

***Work-Life balance*: condições de trabalho facilitadoras da integração do papel profissional e familiar**

Maria Cláudia Perdigão Andrade

Escola Superior de Educação - Instituto Politécnico de Coimbra

Resumo

Nos últimos anos o tema da *Work-Life Balance* tem sido reconhecido, nomeadamente ao nível da União Europeia como um dos maiores desafios das sociedades modernas, sobretudo em tempos de instabilidade nos contextos laborais trabalho e familiares. A revisão da literatura aqui apresentada está organizada em duas partes. Na primeira parte faz-se alusão aos primeiros estudos efectuados sobre o tema das relações trabalho-família centrando a sua análise no conflito entre o exercício do papel profissional e familiar. Considerando-se que este conflito potencia o desenvolvimento de problemas que se iniciam numa dimensão individual, ao nível do trabalhador e que facilmente se expandem a um âmbito mais alargado como a família e a sociedade, algumas evidências empíricas são apresentadas para ilustrar estes efeitos. Na segunda parte apresenta-se um conjunto de estudos que denotam o modo como as organizações, através suas políticas, podem actuar no sentido de criarem condições que, não só potenciam a redução dos níveis de conflito trabalho-família como o exercício concomitante dos diferentes papéis de vida integrado na óptica do *Work-Life Balance*.

Palavras-chave

Conflito trabalho-família, Facilitadores organizacionais

Abstract

Over the last years, *Work-Life Balance* has been recognized, at the European Union level, as one the major challenges for modern societies specially due the latest turmoil in family and labor contexts. The review of the literature presented is divided into two sections.

The first part address the research done in the field of work-family relations and is focused on the inter-role conflict. It addresses the ways how conflict enhances problems starting at the individual and professional level, and how they spill over at the family and society levels. Research focusing on these issues is presented. The second part aims to analyze how organizational, through policies, can act towards creating settings to buffer work-family conflicts and to promote *Work-Life Balance*.

Key-words

Work-family conflict, Organizational facilitators

Introdução

Desde os anos 80 do século XX que diversos estudos identificam a dificuldade na conciliação entre trabalho e família como sendo um factor que potencia o surgimento de problemas que se iniciam numa dimensão individual, ao nível do trabalhador e que facilmente se expandem a um âmbito mais alargado como a família e a sociedade.

Nesta linha, a temática do *Work-Life Balance* tem sido reconhecida como um dos maiores desafios das sociedades modernas, sobretudo em tempos de instabilidade nos contextos laborais tendo-se mesmo tornado um dos principais assuntos da agenda da Comissão Europeia.

Até ao momento, as recomendações deste organismo têm-se centrado, acima de tudo, na melhoria dos aspectos estruturais de cada país (por exemplo, existência de serviços de prestação de cuidados infantis e a idosos) embora também envolvam questões mais específicas associadas às práticas laborais (por exemplo, flexibilização dos horários de trabalho).

Para além destes aspectos, e como sugere Ferreira (2002), estas acções têm consistido também na atribuição de subsídios e incentivos às organizações, entre os quais se destacam a criação de infra-estruturas e serviços de apoio e de prestação de cuidados à família; elaboração de diagnósticos organizacionais para a identificação de práticas discriminatórias; obrigatoriedade de elaboração de planos para a igualdade; formação específica para mulheres de modo a minimizar as desigualdades nas condições de acesso ao emprego e à ascensão na carreira profissional; e, criação de novos direitos laborais para os homens, com alargamento e introdução de novas licenças de paternidade, entre outras.

Não descurando a importância destes aspectos estruturais constata-se que, apesar do esforço legislativo que incentiva a definição de políticas sociais e organizacionais “amigas da família” (*Family-Friendly Policies*), as relações entre papéis profissionais e familiares no dia-a-dia nem sempre estão isentas de conflitos. Estes, caso tenham um carácter prolongado no tempo, são responsáveis pelo desencadear de um conjunto de efeitos ao nível individual, familiar e social, condicionantes do bem-estar e da qualidade de vida tanto no trabalho como nas restantes esferas de vida do indivíduo.

Deste modo, a crescente atenção que a literatura tem dedicado ao estudo das relações, muitas vezes conflituosas, entre o trabalho e a família, assim como o destaque que a comunicação social dá à temática, são testemunhas das responsabilidades crescentes e muitas vezes competitivas entre o trabalho e a família.

De facto, o equilíbrio entre a vida profissional e familiar continua a constituir-se como um dos maiores desafios na vida das famílias de duplo-emprego ou de dupla-carreira permanecendo, na literatura da especialidade, como uma temática de grande actualidade (Edwards & Rothbard, 2000, Frone, 2000b; Grzywacz, Almeida & McDonald, 2002; Milkie & Peltola, 1999; Voydanoff, 1999).

Trabalho-família enquanto objecto de estudo das ciências sociais e humanas

O interesse pelas relações entre o desempenho de papéis profissionais e familiares remontam aos anos 60 do século XX no contexto norte-americano e surgem em consequência do incremento do número de mulheres que começou a aliar ao seu papel na família um papel profissional (Edwards, 2001). Na origem desta realidade estão, por um lado, um aumento de oportunidades de emprego para as mulheres e, por outro lado, as crescentes exigências económicas para a manutenção da família, que se traduziram na necessidade de ambos os elementos do casal contribuírem para obter o bem-estar económico da família. Deste modo, o tipo de família em que só o elemento masculino tinha o papel de “ganha-pão” e o elemento feminino tinha um papel exclusivo de manutenção da família e do lar, deu progressivamente lugar a um modelo em que o rendimento familiar provém do exercício de uma actividade profissional, por parte dos dois elementos do casal (Edwards, 2001). Esta nova configuração familiar levou os cientistas sociais a preocuparem-se com as possíveis consequências da competição, para as mulheres, entre o exercício de uma actividade profissional e a organização da vida familiar, sobretudo ao nível dos cuidados com o lar, mais concretamente na execução das tarefas domésticas e o cuidado com os filhos. Os primeiros estudos surgem neste contexto sendo designados por “estudos sobre famílias de duplo-emprego ou dupla-carreira” onde a temática central prendia-se com a análise do conflito entre o trabalho e a vida pessoal. Na época, o trabalho e a família eram encarados como domínios separados, existindo apenas uma ligação conceptual entre estas duas áreas de vida dos sujeitos.

Posteriormente, surge a necessidade de se considerar que estes dois domínios são interdependentes e estão sob a influência dos papéis de género, dado que estes definem a divisão de papéis, tanto na família como no trabalho. Deste modo Rosabeth Kanter, 1977, elabora uma primeira revisão de estudos sobre as interacções entre o exercício dos papéis profissionais e familiares na sociedade americana, contribuindo, de forma decisiva, para a divulgação desta temática enquanto domínio de investigação. Inaugura-se, assim, uma nova vaga de estudos, que se centram na identificação das determinantes sociais que orientam tanto a vida familiar como os contextos de trabalho e que tipificam as relações entre estes dois contextos de

vida. Surge, ainda, a preocupação com as práticas de equidade de género, tanto no trabalho como na família, temática também largamente explorada pelas correntes feministas, a partir dos anos 80.

Estes estudos, na sua globalidade, vieram dar às relações trabalho-família uma ênfase particular enquanto objecto de estudo científico, o que não tardou a traduzir-se em intervenções sociais em áreas específicas. Para exemplificar, no domínio sócio-político, o interesse pelas relações entre trabalho e família manifestou-se, a partir dos referidos anos 80, pela publicação das leis da igualdade de oportunidades. É, contudo, de realçar que as práticas sociais nem sempre acompanharam os esforços legislativos e, em termos práticos, ainda hoje, a igualdade não está completamente garantida, nem no domínio do trabalho, nem no domínio da família. No domínio familiar, igualmente a persistência mais ou menos generalizada de modelos culturais que identificam a mulher com o seu papel na família e no lar, acaba por gerar assimetrias na participação de homens e mulheres na vida familiar e tende a sobrecarregar estas últimas, sobretudo em virtude da acumulação dos papéis profissionais e familiares, criando por vezes o chamado dilema trabalho-família (Edwards, 2001). Não restam dúvidas de que as relações entre o desempenho de papéis profissionais e familiares continuam a ser uma temática de particular interesse na actualidade.

No ponto que se segue vamos analisar com maior detalhe o conflito entre papéis familiares e profissionais e suas implicações ao nível pessoal, familiar e profissional.

O conflito entre os papéis profissionais e familiares

Uma das perspectivas mais referenciadas na literatura, pelo seu carácter precursor no estudo das relações entre papéis familiares e profissionais, é a análise do conflito de papéis. De facto, a maioria das famílias tem os dois elementos do casal a trabalhar fora do lar, o que por um lado permite que a família usufrua de um conjunto de benefícios, por outro faz com que a gestão das obrigações familiares e profissionais não exclua a possibilidade de emergência de conflitos (Andrade, 2006; Andrade, 2010; Andrade, 2011; Frone, Russel & Cooper, 1992; Frone, Yardley & Markley, 1997a; Frone, 2000a; Frone, 2000b; Frone, Russel & Cooper, 1997b; Greenhaus & Beutell, 1985; O'Neil, Greenberger, & Marks, 1994). De facto, o exercício dos papéis de vida, como os papéis profissionais e familiares, está interligado. Os aspectos negativos, associados ao desempenho de um dos papéis de vida do sujeito, não podem deixar de ter um impacto no exercício dos outros papéis, através do *negative spill-over effect*. É o que sucede quando o desempenho de um dos papéis dificulta o desempenho do

outro que suscita um conflito entre eles (Greenhaus & Beutell, 1985). Os estudos sobre este conflito têm-se centrado, tanto na transmissão de atitudes, ou “estados de humor negativos”, de um domínio para o outro (Grzywacz, Almeida & McDonald, 2002; Parry, 1987;), como nos efeitos da competição na utilização dos recursos, como, por exemplo, o tempo disponível para o exercício concomitante dos vários papéis de vida (Carlson, 1999; Carlson & Kacmar, 2000; Frone, Russel & Cooper, 1992; Frone, 2000a; Frone, 200b; Frone, Yardley & Markley, 1997a; Frone, Russel & Cooper, 1997b; Greenhaus & Beutell, 1985; O’Neil, Greenberger, & Marks, 1994). O modelo de Edwards e Rothbard (2000) descreve a existência de três tipologias de conflito: o conflito baseado no tempo, que surge quando os sujeitos não dispõem do tempo que consideram suficiente para o cumprimento satisfatório das obrigações associadas a cada um dos papéis de vida; o conflito baseado na pressão associada ao exercício concomitante de papéis, que ocorre quando a insatisfação no exercício de um papel dificulta a resposta às exigências do outro papel. Por último, o conflito comportamental, que surge quando os comportamentos aprendidos e mesmo reforçados no exercício de um dos papéis não são válidos para o desempenho de outros papéis, sendo mesmo disfuncionais, pois o indivíduo tem dificuldades em adaptar-se às novas exigências do outro papel. Para ilustrar o primeiro tipo de conflito, baseado no tempo, o estudo de O’Neil, Greenberger e Marks (1994) concluiu que, quando o indivíduo dedica muito tempo ao exercício de um dos papéis, seja profissional, familiar ou outro (por exemplo, um papel de carácter social ou político), surgem sentimentos de esgotamento ou sobrecarga, que vão influenciar o desempenho dos outros papéis de vida. Este sentimento de sobrecarga, associado ao desempenho de um dos papéis, é apontado como um dos principais factores responsáveis pelo desencadear do conflito de papéis (Greenhaus & Beutell, 1985; O’Neil, Greenberger, & Marks, 1994) e pode fazer-se sentir tanto no exercício do papel profissional, como no exercício do papel familiar, o que desencadeará um conflito, que se direcciona do trabalho para a família ou da família para o trabalho. Contudo, e independentemente da origem do conflito se situar no trabalho ou na família, os estudos indicam que o conflito de papéis é sentido de forma mais notória quando se exerce uma actividade profissional a tempo inteiro (Almeida, Wethington & Chandler, 1999, Crouter, Bumpus, Maguire, & McHale, 1999). Para além deste aspecto, as tipologias de papel profissional são também muitas vezes identificadas pela literatura como podendo ter um impacto negativo na relação entre a vida profissional e familiar sendo consideradas “stressores” do papel profissional. Como refere Voydanoff (2004) as expectativas ou normas associadas ao papel profissional envolvem um esforço físico e psicológico podendo produzir tensão e irritabilidade e, conseqüentemente, de dificuldades de conciliação trabalho-família. A referida

autora reporta-se, em particular, à percepção de conflito de papéis onde, tanto a sobrecarga de tarefas como a ambiguidade no papel profissional estão associados à percepção de uma interferência negativa do papel profissional no papel familiar. Quando a pressão advém do sentimento de sobrecarga o conflito trabalho-família tende a revelar-se em sentimentos de “muitas tarefas para realizar e pouco tempo para as cumprir” (Aryee, *et al.*, 2005; Frone, *et al.*, 1997a; Greenhaus & Beutell, 1985; Greenhaus, *et al.*, 1989; Grzywacz & Butler, 2005; Grzywacz & Marks, 2000b; Parasuraman *et al.*, 1996). Para além deste aspecto deve ainda considerar-se que a sobrecarga associada ao papel profissional, tanto real como sob a forma de percepção, suscita sentimentos de falta de energia ou fadiga fazendo decrescer a motivação para responder às diferentes exigências de outros papéis, nomeadamente o papel familiar (Aryee, *et al.*, 2005; Demerouti, Bakker & Schaufeli 2005). Deste modo, tanto o *stress* como o sentimento de sobrecarga têm sido identificados como variáveis preditoras do conflito trabalho-família (Bedeian, Burke & Moffett, 1988; Parasuraman *et al.*, 1996; Wayne *et al.*, 2004).

Frone (2000a) acrescenta que tanto as exigências de cada um dos papéis (por exemplo, em termos de tempo disponível para exercer o papel e tempo desejado pelo sujeito para o envolvimento psicológico com o papel), como as características do próprio sujeito (por exemplo, níveis elevados de neuroticismo e depressão) são variáveis que contribuem para o aumento da conflitualidade entre papéis. Em qualquer dos casos o conflito entre papéis profissionais e familiares apresenta, quase sempre, consequências ao nível do bem-estar individual, familiar e profissional (Almeida, Wethington & Chandler, 1999; Carlson & Frone, 2003; Crouter, Bumpus, Maguire, & McHale, 1999; Frone, 2000b). Alguns autores identificam consequências ao nível do indivíduo (por exemplo, desenvolvimento de depressão, baixa auto-estima, fraca saúde física e consumo de substância aditivas) (Frone, 2003a), como ao nível da dinâmica familiar (por exemplo, insatisfação geral com a família e com a relação conjugal, fraca participação nas actividades familiares, ausência em momentos importantes da vida familiar e dificuldades de interacção com os filhos) (Crouter *et al.*, 1999; Frone, 2003a). Estas consequências são cumulativas quando o conflito é bidireccional, ou seja, trabalho-família e família-trabalho, ou quando o sujeito apresenta determinadas características de personalidade, como, por exemplo, introversão, elevado neuroticismo e baixa auto-estima (Carlson & Frone, 200; Frone, 2000a).

Em síntese, pode constatar-se que os efeitos do conflito de papéis não só se manifestam ao nível do desempenho dos próprios papéis, como podem ter consequências ao nível do bem-estar individual, no desempenho desses papéis e ainda ao nível da vida da família em geral e dos filhos em particular.

Impactos no domínio profissional do conflito trabalho-família

Vários estudos documentam que, para o domínio profissional, as consequências do conflito trabalho-família fazem-se sentir ao nível da menor satisfação com o trabalho (Adams *et al.*, 1996; Bedeian, *et al.*, 1988), nas intenções de abandonar a actividade profissional (Greenhaus, Parasuraman & Collins, 2001), num menor compromisso organizacional, fraco desempenho profissional e redução da produtividade (Frone, *et al.*, 1997a; Greenhaus & Beutell, 1985). Podem ainda surgir situações de absentismo, diminuição da qualidade da vida profissional e *stress* profissional (Frone *et al.*, 1992a). Para ilustrar alguns destes aspectos pode destacar-se a investigação de Parasuraman *et al.*, (1996) que constatou que uma menor satisfação profissional está associada a uma elevada percepção de conflito de papéis. Já o estudo de Kossek e Ozeki (1998) verificou, não só que estes resultados são apoiados também pelos seus dados como, que esta percepção de conflito se efectua através de sentimentos de “invasão” da vida profissional na vida familiar. Numa meta-análise efectuada por Allen, Herst, Bruck e Sutton, (2000) a intenção de abandonar o emprego é a variável que melhor caracteriza o conflito trabalho-família, ao nível das suas repercussões no indivíduo e no seu desempenho profissional. Este dado parece, assim, indicar que o indivíduo tem em consideração a fonte de *stress* quando decide abandonar o emprego. Este resultado é ainda melhor percebido se considerarmos os estudos de Frone *et al.* (1992a; 1997a) que verificaram que o conflito do trabalho para a família é essencialmente devido a pressões profissionais. Assim, abandonando o emprego (fonte de tensão), o indivíduo poderá, com maior probabilidade, reduzir o seu nível de *stress*. Para além disto verifica-se que o nível de envolvimento profissional modera a relação entre *stress* profissional e intenção de abandonar o emprego, ou seja, os indivíduos mais facilmente deixam o emprego em caso de conflito, quanto menos estiverem envolvidos com a sua carreira profissional. De facto, o estudo de Greenhaus *et al.* (2001) refere que para profissionais muito envolvidos com a sua carreira a interferência do trabalho na sua vida familiar é mais tolerada porque consideram que este é o preço a pagar por uma profissão que lhes traz recompensas sociais e remuneratórias. Por outro lado, no que se refere à satisfação profissional, os estudos indicam que elevados índices de conflito estão associados, como previsto, a menores índices de satisfação profissional (Kossek & Ozeki 1998). Esta relação mantém-se para diferentes grupos profissionais e ocorre em diferentes culturas e países, como Estados Unidos, Israel, China e Canada (Allen *et al.*, 2000).

Em suma, as consequências do conflito trabalho-família são diversas e tal como a literatura acima referida indica revelam-se, principalmente, na insatisfação profissional, no aumento do *stress*, na diminuição da produtividade, no absentismo e na intenção de abandonar o trabalho.

Como podem os contextos laborais promover as boas relações trabalho-família?

Integrados numa linha dos estudos sobre os recursos sociais e organizacionais que fomentam a redução do conflito entre o exercício do papel profissional e a vida familiar, tem havido alguma preocupação em descrever as estratégias organizacionais e individuais que contribuem para essa realidade. Se bem que algumas das estratégias estejam também associadas a especificidades dos contextos sociais e laborais destes profissionais, a principal particularidade reside no facto de serem fruto de escolhas individuais e, por vezes, familiares, ou de negociação no âmbito do contexto profissional, com vista ao desenvolvimento do *Work-Life Balance*. Apesar de haver muitos estudos que relatam esta preocupação de forma articulada com a especificidade do contexto organizacional e cultural, faremos alusão apenas a alguns, não só pelo seu carácter pioneiro, como pela importância das conclusões para a temática das relações trabalho-família.

Gestão flexível do tempo e apoio da supervisão

A flexibilidade no local de trabalho enquanto característica da cultura organizacional está frequentemente associada a sentimentos de autonomia e apoio, nomeadamente, para o cumprimento das obrigações familiares. O estudo realizado por Jacobs e Gerson (2004) revela que os profissionais que escolheram reduzir o seu investimento profissional, por exemplo, assumindo um horário de trabalho em tempo parcial, apesar de temporariamente, apresentam dificuldades de progressão na carreira, entre outras, quando retomam a sua actividade profissional de acordo com os padrões que tinham anteriormente. Assim, muitas vezes as políticas de apoio à família, nas quais se incluem a possibilidade de redução de horários, podem ser percebidas pelos trabalhadores como penalizadoras para o seu progresso profissional.

Apesar deste aspecto os estudos proclamam, de forma inequívoca, que um maior controlo sobre os horários de trabalho e uma cultura organizacional apoiante da família, diminui a percepção de conflito entre a vida profissional e a vida pessoal (Byron, 2005; Greenhaus, Parasuraman, Granrose, Rabinowitz & Beutell, 1989). Para além deste aspecto Staines e Pleck (1986) demonstraram que a existência de horários de trabalho não regulares aumenta a possibilidade de conflito de papéis, sobretudo para as mulheres. Também o estudo de Hill (2005) demonstrou que os contextos profissionais com maior flexibilidade e possibilidade de controlo sobre os horários de trabalho estão associados não apenas a menores tensões percebidas pelos trabalhadores entre a profissão e a vida familiar com a um aumento da satisfação

profissional. De facto, a flexibilidade dá ao trabalhador um sentimento de controlo sobre o seu trabalho e maior poder de decisão sobre como cumprir as obrigações familiares. Jacobs e Gerson (2004) demonstraram que, quando existem benefícios associados à gestão do tempo de trabalho para o apoio a família (por exemplo, semana de trabalho comprimida) os trabalhadores tendem a usá-los. Contudo, a implementação destas medidas deve ser ajustada às possibilidades da empresa. Por exemplo, para uma determinada organização pode ser mais efectivo disponibilizar o tele-trabalho do que reduzir o horário semanal de trabalho.

No que se refere à percepção de apoio por parte do supervisor directo Jacobs e Gerson (2004) referem que as estratégias de apoio à família usadas estão muitas vezes dependentes do critério dos supervisores. De facto, a existência ou a percepção de existência de apoio por parte do supervisor no local de trabalho pode atenuar as consequências perniciosas do stress profissional, constituindo-se como um importante amortecedor dos efeitos do conflito. Segundo as referidas autoras, pode também funcionar como promotor da integração dos papéis profissionais e familiares, na medida em que promove a flexibilidade e a ajuda directa para esta integração (Jacobs & Gerson, 2004). Nesta linha, alguns estudos confirmam que o apoio percebido por parte da supervisão está relacionado com menores percepções de conflito trabalho-família, índices mais baixos de stress individual bem como maiores índices de satisfação com a vida e satisfação profissional (Grzywacz & Marks, 2000a; Hill, 2005). Também os estudos de Barnett (1998) e de Jacobs e Gerson (2004) evidenciam que a percepção de apoio do supervisor directo em relação a questões familiares, mesmo que de natureza informal, tem também um impacto na redução do conflito entre o domínio profissional e familiar.

Reflexões finais

Apesar do exercício do papel profissional ser indispensável à manutenção económica da família, a gestão das obrigações familiares e profissionais não está isenta de conflito. Como se viu anteriormente o estudo da integração das relações trabalho-família tornou-se uma temática que tem vindo a dar origem a um conjunto de quadros de análise conceptual e de estudos empíricos em diferentes contextos e culturas. Estes estudos, salientam, em geral, que as dificuldades sentidas na articulação entre papéis profissionais e familiares são, não só frequentes, como estão associados a um mal estar pessoal, profissional e familiar.

Contudo, ao caracterizar os conflitos de papéis vividos por indivíduos provenientes de famílias de duplo-emprego ou dupla carreira evidenciam-se não só os antecedentes e consequentes ao nível profissional da ocorrência deste conflito

como, também, aspectos dos contextos de trabalho que permitem minimizar a sua ocorrência.

É nesta linha de análise que o presente trabalho apresenta, do ponto vista das evidências empíricas trazidas pela literatura, algumas estratégias e medidas que as organizações podem aplicar ou desenvolver de modo potencializar o *Work-Life Balance* dos seus profissionais que, quando integrados numa política de recursos humanos responsável, potencia a qualidade de vida e o bem-estar dos seus profissionais.

Bibliografia

- Adams, G., King, L., & King, D. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 8 (4) 411- 420.
- Almeida, D., Wethington, E., & Chandler, A. (1999). Daily transmission of tensions between marital dyads and parent-child dyads. *Journal of Marriage and the Family*, 61, 49-61.
- Allen, T., Herst, D., Bruck, C., & 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.
- Andrade, C. (2006). *Antecipação da conciliação dos papéis familiares e profissionais na transição para a idade adulta: estudo diferencial e intergeracional*. Tese de Doutoramento apresentada à Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto.
- Andrade, C. (2010). *Trabalho e família na transição para a idade adulta*. Porto: LivPsic.
- Andrade, C. (2011). *Gender, generations and work-family relations in Portugal*. Lambert: Academic Publishing.
- Aryee, S, Srinivas, E., & Tan, H. (2005). Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90 (1) 132-146.
- Barnett, R. (1998). Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. *Genetic, Social & General Psychology Monographs*, 124 (2), 125-153.
- Bedeian, A., Burke, B., & Moffett, R. (1988). Outcomes of work-family conflict among married male and female professionals. *Journal of Management*, 14 (3), 475-491.

- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- Carlson, D. (1999). Personality and role variables as predictors of tree forms of work-family conflict. *Journal of Vocational Behaviour*, 55, 236-253.
- Carlson, D., & Kacmar, M. (2000). Work-family conflict in the organization: do life roles values make a difference? *Journal of Management*, 26, 1031-1054.
- Carlson, D., & Frone, M. (2003). Relation of behavioral and psychological involvement to a new four-factor conceptualization of work-family interference. *Journal of Business & Psychology*, 17, 515-535.
- Crouter, A., Bumpus, M., Maguire, M., & McHale, S. (1999). Linking parents' work pressure and adolescents' well-being: Insights into dynamics in dual-earner families. *Developmental Psychology*, 35, 1453-1461.
- Demerouti, E, Bakker, A., & Schaufeli, W. (2005). *Spillover* and crossover of exhaustion and life satisfaction among dual-earner parents. *Journal of Vocational Behaviour*, 67, 266-289.
- Edwards, J., & Rothbard, N. (2000). Mechanisms linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. *The Academy of Management Review*, 25, 178-199.
- Edwards, J. (2001), Uncertainty and the rise of work-family dilemma. *Journal of Marriage and Family*, 63, 183-196.
- Ferreira, A. (2002). *Desigualdades de género no actual sistema educativo português*. Coimbra: Editora Quarteto.
- Frone, M., Russell, M., & Cooper, L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Frone, M., Yardley, J., & Markel, K. (1997a), Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.
- Frone, M., Russel, M., & Cooper, L. (1997b). Relation of work-family conflict to health outcomes: a four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 70, 325-335.
- Frone, M. (2000a). Interpersonal conflict at work and psychological outcomes: testing a model among young workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 246-255.
- Frone, M. (2000b). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: the national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85, 888-895.
-

- Greenhaus, J. H., & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J., Parasuraman, S., & Collins, K. (2001). Career involvement and family involvement as moderators of relationships between work-family conflict and withdrawal from a profession. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6 (2), 91-100.
- Greenhaus, J., Parasuraman, S. Granrose, C., Rabinowitz, S., & Beutell, N. (1989). Sources of workfamily conflict among two-career couples. *Journal of Vocational Behaviour*, 34, 133-153.
- Grzywacz, J., Almeida, D., & McDonald, D. (2002). Work-family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force. *Family Relations*, 47, 255-266.
- Grzywacz, J., & Butler, A. (2005). The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10 (2), 97-109.
- Hill, J. (2005). Work-Family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26(6), 793-819.
- Jacobs, J. A., & Gerson, K. (2004). *The time divide: work, family and gender inequality*. Cambridge: Harvard University Press.
- Milkie, M., & Peltola, P. (1999). Playing all the roles: gender and the work-family balancing act. *Journal of Marriage and Family*, 61, 476-490.
- Parasuraman, S., Purohit, Y., Godshalk, V., & Beutell, N. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of Vocational Behaviour*, 48, 275- 300.
- Parry, G. (1987). Sex-role beliefs, work attitudes and mental health in employed and non-employed mothers. *British Journal of Social Psychology*, 26, 47-58.
- Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies and the job-life satisfaction relationship: a review and directions for organizational behaviour-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149.
- Staines, G., & Pleck, J. (1986). Work schedule flexibility and family life. *Journal of Occupational Behaviour*, 7, 147-153.
- Voydanoff, P. (1999). Work and family issues: policies, programs and approaches. *Family Relations*, 48, 215-217.
- Voydanoff, P. (2004). Implications of work and community demands and resources for work-tofamily conflict and facilitation. *Journal of Occupational Health*
-

Psychology, 9 (4), 275-285.

Wayne, J., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behaviour*, 64, 108-130.

Correspondência

Cláudia Andrade

Departamento de Comunicação e Ciências Empresariais

Escola Superior de Educação

Praça Herois de Ultramar

3000-329 Coimbra

mcandrade@esec.pt

