

# TRABALHO E VIDA PESSOAL: EXIGÊNCIAS, RECURSOS E FORMAS DE CONCILIAÇÃO<sup>1</sup>

Cláudia Andrade<sup>2</sup>

**Abstract:** Social, demographic and economic changes that occurred over the last years brought an increase in demands placed on individuals, families, organizations and in the society, in general, with impacts on work and personal life reconciliation. In this article some of the conceptual models of work-family-personal life balance are presented in order to set a theoretical ground to understand how different dimensions of work, family, individual and context combine themselves creating tensions and conflicts. Results from several studies carried out in the Portugal and internationally, are presented in order to discuss the implications of the social challenges and the impacts on the study of work and personal life reconciliation.

**Keywords:** work-life balance; demands; resources

**Resumo:** As alterações sociais, demográficas e económicas vividas nos últimos anos fazem-se acompanhar de um conjunto de exigências crescentes colocadas aos indivíduos, às famílias, às organizações e à sociedade, em geral, no que respeita ao modo como se articula o trabalho e a vida pessoal. Com este artigo pretende-se apresentar alguns dos modelos teórico-concetuais que estão na origem dos estudos sobre articulação trabalho-família-vida pessoal. Estes ilustram como diferentes dimensões do trabalho, da família, do indivíduo e do seu contexto podem, em determinados momentos, colidir gerando tensões e conflitos. Ao longo da análise efetuada serão apresentados resultados de estudos realizados tanto no contexto internacional, como ao nível nacional de modo a discutir as implicações e os desafios sociais que se colocam, na atualidade às relações entre trabalho e vida pessoal.

**Palavras-chave:** trabalho-vida pessoal; exigências; recursos

## Introdução

O interesse pelo modo como se articulam papéis profissionais e familiares surge como consequência das transformações no mercado de trabalho que vieram não só alargar a tipologia de profissões que podem ser desempenhadas por homens e por mulheres como colocaram, progressivamente, novas exigências para o exercício da atividade profissional que se prendem, entre outros, com níveis da formação mais elevados, necessidades de atualização profissional constante, horários alargados, para mencionar apenas algumas. O aumento de oportunidades de emprego, sobretudo para as mulheres, a par das

crescentes exigências económicas para a manutenção da família levou também a uma reconfiguração da família passando-se de um modelo familiar de elemento masculino como sustentador económico único da família para um modelo em que ambos os elementos do casal contribuem para a economia familiar – as chamadas famílias de duplo-emprego –. O modelo familiar em que o rendimento provém do exercício de uma atividade profissional, por parte dos dois elementos do casal torna-se, assim, nas sociedades ocidentais, o modelo dominante. Esta nova configuração familiar levou os cientistas sociais a preocuparem-se com as possíveis consequências da competição, especialmente para as mulheres, entre o exercício de uma atividade profissional e a organização da vida familiar, sobretudo ao nível dos cuidados com o lar e mais concretamente na execução das tarefas domésticas e o cuidado com os filhos (Andrade, 2013). O estudo das relações entre os papéis profissionais e familiares passa, deste modo a ser objeto de estudo surgindo pela primeira vez na literatura científica, por volta dos anos 60, com os trabalhos de Rapoport. Nestes estudos, que posteriormente foram designados por “estudos sobre famílias de duplo-emprego e dupla-carreira”, a temática central prendia-se com a análise do conflito entre o trabalho e a vida pessoal em casais britânicos. Na época, o trabalho e a família eram encarados como domínios separados, existindo apenas uma ligação concetual entre estas duas áreas de vida dos indivíduos (Andrade, 2013). Os progressos efetuados na investigação sobre estas matérias vieram, posteriormente, a dar conta da necessidade de se considerar que estes dois domínios (trabalho e família) 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. Nesta linha, em 1977, Rosabeth Kanter elabora uma revisão de estudos sobre as interações entre o exercício dos papéis profissionais e familiares na sociedade americana, contribuindo, de forma decisiva, para a inscrição desta temática no domínio de investigação das ciências sociais (Andrade, 2013). Inaugura-se, assim, uma nova vaga de estudos, que se centram na identificação das bases socioculturais que orientam tanto a vida familiar como os contextos de trabalho e que tipificam as relações entre ambos. Paralelamente 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 dá origem a novos estudos ampliando o seu campo de análise.

Na década de 80 o estudo dos conflitos entre trabalho e vida familiar dominam a literatura da especialidade o que não tardou a traduzir-se em intervenções sociais em áreas específicas (por exemplo, nos anos 80, a publicação das leis da igualdade de oportunidades) (Andrade, 2013). Contudo é necessário realçar que as práticas sociais nem sempre acompanharam os desenvolvimentos da legislação e, em termos práticos, ainda hoje, a igualdade não está completamente garantida, nem no domínio do trabalho, nem no domínio da família (Andrade, 2013). No domínio do trabalho, as investigações continuam a evidenciar desigualdades, por exemplo, ao nível do acesso a certos tipos de atividade e do progresso nos contextos laborais, com situações de salários desiguais e desigualdade na profissão e nas carreiras profissionais situação, em geral, desfavorável para as mulheres. 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 em virtude da acumulação dos papéis profissionais e familiares (Andrade, 2013; Edwards, 2001). O desempenho de papéis profissionais e familiares continua, assim, a ser uma temática de particular interesse na atualidade continuando a atrair não só a investigação como, também, o olhar da sociedade com reflexo nas opções políticas ao nível nacional e ao nível da União Europeia.

### **1. Trabalho e Família: delimitações concetuais, modelos e mecanismos de relação entre papéis**

Ao nível da investigação a pluralidade de olhares sobre o estudo das relações entre trabalho e vida pessoal, no qual se enquadra a vida familiar, assim como a diversidade social e cultural em que está imersa, introduz de forma inequívoca uma riqueza concetual a qual não está isenta de alguma dificuldade no estabelecimento de quadros agregadores que sistematizem a integração dos contributos das várias disciplinas. Nesta linha, as definições concetuais, assim como a terminologia à qual se recorre pode, em muitos casos apelar para uma multiplicidade de construtos por vezes difícil de diferenciar. Em qualquer dos casos e, sobretudo em torno de alguns conceitos, a unanimidade parecer existir sendo esta corroborada pela quantidade de estudos que os utiliza como quadro de referência tanto ao nível empírico como ao nível das propostas de intervenção.

Numa análise da evolução dos estudos em torno das relações trabalho e família verifica-se que, numa primeira fase, os domínios foram analisados de forma separada, assumindo-se que as esferas colidiam. Apesar da popularidade que esta perspetiva acolheu junto dos académicos e até da comunicação social, ao longo dos últimos anos novos olhares surgiram. Estes evocam, não só a importância de se analisar as causas dos conflitos entre papéis mas, também, de clarificar os efeitos nefastos dos mesmos tanto para os indivíduos, como para as suas famílias e até para os contextos profissionais. Assim, no que diz respeito aos mecanismos que foram identificados pela literatura como suscetíveis de enquadrar as relações entre o trabalho e a vida familiar, numa ótica de separação das esferas, existem, pelo menos três mecanismos popularizados através de diversos estudos que neles se apoiam: o mecanismo da segmentação que defende a separação entre o trabalho e a vida familiar; o mecanismo de compensação, onde se procura equilibrar os fracassos ou menor satisfação com um dos domínios de vida com o aumento da participação na outra esfera e, ainda, um processo de influência recíproca denominado de *spillover* que corresponde a uma transferência de atitudes e de comportamentos de um papel para outro (Near; Rice; Hunt, 1980).

A segmentação foi delineada como um dos primeiros mecanismos explicativos para a relacionamento entre trabalho e a vida familiar. Assume que cada um dos papéis existe de forma autónoma, sendo este processo encarado como decorrente das diferenças entre expectativas associadas a cada um dos papéis. Assim, assume-se que a interferência entre múltiplos papéis de vida deve ser evitada através do estabelecimento de fronteiras e limites associadas a cada um deles. Apesar deste modelo ter sido apoiado em alguns estudos as críticas surgiram, desde logo, uma vez que a tentativa de separação de atitudes e comportamentos nas diferentes esferas de vida dificilmente acontece (Near; Rice; Hunt, 1980). Nesta linha, surge uma visão mais abrangente que aponta para a existência de papéis de vida diferenciados mas que, de um modo ou de outro acabam por se sobrepor ou mesmo por se influenciar reciprocamente. Surge, assim, um quadro concetual que aponta para o exercício de papéis sociais, tanto na família como no trabalho, ao qual se associam expectativas e modos de agir socialmente construídos. Ao exercício de cada um destes papéis estão associados recursos que, no caso de serem escassos podem dar origem a uma perceção de conflito de papéis (por exemplo, falta

de tempo, de energia, etc.). Ainda de acordo com esta perspectiva a tensão ou conflito entre papéis (baseada na escassez de recursos) assume que quanto maior for a acumulação de papéis, maiores serão os riscos de incompatibilidade entre estes e, conseqüentemente, maior conflito poderá ser vivido pelos indivíduos podendo mesmo gerar dificuldades de cumprimento adequado de um ou de mais do que um dos papéis (Voydanoff, 2002).

Se a modelo subjacente à da escassez de recursos que origina conflito entre papéis encontrou apoio na literatura, os estudos também, progressivamente identificaram que exercício de múltiplos papéis de vida pode estar associado a processo tanto de desenvolvimento pessoal e social como de obtenção de recursos que pode atuar positivamente levando a um processo de promoção do papel (Voydanoff, 2002) e/ou de expansão do papel (Grzywacz; Marks, 2000). Esta última perspectiva valoriza os recursos obtidos no exercício de múltiplos papéis de vida, assim como a dimensão do desenvolvimento de relações sociais que lhe está associada como forma de ampliar as competências gerais do indivíduo para o exercício de cada um dos papéis de vida, bem como da sua articulação (Greenhaus; Beutell, 1985; Nice; Rice; Hunt, 1980). Vários autores defendem esta última perspectiva reconfigurando o conceito de *spillover* de modo a que este passa a ser entendido num sentido também positivo para além do sentido negativo já identificado (Grzywacz; Marks, 2000).

### **1.1. O domínio da perspectiva do conflito entre papéis**

Diversos autores referem que a literatura e investigação sobre a relação entre os papéis profissionais e familiares tem sido dominada pela perspectiva do conflito (Hill, 2005; Kirchmeyer, 1992; Parasuraman; Greenhaus, 2002). O conflito decorre, como foi já referido, das pressões simultâneas do domínio profissional e familiar que torna a articulação dos papéis difícil ou mesmo incompatível. Greenhaus e Beutell (1985) numa revisão de estudos recorrem à expressão de conflito interpapéis defendendo também a sua bidirecionalidade, ou seja, do trabalho para a família e da família para o trabalho. Os autores evidenciam, também, a existência de três tipologias de conflito: conflito baseado no tempo, conflito baseado na tensão e conflito com base no comportamento. O conflito baseado no tempo assume que os múltiplos papéis competem em termos de tempo, de modo que o tempo despendido num papel tem um impacto negativo na disponibilidade de tempo

para o outro papel. Para autores como Edwards e Rothbard (2000) esta dimensão pode ter um carácter intencional, quando é o indivíduo que decide quanto tempo dedica a cada um dos papéis ou pode ser fruto de constrangimentos externos como, por exemplo, horários de trabalho extensos ou por turnos, viagens frequentes, entre outras. Já o conflito baseado na tensão envolve a pressão sentida no exercício de um papel que afeta negativamente outro papel de vida. Contudo, os papéis só são considerados incompatíveis ou em conflito quando a pressão gerada no desempenho de um dos papéis dificulta o cumprimento das exigências do outro papel (Greenhaus; Beutell, 1985). Para ilustrar podemos aludir a pressões geradas no papel profissional como, por exemplo, pressões para um elevado desempenho, competitividade, dificuldades de relacionamento interpessoal que geram, inevitavelmente, irritabilidade e fadiga que afetam o desempenho do outro papel. Por último o conflito baseado no comportamento que corresponde a padrões de atuação específicos de um determinado papel que podem ser incompatíveis com as expectativas comportamentais de outro papel (Greenhaus; Beutell, 1985).

### **1.2. Género e conflito de papéis**

Os papéis de género têm sofrido, por força das alterações sociais, reconfigurações orientadas para a promoção da igualdade ao nível das expectativas e dos comportamentos. Apesar de tais modificações, muitos são os autores que advogam que o género é ainda visto como uma base legítima e ideologicamente aceitável para a distribuição do poder, responsabilidades e mesmo direitos no âmbito dos papéis profissionais e familiares (Andrade, 2013; Matias; Andrade; Fontaine, 2012). O género, desde sempre, diferenciou o exercício dos papéis profissionais e familiares por parte de homens e mulheres. No entanto, nos contextos de trabalho atuais, a mulher não só tende a exercer atividades em quase todos os setores, como as exigências inerentes ao mesmo são idênticas para homens e mulheres (Andrade, 2013; Matias; Andrade; Fontaine, 2012). Pode, assim, falar-se, na maioria dos casos, de igualdade em termos de exigências de disponibilidade para o papel profissional. Se a participação das mulheres no mercado de trabalho alterou os papéis de género neste domínio, seria esperado que esta modificação se fizesse sentir, também, ao nível da vida familiar, nomeadamente na realização das tarefas domésticas e no cuidado com os filhos (Andrade, 2013; Matias; Andrade; Fontaine, 2012). Porém, a

literatura aponta para que a divisão das tarefas e responsabilidades domésticas não se tenha modificado na mesma extensão (Andrade, 2013). A divisão assimétrica nas tarefas domésticas e nas responsabilidades familiares tem sido alvo de análise de vários estudos que identificam sentimentos de sobrecarga e baixas percepções de justiça na divisão do trabalho que afetam sobretudo as mulheres (Andrade; Bould, 2012; Andrade; Mikula, 2014; Matias; Andrade; Fontaine, 2011). Nesta linha, destaca-se um conjunto de estudos acerca dos sentimentos de sobrecarga das mulheres, quando acumulam o papel parental com o papel profissional, assim como estudos que dão conta de uma relação negativa entre a necessidade de investimento no trabalho e o envolvimento no papel parental, por parte das mulheres (Andrade, 2013; Matias; Andrade; Fontaine, 2011). Outros autores, porém, destacam a importância de variáveis de natureza social, que contribuem para a diminuição do conflito trabalho-família nas mulheres como, por exemplo, a existência de redes e de estruturas sociais de apoio à família (Andrade, 2013; Guerreiro; Pereira, 2006; Matias; Andrade; Fontaine, 2011).

## **2. O conflito trabalho-família e o papel profissional**

Diversos estudos que focam a atenção sobre os efeitos negativos do conflito entre o papel profissional e o papel familiar identificam consequências nefastas tanto para o indivíduo como para a organização. Algumas destas consequências traduzem-se numa baixa satisfação com o trabalho (Adams *et al.*, 1996; Bedeian, *et al.*, 1988), intenção de abandonar a atividade profissional (Greenhaus; Parasuraman; Collins, 2001), fraco compromisso organizacional, baixo desempenho profissional e produtividade reduzida (Frone, *et al.*, 1997; Greenhaus; Beutell, 1985), absentismo elevado e stress profissional (Frone *et al.*, 1992). Voydanoff (2004) refere, também, que as expectativas ou normas associadas ao papel profissional (por exemplo, que envolvem um esforço físico e psicológico elevados) podem gerar tensão e, conseqüentemente dificuldades de conciliação trabalho-família. Deste modo pode considerar-se que a sobrecarga associada ao papel profissional 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). Também Kossek e Ozeki (1998) constataram que a percepção de conflito de papéis se efetua

através de sentimentos de “invasão” da vida profissional na vida familiar. Allen, Herst, Bruck e Sutton, (2000) realizaram uma meta-análise subordinada ao tema tendo encontrado como variável preditora da intenção de abandonar o trabalho a percepção de conflito trabalho-família.

Em suma, as consequências do conflito trabalho-família são diversas e, tal como os estudos documentam, os efeitos fazem-se a vários níveis com destaque para a insatisfação profissional, aumento dos níveis de stress, na diminuição da produtividade, elevado absentismo e intenção de abandonar o trabalho.

### **2.1. Como podem os contextos laborais promover as boas relações trabalho-família?**

Os estudos sobre as políticas e práticas organizacionais que promovem a melhoria da conciliação da vida profissional e familiar têm identificado, de um modo geral, tanto recursos sociais como organizacionais que fomentam a redução do conflito entre o exercício do papel profissional e a vida familiar. Apesar de algumas das estratégias e medidas organizacionais estarem associadas a especificidades dos contextos sociais e laborais, a verdade é que muitas delas, independentemente do contexto, são identificadas como promotoras de uma conciliação de papéis mais bem sucedida. Allen (2001) categoriza as políticas e práticas de conciliação trabalho-família da seguinte forma: a) acordos de trabalho flexível, que envolvem horário de trabalho flexível, semana de trabalho comprimida; trabalhar a partir de casa; e trabalho a tempo parcial (part-time); b) apoio no cuidado de dependentes que se traduz em subsídios de apoio à infância, equipamentos de infância no local de trabalho, serviços de informação sobre estes equipamentos, licenças de maternidade pagas, licenças de paternidade pagas e licenças para o cuidado de idosos. Para além destes aspectos a flexibilidade no local de trabalho enquanto característica da cultura organizacional que está frequentemente associada a sentimentos de autonomia e apoio, nomeadamente, para o cumprimento das obrigações familiares mereceu a atenção de alguns estudos. A possibilidade de exercer controlo sobre os horários de trabalho e uma cultura organizacional apoiante da família, diminui, de acordo com vários autores a percepção de conflito entre a vida profissional e a vida pessoal (Andrade, 2011; Byron, 2005; Greenhaus; Parasuraman; Granrose; Rabinowitz; Beutell, 1989). Num estudo realizado por Hill (2005) os contextos profissionais com maior

flexibilidade e possibilidade de controlo sobre os horários de trabalho surgiram associados não apenas a menores tensões percebidas pelos trabalhadores entre a profissão e a vida familiar como, também, a um aumento da satisfação profissional. Apesar destes resultados existe alguma controvérsia em termos dos efeitos, a longo prazo destas medidas. Os contextos sociais e políticos determinam, em geral, a disponibilidade de medidas de apoio à conciliação. Contudo, o uso efetivo destas medidas depende de muitos fatores nos quais se incluem os papéis de género. O estudo de Milkie e Peltola (1999) dá conta da realidade, para o contexto norte-americano, onde o recurso a horários de trabalho em tempo parcial, ou mesmo o abdicar temporária ou permanente da carreira profissional foram identificadas como estratégias usadas sobretudo pelas mulheres para melhor conciliar a vida profissional e familiar. Para o contexto nacional, também alguns estudos identificaram as cedências, ao nível profissional mas também ao nível familiar e pessoal como possível estratégia para conciliar papéis sendo esta estratégia mais usada por mulheres (Andrade, 2013; Matias; Andrade; Fontaine, 2012). De um modo mais geral, sem centrar a atenção nas diferenças de género um estudo realizado por Jacobs e Gerson (2004) revelou que os profissionais que escolheram reduzir o seu investimento profissional assumindo um horário de trabalho em tempo parcial, apesar de temporariamente, apresentaram dificuldades de progressão na carreira quando retomam a sua atividade profissional de acordo com os padrões que tinham anteriormente. Deste modo, muitas vezes as políticas de apoio à família, nas quais se incluem a possibilidade de redução de horários, podem ser percebidas como penalizadoras para o progresso e mesmo estabilidade profissional funcionando como fator de inibição, por parte dos trabalhadores, para o uso destas medidas.

A existência ou a perceção de existência de apoio por parte do supervisor no local de trabalho tem também sido identificada pela literatura como contribuindo positivamente para atenuar as consequências nefastas do stress profissional diminuindo, assim, o conflito do trabalho para a família. A importância do apoio percebido por parte da supervisão foi confirmada no estudo de Hill (2005) surgindo relacionado com menores perceções de conflito trabalho-família e níveis baixos de stress individual. Para além dos indivíduos, as organizações também beneficiam com a implementação de medidas que promovam a conciliação trabalho-família. O estudo de Allen (2001), ao analisar a perceção global dos

trabalhadores acerca do apoio à família disponibilizado pela organização revelou que os trabalhadores que percebiam menor apoio familiar, por parte da organização, revelavam menor compromisso organizacional e intenção de abandonar a organização. Um outro aspecto documentado pela literatura é a importância do desenvolvimento de infra estruturas de apoio à família, sendo que esta realidade se aplica essencialmente a organizações de grande dimensão (Guerreiro; Pereira, 2006). Destas podem destacar-se, por exemplo, a criação de serviços de acolhimento de crianças (Guerreiro; Pereira, 2006); o apoio na prestação de cuidados a idosos e ainda os incentivos (por exemplo, monetários ou dias de folga) para promover o envolvimento na parentalidade (Guerreiro; Pereira, 2006). Para além destas medidas também a organização do tempo de trabalho de acordo com as necessidades dos colaboradores (por exemplo, ajustamento do horário de trabalho, compensação das horas, concentração de horários, entre outras) são práticas que promovem de forma ativa a conciliação de papéis (Guerreiro; Pereira, 2006).

Contudo, alguns autores destacam que para que uma organização seja considerada como “amiga da família” não deve limitar-se a disponibilizar medidas que promovam a conciliação da vida profissional e a vida familiar. Deve, também, desenvolver um clima organizacional de apoio, de respeito pelas necessidades dos colaboradores possibilitando que estas medidas sejam efetivamente usadas pelos colaboradores combatendo os receios que daí possam advir (por exemplo, ser prejudicado na carreira por usufruir de uma licença) (Marshall; Barnett, 1994). A disponibilização de medidas de conciliação deve ser acompanhada por uma mudança organizacional que coloque a conciliação trabalho-família no quadro da cultura organizacional. Para ilustrar este pressuposto Allen (2001) encontrou, como previsto, uma relação entre uma cultura organizacional de apoio à conciliação de papéis e o uso das medidas disponibilizadas pela organização com um impacto positivo tanto nas variáveis da família como nas do trabalho (maior satisfação, maior produtividade, maior implicação afetiva e menor conflito trabalho-família). A autora mostrou, também, no seu estudo que a percepção da organização como apoiante se constitui como variável mediadora da relação entre a disponibilização das medidas de conciliação família-trabalho e as variáveis dependentes como o conflito trabalho-família, a implicação afetiva com a organização e a satisfação com o trabalho. O estudo de Allen (2001) mostra, assim,

que a disponibilização de medidas de conciliação de papéis por si só, não é uma estratégia que contribui para a conciliação trabalho-família, sendo necessário avaliar também a percepção global do colaborador sobre a organização como apoiante.

### **Reflexões finais**

As alterações do contexto laboral, nomeadamente a integração progressiva das mulheres no mercado de trabalho a tempo inteiro e o conseqüente aumento do número de famílias de duplo rendimento levaram a que o interesse pelas relações entre de papéis profissionais e familiares se transformasse em objeto de estudo das ciências sociais. O modelo familiar de famílias de duplo rendimento levou os cientistas sociais, numa primeira fase, a preocuparem-se com as possíveis conseqüências negativas da competição, sobretudo para as mulheres, da atividade profissional com a organização da vida familiar, tanto ao nível da execução das tarefas domésticas como do cuidado com os filhos. Este é, na verdade o objeto de estudo das primeiras investigações realizadas neste âmbito onde se destacam as repercussões negativas do conflito entre papéis familiares e profissionais, com especial incidência para o conflito de papéis sentido pelas mulheres. Posteriormente, os estudos apontaram para a necessidade de se considerar que os domínios profissionais e familiares 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. Nesta linha, surge uma nova vaga de estudos que se centra na identificação das influências culturais que orientam tanto a vida familiar como os contextos de trabalho e que tipificam as relações entre estes dois contextos de vida. De um modo geral, estes estudos confirmam a influência dos estereótipos de género tanto ao nível dos contextos profissionais, como no domínio familiar onde a persistência, mais ou menos generalizada, de modelos culturais que identificam a mulher com o seu papel na família e no lar acabam por gerar assimetrias na participação de homens e mulheres na vida familiar e tendem a sobrecarregar estas últimas, sobretudo em virtude da acumulação dos papéis profissionais e familiares.

A análise dos efeitos nefastos decorrentes das dificuldades de conciliar, de forma adequada, o trabalho com a vida familiar reportam-se a um conjunto de conseqüências que potenciam, também, um olhar sobre o modo como os contextos laborais podem

promover as boas relações trabalho-família. As consequências são também identificadas pela literatura que destaca não só os benefícios como as implicações positivas para o desenvolvimento de políticas sociais e organizacionais mais adaptadas e ajustadas às novas configurações familiares e às exigências do mercado de trabalho em constante mutação. Apesar da já longa tradição enquanto objeto de estudo das ciências sociais e humanas as relações entre trabalho e vida familiar permanecem com uma centralidade única no âmbito acadêmico mas também político e social.

## Referências

- 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 (1996) 411- 420.
- 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 (2000) 278-308.
- Andrade, C.; Bould, S. (2012). Child-care burden and intentions to have a second child: effects of perceived justice in the division of child-care. *International Review of Sociology*, 22, 1 (2012) 25-38.
- Andrade, C.; Mikula, G. (2014). Work-Family Conflict and Perceived Justice as Mediators of Outcomes of Women's Multiple Workload. *Marriage & Family Review*, 50, 3 (2014) 285-306.
- Andrade, C. (2011). *Work-Life Balance: Condições de trabalho facilitadoras da integração do papel profissional e familiar. Revista Exedra, Número Temático Comunicação nas Organizações*, (2011) 41-53.
- Andrade, C. (2013). *Relações trabalho-família e gênero: Caminhos para a conciliação*. Lisboa: Editora Coisas de Ler.
- 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 (2005) 132-146.
- Bedeian, A.; Burke, B.; Moffett, R. (1988). Outcomes of work-family conflict among married male and female professionals. *Journal of Management*, 14, 3 (1988) 475-491.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67 (2005) 169-198.
- Demerouti, E.; Bakker, A.; Schaufeli, W. (2005). *Spillover and crossover of exhaustion and life satisfaction among dual-earner parents. Journal of Vocational Behaviour*, 67 (2005) 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 (2000) 178-199.
- Edwards, J. (2001), Uncertainty and the rise of work-family dilemma. *Journal of Marriage and Family*, 63 (2001) 183-196.

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 (1992) 65-78.

Frone, M.; Yardley, J.; Markel, K. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50 (1997) 145- 167.

Greenhaus, J. H.; Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10 (1985) 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 (2001) 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 (1989) 133-153.

Grzywacz, J.; Marks, N. (2000a). Reconceptualizing the work-family interface: an ecological perspective on the correlates of positive and negative *spillover* between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 1 (2000) 111-126.

Guerreiro, M. D.; Pereira, I. (2006). *Responsabilidade social das empresas, igualdade e conciliação trabalho-família: Experiências do prémio igualdade é qualidade*. Lisboa: Editorial do Ministério da Educação.

Hill, J. (2005). Work-Family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26, 6 (2005) 793-819.

Jacobs, J. A.; Gerson, K. (2004). *The time divide: work, family and gender inequality*. Cambridge: Harvard University Press.

Kirchmeyer, C. (1992). Perceptions of nonwork-to-work *spillover*: challenging the common view of conflict-idden domain relationships. *Basic and Applied Psychology*, 13, 2 (1992) 231-249.

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 (1998) 139-149.

Marshall, N.; Barnett, R. (1993). Work-family strains and gains among two-earner couples. *Journal of Community Psychology*, 21 (1993) 64-78.

Matias, M.; Andrade, C.; Fontaine, A. M. (2012). The interplay of gender, work and family in Portuguese families. *Work, Organization, Labour and Globalization*, 6, 1 (2012) 11-26.

Matias, M.; Andrade, C.; Fontaine, A. M. (2011). Diferenças de género no conflito trabalho-família: Um estudo com famílias Portuguesas de duplo emprego com filhos em idade pré-escolar. *Psicologia*, XXV, 1 (2011) 9-32.

Milkie, M.; Peltola, P. (1999). Playing all the roles: gender and the work-family balancing act. *Journal of Marriage and Family*, 61 (1999) 476-490.

Near, J.; Rice, R.; Hunt, R. (1980). The relationship between work and nonwork domains: a review of empirical research. *Academy of Management Review*, 5, 3 (1980) 415-429.

Parasuraman, S.; Greenhaus, J. (2002). Toward reducing some critical gaps in work-family research. *Human Resource Management Review*, 12 (2002) 299-312.

Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work family interface and work, family and individual outcomes: an integrative model. *Journal of Family Issues*, 23, 1 (2002) 138-164.

---

<sup>1</sup> **Work-Life Balance: Demands, Resources and Reconciliation Strategies**

<sup>2</sup> Doutora.

Politécnico de Coimbra, Escola Superior de Educação (Portugal).

E-mail: mcandrade@esec.pt