



ISPA | Instituto Superior de Psicologia Aplicada

O EQUILÍBRIO ENTRE O TRABALHO E A  
VIDA PRIVADA – A ADEQUAÇÃO DAS  
PRÁTICAS ORGANIZACIONAIS ÀS  
NECESSIDADES DOS TRABALHADORES

MARIA INÊS RODRIGUES VICTOR

Orientador de Dissertação:

PROFESSORA DOUTORA TERESA D'OLIVEIRA

Coordenador de Seminário de Dissertação:

PROFESSORA DOUTORA TERESA D'OLIVEIRA

Tese submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de:  
MESTRE EM PSICOLOGIA SOCIAL E DAS ORGANIZAÇÕES

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação de Teresa d'Oliveira, apresentada no Instituto Superior de Psicologia Aplicada para obtenção de grau de Mestre na especialidade de Psicologia Social e das Organizações conforme o despacho da DGES, nº 19673/2006 publicado em Diário da República 2ª série de 23 de Março, 2007

## Agradecimentos

Agradeço em primeiro lugar à Professora Doutora Teresa d'Oliveira, minha orientadora, por partilhar das minhas opiniões em relação a alguns dos temas neste trabalho discutidos, por sempre me incentivar a estudá-los e pelo incentivo a procurarmos sempre satisfazer as nossas curiosidades.

Expresso os meus agradecimentos também ao Dr. José Silva, da Prosegur, sem o qual a realização deste trabalho não teria sido possível e também a todos os participantes do estudo.

Agradeço à minha família e aos meus pais, por acreditarem sempre em mim, pelos valores que me transmitiram, pela educação que me deram, mas acima de tudo pela educação que dão àqueles que do outro lado do mundo, nunca teriam a oportunidade de a ter de outra forma.

À minha irmã, e ao Bentley, que me acompanharam nos momentos de desespero.

Agradeço ao Gonçalo, inesgotável nas suas palavras, que faz com que, ainda mais, as minhas pareçam insuficientes para agradecer tudo o que quero.

Às minhas amigas, que tornaram os meus anos de faculdade nos melhores da minha vida, para as Ritas, para as que mudam de nome, para as que são iguaizinhas a mim, para a que é diferente, para as que voam, para as que andam a pé, para as das ilhas, para as do continente, para todas.

Agradeço também aos bons Professores que tive a sorte de ter nestes anos, acima de tudo àqueles que me fizeram querer ser mais e melhor.

E se agradecer aos amigos é importante, é ainda mais importante agradecer aqueles que sem o ser, não hesitaram em ajudar-me. Ao João e ao Baltazar, obrigada.

## Resumo

O presente estudo teve como objectivo principal caracterizar a Percepção da Existência de Práticas de Conciliação trabalho vida privada, sua Frequência de Utilização, Importância Percebida e o Conflito Trabalho Vida Privada, experienciado pelos 92 colaboradores da amostra. Estudaram-se as relações entre estas variáveis e averiguaram-se ainda a existência de diferenças significativas relativamente às variáveis idade, género, estado civil, número de filhos, antiguidade na empresa e função. Averiguou-se a opinião dos trabalhadores relativamente aos benefícios destas práticas para os indivíduos e organização, bem como razões que podem levar à não utilização das práticas disponíveis, e ainda que outras práticas considerariam importante serem disponibilizadas. Pretendeu-se ainda estudar a definição dos trabalhadores de “vida privada”.

A Importância Percebida das práticas, é no geral elevada, mas a Frequência de Utilização e os níveis de Conflito Trabalho – Vida Privada são bastante reduzidos.

De um modo geral, não foram encontradas diferenças significativas nas variáveis sócio-demográficas em estudo, com excepção da função, onde as funções de chefia ou supervisão apresentam médias mais elevadas relativamente à importância percebida, frequência de utilização das práticas e interferências entre o trabalho e a vida privada.

Os modelos preditivos concluem que a associação mais relevante se verifica entre a Importância Percebida e o Conflito, sendo positiva. Identificaram-se como razões que os colaboradores têm para não utilizar as práticas disponíveis, o desconhecimento das mesmas, o desinteresse e a falta de tempo.

A análise de conteúdo efectuada levanta ainda questões sobre a necessidade dos trabalhadores de terem tempo para usufruir das práticas existentes e para estabelecerem um melhor equilíbrio entre o trabalho e a vida privada.

**Palavras – Chave:** Práticas; Conflito; Trabalho; Vida Privada

## Abstract

The central aim of the present study is to characterize the Perceived Availability of Work-Life Balance Initiatives, their Frequency of Use, Perceived Importance and Work-to-Life Conflict, as experienced by the 92 workers included in the sample. We studied the relation between the above mentioned variables and investigated the existence of significant differences concerning other variables such as age, gender, marital status, number of children, tenure and job description. We studied the opinion of workers concerning the benefits resulting from said initiatives, both for individuals and for the organization, as well as the reasons than can lead workers to not employ available initiatives. We also aimed at defining what other organizational initiatives the firm should make available. Finally, we were also interested in the notion of “private life” as defined by workers themselves.

Perceived Importance of Initiatives, as reported by workers, is generally high, but Frequency of Use is rather low, as are the levels of Work-to-Family Conflict.

No significant differences were found, in general terms, concerning the socio-demographic variables of the study. The exception is job description, as workers responsible for leading or supervising others present higher average figures in Perceived Importance, Interferences between work and non work and Frequency of Use of Initiatives.

Predictive models indicate that the most relevant association is that between Perceived Importance and Conflict, there being a positive correlation. We identified as possible reasons not to take advantage of currently available initiatives, the unawareness, low interest and lack of time.

Content analysis confirmed raised questions about the need of time for workers to enjoy existing initiatives and to establish a better balance between work and private life.

**Key – words:** Practices; Conflict; Work; Life

## Índice

<b>Introdução</b> .....	12
Equilíbrio entre o trabalho e a vida privada.....	13
Mudanças demográficas.....	15
Abordagens ao equilíbrio trabalho-vida privada.....	17
Promoção do equilíbrio.....	21
Formulação do problema.....	26
<b>Método</b> .....	30
Participantes.....	30
Tipo de Estudo.....	31
Variáveis.....	31
Instrumento.....	32
Dimensão I – Práticas de conciliação Trabalho – Vida Privada.....	32
Dimensão II – Conflito Trabalho – Vida Privada.....	33
Dimensão III – Questões de resposta aberta.....	34
Procedimento.....	34
<b>Resultados</b> .....	36
Qualidades métricas do instrumento.....	36
Sensibilidade.....	37
Fidelidade.....	46
Validade.....	50
Estatística Descritiva.....	54
Estudo das diferenças nas variáveis Conflito, Frequência de Utilização, Importância Percebida e Percepção da Existência relativamente às variáveis sócio-demográficas em estudo.....	60
Regressão múltipla.....	64
Análise de Conteúdo.....	74
<b>Discussão e Conclusões</b> .....	82
<b>Referências</b> .....	86

## Índice de Tabelas

Tabela 1: Indicadores sociais de Portugal. Fonte: INE.....	15
Tabela 2. Valores de Assimetria e de Curtose para a escala Frequência de Utilização das Práticas de Conciliação Trabalho-Vida Privada.....	38
Tabela 3. Teste de Normalidade para a escala Frequência de Utilização das Práticas de Conciliação Trabalho-Vida Privada. ....	39
Tabela 4. Valores de Assimetria e de Curtose para a escala Percepção da Existência das Práticas de Conciliação Trabalho-Vida Privada.....	39
Tabela 5. Teste de Normalidade para a escala Percepção da Existência das Práticas de Conciliação Trabalho-Vida Privada. ....	40
Tabela 6. Valores de assimetria e de Curtose para a escala de Importância Percebida das Práticas de Conciliação Trabalho-Vida Privada .....	41
Tabela 7. Teste de Normalidade para a escala de Importância Percebida das Práticas de Conciliação Trabalho-Vida Privada.....	41
Tabela 8. Valores de Assimetria e de Curtose para a escala total de Conflito entre o trabalho e a Vida Privada.....	42
Tabela 9. Teste de Normalidade para a escala de Conflito Trabalho-Vida Privada.....	42
Tabela 10. Valores de assimetria e de Curtose para o factor 1 da escala de Conflito: consequências do trabalho na vida privada.....	43
Tabela 11. Teste de Normalidade para o factor 1 da escala de Conflito: consequências do trabalho na vida privada .....	44
Tabela 12. Valores de assimetria e de Curtose para o factor factor 2 da escala de Conflito: Interferências entre o Trabalho e a Vida Privada .....	44
Tabela 13. Teste de Normalidade para o factor factor 2 da escala de Conflito: Interferências entre o Trabalho e a Vida Privada .....	45
Tabela 14. Valores de assimetria e de curtose para o factor 3 da escala de Conflito: Tempo para os Outros .....	46
Tabela 15. . Teste de Normalidade para o factor Tempo para os Outros da escala de Conflito entre o trabalho e a Vida Privada .....	46
Tabela 16. Coeficiente Alpha para a Frequência de Utilização das Práticas existentes na organização .....	47

Tabela 17. Coeficiente Alpha para a totalidade da escala de Frequência de Utilização das Práticas .....	47
Tabela 18. Coeficiente Alpha para a escala de Importância Percebida .....	47
Tabela 19. Coeficiente Alpha para a escala de Conflito .....	48
Tabela 20. Valores de correlações item-total e Valores alpha para cada item caso fossem eliminados para todos os itens da escala de conflito .....	48
Tabela 21. Coeficiente Alpha de Cronbach para a escala do Conflito .....	49
Tabela 22. Coeficiente Alpha de Cronbach para as sub-escalas do Conflito Trabalho-Vida Privada .....	49
Tabela 23: Coeficiente Alpha para a escala de Percepção da Existência das práticas de conciliação trabalho-vida privada .....	49
Tabela 24. Valor de KMO e teste de esfericidade de Bartlett para a escala de Importância Percebida das práticas de conciliação trabalho-vida privada.....	51
Tabela 25. Valor de KMO e teste de esfericidade de Bartlett para a escala de Conflito Trabalho-Vida Privada.....	51
Tabela 26. Resultados da extracção dos componentes principais da escala de Conflito ...	51
Tabela 27: Saturação dos itens nos factores após rotação factorial .....	52
Tabela 28. Valor de KMO e teste de esfericidade de Bartlett para a escala de Conflito Trabalho-Vida Privada .....	52
Tabela 29. Resultados da extracção dos componentes principais da escala de Conflito .....	53
Tabela 30. Saturação dos itens nos factores após rotação factorial .....	53
Tabela 31. Estatística descritiva da escala Frequência de Utilização das Práticas de Conciliação Trabalho-Vida Privada para as práticas de conciliação incorporadas no questionário .....	55
Tabela 32. Percentagens da variável Percepção da existência das Práticas de Conciliação Trabalho-Vida Privada para as práticas existentes na organização .....	57
Tabela 33. Percentagens da variável Percepção da Existência das Práticas de Conciliação Trabalho-Vida Privada para as práticas inexistentes na organização.....	58
Tabela 34. Estatística descritiva da escala Importância Percebida das Práticas de Conciliação Trabalho-Vida Privada.....	59
Tabela 35. Testes Wilcoxon Mann Whitney para a variável Frequência de Utilização ....	61

Tabela 36. Diferenças entre os grupos segundo as variáveis gênero e função .....	61
Tabela 37. Teste Wilcoxon Mann Whitney para a variável Frequência de Utilização.....	62
Tabela 38. Testes t segundo a variável Importância Percebida .....	62
Tabela 39 Diferença entre os grupos segundo a variável função .....	62
Tabela 40. Testes M de Box à homogeneidade das matrizes de covariância .....	63
Tabela 41. Testes MANOVA para a os três factores da variável Conflito Trabalho Vida Privada .....	63
Tabela 42. Testes Wilcoxon Mann Whitney para a variável Função .....	64
Tabela 43. Teste de Normalidade aos resíduos do Factor 1: Consequências do trabalho na vida privada .....	66
Tabela 44. Resultados para a Regressão Linear Múltipla do Factor 1: Consequências do trabalho na vida privada (A).....	67
Tabela 45. Resultados para a Regressão Linear Múltipla do Factor 1: Consequências do trabalho na vida privada (B).....	67
Tabela 46. Resultados para a Regressão Linear Múltipla do Factor 1: Consequências do trabalho na vida privada (C).....	67
Tabela 47. Teste de Normalidade aos resíduos do Factor 2: Interferências entre o trabalho e a vida privada.....	69
Tabela 48. Resultados para a Regressão Linear Múltipla do Factor 2: Interferências entre o trabalho e a vida privada (A).....	70
Tabela 49. Resultados para a Regressão Linear Múltipla do Factor 2: Interferências entre o trabalho e a vida privada (B).....	70
Tabela 50. Resultados para a Regressão Linear Múltipla do Factor 2: Interferências entre o trabalho e a vida privada (C) .....	70
Tabela 51. Categorias Teste de Normalidade aos resíduos da variável Conflito Trabalho-Vida Privada .....	73
Tabela 52. Resultados para a Regressão Linear Múltipla do Conflito Trabalho-Vida Privada (A).....	73
Tabela 53 Resultados para a Regressão Linear Múltipla do Conflito Trabalho-Vida Privada (B).....	73
Tabela 54. Resultados para a Regressão Linear Múltipla do Conflito Trabalho-Vida Privada (C).....	73
Tabela 55. Tabela de frequências de categorias e sub-categorias.....	76

Tabela 56. Categorias mais referidas nas perguntas de resposta aberta.....	76
Tabela 57. Resultados Análise de conteúdo relativa a outras práticas importantes.....	78
Tabela 58. Análise de conteúdo relativa aos benefícios das práticas para os colaboradores e para a organização .....	79
Tabela 59. Análise de conteúdo relativa às razões que podem levar os colaboradores a não usufruir das práticas disponíveis na organização .....	80
Tabela 60. Análise de conteúdo relativa à definição de vida privada .....	81

### **Índice de Figuras**

Figura 1. Histograma, com apresentação da curva normal, para a escala de Frequência de Utilização das Práticas de conciliação Trabalho-Vida Privada.....	38
Figura 2. Histograma, com apresentação da curva normal, para a escala da Percepção da Existência de Práticas de Conciliação Trabalho-Vida Privada.....	39
Figura 3 Histograma, com apresentação da curva normal, para a escala de Importância Percebida das Práticas de Conciliação Trabalho-Vida Privada .....	40
Figura 4. Histograma, com apresentação da curva normal, para a escala total de Conflito entre o Trabalho e a Vida Privada.....	42
Figura 5. Histograma, com apresentação da curva normal, para o factor 1 da escala de Conflito: consequências do trabalho na vida privada.....	43
Figura 6. Histograma, com apresentação da curva normal, para o factor 2 da escala de Conflito: Interferências entre o Trabalho e a Vida Privada .....	44
Figura 7. Histograma, com apresentação da curva normal, para o factor 3 da escala de Conflito: Tempo para os Outros da escala de Conflito entre o trabalho e a Vida Privada..	45
Figura 8. Caixa de bigodes para a variável Factor 1: Consequências do Trabalho na Vida Privada.....	65
Figura 9. Gráfico da homogeneidade de variância dos resíduos para o Factor 1: Consequências do trabalho na vida privada.....	66
Figura 10. Caixa de bigodes para a variável Factor 2: Interferências entre o trabalho e a vida privada.....	68
Figura 11. Gráfico da homogeneidade de variância dos resíduos para o Factor 2: Interferências entre o trabalho e a vida privada.....	69
Figura 12. Caixa de bigodes para a variável Factor 3: Tempo para os outros .....	71

Figura 13. Caixa de bigodes para a variável Conflito Trabalho Vida-Privada .....	72
Figura 14. Gráfico da homogeneidade de variância dos resíduos para o Conflito Trabalho Vida Privada .....	72

### **Índice de anexos**

Anexo A: Questionário Utilizado.....	89
Anexo B: Sensibilidade.....	97
Anexo C: Fidelidade.....	102
Anexo D: Validade.....	104
Anexo E: Análise de Conteúdo.....	107

## Introdução

O equilíbrio entre o trabalho e a vida privada (*Work-life balance*) é definido pela *Work Foundation* como “o indivíduo ter uma medida de controlo sobre quando, como e onde trabalha. É alcançado, quando o direito do indivíduo a uma vida preenchida dentro e fora do trabalho pago, é por norma aceite e respeitado, para mútuo benefício do indivíduo, do trabalho e da sociedade” (citado por Green, 2004).

Este conceito tem sido muito estudado na última década (e.g. Lewis, 2003; Haworth e Lewis, 2005; Sturges e Guest, 2004; Higgins e Duxbury (2005); Ransome, 2007) mas está historicamente ligado ao conceito de equilíbrio trabalho-família. Devido às mudanças sociais e económicas como a diminuição da taxa de natalidade, o aumento da idade média ao casamento, o aumento do número de divórcios e a diminuição do número de casamentos, existe um número cada vez maior de pessoas sozinhas ou sem responsabilidades familiares, provocando uma evolução do conceito equilíbrio trabalho-família para equilíbrio trabalho-vida privada, afectando naturalmente também as próprias práticas que existem, dado que estas se vão tornando desajustadas das necessidades dos trabalhadores. No entanto, quando nos questionamos acerca do aumento do número de pessoas sozinhas, ou sem responsabilidades familiares, é inevitável que surjam também novas questões. Não terão estas direito a tempo para si próprias? E mesmo aqueles que têm responsabilidades familiares, não têm também esse direito? Ransome (2007) afirma que o equilíbrio entre o trabalho e a vida privada não se prende exclusivamente com o cuidado com descendentes dependentes, mas também com as necessidades do indivíduo de prazer, lazer e divertimento e com o trabalho não remunerado, que inclui todas as tarefas que o indivíduo tem de fazer na sua vida privada que não estão directamente relacionadas com o seu emprego. Também em Portugal se faz notar a importância dos estudos do equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal. Ramos (2000), refere que os Portugueses afirmam que gostariam de gastar mais tempo com os amigos e os tempos livres do que aquele que gastam actualmente. Após uma revisão crítica da literatura evidencia-se assim a importância de alargar os estudos relativos ao equilíbrio entre o trabalho e a vida privada, estudando o direito de cada um passar tempo com aquilo que gosta de fazer, tempo esse que não tem de ser necessariamente dedicado à família.

Surge assim às empresas a eventual necessidade de reformular as suas práticas de gestão de recursos humanos, alargando-as de modo a abranger as necessidades de todos os trabalhadores. Kossek e Hammer (2008) afirmam que as organizações só têm a ganhar ao aplicar

e incentivar o uso das iniciativas de conciliação para aos seus trabalhadores, pois estas estimulam a motivação dos empregados e diminuem o risco de problemas de saúde que podem ter custos elevados.

Nesse sentido, já existem algumas práticas de conciliação nas empresas, muitas delas obrigatórias por lei, que permitem que o trabalhador dedique mais tempo à sua vida privada. No entanto, parece-nos importante descentrarmos da existência das práticas em si e questionarmos se essa existência será suficiente ou se terá sequer algum efeito se não forem estudadas também a importância que os trabalhadores atribuem a essas mesmas práticas, se têm conhecimento da sua existência e se se sentem confortáveis ao usufruir das mesmas.

Surgem assim questões que naturalmente se reflectem no objecto de estudo deste trabalho, como por exemplo o facto de o conceito de *Best Place to Work* se centrar numa contabilização do número de políticas existentes, independentemente de serem utilizadas ou não, não dando relevo às necessidades reais dos trabalhadores, adoptando assim uma perspectiva quantitativa das políticas, em detrimento de uma também necessária visão qualitativa das mesmas. Surge assim pois, um paradigma de avaliação e ponderação relativamente ao que se faz em prol de quem compõe as empresas, desde a unidade base à unidade de gestão e decisão, das quais o reflexo é uma questão, que se opõe a este mesmo modelo de práticas e avaliação das mesmas. Será que existe realmente um ajuste entre aquilo que as pessoas necessitam e prezam e aquilo que lhes é disponibilizado?

Após a realização de um estudo que tenha em conta este tipo de questões, a empresa poderá reflectir sobre quais as práticas mais valorizadas pelos trabalhadores, e de que forma os trabalhadores manifestam o significado do tão falado equilíbrio entre o trabalho e a vida privada, de modo a que cada vez mais e de melhor forma, as necessidades de uma empresa e dos seus trabalhadores, possam coincidir.

## **Equilíbrio entre o trabalho e a vida privada**

Desde o início dos anos 70 até aos anos 90, os investigadores dedicaram-se ao estudo do conflito trabalho-família.

Necessariamente, para existir uma definição de conflito entre o trabalho e a família, deve também existir uma definição e procura de um estado que harmonize esta dicotomia; assim, o equilíbrio trabalho-família é definido por Frone (2003) como a ausência de conflito ou interferência entre os papéis no trabalho e na vida familiar. Sturges e Guest (2004) definem o

equilíbrio trabalho-família como a satisfação e o bom funcionamento no trabalho e fora dele, com um mínimo de conflito inter-papéis. No mesmo estudo, os autores afirmam também que esse equilíbrio é caracterizado pela ausência de níveis de conflito inaceitáveis entre as exigências familiares e não familiares.

No final dos anos 90, o termo é alterado para conflito entre o trabalho e a vida privada, em reconhecimento do facto de que as responsabilidades dos empregados que não são relacionadas com o trabalho podem assumir diversas formas, incluindo o trabalho voluntário e a educação, bem como o cuidado de crianças ou de dependentes idosos (Duxbury e Higgins, 2001). Neste sentido, Lewis et al. (2000), citado por Lewis, (2003) afirma que o termo trabalho-vida privada, emergiu e substituiu as discussões entre o trabalho e a família. Assim, tinha-se como objectivo que os debates passassem a ser mais neutros em relação ao género e mais inclusivos, tendo em conta as necessidades dos homens e das mulheres, daqueles com responsabilidades familiares para além dos filhos e ainda daqueles sem responsabilidades familiares, que simplesmente querem ter uma vida para além do trabalho.

Ao conceito de equilíbrio entre o trabalho e a vida privada, associa-se um outro, o de conflito trabalho-vida privada, que expressa o oposto. Segundo Higgins e Duxbury (2005) o conceito de conflito entre o trabalho a vida privada, parte do pressuposto de que cada indivíduo desempenha vários papéis na sua vida, sendo que cada um destes papéis implica o investimento de tempo, energia e empenho. O que fará com que as quantidades destes recursos disponíveis para os outros papéis sejam menores. De certa forma, a procura e necessidade de um equilíbrio surgem quase que naturalmente, dado que a existência de um conflito proporciona variadas situações que podem eventualmente prejudicar os interesses de uma empresa, bem como do indivíduo que nela trabalha, a nível profissional e pessoal. Como afirma Frone (2003) o desequilíbrio dos papéis sociais pode influenciar a saúde e o bem-estar dos indivíduos. Ou seja, é na ausência do equilíbrio que se formam circunstâncias passíveis de influenciar negativamente os vários espectros do trabalho e/ou vida pessoal.

De forma a entender a evolução destes conceitos, é necessário compreender de que forma eles se manifestam, como é que se gera um conflito e a que é que este se pode dever. Uma das perspectivas largamente aceites é a de que, embora o conflito pudesse ter estado sempre presente, dadas as necessidades individuais de quem trabalha, este foi de certa forma catalisado por mudanças demográficas que ocorreram no decorrer do século passado. Como explicam

vários autores (Bond, Galinsky e Swanberg, 1998; Ferber, O'Farrell, e Allen, 1991, citados por Frone 2003) algumas destas mudanças manifestam-se em variados aspectos como: as mudanças estruturais nas famílias, a proporção de mulheres a trabalhar, o aumento do número de divórcios, o aumento da esperança média de vida, o maior número de famílias com ambos os progenitores a trabalhar e o aumento do número famílias com necessidades de cuidados especiais para crianças e idosos. Pode-se então constatar que há uma variedade de situações a ter em conta quando indagamos acerca dos conflitos entre o trabalho e a vida pessoal. Mais especificamente, de seguida, será abordada a forma como algumas mudanças demográficas se fizeram notar em Portugal.

### Mudanças demográficas

No nosso país, têm sido registadas algumas mudanças sócio-demográficas que realçam a importância da reformulação do tema do equilíbrio entre o trabalho e a vida privada. Algumas delas encontram-se esquematizadas na seguinte tabela, com dados provenientes do Instituto Nacional de Estatística (INE), que esquematiza alguns indicadores sociais de Portugal e a sua comparação entre o ano 2000 e o ano de 2008, a qual permite ainda identificar algumas variáveis importantes para o estudo.

	Unidade	2000	2008
Taxa de natalidade	Nados vivos por 1000 habitantes	11,7	9,8
Esperança média de vida	Anos	76,05	78,70
Índice de dependência (ind. dos 0-14 e com +65 por ind. dos 15-64)	%	48	49,1
Famílias com uma pessoa	Nº	533 658	683 491
Casais sem filhos	Nº	714 789	874 981
Casamentos	Nº	63 752	43 228
Idade média ao casamento	Anos	28,1	31,35
Idade média da mulher ao nascimento do primeiro filho	Anos	26,5	28,4
Divórcios	Nº	18 851	26 885
Mulheres na população activa	Nº Milhares	2 330,5	2 633,4

*Tabela 1: Indicadores sociais de Portugal. Fonte: INE*

Nos índices sociais apresentados na tabela destacam-se: diminuição da taxa de natalidade, aumento do número de casais sem filhos, aumento do número de pessoas a viverem sozinhas, aumento da idade da mulher aquando o nascimento do primeiro filho, aumento da idade média

ao casamento, diminuição do número de casamentos e aumento da taxa de divórcios. Estas alterações traduzem-se no aumento do número de pessoas sós, aumento do número de casais sem responsabilidades relacionadas com os filhos e conseqüentemente num aumento do número de pessoas aparentemente sem responsabilidades familiares. Factores estes que realçam a importância do estudo do conflito entre o trabalho e a vida privada, não relacionado com a família.

Por outro lado, o aumento da esperança média de vida, o aumento do número de dependentes e o maior número de mulheres na população activa traduz-se num aumento das responsabilidades na vida pessoal e conseqüentemente num factor de aumento do conflito entre o trabalho e a vida pessoal. Estas mudanças apontam no sentido de uma eventual pertinência em estudar as diferenças no que diz respeito às variáveis sócio-demográficas.

Lewis (2003) afirma que as mulheres, especialmente aquelas que têm responsabilidades familiares, têm menos tempo livre do que os homens para a sua vida privada que não está relacionada com a família. Haworth e Lewis (2005) ainda no que diz respeito às diferenças entre os géneros, afirmam que quando tanto o homem como a mulher trabalham, as mulheres têm uma contribuição significativamente maior nas tarefas domésticas, e que os homens têm mais facilidade em preservar o tempo dedicado ao seu lazer, pelo que será de averiguar se o mesmo se verifica no presente estudo. No que respeita às práticas de conciliação, Frone e Yardley (1996), concluem que existem diferenças entre os géneros no que diz respeito à importância percebida das mesmas práticas, sendo que no referido estudo, as práticas avaliadas dizem respeito à conciliação entre o trabalho e a família. Esta resposta abre então a questão, será que o mesmo se verifica relativamente às práticas que não se prendem exclusivamente com a família?

Com uma maior expressão no mercado de trabalho, as mulheres passaram assim a deixar de desempenhar só o papel de donas de casa para terem também elas uma vida laboral activa, o que lhes coloca limites no desempenho do seu papel na vida familiar. O crescente número de mulheres inseridas no mercado de trabalho leva ainda a uma alteração no papel do homem em casa, pois fica com responsabilidades acrescidas (Higgins, Duxbury e Irving, 1992). Particularmente, no que se refere às mulheres e à quantidade de práticas de conciliação entre o trabalho e a vida privada das quais usufruem dentro das que lhes são disponibilizadas pelas empresas onde trabalham, Smith e Gardner (2007) afirmam que, por comparação com os trabalhadores do sexo masculino (média = 2,9), as mulheres (média = 4,3) utilizam um maior número de práticas. No entanto ao olhar atentamente ao que se referem exactamente estas

práticas, verifica-se que a maior diferença de médias se verifica na utilização da licença de maternidade e nos acordos de trabalho flexível, apontando no mesmo sentido do que afirmam Dulk e Peper (2007). Emerge então como pertinente a questão de que existindo estas diferenças entre os géneros, nas práticas relacionadas com a família, se o mesmo se poderá verificar quando abordadas práticas não relacionadas com a família. Ainda relativamente às diferenças entre os géneros, (Russell, O'Connell, e McGinnity, 2009) referem que no que concerne aos níveis de conflito trabalho-vida privada, este é mais elevado para as mulheres, por comparação com os homens, independentemente das características organizacionais e horário de trabalho.

Ackers e El-Sawad (2006) chamam também a atenção para o facto de que a sociedade está a mudar, com as pessoas a começarem a constituir famílias cada vez mais tarde, o que se traduz num maior número de pessoas em idade activa sem responsabilidades familiares, mas que devem ter igualmente direito a equilíbrio entre o trabalho e a vida privada.

Higgins e Duxbury (2001) falam de um aumento do conflito entre o trabalho e a família na última década e de uma degradação na qualidade do trabalho, afirmando que as pessoas trabalham cada vez mais horas, tirando assim tempo às outras actividades. Os mesmos autores em 2005 referem um grande aumento na quantidade de tempo que as pessoas passam no trabalho, ao longo da última década.

Frone e Yardley (1996) num estudo que tem conta a variável demográfica que se refere ao número de filhos e necessidades parentais, concluem que quanto maior é a exigência parental relativamente à educação dos filhos, maior é a necessidade que os indivíduos têm de poder usufruir de práticas de conciliação, no entanto, o estudo em questão é relativo a práticas de conciliação que incluem também práticas relacionadas com a família.

### **Abordagens ao equilíbrio trabalho-vida privada**

O tema do equilíbrio trabalho-vida privada é um tema que abrange várias questões e cujos limites não estão ainda muito claros, pelo que dá origem a vários tipos de abordagens, relacionadas nomeadamente com o lazer e o *workaholism*. De seguida apresentam-se algumas das abordagens existentes, relativamente ao tema, com especial enfoque na temática do conflito trabalho - vida privada.

Lewis (2003) considera nos seus estudos o trabalho como o trabalho remunerado, o emprego. No entanto, chama a atenção para o facto de este se estar a tornar cada vez mais

entusiasmante, o que leva a que as fronteiras entre o trabalho e o lazer estejam cada vez mais indistintas. A mesma autora refere que o trabalho é frequentemente definido como “tempo obrigatório”, quer seja remunerado ou não.

Para Ransome (2007) o trabalho no termo equilíbrio trabalho-vida pessoal refere-se a todo o trabalho remunerado. O autor define a vida pessoal como sendo todas as coisas que não impliquem o trabalho remunerado, incluindo todas as actividades de manutenção e preocupações domésticas.

No entanto, alguns outros autores consideram que deve ainda existir uma terceira definição para além dos termos trabalho e vida privada, que é a definição de lazer, enquadrada na noção de vida pessoal e que para Ransome (2007), diz respeito a actividades que, mesmo tendo lugar no espaço físico da casa, não são efectuadas directamente para responderem a necessidades básicas dos membros da família, mas a desejos pessoais do indivíduo para a sua própria satisfação e entretenimento, como sendo o trabalho voluntário.

Para Lewis (2003) lazer é por sua vez a antítese do trabalho. A autora considera o lazer como o tempo gasto em actividades não obrigatórias, escolhidas livremente, de motivação intrínseca, isto é, actividades de livre-escolha. A mesma autora, em 2005, fala do lazer como sendo o tempo que não é ocupado por trabalho pago, trabalho não pago e obrigações ou tarefas de índole pessoal. Segundo o mesmo estudo, foi demonstrado que a participação em actividades de lazer, quer sejam físicas ou não, é determinante na redução da depressão e ansiedade, produção de estados de espírito positivos e aumento da auto-estima e auto-conceito, facilitadores das interacções sociais. Em suma, traduz-se num aumento generalizado do bem-estar psicológico, da satisfação geral com a vida e melhoramento do funcionamento cognitivo.

No entanto, é também relevante salientar a importância que o trabalho tem para o indivíduo, na medida em que desempenha um papel fundamental na vida dos indivíduos e que dele se podem retirar vários tipos de recompensas para além do dinheiro, como a sociabilização com outras pessoas, o prestígio e estatuto social a ele associado e a valorização pessoal por lhes aumentar a auto-estima, realização pessoal e identidade (Ramos, 2000).

Barnes *et al* (2004, citado por por Haworth e Lewis, 2005) sugerem que um grande número de pessoas, especialmente aquelas com empregos mais qualificados, preferem não deixar

completamente o trabalho aquando da idade da reforma, querendo no entanto reduzir o seu horário de trabalho. Deste modo, os indivíduos afirmam a sua necessidade de combinar equilibradamente os domínios do trabalho e da vida privada, ambos centrais para a sua vida.

Comprovada a importância do valor do trabalho para os indivíduos, surgiu o debate sobre até que ponto a centralidade do trabalho na vida das pessoas é explicada por uma escolha autónoma e pessoal, uma vez que o trabalho se transformou numa fonte de reconhecimento e de status e numa fuga aos problemas de casa. Trabalhar durante muitas horas tornou-se assim uma afirmação da identidade profissional resultando muitas vezes num “*workaholism*” (Lewis, 2003).

Com a evolução das perspectivas surgiram novas formas de olhar estas questões. Nas abordagens contemporâneas, já não se verifica uma divisão clara entre os domínios do trabalho e do não-trabalho. Lewis (2003) fala de uma intensificação da carga de trabalho e do prolongamento dos horários, levantando questões sobre se é possível alcançar o sucesso sem sacrificar a vida pessoal. Por sua vez, Smith e Gardner (2007) afirmam que os trabalhadores que percebem um maior risco para a sua carreira por usufruírem das iniciativas de conciliação entre o trabalho e a vida privada e que experienciam maiores níveis de exigência relativamente ao seu tempo, utilizam menos iniciativas e apresentam maiores níveis de conflito entre o seu trabalho e a vida privada, assumindo um menor compromisso com a organização.

Os estudos realizados por Sturges e Guest (2001) apontam no sentido de que o número de horas trabalhadas está relacionado com os níveis de conflito trabalho-vida pessoal e referem igualmente que as pessoas mais novas não só dão mais importância ao equilíbrio trabalho-vida pessoal do que as gerações anteriores, como também estão mais interessados em ter uma carreira que mantenha esse equilíbrio do que numa carreira de grande sucesso. No entanto os estudos de Smith e Gardner (2007) não confirmam estes resultados, ou seja, não encontram diferenças significativas em relação à idade nem no que diz respeito ao uso de práticas de conciliação.

Sturges e Guest (2001) afirmam ainda que o número de horas de trabalho contribui directamente para sentimentos de conflito entre o trabalho e a vida privada, que o grau de conflito reportado pelos indivíduos também é susceptível de ser afectado pelas suas atitudes em relação à sua vida fora do trabalho e que uma cultura organizacional que apoia mais os trabalhadores também pode reduzir o nível de conflito.

Smith e Gardner (2007), estudaram o impacto do número de anos de trabalho no uso das práticas de conciliação entre o trabalho e a vida privada, indicando que o número de anos de

trabalho não está relacionado significativamente com o uso das práticas de conciliação nem com a percepção da existência das mesmas, apesar de como indicam os autores, se esperarem os resultados contrários. Isto deve-se à noção de que, os trabalhadores que se encontram há mais tempo na empresa, deviam à partida ter um maior e melhor conhecimento das práticas existentes e disponíveis.

Outro factor que salta à vista na literatura, prende-se com o apoio que as chefias prestam aos trabalhadores. Relativamente a este assunto, Thompson *et al* (1999) concluem que o suporte das chefias é o melhor preditor do uso de práticas de conciliação trabalho – vida privada. O apoio destas chefias, de acordo com o estudo, pode então influenciar o uso das iniciativas disponíveis ou, providenciar a flexibilidade necessária aos trabalhadores para equilibrarem o trabalho e a vida privada. Smith e Gardner (2007), afirmam ainda que o suporte das chefias está relacionado com a diminuição dos níveis de conflito entre o trabalho e a família, bem como uma menor noção de riscos em termos de carreira profissional para os trabalhadores.

O'Driscoll, et al. (2003) estudam o mesmo tema e concluem que os trabalhadores que ocupam funções mais elevadas na hierarquia das empresas, apresentam níveis de conflito entre o trabalho e a família mais reduzidos, apresentando duas explicações para este facto. Por um lado, os autores afirmam que os trabalhadores que ocupam funções de chefia podem ter mais recursos financeiros para suportarem certo tipo de apoio aos familiares, por outro lado, apontam também como explicação possível o facto de estes indivíduos terem um maior controlo sobre o seu horário e o seu trabalho, o que lhes poderá assim permitir uma maior flexibilidade para equilibrarem os diferentes domínios da sua vida.

No entanto, os mesmo autores encontram ainda diferenças entre as funções de chefia e não chefia no que diz respeito ao uso formal das iniciativas organizacionais, concluindo que os trabalhadores que ocupam posições de chefia utilizam menos as práticas disponíveis na empresa.. Estes autores adiantam como possível explicação o facto destes trabalhadores terem exigências laborais mais elevadas, mas adiantam também a possibilidade de estes não se sentirem confortáveis ao fazer uso destas políticas, uma vez que a organização espera uma grande devoção destes trabalhadores à empresa.

Tendo em conta os estudos acima referidos, pareceu-nos relevante estudar a existência de diferenças ao nível da função, ou seja, trabalhadores que ocupassem lugares de chefia e trabalhadores que não ocupassem lugares de chefia.

## Promoção do equilíbrio

Como referimos anteriormente, o equilíbrio trabalho-vida privada é definido por Frone (2003), como a ausência de conflito ou interferência entre os papéis no trabalho e na vida privada. Sturges e Guest (2004) definem o equilíbrio trabalho-vida privada como a satisfação e o bom funcionamento no trabalho e fora dele, com um mínimo de conflito inter-papéis.

Snir e Harpaz (2002) baseados nos estudos de Kirchmeyer (1992) falam da forma como a família e outros domínios não directamente relacionados com o trabalho podem afectar as atitudes e o comportamento dos trabalhadores. Argumentam que a partir de uma participação activa em domínios não directamente relacionados com o trabalho, como por exemplo a família, as actividades recreativas e a comunidade, os trabalhadores podem aumentar a dedicação a actividades de que gostam, para além daquelas relacionadas com o trabalho, diminuir as tensões no emprego, ganhar contactos e informações necessárias para o mesmo e desenvolver ferramentas apropriadas e novas perspectivas para o trabalho.

A falta de equilíbrio entre o trabalho e a vida privada pode ter consequências quer para os trabalhadores, quer para as empresas. No caso dos trabalhadores, segundo o estudo de Frone e Yardley (1996) que pretendia estudar a importância percebida das práticas de conciliação em pais empregados, ao sofrerem de elevados níveis de conflito entre o trabalho e a vida privada, a maior consequência será uma fraca saúde física e mental.

Outros autores, como Sturges e Guest (2004), estudaram as relações entre o conflito trabalho – vida privada, o número de horas trabalhadas e o compromisso dos trabalhadores com a organização, concluindo que a maior parte dos trabalhadores refere que trabalha mais horas do que aquelas que devia, que as horas de trabalho aumentam com os anos de trabalho na organização e que à medida que as horas de trabalho e o número de anos de trabalho na organização aumentam, também aumenta o conflito entre o trabalho e a vida privada.

Duxbury e Higgins (2001) alertam ainda para o impacto negativo que este tipo de conflito tem sobre os casamentos e as famílias, sobre a saúde mental (incluindo a ansiedade, depressão e abuso de drogas), diminuição da produtividade e sobre a saúde física, manifestada no aparecimento de doenças como a hipertensão arterial, o colesterol, desordens gastro-intestinais, alergias e enxaquecas.

Ainda no que diz respeito às consequências negativas da existência de conflito entre o trabalho e a família, Frone, Russell e Cooper (1997) concluem que o conflito família-trabalho está

associado com a hipertensão e que o conflito trabalho-família está relacionado com elevados níveis de depressão, uma fraca saúde e elevados níveis de hipertensão.

Quanto às consequências para as empresas, Haworth e Lewis (2005) apontam no sentido de estas se manifestarem sob a forma de absentismo e “*turnover*”. Duxbury e Higgins (2001) afirmam que o custo directo do absentismo nas firmas canadianas devido à incapacidade de equilibrar o trabalho e a vida privada, custa quase 3 mil milhões de dólares por ano e que os empregados com elevado conflito entre o trabalho e a vida privada faltam uma média de 13,2 dias por ano, um número muito superior ao dos empregados que não têm este tipo de conflito e que faltam cerca de 5,9 dias por ano, de acordo com dados estatísticos relativos ao Canadá, utilizados pelos autores no estudo em questão.

A literatura parece no entanto consensual ao afirmar que as práticas de conciliação entre o trabalho e a vida privada são a forma mais utilizada pelas empresas para diminuir os níveis de conflito dos trabalhadores. Estas práticas são definidas por Gregory e Milner (2009) como “Práticas existentes no local de trabalho que intencionalmente aumentam a flexibilidade e autonomia do trabalhador na negociação da sua atenção, tempo e presença no local de trabalho, sendo que as políticas de equilíbrio entre o trabalho e a vida privada existem quando essas práticas são intencionalmente adoptadas e implementadas”.

Russell, O'Connell e McGinnity (2009) afirmam que as organizações só têm a ganhar ao disponibilizarem iniciativas de conciliação para os seus trabalhadores. O seu estudo prova que as pessoas que trabalham em organizações com maior número de acordos de trabalho flexível, experienciam níveis de conflito mais baixos, encontrando também uma associação com níveis de pressão mais reduzidos. O mesmo estudo sugere ainda que o compromisso da organização para com os acordos de trabalho que conciliam trabalho e vida privada, são benéficos para todos os trabalhadores e não somente para aqueles que usufruem dos mesmos. Esta conclusão é também suportada pelos estudos de Smith e Gardner (2007) que encontram a existência de uma forte associação entre a percepção da existência de práticas de conciliação na organização e a frequência de utilização dessas mesmas práticas.

Ackers e El-Sawad (2006) numa revisão sobre as políticas de conciliação e o seu efeito no equilíbrio entre o trabalho e a vida privada para os colaboradores, referem que nas empresas que adoptam práticas de conciliação, são frequentes as confirmações das vantagens, nomeadamente num melhor serviço ao cliente, eficiência do trabalho, melhor recrutamento e retenção e decréscimo do *turnover* e do absentismo. Opinião suportada por Haworth e Lewis (2005) que

afirmam que a promoção do equilíbrio entre o trabalho e a vida privada nas empresas tem efeitos na retenção de alguns empregados de elevado valor e também na estimulação da criatividade e no aumento da lealdade para com a companhia. No domínio da promoção do lazer, falam de como se deve investir activamente na sua promoção e de como este pode ser usado para recuperar do trabalho e beneficiar a saúde e o bem-estar.

Esta opinião é comprovada pelo estudo de Smith e Gardner (2007) que aponta na direcção de que entre os benefícios para a organização se podem incluir: maior compromisso dos trabalhadores, redução do *turnover* se as iniciativas disponibilizadas forem apropriadas às necessidades dos trabalhadores e devidamente divulgadas para que estes tenham conhecimento da sua existência.

Após estas considerações sobre a importância para os trabalhadores de terem um bom equilíbrio entre o trabalho e a vida privada, surgem novas questões sobre a desejabilidade social no que toca à utilização das práticas existentes. Como é referido por vários autores, nem sempre é possível optar por políticas de equilíbrio sem prejudicar a carreira profissional, como referem Ackers e El-Sawad (2006) indicando que os empregos em *part-time* são frequentemente associados a empregos sem uma perspectiva de carreira profissional e fazendo notar o facto de que fazer opções que balanceiem a vida profissional e a vida privada enquanto se tenta progredir na carreira nem sempre é fácil na maior parte das organizações.

Higgins e Duxbury (2005) referem que apesar de as políticas existirem nas empresas, os trabalhadores sentem que não devem tirar proveito das mesmas pois as suas chefias não os encorajam para tal. Dulk e Peper (2007) num estudo cujo objectivo era entender qual o uso que pais trabalhadores fazem das políticas de conciliação, apontam na direcção de uma conclusão de que a utilização das práticas não possui efeitos directos no equilíbrio trabalho - vida privada, dado que existiam práticas analisadas neste estudo, que na opinião dos autores, apesar de existirem, não eram consideradas uma prioridade para a organização, ou seja, nesta situação tornavam-se ineficazes deixando de ter impacto na realidade cultural da organização. Assumindo esta questão contornos que nos parecem ser bastante pertinentes, há que procurar entender se possível o porquê do manifestar desta situação no mesmo estudo.

Dulk e Peper (2007) apontam como uma das possíveis razões para esta não utilização das práticas, o facto de que os trabalhadores encaram a utilização das práticas como um factor que poderá ter um impacto negativo no futuro das suas carreiras. Isto demonstra também, na opinião dos autores, que apesar das políticas existirem formalmente na empresa, os trabalhadores podem hesitar na sua utilização, temendo as consequências futuras que estas poderão ter na sua carreira.

Deste modo, assiste-se a um problema no que diz respeito às políticas de conciliação, que apesar de existirem nem sempre são utilizadas pelos trabalhadores das empresas. Sobressai assim a importância de, mais do que avaliar se as empresas possuem este tipo de práticas, avaliar também a utilização ou não destas práticas por parte dos empregados e as suas razões no caso de não as utilizarem.

Hoje em dia, de acordo com a literatura revista, pode afirmar-se que as empresas necessitam de alargar os seus incentivos para com os trabalhadores a outras actividades para além daquelas relacionadas com a família, dado que as necessidades evoluíram e alteraram-se desde que pela primeira vez foi estudado o conflito entre o trabalho e as outras esferas da vida dos trabalhadores. De acordo com os estudos de Sturges e Guest (2004), que analisaram as atitudes e experiências relativas ao conflito trabalho-família em licenciados do Reino Unido nos primeiros 10 anos da sua carreira, os empregadores necessitam de alargar a sua visão no que diz respeito às políticas, de maneira a abrangerem os trabalhadores que não têm as responsabilidades familiares tradicionais. Segundo estes autores, esta perspectiva pode levar as organizações a tentar combater a cultura de muitas horas de trabalho e a estender a possibilidade de horários flexíveis de trabalho a todos os colaboradores.

No entanto, as políticas a serem adoptadas encontram-se divididas nas suas perspectivas. Por um lado, alguns autores, defendem que o equilíbrio passa por uma flexibilização do horário de trabalho, como a redução efectiva do número de horas de trabalho, o ajustamento e flexibilização do tempo de trabalho, a compactação das horas de trabalho semanal e a adopção de modalidades de tele-trabalho, tal como é já previsto por lei; afirmando que este tipo de flexibilização ajuda os trabalhadores a manter um bom equilíbrio entre o trabalho e a vida privada (Hoff, 2007). Este estudo é suportado pelo estudo de Allen (2001) que recorrendo ao uso de regressões múltiplas para estudar quais as políticas organizacionais existentes na empresa que realmente têm influência no níveis de “*psychological strain*”, concluiu que o horário de trabalho flexível era a única política com efeitos significativos. Esta autora adianta ainda uma explicação para este facto, sugerindo uma ligação com a possibilidade desta prática ser uma prática aplicável a todos os colaboradores e não somente àqueles com exigências familiares.

Por outro lado, segundo o relatório anual de 2006 da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de vida e de Trabalho, um horário de trabalho regular e normal é o mais propício à compatibilização da vida profissional com a vida privada e qualquer desvio de um padrão de

horário de trabalho tradicional tende a aumentar os níveis de insatisfação dos trabalhadores. Alguns autores, nomeadamente Lewis (2003) que tem em conta duas tendências contraditórias existentes no Reino Unido relativamente às questões do trabalho e lazer, questionam se com o aparecimento das novas formas de trabalho as fronteiras entre o trabalho e o lazer não estarão a ficar cada vez mais indistintas, prejudicando assim o tempo de lazer.

No que se refere a Portugal, de acordo com um estudo publicado pelo EuroFound, a maior parte dos portugueses acreditam que ainda não beneficiam de um perfeito equilíbrio entre o trabalho e a vida privada e que isto tem um efeito negativo sobre a sua saúde, de acordo com o centro de estudos para a intervenção social. Os estudos apontam no sentido de que os trabalhadores hoje em dia valorizam mais este equilíbrio do que as gerações anteriores, segundo os relatórios da Fundação Europeia para a melhoria das condições de Vida e do Trabalho (2007).

Pode falar-se ainda de uma desejabilidade social no que diz respeito à presença física das pessoas no local de trabalho e ainda uma aceitação social das responsabilidades relacionadas com a família, não se passando o mesmo com o tempo de lazer. Segundo Lewis (2003), os trabalhadores que estão na empresa das 9h às 18h são considerados trabalhadores dedicados, enquanto aqueles que trabalham das 7h às 16h ou das 8 às 17h são vistos como *part-timmers* porque vão para casa cedo. A mesma autora ainda refere que actividades como levar o filho à escola são vistas como legítimas enquanto que o mesmo não acontece para quem afirma que passou o tempo a brincar com o filho. Neste mesmo estudo, os poucos homens que optaram por horários de trabalho flexíveis, fizeram-no por razões de lazer, demonstrando que nos homens, é mais aceitável trocar o trabalho por lazer do que nas mulheres. O que levanta questões quanto aos iguais direitos para todos, no que diz respeito aos tempo para lazer.

Apesar de ter sido amplamente estudada a influência do número de Práticas de Conciliação Trabalho-Vida Privada nos níveis de Conflito Trabalho-Família dos trabalhadores, estas contribuem somente em parte para explicar esses níveis (O'Driscoll, et al., 2003; Allen, 2001).

Allen (2001) analisou a relação entre o Conflito Trabalho-Família, o Stress, as percepções do apoio da empresa relativamente à conciliação, o uso de Práticas de Conciliação, o número de Práticas disponibilizadas pelas empresas e o apoio das chefias e concluiu, recorrendo a regressões múltiplas nas suas análises, que o número de práticas disponibilizadas pelas empresas está indirectamente relacionado com o Conflito, por influência da percepção dos trabalhadores do apoio prestado pela empresa, adiantando que os efeitos positivos das políticas poderá ser

explicado pela percepção que os empregados têm de que a sua empresa é uma empresa com preocupação pela conciliação entre o trabalho e a vida dos empregados. Os resultados desse mesmo estudo permitem também concluir que os empregados que têm uma percepção da empresa como não sendo apoiante da conciliação da vida privada e profissional dos trabalhadores, experienciam níveis mais elevados de conflito, um menor compromisso com a organização, e intenções de *turnover* mais elevadas face aos trabalhadores que têm uma percepção da empresa como sendo apoiante da conciliação entre os dois domínios da vida dos trabalhadores. A mesma autora conclui ainda que a simples existência das práticas na organização por si só não tem efeitos relevantes nas atitudes dos trabalhadores, mas que esses efeitos se fazem sentir quando os trabalhadores percebem a organização como apoiante da conciliação, relevando ainda que o apoio das chefias e dos pares é de fundamental importância para o equilíbrio.

O'Driscoll, et al. (2003) estudam também as relações entre as diversas variáveis ligadas ao Conflito e também por meio de regressões múltiplas, demonstram que a utilização das práticas de conciliação está inversamente relacionada com os níveis de conflito, afirmando que apenas os indivíduos que realmente tiram proveito das práticas, experienciam níveis mais reduzidos de conflito entre o trabalho e a sua vida familiar.

Thompson et al, (1999) por sua vez, investigaram os efeitos da cultura do local de trabalho no uso de políticas de conciliação entre o trabalho e a família e concluíram que o suporte das chefias, a percepção de risco para a carreira e as exigências em termos de tempo prediziam o uso destas mesmas iniciativas.

## **Formulação do Problema**

Após uma revisão da literatura, verifica-se que existe ainda uma focalização no conflito trabalho-família e uma lacuna no que diz respeito às averiguações sobre as opiniões dos indivíduos sobre o conflito entre o trabalho e a sua vida privada. Existem de facto algumas concepções teóricas que suportam vários aspectos, ainda que todas elas se encontrem direccionadas para a temática familiar, o que na nossa opinião não nos parece suficientemente abrangente. Provavelmente cada uma das perspectivas contém pontos certos, tendo em conta que cada análise produz resultados que acabam por diferir em grande ou pequena escala dos restantes. A existência de práticas que possam mediar os conflitos que surgem entre o trabalho e a vida pessoal, não é por si só uma mais-valia adquirida, se a noção que quem delas pode usufruir for

totalmente ausente. Isto leva então à consideração não só a existência ou não de práticas conciliadoras que tragam equilíbrio ao conflito instalado, mas também de forma bastante pertinente, à noção e importância que os indivíduos que podem delas usufruir lhes dão, tendo em conta que cada indivíduo possui a sua individualidade e necessidades pessoais. De que forma estão então estas práticas ajustadas às diferentes realidades?

Pretende-se assim explorar a Percepção da Existência das práticas na organização; a Frequência de Utilização das práticas de conciliação trabalho-vida privada; a Importância Percebida dessas mesmas práticas e o Conflito Trabalho-Vida Privada.

Apesar do estudo em questão ter uma componente exploratória, seguiram-se as formulações encontradas na literatura revista para o conflito trabalho-família, no sentido de averiguar em que medida a abordagem em estudo difere da abordagem tradicional.

Relativamente à variável Frequência de Utilização, Allen (2001) refere que os empregados mais velhos fazem mais uso das políticas de conciliação do que os empregados mais novos. A mesma autora encontra ainda diferenças para o género, afirmando que as mulheres fazem também um maior uso destas políticas do que os homens. Ainda relativamente ao género, estes estudos são comprovados pelos estudos de Frone e Yardley (1996), Smith e Gardner (2007) e Dulk e Peper (2007), todos indicando no mesmo sentido. No entanto, é de especial importância notar o facto de que os estudos destes autores englobam políticas de conciliação entre o trabalho e a família. Quanto ao número de filhos, Frone e Yardley (1996) indicam que os empregados que têm filhos têm uma Frequência de Utilização das políticas superior aos que não têm filhos. Quanto ao estado civil, Allen (2001) encontra diferenças na Frequência de Utilização indicando que os empregados casados utilizam em maior número este tipo de políticas. Também são encontradas diferenças relativamente ao número de anos na organização. Dulk e Peper (2007) estudaram estas diferenças e indicam que, quanto maior o número de anos ao serviço da organização, maior a Frequência de Utilização das políticas de conciliação entre o trabalho e a vida privada. Contrariamente, Smith e Gardner (2007) não encontram quaisquer diferenças relativamente ao número de anos na empresa. Finalmente, em relação à função, Smith e Gardner (2007), apontam que os trabalhadores que ocupam posições de chefia fazem uma maior utilização destas políticas. No entanto, estes estudos são contrariados pelos estudos de Dulk e Peper (2007) que referem que as chefias utilizam um número menor de políticas do que as não chefias. Os mesmo resultados são também encontrados por O'Driscoll et al (2003).

Quanto à variável Percepção da Existência de práticas de conciliação na organização, Smith e Gardner (2007) afirmam que esta variável está positivamente correlacionada com o suporte das chefias, e negativamente correlacionada com a percepção das consequências para a carreira e também com as exigências relativamente ao tempo. Deste modo, achou-se pertinente estudar a existência de diferenças para esta variável relativamente à função.

No que diz respeito à variável Importância Percebida das práticas de conciliação, Frone e Yardley (1996) encontram diferenças relativamente ao género e ao número de filhos, indicando que, tanto as mulheres como os trabalhadores com filhos dão mais importância à existência deste tipo de práticas. No entanto, ao fazer uma análise das práticas com maiores diferenças, estes autores indicam que estas dizem respeito a práticas relacionadas com a família. Achou-se ainda pertinente, a título exploratório, verificar as diferenças ao nível da Importância Percebida, no que diz respeito à função.

Relativamente à variável Conflito Trabalho-Vida Privada, Russell, O'Connell e McGinnity (2009) afirmam que as trabalhadoras do género feminino experienciam níveis de Conflito Trabalho-Vida Privada mais elevados do que os trabalhadores do género masculino. Os mesmos autores referem ainda que os trabalhadores casados ou em situação homóloga reportam níveis de Conflito Trabalho-Vida Privada mais elevados. Dulk e Peper (2007) indicam que os trabalhadores que ocupam cargos mais elevados nas empresas experienciam maiores níveis de conflito. No entanto, O'Driscoll et al (2003) aponta na direcção contrária, referindo que são estes empregados que reportam menores níveis de conflito.

Deste modo, procurou-se confirmar ou infirmar as hipóteses apresentadas na literatura relativamente à existência de diferenças entre as variáveis. Nomeadamente:

Será que se verificam diferenças para a variável Frequência de Utilização relativamente à Idade, Género, Filhos, Estado Civil, Número de anos na organização e Função.

Será que se verificam diferenças para a variável Percepção da Existência de Práticas de Conciliação relativamente à Função.

Será que se verificam diferenças para a variável Importância Percebida das Práticas de Conciliação relativamente ao Género, Número de Filhos e Função.

Será que se verificam diferenças relativamente ao Conflito Trabalho-Vida Privada para a Idade, Género, Filhos, Estado Civil e Função.

A literatura revista verifica ainda a existência de relações entre as variáveis Conflito Trabalho-Vida Privada, Frequência de Utilização de Práticas de Conciliação, Percepção da Existência e Importância Percebida (Smith e Gardner, 2007; Dulk e Peper, 2007; O'Driscoll et al, 2003; Gregory e Milner, 2009; Russell, O'Connell e McGinnity, 2009; Allen, 2001). Pelo que se vai também averiguar as relações existentes entre estas variáveis.

Procura-se ainda dar resposta às questões:

Que outras práticas organizacionais os trabalhadores considerariam importante existirem, que benefícios é que estas práticas lhes trazem, quais as vantagens para a organização da existência destas práticas, que razões poderão levar os colaboradores a não usufruírem das práticas existentes e por fim o que entendem estes colaboradores por Vida Privada.

Espera-se assim dar um modesto contributo para a compreensão das necessidades dos trabalhadores, independentemente das exigências que estes têm fora do trabalho, abordando a questão das Práticas de Conciliação entre o trabalho e a vida privada sob uma outra perspectiva e compreender as necessidades reais de todos os trabalhadores, independentemente das suas vidas familiares.

## Método

### Participantes

A amostra para este estudo foi seleccionada através do modelo de amostragem não aleatória por conveniência, método em que os casos escolhidos são casos facilmente disponíveis (Hill e Hill, 2002). A organização escolhida engloba algumas práticas de conciliação entre o trabalho e a vida privada, e para este estudo, foram seleccionados apenas os colaboradores que dispõem de total acesso às práticas existentes na organização. Sendo que destes, participaram no estudo todos aqueles que se manifestaram disponíveis para colaborar.

A organização de onde é proveniente a amostra, opera na área dos serviços, conta com cerca de 8000 colaboradores e encontra-se estabelecida no mercado português há 28 anos, sendo líder no seu sector de actividade.

Segundo os autores Hill e Hill (2002), para que se possam também explorar as qualidades métricas do instrumento, o número mínimo de participantes não deve ser inferior a 50, de modo a efectuar a análise factorial para aferir a validade do instrumento.

Quanto ao estudo das relações entre o Conflito trabalho-vida privada, Importância Percebida das Práticas de conciliação e a Frequência de Utilização das práticas, para que possam ser efectuadas regressões múltiplas, o tamanho da amostra nunca deve ser inferior a 30 (Hill e Hill, 2008), sendo que os autores recomendam ainda que se tenha em conta que a amostra deve ter pelo menos cinco participantes por cada variável independente e que, para aumentar a probabilidade de generalizar os resultados com confiança, devem existir quinze participantes por cada variável independente.

Assim sendo, distribuíram-se questionários a todos os colaboradores a quem se teve acesso, dentro daqueles que podem usufruir totalmente das políticas da empresa, ou seja, aqueles cujo trabalho é na sede da empresa. Desta forma distribuíram-se um total de 120 questionários na organização em estudo, dos quais foram devolvidos preenchidos 92 exemplares. Equivalendo assim a uma taxa de retorno de 77%, correspondendo a cerca de 61% dos colaboradores da empresa com total acesso às práticas da organização.

A amostra é assim constituída por 92 participantes: 44 do sexo masculino, 47 do sexo feminino e um participante que não identificou o género. As suas idades estão compreendidas entre os 22 e os 59 anos, apresentando uma média de idades de 37 anos. 58% dos sujeitos são casados, ou vivem em união de facto e 40% dos sujeitos são solteiros, separados ou divorciados.

## **Tipo de Estudo**

Dado o objectivo proposto, recorreu-se a um tipo de estudo correlacional, uma vez que se procuram identificar diferenças para a Importância Percebida, Frequência de Utilização, Conflito Trabalho Vida-Privada e Percepção da Existência de práticas de conciliação na organização relativamente às variáveis sócio-demográficas e ainda averiguar as relações existentes entre as variáveis acima referidas. Segundo a tipologia de Campbell e Stanley (1966 citado por D'Oliveira, 2002), nos estudos correlacionais são pesquisadas relações entre as variáveis em estudo. A definição de qual a causa e qual o efeito, é algo que é feito pelo investigador. A possibilidade de existirem variáveis moderadoras das relações em estudo é ilustrativa de um menor controlo de explicações alternativas para a causalidade, neste tipo de trabalho.

No entanto, uma vez que se propôs uma nova abordagem ao tema do equilíbrio trabalho-família, e por se encontrar pouca literatura sobre o assunto, este estudo tem também um carácter exploratório - “este tipo de estudo procura conhecer melhor os fenómenos em estudo quer através de novas explicações ou, simplesmente, tentando indagar as características dos acontecimentos ou situações. Explora-se uma determina realidade porque pouco se conhece sobre ela” (Robson, 1999). Igualmente, possui um design não dominante, uma vez que é um estudo essencialmente quantitativo mas que integra uma parte qualitativa, de acordo com Lee (1999, citado por D'Oliveira, 2007, p.20).

## **Variáveis**

As variáveis presentes neste estudo são a Percepção da Existência das práticas na organização (escala dicotómica “Sim/Não”, sendo traduzida por “Sei que existe” e “Não tenho conhecimento que exista”, quando integrada na escala de Frequência de Utilização das práticas de conciliação trabalho-família); a Frequência de Utilização das práticas de conciliação trabalho-vida privada (escala de Lickert de 5 pontos, “Nunca – Sempre”); a Importância Percebida dessas

práticas (escala de Lickert de 5 pontos, “Nada importante – Muito importante”) e o Conflito Trabalho-Vida Privada (escala de Lickert de 5 pontos, “Nunca – Sempre”. Averiguou-se a existência de relações entre estas variáveis e também as possíveis diferenças entre elas tendo em conta os seguintes factores: Idade, género, estado civil, número de filhos, antiguidade na empresa e função.

Além disso, para que o estudo fosse mais completo, incluiu-se ainda um último grupo de variáveis, por terem relevância na literatura revista, estudadas por meio de questões de resposta aberta no sentido de uma melhor compreensão da informação, que através de respostas fechadas poderia não ser acessível.

## **Instrumento**

O questionário utilizado (Victor e D’Oliveira, 2008), adaptado de (Amaro e D’Oliveira, 2002), é composto por três dimensões distintas: a primeira diz respeito às práticas de conciliação trabalho-vida privada adoptadas pelas empresas, a segunda relaciona-se com o conflito entre o trabalho e a vida privada. Relativamente à terceira dimensão, esta é composta por cinco perguntas de resposta aberta, no sentido de completar o questionário e permitir aos sujeitos darem a sua opinião mais detalhada sobre as questões abordadas.

Inclui ainda dados que não põem em causa o anonimato mas que servem para posterior caracterização da amostra e tratamento estatístico, sendo estes o género, idade, habilitações literárias, antiguidade na empresa, estado civil, número de filhos e respectivas idades e ainda a ocupação ou não de funções de chefia ou supervisão.

### **Dimensão I – Práticas de conciliação Trabalho – Vida Privada**

A primeira parte deste instrumento foi elaborada tendo por base a literatura revista (Smith e Gardner, 2007) e integra as práticas obrigatórias por lei, práticas existentes na própria empresa e algumas outras práticas de referência na literatura. Estas práticas podem agrupar-se entre si, dividindo-se assim em práticas relacionadas com formas de trabalho flexível (e.g. Possibilidade de trabalhar meio tempo), constituídas pelas práticas 8, 12, 17, 19, 20 e 21; tempos de licenças (e.g. Tempos de licença para estudos ou formação) onde se incluem as práticas 15, 26 e 30 e por fim práticas relacionadas com serviços gerais (e.g. Possibilidade de levar da cantina, o jantar

preparado para casa) traduzidos pelas práticas 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 13, 16, 22, 23, 24, 25, 27 e 29 (Ver anexo A).

É pedido aos participantes que indiquem se têm conhecimento da existência das práticas na organização e caso a resposta seja afirmativa que indiquem ainda a frequência com que utilizam cada uma das práticas, segundo a seguinte escala:

A	B	C	D	E	F
Não tenho conhecimento de que exista	Nunca, mas sei que existe	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre

É também pedido aos participantes que indiquem através de uma escala numérica, a importância que atribuem a cada uma dessas práticas:

1	2	3	4	5
Nada importante	Pouco importante	Indiferente	Importante	Muito importante

## **Dimensão II – Conflito Trabalho – Vida Privada**

Esta segunda dimensão é uma adaptação da escala utilizada por Amaro e D'Oliveira (2002), da qual se manteve a estrutura e o número de itens, alterando a composição do item como de seguida se explica. Onde no questionário das referidas autoras se encontra na Dimensão II, primeiro item: “ O meu trabalho mantém-me demasiado tempo afastado(a) da minha família”, incidindo no Conflito entre o Trabalho e a Família, neste trabalho o foco incide no Conflito entre o Trabalho e a Vida Privada, passando o item acima descrito a figurar da seguinte forma: “O meu trabalho mantém-me demasiado tempo afastado(a) das pessoas importantes na minha vida.

É pedido aos participantes que indiquem a frequência com que experienciam cada uma das situações apresentadas, utilizando a seguinte escala:

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre

Quanto menor for o valor total dos itens, mais baixo será o nível de conflito Trabalho – Vida Privada vivenciado. Três dos itens serão cotados inversamente, pois são indicadores da ausência desse conflito (“Mantenho um bom equilíbrio entre o trabalho e o tempo para as pessoas importantes na minha vida”, “Consigo arranjar tempo suficiente para mim” e “Tenho tanta paciência para as pessoas importantes na minha vida quanto aquela que considero necessária”).

### **Dimensão III – Questões de resposta aberta**

Na terceira dimensão incluíram-se cinco perguntas de resposta aberta, sendo elas:

Questão 1: “Que outras práticas organizacionais consideraria importante existirem na empresa?”;

Questão 2: “Que benefícios trazem aos colaboradores as práticas organizacionais existentes?”;

Questão 3: “Quais as vantagens para a organização ao ter estas práticas?”;

Questão 4: “Que razões podem levar os colaboradores a não utilizar as práticas disponíveis na organização?”

Questão 5: “O que entende por Vida Privada?”.

Estas questões foram incluídas pois são questões abordadas na literatura podendo contribuir de forma relevante para o estudo, não sendo no entanto contempladas previamente no questionário.

### **Procedimento**

Após a apresentação do estudo ao Director de Recursos Humanos, e uma vez obtida a autorização requerida, validaram-se as práticas existentes na empresa. Das 30 práticas presentes no questionário, 10 delas foram identificadas pelo Director de Recursos Humanos como práticas adoptadas na empresa e disponíveis para todos os colaboradores que trabalham na sede da empresa, onde foi aplicado o questionário. Seguidamente dirigimo-nos à mesma, de forma a realizar a sua aplicação. Por imposição da empresa, os questionários foram aplicados nas próprias instalações da empresa e durante o horário laboral. Todos os participantes foram informados do

objectivo do estudo e de que este se tratava de um estudo externo à empresa, sendo ainda garantido o seu anonimato e confidencialidade, através de informação presente na folha de rosto do questionário distribuído. Foram também disponibilizados os contactos do investigador, caso os participantes tivessem alguma dúvida ou questão. Foram distribuídos um total de 120 questionários, dos quais foram devolvidos 92, correspondendo estes então ao total de questionários utilizados no estudo.

Procedeu-se então de seguida, após recolha dos dados e criação de uma base de dados, à análise estatística, utilizando o Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versão 17.

Utilizou-se a técnica da análise de conteúdo de modo a codificar os conteúdos das respostas às perguntas de resposta aberta, recorrendo à grelha categorial (ver anexo E) elaborada no decorrer da dita análise.

## **Resultados**

De seguida, encontra-se a apresentação dos resultados obtidos neste estudo, resultados esses que se encontram divididos. Em primeiro lugar, exploraram-se as qualidades métricas do instrumento utilizado. Em segundo lugar efectuou-se uma análise descritiva dos resultados. Seguidamente, foram testadas as possíveis diferenças existentes entre o Conflito, a Frequência de Utilização, a Importância Percebida e a Percepção da Existência para as variáveis sócio-demográficas em estudo. Posteriormente, utilizou-se o método da regressão múltipla para tentar encontrar explicação para o Conflito e por fim recorreu-se à análise de conteúdo para analisar as questões de resposta aberta.

Para as variáveis Conflito Trabalho-Vida Privada, Importância Percebida e Frequência de Utilização da práticas de conciliação foi calculado um somatório das respostas dadas pelos sujeitos na escala. No caso da variável Percepção da Existência das práticas de conciliação entre o trabalho e a vida privada foi calculado o somatório das respostas “Sim”.

### **Qualidades métricas do instrumento**

Para que pudessem ser estudadas as qualidades métricas do instrumento, procedeu-se ao estudo da Sensibilidade, através de histogramas e testes estatísticos para verificar a distribuição normal das escalas, sendo que se considera como distribuição normal aquela que apresenta um p-value superior a 0,05 no teste Kolmogorov-Smirnov (com correcção de Lilliefors). Deu-se ainda atenção às medidas de assimetria e curtose.

O estudo da Fidelidade foi feito através de um coeficiente de consistência interna (Alpha de Cronbach), que é considerado razoável se o valor se encontrar acima de 0,7 (Hill e Hill, 2008). Finalmente, o estudo da Validade, foi feito através da análise factorial.

## Sensibilidade

A sensibilidade representa a capacidade que um teste tem em discriminar os sujeitos, segundo o factor que está a ser avaliado, isto é, capacidade para fornecer respostas diferentes consoante os sujeitos da aplicação, sendo considerada sensível quando se assemelha à distribuição normal. Um dos testes estatísticos mais usualmente utilizados para testar o ajustamento de distribuições amostrais a determinadas funções de distribuição teórica é o teste de Kolmogorov-Smirnov (K-S) (Maroco, 2007). Segundo este autor, os dados devem ser analisados não somente em função do K-S, mas também das medidas de assimetria (*skewness*) e de achatamento (*kurtosis*).

O coeficiente de simetria da distribuição é encontrado através do quociente entre a simetria e o respectivo erro padrão. O valor calculado deverá encontrar-se num intervalo entre [-1,96 e 1,96], para um nível de significância de 0,05.

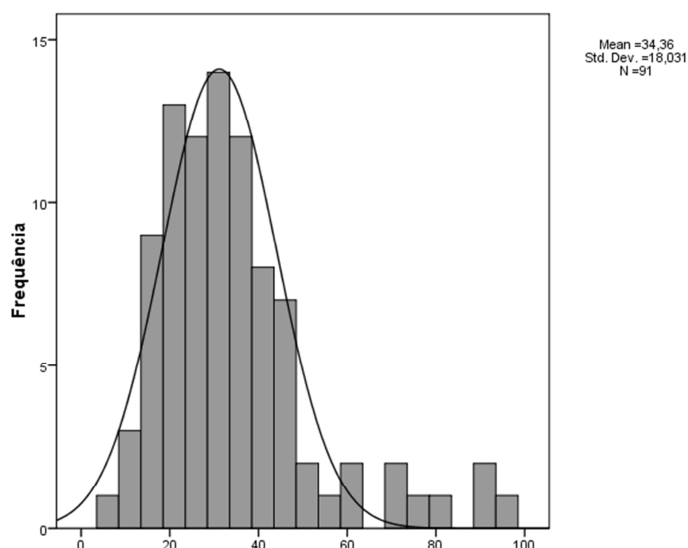
O coeficiente da curtose é obtido através do quociente entre o valor da curtose e o respectivo valor padrão e, deve encontrar-se no intervalo compreendido entre [-1,96 e 1,96], para um nível de significância de 0,05 (Hill e Hill, 2000; Pestana e Gajero, 2000).

Realizou-se a análise da sensibilidade para a totalidade das escalas e dos factores encontrados após a realização da análise factorial, remetendo-se para anexo os valores relativos a cada item (Anexo B).

Utilizaram-se também os resultados obtidos através do teste (Kolmogorov-Smirnov), rejeitando a hipótese da normalidade dos resultados quando p-value é inferior a 0,05.

## *Frequência de Utilização das Práticas de conciliação Trabalho-Vida Privada*

Efectuou-se uma análise da sensibilidade para a totalidade dos itens referentes à Frequência de Utilização das Práticas de Conciliação Trabalho-Vida Privada.



*Figura 1.* Histograma, com apresentação da curva normal, para a escala de Frequência de Utilização das Práticas de Conciliação Trabalho-Vida Privada.

<b>N Válido</b>	<b>N em falta</b>	<b>Assimetria</b>	<b>Erro padrão assimetria</b>	<b>Coefficiente assimetria</b>	<b>Curtose</b>	<b>Erro padrão curtose</b>	<b>Coefficiente curtose</b>
91	1	1,507	0,251	6,00	2,567	0,498	5,15

*Tabela 2.* Valores de assimetria e de curtose para a escala Frequência de Utilização das Práticas de conciliação Trabalho-Vida Privada.

Como se pode ver na Figura 1 e na Tabela 2, a distribuição de respostas apresenta um enviesamento positivo (6,00) e uma curtose leptocúrtica (5,15).

Optou-se também por avaliar a normalidade da escala através do teste estatístico Kolmogorov-Smirnov (com correcção de Lilliefors), como se pode ver na Tabela 3.

Variável	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estatística de teste	Graus de liberdade	p-value
Frequência de Utilização das Práticas	0,145	91	0,000

<sup>a</sup>. Correção de Lilliefors

Tabela 3. Teste de Normalidade para a escala Frequência de Utilização das Práticas de Conciliação Trabalho-Vida Privada.

O teste de normalidade apresenta um nível de significância de 0,000 que, sendo inferior a um valor ideal de 0.05, leva-nos a rejeitar a hipótese de que os resultados seguem uma distribuição normal, concordando com a prévia análise do histograma.

### *Percepção da Existência das Práticas de conciliação Trabalho-Vida Privada*

Efectuou-se a uma análise da sensibilidade para a totalidade dos itens referentes à Percepção da existência de Práticas de Conciliação Trabalho-Vida Privada.

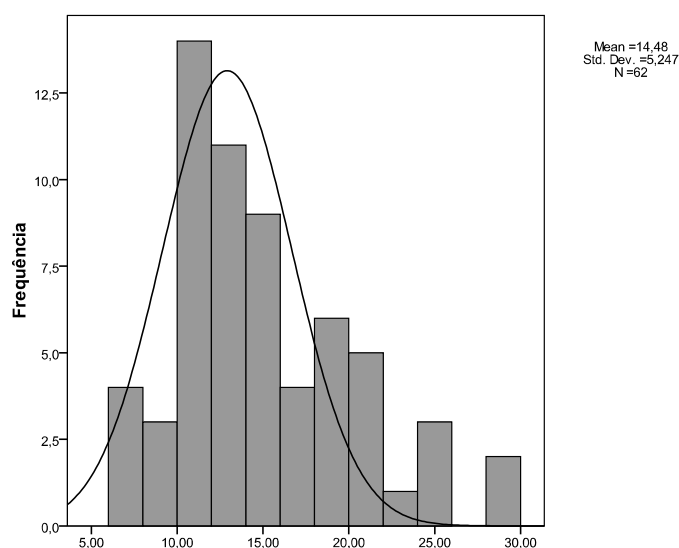


Figura 2. Histograma, com apresentação da curva normal, para a escala de Percepção da Existência das Práticas de Conciliação Trabalho-Vida Privada.

N Válido	N em falta	Assimetria	Erro padrão assimetria	Coefficiente assimetria	Curtose	Erro padrão curtose	Coefficiente curtose
62	30	0,854	0,304	2,809	0,241	0,599	0,402

Tabela 4. Valores de Assimetria e de Curtose para a escala Percepção da Existência das Práticas de conciliação Trabalho-Vida Privada.

Como se pode ver na Figura 2 e na Tabela 4, a distribuição de respostas é assimétrica à direita (2,809) e tem uma curtose tendencialmente leptocúrtica (0,599).

Variável	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estatística de teste	Graus de liberdade	p-value
Percepção da Existência das Práticas	0,182	62	0,002

<sup>a</sup>. Correção de Lilliefors

Tabela 5. Teste de Normalidade para a escala Percepção da Existência das Práticas de Conciliação Trabalho-Vida Privada.

O teste de normalidade apresenta um nível de significância de 0,000 que, sendo inferior a um valor ideal de 0.05, nos leva a rejeitar a hipótese de que os resultados sigam uma distribuição normal. Este resultado seria de esperar, uma vez que, sendo consideradas todas as práticas referidas no questionário, a maior parte dos colaboradores responde o somatório do número de práticas indicadas pelo Director de Recursos Humanos como existentes, e disponíveis aos colaboradores da organização.

### ***Importância Percebida das Práticas de Conciliação Trabalho-Vida Privada***

Relativamente à Importância Percebida das Práticas de Conciliação entre o Trabalho e a Vida Privada, analisou-se também a totalidade da escala.

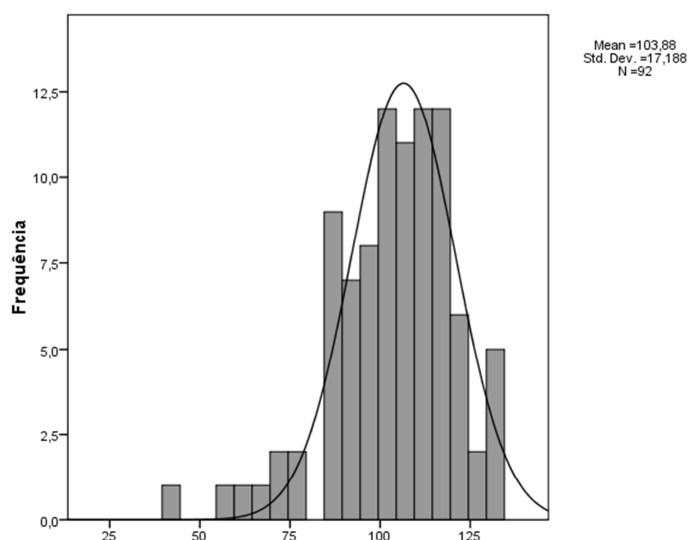


Figura 3. Histograma, com apresentação da curva normal, para a escala de Importância Percebida das Práticas de Conciliação Trabalho-Vida Privada

<b>N Válido</b>	<b>N em falta</b>	<b>Assimetria</b>	<b>Erro padrão assimetria</b>	<b>Coefficiente assimetria</b>	<b>Curtose</b>	<b>Erro padrão curtose</b>	<b>Coefficiente curtose</b>
92	0	- 0,863	0,251	- 3,438	1,398	0,498	2,807

*Tabela 6.* Valores de assimetria e de Curtose para a escala de Importância Percebida das Práticas de Conciliação Trabalho-Vida Privada

Como se pode ver na Figura 3 e na Tabela 6, face ao valor encontrado no achatamento (-3,438), pode-se falar de uma distribuição com enviesamento negativo ou assimétrica à esquerda, concentrando-se esta mesma distribuição no lado direito do histograma, apresentando a cauda desviada para a esquerda da ordenada máxima. Relativamente ao valor apresentado pela curtose, esta evidencia uma distribuição leptocúrtica acentuada (2,807), uma vez que, de acordo com o histograma, se identifica uma moda muito pronunciada.

Mais uma vez, avaliou-se também a normalidade da escala através do teste estatístico Kolmogorov-Smirnov (com correcção de Lilliefors), como se pode ver na Tabela 4.

<b>Variável</b>	<b>Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup></b>		
	<b>Estatística de teste</b>	<b>Graus de liberdade</b>	<b>p-value</b>
	0,087	92	0,083

<sup>a</sup>. Correcção de Lilliefors

*Tabela 7.* Teste de Normalidade para a escala de Importância Percebida das Práticas de Conciliação Trabalho-Vida Privada

Analisando o output dos testes de Kolmogorov – Smirnov, relativo à normalidade da distribuição para a Importância Percebida das Práticas de Conciliação Trabalho-Vida Privada, obteve-se um sig, ou nível de significância de 0,083 no K-S, ou seja, como o valor é superior a 0,05 aceita-se, então, a hipótese de que a distribuição dos resultados é normal no que se refere a esta dimensão do questionário.

## Conflito Trabalho-Vida Privada

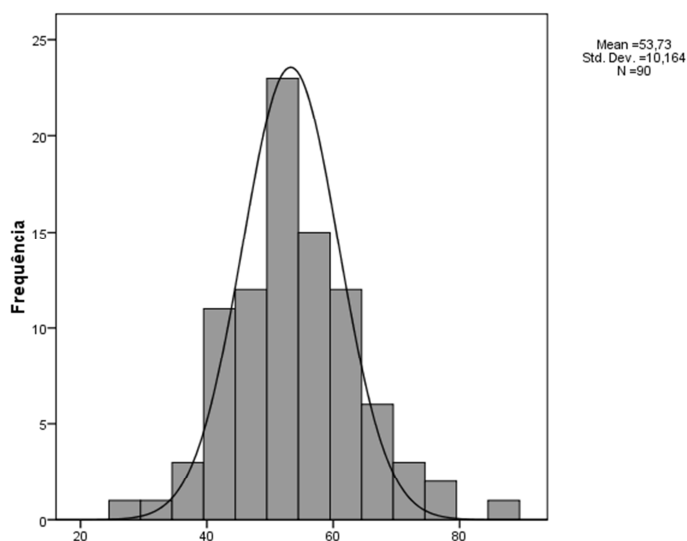


Figura 4. Histograma, com apresentação da curva normal, para a escala total de Conflito entre o Trabalho e a Vida Privada

N Válido	N em falta	Assimetria	Erro padrão assimetria	Coefficiente assimetria	Curtose	Erro padrão curtose	Coefficiente curtose
90	2	0,328	0,254	1,292	0,774	0,503	1,539

Tabela 8. Valores de Assimetria e de Curtose para a escala total de Conflito entre o Trabalho e a Vida Privada

No caso da escala de Conflito entre o Trabalho e a Vida Privada, verifica-se quer através do gráfico, quer através dos valores de assimetria que a distribuição é normal. Apresenta-se ainda o teste estatístico Kolmogorov-Smirnov (com correcção de Lilliefors), como se pode ver na Tabela 8.

Variável	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estatística de teste	Graus de liberdade	p-value
	0,058	90	0,200*

\*. Este é um valor inferior ao da sua verdadeira significância

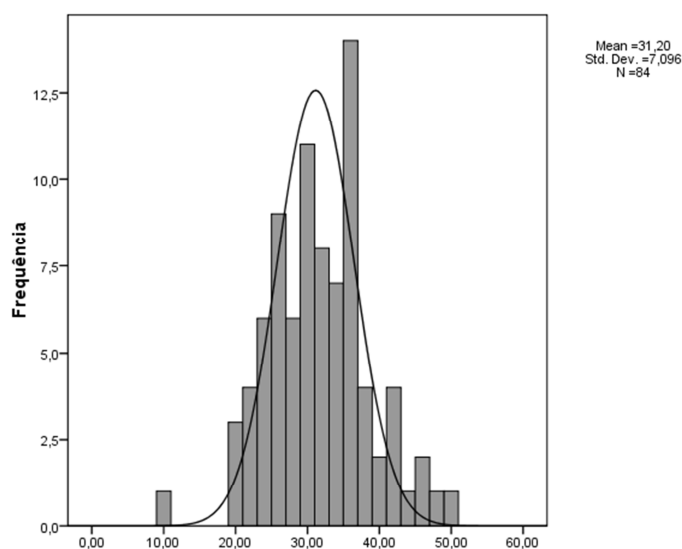
<sup>a</sup>. Correcção de Lilliefors

Tabela 9. Teste de Normalidade para a escala de Conflito Trabalho-Vida Privada

Os resultados do teste de normalidade confirmam que a escala de Conflito Trabalho-Vida Privada tem uma distribuição normal.

Posteriormente foi realizada uma análise factorial da escala total de Conflito, obtendo-se três factores cujas designações dadas são: Consequências do Trabalho na Vida Privada (Factor 1), Interferências entre o Trabalho e a Vida Privada (Factor 2) e Tempo para os outros (Factor 3). Seguidamente, analisam-se os factores encontrados relativamente às suas qualidades métricas.

*Consequências do Trabalho na Vida Privada (Factor 1)*



*Figura 5.* Histograma, com apresentação da curva normal, para o factor 1 da escala de Conflito: consequências do trabalho na vida privada

N Válido	N em falta	Assimetria	Erro padrão assimetria	Coefficiente assimetria	Curtose	Erro padrão curtose	Coefficiente curtose
84	8	0,087	0,203	0,428	0,404	0,520	0,777

*Tabela 10.* Valores de assimetria e de Curtose para a o factor 1 da escala de Conflito: consequências do trabalho na vida privada

Analisando a tabela com base na divisão dos valores de simetria e curtose pelos seus erros padrão e, para um nível de significância de 0,05, constatamos que este factor apresenta um valor de simetria de 0,428 e de curtose de 0,777, encontrando-se ambos dentro do intervalo de confiança [-1,96; 1,96].

Variável	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estatística de teste	Graus de liberdade	p-value
	0,071	84	0,200*

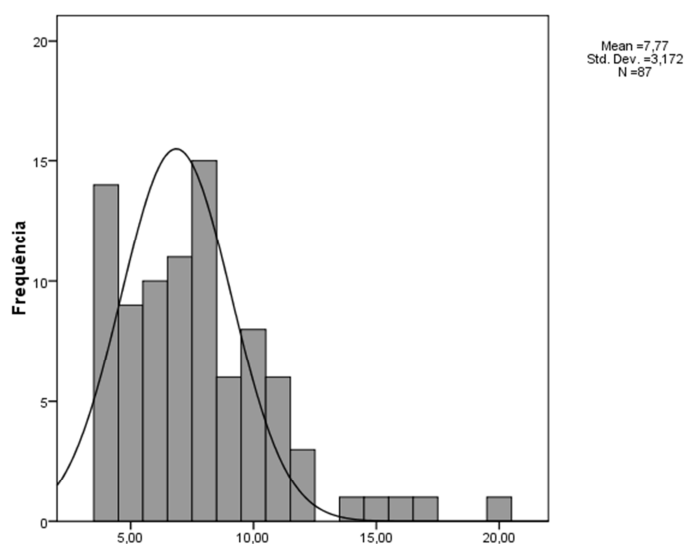
\*. Este é um valor inferior ao da sua verdadeira significância

<sup>a</sup>. Correção de Lilliefors

*Tabela 11.* Teste de Normalidade para o factor 1 da escala de Conflito: consequências do trabalho na vida privada

Relativamente à normalidade, o resultado de sig. obtido no teste de Kolmogorov – Smirnov foi de 0,200. Uma vez que este valor é superior a 0.05, aceita-se a hipótese da distribuição dos resultados na amostra seguir uma distribuição normal.

*Interferências Entre o Trabalho e a Vida Privada (Factor 2)*



*Figura 6.* Histograma, com apresentação da curva normal, para o factor 2 da escala de Conflito: Interferências entre o Trabalho e a Vida Privada

N Válido	N em falta	Assimetria	Erro padrão assimetria	Coefficiente assimetria	Curtose	Erro padrão curtose	Coefficiente curtose
87	5	1,238	0,258	4,798	2,278	0,511	4,458

*Tabela 12.* Valores de assimetria e de Curtose para o factor 2 da escala de Conflito: Interferências entre o Trabalho e a Vida Privada

Os resultados do factor 2 da escala de Conflito apresentam-se fora do intervalo de confiança, para um nível de significância de 0.05, relativamente à curtose (4,458) e relativamente à simetria (4,798). Estes valores evidenciam uma distribuição com enviesamento positivo, isto é, assimétrica à direita com uma concentração do lado esquerdo do histograma e, conseqüentemente, a cauda do mesmo a manifestar um desvio para o lado direito da ordenada máxima. Os valores evidenciam ainda uma distribuição leptocúrtica.

Variável	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estatística de teste	Graus de liberdade	p-value
	0,149	87	0,000*

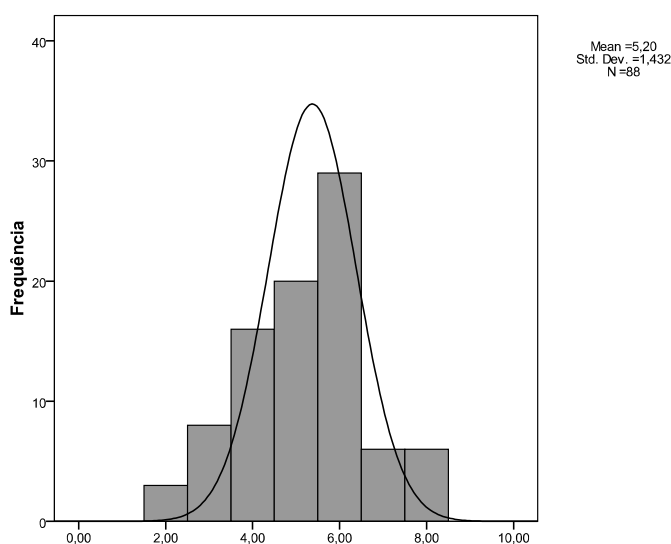
\*. Este é um valor inferior ao da sua verdadeira significância

<sup>a</sup>. Correção de Lilliefors

*Tabela 13.* Teste de Normalidade para o factor 2 da escala de Conflito: Interferências entre o Trabalho e a Vida Privada

O teste de normalidade apresenta um nível de significância de 0,000 que, sendo inferior a um valor ideal de 0,05, nos leva a rejeitar a hipótese de os resultados da amostra nesta dimensão seguirem uma distribuição normal.

*Tempo para os outros (Factor 3)*



*Figura 7.* Histograma, com apresentação da curva normal, para o factor 3 da escala de Conflito: Tempo para os Outros da escala de Conflito entre o trabalho e a Vida Privada

N Válido	N em falta	Assimetria	Erro padrão assimetria	Coefficiente assimetria	Curtose	Erro padrão curtose	Coefficiente curtose
88	4	-0,129	0,257	-0,502	-0,235	0,508	-0,463

Tabela 14. Valores de assimetria e de curtose para o factor 3 da escala de Conflito: Tempo para os Outros

Variável	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estatística de teste	Graus de liberdade	p-value
	0,071	84	0,200*

\*. Este é um valor inferior ao da sua verdadeira significância

<sup>a</sup>. Correção de Lilliefors

Tabela 15. Teste de Normalidade para o factor Tempo para os Outros da escala de Conflito entre o Trabalho e a Vida Privada

Analisando a figura 7 e as tabelas acima apresentadas, onde se encontram os valores dos indicadores de normalidade, assimetria e curtose para o factor, é possível verificar que os mesmos são aceitáveis. O teste Kolmogorov-Smirnov (K-S) indica a normalidade da distribuição.

## Fidelidade

A fidelidade é a qualidade métrica que analisa a replicabilidade dos resultados, ou seja, que garante com determinado grau de confiança, a exactidão das medidas efectuadas. Esta qualidade métrica é aqui avaliada ao nível da consistência interna utilizando-se para tal o *Alpha de Cronbach*. Esta medida pode ser definida como a correlação que se espera obter entre a escala utilizada e outras escalas hipotéticas do mesmo universo, com igual número de itens que meçam a mesma característica (Pestana e Gageiro, 2008, p. 528).

Os autores Hill e Hill, (2008) referem que nas ciências sociais é possível trabalhar com valores de consistência interna na ordem de 0,6 mas é a partir dos 0,7 que se pode considerar que a resposta é típica. Estes autores dão uma indicação aproximada para avaliar o valor de uma medida de fidelidade, assumindo como Fracos os valores de alpha que se encontrem abaixo de 0,7.

### ***Frequência de Utilização das Práticas de Conciliação Trabalho-Vida Privada***

Como visto anteriormente, no caso da Frequência de Utilização das Práticas de Conciliação, esta incorpora 20 práticas inexistentes na empresa e 10 existentes, conforme a indicação dada pelo Director de Recursos Humanos da empresa em estudo, pelo que se achou pertinente estudar a fidelidade da escala somente com as práticas existentes, uma vez que, à partida, só poderiam ser utilizadas as práticas que efectivamente existissem na organização.

<b>Escala</b>	<b>Valor de Alpha de Cronbach</b>	<b>Número de Itens</b>
<b>Frequência de Utilização</b>	0,610	10

*Tabela 16.* Coeficiente Alpha para a Frequência de Utilização das Práticas existentes na organização

Como se pode verificar na tabela acima, o *alpha* de Cronbach para esta escala é fraco (Hill & Hill, 2008, p. 149).

No entanto, no decorrer do estudo verificou-se que alguns colaboradores referiam utilizar também práticas que não foram identificadas como existentes pelo Director de Recursos Humanos, uma vez que não são práticas consideradas pela organização como Práticas de Conciliação, e por isso não estão disponíveis a todos os colaboradores. Assim sendo, optou-se por se utilizar a totalidade das Práticas na análise, pelo que se efectua o cálculo do coeficiente *alpha* de Cronbach também para a totalidade da escala em questão.

<b>Escala</b>	<b>Valor de Alpha de Cronbach</b>	<b>Número de Itens</b>
<b>Frequência de Utilização</b>	0,863	30

*Tabela 17.* Coeficiente Alpha para a totalidade da escala de Frequência de Utilização das Práticas

Neste caso, encontrou-se um coeficiente de  $\alpha = 0.863$ , considerado bom. Não se considerou pertinente a eliminação de nenhum dos itens, pois nenhum deles aumentava significativamente o valor de *alpha* da escala. (ver anexo C).

### ***Importância Percebida das Práticas de Conciliação Trabalho-Vida Privada***

<b>Escala</b>	<b>Valor de Alpha de Cronbach</b>	<b>Número de Itens</b>
<b>Importância percebida</b>	0,873	30

*Tabela 18.* Coeficiente Alpha para a escala de Importância Percebida

No caso da escala acima referida, como na anterior, não se considerou pertinente a eliminação de nenhum item, uma vez que nenhum deles aumentava significativamente o valor de *alpha* caso fosse eliminado. Assim sendo, remeteu-se a referida tabela também para anexo (ver anexo C).

### *Conflito Trabalho-Vida Privada*

Escala	Valor de Alpha de Cronbach	Número de Itens
Conflito Trabalho-Vida privada	0,845	19

*Tabela 19.* Coeficiente *Alpha* para a escala de Conflito

Quando se procedeu à análise dos valores de correlações item-total e dos valores alpha para cada item caso fossem eliminados da respectiva escala, verificou-se que três dos itens se encontravam negativamente correlacionados com o total da escala e que todos esses itens aumentavam os coeficientes de *alpha*, como se pode ver na Tabela 20.

Itens	Valores de correlações item-total	Valores alpha para cada item caso fossem eliminados
Item 1	,608	,830
Item 2	,663	,827
Item 3	-,473	<b>,869</b>
Item 4	,655	,829
Item 5	,480	,836
Item 6	,681	,827
Item 7	,690	,826
Item 8	,479	,835
Item 9	,656	,828
Item 10	,401	,839
Item 11	,646	,827
Item 12	-,395	<b>,870</b>
Item 13	,338	,842
Item 14	-,128	<b>,858</b>
Item 15	,704	,825
Item 16	,561	,831
Item 17	,635	,827
Item 18	,492	,835
Item 19	,496	,834

*Tabela 20.* Valores de correlações item-total e Valores alpha para cada item caso fossem eliminados para todos os itens da escala de conflito

Assim sendo, procedeu-se à inversão destes três itens, após a qual foram obtidos novos valores de alpha, apresentados na Tabela 21.

Escala	Valor de Alpha de Cronbach	Número de Itens
<b>Conflito Trabalho-Vida privada</b>	0,911	19

*Tabela 21.* Coeficiente Alpha de Cronbach para a escala do Conflito

Como se pode verificar, a escala apresenta um *alpha* superior a 0,9, o que significa que os itens medem com precisão o que se pretende realmente medir.

Posteriormente, consideraram-se os três factores da escala de Conflito Trabalho-Vida Privada encontrados, pelo que se analisa também a sua fidelidade.

### ***Factores do Conflito Trabalho-Vida Privada***

Sub-escala	Valor de Alpha de Cronbach	Número de Itens
<b>Consequências do Trabalho na Vida Privada</b>	0,913	10
<b>Interferências entre o trabalho e a Vida Privada</b>	0,724	4
<b>Tempo Para os Outros</b>	0,606	2

*Tabela 22.* Coeficiente Alpha de Cronbach para as sub-escalas do Conflito Trabalho-Vida Privada

Para o factor 1: Consequências do Trabalho na Vida Privada encontrou-se um coeficiente de  $\alpha = 0.913$ , valor considerado excelente (Hill e Hill, 2008, p. 149).

Para o factor 2: Interferências do Trabalho na Vida Privada encontrou-se um coeficiente de  $\alpha = 0.724$ ., valor considerado razoável.

Para o factor 3: Tempo Para os Outros encontrou-se um coeficiente de  $\alpha = 0.606$ , valor considerado fraco. No entanto, como indicam (Hair, Anderson, Tatham e Black, 2005, p. 112), em estudos exploratórios aceitam-se valores de *alpha* superiores a 0,60.

### ***Percepção da Existência das Práticas de Conciliação Trabalho-Vida Privada***

Escala	Valor de Alpha de Cronbach	Número de Itens
<b>Importância percebida</b>	0,848	30

*Tabela 23.* Coeficiente Alpha para a escala de Percepção da Existência das práticas de conciliação trabalho-vida privada

No caso da escala de Percepção da Existência das Práticas na organização, foi encontrado um valor de  $\alpha = 0.848$ , valor considerado bom.

## Validade

A validade exprime o grau em que o instrumento de medida nos fornece informação relevante para a decisão a tomar. Averiguar a validade de um instrumento de medida, consiste na tradição psicométrica, em saber se esse instrumento mede efectivamente aquilo que queremos medir, tudo o que queremos medir, e nada mais do que aquilo que queremos medir. Esta propriedade psicométrica diz respeito à capacidade do instrumento avaliar aquilo que se propõe avaliar. Uma das formas de aferir esta qualidade é utilizando a análise factorial e neste caso estamos perante a validade do constructo, que diz respeito ao teste avaliar com exactidão o atributo que pretende medir. Esta técnica permite avaliar a validade das variáveis constituídas dos factores, indicando em que medida medem ou não os mesmos conceitos da correlação existentes entre elas (Pestana e Gajairo, 2003). Esta é uma técnica de análise exploratória de dados que tem por objectivo descobrir e analisar a estrutura de um conjunto de variáveis interrelacionadas de modo a construir uma escala de medida para factores que de alguma forma controlam as variáveis originais (Maroco, 2007). Com o objectivo da redução da dimensão das variáveis, sem perda de informação, a análise factorial foi elaborada com vista a identificar um conjunto menor de variáveis hipotéticas (componentes). A rotação *Varimax* faz com que, para cada componente principal, existam apenas alguns pesos significativos e todos os outros sejam próximos de zero.

A análise factorial apenas tem utilidade na estimação de factores comuns, quando as correlações entre as variáveis originais são elevadas o suficiente. O teste de Esfericidade de Barlett pode ser utilizado, contudo, é muito sensível à dimensão da amostra. O método de utilização mais comum é a “medida da adequação da amostragem de Kaiser-Meyer-Olkin”, a qual mede a homogeneidade das variáveis.

Para a escala de Importância Percebida, realizaram-se os testes de KMO e o teste de Bartlett. No entanto, apesar dos testes de Bartlett afirmarem que as variáveis se correlacionam significativamente ( $p\text{-value}=0.000$ ) (Maroco, 2007, p. 368), os valores de KMO encontrados indicam que as condições para seguir para uma análise factorial são más. (Hill e Hill, 2008). No caso da Escala de Frequência de Utilização e da Percepção da Existência, como estão incluídas práticas que nenhum colaborador utiliza, existem assim mais do que uma variáveis que não apresentam variância, impedindo deste modo a análise factorial.

<b>KMO</b>		<b>0,584</b>
<b>Teste de esfericidade de Bartlett</b>	Qui-quadrado	886,941
	Graus de liberdade	435
	p-value	<b>0,000</b>

Tabela 24. Valor de KMO e teste de esfericidade de Bartlett para a escala de Importância Percebida das práticas de conciliação trabalho-vida privada

Já no que diz respeito à escala de Conflito Trabalho-Vida Privada, os valores de KMO são bons, e do teste de esfericidade de Bartlett é também indicativo de que podemos prosseguir com a análise factorial (Tabela 25).

<b>KMO</b>		<b>0,867</b>
<b>Teste de esfericidade de Bartlett</b>	Qui-quadrado	821,020
	Graus de liberdade	171
	p-value	<b>0,000</b>

Tabela 25. Valor de KMO e teste de esfericidade de Bartlett para a escala de Conflito Trabalho-Vida Privada

Na escala de Conflito Trabalho-Vida Privada, foram extraídos inicialmente 4 factores com valores próprios superiores a 1, explicando 65% da variância total (tabela 26).

<b>Factores</b>	<b>Valor Próprio</b>	<b>% de Variância Explicada</b>	<b>% de Variância Acumulada</b>
<b>1</b>	7,750	40,788	40,788
<b>2</b>	1,759	9,256	50,044
<b>3</b>	1,618	8,514	58,558
<b>4</b>	1,136	5,977	64,535

Tabela 26. Resultados da extracção dos componentes principais da escala de Conflito

Após rotação Varimax para uma melhor interpretação dos factores, utilizou-se um ponto de *cut-off* de 0,50, uma vez que quando as cargas factoriais são de 0,50 ou maiores são consideradas com significância prática, de acordo com Hair, Anderson, Tatham e Black (2005, p. 107).

Pode verificar-se na tabela 27, que o item 13 é o único item do factor 4, que o item 8 não satura em nenhum dos factores e que o item 12 tem dupla saturação, ou seja, satura simultaneamente nos factores 1 e 3.

	Factores			
	1	2	3	4
Item 1	,601			
Item 2	,707			
Item 3			,773	
Item 4	,656			
Item 5	,802			
Item 6	,709			
Item 7	,840			
Item 8			,422	
Item 9	,635			
Item 10		,719		
Item 11	,633			
Item 12	,635		,581	
Item 13				,889
Item 14			,809	
Item 15				
Item 16		,502		
Item 17	,633			
Item 18		,778		
Item 19		,663		

Tabela 27. Saturação dos itens nos factores após rotação factorial

Assim sendo, procedeu-se à eliminação do item que tinha uma saturação abaixo do ponto de *cut-off* utilizado e do item que se encontrava sozinho num factor. Em relação ao item que saturava em mais do que um factor, optou-se também por eliminá-lo, uma vez que esses valores são indicativos de que o item é ambíguo. Realizou-se assim uma nova análise factorial.

<b>KMO</b>		<b>0,864</b>
<b>Teste de esfericidade de Bartlett</b>	Qui-quadrado	683,922
	Graus de liberdade	120
	p-value	<b>0,000</b>

Tabela 28. Valor de KMO e teste de esfericidade de Bartlett para a escala de Conflito Trabalho-Vida Privada

Como indicam os valores, continua a ser pertinente proceder a uma análise factorial, apresentada mais detalhadamente em anexo (Anexo D).

Foram assim extraídos 3 factores com valores próprios superiores a 1, explicando 62,8% da variância total (tabela 29).

Factores	Valor Próprio	% de Variância Explicada	% de Variância Acumulada
1	7,394	33,346	33,346
2	1,731	16,626	50,072
3	1,557	12,768	62,840

*Tabela 29.* Resultados da extracção dos componentes principais da escala de Conflito

Os três factores obtidos explicam 62,8% da variância, o que não sendo um valor excelente, explica no entanto mais de 60% da variância, valor geralmente utilizado.

Assim sendo, e procedendo mais uma vez a uma rotação Varimax para uma melhor interpretação, chegaram-se aos factores apresentados na Tabela 30.

	Factores		
	1	2	3
1. O meu trabalho mantém-me demasiado tempo afastado(a) das pessoas importantes na minha vida.	,661		
2. Sinto que tenho muito mais coisas para fazer do que aquelas que consigo realizar.	,757		
3. Mantenho um bom equilíbrio entre o trabalho e o tempo para as pessoas importantes na minha vida			,707
4. Desejava ter mais tempo para fazer coisas para mim.	,736		
5. Sinto-me fisicamente esgotado(a) quando regresso do trabalho a casa.	,792		
6. Sinto-me emocionalmente esgotado quando regresso do trabalho a casa.	,766		
7. Sinto que tenho de correr para que tudo fique feito em cada dia.	,834		
9. Sinto que não tenho tempo suficiente para mim.	,656		
10. Preocupa-me o facto de as outras pessoas no meu emprego pensarem que a minha vida pessoal interfere com o meu trabalho		,701	
11. Questiono-me se devia trabalhar menos e passar mais tempo a fazer coisas de que gosto.	,662		
14. Tenho tanta paciência para as pessoas importantes na minha vida quanto aquela que considero necessária.			,887
15. O trabalho deixa-me demasiado cansado(a) ou irritado(a) para poder participar ou aproveitar a vida pessoal.	,604		
16. A incerteza do meu horário de trabalho interfere com a minha vida pessoal.		,549	
17. A minha preocupação com o trabalho interfere com a minha vida pessoal.	,620		
18. A quantidade de viagens exigida pelo meu trabalho interfere com a minha vida pessoal.		,753	
19. A vida pessoal interfere com o trabalho.		,719	

*Tabela 30:* Saturação dos itens nos factores após rotação factorial

Os três factores encontrados são inteligíveis e prendem-se com as consequências do trabalho na vida privada (factor 1), constituído pelos itens “O meu trabalho mantém-me demasiado tempo afastado(a) das pessoas importantes na minha vida”, “Sinto que tenho muito mais coisas para fazer do que aquelas que consigo realizar”, “Desejava ter mais tempo para fazer coisas para mim”, “Sinto-me fisicamente esgotado(a) quando regresso do trabalho a casa”, “Sinto-me emocionalmente esgotado quando regresso do trabalho a casa”, “Sinto que tenho de correr para que tudo fique feito em cada dia”, “Sinto que não tenho tempo suficiente para mim” “Questiono-me se devia trabalhar menos e passar mais tempo a fazer coisas de que gosto” e “Consigo arranjar tempo suficiente para mim”. O segundo factor prende-se com interferências entre o trabalho e a vida privada, constituído pelos itens: “A quantidade de viagens exigida pelo meu trabalho interfere com a minha vida pessoal”, “Preocupa-me o facto de as outras pessoas no meu emprego pensarem que a minha vida pessoal interfere com o meu trabalho”, “A incerteza do meu horário de trabalho interfere com a minha vida pessoal” e “A vida pessoal interfere com o trabalho”. Por fim, o terceiro factor prende-se com o tempo para os outros e é constituído pelos itens: “Tenho tanta paciência para as pessoas importantes na minha vida quanto aquela que considero necessária” e “Mantenho um bom equilíbrio entre o trabalho e o tempo para as pessoas importantes na minha vida”.

## **Estatística Descritiva**

### ***Frequência de Utilização das Práticas de Conciliação Trabalho-Vida Privada***

Na análise descritiva dos itens da escala Frequência de Utilização das Práticas de Conciliação Trabalho-Vida Privada inicialmente foram incluídas apenas as práticas que realmente existem na organização. No entanto, por se verificar que algumas das práticas não identificadas como fazendo parte das políticas de conciliação entre o trabalho e a vida privada da empresa, apresentavam também frequências de utilização, deu-se relevância a este facto, apresentando assim a totalidade das práticas referidas no questionário.

Práticas de Conciliação Trabalho-Vida Privada	N Válido	Mínimo	Máximo	Média	Desvios-Padrão
1. Massagista compartilhado pela empresa	91	0	2	,03	,233
2. Consultas de gestão de stress	90	0	1	,04	,207
<b>3. Associações e grupos de convívio</b>	89	0	5	2,28	1,430
<b>4. Promoção de actividades recreativas (culturais e outras)</b>	90	0	5	2,42	1,199
<b>5. Promoção do exercício físico (e.g. descontos em ginásios)</b>	91	0	5	1,13	1,204
6. Possibilidade de levar da cantina o jantar preparado para casa	90	0	5	,28	,912
7. Estafeta da empresa para realizar tarefas pessoais (e.g. ir à farmácia)	90	0	5	,31	,907
<b>8. No Verão, possibilidade de acumular horas de trabalho durante a semana para não trabalhar 6ª feira à tarde</b>	85	0	5	<b>2,82</b>	2,178
9. No dia de anos, o trabalhador ter o dia livre	89	0	5	,52	1,349
10. Computador portátil para todos os trabalhadores	89	0	5	,97	1,511
<b>11. Voluntariado na empresa</b>	88	0	5	2,24	1,398
12. Possibilidade de um só horário de trabalho ser partilhado por dois trabalhadores	86	0	5	1,08	1,618
13. Esquema de prémios de desempenho que podem ser trocados por serviços e benefícios	85	0	5	,96	1,523
<b>14. Possibilidade de entrada ao serviço com horário flexível</b>	87	0	5	1,49	1,598
15. Dias de licença não descontados para tratar de assuntos particulares	85	0	5	1,01	1,418
<b>16. Médico no trabalho</b>	90	1	5	<b>2,86</b>	1,378
17. Possibilidade de dias de folga por trabalho em dias de descanso semanal	85	0	5	1,22	1,400
18. Possibilidade de trabalhar apenas 4 dias por semana	89	0	5	,45	1,087
19. Possibilidade de trabalhar em casa, quando necessário (e.g. teletrabalho)	89	0	5	,75	1,325
<b>20. Horário comprimido (e.g. possibilidade de trabalhar as horas estabelecidas, sem intervalos, podendo assim sair mais cedo)</b>	89	0	5	1,06	1,495
21. Possibilidade de trabalhar meio tempo	88	0	4	,57	,920
22. Teleconferências	87	0	5	1,20	1,354
23. Counseling	72	0	4	,64	1,130
24. Oportunidades de formação complementar, paga pela empresa	90	0	5	2,00	1,492
<b>25. Agência de viagens na empresa</b>	89	0	5	,61	1,230
26. Tempo de licença para estudos ou formação	87	0	5	1,37	1,407
<b>27. Cantina</b>	90	0	5	<b>3,84</b>	1,131
28. Nutricionista	89	0	5	,38	1,153
29. Programas de prevenção e tratamento em caso de dependência de drogas e /ou álcool	88	0	5	,22	,702
30. Licença para doação de sangue, ou de órgãos	88	0	5	,78	1,282

*Tabela 31.* Estatística descritiva da escala Frequência de Utilização das Práticas de Conciliação

Trabalho-Vida Privada para as práticas de conciliação incorporadas no questionário

Para uma mais fácil interpretação da tabela, assinalaram-se as práticas identificadas pelo Director de Recursos Humanos. Começando pela análise destas práticas, verifica-se que a prática existente com maior frequência de utilização é a “cantina”, salientando-se ainda que é a única prática com uma média superior ao ponto intermédio da escala de resposta, ou seja, três, evidenciando assim a baixa utilização de todas as práticas existentes. Seguem-se as práticas “médico no trabalho” e “no Verão, possibilidade de acumular horas de trabalho durante a semana para não trabalhar 6<sup>a</sup> feira à tarde”.

As práticas existentes raramente utilizadas (média inferior a 2,00) são: “agência de viagens na empresa”, “horário comprimido de trabalho”, “promoção do exercício físico” e “possibilidade de entrada ao serviço com horário flexível”.

Relativamente às práticas que não foram identificadas pelo Director de Recursos Humanos como fazendo parte das práticas de conciliação da empresa, verificou-se que nenhuma delas regista uma média de frequência de utilização igual a 0, sendo que as que apresentam uma média de frequência de utilização mais elevada são: “Oportunidades de formação complementar, pagas pela empresa” (média=2,00), “Possibilidade de dias de folga por trabalho em dias de descanso semanal” (média =1,22) e Teleconferências (média =1,20).

### ***Percepção da Existência de Práticas de Conciliação Trabalho-Vida Privada***

Uma vez que estão presentes no questionário na escala práticas inexistentes na organização, pode-se desta forma verificar as discrepâncias existentes entre a percepção dos participantes e as práticas realmente existentes na organização. De seguida apresenta-se em análise a distinção entre as práticas reportadas como existentes pelo Director de Recursos Humanos e as práticas inexistentes na organização, ou não reportadas pelo mesmo como fazendo parte das políticas de recursos humanos disponibilizadas pela empresa.

Relativamente às práticas existentes na organização, pode-se verificar que nem sempre existe a certeza da existência das mesmas, demonstrando que as informações que os colaboradores têm sobre as práticas não estão bem claras, o que se pode verificar pela percentagem de respostas “não” nas práticas existentes e pela percentagem de respostas “sim” em práticas que não existem na organização.

Para que fosse mais clara a interpretação da estatística descritiva, optou-se por dividir as práticas em duas tabelas: uma com as práticas identificadas pelo Director de Recursos Humanos como existentes na empresa e disponíveis para todos os trabalhadores que trabalham na sede da empresa, a quem foram aplicados os questionários; a segunda tabela apresenta as práticas que não foram identificadas por este como fazendo parte das políticas de conciliação entre o trabalho e a vida privada existentes na empresa.

<b>Práticas de Conciliação Trabalho-Vida Privada</b>	<b>N</b>	<b>%</b>	<b>%</b>
	<b>Válido</b>	<b>Sim</b>	<b>Não</b>
3. Associações e grupos de convívio	89	88,7	11,2
4. Promoção de actividades recreativas (culturais e outras)	90	<b>98,9</b>	1,1
5. Promoção do exercício físico (e.g. descontos em ginásios)	91	66,0	34,1
8. No Verão, possibilidade de acumular horas de trabalho durante a semana para não trabalhar 6ª feira à tarde	89	77,8	22,4
11. Voluntariado na empresa	86	92,1	8,0
14. Possibilidade de entrada ao serviço com horário flexível	85	61,9	37,9
16. Médico no trabalho	85	<b>100</b>	0,0
20. Horário comprimido (e.g. possibilidade de trabalhar as horas estabelecidas, sem intervalos, podendo assim sair mais cedo)	88	45,0	55,1
25. Agência de viagens na empresa	87	25,8	74,2
27. Cantina	89	<b>98,9</b>	1,1

*Tabela 32.* Percentagens da variável Percepção da existência das Práticas de Conciliação Trabalho-Vida Privada para as práticas existentes na organização

Como se pode ver na tabela 32, a única prática que todos os colaboradores reconhecem como existente na organização é “Médico no trabalho”, sendo que as práticas “Cantina” e “Promoção de actividades recreativas” apresentam também uma percentagem de “sim” muito próxima de 100. É de salientar ainda que as práticas “Oportunidades de formação complementar, paga pela empresa” e “Voluntariado” apresentam percentagens de respostas “sim” superiores a 90.

Verifica-se também que, relativamente às práticas “Horário comprimido” e “Agência de viagens na empresa”, a maior parte dos colaboradores não têm percepção da sua existência

<b>Práticas de Conciliação Trabalho-Vida Privada</b>	<b>N Válido</b>	<b>% Sim</b>	<b>% Não</b>
1. Massagista compartilhado pela empresa	91	2,2	97,8
2. Consultas de gestão de stress	90	4,4	95,6
6. Possibilidade de levar da cantina o jantar preparado para casa	90	12,2	87,8
7. Estafeta da empresa para realizar tarefas pessoais (e.g. ir à farmácia)	85	15,5	84,4
9. No dia de anos, o trabalhador ter o dia livre	89	15,7	84,3
10. Computador portátil para todos os trabalhadores	88	40,4	59,6
12. Possibilidade de um só horário de trabalho ser partilhado por dois trabalhadores	85	39,5	60,5
13. Esquema de prémios de desempenho que podem ser trocados por serviços e benefícios	87	38,9	61,2
15. Dias de licença não descontados para tratar de assuntos particulares	90	42,3	57,6
17. Possibilidade de dias de folga por trabalho em dias de descanso semanal	89	<b>56,4</b>	43,5
18. Possibilidade de trabalhar apenas 4 dias por semana	89	21,3	78,7
19. Possibilidade de trabalhar em casa, quando necessário (e.g. teletrabalho)	89	31,3	68,5
21. Possibilidade de trabalhar meio tempo	87	36,4	63,6
22. Teleconferências	72	<b>62,0</b>	37,9
23. Counseling	90	32,0	68,1
24. Oportunidades de formação complementar, paga pela empresa	89	<b>81,1</b>	18,9
26. Tempo de licença para estudos ou formação	90	<b>71,2</b>	28,7
28. Nutricionista	88	13,4	86,5
29. Programas de prevenção e tratamento em caso de dependência de drogas e /ou álcool	88	13,5	86,4
30. Licença para doação de sangue, ou de órgãos	62	42,0	58,0

*Tabela 33.* Percentagens da variável Percepção da Existência das Práticas de Conciliação Trabalho-Vida Privada para as práticas inexistentes na organização

Por sua vez, as práticas “Possibilidade de dias de folga por trabalho em dias de descanso semanal” (Sim = 56,4); “Teleconferências” (Sim = 62,0); “Oportunidades de formação complementar, paga pela empresa” (Sim = 81,1) e “Tempo de licença para estudos ou formação” (Sim = 71,2) revelam que muitos trabalhadores percebem como existentes uma variedade de práticas que não foram indicadas pelo Director de Recursos Humanos.

**Importância Percebida das Práticas de Conciliação Trabalho-Vida Privada**

<b>Práticas de Conciliação Trabalho-Vida Privada</b>	<b>N Válido</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>	<b>Média</b>	<b>Desvios-Padrão</b>
1. Massagista compartilhado pela empresa	92	1	5	3,01	1,297
2. Consultas de gestão de stress	91	1	5	3,67	1,065
3. Associações e grupos de convívio	89	1	5	3,81	0,824
4. Promoção de actividades recreativas (culturais e outras)	89	2	5	3,98	0,583
5. Promoção do exercício físico (e.g. descontos em ginásios)	92	1	5	3,99	0,763
6. Possibilidade de levar da cantina o jantar preparado para casa	91	1	5	2,67	1,239
7. Estafeta da empresa para realizar tarefas pessoais (e.g. ir à farmácia)	90	1	5	2,84	1,170
8. No Verão, possibilidade de acumular horas de trabalho durante a semana para não trabalhar 6 <sup>a</sup> feira à tarde	86	1	5	3,81	1,213
9. No dia de anos, o trabalhador ter o dia livre	90	1	5	3,67	1,254
10. Computador portátil para todos os trabalhadores	89	1	5	3,35	1,149
11. Voluntariado na empresa	91	1	5	3,87	0,957
12. Possibilidade de um só horário de trabalho ser partilhado por dois trabalhadores	86	1	5	2,94	1,088
13. Esquema de prémios de desempenho que podem ser trocados por serviços e benefícios	87	1	5	3,69	0,968
14. Possibilidade de entrada ao serviço com horário flexível	87	1	5	3,90	0,928
15. Dias de licença não descontados para tratar de assuntos particulares	88	1	5	3,69	1,021
<b>16. Médico no trabalho</b>	91	3	5	<b>4,54</b>	0,544
17. Possibilidade de dias de folga por trabalho em dias de descanso semanal	86	1	5	3,60	0,949
18. Possibilidade de trabalhar apenas 4 dias por semana	90	1	5	3,11	1,106
19. Possibilidade de trabalhar em casa, quando necessário (e.g. teletrabalho)	90	1	5	3,39	1,206
20. Horário comprimido (e.g. possibilidade de trabalhar as horas estabelecidas, sem intervalos, podendo assim sair mais cedo)	90	1	5	3,47	1,008
21. Possibilidade de trabalhar meio tempo	88	1	5	2,90	0,971
22. Teleconferências	87	1	5	3,32	1,115
23. Counseling	74	1	5	2,91	1,088
<b>24. Oportunidades de formação complementar, paga pela empresa</b>	90	3	5	<b>4,47</b>	0,603
25. Agência de viagens na empresa	90	1	5	3,16	1,180
26. Tempo de licença para estudos ou formação	87	1	5	4,08	0,781
<b>27. Cantina</b>	92	1	5	<b>4,37</b>	0,780
28. Nutricionista	91	1	5	3,73	1,023
29. Programas de prevenção e tratamento em caso de dependência de drogas e /ou álcool	90	1	5	3,72	1,102
30. Licença para doação de sangue, ou de órgãos	90	1	5	3,83	0,927

*Tabela 34: Estatística descritiva da escala Importância Percebida das Práticas de Conciliação*

Trabalho-Vida Privada

Analisando a tabela relativa à estatística descritiva da Importância Percebida das práticas, verifica-se que as práticas às quais os colaboradores atribuem maior importância são “Médico no trabalho” (média=4,54); “Oportunidades de formação complementar, paga pela empresa” (média=4,47) e “Cantina” (média=4,37). Das três práticas referidas como mais importantes, apenas a prática “Oportunidades de formação complementar paga pela empresa” não pertence ao conjunto de práticas adoptadas pela empresa onde se realizou o presente estudo.

### **Estudo das diferenças nas variáveis Conflito, Frequência de Utilização, Importância Percebida e Percepção da Existência relativamente às variáveis sócio-demográficas em estudo**

A variável idade, foi codificada em dois grupos, de acordo com as gerações (Loughlin e Barling, 2001), sendo esses grupos “inferior a 31 anos” (N=30), e “superior a 31 anos” (N=59), estando esta divisão relacionada com os diferentes valores de trabalho apresentados pelas gerações.

O estado civil, foi agrupado também em dois grupos, no primeiro incluíram-se os participantes que reportaram ser casados ou estar em situação homóloga (N=53) e no segundo incluíram-se os participantes solteiros, divorciados ou viúvos (N=37). O objectivo desta divisão foi o de agrupar as pessoas que dividem as responsabilidades domésticas e familiares e aquelas que aparentemente não o fazem.

O número de filhos é composto por dois grupos: “sem filhos” (N=35), “com filhos”(N=55). E quanto ao género, feminino (N=47) e masculino (N=44).

Relativamente ao número de anos a que o trabalhador se encontra a desempenhar funções na empresa, agrupou-se em “há menos de 5 anos” (N=31) e “há mais de 5 anos” (N=58), conforme sugerido pelos estudos de Dulk e Peper (2007).

Finalmente, quanto ao tipo de função que o trabalhador desempenha na empresa, encontra-se dividida “desempenha funções de chefia ou supervisão” (N=35) e “não desempenha funções de chefia ou supervisão”(N=55).

De forma a verificar-se se existem diferenças entre as variáveis em estudo para os grupos apresentados, recorreu-se a testes t, a várias MANOVA e a testes não paramétricos Wilcoxon Mann Whitney.

### ***Frequência de Utilização das Práticas de Conciliação Trabalho-Vida Privada***

De forma a verificar-se se existem diferenças entre as variáveis em estudo para os grupos apresentados, recorreu-se ao teste não paramétrico de Mann-Whitney. Este teste é utilizado em alternativa ao teste paramétrico t para comparação das médias de duas amostras independentes, quando há violação do pressuposto da normalidade.

<b>Variável</b>	<b>Z</b>	<b>p-value</b>
<b>Idade</b>	-1,590	0,112
<b>Género</b>	-2,169	0,030
<b>Filhos</b>	-0,634	0,526
<b>Estado Civil</b>	-1,648	0,099
<b>Nº anos organização</b>	-0,131	0,896
<b>Função</b>	-3,426	0,001

*Tabela 35.* Testes Wilcoxon Mann Whitney para a variável Frequência de Utilização

Como se pode verificar na análise à tabela acima apresentada, verifica-se que não existem diferenças no que diz respeito à Frequência de Utilização das práticas de conciliação entre o trabalho e a vida privada para as variáveis Idade, Filhos, Estado Civil e Número de anos na organização. No entanto, foram encontradas diferenças na distribuição dos valores da frequência de utilização entre os homens e as mulheres, e ainda entre as funções de chefia e não chefia, apresentadas seguidamente.

		<b>N</b>	<b>Mean Rank</b>
<b>Género</b>	<b>Masculino</b>	44	52,20
	<b>Feminino</b>	47	40,19
<b>Função</b>	<b>Chefia</b>	34	56,93
	<b>Não Chefia</b>	55	37,63

*Tabela 36.* Diferenças entre os grupos segundo as variáveis género e função

Verifica-se que de uma forma geral a mediana dos valores da Frequência de Utilização das práticas de conciliação nos homens é superior à das mulheres. E que essa mediana é também superior para o grupo dos trabalhadores que ocupam funções de chefia ou supervisão relativamente aqueles que não ocupam lugares de chefia ou supervisão.

### *Percepção da Existência de Práticas de Conciliação Trabalho-Vida Privada*

Variável	Z	p-value
Função	-1,816	0,069

Tabela 37. Teste Wilcoxon Mann Whitney para a variável Percepção da Existência

Após a análise da tabela 37 verifica-se que não são encontradas diferenças na Percepção da Existência de práticas de conciliação relativamente à função.

### *Importância Percebida das Práticas de Conciliação Trabalho-Vida Privada*

De forma a verificar-se se existem diferenças entre a variável em estudo para os grupos apresentados, recorreu-se a testes t de comparação de valores médios para amostras independentes. Este teste aplica-se quando se pretende comparar as médias de uma variável quantitativa em dois grupos diferentes de sujeitos e se desconhecem as respectivas variâncias populacionais.

Variável	Teste de Levene		T	p-value	Diferença de médias
	F	Sig			
Género	2,576	0,112	1,598	0,113	5,672
Filhos	0,026	0,872	0,600	0,550	2,260
Função	0,527	0,470	3,170	0,002	11,330

Tabela 38. Testes t segundo a variável Importância Percebida

Função	N	Média
<b>Chefia</b>	35	110,66
<b>Não Chefia</b>	55	99,33

Tabela 39. Diferença entre os grupos segundo a variável função

Considerando a variável Importância Percebida, não são encontradas diferenças relativamente ao género, nem à existência de filhos. No entanto, mais uma vez, são encontradas diferenças no que toca à função, onde os trabalhadores que ocupam funções de chefia e supervisão dão, em média, uma maior importância à existência de práticas na organização

### ***Conflito Trabalho-Vida Privada***

Procedeu-se à comparação da escala de conflito nos três factores encontrados para cada uma das variáveis sócio-demográficas através da MANOVA. Decidiu-se comparar a escala de conflito por factor, uma vez que os factores encontrados são perceptíveis. Uma vez que se trata de um estudo exploratório, pode-se tirar mais informação através deste procedimento. Apesar do factor 2 “Interferências entre o trabalho e a vida privada” não apresentar uma distribuição normal, a MANOVA é uma metodologia robusta a fugas à normalidade e o número de observações é superior a 30, o que permite recorrer ao teorema do limite central (Maroco, 2007, p. 197). Foram assim realizadas várias MANOVA, uma para cada uma das variáveis sócio-demográficas em estudo. Apresentando-se no entanto os resultados em conjunto na tabela 41.

<b>Teste M de Box</b>		
	<b>F</b>	<b>Sig</b>
<b>Género</b>	1,381	0,218
<b>Filhos</b>	1,064	0,381
<b>Estado Civil</b>	1,431	0,198
<b>Função</b>	3,406	0,002

*Tabela 40.* Testes M de Box à homogeneidade das matrizes de covariância

Como se pode analisar pela tabela acima, apenas relativamente à variável função, não se cumprem os pressupostos necessários para prosseguir para uma MANOVA pelo que, neste caso, se optou pelo teste Mann Whitney. No que diz respeito às restantes variáveis, apresentam-se de seguida as quatro MANOVA realizadas.

<b>Variável</b>	<b>Factores</b>	<b>F</b>	<b>p-value</b>
<b>Género</b>	Consequências do trabalho na vida privada	0,158	0,229
	Interferências entre o trabalho e a vida privada	0,008	0,930
	Tempo para os outros	2,536	0,115
<b>Filhos</b>	Consequências do trabalho na vida privada	0,550	0,460
	Interferências entre o trabalho e a vida privada	0,419	0,519
	Tempo para os outros	0,647	0,424
<b>Estado Civil</b>	Consequências do trabalho na vida privada	0,106	0,745
	Interferências entre o trabalho e a vida privada	0,011	0,916
	Tempo para os outros	0,636	0,428

*Tabela 41.* Testes MANOVA para os três factores da variável conflito trabalho vida-privada

Como se pode verificar, não são encontradas diferenças para o género, filhos e estado civil para nenhum dos factores da variável Conflito Trabalho-Vida privada.

Conforme indicado anteriormente, utilizou-se então um teste não paramétrico para a variável função. Os testes Mann-Whitney para os três factores são apresentados na tabela seguinte.

Variável	Factores	Z	p-value
Função	Consequências do trabalho na vida privada	-1,891	0,059
	Interferências entre o trabalho e a vida privada	-3,382	0,001
	Tempo para os outros	-0,528	0,598

Tabela 42. Testes Wilcoxon Mann Whitney para a variável Função

Analisando o resultado dos testes não paramétricos, verifica-se que não existem diferenças relativamente às consequências do trabalho na vida privada nem relativamente ao tempo para os outros quando se considera a função. No entanto, pode verificar-se que de uma forma geral a mediana dos valores das interferências entre o trabalho e a vida privada é maior nos trabalhadores que ocupam cargos de chefia ou supervisão.

## Regressão múltipla

De forma a tentar averiguar as relações entre as variáveis em estudo, procedeu-se à realização de quatro regressões múltiplas.

A técnica da regressão linear múltipla, utiliza uma combinação ponderada das variáveis independentes para prever o valor de uma dada variável dependente (Hill e Hill, 2008, p. 294). Por se tratar de um estudo de carácter exploratório, procedeu-se à realização de regressões múltiplas para cada um dos factores, mas também para a variável Conflito trabalho Vida Privada como um todo.

Utilizou-se o método *stepwise* que permite a remoção de uma variável cuja importância no modelo é reduzida pela adição de novas variáveis onde a ordem de inclusão é determinada pela contribuição de cada variável, sendo estas introduzidas por etapas ou passos, onde no primeiro passo, é utilizada a variável que apresenta maior correlação parcial.

Para a aplicação desta técnica seguiu-se a verificação dos seus pressupostos, nomeadamente: a identificação de outliers, a homocedasticidade dos resíduos e a normalidade da distribuição dos resíduos.

Assim sendo, os modelos preditivos, pretendem averiguar quais os factores que contribuem para cada um dos perfis obtidos para a escala de Conflito entre o Trabalho e a Vida Privada, nomeadamente para as Consequências do Trabalho na Vida Privada (Factor 1), para as Interferências entre o trabalho e a vida Privada (Factor 2) e para o Tempo para os Outros (Factor 3); tendo como independentes as variáveis Importância Percebida, a Frequência de Utilização Percepção de Existência das Práticas de Conciliação Trabalho-Vida Privada.

## Consequências do Trabalho na Vida Privada

### *Análise dos pressupostos da regressão múltipla*

#### *Identificação de outliers*

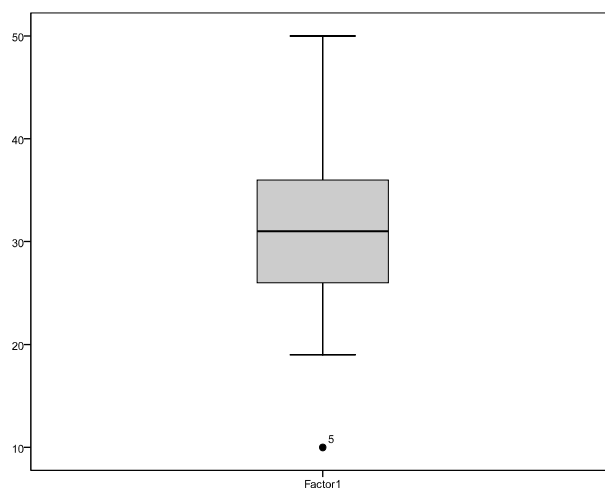
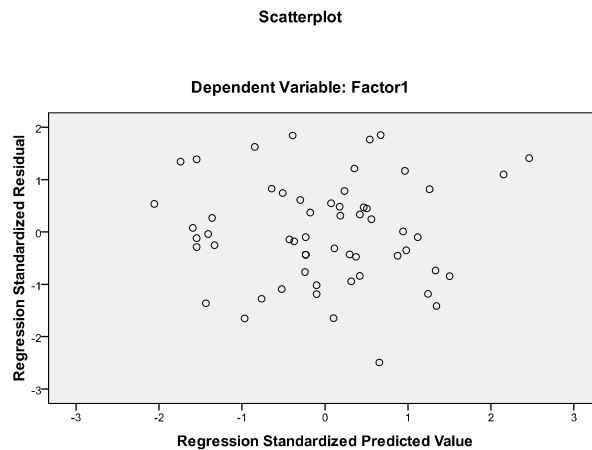


Figura 8. Caixa de bigodes para a variável Factor 1: Consequências do trabalho na vida privada

Conforme se pode verificar, existe um *outlier* na observação 5, pelo que se procedeu à sua remoção para efeitos de cálculo da regressão.

#### *Homocedasticidade dos resíduos*

Para verificar a existência de homocedasticidade dos resíduos, analisou-se o gráfico “Scatterplot” relativo à homogeneidade da variância dos resíduos.



*Figura 9:* Gráfico da homogeneidade de variância dos resíduos para o Factor 1:  
Consequências do trabalho na vida privada

Como se pode verificar, os resíduos não apresentam qualquer tipo de padrão, pelo que se pode afirmar que o pressuposto é cumprido.

*Normalidade da distribuição dos resíduos*

Para avaliar a normalidade da distribuição dos resíduos, aplicou-se o teste de Kolmogorov-Smirnov aos resíduos do modelo (Pestana e Gageiro, 2008, p. 602).

<b>Resíduos</b>	<b>Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup> p-value</b>
Consequências do trabalho na vida privada	0,999

<sup>a</sup>Com correcção de Lilliefors

*Tabela 43.* Teste de Normalidade aos resíduos do Factor 1: Consequências do trabalho na vida privada

***Regressão Múltipla para o factor 1 “Consequências do trabalho na vida privada”***

Exploraram-se as relações entre as variáveis tomando como variável dependente o factor 1 “Consequências do trabalho na vida privada”. Como variáveis independentes consideraram-se as variáveis Importância Percebida, Frequência de Utilização e Percepção da Existência das práticas de Conciliação entre o Trabalho e a Vida Privada. Utilizou-se o método *stepwise* e

verificou-se que entravam duas variáveis no modelo, a Importância Percebida e a Percepção da Existência.

	<b>R</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>R<sup>2</sup> Ajustado</b>
Importância Percebida & Percepção da Existência	0,535	0,286	0,260

*Tabela 44.* Resultados para a Regressão Linear Múltipla do Factor 1 (A)

	<b>Soma dos quadrados</b>	<b>gl</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig</b>
Regressão	772,260	2	386.130	10,838	0,000
Residual	1923,880	54	35,627		
Total	2696,140	56			

*Tabela 45.* Resultados para a Regressão Linear Múltipla do Factor 1 (B)

	<b>Beta</b>	<b>T</b>	<b>p-value</b>
Importância Percebida & Percepção da Existência	0,207	3,548	0,001
	0,381	2,411	0,019

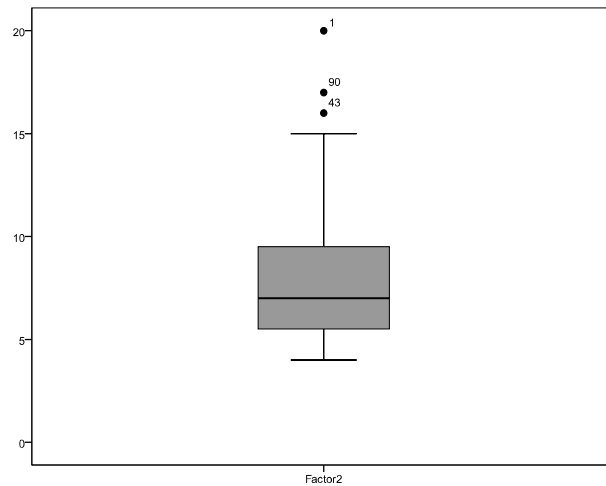
*Tabela 46.* Resultados para a Regressão Linear Múltipla do Factor 1 (C)

Analisando as tabelas acima, verifica-se que a variável Importância Percebida é significativa ( $\text{Sig}=0,001 < 0,05$ ) e a variável Percepção da Existência também ( $\text{Sig}=0,019 < 0,05$ ). Analisando os valores do  $R^2$  (coeficiente de determinação múltiplo ajustado) que quantifica a proporção de variabilidade total da variável dependente que é explicada pelo modelo, verifica-se que este corresponde a um valor de 0,286 o que significa que explica 28,6% da variabilidade total das Interferências Entre o Trabalho e a Vida Privada. Observa-se ainda que ao valor de  $F=10,838$  corresponde um  $p\text{-value} < 0,05$  pelo que podemos afirmar que o modelo em estudo é significativo ( $\alpha = 0,05$ ). Os valores de Beta revelam uma relação positiva entre estas variáveis ( $\beta=0,477$ ,  $p=0,001$ ) e ( $\beta=0,316$ ,  $p=0,019$ ) e o Factor 1 “Consequências do trabalho na vida privada”, o que significa que quanto maior a Importância Percebida das Práticas de Conciliação Trabalho-Vida Privada e maior a Percepção da Existência dessas mesmas práticas, maiores as Consequências do Trabalho na Vida Privada.

## Interferências entre o Trabalho e a Vida Privada

### *Análise dos pressupostos da regressão múltipla*

#### *Identificação de outliers*



*Figura 10.* Caixa de bigodes para a variável Factor 2: Interferências entre o trabalho e a vida privada

Verifica-se a existência de três *outliers* nas observações 1, 43 e 90, assim sendo, procedeu-se à remoção destas observações para o cálculo da regressão.

#### *Homoedasticidade dos resíduos*

Para comprovar a verificação deste pressuposto, analisou-se o gráfico “Scatterplot” relativo à homogeneidade da variância dos resíduos.

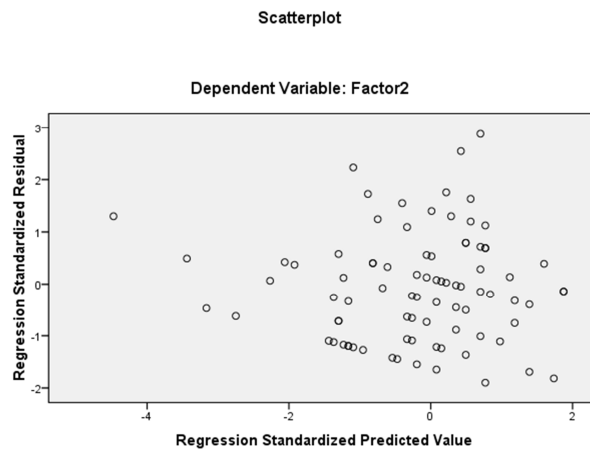


Figura 11: Gráfico da homogeneidade de variância dos resíduos para o Factor 2: Interferências entre o trabalho e a vida privada

Mais uma vez, os resíduos não apresentam um padrão, permitindo afirmar que o pressuposto é cumprido.

*Normalidade da distribuição dos resíduos*

Para a verificação do pressuposto relativo à normalidade da distribuição dos resíduos, aplicou-se uma vez mais o teste de Kolmogorov-Smirnov aos resíduos do modelo.

Resíduos	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> p-value
Consequências do trabalho na vida privada	0,999

<sup>a</sup>Com correcção de Lilliefors

Tabela 47. Teste de Normalidade aos resíduos do Factor 2: Interferências entre o trabalho e a vida privada

***Regressão Múltipla para o Factor 2 “Interferências Entre o Trabalho e a Vida Privada”***

Neste caso, tomou-se como variável dependente o factor 2 “Interferências Entre o Trabalho e a Vida Privada”. Como variáveis independentes consideraram-se igualmente as variáveis Importância Percebida, Frequência de Utilização e Percepção da Existência das práticas

de Conciliação entre o Trabalho e a Vida Privada. Utilizou-se de novo o método *stepwise* e verificou-se que no modelo entra apenas a variável Importância Percebida.

	<b>R</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>R<sup>2</sup> Ajustado</b>
Importância Percebida	0,344	0,118	0,102

Tabela 48. Resultados para a Regressão Linear Múltipla do Factor 2: Interferências entre o trabalho e a vida privada (A)

	<b>Soma dos quadrados</b>	<b>gl</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig</b>
Regressão	38,832	1	38,832	7,239	0,009
Residual	289,668	54	5,364		
Total	328,500	55			

Tabela 49. Resultados para a Regressão Linear Múltipla do Factor 2: Interferências entre o trabalho e a vida privada (B)

	<b>Beta</b>	<b>T</b>	<b>p-value</b>
Importância Percebida	0,058	2,691	0,009

Tabela 50. Resultados para a Regressão Linear Múltipla do Factor 2: Interferências entre o trabalho e a vida privada (C)

Analisando as tabelas acima, verifica-se que a variável Importância Percebida é significativa ( $Sig=0,009 < 0,05$ ). Analisando os valores do  $R^2$ a (coeficiente de determinação múltiplo ajustado) que quantifica a proporção de variabilidade total da variável dependente que é explicada pelo modelo, verifica-se que este corresponde a um valor de 0,102 o que significa que explica 10,2% da variabilidade total do Factor 2. Ao valor de  $F=7,239$  corresponde um p-value  $<0,05$  pelo que podemos afirmar que o modelo em estudo é significativo ( $\alpha = 0,05$ ). Os valores de Beta revelam uma relação positiva entre esta variável ( $\beta=0,477$ ,  $p=0,001$ ) e o Factor 2 “Interferências Entre o Trabalho e a Vida Privada”, o que significa que quanto maior a Importância Percebida das Práticas de Conciliação Trabalho-Vida Privada maiores as Interferências entre o Trabalho e a Vida Privada.

## Tempo para os outros

### *Análise dos pressupostos da regressão múltipla*

#### *Identificação de outliers*



Figura 12. Caixa de bigodes para a variável Factor 3: Tempo para os outros

Pela análise da caixa de bigodes, verifica-se que neste caso não existem outliers.

Para a verificação deste pressuposto é necessário efectuar-se a regressão múltipla. No entanto, quando se realizou a regressão para o factor “Tempo para os outros”, nenhuma variável entrava no modelo, indicando que nenhuma das variáveis Importância Percebida, Frequência de Utilização e Percepção da Existência tem qualquer influência na explicação da variável “Tempo para os outros”.

Por se tratar de um estudo com carácter exploratório, optou-se por realizar uma regressão múltipla também para o Conflito Trabalho Vida Privada como um todo, apresentada de seguida.

## Conflito Trabalho-Vida Privada

### *Análise dos pressupostos da regressão múltipla*

#### *Identificação de outliers*

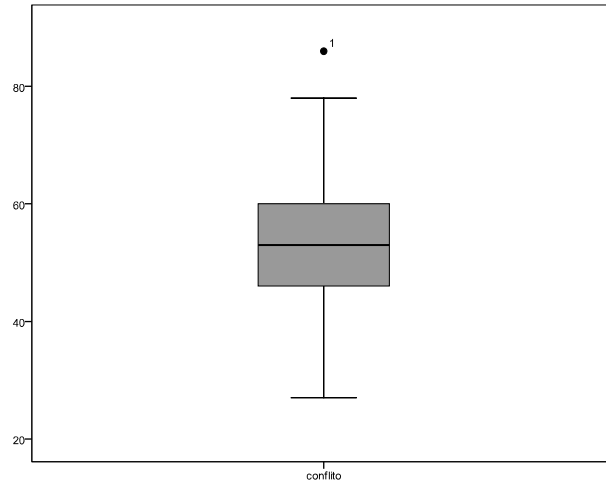


Figura 13. Caixa de bigodes para a variável Conflito Trabalho Vida-Privada

Analisando a caixa de bigodes acima apresentada, verifica-se que existe um *outlier* na observação 1, pelo que, para efeitos do cálculo da regressão, se procedeu à eliminação do mesmo.

*Homocedasticidade dos resíduos*

Para verificação da homocedasticidade dos resíduos, foi analisado o gráfico “Scatterplot”.

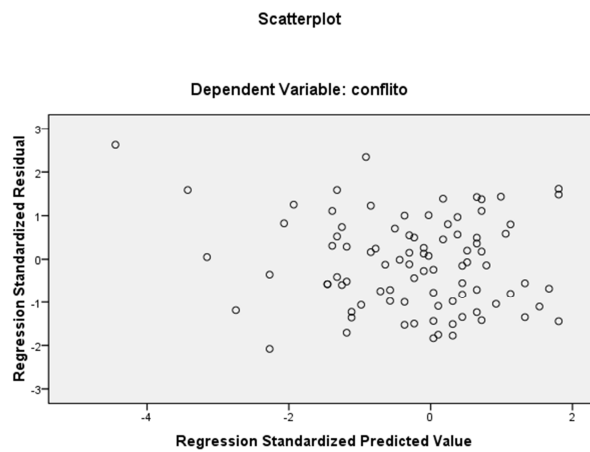


Figura 14: Gráfico da homogeneidade de variância dos resíduos para o Conflito Trabalho Vida Privada

Como se pode verificar, os resíduos não apresentam qualquer tipo de padrão, permitindo a confirmação do pressuposto.

*Normalidade da distribuição dos resíduos*

Recorreu-se uma vez mais ao teste de Kolmogorov-Smirnov aos resíduos do modelo para verificar a normalidade da distribuição dos mesmos.

<b>Resíduos</b>	<b>Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup> p-value</b>
Consequências do trabalho na vida privada	0,802

<sup>a</sup>Com correcção de Lilliefors

*Tabela 51.* Teste de Normalidade aos resíduos da variável Conflito Trabalho-Vida Privada

***Regressão Múltipla para o Conflito Trabalho-Vida Privada***

Para exploração das relações entre as variáveis tomou-se como variável dependente o Conflito Trabalho-vida privada; tendo como variáveis independentes as variáveis Importância Percebida, Frequência de Utilização e Percepção da Existência das práticas de Conciliação entre o Trabalho e a Vida Privada. Verificou-se a entrada de apenas uma variável no modelo, a variável Importância Percebida.

	<b>R</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>R<sup>2</sup> Ajustado</b>
Importância Percebida	0,607	0,368	0,357

*Tabela 52.* Resultados para a Regressão Linear Múltipla do Conflito Trabalho-Vida Privada (A)

	<b>Soma dos quadrados</b>	<b>gl</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig</b>
Regressão	1879,392	1	1879,392	33,238	0,000
Residual	3223,015	57	56,544		
Total	5102,407	58			

*Tabela 53.* Resultados para a Regressão Linear Múltipla do Conflito Trabalho-Vida Privada (B)

	<b>Beta</b>	<b>T</b>	<b>p-value</b>
Importância Percebida	0,387	5,765	0,000

*Tabela 54.* Resultados para a Regressão Linear Múltipla do Conflito Trabalho-Vida Privada (C)

Analisando as tabelas com os resultados da regressão, pode verificar-se que a variável Importância Percebida é significativa ( $\text{Sig}=0,000 < 0,05$ ). Relativamente aos valores do  $R^2$  a este

apresenta um valor de 0,357 o que significa que explica 35,7% da variabilidade total das do Conflito Trabalho-Vida Privada. No que diz respeito ao valor de  $F=33,238$  a que corresponde um  $p\text{-value} < 0,05$ , este permite-nos afirmar que o modelo em estudo é significativo ( $\alpha = 0,05$ ). Os valores de Beta revelam uma relação positiva entre esta variável ( $\beta=0,387$ ,  $p=0,000$ ) e o Conflito trabalho-vida privada, significando que quanto maior a Importância Percebida das Práticas de Conciliação Trabalho-Vida Privada, maiores os níveis de Conflito Trabalho Vida Privada.

### Análise de Conteúdo

No que diz respeito à técnica escolhida para analisar as respostas às questões abertas, as quais formam o *corpus*, foi a análise de conteúdo. Este tipo de procedimento, de acordo com Bardin (2004, p.42), é um “conjunto de técnicas de análise das comunicações que procuram obter, por procedimentos sistemáticos e objectivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens”, e de acordo com Krippendorf (1980), a análise de conteúdo é sensível ao contexto em que a informação é gerada, o que permite a interpretação do significado da mensagem, levando em conta as intenções do comunicador, o efeito que produz no receptor ou mesmo até sobre as instituições ou culturas em que essa informação está inserida.

De acordo com Bardin (2004) a análise desenvolve-se em fases, nas quais considera uma pré-análise e de exploração do material, onde ocorre uma “leitura flutuante” do material, tendo em vista o estabelecimento de categorias e de regras de codificação; a fase de codificação; o tratamento dos resultados e a sua interpretação.

Relativamente à categorização, Bardin (2004) refere que esta tem como primeiro objectivo uma representação simplificada dos dados brutos, através da condensação dos mesmos. Bardin (2004, p.113-114) refere igualmente que um conjunto de categorias boas deve possuir as seguintes qualidades:

- *Exclusão Mútua* – Cada elemento não pode existir ou ser classificado em mais do que uma categoria

- *Homogeneidade* – Só deve existir um único princípio de classificação à organização das categorias. Num mesmo conjunto de categorias, só deve funcionar um tipo de registo e uma dimensão de análise. A qualidade anterior depende da existência desta.

- *Pertinência* – Quando as categorias estão adaptadas ao material de análise escolhido, reflectindo as intenções de investigação, as questões do analista e / ou, corresponder às características das mensagens.

- *Objectividade e Fidelidade* – As diferentes partes do mesmo material de análise, sujeitas à mesma grelha categorial, devem ser codificadas da mesma maneira, mesmo quando estas são submetidas a várias análises.

- *Produtividade* – Um conjunto de categorias é produtivo se fornece resultados férteis: férteis em índices de referências, hipóteses novas e em dados exactos.

Neste estudo utilizou-se um procedimento aberto, o que significa que não existe *à priori* uma sustentação apoiada numa grelha categorial de análise previamente construída.

Relativamente à codificação, Holsti (1969), citado por Bardin (2004, p.97), diz que “ a codificação é o processo pelo qual os dados brutos são transformados sistematicamente e agregados em unidades, as quais permitem uma descrição exacta das características pertinentes do conteúdo.”. Sendo a codificação efectuada no *corpus*, de forma a esta poder decorrer da melhor forma, Bardin (2004, p.90-92), explica algumas das principais regras a que deve obedecer o *corpus*:

- *Regra da Exaustividade* – Implica ter em conta todos os elementos do corpus, não podendo deixar de fora qualquer um dos elementos de análise, que não se possa justificar por uma questão de rigor.

- *Regra da Representatividade* – Demonstra-se por poder efectuar a análise numa amostra desde que o material a isso se preste, é rigorosa se a amostra for uma parte representativa do universo inicial. Contudo, nem todo o material é susceptível de constituir amostragem.

- *Regra da Homogeneidade* – Os documentos devem ser homogéneos, obedecendo a critérios precisos de escolha, não apresentando demasiada singularidade fora destes mesmos critérios de escolha.

- *Regra da Pertinência* – Os documentos devem ser adequados, enquanto fonte de informação, de modo a corresponderem ao objectivo que suscita a análise.

De acordo com a literatura revista, construiu-se assim a grelha categorial para a totalidade das respostas às perguntas abertas. No entanto, como seria de esperar, as categorias encontradas correspondem às perguntas feitas aos participantes, com excepção das perguntas 2 e 3, relativas aos benefícios para a organização e para os colaboradores da existência destas práticas, que foram deste modo consideradas em conjunto.

Em primeiro lugar, apresentam-se na seguinte tabela os resultados cuja frequência se destaca por maior ocorrência dos demais, correspondendo aos temas mais referidos pelos

colaboradores. Para consulta da tabela geral de apresentação das frequências referentes a todas as categorias, consultar o anexo E

<b>Pré-categoria</b>		<b>Categoria</b>	<b>Unidades de registo</b>	$\sum$ u. r.	%
<b>Definição Vida Privada</b>	D. 2. 1.	Família	“Ter disponibilidade para estar com a família”	32	8,94
<b>Definição Vida Privada</b>	D. 3.	Tempo para si próprio	“É o tempo que tenho para dedicar a mim ou àquilo que me interessa”	25	6,98
<b>Razões para não usufruir das práticas</b>	C.1.	Falta de tempo	“Falta de tempo”	21	5,87

*Tabela 55.* Tabela de frequências de categorias e sub-categorias

Analisando a tabela 55, pode observar-se que relativamente à categoria D.2.1 – Família (u.r. = 32), categoria D.3. – Tempo para si próprio (u.r. = 25) e à categoria C.1. - Falta de tempo (u.r. = 21), estas são as categorias cuja frequência é maior por comparação com as restantes (ver anexo E).

Isto quer dizer que no que toca às perguntas de resposta aberta, de uma forma geral, respondendo acerca do conflito trabalho - vida privada, aquilo que os indivíduos mais referem remete para o âmbito pessoal, familiar e, num factor que lhes é comum, questões de tempo e de disponibilidade, para si e para os outros.

Seguidamente, apresenta-se uma análise das sub-categorias mais referidas em cada pergunta. Neste caso, são apresentadas as unidades de registo para uma comparação geral entre todas as categorias.

<b>Pré-Categoria/Categoria</b>	<b>Categoria/Sub-Categoria</b>		$\sum$ u. r.
<b>A.</b>	A. 1.	Carreira	14
	A. 4.	Outras práticas	15
<b>B. 1.</b>	B. 1. 7.	Motivação	18
<b>B. 2.</b>	B. 2. 1.	Ambiente de trabalho	16
	B. 2. 3.	Produtividade	16
<b>C.</b>	C. 1.	Falta de tempo	21
<b>D.</b>	D. 2.	Tempo dedicado outros	44

*Tabela 56.* Categorias mais referidas nas perguntas de resposta aberta

Relativamente às práticas (Pré-Categoria A), tendo em conta os resultados apresentados na tabela, os indivíduos referem enquanto práticas alternativas às mencionadas no estudo, A. 4. - Outras práticas (u.r. =15) (conjunto de práticas não especificadas) e, A. 1. - Carreira (u.r. =14). Isto é, há referência a práticas dispersas com maior frequência e seguidamente, a referência a práticas relacionadas com a carreira.

No que se refere à categoria B.1. – Benefícios para o indivíduo, a sub-categoria com maior frequência é, B.1.7 – Motivação (u.r = 18). Relativamente à categoria B.2. – Benefícios para o trabalho e organização, as sub-categorias com maior frequência são B.2.1. – Ambiente de trabalho (u.r. =16) e B.2.3. – Produtividade (u.r. = 16).

Relativamente à Pré-Categoria C (Razões para não utilizar as práticas existentes), a categoria com maior frequência é C.1. – Falta de tempo (u.r. =21).

Finalmente, no que se refere à Pré-Categoria D (Definição de vida privada), a categoria com a frequência mais elevada é D.2. – Tempo dedicado aos outros (u.r. = 44).

Para que a análise seja passível de uma interpretação mais clara, optou-se de seguida por considerar cada questão como 100%, analisando depois os valores com percentagens mais elevadas dentro dessa categoria.

Apresentam-se de seguida as categorias encontradas relativamente a que outras práticas os colaboradores consideram importantes existirem na organização.

<b>Categoria</b>	<b>Sub-Categoria</b>	<b>Unidades de registo</b>	<b>Percentagens de resposta</b>
<b>A.1. Carreira</b>	A.1.1. Formação	“Formação contínua para todos os colaboradores”	<b>18,37%</b>
	A.1.2. Planos de carreira	“Plano de carreira”	6,12%
	A.1.3. Prémios de desempenho	“Prémios de produtividade”	4,08%
<b>A.2. Família</b>	A.2.1. Creche/infantário	“Infantário no local de trabalho”	<b>18,37%</b>
	A.2.2. Licença de maternidade	“Mais tempo de licença de maternidade”	2,04%
<b>A.3. Psicologia</b>	A.3.1. Práticas anti-stress	“Fomentar consultas anti-stress”	4,08%
	A.3.2. Práticas gestão de conflito	“Psicologia para haver harmonia no trabalho”	10,20%
	A.3.3. Acompanhamento psicológico	“Acompanhamento psicológico”	4,08%
<b>A.4. Outras práticas</b>	A.4.1. Ginásio	“Existência de ginásio”	10,20%
	A.4.2. Flexibilidade de horário	“Horário flexível”	4,08%
	A.4.3. Planos de saúde	“Protocolos com dentistas”	4,08%
	A.4.4. Clube de leitura	“Clube de leitura”	2,04%
	A.4.5. Cinema	“Cinema”	2,04%
	A.4.6. Locais de lazer	“Espaços verdes/esplanada”	4,08%
	A.4.7. Lugar de estacionamento	“Poder estacionar o carro no parque da empresa”	2,04%
	A.4.8. Computadores portáteis	“Computadores portáteis”	2,04%
<b>A.5. Não importante mais nenhuma prática</b>		“Importante, não considero”	2,04%

Tabela 57. Análise de conteúdo relativa a outras práticas importantes

Relativamente a que outras práticas o colaborador consideraria importante existirem na empresa, estas encontram-se divididas nas 5 categorias assinaladas, destacando-se as práticas relacionadas com a existência de creche/infantário, dentro da categoria da família (18,37%), com a mesma percentagem de respostas destaca-se ainda a formação, pertencente à categoria carreira.

Considerando de seguida os benefícios que estas práticas trazem aos colaboradores e à organização, encontraram-se as categorias apresentadas na tabela seguinte.

<b>Categoria</b>	<b>Sub-Categoria</b>	<b>Unidades de registo</b>	<b>Percentagens de resposta</b>
<b>B.1. Para o indivíduo</b>	B.1.1. Tempo	“Poder sair às 14h à 6ª é importante para tratar de assuntos pessoais”	2,68%
	B.1.2. Benefícios económicos	“Benefícios financeiros”	1,79%
	B.1.3. Bem-estar físico	“Bem-estar físico”	0,89%
	B.1.4. Bem-estar mental	“Bem-estar mental”	3,57%
	B.1.5. Qualidade de vida	“Melhor qualidade de vida”	8,04%
	B.1.6. Satisfação	“Satisfação com necessidades pessoais”	13,39%
	B.1.7. Motivação	“Colaboradores mais motivados”	<b>16,07%</b>
	B.1.8. Realização profissional	“Enriquecimento profissional”	2,68%
<b>B.2. Para o trabalho e Organização</b>	B.2.1. Ambiente de trabalho	“Harmonia no trabalho”	<b>14,29%</b>
	B.2.2. Organização do trabalho	“Melhor organização de cada departamento”	13,39%
	B.2.3. Produtividade	“Logo o empregado produz mais”	<b>14,29%</b>
	B.2.4. Redução do absentismo/turnover	“Menos baixas médicas”	2,68%
	B.2.5. Identificação com a empresa	“Identificação com os valores e cultura da organização”	6,25%

*Tabela 58.* Análise de conteúdo relativa aos benefícios das práticas para os colaboradores e para a organização

Quando considerados os benefícios que podem advir das práticas, as respostas mais significativas do sujeito indicam a motivação (16,07), no caso dos benefícios para o colaborador. No caso dos benefícios para o trabalho e para a organização, as percentagens de resposta mais relevantes indicam o ambiente de trabalho (14,29%) e a produtividade (14,29%).

Apresenta-se de seguida a análise de conteúdo relativa aos motivos que podem levar o colaborador a não utilizar as práticas disponíveis.

<b>Categoria</b>	<b>Sub-Categoria</b>	<b>Unidades de registo</b>	<b>Percentagens de resposta</b>
<b>C.1. Falta de tempo</b>		“Falta de tempo”	<b>29,17%</b>
<b>C.2. Distinção trabalho – não trabalho</b>	C.2.1. Mau ambiente de trabalho	“Descontentamento com os outros colaboradores”	6,94%
	C.2.2. Discorda	“Por discordar”	2,78%
	C.2.3. Necessidade de afastamento da empresa	“O querer “libertar-se” mais da empresa”	6,94%
<b>C.3. Acesso às práticas</b>	C.3.1. Condicionamento por estatuto	“Certas práticas organizadas para elites”	5,56%
	C.3.2. Preço	“Custos não ajustados à média dos salários dos colaboradores”	2,78%
<b>C.4. Desconhecimento</b>		“O desconhecimento das mesmas”	<b>16,67%</b>
<b>C.5. Desajustadas às necessidades</b>		“Se as práticas não satisfazem as suas necessidades”	11,11%
<b>C.6. Cansaço</b>		“Cansaço”	1,39%
<b>C.7. Desinteresse</b>		“Talvez por falta de motivação”	<b>16,67%</b>

*Tabela 59. Análise de conteúdo relativa às razões que podem levar os colaboradores a não usufruir das práticas disponíveis na organização*

Pela análise da tabela 59, relativa às razões que podem levar um colaborador a não usufruir das práticas existentes na organização, pode verificar-se que a razão mais apontada é a falta de tempo (29,17%), seguida do desconhecimento das práticas (16,67%) e do desinteresse pelas mesmas (16,67%).

Por último, apresenta-se a análise relativa à definição de vida privada.

<b>Categoria</b>	<b>Sub-Categoria</b>	<b>Unidades de registo</b>	<b>Percentagens de resposta</b>
<b>D.1. Tudo o que não é trabalho</b>	D.1.1. Fora da empresa	“A minha vida fora do local de trabalho”	6,4%
	D.1.2. Tudo o que não esteja relacionado com o trabalho	“Todas as horas não dedicadas à empresa”	12%
<b>D.2. Tempo dedicado aos outros</b>	D.2.1. Família	“Ter disponibilidade para estar com a família”	<b>25,6%</b>
	D.2.2. Amigos	“Estar com os amigos”	9,6%
<b>D.3. Tempo para si próprio</b>		“É o tempo que tenho para dedicar a mim ou àquilo que me interessa”	20%
<b>D.4. Trabalho doméstico</b>		“Gestão das tarefas domésticas”	3,2%
<b>D.5. Actividades de lazer</b>		“Realizar actividades variadas fora da cidade como por exemplo campismo”	<b>14,4%</b>
<b>D.6. Actividades relacionadas com o trabalho</b>		“Pesquisa de material para formação”	1,6%
<b>D.7. Tudo o que se encontra fora do horário de trabalho</b>		“Ter/cumprir um horário de saída”	7,2%

Tabela 60. Análise de conteúdo relativa à definição de vida privada

No caso da definição de vida privada, as respostas mais indicadas pelos sujeitos são o tempo para a família (25,6%) dentro da categoria tempo dedicado aos outros; e as actividades de lazer (14,4%).

## Discussão e Conclusões

Para que se possa dar início à discussão deste trabalho, é pertinente salientar alguma cautela necessária ao proceder à interpretação dos resultados. É de especial relevância o facto da amostra utilizada não ser de grande dimensão e parece-nos também necessário salientar que os níveis de conflito apresentados pelos trabalhadores são bastante reduzidos, obrigando por isso a um especial cuidado aquando a interpretação dos mesmos.

De um modo geral conclui-se que a empresa em estudo possui um determinado número de políticas de conciliação entre o trabalho e a vida privada, que não são apontadas pelo Director de Recursos Humanos por não estarem disponíveis a todos os trabalhadores. No entanto verifica-se que algumas delas têm elevada frequência de utilização. Entre as políticas que apresentam maior importância, estão as políticas referidas pelo Director de Recursos Humanos como existentes na empresa, o que pode contribuir para os baixos níveis de conflito encontrados. As principais diferenças encontram-se entre os grupos com funções de chefia e os de não chefia, onde as primeiras têm maior frequência de utilização, importância percebida e níveis de interferência entre o trabalho e a vida privada. De um modo geral, as variáveis Frequência de Utilização, Importância Percebida e Percepção de Existência contribuem de forma modesta para explicar os níveis de conflito entre Trabalho e Vida Privada. Nota-se ainda uma importância prevalente da Família nas referências dos indivíduos.

Salienta-se que relativamente à Percepção da Existência de práticas na organização, os colaboradores têm no geral um conhecimento acertado das mesmas, apesar de algumas das práticas não identificadas pelo Director de Recursos Humanos como existentes na empresa serem referidas por um certo número de trabalhadores, o que pode querer dizer que existem na empresa práticas que não são generalizadas estando disponíveis apenas para alguns trabalhadores. Outra das possíveis razões para esta situação se verificar, pode ser a de que estas práticas, apesar de não serem formalmente contabilizadas, podem ser informalmente aceites dentro da organização como existentes.

Quanto à Importância Percebida, esta é bastante elevada nos colaboradores desta empresa e relativamente aos níveis de Conflito, estes são no geral reduzidos, conforme já foi indicado anteriormente.

Relativamente à Frequência de Utilização, é possível que as diferenças encontradas quanto ao género, se prendam com o facto das políticas em estudo não estarem relacionadas com exigências familiares. Sendo que tradicionalmente as mulheres assumem responsabilidades que ocupam maior tempo em casa com a família e tarefas domésticas, é possível que os homens disponham assim de maior tempo disponível para usufruírem das práticas referidas no estudo, práticas essas consumidoras de tempo do indivíduo e ligadas à organização, tempo esse que as mulheres podem ter mais necessidade de passar em casa. Isto justificaria a disparidade entre o actual estudo e os apresentados na literatura que indicam que são as mulheres quem mais usufrui das práticas de conciliação (Allen, 2001; Frone e Yardley, 1996; Smith e Gardner, 2007; Dulke e Peper, 2007).

Nenhuma das diferenças encontradas na literatura que relacionam a Frequência de Utilização com a Idade, o número de filhos, o estado civil e número de anos na organização foram encontrados no presente estudo conciliação (Allen, 2001; Frone e Yardley, 1996; Smith e Gardner, 2007; Dulke e Peper, 2007; Thompson et al, 1999)

Ainda em relação à Frequência de Utilização verificou-se que os trabalhadores que ocupam funções de chefia ou supervisão, utilizam mais as práticas do que os que não ocupam estas posições. Este facto pode dever-se ao facto de que quem ocupa cargos superiores poder ter uma maior autonomia na gestão do seu trabalho. Estes resultados vão de encontro aos estudos de Smith e Gardner (2007) e contra aos de Duke e Peper (2007) e O'Driscoll et al (2003). Inicialmente considerou-se, a título exploratório, que estas diferenças se pudessem também relacionar com a maior percepção que os indivíduos que ocupam cargos mais elevados pudessem ter das políticas de conciliação. No entanto essas diferenças não se verificaram.

Quanto à avaliação da Importância Percebida das práticas de conciliação Trabalho-Vida privada, foram obtidos resultados que demonstram que os trabalhadores da empresa em estudo dão uma elevada importância a quase todas as práticas apresentadas, uma vez que vinte e seis das trinta práticas obtiveram uma média de importância com valores situados acima de metade da escala de classificação. Deve ser dada especial relevância à segunda prática considerada como mais importante pelos trabalhadores “Oportunidades de formação complementar, paga pela empresa”, uma vez que vai de encontro aos resultados obtidos na análise de conteúdo, reforçando assim a importância da formação na opinião dos colaboradores. Contudo, os elevados resultados obtidos na avaliação da importância das práticas, contrasta com os resultados obtidos na análise referente à sua utilização, alertando para a necessidade de se estudar as razões que podem levar os colaboradores a não utilizar as práticas disponíveis.

Quanto às diferenças para esta variável, mais uma vez não são encontradas as diferenças apontadas na literatura (Frone e Yardley, 1996) em relação ao número de filhos podendo a explicação recair no que já foi apontado anteriormente. Quanto ao facto de não existirem diferenças em relação ao Género, este permite-nos afirmar que tanto os homens como as mulheres dão elevada e igual importância às práticas de conciliação referidas. Os trabalhadores que ocupam funções de chefia e supervisão dão também maior importância à existência deste tipo de práticas, podendo ser indicativo de que são estes quem maior necessidade tem de conciliar o Trabalho e a Vida privada por intermédio destas iniciativas.

Relativamente ao Conflito, conforme referido anteriormente, os níveis gerais desta variável são bastante reduzidos para os colaboradores da empresa em estudo. Nas variáveis sócio-demográficas: género, número de filhos e estado civil, não foram encontradas as diferenças presentes na literatura relativa ao conflito Trabalho-Família. A não existência de diferenças sugere que: quando são avaliados os níveis de conflito entre o Trabalho e a Vida privada que não está directamente relacionada com a família, todos os trabalhadores têm igual nível de conflito.

Quanto às relações entre as variáveis Conflito Trabalho-Vida Privada, Percepção de Existência, Importância Percebida e Frequência de Utilização, verifica-se que de um modo geral a Importância Percebida é a variável que se encontra mais relacionada com o Conflito Trabalho-Vida Privada, demonstrando que quanto maior é a Importância Percebida, maiores os níveis de conflito experienciados pelos sujeitos.

Os colaboradores da organização em estudo, quando indagados sobre que outras práticas considerariam importantes existirem na empresa, referem a creche e a formação. Estes consideram que a existência deste tipo de políticas dão aos trabalhadores uma maior motivação, proporcionam um melhor ambiente de trabalho e tornam os trabalhadores mais produtivos.

Relativamente às razões que podem levar um trabalhador a não utilizar as práticas disponíveis, a mais apontada é a falta de tempo, seguida do desconhecimento da existência das práticas e do desinteresse pelas mesmas. Estes mesmos colaboradores entendem por Vida Privada o tempo para a família e as actividades de lazer.

A falta de tempo e o desinteresse pelas práticas referidos pelos trabalhadores, remete novamente para a questão da necessidade da reformulação do rumo geralmente dado à tentativa de solução deste problema por parte das empresas. Uma vez mais, a atenção foca-se no facto de poder não ser suficiente a existência de um grande número de práticas oferecidas pelas organizações se, no entanto, estas não forem complementadas com o tempo disponível que os

trabalhadores devem ter para si, exigindo uma reflexão mais alargada sobre a hipótese da solução do conflito entre o trabalho e a vida privada passar por uma maior libertação do colaborador, em relação à organização.

Além das limitações anteriormente apontadas relativamente à dimensão da amostra, o facto de o questionário ter sido aplicado dentro da própria empresa, pode ter condicionado as respostas dos colaboradores. O facto do questionário utilizado ter sido adaptado, sendo um questionário não validado, pode trazer algumas reservas quanto às qualidades métricas do mesmo.

Apesar de apresentar algumas possíveis explicações, o estudo levanta também novas questões, pelo que, em futuros estudos, seria pertinente fazer a comparação entre uma empresa com um leque alargado de políticas de conciliação disponíveis, mas também onde aos trabalhadores seja exigido mais tempo de trabalho, relativamente a uma empresa com menos práticas de conciliação disponíveis, mas que preserve os horários dos trabalhadores. Seria pertinente ainda, verificar quais os efeitos específicos de cada prática entre o trabalho e a vida privada. Uma outra questão para a qual não se encontrou uma resposta clara, foi quais as variáveis explicativas do conflito, pelo que seria importante a inclusão das variáveis: “apoio das chefias” e “controlo do trabalhador sobre o seu próprio horário de trabalho”.

Espera-se assim ter dado uma contribuição para a explicação do tema em estudo. O presente trabalho pode ter implicações no que diz respeito à comunicação que a própria empresa faz das práticas disponíveis e à necessidade de inquirir os trabalhadores sobre a melhor forma de equilibrar o trabalho com a sua vida privada. Este estudo poderá ser utilizado pela empresa quer para uma reformulação e divulgação das práticas disponíveis, quer para a adopção de novas práticas referidas pelos inquiridos, visando melhorar a motivação e o bem estar dos trabalhadores que poderão traduzir-se em ganhos para os próprios e para a empresa.

## Referências

- Ackers, P., & El-Sawad, A. (2006). Family-friendly policies and work-life balance. In T. Redman, & A. Wilkinson, *Contemporary Human Resource Management: text and cases* (pp. 331-355). Harlow: Prentice Hall.
- Allen, T. D. (2001). Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions. *Journal of Vocational Behavior* , 414-435.
- Amaro, A. (2002). *As Práticas de Conciliação Trabalho-família, o Conflito Trabalho-Família e a Satisfação no Trabalho: Estudo de um caso*. Monografia de Licenciatura, Instituto Superior de Psicologia Aplicada, Lisboa.
- Bardin, L. (2004). *Análise de Conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Campbell, D. T., & Stanley, J. C. (1966). *Experimental and quasi experimental designs for research*. Boston: Houghton Mifflin.
- D'Oliveira, T. (2007). *Teses e dissertações: recomendações para a elaboração e estruturação de trabalhos científicos*. 2ª Edição. Lisboa: Editora RH.
- Dulk, L. D., & Peper, B. (2007). Working parents' use of work-life policies. *Sociologia, Problemas e Práticas* , 53, pp. 51-70.
- Frone, M. R. (2003). Work-Family Balance. In J. C. Quick, & L. E. Tetrick, *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 143-162). Washington, D. C.: American Psychological Association.
- Frone, M., & Yardley, J. (1996). Workplace family-supportive programmes: predictors of employed parents' importance ratings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (69), pp. 351-366.
- Green, H. (2004). *Staff recruitment and retention: A good practice guide*. Coventry and London: The Chartered Institute of Housing and the Housing Corporation.
- Gregory, A., & Milner, S. (2009). Editorial: Work-life Balance: A matter of choice? *Gender, Work and Organization* , 16.
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., & Black, W. (2005). *Análise Multivariada de Dados*. Bookman.
- Haworth, J., & Lewis, S. (2005). Work, leisure and well-being. *British Journal of Guidance & Counselling* , 33 (1).
- Higgins, C., & Duxbury, L. (2005). Saying "No" in a culture of hours, money and non-support. *Ivey Business Journal* .
- Hill, M. M., & Hill, A. (2008). *Investigação por questionário*. Lisboa: Edições Sílabo.

- Kossek, E. E., & Hammer, L. B. (2008). Supervisor Work/life Training Gets Results. *Harvard Business Review* .
- Lewis, S. (October de 2003). The integration of paid work and the rest of life. Is post-industrial work the new leisure? *Leisure studies* , 22, pp. 343-355.
- Loughlin, C., & Barling, J. (2001). Young workers' work values, attitudes, and behaviours. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (74), pp. 543-558.
- Maroco, J. (2007). *Análise Estatística com utilização do SPSS*. 3ª Edição. Lisboa: Sílabo.
- O'Driscoll, M. P., Poelmans, S., Spector, P. E., Kalliath, T., Allen, T. D., Cooper, C. L., et al. (2003). Family-Responsive Interventions, Perceived Organizational and Supervisor Support, Work-Family Conflict, and Psychological Strain. *International Journal of Stress Management* , 10, 326-344.
- Pestana, M. H., & Gageiro, J. N. (2008). *Análise de dados para Ciências Sociais: A Complementaridade do SPSS*. 5ª Edição. Lisboa: Sílabo.
- Ramos, A. (2000). Centralidade do trabalho. In *Trabalho e cidadania: atitudes sociais dos Portugueses* (pp. 47-69). Lisboa: ISCTE.
- Ransome, P. (2007). Conceptualizing boundaries between "life" and "work". *The International Journal of Human Resource Management* , 18 (3), pp. 374-386.
- Robson, C. (1999). *Real World Research: a resource for social scientists and practitioner-researchers*. Oxford: Blackwell.
- Russell, H., O'Connell, P. J., & McGinnity, F. (2009). The Impact of Flexible Working Arrangements on Work-life Conflict and Work Pressure in Ireland. *Gender, Work and Organization*, 16, pp. 73-97.
- Smith, J., & Gardner, D. (2007). Factors Affecting Employee Use of Work-Life Balance Initiatives. *New Zealand Journal of Psychology* , 36, pp. 3-12.
- Sturges, J., & Guest, D. (2004). Working to live or living to work? Work/life balance early in the career. *Human Resource Management Journal* (14), pp. 5-20.
- Thompson, C., Beauvais, L., & Lyness, K. (1999). When Work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior* , 54, pp. 392-415.

## Anexos

## ANEXO A

### Questionário

Dados adicionais para posterior **tratamento estatístico** que **não põem em causa o seu anonimato**:

Género: M  F

Idade: \_\_\_\_\_

Habilitações Literárias:  Ensino Básico  
 Ensino Secundário  
 Bacharelato  
 Licenciatura  
 Outros \_\_\_\_\_

Nº de anos na empresa \_\_\_\_\_

Estado civil: \_\_\_\_\_

Nº de filhos: \_\_\_\_ Idades: \_\_\_\_\_

Ocupa funções de chefia ou supervisão? Sim  Não

## Parte I

Os seguintes itens referem-se a práticas organizacionais para conciliar o trabalho e a vida privada.

Por favor, indique a frequência com que utiliza cada uma delas (chave de resposta de A a F) e a importância que atribui à existência destas práticas na organização (chave de resposta de 1 a 5), assinalando com um círculo a letra e o algarismo correspondentes.

Chaves de resposta:

A	B	C	D	E	F
Não tenho conhecimento de que exista	Nunca, mas sei que existe	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre

1	2	3	4	5
Nada importante	Pouco importante	Indiferente	Importante	Muito importante

- |   |             |           |
|---|-------------|-----------|
| 1. Massagista participado pela empresa                            | A B C D E F | 1 2 3 4 5 |
| 2. Consultas de gestão de stress                                  | A B C D E F | 1 2 3 4 5 |
| 3. Associações e grupos de convívio                               | A B C D E F | 1 2 3 4 5 |
| 4. Promoção de actividades recreativas (culturais e outras)       | A B C D E F | 1 2 3 4 5 |
| 5. Promoção do exercício físico (e.g. descontos em ginásios)      | A B C D E F | 1 2 3 4 5 |
| 6. Possibilidade de levar da cantina o jantar preparado para casa | A B C D E F | 1 2 3 4 5 |

7. Estafeta da empresa para realizar tarefas pessoais (e.g. ir à farmácia)	A B C D E F	1 2 3 4 5
8. No Verão, possibilidade de acumular horas de trabalho durante a semana para não trabalhar 6ª feira à tarde	A B C D E F	1 2 3 4 5
9. No dia de anos, o trabalhador ter o dia livre	A B C D E F	1 2 3 4 5
10. Computador portátil para todos os trabalhadores	A B C D E F	1 2 3 4 5
11. Voluntariado na empresa	A B C D E F	1 2 3 4 5
12. Possibilidade de um só horário de trabalho ser partilhado por dois trabalhadores	A B C D E F	1 2 3 4 5
13. Esquema de prémios de desempenho que podem ser trocados por serviços e benefícios	A B C D E F	1 2 3 4 5
14. Possibilidade de entrada ao serviço com horário flexível	A B C D E F	1 2 3 4 5
15. Dias de licença não descontados para tratar de assuntos particulares	A B C D E F	1 2 3 4 5
16. Médico no trabalho	A B C D E F	1 2 3 4 5
17. Possibilidade de dias de folga por trabalho em dias de descanso semanal	A B C D E F	1 2 3 4 5
18. Possibilidade de trabalhar apenas 4 dias por semana	A B C D E F	1 2 3 4 5

19. Possibilidade de trabalhar em casa, quando necessário (e.g. teletrabalho)	A B C D E F	1 2 3 4 5
20. Horário comprimido (e.g. possibilidade de trabalhar as horas estabelecidas, sem intervalos, podendo assim sair mais cedo)	A B C D E F	1 2 3 4 5
21. Possibilidade de trabalhar meio tempo	A B C D E F	1 2 3 4 5
22. Teleconferências	A B C D E F	1 2 3 4 5
23. Counseling	A B C D E F	1 2 3 4 5
24. Oportunidades de formação complementar, paga pela empresa	A B C D E F	1 2 3 4 5
25. Agência de viagens na empresa	A B C D E F	1 2 3 4 5
26. Tempo de licença para estudos ou formação	A B C D E F	1 2 3 4 5
27. Cantina	A B C D E F	1 2 3 4 5
28. Nutricionista	A B C D E F	1 2 3 4 5
29. Programas de prevenção e tratamento em caso de dependência de drogas e /ou álcool	A B C D E F	1 2 3 4 5
30. Licença para doação de sangue, ou de órgãos	A B C D E F	1 2 3 4 5

## Parte II

Os seguintes itens referem-se a diversas formas de como a vida laboral pode interferir com a vida pessoal de cada um. Por favor, indique a frequência com que experiencia cada um destes problemas, assinalando com um círculo a resposta apropriada.

Chave de resposta:

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre

1. O meu trabalho mantém-me demasiado tempo afastado(a) das pessoas importantes na minha vida.

1 2 3 4 5

2. Sinto que tenho muito mais coisas para fazer do que aquelas que consigo realizar.

1 2 3 4 5

3. Mantenho um bom equilíbrio entre o trabalho e o tempo para as pessoas importantes na minha vida

1 2 3 4 5

4. Desejava ter mais tempo para fazer coisas para mim.

1 2 3 4 5

5. Sinto-me fisicamente esgotado(a) quando regresso do trabalho a casa.

1 2 3 4 5

6. Sinto-me emocionalmente esgotado quando regresso do trabalho a casa.

1 2 3 4 5

7. Sinto que tenho de correr para que tudo fique feito em cada dia.

1 2 3 4 5

8. O tempo que tenho livre do trabalho não coincide com os horários das outras pessoas importantes na minha vida.

1 2 3 4 5

9. Sinto que não tenho tempo suficiente para mim.

1 2 3 4 5

10. Preocupa-me o facto de as outras pessoas no meu emprego pensarem que a minha vida pessoal interfere com o meu trabalho

1 2 3 4 5

11. Questiono-me se devia trabalhar menos e passar mais tempo a fazer coisas de que gosto.

1 2 3 4 5

12. Consigo arranjar tempo suficiente para mim.

1 2 3 4 5

13. Preocupo-me com a minha vida pessoal enquanto estou a trabalhar.

1 2 3 4 5

14. Tenho tanta paciência para as pessoas importantes na minha vida quanto aquela que considero necessária.

1 2 3 4 5

15. O trabalho deixa-me demasiado cansado(a) ou irritado(a) para poder participar ou aproveitar a vida pessoal.

1 2 3 4 5

16. A incerteza do meu horário de trabalho interfere com a minha vida pessoal.

1 2 3 4 5

17. A minha preocupação com o trabalho interfere com a minha vida pessoal.

1 2 3 4 5

18. A quantidade de viagens exigida pelo meu trabalho interfere com a minha vida pessoal.

1 2 3 4 5

19. A vida pessoal interfere com o trabalho.

1 2 3 4 5

### Parte III

Que outras práticas organizacionais consideraria importante existirem na empresa?

---

---

---

Que benefícios trazem aos colaboradores as práticas organizacionais existentes?

---

---

---

Quais as vantagens para a organização ao ter estas práticas?

---

---

---

Que razões podem levar um colaborador a não utilizar as práticas disponíveis na organização?

---

---

---

O que entende por vida privada? Por favor indique alguns exemplos.

---

---

---

## ANEXO B

### Sensibilidade

Frequência de Utilização das práticas – análise para cada item

	<b>N</b>	<b>Média</b>	<b>SD</b>	<b>Mín</b>	<b>Máx</b>	<b>Sk</b>	<b>Sk/SDSk</b>	<b>Ku</b>	<b>Ku/SDKu</b>
<b>Item 1</b>	91	0,03	0,233	0	2	7,610	30,079	60,360	120,720
<b>Item 2</b>	90	0,04	0,207	0	1	4,496	17,701	18,632	37,042
<b>Item 3</b>	89	2,28	1,43	0	5	0,061	0,239	-0,976	-1,929
<b>Item 4</b>	90	2,42	1,199	0	5	0,168	0,661	-0,953	-1,895
<b>Item 5</b>	91	1,13	1,204	0	5	1,304	5,154	1,449	2,898
<b>Item 6</b>	90	0,28	0,912	0	5	3,957	15,579	16,405	32,614
<b>Item 7</b>	90	0,31	0,907	0	5	3,581	14,098	13,288	26,417
<b>Item 8</b>	85	2,82	2,178	0	5	-0,186	-0,713	-1,835	-3,549
<b>Item 9</b>	89	0,52	1,349	0	5	2,590	10,157	5,443	10,757
<b>Item 10</b>	89	0,97	1,511	0	5	1,595	6,255	1,487	2,939
<b>Item 11</b>	88	2,24	1,398	0	5	0,233	0,907	-0,961	-1,892
<b>Item 12</b>	86	1,08	1,618	0	5	1,282	4,931	0,268	0,521
<b>Item 13</b>	85	0,96	1,523	0	5	1,468	5,625	0,856	1,656
<b>Item 14</b>	87	1,49	1,598	0	5	0,841	3,260	-0,444	-0,869
<b>Item 15</b>	85	1,01	1,418	0	5	1,184	4,536	0,225	0,435
<b>Item 16</b>	90	2,86	1,378	1	5	0,134	0,528	-1,228	-2,441
<b>Item 17</b>	85	1,22	1,4	0	5	1,001	3,835	0,166	0,321
<b>Item 18</b>	89	0,45	1,087	0	5	2,982	11,694	9,116	18,016
<b>Item 19</b>	89	0,75	1,325	0	5	1,668	6,541	1,537	3,038
<b>Item 20</b>	89	1,06	1,495	0	5	1,321	5,180	0,605	1,196
<b>Item 21</b>	88	0,57	0,92	0	4	1,881	7,319	3,564	7,016
<b>Item 22</b>	87	1,2	1,354	0	5	1,304	5,054	1,196	2,341
<b>Item 23</b>	72	0,64	1,13	0	4	1,784	6,304	2,142	3,832
<b>Item 24</b>	90	2	1,492	0	5	0,291	1,146	-0,933	-1,855
<b>Item 25</b>	89	0,61	1,23	0	5	2,107	8,263	3,583	7,081
<b>Item 26</b>	87	1,37	1,407	0	5	1,213	4,702	0,739	1,446
<b>Item 27</b>	90	3,84	1,131	0	5	-0,735	-2,894	0,026	0,052
<b>Item 28</b>	89	0,38	1,153	0	5	3,298	12,933	10,168	20,095
<b>Item 29</b>	88	0,22	0,702	0	5	4,767	18,549	27,165	53,474
<b>Item 30</b>	88	0,78	1,282	0	5	2,025	7,879	3,521	6,931

Importância Percebida das Práticas – análise a cada item

	<b>N</b>	<b>Média</b>	<b>SD</b>	<b>Mín</b>	<b>Máx</b>	<b>Sk</b>	<b>Sk/SDSk</b>	<b>Ku</b>	<b>Ku/SDKu</b>
<b>Item 1</b>	92	3,011	1,297	1	5	-0,237	-0,943	-1,113	-2,236
<b>Item 2</b>	91	3,670	1,065	1	5	-0,881	-3,488	0,373	0,746
<b>Item 3</b>	89	3,809	0,824	1	5	-1	-3,916	1,988	3,932
<b>Item 4</b>	89	3,978	0,583	2	5	-0,35	-1,37	1,239	2,450
<b>Item 5</b>	92	3,989	0,763	1	5	-0,892	-3,548	2,002	4,023
<b>Item 6</b>	91	2,670	1,239	1	5	0,119	0,47	-1,05	-2,098
<b>Item 7</b>	90	2,844	1,170	1	5	-0,207	-0,814	-0,844	-1,677
<b>Item 8</b>	86	3,814	1,213	1	5	-1,011	-3,892	0,197	0,384
<b>Item 9</b>	90	3,667	1,254	1	5	-0,738	-2,904	-0,39	-0,776
<b>Item 10</b>	89	3,348	1,149	1	5	-0,124	-0,485	-0,568	-1,123
<b>Item 11</b>	91	3,868	0,957	1	5	-0,975	-3,858	1,142	2,283
<b>Item 12</b>	86	2,942	1,088	1	5	-0,219	-0,842	-0,325	-0,633
<b>Item 13</b>	87	3,690	0,968	1	5	-0,831	-3,216	0,623	1,220
<b>Item 14</b>	87	3,897	0,928	1	5	-0,505	-1,956	-0,146	-0,285
<b>Item 15</b>	88	3,693	1,021	1	5	-0,806	-3,138	0,217	0,428
<b>Item 16</b>	91	4,538	0,544	3	5	-0,579	-2,293	-0,833	-1,665
<b>Item 17</b>	86	3,605	0,949	1	5	-0,731	-2,815	0,534	1,039
<b>Item 18</b>	90	3,111	1,106	1	5	-0,173	-0,683	-0,382	-0,759
<b>Item 19</b>	90	3,389	1,206	1	5	-0,598	-2,355	-0,457	-0,908
<b>Item 20</b>	90	3,467	1,008	1	5	-0,378	-1,49	-0,278	-0,553
<b>Item 21</b>	88	2,898	0,971	1	5	-0,176	-0,686	0,051	0,101
<b>Item 22</b>	87	3,322	1,115	1	5	-0,722	-2,797	-0,2	-0,390
<b>Item 23</b>	74	2,905	1,088	1	5	-0,53	-1,899	-0,533	-0,966
<b>Item 24</b>	90	4,467	0,603	3	5	-0,654	-2,576	-0,497	-0,989
<b>Item 25</b>	90	3,156	1,180	1	5	-0,561	-2,209	-0,335	-0,667
<b>Item 26</b>	87	4,080	0,781	1	5	-0,892	-3,456	1,804	3,530
<b>Item 27</b>	92	4,370	0,780	1	5	-1,326	-5,274	2,459	4,941
<b>Item 28</b>	91	3,725	1,023	1	5	-0,76	-3,007	0,45	0,900
<b>Item 29</b>	90	3,722	1,102	1	5	-0,919	-3,619	0,464	0,922
<b>Item 30</b>	90	3,833	0,927	1	5	-1,043	-4,106	1,483	2,949

Conflito Trabalho-Vida Privada – análise a cada item

Item	N	Média	Desvio padrão	Mín	Máx	Ass	E. P. Ass	Curtose	E. P. Curtose
Item 1	88	3,44	,933	1	5	-,135	,257	-,100	,508
Item 2	89	3,42	1,020	1	5	-,128	,255	-,358	,506
Item 3	89	2,69	,847	1	4	-,489	,255	-,241	,506
Item 4	89	3,63	,871	1	5	-,039	,255	-,168	,506
Item 5	89	3,09	,861	1	5	,152	,255	,075	,506
Item 6	89	2,99	,911	1	5	,299	,255	-,314	,506
Item 7	89	3,18	,948	1	5	,284	,255	-,523	,506
Item 8	88	2,85	1,120	1	5	,298	,257	-,492	,508
Item 9	88	3,17	,900	1	5	,138	,257	-,048	,508
Item 10	88	1,93	1,015	1	5	,882	,257	,248	,508
Item 11	88	2,73	1,058	1	5	,094	,257	-,531	,508
Item 12	89	2,97	,885	1	5	-,336	,255	,583	,506
Item 13	88	2,92	,950	1	5	,326	,257	-,022	,508
Item 14	89	2,49	,854	1	4	-,150	,255	-,586	,506
Item 15	88	2,74	,953	1	5	,469	,257	-,174	,508
Item 16	88	2,32	1,264	1	5	,631	,257	-,694	,508
Item 17	89	2,76	1,108	1	5	,023	,255	-,820	,506
Item 18	89	1,60	,974	1	5	1,651	,255	1,900	,506
Item 19	89	1,90	,989	1	5	1,288	,255	1,688	,506

Frequência de utilização – Testes de Normalidade para as práticas identificadas pelo director de recursos humanos

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
<b>Item 3</b>	,172	77	,000	,928	77	,000
<b>Item 4</b>	,192	77	,000	,917	77	,000
<b>Item 5</b>	,280	77	,000	,821	77	,000
<b>Item 8</b>	,257	77	,000	,760	77	,000
<b>Item 11</b>	,202	77	,000	,918	77	,000
<b>Item14</b>	,218	77	,000	,839	77	,000
<b>Item16</b>	,170	77	,000	,892	77	,000
<b>Item20</b>	,280	77	,000	,757	77	,000
<b>Item25</b>	,428	77	,000	,560	77	,000
<b>Item27</b>	,204	77	,000	,856	77	,000

## Importância Percebida - Testes de Normalidade

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
<b>Item 1</b>	,199	62	,000	,894	62	,000
<b>Item 2</b>	,313	62	,000	,823	62	,000
<b>Item 3</b>	,334	62	,000	,794	62	,000
<b>Item 4</b>	,389	62	,000	,683	62	,000
<b>Item 5</b>	,298	62	,000	,781	62	,000
<b>Item 6</b>	,174	62	,000	,899	62	,000
<b>Item 7</b>	,211	62	,000	,902	62	,000
<b>Item 8</b>	,252	62	,000	,827	62	,000
<b>Item 9</b>	,215	62	,000	,863	62	,000
<b>Item10</b>	,189	62	,000	,876	62	,000
<b>Item11</b>	,285	62	,000	,822	62	,000
<b>Item12</b>	,231	62	,000	,901	62	,000
<b>Item13</b>	,302	62	,000	,843	62	,000
<b>Item14</b>	,233	62	,000	,861	62	,000
<b>Item15</b>	,269	62	,000	,869	62	,000
<b>Item16</b>	,408	62	,000	,644	62	,000
<b>Item17</b>	,280	62	,000	,840	62	,000
<b>Item18</b>	,208	62	,000	,907	62	,000
<b>Item19</b>	,254	62	,000	,872	62	,000
<b>Item20</b>	,231	62	,000	,899	62	,000
<b>Item21</b>	,259	62	,000	,892	62	,000
<b>Item22</b>	,242	62	,000	,877	62	,000
<b>Item23</b>	,282	62	,000	,856	62	,000
<b>Item24</b>	,383	62	,000	,684	62	,000
<b>Item25</b>	,263	62	,000	,856	62	,000
<b>Item26</b>	,268	62	,000	,814	62	,000
<b>Item27</b>	,303	62	,000	,738	62	,000
<b>Item28</b>	,226	62	,000	,875	62	,000
<b>Item29</b>	,254	62	,000	,852	62	,000
<b>Item30</b>	,306	62	,000	,820	62	,000

## ANEXO C

### Fidelidade

Tabela com correlações item-total e coeficientes alpha de Cronbach, caso sejam eliminados da escala, para a escala Frequência de Utilização

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	35,97	308,458	,000	,864
Item 2	35,94	306,979	,232	,863
Item 3	33,56	287,332	,368	,859
Item 4	33,37	296,401	,255	,862
Item 5	34,81	300,323	,174	,864
Item 6	35,58	300,149	,192	,863
Item 7	35,60	294,572	,357	,860
Item 8	33,32	306,747	-,040	,879
Item 9	35,47	284,056	,501	,856
Item 10	34,95	282,407	,457	,857
Item 11	33,81	288,454	,394	,859
Item 12	34,71	295,914	,155	,867
Item 13	34,98	268,639	,747	,847
Item 14	34,35	282,692	,427	,858
Item 15	34,95	282,309	,511	,855
Item 16	33,18	299,657	,144	,865
Item 17	34,68	286,288	,408	,858
Item 18	35,52	283,369	,667	,853
Item 19	35,37	284,139	,541	,855
Item 20	34,87	285,098	,428	,858
Item 21	35,35	288,528	,617	,855
Item 22	34,92	286,174	,491	,856
Item 23	35,32	289,304	,471	,857
Item 24	33,92	277,813	,600	,853
Item 25	35,42	281,067	,639	,852
Item 26	34,68	284,288	,514	,855
Item 27	32,16	297,744	,231	,862
Item 28	35,48	278,680	,639	,852
Item 29	35,69	293,167	,525	,857
Item 30	35,13	287,262	,455	,857

Tabela com correlações item-total e coeficientes alpha de Cronbach, caso sejam eliminados da escala, para a escala de Importância Percebida

	<b>Scale Mean if Item Deleted</b>	<b>Scale Variance if Item Deleted</b>	<b>Corrected Item-Total Correlation</b>	<b>Cronbach's Alpha if Item Deleted</b>
<b>Item 1</b>	105,32	188,320	,420	,870
<b>Item 2</b>	104,58	185,657	,617	,864
<b>Item 3</b>	104,44	196,086	,441	,870
<b>Item 4</b>	104,32	200,911	,270	,873
<b>Item 5</b>	104,27	200,399	,180	,874
<b>Item 6</b>	105,69	189,954	,384	,871
<b>Item 7</b>	105,53	189,925	,426	,869
<b>Item 8</b>	104,63	195,909	,208	,876
<b>Item 9</b>	104,77	185,424	,514	,867
<b>Item 10</b>	104,94	186,389	,501	,867
<b>Item 11</b>	104,48	196,516	,306	,872
<b>Item 12</b>	105,35	194,134	,306	,872
<b>Item 13</b>	104,65	195,413	,334	,871
<b>Item 14</b>	104,48	189,828	,535	,867
<b>Item 15</b>	104,73	189,973	,473	,868
<b>Item 16</b>	103,76	199,859	,336	,872
<b>Item 17</b>	104,68	189,468	,552	,866
<b>Item 18</b>	105,29	188,504	,494	,867
<b>Item 19</b>	105,02	183,360	,584	,865
<b>Item 20</b>	105,00	192,328	,424	,869
<b>Item 21</b>	105,47	195,007	,332	,871
<b>Item 22</b>	105,13	195,491	,258	,874
<b>Item 23</b>	105,45	190,744	,446	,869
<b>Item 24</b>	103,82	197,493	,435	,870
<b>Item 25</b>	105,21	189,086	,449	,869
<b>Item 26</b>	104,31	192,675	,504	,868
<b>Item 27</b>	104,03	199,442	,216	,873
<b>Item 28</b>	104,69	188,544	,526	,867
<b>Item 29</b>	104,65	191,380	,410	,870
<b>Item 30</b>	104,53	195,401	,351	,871

## ANEXO D

### Validade

---

<b>Communalities</b>		
	Initial	Extraction
Item 1	1,000	,517
Item 2	1,000	,618
Item 3	1,000	,703
Item 4	1,000	,583
Item 5	1,000	,665
Item 6	1,000	,631
Item 7	1,000	,733
Item 9	1,000	,598
Item 10	1,000	,518
Item 11	1,000	,667
Item 14	1,000	,806
Item 15	1,000	,609
Item 16	1,000	,566
Item 17	1,000	,529
Item 18	1,000	,620
Item 19	1,000	,616

Extraction Method: Principal  
Component Analysis.

---

---

Component	Total Variance Explained								
	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	7,066	44,162	44,162	7,066	44,162	44,162	5,473	34,203	34,203
2	1,652	10,323	54,484	1,652	10,323	54,484	2,595	16,219	50,423
3	1,262	7,888	62,373	1,262	7,888	62,373	1,912	11,950	62,373
4	,917	5,729	68,102						
5	,796	4,976	73,077						
6	,678	4,238	77,315						
7	,663	4,145	81,460						
8	,568	3,552	85,012						
9	,449	2,806	87,818						
10	,398	2,485	90,303						
11	,337	2,103	92,406						
12	,312	1,949	94,355						
13	,298	1,863	96,218						
14	,245	1,529	97,747						
15	,195	1,217	98,964						
16	,166	1,036	100,000						

---

Extraction Method: Principal Component Analysis.

---

---

**Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component		
	1	2	3
Item 1	,661	,276	,062
Item 2	,757	,212	,007
Item 3	,440	,101	,707
Item 4	,736	,204	,025
Item 5	,792	-,132	,142
Item 6	,766	,197	,080
Item 7	,834	,192	-,006
Item 9	,656	,305	,272
Item 10	,162	,701	,010
Item 11	,662	,268	,396
Item 14	-,118	,076	,887
Item 15	,604	,384	,312
Item 16	,304	,549	,415
Item 17	,620	,367	,101
Item 18	,227	,753	-,047
Item 19	,128	,719	,286

Extraction Method: Principal Component  
Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

---

## ANEXO E:

### Análise de Conteúdo

Pré-Categoria	Categoria	Sub-categoria	Frequência	%	
<b>A</b>	A.1	A.1.1	9	2,51	
		A.1.2	3	0,84	
		A.1.3	2	0,56	
	A.2	A.2.1	9	2,51	
		A.2.2	1	0,28	
	A.3	A.3.1	2	0,56	
		A.3.2	5	1,40	
		A.3.3	2	0,56	
	A.4	A.4.1	5	1,40	
		A.4.2	2	0,56	
		A.4.3	2	0,56	
		A.4.4	1	0,28	
		A.4.5	1	0,28	
		A.4.6	2	0,56	
		A.4.7	1	0,28	
		A.4.8	1	0,28	
<b>B</b>	B.1	A.5	1	0,28	
		B.1.1	3	0,84	
		B.1.2	2	0,56	
		B.1.3	1	0,28	
		B.1.4	4	1,12	
		B.1.5	9	2,51	
		B.1.6	15	4,19	
		B.1.7	18	5,03	
		B.1.8	3	0,84	
		B.2	B.2.1	16	4,47
	B.2.2		15	4,19	
	B.2.3		16	4,47	
	B.2.4		3	0,84	
	B.2.5		7	1,96	
	<b>C</b>	C.1	C.1	21	5,87
C.2			C.2.1	5	1,40
			C.2.2	2	0,56
C.3		C.2.3	5	1,40	
		C.3.1	4	1,12	
		C.3.2	2	0,56	
		C.4	12	3,35	
<b>D</b>	D.1	C.5	8	2,23	
		C.6	1	0,28	
	D.2	C.7	12	3,35	
		D.1.1	8	2,23	
	D.2	D.1.2	15	4,19	
		D.2.1	32	8,94	
	D.3	D.2.2	12	3,35	
D.3		25	6,98		
D.4		4	1,12		
D.5		18	5,03		
D.6		2	0,56		
D.7	9	2,51			

Categoria	Frequência	%
A.1	14	3,91
A.2	10	2,79
A.3	9	2,51
A.4	15	4,19
A.5	1	0,28
B.1	55	15,36
B.2	57	15,92
C.1	21	5,87
C.2	12	3,35
C.3	6	1,68
C.4	12	3,35
C.5	8	2,23
C.6	1	0,28
C.7	12	3,35
D.1	23	6,42
D.2	44	12,29
D.3	25	6,98
D.4	4	1,12
D.5	18	5,03
D.6	2	0,56
D.7	9	2,51

Pré-Categoria	Categoria	Sub-Categoria	Unidades de registo
<b>A. Práticas</b>	A.1. Carreira	A.1.1. Formação	“Formação contínua para todos os colaboradores”
		A.1.2. Planos de carreira	“Plano de carreira”
		A.1.3. Prémios de desempenho	“Prémios de produtividade”
	A.2. Família	A.2.1. Creche/infantário	“Infantário no local de trabalho”
		A.2.2. Licença de maternidade	“Mais tempo de licença de maternidade”
	A.3. Psicologia	A.3.1. Práticas anti-stress	“Fomentar consultas anti-stress”
		A.3.2. Práticas gestão de conflito	“Psicologia para haver harmonia no trabalho”
		A.3.3. Acompanhamento psicológico	“Acompanhamento psicológico”
	A.4. Outras práticas	A.4.1. Ginásio	“Existência de ginásio”
		A.4.2. Flexibilidade de horário	“Horário flexível”
		A.4.3. Planos de saúde	“Protocolos com dentistas”
		A.4.4. Clube de leitura	“Clube de leitura”
		A.4.5. Cinema	“Cinema”
		A.4.6. Locais de lazer	“Espaços verdes/esplanada”
		A.4.7. Lugar de estacionamento	“Poder estacionar o carro no parque da empresa”
		A.4.8. Computadores portáteis	“Computadores portáteis”
	A.5. Não importante mais nenhuma prática		“Importante, não considero”
	<b>B. Benefícios</b>	B.1. Para o indivíduo	B.1.1. Tempo
B.1.2. Benefícios económicos			“Benefícios financeiros”
B.1.3. Bem-estar físico			“Bem-estar físico”
B.1.4. Bem-estar mental			“Bem-estar mental”
B.1.5. Qualidade de vida			“Melhor qualidade de vida”
B.1.6. Satisfação			“Satisfação com necessidades pessoais”
B.1.7. Motivação			“Colaboradores mais motivados”
B.1.8. Realização profissional			“Enriquecimento profissional”
B.2. Para o trabalho e Organização		B.2.1. Ambiente de trabalho	“Harmonia no trabalho”
		B.2.2. Organização do trabalho	“Melhor organização de cada departamento”
		B.2.3. Produtividade	“Logo o empregado produz mais”
		B.2.4. Redução do absentismo/turnover	“Menos baixas médicas”
		B.2.5. Identificação com a empresa	“Identificação com os valores e cultura da organização”
			“Falta de tempo”
			“Descontentamento com os outros colaboradores”
<b>C. Não utilização das práticas</b>	C.1. Falta de tempo		“Por discordar”
	C.2. Distinção trabalho – não trabalho	C.2.1. Mau ambiente de trabalho	“O querer “libertar-se” mais da empresa”
		C.2.2. Discorda	“Certas práticas organizadas para elites”
		C.2.3. Necessidade de afastamento da empresa	“Custos não ajustados à média dos salários dos colaboradores”
	C.3. Acesso às práticas	C.3.1. Condicionamento por estatuto	“O desconhecimento das mesmas”
		C.3.2. Preço	“Se as práticas não satisfazem as suas necessidades”
	C.4. Desconhecimento		“Cansaço”
C.5. Desajustadas às necessidades		“Talvez por falta de motivação”	
C.6. Cansaço			
C.7. Desinteresse			

<b>D. Definição Vida Privada</b>	D.1. Tudo o que não é trabalho	D.1.1. Fora da empresa	“A minha vida fora do local de trabalho”
		D.1.2. Tudo o que não esteja relacionado com o trabalho	“Todas as horas não dedicadas à empresa”
	D.2. Tempo dedicado aos outros	D.2.1. Família	“Ter disponibilidade para estar com a família”
		D.2.2. Amigos	“Estar com os amigos”
	D.3. Tempo para si próprio		“É o tempo que tenho para dedicar a mim ou àquilo que me interessa”
	D.4. Trabalho doméstico		“Gestão das tarefas domésticas”
	D.5. Actividades de lazer		“Realizar actividades variadas fora da cidade como por exemplo campismo”
D.6. Actividades relacionadas com o trabalho		“Pesquisa de material para formação”	
D.7. Tudo o que se encontra fora do horário de trabalho		“Ter/cumprir um horário de saída”	

Grelha categorial de análise às perguntas de resposta aberta