

**“SER OU NÃO SER UMA SUPER-MULHER”: UM
CONTRIBUTO SOBRE AS ESTRATÉGIAS DE COPING NA
GESTÃO DO CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA**

Marta Alexandra André Robalo

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre
em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional

Orientador:

Professora Doutora Susana Tavares, Professora Auxiliar, ISCTE Business School,
Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

Coorientadora:

Professora Doutora Sílvia Silva, Professora Associada, ISCTE Business School,
Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

outubro 2019

**“SER OU NÃO SER UMA SUPER-MULHER”: UM
CONTRIBUTO SOBRE AS ESTRATÉGIAS DE COPING NA
GESTÃO DO CONFLITO TRABALHO-FAMÍLIA**

Marta Alexandra André Robalo

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre
em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional

Orientador:

Professora Doutora Susana Tavares, Professora Auxiliar, ISCTE Business School,
Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

Coorientadora:

Professora Doutora Sílvia Silva, Professora Associada, ISCTE Business School,
Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

outubro 2019

RESUMO

A investigação sobre o *coping* em contexto de conflito trabalho-família (CTF) tem vindo a receber maior atenção ao longo dos anos e, apesar de não haver um consenso quanto à melhor estratégia, reconhece-se que o *coping* é uma forma de reduzir o CTF, havendo maior destaque das estratégias de redefinição pessoal e estrutural de papel, comportamento reativo e estratégias focadas no problema e na emoção. As mulheres continuam a ser as cuidadoras primárias dos filhos lidando frequentemente com o CTF e, portanto, o presente estudo visa melhorar a compreensão sobre as estratégias de *coping* utilizadas pelas mulheres.

Com vista a identificar as estratégias utilizadas pelas mulheres para lidarem com o CTF, foi conduzido um estudo qualitativo, onde foram estudadas perspetivas de 26 mulheres, com dois ou mais filhos através de entrevistas semiestruturadas e individuais. A análise dos dados foi realizada através da análise *template* recorrendo ao *software* MAXQDA.

As estratégias de *coping* identificadas foram inicialmente classificadas quanto ao contexto e âmbito. Verificou-se que houve um relevo das estratégias de *self-coping* de natureza cognitiva e emocional e das estratégias comportamentais usadas no contexto do trabalho. Posteriormente, reclassificou-se as estratégias quanto ao tipo, momento preferencial, alvo e proatividade em enfrentar o CTF. Verificou-se que as mulheres usam sobretudo estratégias de prevenção ativas, de segmentação e focadas no problema, bem como estratégias reativas, passivas, de segmentação e com foco no problema e na emoção. Reconhece-se a necessidade de uma maior oferta de programas organizacionais *family-friendly* que vá ao encontro das necessidades dos trabalhadores.

Palavras-Chave: *coping*; conflito trabalho-família; recursos; mulheres

Classificação JEL: I300; M540

ABSTRACT

Research on coping in the context of work-family conflict (WFC) has received increasing attention over the years, and although there is no consensus on the best strategy, it is recognized that coping is a way of reducing WFC, with greater emphasis on personal and structural role redefinition strategies, reactive behavior, and problem and emotion-focused strategies. Women continue to be the primary caregivers of their children, often dealing with WFC and, therefore, the present study aims to improve the understanding of coping strategies used by women.

In order to identify the strategies used by women to deal with the WFC, a qualitative study was conducted, where perspectives of 26 women with two or more children were studied through semi-structured and individual interviews. Data analysis was performed through template analysis using the MAXQDA software.

The coping strategies identified were initially classified according to context and scope. It was found that there was a emphasis on cognitive and emotional strategies of self-coping and the behavioral strategies used in the context of the work. Subsequently, the strategies were reclassified as to the type of strategy, preferred moment, coping target and proactivity in facing WFC. It was found that women mainly use active, segmentation and problem-focused prevention strategies, as well as passive, reactive and segmentation strategies, with a focus on both problem and emotion. The need for a broader range of family-friendly organizational programs to meet workers' needs is recognized.

Keywords: coping; work-family conflict; resources; women

JEL Classification: I300; M540

ÍNDICE GERAL

ÍNDICE DE TABELAS	V
1. Introdução	6
2. Revisão da literatura.....	8
2.1. Conflito Trabalho-Família	8
2.2. Conflito Trabalho-Família e Recursos Disponíveis	9
2.3. Estratégias de <i>Coping</i>	11
3. Método.....	19
3.1. Participantes	19
3.2. Entrevista e Ficha de Características Sociodemográficas.....	20
3.3. Procedimento e Análise de Dados.....	21
3.3.1.Recolha dos dados.....	21
3.3.2. Análise dos dados.....	22
3.4. Qualidade do estudo	24
4. Resultados	25
5. Discussão	42
5.1. Limitações e sugestões para estudos futuros	46
6. Conclusão	48
7. Referências Bibliográficas	49
8. ANEXOS	52

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1: Temas do guião da entrevista usados para identificação de estratégias de <i>coping</i>	21
Tabela 2: Sistema de codificação dos dados.....	28
Tabela 3.1: Tabela síntese das estratégias de <i>coping</i> de natureza cognitiva.....	31
Tabela 3.2: Tabela síntese das estratégias de <i>coping</i> de natureza emocional.....	31
Tabela 3.3: Tabela síntese das estratégias de <i>coping</i> de natureza comportamental.....	32
Tabela 4.1: Estratégias de <i>coping</i> ativo.....	35
Tabela 4.2: Estratégias de <i>coping</i> passivo.....	36
Tabela 5: Sistema de codificação dos dados relativos às sugestões das participantes.....	39

1. Introdução

É reconhecido na literatura que a participação em múltiplos papéis é potenciadora de conflitos interpapel e que os indivíduos recorrem a estratégias de *coping* para lidar com os mesmos. Os avanços tecnológicos e as várias estruturas familiares agora existentes levaram a um aumento da experiência de conflito trabalho-família (CTF), aumentando também o interesse e o número de estudos nesta área (Greenhaus & Kossek, 2014). Para além disso, indo ao encontro de Emslie e Hunt (2009), ao contrário do que se observava no passado, com uma clara distinção de papéis entre homens e mulheres, hoje em dia essa realidade já não é linear verificando-se o aumento da participação feminina no mercado de trabalho. Porém, quando se olha para a participação profissional das mulheres com filhos verifica-se uma dificuldade acrescida na gestão de papéis. Ou seja, a multiplicidade de papéis conduz a diversos desafios, sendo mais difícil atender a todos os papéis de igual forma (Emslie & Hunt, 2009).

O CTF pode provocar diversos efeitos negativos na saúde e no bem-estar dos indivíduos, tanto fisicamente como psicologicamente (Greenhaus, Allen, & Spector, 2006). Para além disso, as interferências do trabalho na família, caso não sejam eliminadas, relacionam-se com a redução do desempenho nos papéis e mal-estar no domínio da família (Voydanoff, 2004). Desta forma, através do uso dos recursos disponíveis (pessoais, sociais ou organizacionais), os indivíduos tentam minimizar as exigências e consequências decorrentes do CTF (Voydanoff, 2004).

Assim, o tema a investigar, a relação trabalho-família nas mulheres, mais especificamente o *coping* no conflito trabalho-família, surgiu da necessidade de se conseguir compreender melhor a forma como as mulheres, com dois ou mais filhos, lidam com o CTF, isto é, que estratégias usam para enfrentar o conflito. Dado o que foi referido anteriormente, este é um tema de relevância, pois as estratégias de *coping* permitem evitar ou minorar a ocorrência de CTF, mas também permitem diminuir o impacto do CTF sentido no bem-estar e no desempenho do indivíduo, tanto em casa como no trabalho. Adicionalmente, o estudo do *coping* nas mulheres é de relevância pois, em Portugal, há ainda uma distinção de género quanto ao papel da mulher perante a família e o trabalho, refletindo uma cultura tradicional, nas atitudes e comportamentos das pessoas (Matias, Andrade, & Fontaine, 2012). Esta diferenciação verifica-se tanto no domínio familiar através da sobrecarga das tarefas domésticas e do cuidado aos filhos, como no domínio profissional da mulher tendo esta de pôr muitas vezes em primeiro lugar a família e só depois o trabalho (Matias et al., 2012). Este estudo é inovador na medida em que apresenta uma nova tipologia de classificar as estratégias

de *coping* tendo em conta as estratégias identificadas pelas participantes, o que permite estender o conhecimento existente na literatura sobre este tema.

Contudo, apesar de ter ocorrido um grande avanço na literatura sobre a relação trabalho-família e sobre o *coping* associado ao stresse e de haver o reconhecimento de que é necessário expandir a área de investigação, verifica-se ainda um défice dos estudos sobre o *coping* no contexto do CTF (Kalliath & Kalliath, 2013). Assim, sendo importante aumentar as investigações nesta área, este estudo foi realizado na tentativa de contribuir com novas descobertas na área do *coping* centrado no conflito trabalho-família nas mulheres.

Este estudo permite ainda alargar o leque de estudos qualitativos sobre a interface trabalho-família, num campo dominado por estudos quantitativos. Segundo Beigi e Shirmohammadi (2017), uma vez que a abordagem qualitativa permite uma relação próxima entre o investigador e o fenómeno que se quer estudar, esta abordagem consegue compreender a forma como o fenómeno acontece e os significados que as pessoas lhe atribuem.

O objetivo do presente estudo é então analisar e comparar, usando uma abordagem qualitativa, as formas como as mulheres, com dois ou mais filhos, lidam com o CTF. Complementarmente, analisar quais as sugestões que estas mulheres dariam a uma pessoa mais nova e à própria entidade patronal para facilitar a gestão entre o domínio do trabalho e da família. Quais as estratégias de *coping* que usam perante uma situação de conflito entre o trabalho e a vida familiar? E quais as sugestões que dão a uma pessoa mais nova e às suas entidades empregadoras sobre a articulação do trabalho com a família? São as duas perguntas que estiveram na base deste estudo.

Nas secções que se seguem, irá ser apresentado primeiramente uma revisão da literatura com enfoque no conflito trabalho-família, nos recursos disponíveis e nas estratégias de *coping*. É apresentado o método usado e é efetuada a apresentação dos resultados e a sua discussão. Finalizando com as contribuições que este estudo trouxe e as suas limitações e sugestões para futuras investigações.

2. Revisão da literatura

2.1. Conflito Trabalho-Família

Conflito trabalho-família é um tema que tem vindo, ao longo dos anos, a receber maior atenção por parte dos investigadores. Fatores como avanços tecnológicos e as várias estruturas familiares agora existentes são potenciadores da ocorrência do CTF (Allen, 2012; Greenhaus & Kossek, 2014). Os avanços tecnológicos criaram, no mundo do trabalho, a possibilidade de o indivíduo alterar a forma como o trabalho é feito e onde é feito, diminuindo as barreiras espaciais e temporais (Allen, 2012). Por sua vez, as alterações nas estruturas familiares, como por exemplo ambos os elementos dos casais trabalharem ou pais solteiros, aumentaram os desafios no equilíbrio entre o trabalho e a família (Greenhaus & Kossek, 2014).

A existência de múltiplos papéis na vida de um indivíduo é impeditiva deste conseguir atender a todas as exigências ou responsabilidades simultaneamente, podendo causar tensão no indivíduo e verificar-se um *spillover* de um domínio para o outro, dificultando a resposta às responsabilidades do papel que sofreu o *spillover* (Okurame, 2011). Deste modo, e de acordo com Greenhaus e Beutell (1985), a participação em diferentes papéis pode originar uma convergência de pressões, isto é, um conflito interpapel. Seguindo esta linha de pensamento, o conflito trabalho-família foi definido como “uma forma de conflito interpapel no qual as pressões de papel nos domínios do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis, em algum aspeto” (Greenhaus & Beutell, 1985, p. 77). Este é, segundo Greenhaus e Beutell (1985) um constructo que pode assumir duas direções podendo-se verificar conflito tanto pela interferência das exigências do trabalho na vida familiar, como pela interferência das exigências da família na vida profissional. Neste estudo irá ser apenas abordado o primeiro caso, a existência de conflito do trabalho para a família, pois, em razão da dedicação e tempo que os indivíduos investem no trabalho, a sua ocorrência é mais frequente quando comparado com o conflito da família no trabalho (Tavares, Caetano, & Silva, 2007; Tavares & Dias, 2014).

O conflito trabalho-família pode assumir três formas (Greenhaus & Beutell, 1985): conflito baseado no tempo, conflito baseado na tensão e conflito baseado no comportamento. O primeiro sugere que o tempo necessário para a realização de um papel, vai diminuir o tempo disponível para atender às exigências de outro papel (Greenhaus & Beutell, 1985). O conflito baseado na tensão verifica-se quando existe uma incompatibilidade das exigências nos domínios profissional e familiar, originando um estado de tensão no indivíduo, afetando o desempenho no outro papel (Greenhaus & Beutell, 1985). Por fim, o conflito baseado no comportamento consiste na incompatibilidade de expectativas de comportamento nos domínios

do trabalho e família, isto é, a não adequação do comportamento que o indivíduo desempenha no trabalho para o desempenho do seu papel na família (Greenhaus & Beutell, 1985).

O CTF pode provocar diversos efeitos negativos na saúde e no bem-estar dos indivíduos. Estes podem manifestar-se tanto fisicamente como psicologicamente, incluindo a adoção de comportamentos prejudiciais à saúde, problemas de tensão arterial ou colesterol, depressão, ansiedade, distresse ou até sentimento de insatisfação com os vários campos da vida (Greenhaus, Allen, & Spector, 2006). Adicionalmente, as interferências do trabalho na família relacionam-se ainda com a redução do desempenho no papel da família e existência de tensão ou mal-estar no domínio da família (Voydanoff, 2004). A parentalidade pode intensificar a experiência de conflito entre os dois papéis e o seu impacto, nomeadamente quando se tem filhos em casa, dependendo da idade e do número dos mesmos (Adkins & Premeaux, 2012; Rotondo, Carlson, & Kincaid, 2003). De acordo com Erickson, Martinengo e Hill (2010), pais com filhos na pré-escolar, deparam-se com maiores exigências de assistência, nomeadamente, vão necessitar de maior disponibilidade física e de tempo. Por sua vez, quando os seus filhos estão em idade escolar eles iniciam atividades extracurriculares o que requer maior disponibilidade de tempo dos pais, sendo esta a fase em que é sentido maior CTF (Erickson et al., 2010). Por último, na adolescência verifica-se a diminuição das exigências das outras fases, no entanto há um aumento das exigências a nível psicológico e emocional relacionadas com o desenvolvimento dos filhos na escola e com a relação com os outros (Seginer, Vermulst, & Gerris, 2002).

Hoobler, Wayne e Lemmon (2009, citado por Somech & Drach-Zahavy, 2012) acrescentam ainda que o conflito trabalho-família traz consequências não só para o trabalhador mas também para a própria entidade patronal, na medida em que esta, ao não fornecer recursos ao seu colaborador para enfrentar a situação de conflito, terá custos a nível do absentismo e do *turnover*, o que levará a uma diminuição da produtividade e ao recrutamento de novos trabalhadores, o que resultará na redução dos lucros. Deste modo, cabe também às organizações fornecerem meios aos trabalhadores para que estes consigam gerir a vida profissional e familiar e, assim, evitar resultados adversos.

2.2. Conflito Trabalho-Família e Recursos Disponíveis

Os recursos podem ser definidos como tudo o que o indivíduo valoriza, como por exemplo as relações interpessoais ou a saúde, e que visam alcançar um objetivo desejado (Hobfoll, 2002). Hobfoll, Halbesleben, Neveu e Westman (2018) e Voydanoff (2004)

complementam esta definição dizendo que os recursos é tudo o que uma pessoa possa obter, possuir ou reter de forma a manter ou aumentar o seu desempenho nos papéis em que participa, bem como atenuar ou eliminar as exigências do ambiente que originam stresse. “Os recursos incluem recursos a objetos (e.g., carro, ferramentas para o trabalho), recursos de condição (e.g, emprego, posse, antiguidade), recursos pessoais (e.g., habilidades-chave e características pessoais, como a autoeficácia e o otimismo) e recursos energéticos (e.g., crédito, conhecimento, dinheiro)” (Hobfoll et al., 2018, p. 105). Desta forma, quantos mais recursos uma pessoa tiver ou conseguir preservar, mais facilmente conseguirá dar resposta a situações de conflito, maior será o sentimento de sucesso (Hobfoll et al., 2018).

Na literatura têm se observado dois grandes tipos de recursos: os recursos pessoais que traduzem aspetos intrínsecos ao indivíduo e que o ajudam a superar situações de conflito e os recursos sociais que se relacionam com o apoio dado por outra pessoa (e.g. cônjuge ou chefia) a fim de ajudar a enfrentar a situação de conflito ou reduzir as exigências da mesma (Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson, 2003). Somech e Drach-Zahavy (2012) distinguiram dois tipos de recursos para combater o distresse: recursos internos que são equivalentes aos recursos pessoais dado que se traduz em características pessoais (e.g. ter pensamento positivo) e recursos externos que correspondem aos recursos sociais uma vez que o indivíduo obtém-nos através do ambiente (e.g. recorrer ao parceiro para ir buscar os filhos à escola para poder atender a exigências do trabalho). Para além disso, Litano e Major (2016) acrescentam os recursos organizacionais que se refletem nas políticas e programas amigos da família que têm como objetivo promover o equilíbrio entre o domínio do trabalho e o domínio da família, bem como todo o suporte que o trabalhador possa retirar das relações interpessoais no trabalho. Posto isto, no contexto do CTF salienta-se a importância dos recursos que o indivíduo possui, nomeadamente os recursos pessoais, os recursos sociais/familiares e os recursos organizacionais.

Nos recursos pessoais, estão também incluídos recursos intelectuais, como os conhecimentos necessários à realização de tarefas; recursos afetivos, como pensamento positivo; e os recursos capitais, como tempo (ten Brummelhuis & Bakker, 2012). Assim, dado que os recursos pessoais são inerentes à pessoa, estes desenvolvem-se ao longo do tempo e diferem de pessoa para pessoa (Mauno & Rantanen, 2012).

Para além dos recursos pessoais, segundo Lapiere e Allen (2006), a existência do suporte familiar é essencial na gestão do conflito trabalho-família, pois o indivíduo passa a ter acesso a mais um meio para atender às exigências do trabalho que estão a entrar em conflito

com o seu domínio familiar. Este apoio fornecido pelos familiares pode-se verificar por meio de apoio emocional ou por meio de apoio instrumental. No apoio emocional, os familiares transmitem uma sensação de segurança, compreensão e incentivo perante as preocupações relacionadas com a gestão trabalho-família que o indivíduo tem. De acordo com Lapierre e Allen (2006), este tipo de apoio resulta na diminuição da probabilidade de o domínio familiar esgotar os recursos necessários (e.g., energia) à realização do papel profissional. Por sua vez, o apoio instrumental consiste na ajuda dada pelos familiares na realização das tarefas relacionadas com a vida familiar (e.g. ajuda nas tarefas domésticas ou ir buscar os filhos à escola) retirando, assim, uma sobrecarga sobre o indivíduo. Este apoio instrumental, resulta no aumento do tempo e da energia para o trabalhador se poder dedicar a questões relacionadas com o trabalho, conforme Lapierre e Allen (2006) apontam. De acordo com os autores, o apoio instrumental está negativamente relacionado com o conflito da família para o trabalho baseado na tensão e com o conflito da família para o trabalho baseado no tempo.

Por fim, a entidade empregadora tem também um papel fundamental na gestão do CTF pois, de acordo com Allen (2012), as chefias têm a capacidade de proporcionar aos seus trabalhadores meios para estes conseguirem gerir os dois domínios. De acordo com Litano e Major (2016) a liderança é fundamental para ajudar o trabalhador a equilibrar as duas esferas da sua vida, através da implementação e desenvolvimento de uma cultura e políticas que apoiem a relação trabalho-família e através do incentivo ao uso dessas práticas.

Porém, só é possível implementar com sucesso políticas de gestão trabalho-família se houver uma cultura organizacional que valorize a articulação entre a vida profissional e a vida familiar, cabendo aos gestores de topo apoiarem e demonstrarem essa posição (Litano & Major, 2016). Adicionalmente, de acordo com Litano e Major (2016), uma relação positiva entre trabalhadores e chefias quanto ao tema trabalho-família resulta numa diminuição do CTF, pois permite a negociação de acordos que facilitem a gestão do trabalho com a família. Contudo, esta afirmação só é válida se os colaboradores percecionarem que a empresa apoia efetivamente a gestão entre os dois campos, não sancionando em termos de desenvolvimento de carreira aqueles que optam por usar benefícios ou programas que contribuam para o equilíbrio e que este apoio seja transversal a todos os níveis de chefia (Litano & Major, 2016).

2.3. Estratégias de *Coping*

Como referido acima, no texto, os recursos são usados quando um indivíduo precisa de enfrentar uma situação geradora de stresse (Hobfoll et al., 2018), como seja a perceção de CTF.

As situações de stresse, provocadas pela interferência do trabalho na família, colocam em evidência a necessidade dos indivíduos em lidarem constantemente com as mesmas e as estratégias por eles usadas para as gerir, denominadas por estratégias de *coping* (Rotondo et al., 2003).

“*Coping* é definido como os esforços cognitivos e comportamentais dos indivíduos para gerir as exigências taxativas avaliadas como estando a exceder os seus recursos pessoais” (Lazarus & Folkman, 1984, citado por Somech & Drach-Zahavy, 2012, p. 69). Mais recentemente, Folkman e Moskowitz (2004) complementaram esta definição afirmando que o processo *coping* resulta do sentimento de ameaça e que este é influenciável quer pela própria situação quer pelas diferenças individuais e traços de personalidade que influenciam a forma como os recursos para lidar com a situação são avaliados.

Sendo o *coping* um processo que demonstra a forma como os indivíduos lidam com a situação de conflito, é possível decompor este processo em três fases de avaliação: numa primeira abordagem à situação de CTF, de acordo com Lazarus e Folkman (1984, citado por Thompson, Poelmans, Allen, & Andreassi, 2007) os indivíduos avaliam se esse conflito põe em causa algum aspeto importante das suas vidas, isto é, se se verifica a existência de ameaça a algo. Caso seja percecionado como ameaça, os indivíduos adotam comportamentos na tentativa de resolução da ameaça, avaliando não só as exigências da situação mas também os recursos, pessoais e sociais, disponíveis (Thompson et al., 2007). Por fim, verifica-se a escolha de uma estratégia de *coping* a utilizar para lidar com o conflito (Thompson et al., 2007). Aspetos como as diferenças individuais, as exigências, os recursos disponíveis e a controlabilidade da situação de conflito têm influência em todas as fases do processo de *coping* (Thompson et al., 2007).

Ao longo dos anos, na literatura sobre o *coping*, têm surgido diversas perspetivas acerca das estratégias para lidar com o conflito trabalho-família.

Uma das primeiras abordagens ao *coping* em contexto de CTF nas mulheres foi apresentada por Hall (1972) num estudo onde analisa a forma como as mulheres lidam com a interferência trabalho-família, distinguindo três categorias de *coping*. A primeira é a redefinição estrutural de papel (também denominado de *coping* tipo I) em que a pessoa altera as expectativas dos outros em relação ao comportamento apropriado face determinada situação (Hall, 1972), o que envolve lidar diretamente com a fonte do conflito na tentativa de o eliminar ou alterar as suas exigências. A segunda é a redefinição pessoal de papel (ou *coping* tipo II) em que a pessoa altera um conceito pessoal, as próprias atitudes, perceções das expectativas e do

conflito face às exigências de papel (Hall, 1972). Por fim, o comportamento reativo (também denominado de *coping* tipo III) que é uma “acomodação interna ao conflito de papel” (Hall, 1972, p. 475), não havendo uma tentativa de alterar as causas do conflito. De acordo com Hall (1972), na redefinição estrutural de papel podem-se encontrar estratégias como discussão e negociação de soluções alternativas ou procura de ajuda externa ou dos membros do papel. Por sua vez, na redefinição pessoal de papel verifica-se, por exemplo, o estabelecimento de prioridades, a segmentação de papéis ou o desenvolvimento de novas atitudes perante a situação de conflito. Finalmente, o comportamento reativo reflete a adoção de estratégias como a aceitação do conflito ou o aumento do empenho nos papéis para atender a todas as exigências sem as alterar ou eliminar.

Em adição aos três tipos de estratégias de *coping* indicadas por Hall (1972), verifica-se ainda na literatura um grande foco em duas outras tipologias de *coping* para lidar com situações de stresse: o foco no problema e o foco na emoção. De acordo com Billings e Moos (1981), o foco no problema é uma tentativa ativa de atuar sobre a origem do problema, enquanto que o foco na emoção é uma tentativa passiva de gerir ou regular as próprias emoções, através de estratégias comportamentais e cognitivas, tendo como objetivo que o indivíduo consiga enfrentar a situação de conflito de forma menos impactante (Lazarus & Folkman, 1984, citado por Somech & Drach-Zahavy, 2012). De acordo com Folkman e Lazarus (1991, citado por Thompson et al., 2007), se o indivíduo considerar que tem a possibilidade de alterar o conflito então irá usar uma estratégia de *coping* com foco no problema, mas se, em oposição, perceber a situação como inalterável então é mais provável que use uma estratégia de *coping* com foco na emoção. Assim, um exemplo de uma estratégia de *coping* focada no problema seria desenvolver soluções para eliminar o CTF e um exemplo de uma estratégia *coping* focada na emoção seria recorrer ao apoio emocional de familiares ou realizar atividades não relacionadas com o trabalho como escape ao CTF (Matias & Fontaine, 2015). Amatea e Fong-Beyette (1987) verificaram no seu estudo que as mulheres tendem a usar mais estratégias de *coping* focadas no problema, no entanto, há uma variedade quanto ao tipo de estratégias focadas no problema consoante a situação de conflito de papel.

Tendo em consideração o que foi mencionado sobre os três tipos de estratégias apresentadas por Hall (1972), é possível fazer uma correspondência entre o *coping* tipo I e II e as estratégias com foco no problema, pois ambas são orientadas para ir à origem do problema e reduzi-lo ou eliminá-lo. Já o *coping* tipo III não envolve uma tentativa de resolver o problema,

este poderá relacionar-se com as estratégias focadas na emoção uma vez que não reduzem o conflito, apenas regulam as emoções.

Vários autores tentaram verificar a eficácia destes dois tipos de estratégias, no entanto não há uma concordância quanto aos seus resultados. Enquanto que Kirchmeyer (1993) afirma que as estratégias focadas na resolução do conflito (isto é, *coping* com foco no problema) são possivelmente mais eficazes do que o *coping* focado na emoção, uma vez que o primeiro representa uma forma ativa de solucionar o problema, Rotondo et al. (2003), apesar de reconhecerem que as estratégias de *coping* com foco na emoção têm resultados positivos apenas no curto-prazo e não solucionarem a situação, referem que o *coping* focado no problema é menos eficaz a reduzir o conflito trabalho-família dado que no ambiente de trabalho as mudanças são menos prováveis de acontecer, verificando-se um maior uso das estratégias de *coping* com foco na emoção.

No estudo de Amatea e Fong-Beyette (1987), as autoras propõem uma classificação alternativa do *coping* através do cruzamento entre o modo (isto é, estratégias ativas ou passivas) e o foco do *coping* (foco no problema ou na emoção) para analisarem as respostas das mulheres perante uma situação de conflito interpapel. As autoras identificam o *coping* ativo focado no problema como a adoção de comportamentos a fim de resolver a situação (e.g. redefinição de papel ou planeamento), enquanto que o *coping* passivo focado no problema envolve o evitamento do problema. Por seu lado, o *coping* ativo focado na emoção envolve, por exemplo, ter uma atitude positiva face à situação ou pedir ajuda a outros, e o *coping* passivo focado na emoção traduz-se numa resposta defensiva envolvendo, por exemplo, relativizar a situação ou suprir emoções negativas que possam surgir da mesma.

À semelhança da abordagem às estratégias de *coping* acima mencionada entre foco e modo, Rotondo et al. (2003) fazem igualmente uma distinção entre foco (no problema ou na emoção) e método (cognitivo ou comportamental) em quatro categorias ou estilos de *coping* (ação direta, procura de ajuda, pensamento positivo e evitamento) e duas formas de CTF (baseado no tempo e na tensão). Os autores identificaram a ação direta e a procura de ajuda como sendo estratégias de *coping* comportamentais e focadas no problema, pois ambas pretendem eliminar ou alterar a situação stressante. Por sua vez, o pensamento positivo e o evitamento foram identificados como estratégias cognitivas focadas nas emoções dado que não têm a intenção de eliminar o problema, apenas amenizar os sentimentos negativos surgidos em virtude do mesmo. No contexto da interferência do trabalho na família, Rotondo e colegas (2003) apenas encontram uma relação positiva com o evitamento, estando as restantes

estratégias associadas negativamente ao conflito da família para o trabalho. Ou seja, quanto mais a pessoa evitar o CTF, maior probabilidade haverá de o conflito se intensificar.

Comparando o estudo de Rotondo e colegas (2003) com o de Amatea e Fong-Beyette (1987), é possível estabelecer um paralelo entre as estratégias ativas e as estratégias comportamentais, uma vez que têm como objetivo diminuir ou eliminar o CTF, e entre as estratégias passivas e as estratégias cognitivas, dado que não há uma tentativa de resolver a situação de conflito. Neste estudo, adotou-se a tipologia de Amatea e Fong-Beyette (1987) subdividindo as estratégias de *coping* de acordo com o que acontece antes do conflito e depois do conflito e tendo em conta se as pessoas fazem integração ou segmentação.

Uma última abordagem foi a de Somech e Drach-Zahavy (2007) que propuseram quatro estratégias de *coping* para lidar com o conflito trabalho-família: “Bom o suficiente em casa/no trabalho – reduzindo o desempenho das responsabilidades familiares/profissionais para um nível inferior a perfeito; Super em casa/no trabalho – insistindo em fazer todos os deveres familiares/de trabalho sozinho e perfeitamente; Delegação em casa/no trabalho – gerindo os deveres familiares/profissionais delegando alguns a outras pessoas; e Prioridades em casa/no trabalho – organizando os deveres familiares/profissionais em ordem de prioridade e assumindo apenas aqueles com elevada prioridade” (Somech & Drach-Zahavy, 2012, p. 71).

De acordo com as autoras, ser suficientemente bom no trabalho ou em casa implica alterar as próprias expectativas e comportamentos em relação à situação, o que se assemelha à redefinição pessoal de papel; delegar e priorizar em casa ou no trabalho relaciona-se com a redefinição estrutural de papel uma vez que envolve alterar expectativas de outros quanto ao comportamento adequado a determinada situação. Por último, ser “super” em casa ou no trabalho é idêntico ao comportamento reativo pois apenas há a tentativa de melhorar o desempenho nos papéis e não em mudar a origem do conflito. Tal como Matias e Fontaine (2015) apontam, ser suficientemente bom no trabalho ou em casa e o estabelecimento de prioridades no trabalho ou em casa relacionam-se com a resolução de problemas; já a estratégia “super em casa/no trabalho” associa-se a uma estratégia de evitamento uma vez que o indivíduo não tenta alterar o conflito; e a delegação no trabalho/em casa tem que ver com a procura de apoio. De acordo com as autoras Somech e Drach-Zahavy (2017), todas as oito estratégias reduzem o CTF, no entanto apontam que a eficácia destas estratégias dependem da importância que o indivíduo dá ao papel profissional e familiar. Assim, se estivermos perante uma mulher com uma identidade tradicional, esta irá optar por estratégias de delegação no trabalho e ser suficientemente boa no trabalho como forma de reduzir o CTF. Contrariamente, uma mulher

com uma identidade não tradicional, para diminuir o CTF, irá optar por ter um desempenho suficientemente bom em casa.

Olhando agora para uma perspectiva temporal do *coping*, os indivíduos podem usar estratégias de *coping* antes ou depois do acontecimento (isto é, antes ou depois da ocorrência de CTF). Os indivíduos, numa tentativa de prevenir a existência de situações de interferência entre o trabalho e a família, podem adotar estratégias de antecipação ao conflito ou *coping* preventivo, por exemplo recusando oportunidades profissionais que envolvam maior disponibilidade de tempo (Thompson et al., 2007). Por outro lado, quando a interferência já se encontra presente no ambiente e carece de uma resposta mais rápida por parte dos indivíduos, estes atuam através de estratégias de *coping* reativas (Thompson et al., 2007), como por exemplo negociar o suporte familiar quando confrontados com situação de conflito trabalho-família.

Independentemente de os indivíduos escolherem adotar estratégias preventivas ou reativas, estes podem ainda decidir entre segmentar ou integrar os papéis. Isto é, respetivamente, se querem separar os papéis do trabalho e da família (Thompson et al., 2007) ou se, por outro lado, querem “apagar as fronteiras entre os papéis, a fim de ser mais flexível e disponível para quaisquer exigências que possam surgir” (Thompson et al., 2007, p. 78). Segundo Ashforth et al. (2000) e Rothbard, Phillips e Dumas (2005), quando as práticas e políticas de uma organização vão encontro daquilo que são as preferências dos trabalhadores em segmentar ou integrar os papéis do trabalho e da família, estes vão se envolver mais no domínio profissional (e vice-versa). Desta forma, quando se verifica uma adequabilidade das práticas e políticas para a gestão trabalho-família de acordo com as preferências e necessidades dos colaboradores, a organização também beneficiará de vantagens ao nível da produtividade.

De acordo com Matias et al. (2012) é de extrema importância observar o conflito trabalho-família nas mulheres, em específico nas mulheres com filhos, pois em Portugal verifica-se ainda, entre os casais, uma desigualdade na divisão das tarefas domésticas e de cuidado aos filhos, ou seja, as mulheres continuam com uma sobrecarga nas tarefas relacionadas com a casa superior à dos homens e ainda são vistas como as pessoas mais adequadas para prestar assistência aos filhos. Adicionalmente, ainda se percebe a mulher como a cuidadora principal dos filhos e a dedicação à vida profissional como segundo plano, vindo apenas depois de dar resposta às responsabilidades familiares (Matias et al., 2012). Para além de ainda se verificar em Portugal uma predominância da cultura tradicional, nas atitudes e comportamentos, os apoios para amenizar possíveis interferências entre o trabalho e a família

também são escassos. Matias et al. (2012) apontam para a inacessibilidade dos serviços de cuidados infantis e para o fraco apoio dado pelas organizações à gestão trabalho-família, nomeadamente apoios formalmente declarados, obrigando os indivíduos a recorrer maioritariamente aos seus recursos pessoais.

Entre várias investigações sobre o uso de recursos como estratégia de *coping* (e.g. Mauno & Rantanen, 2012; Somech & Drach-Zahavy, 2012) é unânime que o apoio emocional e instrumental do parceiro e familiares e das chefias e colegas tem uma relação negativa com o conflito trabalho-família, ou seja, quanto maior for o acesso e uso destes recursos menor será a interferência trabalho-família sentida.

Como já mencionado, o suporte emocional e/ou instrumental por parte do parceiro ou familiares é uma forma da mulher lidar com o conflito, quer seja, por exemplo, pela compreensão obtida em relação a ficar mais horas no trabalho quando há necessidade, quer pela ajuda nas tarefas domésticas ou pelo cuidar dos filhos. Este recurso ao apoio familiar ajuda a eliminar ou a reduzir os conflitos baseados no tempo da família para o trabalho (Rotondo et al., 2003), aumentando o tempo disponível para atender a exigências do trabalho e, assim, reduzir a possibilidade de surgir conflito do trabalho para a família.

As chefias diretas têm um papel preponderante na redução da interferência do trabalho na vida familiar dos trabalhadores, na medida em que o ajustar das exigências do trabalho às exigências familiares do colaborador irá proporcionar ao mesmo uma perceção de maior controlo sobre a realização do trabalho, diminuir possíveis sentimentos negativos em relação à situação e reduzir o conflito trabalho-família (Lapierre & Allen, 2006). Estas afirmações são suportadas no estudo de Lapierre e Allen (2006) indicando que a existência de uma chefia que apoia e facilita a gestão entre os domínios do trabalho e da família se relaciona negativamente com o conflito do trabalho para a família baseado no tempo e na tensão.

Adicionalmente, na literatura que se refere às práticas e políticas presentes nas organizações que se pensam ser facilitadoras da gestão trabalho-família, há um foco para a flexibilidade de horário e de local de trabalho (e.g., Allen, Johnson, Kiburz, & Shockley, 2013; Lapierre & Allen, 2006). De acordo com Allen et al. (2013) e Lapierre e Allen (2006), a flexibilidade é para os trabalhadores um recurso importante que lhes fornece controlo e autonomia sobre o trabalho, dando espaço para decidirem como, onde e quando fazer o trabalho e, desta forma, darem resposta às exigências do trabalho mas também às da família. A flexibilidade no geral, segundo Allen et al. (2013), está negativamente relacionada com o conflito trabalho-família e o mesmo se verifica com a flexibilidade de horário. No entanto, a

relação entre flexibilidade do local de trabalho e interferência trabalho-família não é tão forte, remetendo para o facto de que quando o indivíduo trabalha em casa verifica-se uma diminuição das fronteiras entre os dois domínios, o que poderá dificultar a separação entre os mesmos na realização dos papéis, diminuir os benefícios deste tipo de flexibilidade e, em último caso, produzir conflito trabalho-família (Schieman & Young, 2010).

Allen et al. (2013) remetem também para uma questão pertinente que é a disponibilidade e o uso de práticas ou políticas *family-friendly* que se relacionam com o tipo de cultura presente nas organizações e com a relação entre chefias e trabalhadores, pois apesar das organizações disponibilizarem políticas de apoio à gestão do trabalho com a família, nem todos os trabalhadores as usam devido ao receio de repercussões na carreira. Assim, os trabalhadores usam as políticas *family-friendly* disponíveis apenas se percecionarem efetivamente o apoio e a não punição por parte das chefias. Segundo Major e Morganson (2011), os supervisores têm a capacidade de influenciar o uso desses benefícios, através da sua relação com os trabalhadores e da qualidade da relação de troca que existe entre ambos.

Em suma, na literatura sobre *coping* em contexto de CTF são apresentadas várias estratégias que os indivíduos podem usar face à interferência entre os dois domínios. No entanto, não há um consenso acerca do sucesso das mesmas na resolução do CTF. Assim, apesar de não haver um tipo de *coping* definido como sendo o ideal para lidar com o CTF, existem várias estratégias que podem ser adequadas consoante a situação, as suas exigências e os recursos que o indivíduo possui (Rotondo et al., 2003).

Assim, este estudo pretende analisar se as mulheres usam as mesmas estratégias de *coping* ou se se verifica a utilização diferentes estratégias entre as participantes; se usam exclusivamente uma estratégia de *coping* ou um conjunto de diversas estratégias; e, finalmente, se as sugestões de articulação trabalho-família apresentadas pelas participantes são usadas pelas mesmas.

3. Método

Este estudo seguiu um tipo de estudo exploratório de forma a ser possível compreender melhor a forma como as mulheres lidam com o conflito trabalho-família. Deste modo, seguiu-se uma abordagem qualitativa, através da realização de 26 entrevistas semiestruturadas a mulheres, analisando as suas experiências e pontos de vista na idade adulta, especificamente após serem mães, seguindo um questionário complementar relativo às características sociodemográficas das participantes.

3.1. Participantes

Dado o objetivo do estudo, a presente investigação analisou perspectivas de mulheres, com idade igual ou superior a 35 anos, com habilitações académicas mínimas a nível da licenciatura e que trabalhassem no setor dos serviços. Adicionalmente às características anteriormente mencionadas, as participantes tinham dois ou mais filhos e no caso de terem apenas dois filhos, estes tinham idade inferior a 18 anos.

Foi decidido incluir apenas participantes mulheres com idades iguais ou superiores a 35 anos, pois de acordo com Helson, Soto e Cate (2006), Lachman (2004) e Staudinger e Bluck (2001) (citado por Rantanen, Kinnunen, Pulkkinen, & Kokko, 2012), este intervalo de idades enquadra-se na meia-idade, especificamente no início da meia-idade (30-39 anos) e meia-idade (40-49 anos), nas quais se encontram diferentes desafios, experiências e mudanças quer a nível profissional quer a nível familiar.

Foi também decidido analisar-se apenas o setor dos serviços pois o número de mulheres neste setor é mais predominante, comparativamente com outros setores (CIG, 2017). As áreas pertencentes ao setor dos serviços foram baseadas na Classificação Portuguesa das Atividades Económicas (CAE) e foram consideradas as seguintes: atividades financeiras e de seguros; atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares; atividades administrativas e dos serviços de apoio; administração pública e defesa; segurança social obrigatória; educação; atividades de saúde humana e apoio social; atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais.

Em relação ao número de filhos, foi necessário observar as perspectivas de mulheres com pelo menos dois filhos, pois de acordo com os dados do PORDATA, em 2018, o número médio de filhos por mulher em idade fértil em Portugal encontrava-se em 1,41 filhos. Para além disso, é reconhecido na literatura que quanto maior for o número de filhos, maior será a experiência de interferência trabalho-família (Adkins & Premeaux, 2012). A acrescentar ao

critério “número de filhos”, foi também estipulado que as mulheres que tivessem apenas dois filhos estes teriam menos de 18 anos, pois de acordo com Duvall e Miller (1985, citado por Rantanen et al., 2012), crianças menores de idade passam por três fases (pré-escolar, em idade escolar e adolescência) das quais ainda requerem tempo e atenção dos pais, de diferentes formas consoante a fase em que se encontram.

Tendo em conta o que foi mencionado acima, neste estudo foram entrevistadas 26 mulheres com idades compreendidas entre os 35 e os 49 anos, sendo que a média de idades foi de 42 anos. A nível das habilitações académicas, 16 participantes têm licenciatura (62%), cinco participantes têm mestrado (19%), quatro participantes têm pós-graduação (15%) e apenas uma das participantes possui doutoramento (4%). Relativamente ao número de filhos, das 26 participantes, 18 mulheres têm dois filhos (69%), seis mulheres têm três filhos (23%), uma mulher tem quatro filhos (4%) e uma mulher tem cinco filhos (4%). No que diz respeito ao setor onde as participantes trabalham, verificaram-se os seguintes: saúde, educação, serviços de ação social, recursos humanos, sistemas de informação, investigação, hotelaria, contabilidade, consultoria, turismo e seguros, não havendo uma predominância em setor específico. Na tabela do Anexo C pode-se observar com maior detalhe uma síntese das características sociodemográficas das participantes.

3.2. Entrevista e Ficha de Características Sociodemográficas

Como referido no início desta secção, foi utilizada uma metodologia qualitativa por meio de entrevistas semiestruturadas. A opção por entrevistas semiestruturadas deveu-se ao facto de estas permitirem uma flexibilidade na condução das entrevistas, isto é, apesar de haver um guião preparado previamente com questões a colocar às entrevistadas, caso estas não abordem determinados pontos é possível fazer questões adicionais para ver esses aspetos esclarecidos, tal como Bryman (2008) afirma. Por sua vez, optou-se por seguir-se uma abordagem centrada num período de vida das participantes, nomeadamente após serem mães, de forma a conseguir-se captar os desafios e a forma como lidaram com os conflitos entre a vida profissional e a vida familiar. Assim, foi construído um guião da entrevista resultando num total de 17 perguntas divididas em quatro secções e sempre que necessário, ou quando determinado aspeto não era abordado no decorrer da entrevista, acrescentaram-se perguntas adicionais.

Apesar de este estudo se centrar no *coping*, inicialmente o âmbito do mesmo era mais alargado ao tema do conflito trabalho-família e, por essa razão, o guião da entrevista foi criado

nessa perspectiva. Deste modo, apesar de não se analisar o conteúdo de todas as questões do guião de acordo com a sua finalidade primária, teve-se em consideração grande maioria das perguntas de forma a identificar as estratégias de *coping* usadas para lidar com o conflito trabalho-família. No Anexo A encontram-se as questões feitas nas entrevistas que foram utilizadas para recolher os dados utilizados neste estudo; por sua vez, na Tabela 1 é possível encontrar os temas abordados nas entrevistas que foram utilizados para identificar as estratégias de *coping*.

Tabela 1: Temas do guião da entrevista usados para identificação de estratégias de *coping*

Conflito Trabalho-Família	Carreira	Tomada de Decisão	Articulação Trabalho-Família
<ul style="list-style-type: none">• Centralidade do trabalho• Interferência trabalho-vida privada• Intensidade da interferência trabalho-família• Consequências da interferência trabalho-família	<ul style="list-style-type: none">• Relação trabalho-família ao longo da carreira profissional• Vivência da interferência trabalho-família com o nascimento dos filhos• Condicionamento da interferência trabalho-família na carreira	<ul style="list-style-type: none">• Condicionamento da interferência trabalho-família nas tomadas de decisão• Sentimento de culpa associado a decisões tomadas	<ul style="list-style-type: none">• Sugestão à entidade patronal• Sugestão a pessoa mais nova

O guião da entrevista foi construído de raiz e as questões colocadas eram na sua maioria abertas de forma a possibilitar as participantes a darem os seus pontos de vista, as perguntas realizadas de forma fechada foram seguidas por outras que permitiam a justificação da anterior.

Após realização das entrevistas, foi pedido às participantes que preenchessem uma ficha correspondente a um formulário de características sociodemográficas em escolha múltipla e de resposta rápida. A confidencialidade da informação recolhida foi novamente mencionada. Esta ficha pode ser encontrada no Anexo B.

3.3. Procedimento e Análise de Dados

3.3.1.Recolha dos dados

Relativamente à seleção das respondentes, verificou-se uma amostragem não aleatória por conveniência e bola de neve, usando contactos pessoais, mas sem proximidade significativa (isto é, familiares ou amigas), e contactos de terceiros.

Como primeira etapa, foi enviado um convite de participação via *e-mail*, telefonema ou mensagem às potenciais participantes, referindo que o contexto da investigação era para obtenção do grau de mestre, sendo o tema a estudar a relação trabalho-família nas mulheres e declarando o anonimato e confidencialidade da informação. Nos casos em que o convite foi feito por pessoa intermediária, esta foi instruída para referir as mesmas condições acima mencionadas.

Antes de iniciar o processo de entrevistas foi feita uma entrevista piloto a pessoa não apta a ser incluída no estudo, com o objetivo de verificar a clareza das questões e possíveis dúvidas que pudessem surgir para potenciais reformulações do guião.

Na fase de entrevista, foi dada a cada participante uma breve contextualização sobre o estudo e, de forma a facilitar o processo de análise dos dados e de forma a garantir que não houvesse perdas de informação, foi solicitado o consentimento informado para que a entrevista fosse gravada em áudio. Para além disso, foi assegurado novamente o anonimato das participantes e uso exclusivo da informação recolhida para esta investigação e disponibilização para esclarecimentos sobre o estudo. As entrevistas realizadas tiveram uma duração mínima de 00:12:25 e uma duração máxima de 01:21:09, com uma duração média de 37 minutos.

Como já referido, após cada entrevista foi entregue um formulário acerca das características sociodemográficas para as participantes preencherem.

3.3.2. Análise dos dados

Passada a fase de recolha de dados, as entrevistas foram transcritas integralmente em texto, e verificadas mais do que uma vez simultaneamente com a gravação em áudio, e a análise de conteúdo foi feita através da análise *template*, seguindo a abordagem proposta por King (2004). Tendo em conta a natureza e objetivo deste estudo e dos dados recolhidos terem sido transcritos em texto, esta técnica apresentou-se como justificável para a análise de conteúdo, pois “é uma forma de análise temática que enfatiza o uso de codificação hierárquica, mas equilibra um grau relativamente elevado de estrutura no processo de análise de dados textuais com a flexibilidade de adaptá-la às necessidades de um determinado estudo” (Brooks, McCluskey, Turley, & King, 2014, p. 203), isto é, uma técnica usada para organizar e analisar os dados textuais quando se pretende comparar opiniões ou pontos de vista de diferentes indivíduos sobre determinado assunto (King, 2004). Na prática, e de acordo com King (2004), esta técnica traduz-se na realização de um *template* com temas encontrados nos dados, podendo

alguns destes serem definidos *à priori* e com o avançar da análise serem introduzidos novos, modificados e/ou eliminados.

Deste modo, o método de análise de dados escolhido foi baseado no estudo de Fereday e Muir-Cochrane (2006) e traduz-se na combinação das abordagens dedutiva e indutiva. Isto significa que foi conduzida uma categorização *à priori* com recurso ao guião da entrevista e à literatura consultada sobre o tema, de forma a criar um ponto de partida ao *template* final, e com o apoio do *software* MAXQDA foi feita uma categorização *à posteriori* com base no conteúdo específico das entrevistas. No processo de categorização *à posteriori*, os temas surgiram da leitura dos dados textuais e sempre que novos temas emergiam, fez-se uma revisão aos segmentos já codificados de forma a perceber se estes encontravam-se corretamente alocados aos temas ou, se por outro lado, era necessário “movê-los” para outra categoria. É de realçar ainda que este foi um processo muito interativo, construído ao longo do tempo, na medida em que, para se obter um sistema de codificação correto e posterior categorização dos dados, foi necessário tempo para alinhar a informação da literatura com os dados recolhidos nas entrevistas, bem como fazer as correções necessárias, correspondendo ao que Bauer (2002) menciona. Na Tabela 2 é possível observar-se o sistema de codificações dos dados relativos às estratégias de *coping*. Na tabela do Anexo D1 encontra-se o sistema de categorias, subcategorias e subcategorias de nível inferior que se reporta às estratégias de *coping* mencionadas pelas participantes.

De forma a caracterizar as estratégias de *coping* para o conflito trabalho-família e encontrar padrões e/ou desigualdades nas repostas dadas pelas participantes foram criadas tabelas à semelhança dos estudos de Rotondo et al. (2003) e Amatea e Fong-Beyette (1987). Os primeiros fazem uma abordagem às estratégias de *coping* em função do método (cognitivo ou comportamental) e foco (no problema ou na emoção), enquanto que Amatea e Fong-Beyette (1987) categorizam as estratégias tendo em conta o modo (*coping* ativo ou passivo) e foco (no problema ou na emoção). Neste estudo, as estratégias de *coping* foram identificadas com base naquelas que são mencionadas na literatura. Deste modo, as Tabelas 3.1, 3.2 e 3.3 fazem um cruzamento das estratégias de *coping* entre natureza (cognitiva, emocional e comportamental) e o contexto em que são usadas (*self-coping*, usado no contexto do trabalho e usado no contexto da família). Por sua vez, as Tabelas 4.1 e 4.2 cruzam as estratégias de *coping* entre integração ou segmentação; antes da ocorrência ou depois da ocorrência; foco no problema ou foco na emoção; e por fim, *coping* ativo ou *coping* passivo. Na literatura não se encontrou nenhum estudo que tenha feito esta abordagem às estratégias de *coping*, sendo o mais idêntico o de

Amatea e Fong-Beyette (1987). Nas tabelas, foi contabilizado apenas o número de participantes que mencionaram a utilização da estratégia de *coping*, não incluindo o número de vezes mencionadas pelas mesmas, ou seja, se uma entrevistada referiu, por exemplo, duas vezes a mesma estratégia só foi considerada nas tabelas uma vez.

3.4. Qualidade do estudo

Para garantir a qualidade do estudo, foram seguidas as recomendações feitas por Bauer (2002).

Deste modo, houve a preocupação de se apresentar o processo de recolha e análise dos dados com transparência. Com este procedimento o leitor consegue validar por si a forma como a recolha e a análise dos dados foi realizada.

Como referido anteriormente, neste estudo, foi seguida a análise *template* através da codificação de segmentos textuais, sendo esta dividida em temas, categorias e subcategorias. A utilização de diferentes níveis de categorização permitiu, por um lado, representar de forma completa o que foi mencionado pelas participantes e, por outro, possibilitou um nível de abstração e reflexão do que foi dito.

Como já mencionado, o processo de construção do sistema de codificação foi um processo interativo. Desta forma, à medida que a categorização dos dados textuais era feita, verificou-se ainda a validação da codificação realizada por ambas as orientadoras deste estudo. Isto significa que houve a preocupação de se garantir a correta categorização das estratégias de *coping*, aproximando-se do conceito de fidedignidade interpessoal apresentado por Bauer (2002) que consiste na interpretação dos dados por duas ou mais pessoas.

Por fim, a apresentação de citações, para ilustrar as categorias e subcategorias, permitem ao leitor validar novamente as conclusões apresentadas no trabalho. Ou seja, permitem assegurar o critério de confiança na medida em que garantem ao leitor que os resultados apresentados traduzem a realidade.

4. Resultados

Da análise de dados foi possível perceber quais as estratégias de *coping* que as mulheres usam perante o CTF, sistematizadas em três tabelas que seguem uma perspectiva do mais geral para o mais específico. Primeiramente, serão apresentados os dados presentes nas Tabelas 2, 3 e 4, acompanhados com excertos retirados das entrevistas realizadas, mostrando as estratégias de *coping* que as participantes mencionaram para enfrentar o CTF, bem como padrões encontrados. Posteriormente, serão apresentadas as sugestões mais referidas para facilitar a articulação entre o trabalho e a família.

A Tabela 2 representa os primeiros resultados obtidos do processo de codificação dos dados. Esta tabela apresenta três formas diferentes de *coping* com o CTF – foco na emoção (natureza emocional), através das cognições (natureza cognitiva) e através dos comportamentos (natureza comportamental). Foi também tido em conta o contexto em que as mulheres usam as estratégias – estratégias de *self-coping* (isto é, estratégias mais intrínsecas à pessoa, não envolvendo outras pessoas na gestão do conflito), estratégias de *coping* usadas no contexto do trabalho e estratégias de *coping* usadas no contexto da família. Para além disso, está organizada segundo um nível de abstração, com temas, categorias, subcategorias e subcategorias de nível inferior.

No que diz respeito às estratégias de *self-coping* de natureza cognitiva as mulheres referiram estratégias de redefinição de papéis e expectativas, nomeadamente: a organização pessoal; a hierarquização da importância atribuída às situações; a mudança ao longo do tempo; a gestão das expectativas e a aceitação da ausência de controlo. Por exemplo, a hierarquização da importância atribuída às situações é referenciada pela entrevistada 6:

E6: “eu chego às 16h00 da tarde e saio, isso aí é assim só se vier uma catástrofe, porque tenho que ir buscar os pequenitos. Pronto, ou seja, lá está tenho aquelas prioridades, a minha prioridade é os meus filhos. Ponto.”

Por sua vez, nas referências ao *self-coping* de natureza emocional, as participantes referiram não só a redefinição de papéis e expectativas através do reenquadramento positivo, mas também a gestão emocional, a criação de recursos energéticos e de emoções positivas através da música e do desporto e o recurso à espiritualidade de forma a gerir as emoções negativas. A entrevistada 20 menciona o exercício físico como forma de regulação emocional:

E20: “Tento sempre fazer um bocadinho de desporto, não tanto como gostaria, mas o desporto ajuda-me. Claro que às vezes vou meia hora nadar a semana inteira, mas como

eu ando de bicicleta de casa para o trabalho e do trabalho para casa (...), ando de bicicleta por aí e parecendo que não isso ajuda, ajuda-me mentalmente, e a minha natação de vez em quando durante a semana, nem que seja uma vez, e o surf ajuda-me.”

Quanto às estratégias de *self-coping* de natureza comportamental, as mulheres apenas mencionaram duas estratégias: a gestão do tempo e a supressão do tempo individual. A entrevistada 8 refere a forma como elimina o tempo individual no trabalho:

E8: “Se eu não posso ter mais horas para trabalhar então eu aceito e faço isto, agora não tenho tempo ou raramente tenho tempo para ir ao café, eu raramente tenho tempo para fazer uma refeição durante uma hora; trago almoço quase todos os dias, como a maior parte das vezes no gabinete, tento conciliar destas formas.”

Relativamente às estratégias usadas em contexto do trabalho e de natureza cognitiva, as participantes mencionaram a hierarquização da importância atribuída às situações e o relativizar como estratégias de redefinição de papéis e expectativas; o enriquecimento trabalho-família e o envolvimento da família no trabalho como estratégias de integração da família no trabalho e, por fim, a segmentação. Um exemplo de relativização foi dado pela participante 21:

E21: “O mundo não acaba amanhã e que ninguém morre se eu por acaso falhar uma resposta. É verdade. Porque a sensação quando uma pessoa sai e deixou alguma coisa por fazer era sempre “que horror, isto de certeza que vai ter consequências e ainda vou ser chamada à atenção” (...) pá não, não vai acontecer nada, não foi por ter falhado uma vez que o mundo caiu, pronto.”

No que concerne às estratégias usadas em contexto do trabalho e de natureza emocional, verificou-se a adoção de estratégias como o recurso ao apoio dos colegas e chefias e a boa relação com os mesmos e a compensação no trabalho em momentos festivos. A entrevistada 20 realça o sentimento de segurança resultante do apoio recebido pelos colegas:

E20: “É assim, o saber que se houver um aperto daqueles que nós podemos denominar como gigantescos, saber que tenho colegas que se for preciso, tal como eu faço que entramos para ajudar na reta final se se vir que não se tá a conseguir. Portanto e essa segurança, de certa forma dá alguma tranquilidade.”

Dentro das estratégias de *coping* usadas no contexto de trabalho e que são de natureza comportamental, observaram-se as seguintes estratégias: recurso ao apoio dos colegas e chefias, nomeadamente o suporte funcional, compreensão por parte da chefia das necessidades

de articulação trabalho-família e o ajustamento do trabalho por parte da chefia para satisfazer as necessidades de articulação trabalho-família; integração dos papéis sendo super mulher no trabalho e super mulher na família; segmentação através da focalização na tarefa e eficiência no trabalho; aumento do planeamento através da conciliação das responsabilidades familiares com o horário de trabalho, conciliação de horários de trabalho com os dos filhos, estabelecimento de prioridades no trabalho, planeamento das viagens de trabalho para não se sobreponem a acontecimentos e reorganização do trabalho; usufruto da flexibilidade de horário; estabelecimento de limites à disponibilidade; *coping* preventivo através da recusa de trabalhos que exigem maior disponibilidade; e, por fim, foco no problema mudando de emprego ou de funções. Exemplo do aumento do planeamento no trabalho é apresentado pela entrevistada 23:

E23: “obviamente as minhas obrigações como mãe são realmente muito maiores, mas o facto de serem muito maiores implica que exige muito maior planeamento da minha parte para que tudo esteja de alguma forma em sintonia. Isso faz com que a nível profissional eu depois tenha tudo muito bem linkado, portanto é tudo uma questão de planeamento. Se eu tiver tudo muito bem planeado as coisas correm muito bem.”

As participantes apontaram apenas duas estratégias de *coping* usadas em contexto da família e de natureza cognitiva correspondendo à redefinição de papéis e expectativas: hierarquização e relativizar. A entrevistada 13 usa a relativização no domínio da família:

E13: “Não vale apenas stressar, (...), se temos de ficar em casa com as crianças porque eles estão doentes ficamos em casa porque as crianças... não podemos estar a pensar no trabalho porque há de haver de certeza alguém que da melhor forma agilizará as coisas. Claro que nós não ficamos em casa ou não temos qualquer situação com a família porque queremos, é porque aconteceu, não é nada de propósito.”

No que diz respeito às estratégias de *coping* usadas em contexto da família e de natureza emocional, as mulheres referiram o recurso a apoio do parceiro e a supressão das emoções negativas trazidas do trabalho. Segue-se um exemplo da última estratégia:

E21: “Logo eu chego a casa, esteja estoirada, que não esteja, mal disposta, não esteja, tenho de conseguir por isso para trás das costas e brincar com eles e tratar deles e cuidar deles como se eles não sentissem porque, e isso é uma coisa inevitável (...) eles refletem o nosso estado de espírito.”

Por fim, as mulheres mencionaram estratégias de *coping* usadas no contexto da família de natureza comportamental como: recurso a apoio do parceiro – suporte funcional, nomeadamente, a negociação do suporte familiar em função das necessidades, disponibilidade do parceiro para cuidar dos filhos e disponibilidade do parceiro em levar e buscar os filhos à escola; recurso a ajuda externa ao núcleo familiar; usufruto de práticas de assistência à família; compensação na família em momentos especiais não rotineiros; e segmentação, especificamente, a focalização da atenção a 100% nos filhos quando está com eles e a segmentação nas férias e fim de semana através do estabelecimento de barreiras à comunicação. Um exemplo do recurso a ajuda externa é apresentado pela entrevistada 6:

E6: “ter que me recorrer, por exemplo, ao auxílio de familiares, não é, da minha mãe, por exemplo, semanalmente...diariamente, porque não tenho os horários habituais e muitas vezes nem sequer os horários que estou a pensar, que são os horários para o dia, não são esses horários são outros, e portanto está sempre a interferir, o trabalho está sempre a interferir diariamente na minha vida familiar.”

Tabela 2: Sistema de codificação dos dados

Estratégias de <i>Coping</i>
A – Estratégias de <i>Self-Coping</i>
I – Cognitiva
1. Redefinição de papéis e expectativas
a) Organização pessoal
b) Hierarquização da importância atribuída às situações
c) Mudança ao longo do tempo
d) Gestão das expectativas
e) Aceitação da ausência de controlo
II – Emocional
1. Redefinição de papéis e expectativas: Reenquadramento positivo
2. Gestão emocional
3. Criação de recursos energéticos e de emoções positivas
a) Através da música
b) Através do desporto
4. Recurso à espiritualidade de forma a gerir as emoções negativas
III – Comportamental
1. Gestão do tempo
2. Supressão do tempo individual
B – Estratégias de <i>Coping</i> Usadas em Contexto de Trabalho
I – Cognitiva

Nota. O presente sistema de codificação foi organizado da seguinte forma: numeração romana corresponde ao tema; numeração árabe corresponde a categoria; letra corresponde a subcategoria e letra com numeração árabe corresponde a subcategoria de nível inferior.

Tabela 2 (Continuação)

Estratégias de <i>Coping</i>
<ol style="list-style-type: none">1. Redefinição de papéis e expectativas<ol style="list-style-type: none">a) Hierarquização da importância atribuída às situaçõesb) Relativizar2. Integração da família no trabalho<ol style="list-style-type: none">a) Enriquecimento trabalho-famíliab) Envolvimento da família no trabalho3. Segmentação <p>II – Emocional</p> <ol style="list-style-type: none">1. Recurso ao apoio dos colegas e chefias<ol style="list-style-type: none">a) Boa relação de equipa2. Compensação no trabalho em momentos festivos <p>III – Comportamental</p> <ol style="list-style-type: none">1. Recurso ao apoio dos colegas e chefias<ol style="list-style-type: none">1. Suporte funcional2. Compreensão por parte das chefias para satisfazer necessidade de articulação trabalho-família3. Ajustamento do trabalho por parte das chefias para satisfazer necessidades de articulação trabalho-família2. Integração<ol style="list-style-type: none">a) Super mulher no trabalho e super mulher na família<ol style="list-style-type: none">a1) Super mulher no trabalho e super mulher na família: trabalhar em casa depois dos filhos estarem a dormir3. Segmentação<ol style="list-style-type: none">a) Focalização na tarefa<ol style="list-style-type: none">a1) Eficiência no trabalho4. Aumento do planeamento<ol style="list-style-type: none">a) Conciliação das responsabilidades familiares com o horário de trabalhob) Conciliação de horários de trabalho com os dos filhosc) Estabelecimento de prioridades no trabalho<ol style="list-style-type: none">c1) Procrastinação no trabalho do que é possível adiard) Planeamento das viagens de trabalho para não sobreporem a acontecimentose) Reorganização do trabalho5. Usufruir da flexibilidade de horário6. Estabelecimento de limites à disponibilidade7. <i>Coping</i> preventivo: Recusa de trabalhos que exigem maior disponibilidade8. Foco no problema<ol style="list-style-type: none">a) Mudança de empregob) Mudança de funções
<p>C – Estratégias de <i>Coping</i> Usadas em Contexto da Família</p> <p>I – Cognitiva</p> <ol style="list-style-type: none">1. Redefinição de papéis e expectativas<ol style="list-style-type: none">a) Hierarquizaçãob) Relativizar <p>II – Emocional</p>

Nota. O presente sistema de codificação foi organizado da seguinte forma: numeração romana corresponde ao tema; numeração árabe corresponde a categoria; letra corresponde a subcategoria e letra com numeração árabe corresponde a subcategoria de nível inferior.

Tabela 2 (Continuação)

Estratégias de <i>Coping</i>
1. Recurso a apoio do parceiro
2. Supressão das emoções negativas trazidas do trabalho
III – Comportamental
1. Recurso a apoio do parceiro: Suporte Funcional
a) Negociação do suporte familiar em função das necessidade
b) Disponibilidade do parceiro para cuidar dos filhos
c) Disponibilidade do parceiro em levar e buscar os filhos à escola
2. Recurso a ajuda externa ao núcleo familiar
3. Usufruto de práticas de assistência à família
4. Compensação na família em momentos especiais não rotineiros
5. Segmentação
a) Focalização da atenção a 100% nos filhos quando está com eles
b) Segmentação nas férias e fim de semana: Estabelecimento de barreiras à comunicação

Nota. O presente sistema de codificação foi organizado da seguinte forma: numeração romana corresponde ao tema; numeração árabe corresponde a categoria; letra corresponde a subcategoria e letra com numeração árabe corresponde a subcategoria de nível inferior.

Através da análise do sistema de codificação dos dados foi possível a construção das Tabelas 3.1, 3.2 e 3.3 que representam, de forma mais descritiva, a interpretação dos resultados utilizando a comparação dos dados do sistema de codificação de dados (Tabela 2). Uma vez que as Tabelas 3.1, 3.2 e 3.3 são uma reorganização da anterior, verifica-se novamente a classificação das estratégias de *coping* mencionadas pelas participantes, numa tipologia com dois eixos, tendo em conta o contexto em que são usadas (*self-coping*, usadas no contexto do trabalho e usadas no contexto da família) e a sua natureza (cognitiva, emocional e comportamental). Em anexo (Anexos E1, E2 e E3) pode-se encontrar as tabelas acima mencionadas mas com nível de abstração maior, isto é, incluindo subcategorias de nível inferior.

Tabela 3.1: Tabela síntese das estratégias de *coping* de natureza cognitiva

	Estratégias de <i>Self-Coping</i>		Estratégias Usadas no Contexto do Trabalho		Estratégias Usadas no Contexto da Família	
	Categoria	Subcategoria	Categoria	Subcategoria	Categoria	Subcategoria
Cognitiva	Redefinição de papéis e expectativas (14)	Organização pessoal (1)	Redefinição de papéis e expectativas (3)	Hierarquização (1)	Redefinição de papéis e expectativas (4)	Hierarquização (2)
		Hierarquização da importância atribuída às situações (7)		Relativizar (2)		
		Mudança ao longo do tempo (4)	Integração da família no trabalho (3)	Enriquecimento Trabalho-Família (1)		Relativizar (2)
		Gestão das expectativas (1)		Envolvimento da família no trabalho (2)		
		Aceitação da ausência de controlo (1)	Segmentação (3)	---		

Nota. A numeração que sucede as estratégias de *coping* correspondem ao número de ocorrências dessas estratégias.

Tabela 3.2: Tabela síntese das estratégias de *coping* de natureza emocional

	Estratégias de <i>Self-Coping</i>		Estratégias Usadas no Contexto do Trabalho		Estratégias Usadas no Contexto da Família	
	Categoria	Subcategoria	Categoria	Subcategoria	Categoria	Subcategoria
Emocional	Redefinição de papéis e expectativas: Reenquadramento positivo (1)	---	Recurso ao Apoio dos Colegas e Chefias (5)	Boa relação de equipa (1)	Recurso a apoio do parceiro (3)	---
	Gestão emocional (1)	---				
	Criação de recursos energéticos e de emoções positivas (2)	Através da música (1)	Compensação no trabalho em momentos festivos (1)	---	Supressão das emoções negativas trazidas do trabalho (2)	---
		Através do desporto (1)				
Recurso à espiritualidade de forma a gerir as emoções negativas (1)	---					

Nota. A numeração que sucede as estratégias de *coping* correspondem ao número de ocorrências dessas estratégias.

Tabela 3.3: Tabela síntese das estratégias de *coping* de natureza comportamental

	Estratégias de <i>Self-Coping</i>		Estratégias Usadas no Contexto do Trabalho		Estratégias Usadas no Contexto da Família	
	Categoria	Subcategoria	Categoria	Subcategoria	Categoria	Subcategoria
Comportamental	Gestão do tempo (1)	---	Integração (8)	Super mulher no trabalho e super mulher na família (8)	Recurso a apoio do parceiro: Suporte Funcional (9)	Negociação do suporte familiar em função das necessidades (4)
						Disponibilidade do parceiro para cuidar dos filhos (2)
						Disponibilidade do parceiro em levar e buscar os filhos à escola (2)
	Supressão do tempo individual (2)	---	Recurso ao apoio dos colegas e chefias (6)	Suporte Funcional (1)	Recurso a ajuda externa ao núcleo familiar (7)	---
				Compreensão por parte da chefia das necessidades de articulação trabalho-família (4)		
				Ajustamento do trabalho por parte da chefia para satisfazer as necessidades de articulação trabalho-família (1)		
			Segmentação (7)	Focalização na tarefa (7)	Usufruto de práticas de assistência à família (2)	---
			Aumento do planeamento (9)	Conciliação das responsabilidades familiares com o horário trabalho (1)	Compensação na Família em Momentos Especiais não Rotineiros (2)	---
				Conciliação de horários de trabalho com os dos filhos (1)		
				Estabelecimento de prioridades no trabalho (1)		
				Planeamento das viagens de trabalho para não sobrepremem a acontecimentos (1)		
				Reorganização do trabalho (1)		
			Usufruir da flexibilidade de horário (1)	---	Segmentação (3)	Focalização da atenção a 100% nos filhos quando está com eles (2)
			Estabelecimento de limites à disponibilidade (3)	---		
			<i>Coping</i> preventivo: Recusa de trabalhos que exigem maior disponibilidade (4)	---		Segmentação nas Férias e Fim de Semana: Estabelecimento de barreiras à comunicação (1)
Foco no problema (3)	Mudança de emprego (2)					
	Mudança de funções (1)					

Nota. A numeração que sucede as estratégias de *coping* correspondem ao número de ocorrências dessas estratégias.

Olhando para a tabela que remete para as estratégias de natureza cognitiva (Tabela 3.1), as estratégias mais usadas foram as de *self-coping*, nomeadamente a hierarquização da importância atribuída às situações, com sete mulheres a referirem-na. Adicionalmente, observou-se maior diversidade de estratégias de *self-coping* e usadas em contexto de trabalho, comparativamente com as usadas no contexto da família. Relativamente ao número total de ocorrências, verificou-se 14 ocorrências nas estratégias de *self-coping*, nove ocorrências no contexto do trabalho e quatro ocorrências no contexto da família.

Por sua vez, na tabela referente às estratégias emocionais (Tabela 3.2), verificou-se um maior número de participantes a mencionarem o uso de estratégias no contexto do trabalho, especificamente, cinco mulheres referiram o recurso ao apoio dos colegas e chefias como forma de lidar com interferências trabalho-família. Da análise desta tabela é possível constatar que, apesar da estratégia mais mencionada ter sido no contexto de trabalho, as mulheres referiram maior diversidade de estratégias de *self-coping*. Quanto ao número total de ocorrências, verificou-se cinco ocorrências nas estratégias de *self-coping*, seis ocorrências nas estratégias usadas em contexto do trabalho e cinco ocorrências nas estratégias usadas em contexto da família.

Finalmente, na Tabela 3.3 são apresentadas as estratégias de *coping* comportamentais. Observou-se que foi no contexto do trabalho que as participantes referiram maior número de estratégias para lidar com o CTF. Verificou-se que as estratégias mais mencionadas foram o aumento de planeamento (nove ocorrências) e a integração dos papéis através de ser super mulher no trabalho e super mulher na família (oito ocorrências). É de realçar ainda que no contexto da família o recurso a apoio do parceiro – suporte funcional foi outra estratégia com elevado número de participantes a referirem-na (nove ocorrências). Relativamente ao número total de ocorrências, observou-se três ocorrências nas estratégias de *self-coping*, 41 ocorrências no contexto do trabalho e 25 ocorrências no contexto da família. Seguem-se, a título de exemplo, citações retiradas das entrevistas quanto às estratégias super mulher no trabalho e super mulher na família e recurso ao apoio do parceiro – suporte funcional, respetivamente:

E20: “(...) eu tento que não interfira, que o trabalho não interfira no meu tempo livre com os filhos, então prefiro trabalhar quando eles estão a dormir (...) para quando eles acordam aí tenho o computador fechado e é muito raro eu trabalhar, raríssimo, trabalhar quando eles estão acordados, porque quero estar 100%, dar-lhes 100% de atenção sempre.”

E26: “Claro que não giro a minha vida familiar sozinha, somos dois e, portanto, mesmo sendo a primeira coisa é a primeira coisa para mim e é a primeira coisa para ele. E assim se vai

gerindo a coisa, ou seja, numas alturas sou eu que me dedico mais, noutras alturas é ele que se dedica mais. Pronto, sempre neste diálogo, neste respeito também pelo trabalho do outro também (...).”

Em suma, através da comparação das três tabelas, acima referidas, destaca-se que houve maior número de ocorrências relativas às estratégias usadas no contexto do trabalho, seguidas das estratégias usadas em contexto da família e, finalmente, o *self-coping*. Adicionalmente, a ocorrência das estratégias de natureza emocional e comportamental verificaram-se sobretudo em contexto do trabalho, enquanto que a ocorrência das estratégias de natureza cognitiva verificou-se principalmente a nível do *self-coping*.

Após análise das Tabelas 2, 3.1, 3.2 e 3.3 foi possível a construção das Tabelas 4.1 e 4.2 que seguiram a mesma lógica adotada nas duas anteriores, ou seja, partiram de uma perspetiva mais geral para uma perspetiva mais específica. As Tabelas 4.1 e 4.2 são uma forma de agregação dos resultados das Tabelas 3.1, 3.2 e 3.3, revelando uma reorganização dos dados, com um nível de abstração maior. Classificando as estratégias de *coping* separadas em segmentação e integração, verificou-se novamente uma análise dos dados tendo em conta aquelas que eram usadas antes da ocorrência e depois da ocorrência (momento preferencial), com foco no problema e com foco na emoção (alvo do *coping*), ativas ou passivas (proatividade perante o conflito).

Tabela 4.1: Estratégias de *coping* ativo

		Segmentação				Integração				
		Antes da ocorrência		Depois da ocorrência		Antes da ocorrência		Depois da ocorrência		
		Foco no Problema	Foco na Emoção	Foco no Problema	Foco na Emoção	Foco no Problema	Foco na Emoção	Foco no Problema	Foco na Emoção	
Coping Ativo	Redefinição de papéis e expectativas (9):			Supressão do tempo individual (2)						
	- Organização pessoal (1)			Redefinição de papéis e expectativas (4):						
	- Hierarquização da importância atribuída às situações (7)			- Mudança ao longo do tempo (4)						
	- Gestão das expectativas (1)			Redefinição de papéis e expectativas (1):						
	Gestão do tempo (1)			- Hierarquização da importância atribuída às situações (1)						
	Segmentação (7):					Integração (8):				
	- Focalização na tarefa (4)					- Super mulher no trabalho e super mulher na família (2)				
	- Eficiência no trabalho (3)					- Super mulher no trabalho e super mulher na família: trabalhar em casa depois dos filhos estarem a dormir (6)				
	Aumento do planeamento (9):		Gestão emocional (1)	Foco no problema (3):	Criação de recursos energéticos e de emoções positivas (2):		Integração (3):		Recurso a apoio do parceiro Suporte Funcional (4):	Compensação no trabalho em momentos festivos (1)
	- Conciliação das responsabilidades familiares com o horário trabalho (1)			- Mudança de emprego (2)	- Através da música (1)		- Enriquecimento trabalho-família (1)	- Negociação do suporte familiar em função das necessidades (4)		
- Conciliação de horários de trabalho com os dos filhos (1)			- Mudança de funções (1)	- Através do desporto (1)		- Envolvimento da família no trabalho (2)				
- Estabelecimento de prioridades no trabalho: Procrastinação no trabalho do que é possível adiar (1)										
- Planeamento das viagens de trabalho para não sobreporem a acontecimentos (1)										
- Reorganização do trabalho (1)										
Estabelecimento de limites à disponibilidade (3)				Compensação na família em momentos especiais não rotineiros (2)						
Coping Preventivo: Recusa de trabalhos que exigem maior disponibilidade (4)										
Redefinição de papéis e expectativas (2): Hierarquização (2)										
Segmentação (3):										
- Focalização da atenção a 100% nos filhos quando está com eles (2)										
- Segmentação nas férias e fim de semana - Estabelecimento de barreiras à comunicação (1)										

Nota. A numeração que sucede as estratégias de *coping* corresponde ao número de ocorrências dessas estratégias.

As estratégias em bold correspondem ao nível de categoria, seguidas em formatação normal das subcategorias correspondentes.

Legenda de cores: *Self-Coping* – Verde; *Coping* no Contexto do Trabalho – Azul; *Coping* no Contexto da Família – Laranja

Tabela 4.2: Estratégias de *coping* passivo

		Segmentação				Integração			
		Antes da ocorrência		Depois da ocorrência		Antes da ocorrência		Depois da ocorrência	
		Foco no problema	Foco na emoção	Foco no problema	Foco na emoção	Foco no problema	Foco na emoção	Foco no problema	Foco na emoção
Coping Passivo	Usufruir da flexibilidade de horário (1)	---	Recurso ao apoio dos colegas e chefias (6): - Suporte Funcional (1) - Compreensão por parte da chefia das necessidades de articulação trabalho-família (4) - Ajustamento do trabalho por parte da chefia para satisfazer as necessidades de articulação trabalho-família (1)	Recurso à espiritualidade de forma a gerir as emoções negativas (1)	Recurso a apoio do parceiro: Suporte Funcional (1)	Recurso a apoio do parceiro (3)	Recurso a apoio do parceiro: Suporte Funcional (4): - Disponibilidade do parceiro para cuidar dos filhos (2) - Disponibilidade do parceiro em levar e buscar os filhos à escola (2)	Redefinição de papéis e expectativas (1): - Aceitação da ausência de controlo (1)	
			Redefinição de papéis e expectativas (2): Relativizar (2)	Redefinição de papéis e expectativas (2): - Relativizar (2)			Recurso a ajuda externa ao núcleo familiar (7)	Redefinição de papéis e expectativas: Reenquadramento positivo (1)	
			Usufruto de práticas de assistência à família (2)	Recurso ao apoio dos colegas e chefias (5): - Boa relação de equipa (1)					
				Supressão das emoções negativas trazidas do trabalho (2)					

Nota. A numeração que sucede as estratégias de *coping* corresponde ao número de ocorrências dessas estratégias. As estratégias em bold correspondem ao nível de categoria, seguidas em formatação normal das subcategorias correspondentes. Legenda de cores: *Self-Coping* – Verde; *Coping* no Contexto do Trabalho – Azul; *Coping* no Contexto da Família – Laranja

A Tabela 4.1 representa as estratégias de *coping* ativo cruzadas com as dimensões tipo de conflito, momento preferencial, alvo do *coping* e proatividade perante o conflito.

Desta forma, foi possível concluir que as estratégias de *coping* ativo são usadas sobretudo antes da ocorrência de CTF, juntamente com estratégias de segmentação e com foco no problema. Quanto às estratégias mais mencionadas, salienta-se a redefinição de papéis e expectativas, especificamente a hierarquização da importância atribuída às situações, o aumento do planejamento e a integração, nomeadamente ser super mulher no trabalho e super mulher na família – trabalhar em casa depois dos filhos estarem a dormir. As duas primeiras estratégias são estratégias de segmentação, usadas antes da ocorrência e com o foco no problema; já a última, é uma estratégia de integração, usada também antes da ocorrência de CTF e com foco no problema.

Relativamente ao número total de ocorrências de estratégias de *coping* ativo e de segmentação verificou-se: 38 ocorrências relativas a estratégias com foco no problema e usadas antes do conflito; uma referência a estratégia com foco na emoção e usadas antes do conflito; 12 ocorrências alusivas a estratégias com foco no problema e usadas depois do conflito; e duas ocorrências referentes a estratégias com foco na emoção e usadas depois do conflito. Por seu lado, relativamente ao número total de ocorrências de *coping* ativo e de integração verificou-se: oito ocorrências referentes a estratégias com foco no problema e usadas antes do conflito; três ocorrências alusivas a estratégias com foco na emoção e usadas antes do conflito; quatro ocorrências relativas a estratégias com foco no problema e usadas depois do conflito; e uma referência a estratégia com foco na emoção usada depois da ocorrência.

Por sua vez, a Tabela 4.2 representa as estratégias de *coping* passivo cruzadas com as dimensões tipo de conflito, momento preferencial, alvo do *coping* e proatividade perante o conflito.

Da análise da tabela, foi possível verificar que as estratégias de *coping* passivo são usadas sobretudo depois da ocorrência do CTF, juntamente com estratégias de segmentação e com foco tanto no problema como na emoção. Relativamente às estratégias mais usadas, as mulheres mencionaram o recurso ao apoio dos colegas e chefias e o recurso a ajuda externa ao núcleo familiar. A entrevistada 3 fala da postura das chefias perante a articulação trabalho-família:

E3: “E as chefias que tenho tido também ao longo do tempo também me têm permitido conseguir ter esta distinção, não prejudicar a família e relação trabalho e vice-versa.”

Relativamente ao número total de ocorrências de *coping* passivo e de segmentação verificou-se: uma referência a estratégia com foco no problema e usada antes do conflito; 10 ocorrências a estratégias com foco no problema e usadas depois do conflito; 10 ocorrências a alusivas a estratégias com foco na emoção e usadas depois do conflito. Por sua vez, quanto ao número total de ocorrências de *coping* passivo e de integração verificou-se: oito ocorrências relativas a estratégias com foco no problema e usada antes do conflito; três ocorrências referentes a estratégias com foco na emoção e usada antes do conflito; quatro ocorrências alusivas a estratégias com foco no problema e usadas depois do conflito; e uma referência a estratégia com foco na emoção usada depois da ocorrência.

Em suma, independentemente de usarem *coping* ativo ou passivo, as mulheres dão preferência às estratégias de segmentação. As estratégias de *coping* ativo são usadas sobretudo antes da ocorrência de CTF e com foco no problema, enquanto que as estratégias de *coping* passivo são usadas principalmente depois da ocorrência e com o foco tanto no problema como na emoção.

Sugestões das participantes às organizações e pessoas mais novas

De forma complementar à análise das estratégias de *coping*, investigou-se as sugestões feitas pelas participantes sobre a articulação trabalho-família. Na Tabela 5 encontra-se o sistema de codificação dos dados com a informação sobre as sugestões apresentadas. Na tabela do Anexo D2 encontra-se o sistema de categorias, subcategorias e subcategorias de nível inferior que se reporta às sugestões dadas às organizações e a pessoa mais nova sobre a articulação trabalho-família.

Relativamente às sugestões que as participantes dariam às suas organizações sobre a articulação trabalho-família surgiram três temas: avaliação por resultados alcançados; normas, valores e cultura; e práticas e políticas organizacionais amigas da família. Por sua vez, quanto aos conselhos que as participantes dariam a uma mulher mais nova sobre a gestão trabalho-família emergiram oito temas: a nível profissional; envolvimento da família no trabalho; ponderação das consequências das decisões a tomar; equilíbrio do trabalho e vida pessoal/familiar; autoconhecimento do que se quer; arriscar; suporte de outros; e dar prioridade à família.

Tabela 5: Sistema de codificação dos dados relativos às sugestões das participantes

Sugestões para organização	Número de ocorrências
I – Avaliação por resultados alcançados	1
II – Normas, Valores e Cultura	19
1. Cargos de chefia ocupados por mulheres	1
2. Suporte organizacional	6
a) Suporte das chefias à conciliação trabalho-família	5
3. Maior comunicação	6
a) Conhecer as condições de trabalho dos colaboradores	1
b) Conhecer os colaboradores: ser capaz de diagnosticar as mudanças na sua motivação	2
c) Conhecimento dos direitos dos trabalhadores e respeito destes	2
d) Auscultar ativamente as pessoas, ouvir o que têm para dizer e valorizar as suas opiniões	1
4. Consideração da multidimensionalidade do trabalhador: Respeito pelas fronteiras do trabalho com outras dimensões	4
III - Práticas e políticas organizacionais amigas da família	16
1. Práticas de integração da família	2
2. Gestão de horário diferenciada às necessidades da pessoa	5
3. Flexibilidade de horário	4
4. Teletrabalho	4
5. Infantários no local de trabalho	1
Sugestões para pessoa mais nova	
I – A nível profissional	13
1. Dedicção à carreira antes de constituir família	3
2. Estabelecimento de limites	1
3. Comunicar às chefias as necessidades trabalho-família	1
4. Realização de projetos profissionais	1
5. Trabalho em equipa	1
6. Trabalho com significado	2
7. Gestão do tempo no trabalho	2
8. Trabalhar em empresa <i>family-friendly</i>	1
9. Ter horário reduzido	1
II – Envolvimento da família no trabalho	1
III – Ponderação das consequências das decisões a tomar	3
IV – Equilíbrio do trabalho e vida pessoal/familiar	14
1. Reservar tempo para a vida pessoal	3
2. Reservar tempo para estar com as pessoas de quem gosta	1
3. Ser organizada	1
4. Separar a ideia de dar sempre o melhor no trabalho da ideia de estar no trabalho mais horas	1
5. Segmentar; não deixar que um domínio invada o outro	2
6. A família é o mais importante	1
7. Gostar daquilo que se faz	1
V – Autoconhecimento do que se quer	4
VI – Arriscar	4
VII – Suporte de outros	4
VIII – Dar prioridade à família	1

Nota. O presente sistema de codificação foi organizado da seguinte forma: numeração romana corresponde ao tema; numeração árabe corresponde a categoria e letra corresponde a subcategoria.

Quanto às sugestões dadas às suas entidades empregadoras, as participantes deram maior relevo para o suporte organizacional, nomeadamente, o suporte das chefias à conciliação trabalho-família, maior comunicação e a gestão de horário diferenciada às necessidades da pessoa.

A participante 9 falou da necessidade de existirem, nas organizações, mais práticas de conciliação trabalho-família:

E9: “Ter assim mais elementos que possam, dentro da organização, ajudar as pessoas a conciliar mais a situação profissional com a familiar.”

Por outro lado, a entrevistada 23 aponta para a importância da comunicação na articulação entre organização-trabalhador:

E23: “Sugeria, para a organização conhecer melhor os colaboradores. Conhecer melhor. Sim, acho que é importante conhecermos bem as pessoas com quem trabalhamos, acho que como temos vários departamentos, se cada departamento souber exatamente quem é que são as pessoas que trabalham, quais é que são os desafios que a pessoa tem, acho que se torna muito mais fácil conseguir essa articulação”

A “gestão de horário diferenciada às necessidades da pessoa” foi a sugestão mais mencionada pertencente às práticas e políticas organizacionais amigas da família e remete sobretudo para a reorganização do horário de trabalho de forma a existir o acompanhamento na vida dos filhos:

E12: “Eu acho que as entidades patronais deviam olhar mais para a nossa situação, (...), para a chefe eu posso ter sete filhos é igual como uma colega que não tem nenhum, mas eu tenho reuniões da escola, eu tenho, não é, eu tenho compromissos escolares deles que eu não posso faltar e é extremamente difícil encaixar consultas dos miúdos, reuniões escolares, etc., etc., com a minha vida diária profissional. E isto é um grande desafio. (...) E as entidades patronais deviam, pronto, sim no meu caso e isto é utópico, eu sei, mas deviam ter horários, não é, para família com filhos.”

Por sua vez, nos conselhos dados a pessoas mais novas as participantes apontaram com maior frequência o equilíbrio do trabalho e vida pessoal/familiar, o autoconhecimento do que se quer, arriscar e o suporte de outros.

A entrevistada 12 refere a importância de se conseguir equilibrar os dois campos da vida, trabalho e família:

E12: “E para mim o grande truque é conseguir conciliar as duas coisas, é não descurar um, não é, ou seja, tentar continuar na mesma a investir na nossa carreira, sem abdicar obviamente da nossa vida familiar e é este balanço entre as duas. É assim, eu acho que esse é que é o grande truque, não é, é a gente conseguir um bocadinho das duas.”

O autoconhecimento da própria pessoa, o ter objetivos claros e ter conhecimento daquilo que se quer valorizar foi mencionado pela entrevistada 25:

E25: “E depois depende a pessoa tem que também fazer um exercício de se conhecer muito a si própria, porque há pessoas que dão muito valor ao trabalho, há pessoas que dão muito valor à família, há pessoas que gostam de equilibrar melhor as duas coisas, pronto há de tudo e é preciso conhecermo-nos muito bem a nos próprios que somos diferentes de todos os outros e ver aquilo que nos satisfaz a nós.”

Arriscar foi o terceiro conselho mais mencionado e traduz-se na pessoa seguir o seu instinto perante situações:

E25: “Temos de nos tranquilizar com a vida que vamos escolhendo, mas escolher realmente aquilo que nós queremos e se queremos uma coisa apontar para essa coisa e mesmo que depois falhemos e que pronto.”

Por fim, o suporte proveniente de outras pessoas foi visto como aspeto facilitador da gestão trabalho-família:

E10: “Se a pessoa tiver ajudas, seja do parceiro, ou seja de familiares ou amigos próximos e que consiga apoiar-se nestas pessoas, isso é muito bom porque retira algum peso.”

5. Discussão

O presente estudo procurou compreender as estratégias que as mulheres, com dois ou mais filhos, usam para lidar com o CTF. Em complemento, tentou-se perceber quais as sugestões que estas mulheres dariam a uma pessoa mais nova e à própria entidade patronal para facilitar a gestão entre o trabalho e a família.

Primeiramente, verificou-se que existe uma grande multiplicidade nas estratégias de *coping* usadas e uma grande diversidade nas opções feitas comparando diferentes mulheres. Indo ao encontro da literatura, este aspeto poderá relacionar-se com as diferenças individuais e com a própria situação de conflito. Isto vai ao encontro com Thompson et al. (2007) que dizem que a personalidade, os valores orientadores e a saliência de papel, a perceção de controlo sobre a situação ou se esta é percecionada como alterável, o tipo de trabalho e o apoio organizacional são fatores influenciadores do processo de *coping*; isto é, influenciam as reações e avaliações que os indivíduos fazem perante a situação de conflito e a escolha do tipo de *coping* que vão usar para lidar com a mesma. Por exemplo, uma pessoa com valores orientados para a família ao percecionar que o seu trabalho está a interferir com a sua vida familiar irá muito provavelmente avaliar essa situação como ameaçadora e terá uma resposta no sentido de reverter o conflito, ao contrário de uma pessoa com valores orientados para a carreira que muito provavelmente não percecionará a mesma situação de forma tão ameaçadora e terá uma resposta diferente ou até inexistente; ou, por exemplo, uma pessoa que percecione ausência de apoio organizacional ou uma cultura não *family-friendly* provavelmente não irá usar estratégias de *coping* no trabalho ou recurso a práticas ou benefícios amigas da família, mas sim recursos pessoais ou recurso ao apoio da família.

Baseado nos resultados do estudo, verificou-se que as estratégias de *coping* utilizadas pelas mulheres com dois ou mais filhos podem ser descritas em termos de estratégias utilizadas para *self-coping*, estratégias utilizadas no domínio do trabalho e estratégias utilizadas no domínio da família. Estas estratégias têm diferentes naturezas, nomeadamente, cognitiva, emocional e comportamental.

No contexto do trabalho e no contexto da família domina a utilização de estratégias comportamentais. Assim, no contexto do trabalho destaca-se com maior frequência o aumento do planeamento, a segmentação ou a integração e o recurso ao apoio dos colegas e das chefias. O aumento do planeamento no trabalho e a focalização na tarefa são ambas estratégias de *coping* de natureza comportamental, ativas focada no problema, de segmentação e usadas

preventivamente. Pode-se traduzir pela reorganização do trabalho e desta forma antecipar possíveis interferências do trabalho na família.

Já no contexto da família, destaca-se com maior frequência as estratégias comportamentais de recurso a apoio funcional por parte do parceiro e a recurso a ajuda externa ao núcleo familiar. O recurso ao apoio do parceiro e a ajuda externa ao núcleo familiar refletem o apoio instrumental fornecido pelo parceiro e familiares na impossibilidade de as mulheres não conseguirem dar resposta às situações em que o trabalho interfere com a vida familiar. Tal como Kalliath e Kalliath (2013) e Rotondo e colegas (2003) referem, a procura de apoio junto do parceiro e familiares e a comunicação sobre os desafios que estão a ser impostos é essencial para reduzir o CTF e os seus efeitos, especificamente o conflito baseado no tempo, sobretudo quando não é possível usar práticas *family-friendly* no trabalho.

Isto pode indicar que as mulheres querem efetivamente resolver os conflitos existentes, tomando ações concretas nessa direção, no ambiente gerador de conflito. Estes resultados vão ao encontro de Rotondo et al. (2003) que dizem que as estratégias de ação direta estão relacionadas com a motivação do indivíduo em ter controlo sobre a situação e em eliminar a origem do conflito, sendo estas estratégias comportamentais.

Relativamente ao *self-coping*, embora haja diversidade no tipo de estratégias usadas, prevalecem quantitativamente as estratégias de natureza cognitiva, nomeadamente de redefinição de papéis e expectativas. Uma possível explicação para estes resultados pode ir ao encontro Rotondo et al. (2003), que dada a inflexibilidade de fazer mudanças no ambiente de trabalho, as mulheres recorrem a outro tipo de estratégias, neste caso cognitivas, mudando a forma como percebem as situações, bem como as próprias atitudes perante o conflito.

Relativamente às estratégias emocionais, as mulheres revelaram maior número de estratégias de *self-coping*. Pode-se atribuir esta descoberta às diferenças individuais e na forma como gerem as emoções. Adicionalmente, olhando para o conceito de redefinição pessoal de papel apresentada por Hall (1972), o CTF pode ser visto como inevitável e por isso, não sendo possível reduzi-lo ou eliminá-lo, é necessário saber lidar com o mesmo, neste caso através da autorregulação das emoções.

Tendo em conta os resultados do presente estudo, as estratégias de *coping* podem ainda ser descritas tendo em conta a proatividade perante o conflito, isto é, estratégias ativas ou passivas. Dentro destas, é possível classificá-las consoante o tipo de *coping*, o momento preferencial de atuação e o alvo do *coping*.

O *coping* ativo é usado sobretudo antes da ocorrência de CTF, com estratégias de segmentação e com foco no problema. Este resultado revela que quando as mulheres procuram resolver ativamente a situação de interferência, dão preferência à prevenção para minimizar a probabilidade de ocorrência do conflito atuando diretamente nas possíveis fontes de problema, alinhando-se com Major e Morganson (2011) que também indicam esta forma de *coping* como sendo a mais eficaz. As mulheres preferem ver os papéis do trabalho e da família completamente separados de forma a prevenir possíveis desconcentrações no domínios onde atuam e estar em pleno nos mesmos, permitindo que quando passam para o outro papel estejam igualmente a 100% nesse papel. Esta descoberta vai ao encontro dos estudos de Ashforth et al. (2000) e Rothbard et al. (2005) que afirmam que o uso de estratégias de segmentação está ligado ao desejo de se conseguir responder às responsabilidades e expectativas do papel sem prejudicar o desempenho no mesmo.

Quanto às estratégias *coping* passivas, as mulheres mencionaram sobretudo o seu uso aliadas a estratégias de segmentação, usadas depois da ocorrência e com o foco tanto no problema como na emoção. Este resultado salienta que quando as participantes utilizam estratégias passivas, tendem a usá-las quando o conflito é inesperado, atuando tanto na origem do problema como gerindo as emoções, indo ao encontro de Major e Morganson (2011). Verificou-se novamente a preferência por manter os dois papéis separados em virtude de manter o desempenho em cada um dos domínios, indo também ao encontro de Ashforth et al. (2000) que diz que é pouco provável que os indivíduos queiram fazer integração de papéis.

Relativamente às sugestões mais indicadas às organizações, estas remetem para as normas, valores e cultura organizacional (com maior suporte das chefias à conciliação trabalho-família e com maior comunicação) e para as práticas e políticas organizacionais *family-friendly* (concretamente gestão de horário diferenciada às necessidades da pessoa). Isto reforça a necessidade ainda existente de empresas mais sensibilizadas à conciliação do trabalho-família, indo ao encontro de Lapierre e Allen (2006) que afirmam que chefias que respeitam e apoiam a vida familiar dos trabalhadores conseguem reduzir o CTF e evitar a diminuição no bem-estar dos mesmos. O suporte das chefias à conciliação trabalho-família é um aspeto que tem de estar claramente definido nas empresas, através do apoio e incentivo dado pelos gestores de topo, não só à sua utilização pelos trabalhadores, mas também em transmitir essa cultura às chefias diretas que lidam com maior regularidade com os colaboradores. Por sua vez, a gestão de horário diferenciada às necessidades da pessoa foi outra sugestão mais mencionada e reflete o desejo de conseguirem controlar melhor quando executam o trabalho, de forma a serem capazes

de atender as necessidades familiares. Esta é uma estratégia que pode estar relacionada com a elevada preferência de segmentação verificada entre as participantes deste estudo pois, em concordância com Rothbard et al. (2005), é uma estratégia que ao promover a conciliação entre os dois domínios, incentiva igualmente as barreiras de tempo entre eles.

Por fim, as sugestões apresentadas pelas participantes a pessoas mais novas sobre a articulação do trabalho com a família, constatou-se que a maioria dos conselhos indicados não são usados pelas entrevistadas refletindo a expressão “faz o que eu digo, não faças o que eu faço”, pois apenas se observou a utilização de seis do total de sugestões mencionadas e em número não significativo: a entrevistada 17 foi a única que mencionou a importância do estabelecimento de limites no trabalho e que efetivamente põe em prática no seu dia-a-dia para conseguir atender às suas responsabilidades familiares perante os filhos; a gestão do tempo no trabalho foi mencionada pelas entrevistadas 10 e 16, no entanto nenhuma mencionou o seu uso; a entrevistada 6 salientou a importância do envolvimento da família no trabalho como forma de não negligenciar nenhum dos papéis e uma forma da pessoa ser mais feliz e, de facto, esta mulher consegue na prática fazer esta integração mas reconhece que consegue em virtude da sua profissão; a entrevistada 24 indicou o ser organizada como forma de articular o trabalho com a família para que se consiga terminar todo o trabalho até à hora de saída, porém esta participante não mencionou o seu uso e referiu inclusivamente que muitas vezes leva trabalho para casa revelando uma incapacidade de organização nos termos que ela refere; as entrevistadas 9 e 19 a realçam a segmentação dos papéis numa perspetiva mais emocional e neste ponto apenas a segunda o faz; e, por fim, o suporte de outros (familiares) foi mencionado pelas participantes 10, 11, 16 e 20, mas só as 10, 16 e 20 recorrem de facto ao apoio do marido e familiares. Especula-se que o facto das entrevistadas apontarem conselhos que as próprias não utilizam poderá estar relacionado com experiências e aprendizagens adquiridas ao longo do tempo ou até com “oportunidades” que consideram essenciais para a gestão da vida profissional com a vida familiar das quais não tiveram hipótese de usufruir.

Em conclusão, face ao que foi referido anteriormente, este trabalho originou um contributo teórico, na medida em que a tipologia usada neste estudo estende as contribuições de estudos que apenas fazem a análise às estratégias de *coping* de forma isolada (e.g. foco do *coping*) ou cruzando apenas duas dimensões (e.g. foco do *coping* vs. tipo de *coping*). Nomeadamente, vai além das contribuições feitas, por exemplo, por Amatea e Fong-Beyette (1987), Major e Morganson (2011) e Rotondo et al. (2003). Neste estudo, as estratégias de *coping* foram organizadas tendo em conta os vários domínios, mas simultaneamente várias

dimensões: cruzamento das três naturezas do *coping* (cognitiva, emocional ou comportamental) com contexto em que as estratégias são usadas (*self-coping*, *coping* em contexto de trabalho ou *coping* em contexto da família), com o tipo de *coping* (integração ou segmentação), o momento preferencial (antes do conflito ou depois do conflito), o alvo do *coping* (foco no problema ou foco na emoção) e a proatividade perante o conflito (*coping* ativo ou *coping* passivo). Esta tipologia, que partiu de uma abordagem geral para uma abordagem mais específica, permitiu um agrupamento de fácil compreensão das estratégias enunciadas em vários estudos sobre o tema.

As contribuições feitas prendem-se ainda pelo reforço da necessidade de mudanças a nível da cultura organizacional e das próprias práticas de gestão trabalho-família. Primeiro, há que lembrar que, geralmente, o uso de práticas ou benefícios facilitadores da gestão entre o trabalho e a família só se verifica se os trabalhadores percecionarem congruência com a cultura presente na organização e se não sentirem a sua carreira ameaçada pela sua utilização. Adicionalmente, uma oferta variada de práticas *family-friendly* seria importante para garantir o acesso às mesmas por todos os trabalhadores de acordo com as suas necessidades relacionadas à parentalidade, pois tal como foi referido por algumas das entrevistadas, consoante a função ou tarefas que cada indivíduo desempenha o acesso a determinadas práticas pode não ser viável e, desta forma, conseguia-se suprir esta lacuna.

5.1. Limitações e sugestões para estudos futuros

Após realização deste estudo foi possível constatar limitações que é agora necessário entender.

Primeiramente, a amostra estudada é necessariamente reduzida e, como em qualquer estudo qualitativo, na sua globalidade, pode ter limitações na sua generalização a outros contextos específicos.

Ao contrário do que era esperado, os resultados alcançados não permitiram a realização de uma análise mais profunda sobre as estratégias de *coping* no conflito trabalho-família nas mulheres, como por exemplo identificar grupos entre as participantes que utilizassem mais um tipo de estratégia de *coping* em comparação com outras, devendo-se sobretudo à grande diversidade de estratégias que enunciaram, não sendo possível tirar conclusões significativas dado que a maioria das estratégias mencionadas não representavam nem 30% do total de participantes. Desta forma, esta limitação poderia talvez ser solucionada por um número de participantes maior.

Em estudos futuros será interessante averiguar como é que as estratégias de *coping* podem mudar ao longo do tempo e como podem influenciar as tomadas de decisão na família e na carreira das mulheres e na sua progressão profissional.

Por fim, embora se esteja a verificar uma maior preocupação e envolvimento dos pais na vida familiar, estão ainda muito presentes os papéis da família tradicional, sendo a mulher a principal cuidadora o que, conseqüentemente, faz com que sinta maior interferência entre a vida profissional e a vida familiar. Como sugestão para investigações futuras, seria interessante analisar, através de abordagem qualitativa, a perspetiva dos homens perante o conflito trabalho-família e a forma como lidam com o mesmo, de forma a identificar e compreender as diferenças e semelhanças com as mulheres.

6. Conclusão

A articulação da vida profissional com a vida familiar é um tema que continua atual dada as várias alterações que se tem vindo a observar (Major & Morganson, 2011). O crescente aumento das mulheres com filhos no mercado de trabalho é também uma realidade, no entanto essa realidade que não parece ser totalmente acompanhada com os comportamentos e meios necessários para que estas mulheres consigam lidar mais facilmente com as interferências nos domínios do trabalho e da família. Adicionalmente, o *coping* é um tópico que tem vindo a ser estudado ao longo dos anos, passando por várias abordagens, em razão da multiplicidade de papéis desempenhados simultaneamente e dos resultados daí provenientes, porém, se formos analisar o número de estudos em contexto de conflito trabalho-família especificamente nas mulheres esse número decresce, havendo necessidade de investir na investigação sobre o *coping* em grupos específicos.

A crescente presença das mulheres com filhos no mercado de trabalho e o facto de estas continuarem a ser as principais cuidadoras aumenta a probabilidade de experiencarem conflitos entre a vida profissional e a vida familiar, aumentando a pressão para corresponder a todos os papéis. Por essa razão, este estudo foi concebido para aumentar a compreensão sobre as estratégias de *coping* utilizadas por um determinado grupo de mulheres em situação de interferência do trabalho na família. Através de uma nova conceptualização das estratégias de *coping* pelas várias dimensões do mesmo, os resultados revelaram diversas estratégias para enfrentar o CTF e sugerem que as mulheres não usam todas as mesmas estratégias. Para além disso, este estudo faz uma contribuição para as empresas no sentido em que ter trabalhadores que conseguem gerir a vida profissional e a vida familiar gera mais-valias para a organização e, portanto, a reflexão e alteração da forma como transmitem a sua posição sobre a gestão trabalho-família e como atuam perante a necessidade de conciliar estes dois campos da vida é essencial.

7. Referências Bibliográficas

- Adkins, C. L., & Premeaux, S. F. (2012). Spending time: The impact of hours worked on work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 380–389. doi:10.1016/j.jvb.2011.09.003
- Allen, T. D. 2012. The work–family role interface: A synthesis of the research from industrial and organizational psychology. In I. Weiner, N. W. Schmitt & S. Highhouse (Eds.), *Handbook of psychology* (2^a ed., pp. 698–718). doi:10.1002/9781118133880.hop212026
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work-Family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345–376. doi:10.1111/peps.12012
- Amatea, E.S. & Fong-Beyette, M.L. (1987). Through a different lens: Examining professional women's interrole coping by focus and mode. *Sex Roles*, 17(5/6), 237-252. doi:10.1007/BF00288451
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., Fugate M. (2000). All in a day's work: boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472–491. doi:10.5465/AMR.2000.3363315
- Beigi, M., & Shirmohammadi, M. (2017). Qualitative research on work-family in the management field: A review. *Applied Psychology*, 66(3), 382–433. doi:10.1111/apps.12093
- Billings, A. G., & Moos, R. H. (1981). The role of coping responses and social resources in attenuating the stress of life events. *Journal of Behavioral Medicine*, 4(2), 139–157. doi:10.1007/bf00844267
- Brooks, J., McCluskey, S., Turley, E., & King, N. (2014). The utility of template analysis in qualitative psychology research. *Qualitative Research in Psychology*, 12(2), 202–222. doi:10.1080/14780887.2014.955224
- Bryman, A. (2008). Interviewing in qualitative research. In *Social Research Methods* (3^a ed., pp. 436-470). United States: Oxford University Press. New York
- Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (CIG). (2017). Igualdade de género em Portugal. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade e Género. Disponível em: fevereiro, 02, 2018. Retirado de <https://www.cig.gov.pt/2018/02/igualdade-genero-portugal-boletim-estatistico-2017/>
- Emslie, C., & Hunt, K. (2009). “Live to Work” or “Work to Live”? A qualitative study of gender and work-life balance among men and women in mid-life. *Gender, Work & Organization*, 16(1), 151–172. doi:10.1111/j.1468-0432.2008.00434.x
- Erickson, J. J., Martinengo, G., & Hill, E. J. (2010). Putting work and family experiences in context: Differences by family life stage. *Human Relations*, 63(7), 955–979. doi:10.1177/0018726709353138
- Folkman, S., & Moskowitz, J. T. (2004). Coping: Pitfalls and promise. *Annual Review of Psychology*, 55(1), 745–774. doi:10.1146/annurev.psych.55.090902.141456
- Fereday, J., & Muir-Cochrane, E. (2006). Demonstrating rigor using thematic analysis: A hybrid approach of inductive and deductive coding and theme development. *International Journal of Qualitative Methods*, 5(1), 80–92. doi:10.1177/160940690600500107
- Bauer, M. W. (2002). Análise de conteúdo clássica: Uma revisão. In Bauer, M. W., & Gaskell, G. (Eds.), *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: Um manual prático [Qualitative research with text, image and sound: A practical handbook]* (2^a ed., pp. 189-217). Petrópolis, Brasil: Editora Vozes.

- Greenhaus, J. H., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2006). Health Consequences of work–family conflict: The dark side of the work–family interface. In P. L. Perrewé & D. C. Ganster (Eds.), *Research in occupational stress and well being: employee health, coping and methodologies* (Vol. 5, pp. 61–98). London: Elsevier. doi:10.1016/s1479-3555(05)05002-x
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, *10*(1), 76–88. doi:10.2307/258214
- Greenhaus, J. H., & Kossek, E. E. (2014). The contemporary career: A work–home perspective. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *1*(1), 361–388. doi:10.1146/annurev-orgpsych-031413-091324
- Hall, D. T. (1972). A model of coping with role conflict: The role behavior of college educated women. *Administrative Science Quarterly*, *17*(4), 471–486. doi:10.2307/2393827
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, *6*(4), 307–324. doi: 10.1037//1089-2680.6.4.307
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *5*(1), 103–128. doi:10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, *84*(3), 632–643. doi:10.1037/0022-3514.84.3.632
- Kalliath, P., & Kalliath, T. (2013). Work–family conflict: Coping strategies adopted by social workers. *Journal of Social Work Practice*, *28*(1), 111–126. doi:10.1080/02650533.2013.828278
- King, N. (2004). Using templates in the thematic analysis of text. In C. Cassell & G. Symon (Eds.), *Essential guide to qualitative methods in organizational research* (pp. 256–270). London: SAGE Publications Ltd. doi: 10.4135/9781446280119.n21
- Kirchmeyer, C. (1993). Nonwork-to-work spillover: A more balanced view of the experiences and coping of professional women and men. *Sex Roles*, *28*(9–10), 531–552. doi:10.1007/bf00289679
- Lapierre, L. M., & Allen, T. D. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: Implications for work-family conflict and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, *11*(2), 169–181. doi:10.1037/1076-8998.11.2.169
- Litano, M. L., & Major, D. A. (2016). Facilitating a whole-life approach to career development: The role of organizational leadership. *Journal of Career Development*, *43*(1), 52–65. doi:10.1177/0894845315569303
- Major, D. A., & Morganson, V. J. (2011). Coping with work-family conflict: A leader-member exchange perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, *16*(1), 126–138. doi:10.1037/a0021727
- Matias, M., Andrade, C., & Fontaine, A. M. (2012). The interplay of gender, work and family in Portuguese families. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, *6*(1), 11–26. doi:10.13169/workorgalaboglob.6.1.0011
- Matias, M., & Fontaine, A. M. (2015). Coping with work and family: How do dual-earners interact? *Scandinavian Journal of Psychology*, *56*(2), 212–222. doi:10.1111/sjop.12195
- Mauno, S., & Rantanen, M. (2012). Contextual and dispositional coping resources as predictors of work–family conflict and enrichment: Which of these resources or their combinations are the most beneficial? *Journal of Family and Economic Issues*, *34*(1), 87–104. doi:10.1007/s10834-012-9306-3

- Okurame, D. E. (2011). Linking work–family conflict to career commitment. *Journal of Career Development, 39*(5), 423–442. doi:10.1177/0894845310391903
- PORDATA. (2019). Indicadores de fecundidade: Índice sintético de fecundidade e taxa bruta de reprodução. Disponível em junho, 14, 2019. Retirado de <https://www.pordata.pt/Portugal/Indicadores+de+fecundidade+%C3%8Dndice+sint%C3%A9tico+de+fecundidade+e+taxa+bruta+de+reprodu%C3%A7%C3%A3o-416>.
- Rantanen, J., Kinnunen, U., Pulkkinen, L., & Kokko, K. (2012). Developmental trajectories of work–family conflict for Finnish workers in midlife. *Journal of Occupational Health Psychology, 17*(3), 290–303. doi:10.1037/a0028153
- Rothbard, N. P., Phillips, K. W., & Dumas, T. L. (2005). Managing multiple roles: Work-family policies and individuals’ desires for segmentation. *Organization Science, 16*(3), 243–258. doi:10.1287/orsc.1050.0124
- Rotondo, D. M., Carlson, D. S., & Kincaid, J. F. (2003). Coping with multiple dimensions of work-family conflict. *Personnel Review, 32*(3), 275–296. doi:10.1108/00483480310467606
- Schieman, S., & Young, M. (2010). Is there a downside to schedule control for the work-family interface? *Journal of Family Issues, 31*(10), 1391–1414. doi:10.1177/0192513x10361866
- Seginer, R., Vermulst, A., & Gerris, J. (2002). Bringing up adolescent children: A longitudinal study of parents’ child-rearing stress. *International Journal of Behavioral Development, 26*(5), 410–422. doi:10.1080/01650250143000355
- Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2007). Strategies for coping with work-family conflict: The distinctive relationships of gender role ideology. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(1), 1–19. doi:10.1037/1076-8998.12.1.1
- Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2012). Coping with work-family conflict: The reciprocal and additive contributions of personal coping and organizational family-friendly support. *Work & Stress, 26*(1), 68–90. doi:10.1080/02678373.2012.660361
- Tavares, S., Caetano, A., & Silva, S. (2007). “Não há bela sem senão”. A identificação organizacional, os comportamentos de dedicação ao trabalho e o conflito trabalho-família. *Psicologia, 21*(1), 133–149.
- Tavares, S. M., & Dias, A. 2014. Do conflito trabalho-família à (in)satisfação com a vida: Um caminho trilhado pela diminuição do vigor. In *Psicologia Social da Saúde: estudos, programas e instrumentos* (pp. 89–105).
- ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work–home interface: The work–home resources model. *American Psychologist, 1*–12. doi:10.1037/a0027974
- Thompson, C. A., Poelmans, S. A. Y., Allen, T. D., & Andreassi, J. K. (2007). On the importance of coping: A model and new directions for research on work and family. In P. L. Perrewé & D. C. Ganster (Eds.), *Research in occupational stress and well being*, vol. 6: 73-113. US: Elsevier Science/JAI Press.
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family, 66*(2), 398–412. doi:10.1111/j.1741-3737.2004.00028.x

8. ANEXOS

Anexo A – Perguntas Utilizadas na Entrevista

1. Numa escala de 1 a 10, sendo 1 nada central e 10 muito central, diga quanto é que considera o seu trabalho como sendo central para a sua existência.
 - a. Foi sempre essa a sua avaliação de centralidade do seu trabalho na sua vida ou foi mudando?
 - b. Mudou em que sentido?
 - c. Quando mudou?
 - d. O que condicionou essas mudanças?
2. Ao pensar em situações em que o seu trabalho interferiu com a sua vida privada, quais são as coisas mais imediatas que lhe vêm à cabeça?
 - a. De que forma é que o trabalho já interferiu com a sua vida privada?
 - b. Sentiu sempre de forma constante que o trabalho interferia com a sua vida familiar ou houve oscilações?
3. Houve alguma altura da vida em que a interferência do trabalho na família tenha sido mais preponderante?
 - a. Porquê?
 - b. Quais foram os fatores que contribuíram para isso? (individuais, dos colegas, organizacionais)
 - c. Como lidou com a situação?
 - d. Como a conseguiu ultrapassar?
 - e. Que fatores no seu trabalho foram importantes para lidar com a situação? (colegas, supervisores, organização)
 - f. Que lições tirou daí?
4. Houve alguma altura da vida em que tenha sentido menos a interferência do trabalho na vida familiar?
 - a. Porquê?
 - b. Quais foram os fatores que contribuíram para isso?
 - c. Que lições tirou dessa situação?
5. Quais são as consequências da interferência do trabalho na família, para si, para a relação com os seus filhos e com o/a seu/sua parceiro/a, com os colegas e com a sua chefia?

6. Como descreveria, no seu caso, a relação entre trabalho e família nas várias etapas da sua carreira profissional?
7. De que forma é que experienciou a interferência do trabalho na família quando teve o seu primeiro filho e em que ponto da carreira estava? E com o 2º filho? (e com o 3º? ...) E como experiencia neste momento?
 - a. De que forma a interferência do trabalho na família a condicionou nas tomadas de decisão?
8. De que forma a interferência do trabalho na família a condicionou positivamente na carreira?
9. De que forma a interferência do trabalho na família a condicionou negativamente na carreira?
10. Sentiu-se alguma vez culpada pela forma do trabalho interferir com a vida familiar?
 - a. Porquê?
 - b. Quando?
11. Se uma pessoa mais nova lhe pedisse um conselho sobre a articulação do trabalho com a família, o que diria?
12. Se tivesse de dar uma sugestão à organização sobre a articulação do trabalho com a família, o que sugeria?

Anexo B – Ficha de Características Sociodemográficas das Participantes

Para fins de caracterização sociodemográfica responda, por favor, às seguintes questões. Todas as informações serão confidenciais, usadas exclusivamente para fim deste estudo.

Idade	_____
Número de Filhos	<input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 ou mais
Idade dos Filhos	_____
Tem outros dependentes a seu cargo? (ex: mãe, pai, avó, avô)	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
Com quem vive?	<input type="checkbox"/> Sozinha <input type="checkbox"/> Com os pais <input type="checkbox"/> Com o companheiro(a)/cônjuge <input type="checkbox"/> Com o companheiro(a)/cônjuge e com o(s) filho(s) <input type="checkbox"/> Com os filhos <input type="checkbox"/> Outros. Quem? _____
Habilitações Académicas	<input type="checkbox"/> Licenciatura <input type="checkbox"/> Pós-Graduação <input type="checkbox"/> Mestrado <input type="checkbox"/> Doutorado
Há quanto tempo trabalha?	_____
Setor da Empresa	_____
Dimensão da Empresa	_____
Antiguidade na Empresa	_____
Profissão	_____
Tem responsabilidades de chefia?	<input type="checkbox"/> Sim. Qual? _____

Conflito Trabalho-Família e *Coping* nas Mulheres

	<input type="checkbox"/> Não
Qual a sua situação na sua profissão?	<input type="checkbox"/> Empresário/Patrão (com empregados ao serviço) <input type="checkbox"/> Trabalhador por conta própria / Isolado / Independente <input type="checkbox"/> Trabalhador em empreendimento familiar <input type="checkbox"/> Trabalhador por conta de outrem / Assalariado <input type="checkbox"/> Outra situação _____
Antiguidade na Função	_____
Tipo de Contrato	<input type="checkbox"/> A termo <input type="checkbox"/> Sem termo
Horas de Trabalho	<input type="checkbox"/> Part-Time. Se indicou esta opção, diga o número de horas de trabalho: _____ <input type="checkbox"/> Full-Time

Obrigada pela sua colaboração!

Anexo C – Descrição das Características Sociodemográficas das Participantes

Entrevistadas	Idade	Número de Filhos	Com quem Vive	Habilitações Acadêmicas	Antiguidade de Trabalho	Setor da Empresa	Dimensão da Empresa	Antiguidade na Empresa (anos)	Profissão	Responsabilidades de Chefia	Situação na Profissão	Antiguidade na Função (anos)	Tipo de Contrato	Horas de Trabalho
E1	46	2	Com o companheiro (a)/Cônjuge e com os filhos	Licenciatura	25	Saúde	Grande	25	Enfermeira	Sim	Trabalhador por conta de outrem / Assalariado	13	A termo	Full-time
E2	49	2	Com o companheiro (a)/Cônjuge e com os filhos	Mestrado	22	Educação	Pequena	2	Professora	Não	Trabalhador por conta de outrem / Assalariado	2	Sem termo	Full-time
E3	42	2	Com o companheiro (a)/Cônjuge e com os filhos	Licenciatura	22	Administração Pública	Grande	18	Técnica Superior	Não	Trabalhador por conta de outrem / Assalariado	18	Sem termo	Full-time
E4	44	2	Com os filhos	Pós-Graduação	20	Hotelaria	Média	10	Chefe de Vendas	Não	Trabalhador por conta de outrem / Assalariado	13	Sem termo	Full-time
E5	39	2	Com o companheiro (a)/Cônjuge e com os filhos	Licenciatura	16	Hotelaria	Média	15	Coordenadora de Eventos	Não	Trabalhador por conta de outrem / Assalariado	9	Sem termo	Full-time
E6	39	2	Com o companheiro (a)/Cônjuge e com os filhos	Licenciatura	20	Educação/ Dança	Pequena	12	Diretora / Professora	Sim	Empresário / Patrão (com empregados ao serviço)	12	Sem termo	Full-time
E7	49	3	Com o companheiro (a)/Cônjuge e com os filhos	Licenciatura	27	Saúde	Grande	27	Enfermeira	Não	Trabalhador por conta de outrem / Assalariado	27	Sem termo	Full-time
E8	47	3	Com o companheiro (a)/Cônjuge e com os filhos	Licenciatura	24	Serviços Ação Social	Média	24	Técnica Superior	Sim	Trabalhador por conta de outrem / Assalariado	14	Sem termo	Full-time

Conflito Trabalho-Família e *Coping* nas Mulheres

Anexo C (Continuação)

Entre- vistas	Idade	Número de Filhos	Com quem Vive	Habilitações Acadêmicas	Antigui- dade de Trabalho	Sector da Empresa	Dimensão da Empresa	Antigui- dade na Empresa (anos)	Profissão	Responsa- bilidades de Chefia	Situação na Profissão	Antigui- dade na Função (anos)	Tipo de Contrato	Horas de Trabalho
E9	44	2	Com o companheiro (a)/Cônjuge e com os filhos	Licenciatura	22	Serviços Ação Social	Média	5	Técnica Superior	Não	Trabalhador por conta de outrem / Assalariado	5	Sem termo	Full-time
E10	36	2	Com o companheiro (a)/Cônjuge e com os filhos	Mestrado	14	Serviços / Recursos Humanos	Grande	1.6	Gestora de Qualidade	Sim	Trabalhador por conta de outrem / Assalariado	1.6	Sem termo	Full-time
E11	45	2	Com o companheiro (a)/Cônjuge e com os filhos	Pós-Graduação	18	Sistemas de Informação	Pequena	14	Auditora de Qualidade	Não	Trabalhador por conta de outrem / Assalariado	12	A termo	Full-time
E12	40	3	Com o companheiro (a)/Cônjuge e com os filhos	Mestrado	16	Saúde	Grande	16	Enfermeira Especialista	Não	Trabalhador por conta de outrem / Assalariado	16	Sem termo	Full-time
E13	42	2	Com os pais e filhos	Licenciatura	20	Turismo	Grande	15	Escriturária	Não	Trabalhador por conta de outrem / Assalariado	3.6	Sem termo	Full-time
E14	38	2	Com o companheiro (a)/Cônjuge e com os filhos	Licenciatura	14	Instituto Científico	Grande	2.6	Assistente de Direção	Não	Outra Situação: Bolsista	2.6	Não aplicável	Full-time
E15	36	2	Com o companheiro (a)/Cônjuge e com os filhos	Mestrado	13	Social	Média	9	Psicóloga	Não	Trabalhador por conta de outrem / Assalariado	9	Sem termo	Full-time
E16	43	2	Com o companheiro (a)/Cônjuge e com os filhos	Doutoramento	19	Investigação	Média	Não aplicável	Investigadora	Sim	Outra Situação: Bolsista	19	Não aplicável	Full-time
E17	40	2	Com o companheiro (a)/Cônjuge e com os filhos	Licenciatura	20	Educação	Média	18	Coordenadora de Gabinete	Sim	Trabalhador por conta de outrem / Assalariado	4	Sem termo	Full-time

Conflito Trabalho-Família e *Coping* nas Mulheres

Anexo C (Continuação)

Entrevistadas	Idade	Número de Filhos	Com quem Vive	Habilitações Acadêmicas	Antiguidade de Trabalho	Setor da Empresa	Dimensão da Empresa	Antiguidade na Empresa (anos)	Profissão	Responsabilidades de Chefia	Situação na Profissão	Antiguidade na Função (anos)	Tipo de Contrato	Horas de Trabalho
E18	42	2	Com o companheiro (a)/Cônjuge e com os filhos	Licenciatura	18	Serviços Ação Social	Grande	15	Técnica Superior	Não	Trabalhador por conta de outrem / Assalariado	15	Sem termo	Full-time
E19	45	2	Com o companheiro (a)/Cônjuge e com os filhos	Pós-Graduação	26	Serviços Ação Social	Média	19	Funcionária Pública	Não	Trabalhador por conta de outrem / Assalariado	19	Sem termo	Full-time
E20	40	2	Com os filhos	Mestrado	16	Consultoria de Engenharia	Grande	16	Engenheira Civil-Hidráulica	Sim	Trabalhador por conta de outrem / Assalariado	5	Sem termo	Full-time
E21	39	2	Com o companheiro (a)/Cônjuge e com os filhos	Pós-Graduação	16	Hotelaria	Grande	8	Global Director of Sales	Sim	Trabalhador por conta de outrem / Assalariado	8	Sem termo	Full-time
E22	40	3	Com o companheiro (a)/Cônjuge e com os filhos	Licenciatura	24	Contabilidade e Consultoria	Microempresa	1	Responsável pelo Departamento de RH	Não	Trabalhador por conta de outrem / Assalariado	1	A termo	Part-time
E23	42	3	Com o companheiro (a)/Cônjuge e com os filhos	Licenciatura	17	Turismo	Grande	17	Chefe de Equipa – Cluster Assistant Director of Sales & Marketing	Sim	Trabalhador por conta de outrem / Assalariado	3	Sem termo	Full-time
E24	43	4	Com o companheiro (a)/Cônjuge e com os filhos	Licenciatura	20	Turismo	Grande	18	Gestora Hoteleira	Não	Trabalhador por conta de outrem / Assalariado	1	Sem termo	Part-time
E25	36	5	Com o companheiro (a)/Cônjuge e com os filhos	Licenciatura	13	Saúde	Grande	4.5	Farmacêutica	Não	Trabalhador por conta de outrem / Assalariado	4.5	Sem termo	Full-time
E26	35	3	Com o companheiro (a)/Cônjuge e com os filhos	Licenciatura	12	Seguros	Grande	3.6	Business Intelligence Analyst	Não	Trabalhador por conta de outrem / Assalariado	3.6	Sem termo	Full-time

Anexo D – Sistema de Categorias

Anexo D1 – Sistema de Categorias, Subcategorias e Subcategorias de Nível Inferior das Estratégias de *Coping* Mencionadas pelas Participantes

Estratégias de <i>Self-Coping</i>	
Redefinição de papéis e expectativas	
1.	Organização pessoal <i>“Eu acho que teve a ver com a minha organização pessoal” (E15)</i>
2.	Hierarquização da importância atribuída às situações <i>“como eu tenho os dois pequenitos tenho jornada contínua, ou seja, eu tenho um horário de entrada do qual a mim tanto me faz entrar às 08h00 ou às 09h00, mas eu chego às 16h00 da tarde e saio, isso aí é assim só se vier uma catástrofe, porque tenho que ir buscar os pequenitos. Pronto, ou seja, lá está tenho aquelas prioridades, a minha prioridade é os meus filhos. Ponto.” (E6)</i>
3.	Mudança ao longo do tempo <i>“Isso agora é uma situação que não vou deixar acontecer, mas lá está agora também uma pessoa já consegue ler as coisas de outra maneira, não é, passados estes anos e quando se tem filhos etc. e portanto é um tipo de interferência que eu dificilmente deixarei que aconteça com as minhas filhas.” (E14)</i>
4.	Gestão das expectativas <i>“Pronto e faço aqui um trabalho de (...) gestão das expectativas das várias áreas da minha vida. Não é só das minhas expectativas mas dos outros no sentido de pronto temos que aceitar, não vou estar aqui a pensar que vou hoje poder estar até às 19h no trabalho a adiantar trabalho e que depois se chegar às 20h30 a casa as coisas vão correr bem, não vão” (E8)</i>
5.	Aceitação da ausência de controlo <i>“Portanto nessa altura foi um ajuste complicado até eu perceber que pronto agora a minha vida é assim, não controlo o tempo da maneira que eu achava que devia controlar por isso tenho que me ajustar temos que nos ajustar e por isso agora lido muito melhor com essa situação, também já passaram alguns anos, mas no início este ajuste a passar de uma vida em que eu controlava tudo para já não é bem assim foi difícil.” (E10)</i>
Redefinição de papéis e expectativas: Reenquadramento positivo	
<i>“O segundo filho foi mais complicado, porque estava grávida de cinco meses quando não me renovaram o contrato e foi um golpe duro, nunca pensei que isso me fosse acontecer e traumatizou-me bastante porque obviamente grávida de cinco meses com uma barriga gigante, ninguém me ia dar trabalho, mas encarei pronto...fui otimista visto de outra perspectiva pude curtir mais a minha gravidez e estar mais com a minha filha mais velha, continuei a trabalhar, porque não queria parar de trabalhar, portanto continuei a fazer projetos, a ajudar em projetos, fiz um bocadinho mais voluntariado e continuei ativamente à procura de trabalho” (E10)</i>	

<p>Gestão emocional</p> <p><i>“Pronto e faço aqui um trabalho de gestão emocional também e gestão das expectativas das várias áreas da minha vida.” (E8)</i></p>
<p>Criação de recursos energéticos e de emoções positivas</p> <p>1. Através da música</p> <p><i>“E a música, a música ajuda-me imenso, eu trabalho sempre a ouvir música. A música para mim é uma grande terapia e como eu tenho a possibilidade de pôr, nem sempre ponho, mas ponho os fones assim aqueles mais discretos, vou pondo vou tirando, mas vou ouvindo música durante o dia e isso ajuda-me.” (E20)</i></p> <p>2. Através do desporto</p> <p><i>“Tento sempre fazer um bocadinho de desporto, não tanto como gostaria, mas o desporto ajuda-me. Claro que às vezes vou meia hora nadar a semana inteira, mas como eu ando de bicicleta de casa para o trabalho e do trabalho para casa e às vezes à hora do almoço vou buscar os meus filhos para lhes dar o almoço, ando de bicicleta por aí e parecendo que não isso ajuda, ajuda-me mentalmente, e a minha natação de vez em quando durante a semana, nem que seja uma vez, e o surf ajuda-me.” (E20)</i></p>
<p>Recurso à espiritualidade de forma a gerir as emoções negativas</p> <p><i>“Sou católica rezo muito, rezo muito, peço a Deus que me ajude a dar forças, porque vou conseguir, vou conseguir. Um dos momentos que me traz muita paz apesar de tudo, é ter tempo ainda e conseguir ir à igreja, portanto quando não estou a trabalhar ao domingo, ter aquele tempo, aquela hora em que vou à igreja para mim é como se renovasse e que fosse buscar forças para continuar, para continuar, para mais uma semana de trabalho que se avizinha” (E7)</i></p>
<p>Gestão do tempo</p> <p><i>“depois aprendi, acho eu, que foi um trabalho que eu fui fazendo de aprendizagem de gestão do meu tempo no local de trabalho, gestão do meu tempo na...aquilo que eu posso dedicar a cada atividade do dia e aceitar isto, não é, não estar sempre à espera” (E8)</i></p>
<p>Supressão do tempo individual</p> <p><i>“Se eu não posso ter mais horas para trabalhar então eu aceito e faço isto, agora não tenho tempo ou raramente tenho tempo para ir ao café, eu raramente tenho tempo para fazer uma refeição durante uma hora; trago almoço quase todos os dias, como a maior parte das vezes no gabinete, tento conciliar destas formas” (E8)</i></p>
<p>Estratégias de <i>Coping</i> Usadas em Contexto de Trabalho</p>
<p>Redefinição de papéis e expectativas</p> <p>1. Hierarquização da importância atribuída às situações</p> <p><i>“Também já aconteceu, (...) em momentos que é preciso ficar mais tempo. Agora esta gestão tem que ser feita no momento, ou seja, ponderar “O que é que é mais importante? O que é que não é mais importante?”” (E26)</i></p> <p>2. Relativizar</p> <p><i>“O mundo não acaba amanhã e que ninguém morre se eu por acaso falhar uma resposta. É verdade, porque a sensação quando uma pessoa sai e deixou alguma</i></p>

<p><i>coisa por fazer era sempre “que horror, isto de certeza que vai ter consequências e ainda vou ser chamada à atenção” por isso é que pá não, não vai acontecer nada, não foi por ter falhado uma vez que o mundo caiu, pronto, não...” (E21)</i></p>
<p>Integração da família no trabalho</p>
<p>1. Enriquecimento trabalho-família</p> <p><i>“que este trazer a família também para o trabalho faz de nós também melhor pessoas, não sou aquela que estou ali só e depois vou-me embora e isto depois também ajuda quando é necessário em alguma coisa em casa, não é, com a família também existe esta reciprocidade também do conhecer, do saber, do...e portanto a família no trabalho é eu acho que é fundamental levarmos a família para o trabalho, porque somos uma pessoa só, não podemos deixar a família em casa quando vamos trabalhar” (E26)</i></p>
<p>2. Envolvimento da família no trabalho</p> <p><i>“Portanto, eu acho que, de certa forma, até é bom envolver-mos a família com o nosso trabalho, às vezes isso é mais difícil em determinadas profissões, não é como é obvio, mas no meu caso até é fácil, portanto envolver as minhas filhas no meu trabalho, envolver o meu marido, não é, isso faz com que seja...com que sejamos mais felizes sem dúvida nenhuma, pronto.” (E6)</i></p>
<p>Segmentação</p> <p><i>“eu fecho a porta do escritório e o escritório fica lá” (E13)</i></p>
<p>Recurso ao apoio dos colegas e chefias</p> <p><i>“É assim, o saber que se houver um aperto daqueles que nós podemos denominar como gigantesco, saber que tenho colegas que se for preciso, tal como eu faço que entramos para ajudar na reta final se se vir que não se tá a conseguir. Portanto e essa segurança, de certa forma dá alguma tranquilidade.” (E20)</i></p>
<p>1. Boa relação de equipa</p> <p><i>“eu trabalho com muitas pessoas já há 16 anos, por isso eu conheço muito bem os colegas, apesar de uma grande rotatividade no serviço, nós temos alguns colegas que nós chamamos é a mobília da casa quase, que nós temos uma mão cheia de colegas que de facto mantemos lá e nós temos uma boa relação de equipa e isso é um fator que é muito importante para conseguir ultrapassar estas situações” (E12)</i></p>
<p>Compensação no trabalho em momentos festivos</p> <p><i>“é assim já que eu tenho que cá estar, não é, com esta equipa e com estas pessoas então tentamos minorar aqui um bocadinho este sentimento, não é, de não poder estar, não é, de ausência, transferindo um bocadinho aquilo que a gente faria em casa, não é, transferindo um bocadinho esse espírito para o nosso local de trabalho. E é isso que nós fazemos muitas vezes.” (E12)</i></p>
<p>Recurso ao apoio dos colegas e chefias</p>

<p>1. Suporte funcional</p> <p><i>“porque a maioria dos meus colegas, com quem eu trabalho, se eu lhes disser “olhem eu hoje tenho mesmo de sair às 16h30 porque tenho que ir buscar os meus filhos”, eles conseguem perceber isso e dizem “ok, então amanhã nós tratamos do assunto x, y, z”” (E8)</i></p>
<p>2. Compreensão por parte das chefia para satisfazer necessidade de articulação trabalho-família</p> <p><i>“se eu disser ao meu superior hierárquico “olhe eu hoje tenho de entrar às 10h00 e sair às 16h00 porque é me de todo impossível porque tenho que ir pôr um não sei onde e tenho que ir buscar ou outro a qualquer outro sítio” “tudo bem não tem problema”” (E8)</i></p>
<p>3. Ajustamento do trabalho por parte da chefia para satisfazer necessidades de articulação trabalho-família</p> <p><i>“eles também percebem que há a família e são flexíveis, ou seja, numa situação em que eu tive de ir aos Açores e eu disse “olhe eu quero ir no domingo que é para não...para depois estar de volta o mais cedo possível” e eles “muito bem, vamos fazer apenas um dia” houve aqui uma intenção de “vamos reajustar então, vamos fazer isto de uma forma mais célere para que fique o mínimo de tempo possível nos Açores” (E11)</i></p>
<p>Integração</p>
<p>1. Super mulher no trabalho e super mulher na família</p> <p><i>“A pessoa é que, sendo como eu, uma pessoa responsável e querer dar resposta a tudo tinha que estar lá não é, tinha que...eu dividi-me em mil para...muitas vezes até saía a reuniões, buscar os miúdos à escola, punha-os em casa e voltava para o trabalho.” (E24)</i></p>
<p>a) Super mulher no trabalho e super mulher na família: trabalhar em casa depois dos filhos estarem a dormir</p> <p><i>“Ou seja, eu tento que não interfira, que o trabalho não interfira no meu tempo livre com os filhos, então prefiro trabalhar quando eles estão a dormir, pronto fazer ali um...para quando eles acordam aí tenho o computador fechado e é muito raro eu trabalhar, raríssimo, trabalhar quando eles estão acordados, porque quero estar 100%, dar-lhes 100% de atenção sempre.” (E20)</i></p>
<p>Segmentação</p>
<p>1. Focalização na tarefa</p> <p><i>“quando estou no trabalho estou no trabalho, estou muito focada, não me perco com redes sociais ou...e sei que outros colegas perdem-se, não perco ir ao café e perder lá não sei quantas horas, portanto sou muito focada naquilo que tenho de fazer e também porque tenho este, por trás toda esta vida familiar não é. Se calhar se não tivesse podia-me dar ao luxo de me perder mais noutras coisas que não eram de trabalho e depois compensava mais tarde e assim, mas como sei que não posso compensar mais tarde sou muito focada no trabalho.” (E25)</i></p>

<p>a) Eficiência no trabalho</p> <p><i>“(...) ter filhos foi uma grande escolha, foi um propósito maior e portanto para mim era importante poder trabalhar da forma mais eficaz possível e conseguir valer e fazer o melhor trabalho possível no contexto do emprego e a mesma coisa a nível da família.” (E19)</i></p>
<p>Aumento do planeamento</p> <p><i>“Portanto tem a ver muito com a preparação. Se a preparação for feita, depois sai tudo muito fácil e corre tudo bem”(E16)</i></p>
<p>1. Conciliação das responsabilidades familiares com o horário de trabalho</p> <p><i>“e eu sempre tentei marcar as consultas para altura do dia que menos interferem, ou à hora do almoço ou de manhã cedo ou no final do dia, para não interferir com o trabalho.”(E20)</i></p>
<p>2. Conciliação de horários de trabalho com os dos filhos</p> <p><i>“E é tentar ao máximo trocar o máximo o número de turnos quando eles estão em casa eu estou com eles, ou seja, fazer o máximo número de turnos quando eles estão em horário escolar.”(E12)</i></p>
<p>3. Estabelecimento de prioridades no trabalho</p>
<p>a) Procrastinação no trabalho do que é possível adiar</p> <p><i>“Portanto, procurei ser aqui mais seletiva aquilo que realmente pode adiar em termos de registos ou em termos de contactos, vamos adiar; o que não pode adiar ainda continua a ser no próprio dia, pronto.”(E7)</i></p>
<p>4. Planeamento das viagens de trabalho para não sobreponem a acontecimentos</p> <p><i>“O facto de passar...estar a viajar em aniversários da família, ou seja, para a frente tentar evitar que essas situações aconteçam, eu acho que é mais uma questão de planeamento, tentar que o planeamento seja feito de forma diferente para evitar situações de constrangimento, digamos assim, ou situações mais frustrantes.”(E23)</i></p>
<p>5. Reorganização do trabalho</p> <p><i>“o facto de ter filhos me obrigou aqui a repensar um bocado nas formas de trabalhar e como é que podia organizar-me da melhor forma para deixar tudo feito durante o horário de trabalho, que efetivamente tenho conseguido fazer. Eu acho que passou aqui mais por uma reflexão e, aqui também se calhar falando um bocadinho mais especificamente, nós fazemos atendimentos tanto aqui na sede como em mais cinco freguesias e uma das questões que às vezes nos ocupa mais tempo tem a ver com o registo dos atendimentos, das visitas domiciliárias e com as diligências que temos com as famílias e acabei por, uma coisa que não fazia inicialmente mas que agora comecei a fazer, é levar sempre o portátil e portanto à medida que vou fazendo os atendimentos fora vou registando se alguém falta, vou aproveitando esse tempo para registar e parecendo que não acaba por ajudar a não deixar acumular muito trabalho.”(E15)</i></p>
<p>Usufruir da flexibilidade de horário</p>

“se me permitem que eu saia, eu trabalhava em Jornada Contínua das 10h às 16h, portanto eu pensava assim: se me estão a dar esta oportunidade de eu estar a acompanhar os meus filhos (...)”(E8)

Estabelecimento de limites à disponibilidade

“É assim, eu acho que com o aprender, com o passar dos tempos, se há coisas que eu tenho aprendido é o começar a dizer não, não é, porque o reunir às 16h30 significa não é que já só vou sair lá para as 19h00/20h00 pronto. E por muito que tem custado, tenho conseguido dizer mais vezes não, não é, e dizer que tenho que sair porque tenho que ir buscar os meus filhos e acho que isso tem sido um passo importante na minha vida, por muito que muita gente não goste, mas acho que é o mais importante neste momento.”(E17)

Coping preventivo: Recusa de trabalhos que exigem maior disponibilidade

“Eu recentemente recebi uma oportunidade de emprego numa posição fabulosa e que eu pragmaticamente e apesar de me dizerem que a empresa valorizava todo lado familiar e etc., lamento imenso não é o timing, por uma questão de brio profissional, eu sei que a dedicação que vou colocar ou para conseguir dar resposta aquilo que vocês exigem de mim vai implicar eu sacrificar o outro lado que eu não estou disposta a fazê-lo.”(E21)

Foco no problema

1. Mudança de emprego

“Como é que lidei? Não havia grande coisa que eu pudesse fazer, a não ser sair que foi o que aconteceu quando recebi esta proposta de vir trabalhar aqui para o centro.”(E15)

2. Mudança de funções

“A troca de funções foi exatamente porque era demasiado aquilo que eu fazia e portanto quis reorganizar, equilibrar um pouco mais a minha vida pessoal com o trabalho” (E24)

Estratégias de Coping Usadas em Contexto da Família

Redefinição de papéis e expectativas

1. Hierarquização

“Ainda hoje de manhã, tenho um exemplo para te dar, o Bruno disse “olha tenho um processo em tribunal em Angra do Heroísmo e acho que é para o mês que vem. E, portanto, achas que podemos ir todos juntos?” e eu disse “não, porque eu tenho espetáculos todos os fins de semana” (risos). Portanto, isto é um exemplo, mas sei lá...noutras coisas mais importantes e que não é uma viagem ou um fim de semana em família, outras coisas mais importantes pesa sempre, porque eu primeiro penso no trabalho e em como o posso gerir, não é, e depois...o trabalho acaba sempre por vir um bocadinho em primeiro.”(E6)

<p>2. Relativizar</p> <p><i>“Não vale apenas stressar, o que tem que acontecer, se temos de ficar em casa com as crianças porque eles estão doentes ficamos em casa porque as crianças... não podemos estar a pensar no trabalho porque há de haver de certeza alguém que da melhor forma agilizará as coisas. Claro que nós não ficamos em casa ou não temos qualquer situação com a família porque queremos, é porque aconteceu, não é nada de propósito”</i>(E13)</p>
<p>Recurso a apoio do parceiro</p> <p><i>“as pessoas do meu ambiente familiar é muito compreensivo nisto ou nessas alturas foi muito aberto, portanto, compreendeu perfeitamente que era uma necessidade e, portanto, também me facilitou bastante por aí.”</i>(E14)</p>
<p>Supressão das emoções negativas trazidas do trabalho</p> <p><i>“Logo eu chego a casa, esteja estoirada, que não esteja, mal disposta, não esteja, tenho de conseguir por isso para trás das costas e brincar com eles e tratar deles e cuidar deles como se eles não sentissem porque, e isso é uma coisa inevitável (...) eles refletem o nosso estado de espírito.”</i>(E21)</p>
<p>Recurso a apoio do parceiro: Suporte Funcional</p> <p><i>“acho que eu no fundo por muito que dê de mim, acabo por ter sorte com a pessoa que partilho o meu dia-a-dia, não é, porque é importante porque consigo conciliar e ele também tem um trabalho que é mais fácil em termos de horários, não é, e se calhar daí”</i>(E17)</p>
<p>1. Negociação do suporte familiar em função das necessidades</p> <p><i>“Claro que não giro a minha vida familiar sozinha, somos dois e, portanto, mesmo sendo a primeira coisa é a primeira coisa para mim e é a primeira coisa para ele. E assim se vai gerindo a coisa, ou seja, numas alturas sou eu que me dedico mais, noutras alturas é ele que se dedica mais. Pronto, sempre neste diálogo, neste respeito também pelo trabalho do outro também”</i>(E26)</p>
<p>2. Disponibilidade do parceiro para cuidar dos filhos</p> <p><i>“se eu tinha que ficar a fazer horas, tinha que ficar fins de semana, ele fazia programas com, nessa altura ainda só tinha um filho, mas fazia programas com ele, não estando eu, não é, para que ele também não sentisse que essa situação interferisse na nossa rotina, apesar de pronto interferir de alguma maneira, mas tentávamos fazer de modo a que... ele não deixava de sair de casa com o pai porque a mãe tinha que trabalhar, não deixava de fazer coisas que ele gostava, não ia era a mãe.”</i>(E9)</p>
<p>3. Disponibilidade do parceiro em levar e buscar os filhos à escola</p> <p><i>“Mas por norma nós temos coisas muito repartidas, não é, porque ele vai levá-los à escola e buscá-los portanto acaba por ter ali um bocadinho o meu alívio não é de saber que posso jogar com aquele bocadinho do horário, não é, de não ter aquela rigidez de ter que entrar àquela hora e sair àquela hora, pronto.”</i>(E17)</p>

Recurso a ajuda externa ao núcleo familiar

“ter que me recorrer, por exemplo, ao auxílio de familiares, não é, da minha mãe, por exemplo, semanalmente...diariamente, porque não tenho os horários habituais e muitas vezes nem sequer os horários que estou a pensar, que são os horários para o dia, não são esses horários são outros, e portanto está sempre a interferir, o trabalho está sempre a interferir diariamente na minha vida familiar”(E6)

Usufruto de práticas de assistência à família

“Mesmo a nível das férias, os miúdos têm sempre férias enormes, não é, que e não é conciliável com o trabalho que nós temos. E isso é uma grande interferência que ainda não falei e agora lembrei-me desta questão que realmente eles têm o mês de julho férias, o mês de agosto de férias, metade de setembro de férias, duas semanas na páscoa, duas semanas no natal, quer dizer ninguém tem tanto tempo de férias e isso é uma grande interferência na nossa vida familiar porque muitas vezes temos de arranjar forma de eles ficarem com algumas pessoas e eu própria também já tirei licença sem vencimento para poder ficar com eles nestas alturas, porque no meu caso compensava”(E25)

Compensação na família em momentos especiais não rotineiros

“quando tinha mesmo que ficar noites e fins de semana a trabalhar, não é, e tentei compensar, normalmente tentamos compensar, com outros momentos, não é, para estar com os filhos e para estar com a família quando estava mais liberta.”(E9)

Segmentação

1. Focalização da atenção a 100% nos filhos quando está com eles

“para quando eles acordam aí tenho o computador fechado e é muito raro eu trabalhar, raríssimo (...) porque quero estar 100%, dar-lhes 100% de atenção sempre”(E20)

2. Segmentação nas férias e fim de semana: Estabelecimento de barreiras à comunicação

“Eu comecei a fazer uma coisa muito boa que é, a partir de dada altura eu ia de férias para sítios onde não havia rede. Estou a falar a sério. E pronto acabou-se os meus problemas, porque para mim o pior, e isso acontece, é a pessoa tem 22 dias de férias e nesses 22 dias a pessoa não está de férias, está a trabalhar. E isso não, isso aí é das poucas coisas que desde sempre, mas desde sempre...epá calma se arder um hotel ou obviamente se eu tiver que dar cara obviamente venho logo, mas se caso contrário não, porque esses dias são os únicos que de facto eu não tenho que me dedicar à organização e tenho que me dedicar a mim e eu respeito-o muito.”(E21)

Anexo D2 – Sistema de Categorias, Subcategorias e Subcategorias de Nível Inferior das Sugestões dadas à Organização e Pessoa Mais Nova Sobre Articulação Trabalho-Família

Sugestões para a organização
<p>Avaliação por resultados alcançados</p> <p><i>“o estar cá não pode ser valorizado em relação à pessoa, a pessoa que tem disponibilidade para estar cá muitas horas não pode ser valorizada em relação aquela que não tem disponibilidade. Tem que se ir ver pelos objetivos, pela concretização do seu trabalho, por aquilo que faz e por aquilo que dão à casa” (E8)</i></p>
<p>Normas, Valores e Cultura</p> <p>1. Cargos de chefia ocupados por mulheres</p> <p><i>“eu acho que se os serviços fossem geridos por mulheres, a maioria dos serviços fossem geridos por mais mulheres, postos de gestão, que era muito mais fácil, muito mais fácil não, as mulheres têm outra perspetiva da gestão e da família e da família e do trabalho e do trabalho e pronto quem tem filhos, não é, quem não tem, tem outra perspetiva.” (E8)</i></p>
<p>2. Suporte organizacional</p> <p><i>“acho que têm de dar de facto mais atenção, ou seja, não considerar só a pessoa enquanto colaboradora da instituição, e preocupar-se só com a pessoa enquanto colaboradora da instituição, mas preocupar-se com ela também fora. Ou seja, eu acho que é realmente preciso que as instituições tenham presente que as pessoas têm que ter vida, têm que ter relações, têm que ter tempo para desfrutar, para pensar, para pensar noutras coisas, para não pensar em trabalho e eu acho que é muito benéfico para a própria instituição.” (E14)</i></p>
<p>a) Suporte das chefias à conciliação trabalho-família</p> <p><i>“fazer aqui uma maior abertura para introduzir aspetos de conciliação entre a família e o trabalho.” (E9)</i></p>
<p>3. Maior comunicação</p> <p>a) Conhecer as condições de trabalho dos colaboradores</p> <p><i>“E é isto, esta cultura, é preciso ir ao terreno muitas vezes para conseguirmos estar um bocadinho do lado do outro, do profissional, não é, porque às vezes são coisas até muito exequíveis, são exequíveis não são transcendentas” (E7)</i></p>
<p>b) Conhecer os colaboradores: ser capaz de diagnosticar as mudanças na sua motivação</p> <p><i>“infelizmente bons departamentos de RH também poderiam fazê-lo, mas não há, pelo menos na hotelaria não há, existem departamentos de processamentos de salários que é uma coisa totalmente diferente, ok? Porque havendo um bom departamento de RH para além da chefia, porque a chefia obviamente não pode estar totalmente atenta (...). A área de RH deve fazer o acompanhamento dos colaboradores e deve conseguir inclusive auxiliar a própria chefia a dizer “epá atenção, este colaborador está desmotivado, ou não está” etc., para dar alguns sinais” (E21)</i></p>
<p>c) Conhecimento dos direitos dos trabalhadores e respeito destes</p>

<p><i>“maior transparência em tudo. Por exemplo, por parte dos recursos humanos nem sempre senti que nos davam a informação toda a nível daquilo que a lei permite, daquilo que a lei não permite, muitas vezes a lei vai mudando e às vezes as organizações também não estão completamente cientes dos direitos que temos e dos deveres que se tem, não é, às vezes estamos mais cientes dos deveres do que os direitos que se tem e às vezes se nós soubéssemos mais os direitos que temos se calhar mais facilmente tomaríamos opções pela família que nem sempre tomamos porque não sabemos que temos esses direitos, não é, e se os direitos existem é porque os podemos exercer.” (E25)</i></p>
<p>d) Auscultar ativamente as pessoas, ouvir o que têm para dizer e valorizar as suas opiniões</p> <p><i>“Façam mais perguntas, acho que devem, auscultem mais as pessoas que estão dentro da vossa organização, estudem-nas e façam-lhes perguntas, porque os recursos humanos são o maior ativo que uma organização tem, na minha opinião, e como tal comuniquem, comuniquem muito, não é...portanto mostrem cuidado, mostrem interesse e apreciem o sentido crítico das pessoas, valorizem as pessoas independentemente da função que exercem, valorizem as opiniões das pessoas independentemente da posição que elas ocupem na organização.” (E19)</i></p>
<p>4. Consideração da multidimensionalidade do trabalhador: Respeito pelas fronteiras do trabalho com outras dimensões</p> <p><i>“Acho que cada vez mais importa o perceber o quão importante é respeitar o espaço familiar e o espaço individual.” (E15)</i></p>
<p>Práticas e políticas organizacionais amigas da família</p>
<p>1. Práticas de integração da família</p> <p><i>“Se calhar eu diria tentar efetuar mais coisas em que o trabalhador possa incluir a família, alguns encontros anuais” (E24)</i></p>
<p>2. Gestão de horário diferenciada às necessidades da pessoa</p> <p><i>“Eu acho que as entidades patronais deviam olhar mais para a nossa situação, e era aquilo que eu estava a dizer anteriormente, para a chefe eu posso ter sete filhos é igual como uma colega que não tem nenhum, mas eu tenho reuniões da escola, eu tenho, não é, eu tenho compromissos escolares deles que eu não posso faltar e é extremamente difícil encaixar consultas dos miúdos, reuniões escolares, etc., etc., com a minha vida diária profissional. E isto é um grande desafio. E as entidades patronais deviam, pronto, (...) deviam ter horários, não é, para família com filhos e, não é, horários compatíveis com a nossa...” (E12)</i></p>
<p>3. Flexibilidade de horário</p> <p><i>“se uma organização der esta possibilidade de as pessoas cumprirem, mas conseguirem dentro daquilo que é a sua vida, gerir a vida pessoal-profissional dentro daquilo que é a razoável, isto facilita muito a vida e facilita a motivação, o empenho, o desenvolvimento do trabalho no dia-a-dia. Se a pessoa tiver em constante stresse porque tem que olhar para o relógio, porque tem que ir a correr, porque tem de um cumprir um horário de A a Z, é muito mais difícil, sim, sem dúvida. Por isso se as organizações facilitarem é melhor para toda a gente” (E10)</i></p>

<p>4. Teletrabalho <i>“é muito importante as empresas se irem adaptando a estas questões seja a nível da possibilidade de trabalhar em casa” (E15)</i></p>
<p>5. Infantários no local de trabalho <i>“Eu acho que há um exemplo de uma empresa fabulosa que eu acho que isso é uma mais-valia brutal e acho que se as empresas pudessem fazer isso, (...) que tem uma creche dentro do edifício da empresa, (...). E isso epá, isso é uma mais-valia para qualquer pai ou mãe, é uma mais-valia. Se queremos valorizar as pessoas terem também o seu lado pessoal e tudo, epá as empresas que proporcionam condições dos filhos ficarem ou junto ou dentro do local de trabalho é uma mais-valia a vários campos. Uma questão de financeiro, porque hoje em dia é muito difícil arranjar escolas (...) porque por exemplo o centro de Lisboa é incomportável para a maior parte dos orçamentos (...) tinha a nítida noção que a pessoa, um, viria mais contente para o trabalho porque viria com o seu filho, ok? Provavelmente à hora do almoço teria tempo para ir vê-lo, que é uma mais-valia, e terceiro ponto pode estar a trabalhar efetivamente até às 18h00 sem estar stressada a pensar se chega a horas ao colégio antes do colégio fechar, porque vai sair daqui com o seu filho” (E21)</i></p>
<p>Sugestões para Pessoa Mais Nova</p>
<p>A nível profissional</p>
<p>1. Dedicção à carreira antes de constituir família <i>“é assim tudo o que tenham de investir na sua carreira, na sua profissão de facto que o façam ates de ter filhos, pronto. De facto hoje em dia as pessoas cada vez mais estão a fazer isso, cada vez são...portanto casam mais tarde ou têm ligações mais tarde ou...mas de facto eu acho que faz sentido, faz sentido. Portanto primeiro a profissão, a profissão, se querem investir mesmo naquela profissão, estudar, portanto, se calhar antes de serem mães, porque vão conseguir estar em pleno naquilo que estão a fazer, não é. E depois vão conseguir estar mais em pleno, não é, e com tempo livre no fundo, focalizadas de facto no papel de mães, no papel de mães.” (E7)</i></p>
<p>2. Estabelecimento de limites <i>“Olhe eu diria que é muito importante saber dizer não, porque o saber dizer não, não é, é meio caminho andado que nós temos na nossa entidade patronal” (E17)</i></p>
<p>3. Comunicar às chefias as necessidades trabalho-família <i>“Acho que tem que haver, uma vez mais, tem que haver um equilíbrio, ou seja, tem que haver um misto de compreensão de ambas as partes, mas também temos que ser nós a comunicarmos isto. Se eventualmente nós vemos que a empresa de alguma forma em algum momento não está a cumprir com o que deveria acho que nós podemos falar, acho que se calhar a empresa não está a par ou por algum motivo não se conseguiu envolver ou o nosso chefe direto acabou por não ter essa oportunidade de falar connosco etc., portanto eu acho que comunicação é um ponto extremamente importante. Comunicar, falar, expor. Acho que tudo isso acaba por fazer parte e ajudar neste tal equilíbrio que é importante em termos de relação profissional com pessoal.” (E23)</i></p>

4. Realização de projetos profissionais <i>“Não deixar de fazer e não deixar de embarcar nos projetos profissionais com medo que interfira, mas tentar aqui um equilíbrio saudável” (E9)</i>
5. Trabalho em equipa <i>“E acima de tudo agir sempre de uma forma respeitarmos os próximos, ajudarmos uns aos outros e ter...e pensar sempre que sozinhos nunca vamos a lado nenhum e portanto para se ter um, para se conseguir ter um bom futuro tem que se trabalhar em equipa e tem que se umas vezes ajudar outras vezes colaborar outras vezes pedir ajuda. Sozinho ninguém consegue nada.” (E24)</i>
6. Trabalho com significado <i>“acho que é fundamental a nível do trabalho fazermos uma coisa que gostamos” (E15)</i>
7. Gestão do tempo no trabalho <i>“aproveitar mesmo bem o tempo quando se está no trabalho para se fazer as coisas, para garantir que conseguimos fazer naquele espaço de tempo, para depois quando se está na vida pessoal tentar-se estar livre e dedicada ao máximo possível à vida pessoal.” (E10)</i>
8. Trabalhar em empresa <i>family-friendly</i> <i>“Mas para além disso, eu acho que idealmente, eu sei que é difícil hoje em dia, tenho consciência disso, mas idealmente arranjar um espaço que seja flexível, que tenha essa consciência da importância que é gerir o conflito família-trabalho e vice-versa” (E15)</i>
9. Ter horário reduzido <i>“Se tiver oportunidade não trabalhar as 8 horas” (E24)</i>
Envolvimento da família no trabalho <i>“acho que às vezes as pessoas dizem “ok, a família é o mais importante, o trabalho em segundo plano”, só que descuidam tanto a parte do trabalho que acabam por ser um bocadinho infelizes naquilo que fazem, portanto o trabalho deixa de ser um prazer, não é, e até uma forma de estar na vida para passar a ser uma obrigação e, portanto, isso também não é bom. Portanto, eu acho que, de certa forma, até é bom envolver-mos a família com o nosso trabalho, às vezes isso é mais difícil em determinadas profissões, não é, como é obvio”(E6)</i>
Ponderação das consequências das decisões a tomar <i>“pensar o que é que...que benefício é que me traz, o que é que pode aprender com isto, o que é que pode retirar como mais-valia para si e pesar isso. Se vale apenas com essa, com o que pode retirar de lá, se vale apenas arriscar, se vale apenas colocar a família...a interferir com a família”(E14)</i>
Equilíbrio do trabalho e vida pessoal/familiar <i>“E para mim o grande truque é conseguir conciliar as duas coisas, é não descurar um, não é, ou seja, tentar continuar na mesma a investir na nossa carreira, sem abdicar obviamente da nossa vida familiar e é este balanço entre as duas. É assim, eu acho que esse é que é o grande truque, não é, é a gente conseguir um bocadinho das duas”(E12)</i>

<p>1. Reservar tempo para a vida pessoal <i>“E depois que não dessem nunca importância apenas a uma coisa, portanto é necessário haver espaço para a vida pessoal, a dois, é necessário haver espaço para os filhos se houverem, é necessário haver espaço para a vida própria, ou seja, para nós próprios.”(E16)</i></p>
<p>3. Reservar tempo para estar com as pessoas de quem gosta <i>“Bem, é assim, eu diria que o trabalho é importante, muito importante, eu acho que é muito importante para os seres humanos, mas nunca deixe que isso roube lhe muito tempo às pessoas que ela gosta ou que nunca deixe que isso roube tempo à sua vida pessoal.”(E22)</i></p>
<p>4. Ser organizada <i>“e as horas que está a trabalhar ser uma pessoa prática, uma pessoa organizada e fazer mesmo aquilo que se tem de fazer e depois vir embora” (E24)</i></p>
<p>5. Separar a ideia de dar sempre o melhor no trabalho da ideia de estar no trabalho mais horas <i>“acho que o importante para qualquer pessoa que trabalha é que tem que se dar sempre o melhor e devemos dar sempre, fazer o nosso melhor. Muitas vezes o melhor não quer dizer que estejamos lá mais horas ou mais tempo, etc., é realmente a pessoa tentar equilibrar isso”(E24)</i></p>
<p>6. Segmentar; não deixar que um domínio invada o outro <i>“se queres ser feliz no teu trabalho e ser feliz em casa com a tua família, seja ela qual for, faz por distinguir, faz por distinguir os dois mundos. Não deixes que um e outro interfiram porque tu tens dois papéis completamente distintos, um em casa e outro no trabalho, tenta conciliar, tenta conciliar, não quer dizer que não...são dois mundos dentro de ti portanto falas dos dois mundos tanto em casa como no trabalho se calhar falas porque és um ser humano e tens uma experiência humana, mas faz por não, que eles não se misturem porque pode tornar a situação pesada.”(E19)</i></p>
<p>7. A família é o mais importante <i>“Eu acho que o trabalho deve vir sempre em segundo plano. Ou seja, eu acho que a família é de facto mais importante.”(E6)</i></p>
<p>8. Gostar daquilo que se faz <i>“Mas, nós para estarmos bem com a família também temos que estar bem no trabalho e, portanto, depende muito daquilo que se faz e se se gosta de fazer e como a pessoa vive, no fundo, pronto.” (E6)</i></p>
<p>Autoconhecimento do que se quer <i>“E depois depende a pessoa tem que também fazer um exercício de se conhecer muito a si própria, porque há pessoas que dão muito valor ao trabalho, há pessoas que dão muito valor à família, há pessoas que gostam de equilibrar melhor as duas coisas, pronto há de tudo e é preciso conhecemo-nos muito bem a nos próprios que somos diferentes de todos os outros e ver aquilo que nos satisfaz a nós.”(E25)</i></p>
<p>Arriscar</p>

“temos de nos tranquilizar com a vida que vamos escolhendo, mas escolher realmente aquilo que nós queremos e se queremos uma coisa apontar para essa coisa e mesmo que depois falhemos e que pronto.”(E25)

Suporte de outros

“Se a pessoa tiver ajudas, seja do parceiro, ou seja de familiares ou amigos próximos e que consiga apoiar-se nestas pessoas, isso é muito bom porque retira algum peso” (E10)

Dar prioridade à família

“O que aconselhava sempre...a trabalhar em função da família e não meter a família e toda a gestão familiar em função do trabalho, sim. Porque, pronto, acho que é isso que é importante na nossa vida, é o que nos rodeia em casa e não o que nos rodeia no trabalho.” (E2)

Anexo E – Tabela síntese das estratégias de *coping* descritas pelas participantes em função da natureza do *coping* e do contexto em que se aplicam

Anexo E1 – Tabela síntese das estratégias de *coping* de natureza cognitiva

	Estratégias de Self-Coping		Estratégias Usadas no Contexto do Trabalho			Estratégias Usadas no Contexto da Família		
	Categoria	Subcategoria Nível 1	Categoria	Subcategoria Nível 1	Subcategoria Nível 2	Categoria	Subcategoria Nível 1	Subcategoria a Nível 2
Cognitiva	Redefinição de papéis e expectativas (14)	Organização pessoal (1)	Redefinição de papéis e expectativas (3)	Hierarquização (1)	---	Redefinição de papéis e expectativas (4)	Hierarquização (2)	---
		Hierarquização da importância atribuída às situações (7)		Relativizar (2)	---			
		Mudança ao longo do tempo (4)	Integração da família no trabalho (3)	Enriquecimento Trabalho-Família (1)	---		Relativizar (2)	---
		Gestão das expectativas (1)		Envolvimento da família no trabalho (2)	---			
		Aceitação da ausência de controlo (1)	Segmentação (3)	---	---			

Nota. A numeração que sucede as estratégias de *coping* correspondem ao número de ocorrências dessas estratégias

Anexo E2 – Tabela síntese das estratégias de *coping* de natureza emocional

	Estratégias de Self-Coping		Estratégias Usadas no Contexto do Trabalho			Estratégias Usadas no Contexto da Família		
	Categoria	Subcategoria Nível 1	Categoria	Subcategoria Nível 1	Subcategoria Nível 2	Categoria	Subcategoria Nível 1	Subcategoria Nível 2
Emocional	Redefinição de papéis e expectativas: Reenquadramento positivo (1)	---	Recurso ao Apoio dos Colegas e Chefiãs (5)	Boa relação de equipa (1)	---	Recurso a apoio do parceiro (3)	---	---
	Gestão emocional (1)	---	Compensação no trabalho em momentos festivos (1)	---	---	Supressão das emoções negativas trazidas do trabalho (2)	---	---
	Criação de recursos energéticos e de emoções positivas (2)	Através da música (1)						
		Através do desporto (1)						
	Recurso à espiritualidade de forma a gerir as emoções negativas (1)	---						

Nota. A numeração que sucede as estratégias de *coping* correspondem ao número de ocorrências dessas estratégias.

Anexo E3 – Tabela síntese das estratégias de *coping* de natureza comportamental

	Estratégias de Self-Coping		Estratégias Usadas no Contexto do Trabalho			Estratégias Usadas no Contexto da Família		
	Categoria	Subcategoria Nível 1	Categoria	Subcategoria Nível 1	Subcategoria Nível 2	Categoria	Subcategoria Nível 1	Subcategoria Nível 2
Comportamental	Gestão do tempo (1)	---	Integração (8)	Super mulher no trabalho e super mulher na família (8)	Super mulher no trabalho e super mulher na família: trabalhar em casa depois dos filhos estarem a dormir (6)	Recurso a Apoio do Parceiro: Suporte Funcional (9)	Negociação do suporte familiar em função das necessidades (4)	---
							Disponibilidade do parceiro para cuidar dos filhos (2)	---
							Disponibilidade do parceiro em levar e buscar os filhos à escola (2)	---
	Supressão do tempo individual (2)	---	Recurso ao apoio dos colegas e chefias (6)	Suporte Funcional (1)	---	Recurso a ajuda externa ao núcleo familiar (7)	---	---
				Compreensão por parte da chefia das necessidades de articulação trabalho-família (4)	---			
				Ajustamento do trabalho por parte da chefia para satisfazer as necessidades de articulação trabalho-família (1)	---			
				Segmentação (7)	Focalização na tarefa (7)			

Nota. A numeração que sucede as estratégias de *coping* correspondem ao número de ocorrências dessas estratégias.

Anexo E3 (Continuação)

	Estratégias de Self-Coping		Estratégias Usadas no Contexto do Trabalho			Estratégias Usadas no Contexto da Família		
	Categoria	Subcategoria Nível 1	Categoria	Subcategoria Nível 1	Subcategoria Nível 2	Categoria	Subcategoria Nível 1	Subcategoria Nível 2
Comportamental			Aumento do planeamento (9)	Conciliação das responsabilidades familiares com o horário trabalho (1)	---	Compensação na Família em Momentos Especiais não Rotineiros (2)	---	---
				Conciliação de horários de trabalho com os dos filhos (1)	---			
				Estabelecimento de prioridades no trabalho (1)	Procrastinação no trabalho do que é possível adiar (1)			
				Planeamento das viagens de trabalho para não sobreporem a Acontecimentos (1)	---			
				Reorganização do trabalho (1)	---			
			Usufruir da flexibilidade de horário (1)	---	---	Segmentação (3)	Focalização da atenção a 100% nos filhos quando está com eles (2)	---
			Estabelecimento de limites à disponibilidade (3)	---	---			
			Coping preventivo: Recusa de trabalhos que exigem maior disponibilidade (4)	---	---			
			Foco no problema (3)	Mudança de emprego (2)	---			
				Mudança de funções (1)	---	---		

Nota. A numeração que sucede as estratégias de *coping* correspondem ao número de ocorrências dessas estratégias.