospective pilot study of

Conflito Trabalho-Família e a relação com a Felicidade no Trabalho e presentismo

- the Three Good Things well-being intervention in the USA for healthcare worker emotional exhaustion, depression, work–life balance and happiness. *BMJ Open*, 9(3), e022695.
- Shan, G., Wang, S., Wang, W., Guo, S., & Li, Y. (2021). Presenteeism in nurses: prevalence, consequences, and causes from the perspectives of nurses and chief nurses. *Frontiers in Psychiatry*, 11, 584040.
- Silva, T. R. M. da. (2017). *O conflito trabalho-família e família-trabalho e a sua relação com o sentimento de culpa, satisfação com a vida e a satisfação e paixão pelo trabalho*.
- Skagen, K., & Collins, A. M. (2016). The consequences of sickness presenteeism on health and wellbeing over time: a systematic review. *Social Science & Medicine*, 161, 169–177.
- Smithy, D. J. (1970). Absenteeism and "presenteeism" in industry. *Archives of Environmental Health: An International Journal*, 21(5), 670–677.
- Tanaka, O. Y., & Melo, C. (2001). *Avaliação de programas de saúde do adolescente: um modo de fazer*. Edusp.
- Tomida, M., Nishita, Y., Tange, C., Nakagawa, T., Otsuka, R., Ando, F., & Shimokata, H. (2022). Typology of Work–Family Balance Among Middle–Aged and Older Japanese Adults. *Frontiers in Psychology*, 13, 751879.
- Wang, Y., Cao, Y., Xi, N., & Chen, H. (2021). High-Performance Work System, Strategic Flexibility, and Organizational Performance—The Moderating Role of Social Networks. *Frontiers in Psychology*, 12(November), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.670132>
- Whiston, S. C., & Cinamon, R. G. (2015). The work–family interface: Integrating research and career counseling practice. *The Career Development Quarterly*, 63(1), 44–56.
- Whysall, Z., Bowden, J., & Hewitt, M. (2018). Sickness presenteeism: measurement and management challenges. *Ergonomics*, 61(3), 341–354.
- Yu, J., Wang, S., & Yu, X. (2015). Health risk factors associated with presenteeism in a Chinese enterprise. *Occupational Medicine*, 65(9), 732–738.
- Zhang, Yuchen, Shen, M., & Huang, H. (2024). Resilience's role in clinical belongingness and presenteeism of new nurses: A moderated mediation model. *Nursing & Health Sciences*, 26(1), e13078.

Conflito Trabalho-Família e a relação com a Felicidade no Trabalho e presentismo

- Zhang, Yue, Rasheed, M. I., & Luqman, A. (2020). Work–family conflict and turnover intentions among Chinese nurses: The combined role of job and life satisfaction and perceived supervisor support. *Personnel Review*, 49(5), 1140–1156.
- Zhao, Y., Cooklin, A. R., Richardson, A., Strazdins, L., Butterworth, P., & Leach, L. S. (2021). Parents’ shift work in connection with work–family conflict and mental health: Examining the pathways for mothers and fathers. *Journal of Family Issues*, 42(2), 445–473.

ANEXOS

ANEXO 1

QUESTIONÁRIO SOBRE O CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA E A RELAÇÃO COM A FELICIDADE NO TRABALHO E O PRESENTISMO

Conflito trabalho-família e a relação com a felicidade no trabalho e o presentismo

Solicito, por favor, que leia com atenção a seguinte informação.

Este questionário foi criado no âmbito da dissertação de mestrado em Gestão de Recursos Humanos.

Tem como principal objetivo compreender melhor os impactos que o conflito trabalho-família tem na felicidade no trabalho e no presentismo.

Os dados recolhidos são para uso exclusivo deste estudo e serão analisados com base na confidencialidade e anonimato.

Considere como uma participação voluntária, à qual poderá recusar-se a responder ou até mesmo interromper a resposta ao questionário.

Após confirmar, ao carregar no botão "seguinte", estará a assumir que compreendeu os objetivos do estudo e que aceita de livre vontade a participação neste estudo e permite ainda que utilizemos os seus dados para análise, assegurando o anonimato.

Muito obrigada pela sua colaboração.

Consentimento informado

Por motivos de proteção de dados, declaro que tomei conhecimento do objetivo do estudo e os dados fornecidos sejam utilizados apenas e só no presente estudo.

☐ Sim

☐ Não

Conflito Trabalho-Família e a relação com a Felicidade no Trabalho e presentismo

Presentismo



Para cada uma das seguintes afirmações, selecione uma das seguintes respostas para mostrar que concorda ou discorda da afirmação que descreve as suas experiências no mês anterior. Cada vez que encontrar uma palavra como "dor nas costas", "problemas cardiovasculares" ou "doenças" considere, por favor, como "problema de saúde" em qualquer item.

Por causa do meu (problema de saúde), * o stress do meu trabalho era muito mais difícil de lidar. *

	1	2	3	4	5	
Discordo fortemente	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo fortemente

Apesar de ter o meu (problema de saúde), *consegui terminar tarefas difíceis no meu trabalho. *

	1	2	3	4	5	
Discordo fortemente	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo fortemente

O meu (problema de saúde)* impediu-me de ter prazer no meu trabalho. *

	1	2	3	4	5	
Discordo fortemente	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo fortemente

Conflito Trabalho-Família e a relação com a Felicidade no Trabalho e presentismo

Eu sentia-me desesperado(a) para terminar as tarefas de trabalho, devido ao meu (problema de saúde)*

	1	2	3	4	5	
Discordo fortemente	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo fortemente

No trabalho, consegui concentrar-me em alcançar os meus objetivos, apesar do meu (problema de saúde)*

	1	2	3	4	5	
Discordo fortemente	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo fortemente

Apesar de ter o meu (problema de saúde), * senti-me com energia o suficiente para concluir todo o meu trabalho.

	1	2	3	4	5	
Discordo fortemente	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo fortemente

Felicidade no Trabalho



Para cada uma das seguintes afirmações, selecione uma das seguintes respostas para mostrar que concorda ou discorda da afirmação que descreve as suas experiências no mês anterior.

Conflito Trabalho-Família e a relação com a Felicidade no Trabalho e presentismo

Eu considero o meu trabalho agradável.*

	1	2	3	4	5	
Discordo fortemente	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo fortemente

...

O meu trabalho traz-me satisfação.*

	1	2	3	4	5	
Discordo fortemente	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo fortemente

O meu trabalho dá-me uma sensação de realização.*

	1	2	3	4	5	
Discordo fortemente	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo fortemente

...

Eu encontro contentamento no meu trabalho.*

	1	2	3	4	5	
Discordo fortemente	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo fortemente

Conflito Trabalho-Família e a relação com a Felicidade no Trabalho e presentismo

No geral, sinto-me relaxado(a) e livre. *

	1	2	3	4	5	
Discordo fortemente	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo fortemente

...

Estou feliz com as minhas relações com os meus superiores. *

	1	2	3	4	5	
Discordo fortemente	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo fortemente

Tenho uma atitude positiva em relação à tarefa e aos problemas que estou a enfrentar no trabalho. *

	1	2	3	4	5	
Discordo fortemente	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo fortemente

Conflito Trabalho-Família



Para cada uma das seguintes afirmações, selecione uma das seguintes respostas para mostrar se nunca ou sempre, no último mês, se aplicaram à sua realidade.

Conflito Trabalho-Família e a relação com a Felicidade no Trabalho e presentismo

...

Indique de que forma se aplicam a si as seguintes afirmações sobre o trabalho *
e a família, no último mês:

	Nunca	Algumas vezes	Muitas vezes	Sempre
Sentir-se irritad...	☐	☐	☐	☐
Sentir-se tão irr...	☐	☐	☐	☐
Desempenhar ...	☐	☐	☐	☐
Depois de pass...	☐	☐	☐	☐
Ter dificuldade ...	☐	☐	☐	☐
Ter dificuldade ...	☐	☐	☐	☐
Ser mais capaz...	☐	☐	☐	☐
Levar as respo...	☐	☐	☐	☐

Conflito Trabalho-Família e a relação com a Felicidade no Trabalho e presentismo

Ter de cancelar...	☐	☐	☐	☐
Ver o seu dese...	☐	☐	☐	☐
Gerir melhor o t...	☐	☐	☐	☐
Ser mais capaz...	☐	☐	☐	☐
Sentir mais aut...	☐	☐	☐	☐
Ter dificuldade ...	☐	☐	☐	☐
Ter pouca vont...	☐	☐	☐	☐
Ter pouca ener...	☐	☐	☐	☐
Após um dia ou...	☐	☐	☐	☐
Ter de trabalhar...	☐	☐	☐	☐
Ser mais capaz...	☐	☐	☐	☐
As obrigações ...	☐	☐	☐	☐
O trabalho tira-l...	☐	☐	☐	☐
Gerir melhor o t...	☐	☐	☐	☐

Caracterização da Amostra

Conflito Trabalho-Família e a relação com a Felicidade no Trabalho e presentismo

Género *

1. Masculino

2. Femenino

3. Outra:

Idade *

Texto de resposta curta

.....



Habilitações académicas *

☐ Ensino primário (1º ao 4º ano)

☐ 2º Ciclo (5º e 6º ano)

☐ 3º Ciclo (7º, 8º e 9º ano)

☐ Ensino Secundário

☐ Licenciatura

☐ Mestrado

☐ Doutoramento

Conflito Trabalho-Família e a relação com a Felicidade no Trabalho e presentismo

Tem filhos? *

☐ Sim

☐ Não

...

Se respondeu sim à questão anterior, por favor, indique quantos.

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5 ou mais

Experiência profissional *

- ☐ Menos que 3 anos
- ☐ 3-5 anos
- ☐ 6-10 anos
- ☐ 11-20 anos
- ☐ Mais que 20 anos

Situação profissional *

- ☐ Contrato de trabalho a termo
- ☐ Contrato de trabalho temporário
- ☐ Contrato de trabalho sem termo
- ☐ Contrato de prestação de serviços

Modalidade de trabalho *

☐ Full-time

☐ Part-time

Muito obrigado pela colaboração

Descrição (opcional)