

iscte

INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

A relação entre a identificação organizacional e o conflito trabalho-família em colaboradores de serviço doméstico: o papel mediador do *workaholism*.

Inês Matos de Oliveira Sousa

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional

Orientador:

Prof. Doutor Jorge F. S. Gomes. Professor Catedrático.
ISEG, Universidade de Lisboa.

outubro, 2020

Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional

A relação entre a identificação organizacional e o conflito trabalho-família em colaboradores de serviço doméstico: o papel mediador do *workaholism*.

Inês Matos de Oliveira Sousa

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional

Orientador:

Prof. Doutor Jorge F. S. Gomes. Professor Catedrático.
ISEG, Universidade de Lisboa.

outubro, 2020

Agradecimento

Com bastante agrado alcanço esta etapa! Um objetivo de 2005 que, por motivos de exigência profissional da época, ficou para segundo plano. Foi em 2019 que, perante o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, encontrei a motivação para concluir este desafio já tão distante. É também evidente que, somente com a compreensão e o incentivo de algumas pessoas especiais na nossa vida, nos é permitido avançar. A elas quero deixar o meu agradecimento.

Ao Prof. Doutor Jorge Gomes pela sua disponibilidade, objetividade e profissionalismo com que sempre se pautou, mas também, por mais uma vez, ter aceitado acompanhar-me nesta jornada.

À Prof. Doutora Ana Margarida Passos pela dedicação aos seus alunos, pelas suas preciosas sugestões e por me ter ajudado a iniciar esta tese.

À Doutora Ana Barreto pela sua paciência e ajuda dada na elaboração desta tese.

Ao meu marido, por ser merecedor de uma admiração constante e com o qual tenho o privilégio de privar e aos meus queridos Duarte, Ricardo e Margarida.

Aos meus pais e irmão, por estarem sempre presentes.

E por último, não menos importante, agradeço a ajuda dada pelas minhas colegas na recolha dos dados, assim como a compreensão, o respeito e o incentivo da minha grande amiga, cunhada, sócia e madrinha Catarina Oliveira.

Resumo

A conciliação da vida profissional e familiar continua a ser um tema atual e desafiante para as empresas e famílias, pelo que se sugere continuar a investigar, de forma a contribuir para o bem-estar do indivíduo, ao mesmo tempo que se alcança o sucesso organizacional.

O presente estudo procurou investigar a influência da identificação organizacional na percepção de conflito trabalho-família do indivíduo, evidenciando o papel mediador que o *workaholism* desempenha nesta relação. Participaram na investigação 163 trabalhadores da área familiar, nomeadamente assistentes a idosos, *babysitters* e empregadas domésticas. Para avaliar as variáveis do conflito trabalho-família, foi aplicada a escala breve do conflito trabalho-família de Matthews, Kath e Barnes-Farrell (2010); a escala de Mael e Ashforth (1992) foi usada para avaliar a identificação organizacional; e a variável de *workaholism* foi medida através da versão breve da escala holandesa de dependência do trabalho (DUWAS), desenvolvida por Schaufeli *et al.* (2009).

Relativamente aos resultados, verificou-se que mais identificação organizacional está associada a mais conflito trabalho-família, mas menos conflito família-trabalho. O conflito trabalho-família revelou estar associado a mais *workaholism*. Não foram encontradas outras associações estatisticamente significativas, pelo que não foi possível analisar o papel mediador do *workaholism*. Verificaram-se ainda diferenças no *workaholism* de acordo com a categoria de trabalho e o número de horas de trabalho semanais.

Este estudo teve como fator diferenciador, o facto de ter sido realizado com trabalhadores do serviço doméstico, uma população atípica e que em estudos futuros, mediante a pertinência do tema, pode contribuir para a profissionalização do segmento doméstico.

Palavras-chave: identificação organizacional, conflito trabalho-família, *workaholism*, serviço doméstico.

Abstract

Balance between work and family life remains a current and challenging issue for organizations and families, so ongoing investigation is suggested, to contribute to the individual's well-being, while achieving organizational success.

This study aimed to investigate the influence that organizational identification has on the individual's perception of work-family conflict, highlighting the mediating role that *workaholism* plays in this relationship. A sample of 163 family workers participated in this investigation, namely assistants to the elderly, *babysitters* and domestic workers. To evaluate work-family conflict variables, the short scale of work-family conflict of Matthews, Kath and Barnes-Farrell (2010) has been used; the Mael and Ashforth Scale (1992) was applied to assess organizational identification; and the *workaholism* variable was measured using the short version of the Dutch Work Dependency Scale (DUWAS), developed by Schaufeli *et al.* (2009).

Regarding the results, it was found that more organizational identification is associated with more work-family conflict, but less with family-work conflict. The work-family conflict was found to be associated with more *workaholism*. No other statistically significant associations were found, so it was not possible to analyze the mediating role of *workaholism*. There were also differences in *workaholism* according to the category of work done and the number of hours worked per week.

This study contributed as a differentiating factor, the fact that it was carried out with domestic workers, an atypical population and that may, in future studies, contribute to the professionalization of the domestic segment.

Keywords: organizational identification, work-family conflict, *workaholism*, domestic work.

Índice

Agradecimento	i
Resumo	iii
Abstract	v
Introdução	- 1 -
CAPÍTULO 1 - Revisão da Literatura	- 3 -
1.1. Identificação Organizacional	- 3 -
1.1.1. <i>Abordagens ao conceito de identificação organizacional</i>	- 3 -
1.1.3. <i>Antecedentes e consequências da identificação organizacional</i>	- 5 -
1.2. A interface entre o trabalho e a família	- 6 -
1.2.1. <i>Equilíbrio entre o trabalho e a família. Conceitos e perspectivas.</i>	- 6 -
1.2.2. <i>Conflito entre o trabalho e a família. Conceitos e perspectivas.</i>	- 8 -
1.2.3. <i>Antecedentes do conflito trabalho-família</i>	- 9 -
1.2.4. <i>Consequências do conflito trabalho-família</i>	- 10 -
1.3. <i>Workaholism</i>	- 12 -
1.3.1. <i>Definições de workaholism e diferentes perspectivas do conceito</i>	- 12 -
1.3.2. <i>Diferenças entre os conceitos de workaholism e de envolvimento no trabalho</i>	- 13 -
1.4. O trabalho doméstico: fazer o trabalho que torna todo o trabalho possível	- 14 -
1.5. A relação entre as variáveis em estudo	- 16 -
1.5.1. <i>A identificação organizacional e o conflito trabalho-família / família-trabalho</i>	- 16 -
1.5.2. <i>A identificação organizacional e o workaholism</i>	- 17 -
1.5.3. <i>O workaholism e o conflito trabalho-família / família-trabalho</i>	- 17 -
1.5.4. <i>O workaholism medeia a relação entre a identificação organizacional e o conflito trabalho-família / família-trabalho</i>	- 18 -
CAPÍTULO 2 - Método	- 19 -
2.1. Desenho de investigação	- 19 -
2.2. Participantes	- 19 -
2.3. Instrumentos e operacionalização das variáveis	- 20 -
2.3.1. <i>Escala do conflito trabalho-família</i>	- 21 -
2.3.2. <i>Escala de identificação organizacional</i>	- 22 -
2.3.3. <i>Workaholism</i>	- 23 -
2.3.4. <i>Variáveis de controlo</i>	- 24 -
2.4. Procedimento	- 24 -
2.5. Procedimentos estatísticos	- 25 -
CAPÍTULO 3 - Resultados	- 27 -
3.1. Relação entre identificação organizacional, conflito trabalho-família, conflito família-trabalho e <i>workaholism</i> .	- 27 -
3.2. Relação entre conflito trabalho-família, conflito família-trabalho, identificação organizacional e <i>workaholism</i> e variáveis sociodemográficas	- 28 -
3.3. Relação entre conflito trabalho-família, conflito família-trabalho, identificação organizacional e <i>workaholism</i> e variáveis profissionais	- 31 -
CAPÍTULO 4 - Discussão	- 33 -
Conclusões	- 37 -
Limitações e estudos futuros	- 37 -

Referências Bibliográficas	- 39 -
Anexos	- 45 -
ANEXO A – Materiais entregues aos candidatos	- 45 -
A.1 - <i>Pedido de cooperação no preenchimento do questionário</i>	- 45 -
A.2 - <i>Questionário</i>	- 46 -
ANEXO B – versão piloto do questionário e versão final do questionário	- 48 -
B.1. <i>Questionário do conflito trabalho-família e família-trabalho</i>	- 48 -
B.2. <i>Questionário da workaholism</i>	- 48 -
ANEXO C – Análise Fatorial	- 49 -
C.1. <i>Análise fatorial com rotação Varimax Escala de workaholism</i>	- 49 -
C.2. <i>Análise fatorial com rotação Varimax Escala do conflito trabalho-família</i>	- 50 -

Índice de Figuras

Figura 1.1. – Hipóteses do estudo	- 18 -
--	---------------

Índice de Tabelas

Tabela 2. 1. - Caraterização da amostra (N=163)	- 20 -
Tabela 3. 1. - Matriz de correlações entre conflito trabalho-família, conflito família-trabalho, identificação organizacional e workaholism.	- 27 -
Tabela 3. 2. - Diferenças no conflito trabalho-família, conflito família-trabalho, identificação organizacional e workaholism em função da idade.	- 29 -
Tabela 3. 3. - <i>Diferenças no conflito trabalho-família, conflito família-trabalho, identificação organizacional e workaholism em função da naturalidade.</i>	- 29 -
Tabela 3. 4. - <i>Diferenças no conflito trabalho-família, conflito família-trabalho, identificação organizacional e workaholism em função da escolaridade.</i>	- 30 -
Tabela 3. 5. - <i>Diferenças no conflito trabalho-família, conflito família-trabalho, identificação organizacional e workaholism em função do estado civil.</i>	- 30 -
Tabela 3. 6. - <i>Diferenças no conflito trabalho-família, conflito família-trabalho, identificação organizacional e workaholism em função da existência de filhos.</i>	- 31 -
Tabela 3. 7. - <i>Diferenças no conflito trabalho-família, conflito família-trabalho, identificação organizacional e workaholism em função da categoria profissional.</i>	- 31 -
Tabela 3. 8. - <i>Diferenças no conflito trabalho-família, conflito família-trabalho, identificação organizacional e workaholism em função das horas de trabalho semanais.</i>	- 32 -

Introdução

Nas últimas décadas, a sociedade tem vindo a ser reformulada por muitas alterações sociais. O mundo organizacional está em constante evolução, assim como o mundo familiar (Kuschel, 2017). As organizações exigem que o trabalho se pautem por horários e espaços flexíveis, de tal forma que os limites do trabalho ficam pouco evidentes (Burke & Cooper, 2008). No âmbito da família, as mudanças ocorreram primeiramente pela realocação do papel tradicional da mulher, ao contribuir para as famílias de casais com dupla carreira e, também, pelo aumento de famílias monoparentais (Kuschel, 2017).

Desta forma, a conciliação das exigências do trabalho e da família é um tema atual e desafiante para as organizações e para os seus colaboradores. Com a contínua exigência profissional na sociedade atual, surge a dificuldade em equilibrar as experiências no âmbito da família com as do trabalho e gerir o seu impacto entre estes contextos, nomeadamente em termos emocionais (Eby *et al.*, 2010). Assim, quando o indivíduo percebe que o bom funcionamento na sua vida pessoal é devido à facilitação que encontra no seu trabalho, tende a ter comportamentos recíprocos para com a organização, através de uma maior satisfação no trabalho e dedicação organizacional (Aryee *et al.*, 2005). Por outro lado, um indivíduo que dedique mais tempo à organização em que trabalha, tende a sentir maior identificação organizacional, e nesse sentido também experimenta um maior conflito trabalho-família (Tavares *et al.* 2007).

Segundo Malinowska e Tokarz (2018), o *workaholism* pode desenvolver-se ao longo do tempo de trabalho excessivo e perante o sentimento de desequilíbrio trabalho-vida e, apesar de algumas tarefas no trabalho não serem agradáveis, os colaboradores realizam-nas com energia e forte dedicação porque se identificam com a organização, partilhando os seus valores e as suas metas.

O objetivo deste trabalho é analisar a influência da identificação organizacional na perceção de conflito trabalho-família do indivíduo, evidenciando o papel mediador que os comportamentos de adição ao trabalho (*workaholism*) desempenham nesta relação.

Este estudo é inovador, na medida em que ausculta a população peculiar dos trabalhadores domésticos. Neste contexto, a organização empresarial é a família empregadora. Apesar de os trabalhadores domésticos estarem inseridos na esfera do mercado laboral, não são frequentemente alvo de estudo. Ainda que haja alguma desvalorização desta categoria profissional, pode dizer-se que o trabalho doméstico se modernizou por se ter adaptado aos novos hábitos e necessidades familiares (Blétière, 2014).

O presente estudo encontra-se organizado em quatro capítulos, precedidos pela Introdução: Capítulo 1 – Revisão da Literatura, composto por uma breve revisão de literatura sobre as variáveis do estudo; Capítulo 2 - Método, no qual são apresentados o desenho de investigação, participantes, instrumentos de medida, procedimento adotado para a recolha dos dados e procedimentos estatísticos; Capítulo 3 – Resultados, com a apresentação, análise e interpretação dos resultados obtidos; Capítulo 4 – Discussão, com inferências acerca do estudo e identificação dos seus contributos teóricos. Seguem-se as Conclusões, limitações e sugestões para futuras investigações.

CAPÍTULO 1

Revisão da Literatura

1.1. Identificação Organizacional

O conceito de identificação organizacional tem assumido um papel preponderante nas últimas décadas, por esta variável ser relevante no estudo do comportamento organizacional, permitindo compreender a identidade do indivíduo e os seus comportamentos no contexto organizacional (Avanzi *et al.*, 2012; Riketta, 2005; Tavares *et al.*, 2007). Pratt (1998) afirma que a identificação com a organização pressupõe que exista uma identidade organizacional percebida como positiva e uma autoestima positiva decorrente da pertença à organização.

1.1.2. Abordagens ao conceito de identificação organizacional

A identificação organizacional é definida como uma importante ligação entre o colaborador e a organização (Brown, 1969). Para Ashforth e Mael (1989, p. 34), a identificação organizacional é definida como "a percepção de unidade ou pertença a um grupo", o que faz com que o indivíduo se defina em função da organização à qual pertence (Mael & Ashforth, 1992). Nesse sentido, ao integrar os valores e normas da organização como suas, o indivíduo assume o seu papel no domínio social (Ashforth *et al.*, 2008).

Esta abordagem ao conceito da identificação social, de que para se compreender o comportamento do indivíduo é necessário reconhecer que o mesmo pertence a grupos sociais, relaciona a Teoria da Identidade Social, de Tajfel e Turner (1979) e a Teoria da Autocategorização, de Turner *et al.* (1987).

Adotando a Teoria da Identidade Social, a identificação organizacional pode ser definida como uma "forma de vinculação psicológica que ocorre quando os membros da organização se autodefinem em termos de pertença organizacional e adotam as características desta como deles próprios" (Dutton *et al.*, 1994, p. 242). Assim, quando um indivíduo se identifica com uma organização, o seu autoconceito contém, não apenas a autoidentidade individual, nomeadamente características, interesses e competências, mas também a identidade social, isto é, normas e valores dos grupos a que pertence (Tajfel & Turner, 1985). Embora, os benefícios da identificação se reflitam nos membros da organização, nada especifica em relação aos benefícios para os membros individualmente (Mael & Ashforth, 1992).

Baseados na Teoria da Identidade Social, Tajfel e Turner (1979) explicam que considerar o indivíduo em determinadas categorias sociais promove o favoritismo deste dentro do grupo. Desta forma, argumentam que: (1) o indivíduo procura um autoconceito positivo; (2) o autoconceito inclui a sua identidade pessoal e a sua identidade social, resultante da sua participação em grupos sociais; (3) o indivíduo avalia positivamente o seu grupo interno, quando comparado com grupos externos relevantes, de forma a obter uma identidade social positiva.

De acordo com a Teoria da Autocategorização (Turner *et al.*, 1987), o indivíduo categoriza-se em diferentes níveis do *self* como indivíduo único, como membro de um grupo ou como ser humano. Adaptando o conceito à organização, um colaborador pode identificar-se com a sua carreira, com um departamento dentro da organização ou com a organização como um todo (van Dick, 2004). Como resultado da identificação organizacional e das necessidades associadas, a Teoria de Autocategorização afirma que um indivíduo se despersonaliza com base num protótipo organizacional, isto é, vê-se a si e ao outro com atributos únicos de membros do grupo (Turner *et al.*, 1987).

Acrescenta-se ainda que, um grupo só se define enquanto tal, perante outros grupos. A categorização é definida numa perspetiva sociocognitiva, quando um indivíduo integra na sua autodefinição a pertença a uma categoria social. Assim, de acordo com Turner *et al.* (1987), o conceito de grupo associa-se a uma representação cognitiva do processo de categorização social (estrutura social em grupo ou categoria) e do processo de autocategorização (posicionamento do eu no grupo ou categoria social).

Desta forma, e decorrente do aumento de importância do comportamento do indivíduo nas organizações, Ashforth e Mael (1989) basearam-se na Teoria da Identidade Social (Tajfel & Turner, 1979) para considerarem as organizações como entidades sociais, defendendo que a identificação social integra o conceito de identificação organizacional, na qual o indivíduo assume a sua vontade em pertencer a uma organização e ter uma perceção de destino comum com esta. Assim, com o aumento do sentimento de pertença à organização, a sua perspetiva individual desvanece-se perante a da organização, assumindo os fracassos e sucessos desta como seus, defendendo e empenhando-se nos interesses da organização (Ashforth & Mael, 1989; Dutton *et al.*, 1994; van Dick, 2004).

Em concordância com Ashforth & Mael (1989), Ashforth *et al.* (2008) consideraram a identificação organizacional uma formulação multidimensional, na qual destacaram quatro dimensões: a dimensão cognitiva, que pressupõe que o indivíduo tenha consciência de que pertence à organização; a dimensão emocional, que atribui afetos positivos a essa mesma pertença organizacional; a dimensão avaliativa, que considera o valor atribuído pelo próprio indivíduo à pertença organizacional; e por último, a dimensão comportamental, para atribuir sentido às atitudes e comportamentos de apoio à organização, como a sua lealdade (Brown, 1969, cit. em Tavares, 2009).

1.1.3. Antecedentes e consequências da identificação organizacional

A identificação organizacional pressupõe implicações importantes no trabalhador, seja a nível individual, grupal ou organizacional (Kreiner & Ashforth, 2004), podendo interferir com as suas atitudes e comportamentos (Riketta, 2005). Assim, alguns dos antecedentes da identificação organizacional referenciados na literatura são a força da organização, a necessidade de pertença à organização, a categorização do indivíduo, a reputação da organização, as crenças e valores do indivíduo convergentes com as políticas da organização, a realização profissional e a progressão na carreira (Asforth & Mael, 1995; Kreiner & Asforth, 2004; Mael & Asforth, 1992). Por exemplo, a reputação organizacional está positivamente associada à identificação entre colaboradores (Mael & Ashforth, 1992); quanto mais atraente a identificação organizacional é para um indivíduo, mais forte é sua identificação com a organização (Dutton *et al.*, 1994); o sentimento de pertença à organização está positivamente associado à identificação organizacional (Glynn, 1998, cit. em Kreiner & Ashforth, 2004).

Da mesma forma, existem evidências de que a identificação organizacional pode contribuir para o sucesso organizacional, pois os indivíduos que apresentam mais identificação com a organização exibem uma maior motivação e comprometimento organizacional (van Dick *et al.*, 2008), apresentam mais comportamentos de cidadania organizacional (Mael & Ashforth, 1992; Riketta, 2005) e também menor intenção de saída (Mael & Asforth, 1995; Tavares *et al.*, 2007; van Dick, 2004). Inclusive, a identificação organizacional é o principal fator que promove a colaboração dos funcionários (Riketta & van Dick, 2005).

Segundo Haslam (2004), para além do impacto na própria organização, a identificação organizacional pode ter um impacto preponderante no bem-estar do indivíduo, nomeadamente na satisfação das necessidades humanas básicas importantes, como as de segurança, pertença, continuidade, autovalorização, autoestima e redução da incerteza (Ashforth *et al.*, 2008; Conroy *et al.*, 2017; van Dick e Haslam, 2012).

Outros estudos apontam para a existência de um lado negro da identificação organizacional. Neste sentido, Avanzi *et al.* (2012) verificaram que a identificação organizacional em excesso pode levar ao *workaholism* e, eventualmente, diminuir o bem-estar do indivíduo. Assim, indivíduos fortemente identificados, trabalham mais horas, e tendem a assumir os objetivos da organização como seus, integrando fortemente os valores e normas da organização e levando à perda da sua identidade individual (Dukerich *et al.*, 1998; van Knippenberg, 2000). Este aumento de envolvimento com a organização pode levar o indivíduo à superidentificação e, por sua vez, ao descuido de outros domínios da vida (Li *et al.*, 2015; van Dick & Haslam, 2012). Da mesma forma, Dukerich *et al.* (1998) e Conroy *et*

al. (2017) afirmam que indivíduos superidentificados estão, por sua vez, mais comprometidos com as necessidades da organização do que com as suas, e experienciam maior conflito trabalho-família e *workaholism*, e uma diminuição do bem-estar.

Outras consequências negativas da identificação organizacional apontadas são o aumento do conformismo, a diminuição da inovação e criatividade, da iniciativa e responsabilidade individual e da capacidade de adaptação à mudança (Dukerich *et al.*, 1998).

De forma a mitigar estes efeitos negativos da identificação organizacional, alguns autores (Avanzi *et al.*, 2012; Li *et al.*, 2015) sugerem que os gestores devem incentivar os seus colaboradores a manter um equilíbrio saudável entre o trabalho e as atividades da família. Estratégias como o horário flexível e a obtenção de formação para uma melhor gestão das responsabilidades do trabalho e da família irão permitir um ambiente favorável ao enriquecimento do trabalho para a família (Maertz & Boyar, 2011, cit. em Li *et al.*, 2015). Assim, os colaboradores podem ter uma forte identificação organizacional sem causar conflitos substanciais no equilíbrio trabalho-família (Li *et al.*, 2015).

1.2. A interface entre o trabalho e a família

A constante mudança em que se vive, torna cada vez mais claro para os empregadores que o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal são domínios profundamente interligados (Rau & Hyland, 2002). Neste sentido, o equilíbrio trabalho-família é obtido quando há satisfação e bom funcionamento entre os papéis profissionais e familiares, e também quando há um conflito mínimo de papéis nestas duas dimensões (Allen *et al.*, 2000; Rau & Hyland, 2002). Por sua vez, o conflito trabalho-família dá-se perante uma incompatibilidade funcional entre os papéis que o indivíduo desempenha, entre a família e o trabalho (Greenhaus & Beutell, 1985).

1.2.1. Equilíbrio entre o trabalho e a família. Conceitos e perspetivas.

O conceito de equilíbrio trabalho-família parece ter muitas definições. Foi inicialmente definido por Greenhaus e Beutell (1985) como a ausência de conflito trabalho-família. Mais tarde, propôs-se o equilíbrio como “a medida em que os indivíduos estão igualmente envolvidos - e igualmente satisfeitos com - seu papel no trabalho e no seu papel familiar” (Greenhaus & Singh, 2003, p. 2). Outra perspetiva surge com Eby *et al.* (2005), que consideram que o equilíbrio é adquirido entre duas esferas da vida – o trabalho e a família. O trabalho permite ao indivíduo obter a sua fonte de rendimento e o termo “não trabalho”, refere-se a tudo que não é trabalho, por exemplo, o lazer, as tarefas domésticas e os cuidados com a família - ou simplesmente “família”.

Sirgy e Lee (2018) sugerem duas dimensões para descrever o conceito: o envolvimento entre os papéis desempenhados no âmbito profissional e familiar, e a existência de um conflito mínimo entre esses mesmo os papéis. Na perspectiva do envolvimento, Greenhaus *et al.* (2003) definem o equilíbrio trabalho-família como o envolvimento entre os vários papéis desempenhados, com o mesmo nível de atenção, tempo, ligação ou compromisso, permitindo obter um maior equilíbrio da satisfação nos vários domínios da vida. Assim, e consistente com Kirchmeyer (2000), um indivíduo aplica os mesmos recursos pessoais e visa obter iguais níveis de satisfação nos diferentes domínios da vida. Neste sentido, Greenhaus *et al.* (2003) propõem três elementos do equilíbrio trabalho-família: a) equilíbrio de tempo, em que há igual quantidade de tempo dedicado ao trabalho e às responsabilidades familiares; b) equilíbrio de envolvimento, que implica um envolvimento psicológico semelhante, quer no trabalho, quer nos papéis familiares; e c) equilíbrio de satisfação, isto é, um nível igual de satisfação com os papéis no trabalho e na família. Assim, um indivíduo equilibrado está igualmente comprometido, tanto no papel do trabalho, como no papel da família, alcançando assim bem-estar individual, e aumentando a sua qualidade de vida (Greenhaus *et al.*, 2003). Barnett e Hyde (2001) acrescentam ainda que, ao estar envolvido em vários papéis, as experiências sentidas como negativas são diminuídas ou amortecidas, e o indivíduo experiencia baixos níveis de stress e de conflito entre papéis.

Para alcançar o equilíbrio trabalho-família, o indivíduo precisa de estar totalmente comprometido no papel social desempenhado na vida profissional e privada (Sirgy & Lee, 2018). O envolvimento nos vários papéis permite, não só atingir um bom desempenho nestes, mas também aumentar a satisfação em todos domínios da vida (Greenhaus *et al.*, 2003). Por outras palavras, um indivíduo equilibrado não pode estar somente comprometido com a sua vida profissional; também deve estar igualmente dedicado à sua vida pessoal (Voydanoff, 2005). Da mesma forma, Poelmans *et al.* (2008) afirmam que o equilíbrio trabalho-família é alcançado quando: (1) o efeito positivo de um domínio da vida é transferido para outros domínios da vida; (2) a aquisição de competências e experiências num domínio da vida melhora o desempenho dos papéis em outros domínios da vida; (3) se integram dois ou mais domínios da vida, para facilitar a transmissão de experiências positivas e afetivas.

Neste seguimento, Greenhaus e Powell (2006) apresentaram o Modelo Teórico de Enriquecimento trabalho-família, como a experiência obtida num papel (por exemplo, o papel desempenhado no trabalho), e o quanto esta melhora a qualidade de vida no outro papel (família). O enriquecimento trabalho-família, assim como o conceito do conflito, é bidirecional, no sentido em que os benefícios adquiridos num domínio podem influenciar o outro, refletindo um caminho instrumental e o caminho afetivo.

Também Frone (2003) afirmou que o conceito de equilíbrio trabalho-família abrange a direção da influência do trabalho para a família ou da família para o trabalho, e os tipos de efeito, que compreendem o conflito ou facilitação. Acrescenta ainda que “baixos níveis de conflito entre os papéis e altos níveis de facilitação entre papéis representam equilíbrio entre trabalho e família” (Frone, 2003, p. 145).

O equilíbrio trabalho-família é assim agrupado em duas grandes categorias: o conflito trabalho-família e o enriquecimento trabalho-família (Sirgy & Lee, 2018). Whiston e Cinamon (2015) fundamentam o conceito de equilíbrio trabalho-família no enriquecimento do trabalho-família, enquanto que Casper *et al.* (2007) baseiam a sua definição de equilíbrio trabalho-família no âmbito do conflito.

1.2.2. Conflito entre o trabalho e a família. Conceitos e perspectivas.

A definição mais amplamente citada de conflito trabalho-família é a de que “é uma forma de conflito entre papéis em que as pressões de papel dos domínios do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis em alguns aspetos, ou seja, a participação no papel do trabalho (ou família) é dificultada em virtude da participação do papel da família (ou trabalho)” (Greenhaus & Beutell, 1985, p. 77). De acordo com a Teoria do Papel, Kahn *et al.* (1964) pressupõem que o trabalho e a família estão em conflito básico, porque a energia humana é limitada. Na perspectiva do Modelo de Compensação, Staines (1980) propõe que o que falta num domínio pode ser compensado pelo outro, seja nas exigências ou em satisfações.

Nas últimas décadas, as exigências e pressões sentidas no trabalho intensificaram-se (Burke & Cooper, 2008). Em virtude do imperativo da satisfação do cliente e da qualidade do serviço prestado, existe uma necessidade de respostas rápidas e disponibilidade constante, despoletadas pelo ritmo da mudança que, por sua vez, é imposta pelos avanços na tecnologia e excesso de informação (Guest, 2002). Consequentemente, um indivíduo pode ter a sensação de desequilíbrio entre o trabalho e a família (Kuschel, 2017). Outros fatores relacionados com o conflito trabalho-família prendem-se com atividades não centrais, mas necessárias, como horas extras, tempo de deslocação e networking (Geurts *et al.*, 2008).

Assim, surgem novos Modelos acerca do conceito trabalho-família. O Modelo do “Transbordamento” (Andreassi & Thompson, 2008) pressupõe que um domínio pode influenciar o outro, seja de forma positiva ou negativa. Da mesma forma, Greenhaus e Beutell (1985) afirmam que os construtos conflito trabalho-família e família-trabalho são incompatíveis, devido às diferentes regras e responsabilidades que caracterizam cada domínio, mas também por causarem um transbordamento negativo de um domínio para o outro.

Frone (2003) distinguiu a bidirecionalidade do conflito trabalho-família, no sentido de identificar a direção do efeito adverso decorrente de um domínio sobre o outro, ainda que os fatores relacionados com a interferência do trabalho na vida familiar não sejam iguais aos fatores relacionados com a interferência da família na vida profissional. Por exemplo, Bruck *et al.* (2002) destacaram a forma e a direção do conflito, pois o conflito trabalho-família está significativamente mais relacionado à satisfação no trabalho, do que o conflito família-trabalho. Tal argumento pode ser justificado pois, apesar de os pais e mães afirmarem que a “família vem em primeiro lugar”, parece haver uma inversão da satisfação para o domínio do trabalho (Hochschild, 1997, cit. em Kuschel, 2017); assim, o trabalho é um local de estímulo, de orientação e de sentimento de pertença, enquanto que, o lar é sentido como stressante, e com demasiadas tarefas para fazer, em pouco tempo (Kuschel, 2017).

De acordo com o Modelo de Conservação de Recursos (Hobfoll, 1989), os indivíduos procuram adquirir recursos e também, mantê-los, sejam objetos (por exemplo, casas, roupas e alimentos), características pessoais (por exemplo, autoestima), condições sociais (por exemplo, estado civil, estabilidade emocional e financeira, proteção social) e energias (por exemplo, tempo, dinheiro e conhecimento). Assim, este Modelo propõe que o stress surge quando há ameaça de perda, ou mesmo perda de recursos. Grandley e Cropanzano (1999, cit. em Kuschel, 2017) adaptaram o Modelo de Conservação de Recursos para o domínio do trabalho-família, e neste sentido, a diminuição do conflito trabalho-família passa pela aquisição de novos recursos. Assim, numa perspectiva de enriquecimento, os indivíduos tornam-se capazes de lidar melhor com o stress, aumentando o seu bem-estar psicológico e físico (McNall, Niclin & Masuda, 2010, cit. em Kuschel, 2017).

Na sequência da associação do Modelo de Conservação de Recursos e do Modelo de Recursos e Exigências do Trabalho, surge o Modelo de Recursos trabalho-casa, que propõe que o conflito trabalho-família se dá quando as exigências de um domínio esgotam os recursos pessoais, e como tal impossibilitam as realizações de outros domínios. Na perspectiva positiva do enriquecimento, adquirido com o processo de acumulação de recursos, os recursos do trabalho e da casa aumentam os recursos pessoais e, por sua vez, estes podem melhorar os resultados em casa e no trabalho (Ten-Brummelhuis & Bakker, 2012).

1.2.3. Antecedentes do conflito trabalho-família

No que diz respeito aos fatores que dão origem ao conflito trabalho-família, Frone (2003) analisou vários preditores de conflito trabalho-família, que agrupou em duas categorias gerais – envolvimento comportamental e envolvimento psicológico. O envolvimento comportamental diz respeito ao tempo dedicado ao trabalho e à família. Quanto mais tempo for dedicado a um domínio, menos tempo estará disponível para atender às exigências do outro. O conceito de envolvimento psicológico tem a ver com

o facto de os indivíduos se identificarem com um determinado papel social, e o quão importante este é para o seu autoconceito. Um elevado envolvimento psicológico com um determinado papel social pode comprometer o envolvimento nas atividades exigidas pelo outro papel (Frone, 2003). Adicionalmente, Frone (2003) salientou como possíveis causas do conflito trabalho-família, o stress, a insatisfação e angústia no trabalho e na família. Também Byron (2005) demonstrou que o stress no trabalho está associado a níveis elevados de conflito trabalho-família e que o conflito familiar é o principal fator relacionado com o conflito família-trabalho.

De acordo com Eby *et al.* (2005), Byron (2005) e Bellavia e Frone (2005), os antecedentes trabalho-família foram classificados em três categorias: variáveis do domínio do trabalho (tempo dispensado no trabalho, stress no trabalho, entre outros), variáveis do domínio “não trabalho” (conflito conjugal, tempo despendido nas tarefas domésticas, cuidados com os filhos, stress familiar, etc.), e variáveis individuais e demográficas (personalidade, género, *status* familiar, tipo de trabalho, idade do filho mais novo, salário, estratégias de relacionamento, etc.). Assim, o conflito trabalho-família e o conflito família-trabalho estão relacionados, sendo que as variáveis do conflito trabalho-família estão associadas ao domínio do trabalho, e as variáveis do conflito família-trabalho estão associadas ao domínio da família e as variáveis individuais e demográficas estão igualmente associadas a ambos os domínios, ainda que se revelem fracos preditores (Byron, 2005; Frone 2003). Byron (2005) acrescentou ainda que, existe uma assimetria nos efeitos do domínio, ou seja, as variáveis do trabalho mostraram, de forma consistente, uma relação estatisticamente mais forte com o conflito trabalho-família do que com o conflito família-trabalho.

Desta forma, uma cultura organizacional que apoie o colaborador, que lhe proporcione benefícios trabalho-família (Thompson *et al.*, 1999), que lhe permita ter acesso a promoções no trabalho (Wallace, 1997), são alguns dos fatores que se relacionam com menos conflito trabalho-família. Por sua vez, as variáveis demográficas tendem a ter uma relação estatisticamente menos significativa com o conflito trabalho-família e com o conflito família-trabalho. No entanto, indivíduos com melhores competências individuais, como por exemplo, gestão de tempo, inteligência emocional, resiliência, apresentam menos conflito trabalho-família e conflito família-trabalho (Byron, 2005).

1.2.4. Consequências do conflito trabalho-família

O conflito de papéis entre o trabalho e a família é causador de stress e reduz a satisfação com a vida profissional e familiar (Fisher *et al.*, 2009). As consequências adversas da combinação de papéis, foram demonstradas por Greenhaus e Beutell (1985) que propuseram três tipos de pressão que contribuem para o conflito trabalho família: a pressão baseada no tempo, que ocorre quando o papel desempenhado num contexto implica não dedicar tempo ao outro papel (ex. levar um filho doente ao

médico, em horário de expediente); pressão baseada na tensão, quando o desempenho de um papel afeta negativamente o outro (ex. ficar de mau humor devido a um conflito no trabalho); e pressão baseada no comportamento, quando um determinado comportamento exigido num contexto é incompatível noutro (ex. ser autoritário no trabalho pode facilitar a realização do trabalho, mas ser autoritário em casa pode levar a conflitos com a família).

De acordo com o Modelo de Conservação de Recursos, Fisher *et al.* (2009) sugerem que o indivíduo é motivado a procurar e a conservar recursos com o intuito de fazer face às exigências dos diferentes papéis. O conflito de papéis surge quando os recursos numa função, como o stress, o tempo ou a energia, são esgotados ou percebidos como tal, prejudicando as exigências de outra função. Assim, como resultado do conflito família-trabalho prevê-se o absentismo, atrasos e baixo desempenho no trabalho (Frone *et al.*, 1997); esgotamento e problemas de saúde (Eby *et al.*, 2005).

Amstad *et al.* (2011), baseados no estudo de Bellavia e Frone (2005), desenvolveram três possíveis categorias de consequências do conflito trabalho-família relacionadas com o trabalho, com a família e consequências sem atribuição de domínio. Ambas as direções do conflito trabalho-família obtiveram resultados relacionados com o trabalho, como satisfação no trabalho, comprometimento organizacional (Aryee *et al.*, 2005), envolvimento no trabalho, trabalho árduo, absentismo, atrasos, rotatividade (Ahmad, 2008), sucesso profissional percebido (Van Eck Peluchette, 1993), saúde física do funcionário (Frone *et al.*, 1997), saúde mental (por exemplo, transtornos de ansiedade e humor), esgotamento profissional (Peeters *et al.*, 2005), tensão relacionada ao trabalho (Netemeyer *et al.*, 2004) e comportamento de cidadania organizacional (Netemeyer *et al.*, 2005), bem como resultados relacionados à família, como a satisfação no casamento e na vida familiar (Voydanoff, 2005). Respeitante à última categoria, cujas consequências não são específicas de domínio, apesar de relacionadas com ambas as direções do conflito trabalho-família, incluem satisfação com a vida (Greenhaus *et al.*, 2003), tensão psicológica e queixas somáticas (Peeters, 2004), sintomas depressivos e comportamentos de saúde, como sono ou doenças cardiovasculares (Allen & Armstrong, 2006) e uso de substâncias (Grzywacz & Bass, 2003).

Em contrapartida, de referir que, a existência de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional permite alcançar um elevado desempenho organizacional, resultando numa maior satisfação no trabalho e compromisso organizacional (Allen *et al.*, 2000). O alcance deste equilíbrio contribui para a qualidade de vida do indivíduo (Sirgy & Lee, 2018), permitindo aumentar a satisfação com a sua vida em termos gerais, com o seu cônjuge, com o seu desempenho familiar e a sua satisfação com o lazer. Neste seguimento, quando alcançado, o equilíbrio entre o trabalho e a família reduz problemas de saúde, cognitivos e conflito na família. Da mesma forma, quando reduzido o conflito de papéis, há uma

redução do stress e, como tal, uma diminuição da insatisfação do trabalhador com a vida (Sirgy & Lee, 2018).

Para que este equilíbrio seja alcançado, deve existir um elevado envolvimento nos diferentes papéis, bem como um conflito mínimo entre os papéis sociais na vida profissional e não profissional (Sirgy & Lee, 2018).

1.3. *Workaholism*

Os comportamentos de adição ao trabalho (*workaholism*) têm sido um tema de destaque na investigação, nas últimas décadas. Neste sentido, e numa primeira fase, pretende-se definir o conceito e compará-lo com outros semelhantes, cujas definições nem sempre são claras.

1.3.1. Definições de *workaholism* e diferentes perspetivas do conceito

O conceito inicial de *workaholism* foi descrito por Oates (1971, p. 11) como “a compulsão ou a necessidade incontrolável de trabalhar incessantemente”. Porter (1996) acrescenta ainda à definição a natureza negativa do conceito, que pressupõe um senso de obrigação, obsessão e impulso (Schaufeli *et al.*, 2006, 2008).

Schaufeli *et al.* (2006) propõem um Modelo Bidimensional de Dependência do Trabalho, que integra no seu conceito o trabalho excessivo e o trabalho compulsivo: o primeiro refere-se à manifestação comportamental do trabalho árduo, que significa despende muito tempo em atividades relacionadas com o trabalho; o segundo define-se como um processo cognitivo associado ao impulso compulsivo para trabalhar e ao sentimento de culpa por não estar a trabalhar. Esta perspetiva estruturou a base da Escala Holandesa de Dependência ao Trabalho (Schaufeli *et al.*, 2009), usada no presente estudo, que se tornou numa das ferramentas mais utilizadas em pesquisas quantitativas sobre o *workaholism* (Di Stefano & Gaudiino, 2019).

Na perspetiva da entidade empregadora, o *workaholism* pode ser visto como uma manifestação positiva de comportamentos do indivíduo (Naughton, 1987, cit. em Libano *et al.*, 2010; Ng *et al.*, 2007). Neste sentido, Ng *et al.* (2007) distinguem as consequências da dependência do trabalho a curto e a longo prazo: a curto prazo, o trabalho árduo pode de facto ser positivo e produtivo para a organização, trazendo sucesso ao colaborador, cujo desempenho é reconhecido e recompensado; no entanto, a longo prazo, surgem problemas de saúde, falta de controlo comportamental, incapacidade de delegar e dificuldade em confiar nos colegas de trabalho (Porter, 1996; Schaufeli *et al.*, 2008), sendo as consequências pouco benéficas para a organização.

Da mesma forma, Libano *et al.* (2010) afirmam que os comportamentos excessivos de dedicação ao trabalho estão negativamente relacionados ao bem-estar sentido pelo indivíduo, isto é, quanto mais elevados os níveis de *workaholism*, mais baixos são os da saúde e da felicidade percebida.

Robinson (1998) considera que os *workaholics* sentem intrinsecamente uma compulsão incontrolável para trabalhar. No entanto, pode afirmar-se que, "todo o *workaholic* é um investidor no trabalho árduo, mas nem todo o investidor no trabalho árduo é um *workaholic*" (Snir & Harpaz, 2012, p. 232). Por exemplo, o número de horas de trabalho não é suficiente para distinguir um colaborador *workaholic* de outros trabalhadores, mas sim a atitude dos trabalhadores em relação ao trabalho (Machlowitz, 1977, cit. em Di Stefano & Gaudiino, 2019).

1.3.2. Diferenças entre os conceitos de *workaholism* e de envolvimento no trabalho

Di Stefano e Gaudiino (2019) sugerem que *workaholism* e envolvimento no trabalho são construtos distintos, mas têm alguns componentes em comum. Especificamente, um colaborador *workaholic* é caracterizado por trabalhar em excessivo e absorvido pelo trabalho, ao mesmo tempo que trabalha compulsivamente; um colaborador envolvido trabalha em excessivo e absorvido pelo trabalho, com vigor e dedicação. Assim, e para ambos os construtos, dir-se-á que trabalhar excessivamente e imerso no trabalho é considerado um esforço excessivo no trabalho – trabalho árduo, as longas horas de trabalho que excedem as exigências do trabalho e a forte dedicação ao trabalho (Malinowska & Tokarz, 2018).

Inicialmente, Kahn (1990, cit. por Di Stefano & Gaudiino, 2019) introduziu o conceito de envolvimento no trabalho como um processo no qual o indivíduo controla o investimento que faz da sua energia e de si mesmo, no desempenho das suas funções no trabalho. Os colaboradores envolvidos no trabalho são considerados entusiasmados e realizados, inclusive divertidos (Schaufeli *et al.*, 2002; Taris *et al.*, 2010). Neste seguimento, o envolvimento no trabalho está fortemente associado a emoções positivas e um controlo afetivo (Bakker & Oerlemans, 2011), trazendo resultados possivelmente melhores para as suas organizações (Langford, 2010).

Schaufeli *et al.* (2008, p. 204), define o *workaholism* é "a tendência para trabalhar excessivamente e de forma compulsiva" e o envolvimento no trabalho é "um estado de espírito positivo e gratificante, relacionado com o trabalho, que é caracterizado por vigor, dedicação e absorção no trabalho (Schaufeli *et al.*, 2002, p. 74). O vigor no trabalho é a energia e a resiliência que sustenta o trabalho árduo, permitindo a superação das dificuldades e desafios nesse contexto; a dedicação ao trabalho remete para características com os quais o indivíduo se identifica, se torna orgulhoso, inspirado e entusiasmado; a absorção pelo trabalho significa uma intensa concentração e absorção pelo trabalho,

de tal modo que o indivíduo se depara com a dificuldade em se desligar do trabalho, sentindo simultaneamente que o tempo passa mais rápido do que o normal (Schaufeli *et al.*, 2002).

1.4. O trabalho doméstico: fazer o trabalho que torna todo o trabalho possível

A emancipação da mulher e o aumento da sua participação na esfera do mercado de trabalho conduz a uma diminuição do tempo dedicado à família e às tarefas domésticas, o que resultou num forte desenvolvimento da atividade doméstica (Abrantes, 2012). A contratação de empregadas domésticas é uma necessidade da sociedade atual que permite alcançar o equilíbrio entre a vida profissional e familiar (Palenga-Möllenbeck, 2013; Ouin, 2010). Da mesma forma, Blétière (2014) afirma que a atribuição, a uma pessoa externa, de tarefas domésticas e de cuidados aos filhos permite dar um forte contributo para o bem-estar familiar e modernizar o setor.

“As trabalhadoras domésticas cuidam das coisas que mais valorizamos: a nossa família e a nossa casa. Cuidam dos nossos filhos, fornecem apoio essencial para que idosos e pessoas com deficiência vivam com dignidade em casa e realizam o trabalho que torna possível todas as outras tarefas. Elas são profissionais qualificadas e atenciosas, mas por muitos anos trabalharam na sombra e o seu trabalho não foi valorizado. Estas trabalhadoras merecem respeito, dignidade e proteção laboral” (National Domestic Workers ’Alliance, 2016, cit. em England, 2017, p. 374).

A Organização Internacional do Trabalho definiu trabalho doméstico como “trabalho realizado para um agregado familiar ou agregados familiares” e trabalhador doméstico como “qualquer pessoa que exerça trabalho doméstico numa relação laboral” (ILO, 2013, p. 8).

A casa do empregador é assim fundamental para a definição de empregada doméstica, pois é o seu local de trabalho, onde frequentemente existe um acordo informal entre as partes, e as condições de trabalho e legislação são pouco visíveis e sujeitas a regulamentação (England, 2017), da mesma forma que se considera o trabalho doméstico um trabalho real. No entanto, por ser desempenhado dentro de residências privadas, é como fosse invisível.

Por se encontrarem longe da vista pública, as trabalhadoras domésticas são facilmente esquecidas pelos legisladores (Lin, 2013). Em Portugal, os trabalhadores domésticos têm proteção jurídica e social semelhante aos restantes trabalhadores, através do Decreto-Lei 235/92. Recentemente, o Governo Português ratificou a Convenção 189 da Organização Internacional do Trabalho (Resolução da Assembleia da República 42/2015) e espera-se a implementação destas recomendações (Figueiredo *et al.*, 2018). No entanto, é de referir que tanto os trabalhadores domésticos, como os seus empregadores, muito frequentemente desconhecem ou têm noção dos seus direitos e deveres legais (Liu, 2014).

Pereira e Vasconcelos (2008) nomeiam os mais comuns incumprimentos laborais do serviço doméstico em Portugal: (1) o não pagamento ou não cumprimento da obrigação de declaração da relação de trabalho à segurança social; (2) a contratação sem um contrato escrito ou legalmente válido; (3) o não pagamento de horas extraordinárias para trabalhadores residentes (empregadas domésticas internas); (4) horários de trabalho flexíveis para os trabalhadores externos (empregadas domésticas externas), de forma a que são contratadas à hora, conforme necessidade do empregador, não havendo estabilidade no recebimento. Abrantes (2012) complementa ainda a violação de direitos laborais, como a falta de pagamento dos subsídios de Natal e de férias, a não prestação de licença-maternidade e o não pagamento de assistência médica em casos de acidentes de trabalho.

Consequentemente, o trabalho doméstico é considerado vulnerável, inseguro, mal pago e injusto, e por vezes pode levar a abusos por parte dos empregadores. Da mesma forma, a manutenção do posto de trabalho depende, muitas vezes, de fatores externos ao desempenho da empregada doméstica, por estar indexado ao sucesso financeiro dos empregadores, por não ser reconhecido ou valorizado, ou porque deixa de ser necessário cuidar de crianças, quando estas crescem, ou de idosos, quando estes vêm a falecer (Ouin, 2010).

Outro ponto relevante desta atividade prende-se com a impossibilidade de as empregadas domésticas verem reconhecido o seu valor e a sua contribuição para a sociedade; não esquecendo o impacto que a perceção desta realidade tem na sua personalidade e autoestima. Na esfera pública, o trabalho doméstico reúne todas as características de uma atividade não reconhecida, não valorizada e estigmatizada socialmente. Assim, é na esfera do mercado laboral e na relação direta com o empregador que se irão projetar formas de reconhecimento baseadas na afetação emocional (proferindo, por exemplo, a célebre frase “faz parte da família”). Neste contexto, é o empregador que regula a rotina do trabalho doméstico (e não o Estado), pelo que obtém uma legitimidade superior nesta relação mútua de reconhecimento (Blétière, 2014).

Neste sentido, existem empregadores cumpridores e que desenvolvem relações laborais estáveis e duradouras, nomeadamente com o pagamento de um salário mensal (Suleman, 2015). Assim, é de esperar que as trabalhadoras domésticas protejam a casa do empregador e cuidem dos seus familiares, incentivando a que os empregadores domésticos desenvolvam e mantenham uma relação empregador-empregado saudável, que seja benéfica para ambas as partes (Figueiredo *et al.*, 2018).

O desafio desta investigação centra-se no tipo de amostra escolhida para ser analisada – a trabalhadora do serviço doméstico. Uma atividade considerada por alguns dos autores supracitados, como invisível, pouco qualificada, instável e socialmente desvalorizada. Assim, com a sua participação, pretende contribuir-se para que as colaboradoras do serviço doméstico sejam dignas de estudo e também lhes seja reconhecido o vínculo laboral, permitindo analisar a existência de maior

identificação com o empregador, o impacto do trabalho no conflito trabalho-família e família-trabalho ou a presença de comportamentos aditivos no trabalho.

1.5. A relação entre as variáveis em estudo

1.5.1. A identificação organizacional e o conflito trabalho-família / família-trabalho

A tensão entre a vida profissional e não profissional continua a ser um fator crítico na vida contemporânea (Allen *et al.*, 2016). Eby *et al.* (2005) sugerem que as responsabilidades familiares continuam a ser tão exigentes como anteriormente; não obstante, as pressões oriundas do trabalho aumentaram, exigindo cada vez mais horas de trabalho (Reynolds, 2004). Desta forma, o empenho e a contribuição do indivíduo para o sucesso organizacional pode ser prejudicial no seu domínio familiar (Li *et al.*, 2015). De acordo com a Teoria do Papel (Kahn *et al.*, 1964), a quantidade de recursos que o indivíduo tem, como o tempo e a energia, é limitado. Neste sentido, quanto mais recursos forem despendidos no domínio do trabalho, menos recursos ficam disponíveis para os papéis e responsabilidades familiares. Deste modo, os limites entre os domínios pessoal e profissional tornaram-se mais difíceis de definir e menos claros (Fletcher & Bailyn, 1996).

No mesmo seguimento, Avanzi *et al.* (2012) acrescentam que indivíduos com elevada identificação organizacional tendem a sentir-se em constante défice na quantidade de recursos que alocam à organização, demonstrando mais vontade de investir recursos no domínio da organização, em detrimento do domínio familiar. Assim, a Teoria da Drenagem de Recursos (Morris & Madsen, 2007) prevê que indivíduos altamente identificados tendam a transferir (ou roubar) os recursos do domínio familiar para o domínio organizacional. Consequentemente, as exigências ocorridas no âmbito do trabalho interferem com o cumprimento das responsabilidades familiares, ocorrendo o conflito trabalho-família (Byron, 2005; Greenhaus & Beutell, 1985; Li *et al.*, 2015).

A centralidade do trabalho para a identidade do indivíduo está positivamente relacionada com o conflito trabalho-família (Greenhaus & Powell, 2003, cit. em Tavares *et al.*, 2007), ou seja, quanto maior a importância do trabalho para o indivíduo, maior a percepção que este tem de que o trabalho interfere com a sua vida familiar (Greenhaus & Beutell, 1985). Assim, quanto maior a percepção de pertença à organização em que o indivíduo trabalha, maior o impacto no conflito trabalho-família. Deste modo, foram definidas as seguintes hipóteses para o presente trabalho:

Hipótese 1A: A identificação organizacional está positivamente relacionada com o conflito trabalho-família.

Hipótese 1B: A identificação organizacional está positivamente relacionada com o conflito família-trabalho.

1.5.2. A identificação organizacional e o *workaholism*

Ashforth e Mael (1989) sugerem que quanto mais os trabalhadores se identificam com a entidade empregadora, mais disponíveis estão para agirem em concordância com a organização que as emprega. Assim, a identificação organizacional aumenta o envolvimento do colaborador e o desempenho extra função, pode levar ao sentimento de superidentificação (Riketta, 2005). Da mesma forma, um indivíduo comprometido e dedicado ao seu trabalho, irá trabalhar inúmeras horas por dia pelo que, esta identificação excessiva, pode levar a um impulso irracional que caracteriza o *workaholism* (Porter 1996; Avanzi *et al.*, 2012). Assim, foi definida como segunda hipótese de estudo: Hipótese 2 – a identificação organizacional está positivamente associada ao *workaholism*.

1.5.3. O *workaholism* e o conflito trabalho-família / família-trabalho

Segundo Hoschschild (1997, cit. em Tavares *et al.*, 2007), o tempo é um recurso limitado, pelo que se um indivíduo investir um número de horas elevado no seu trabalho, dar-se-á escassez de tempo noutros papéis desempenhados na sociedade, nomeadamente no tempo dedicado à família. Neste sentido, o tempo dedicado ao trabalho interfere com a harmonia familiar (Bolino & Turnley, 2005, cit. em Tavares *et al.*, 2007).

Da mesma forma, Porter (1996) refere-se ao *workaholism* como um envolvimento excessivo no trabalho, onde naturalmente outras áreas da vida são negligenciadas, não pela exigência do trabalho, mas por motivos intrínsecos percebidos por esses indivíduos. Os comportamentos de adição ao trabalho equivalem a um transtorno obsessivo-compulsivo, tendo em conta que o indivíduo não consegue parar ou reduzir seus hábitos de trabalho, pelo que daí advêm sérias consequências em todas as outras atividades não laborais (Robinson, 1998).

Ademais, e no tocante ao equilíbrio entre os diferentes domínios da vida, a compulsão pelo trabalho está significativamente associada ao conflito vida-trabalho (Di Stefano & Gaudiino, 2018) e relações sociais precárias (Ng *et al.*, 2007). Deste modo, colocaram-se como terceiras hipóteses para o presente estudo:

Hipótese 3A – o *workaholism* está positivamente associado à perceção de conflito trabalho-família.

Hipótese 3B – o *workaholism* está positivamente associado à perceção de conflito família-trabalho.

1.5.4. O *workaholism* medeia a relação entre a identificação organizacional e o conflito trabalho-família / família-trabalho

Tavares *et al.* (2007) afirmam que os comportamentos de dedicação ao trabalho medeiam a relação entre a identificação organizacional e a percepção de conflito trabalho-família. Assim, a identificação organizacional está positivamente associada à percepção de conflito trabalho-família, sendo este impacto explicado pela dedicação excessiva ao trabalho através de comportamentos, como aumento de horas dedicadas ao seu trabalho e do facto de trabalharem mais do que o necessário (Tavares *et al.*, 2007). Foi assim definida a quarta hipótese do presente estudo:

Hipótese 4 – O *workaholism* medeia a relação entre a identificação organizacional e a percepção de conflito trabalho-família / família-trabalho.

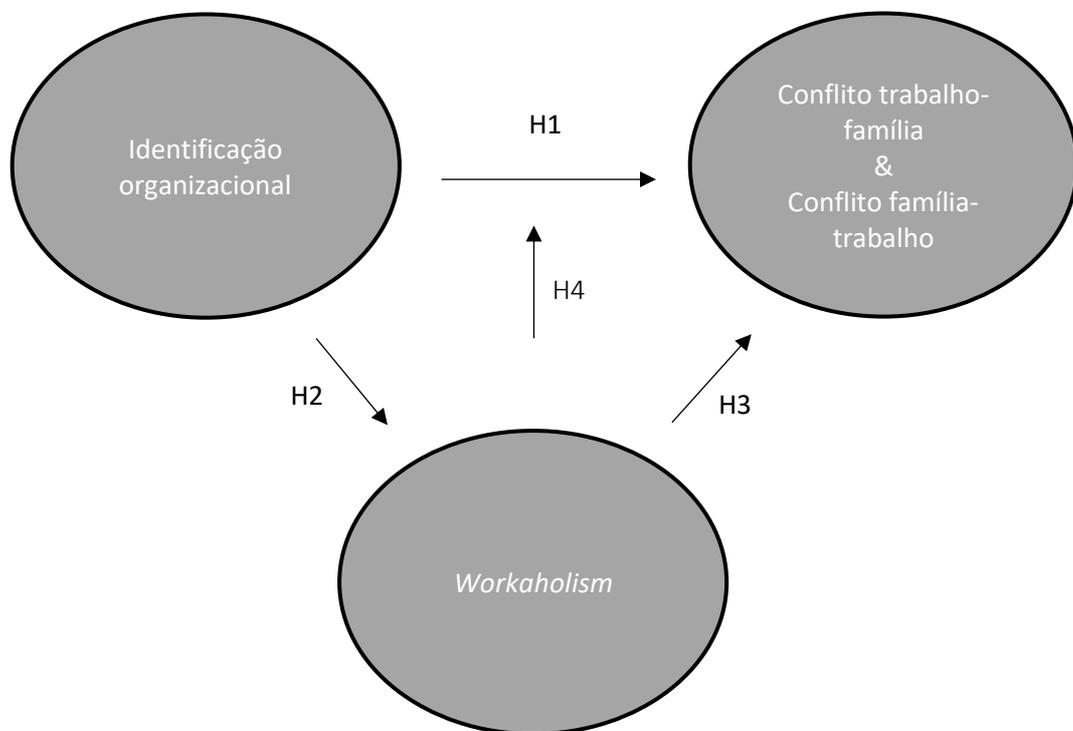


Figura 1.1. – Hipóteses do estudo

CAPÍTULO 2

Método

2.1. Desenho de investigação

O presente estudo é observacional analítico transversal, no sentido em que foi determinado um objetivo de estudo e selecionadas as variáveis a estudar. Permite comparar grupos, no mesmo período de tempo, mas sem interferir com os participantes. Considera-se também um estudo correlacional, na medida em que não há manipulação de variáveis, apenas determinar as relações que existem entre as variáveis (Almeida & Freire, 2008).

2.2. Participantes

A amostra do presente estudo é não probabilística intencional, tendo em conta que os candidatos foram selecionados intencionalmente, por terem as características pretendidas para o objetivo pretendido. Trata-se de uma amostra por conveniência, uma vez que os candidatos a emprego estão disponíveis para serem inquiridos e a facilitar a recolha de informação.

A investigação foi realizada com candidatos a emprego de uma consultora portuguesa de recrutamento e seleção, especializada na área de colocação de pessoal doméstico. No presente estudo, participaram 163 candidatos a emprego e trabalhadores da área de apoio à família. A Tabela 2.1. apresenta as medidas descritivas relativas a características sociodemográficas da amostra. Todos os respondentes são mulheres (100%), cujas idades variaram entre os 19 e os 70 anos, estando a média de idades nos 45 anos ($M = 44.60$, $DP = 11.27$). Para uma melhor compreensão dos dados, procedeu-se à categorização por grupos. Deste modo, por exemplo, a idade foi organizada por escalões etários, tendo o escalão dos 40 aos 49 anos tido uma maior expressão (32.5%); na naturalidade, destacou-se o escalão dos países africanos de língua oficial portuguesa, com 42.3%; relativamente às habilitações literárias, o maior número de participantes completou o ensino secundário (47.9%); das 163 participantes, 74.8% ($n = 122$) referiu ter filhos, dos quais 54.9% são dependentes.

Tabela 2. 1. - Caracterização da amostra (N=163)

	n	%
Sexo		
Feminino	163	100
Masculino	0	0
Idade		
< 29 anos	14	8,6
30 - 39 anos	42	25,8
40 - 49 anos	53	32,5
50 - 59 anos	35	21,5
> 60 anos	19	11,7
Naturalidade		
Brasil	41	25,2
Países da Europa de Leste	7	4,3
Palop	69	42,3
Portugal	46	28,2
Habilitações literárias		
< 9º Ano	58	35,6
10º - 12º Ano	78	47,9
Ensino Superior	27	16,6
Estado civil		
Solteira/ Viúva	71	43,6
Casada/ União de Facto	53	32,5
Divorciada/ Separada	39	23,9
Filhos		
Não	41	25,2
Sim	122	74,8
Filhos dependentes		
Não	96	58,9
Sim	67	41,1
Área de trabalho no apoio à família		
Assistente de idosos	33	20,2
Babysitter	22	13,5
Empregada doméstica	108	66,3
Horas de trabalho semanais		
< 24h	28	17,2
25h - 30h	69	42,3
> 31h	66	40,5

2.3. Instrumentos e operacionalização das variáveis

Os dados do presente estudo foram recolhidos utilizando uma metodologia quantitativa, através de um questionário de preenchimento em papel, com medidas já validadas na literatura.

O questionário foi constituído no total por 22 itens, traduzidos e adaptados de três escalas: escala abreviada do conflito trabalho-família (Matthews, Kath, & Barnes-Farrell, 2010), composta por seis itens; a escala de identificação organizacional (Mael & Ashforth, 1992), constituída por seis itens; e a escala breve holandesa de dependência do trabalho (Líbano, Llorens, Salanova, & Schaufeli, 2010), composta por dez itens, para medir o *workaholism*.

Após a tradução dos itens, procedeu-se a um pré-teste, para adaptação do questionário com o auxílio das próprias inquiridas, tendo em conta as dificuldades existentes na correta interpretação das questões. Após este pré-teste, a formulação dos itens sofreu algumas alterações, de modo a simplificar a linguagem utilizada, obtendo-se a versão final do questionário a aplicar (Anexo B).

O questionário foi estruturado primeiramente com as questões inerentes às variáveis dependentes do conflito trabalho-família e família-trabalho; seguindo-se as questões da identificação organizacional e as de *workaholism*. Todas estas questões eram de resposta fechada. Por último, para medir as variáveis independentes, colocaram-se as questões relativas a variáveis sociodemográficas, como o género, a naturalidade, a idade, a escolaridade, a área profissional, o número de horas semanais, entre outras. Para as questões relativas a variáveis sociodemográficas, usou-se um sistema misto de resposta fechada e aberta.

2.3.1. Escala do conflito trabalho-família

Para avaliar as variáveis do conflito trabalho-família, foi aplicada a escala breve do conflito trabalho-família, dos autores Matthews, Kath e Barnes-Farrell (2010), composta por seis itens no total. A aplicação desta escala permitia aos participantes avaliarem a exigência do trabalho e o seu impacto no seio da família, bem como a assunção de responsabilidades que uma família exige e o respetivo efeito no âmbito do trabalho. Os seis itens estão organizados em duas dimensões, cada uma com três itens: conflito trabalho-família (por exemplo, “Eu costumo estar tão emocionalmente esgotado, quando chego a casa do trabalho, que isso me impede de contribuir para minha família”) e conflito família-trabalho (por exemplo, “Eu tenho de faltar ao trabalho, devido à quantidade de tempo que tenho de gastar com responsabilidades familiares”). As respostas foram dadas numa escala de tipo likert de cinco pontos, com uma amplitude de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente).

A escala aplicada neste estudo é uma versão abreviada da escala original do conflito trabalho-família e família-trabalho de Carlson *et al.* (2000), na qual se avaliam três dimensões do conflito: baseado no tempo, tensão e comportamento. A escala do conflito trabalho-família original, composta por 18 itens, foi traduzida para Português por Vieira *et al.* (2014), tendo demonstrado uma boa consistência interna: conflito trabalho-família, $\alpha = .85$; conflito família-trabalho, $\alpha = .84$.

No contexto do presente estudo, foi realizada uma análise fatorial com rotação Varimax. Foram previamente verificados os pressupostos subjacentes a esta análise, nomeadamente a medida de Kayser-Meyer Olkin de adequação de amostragem (KMO) superior a 0.50, e o teste de esfericidade de Bartlett significativo (Field, 2017). Verificou-se que foram extraídos dois fatores que explicam 53% da variância total das variáveis conflito trabalho-família e família-trabalho. No entanto, a organização dos itens não era coerente com a organização teórica da escala pelo que, considerando também valores de alfa de Cronbach muito baixos ($\alpha = .359$ e $\alpha = .358$, respetivamente), se optou por seguir a estrutura original (Anexo C1). Assim, foi obtido um valor de alfa de Cronbach de $\alpha = .50$ para o conflito trabalho-família e $\alpha = .49$ para o conflito família-trabalho.

2.3.2. Escala de identificação organizacional

A variável identificação organizacional foi medida através da escala de identificação organizacional, de Mael e Ashforth (1992), cuja finalidade era permitir aos participantes avaliar o quanto se identificavam com a organização em que trabalhavam. A escala é constituída por seis itens, organizados numa única dimensão, sendo as respostas obtidas numa escala de tipo likert de cinco pontos, com uma amplitude de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente). Um exemplo de item é: “Quando a minha patroa/patrão me critica, sinto como um insulto pessoal”. Aquando da tradução desta escala, foi necessário adaptar os itens com termos de âmbito escolar, como aluno, escola, conferência, entre outros, para o termo patroa/patrão, adequado ao tipo de empregador da amostra em causa. Segundo Riketta (2005), a referida escala é a mais recorrentemente usada e recomendada para medir a identificação organizacional, por ser curta e fácil de administrar; tem sido amplamente utilizada e com muitos resultados que demonstram sua confiabilidade e validade de construto. Mael e Ashforth (1992) obtiveram um alfa de Cronbach de $\alpha = .87$ numa amostra de ex-alunos de uma Universidade de rapazes.

Não foi possível ter acesso ao processo de adaptação e tradução da escala para a população portuguesa, mas são de referir os valores de consistência interna obtidos em diversos trabalhos de investigação em Portugal, especificamente $\alpha = .85$ (Tavares *et al.*, 2007), $\alpha = .87$ (Tinoco, 2008), e $\alpha = .87$ (Noronha, 2013).

Foi realizada para efeitos do presente estudo uma análise fatorial com rotação Varimax, sendo previamente verificados os pressupostos subjacentes a esta análise, nomeadamente a medida de Kayser-Meyer Olkin de adequação de amostragem (KMO) superior a 0.50, e o teste de esfericidade de Bartlett significativo (Field, 2017). A análise revelou, que os seis itens utilizados desta escala saturaram em três fatores, que explicam cerca de 66% da variância total da variável identificação organizacional. Se forçado a dois fatores, constatou-se que era explicada 48% da variância total desta mesma variável. Se forçado a um fator, constatou-se que era explicada apenas 29% da variância total. Se realizada a

análise fatorial com rotação Varimax, com os seis itens utilizados no presente estudo, verificou-se que estes saturaram em três fatores, que explicam cerca de 76% da variância total da variável identificação organizacional. Contudo, a solução apresentada não está de acordo com a estrutura unifatorial da escala original, pelo que se optou por manter a estrutura unifatorial. Quando analisada a consistência interna (alfa de Cronbach) desta medida, na presente amostra, o valor de alfa de Cronbach foi de $\alpha = 0.304$. Verificou-se que, se retirado o primeiro item, se obtinha um valor de consistência interna melhor ($\alpha = 0.395$), pelo que este item foi excluído, ficando a escala na sua análise constituída por cinco itens. De referir que estudos anteriores trabalharam também com a escala com cinco itens (Mael, 1989, cit. em Mael, 1992).

2.3.3. Workaholism

A variável de *workaholism* foi avaliada através da versão breve da escala holandesa de dependência do trabalho (DUWAS - dutch work addiction scale), desenvolvida por Schaufeli *et al.* (2009), e adaptada por Líbano *et al.* (2010) à população espanhola; tendo em conta as semelhanças com a população portuguesa, e o facto de não existir ainda, e que se conheça, uma validação da versão breve para a população portuguesa, foi utilizada esta versão. Esta escala é composta por um total de 10 itens, que compreendem duas dimensões: trabalhar excessivamente (cinco itens, por exemplo “Parece que estou sempre a trabalhar com pressa e a correr contra-relógio”) e trabalhar compulsivamente (cinco itens, por exemplo, “É difícil para mim descontraír quando não estou a trabalhar”). Os itens foram respondidos numa escala de tipo likert de cinco pontos, com uma amplitude de 1 (*raramente*) a 5 (*sempre*).

De acordo com os autores Líbano *et al.* (2010), o alfa de Cronbach, para a versão espanhola, foi de $\alpha = .78$ (trabalhar excessivamente) e $\alpha = .79$ (trabalhar compulsivamente), numa amostra de 550 empregados de diferentes setores.

Na adaptação e validação da escala para a população brasileira (Carlotto & Líbano, 2010), na sua versão curta composta por 10 itens, o alfa de Cronbach obtido para a dimensão do trabalho excessivo foi de $\alpha = .70$ e para a dimensão do trabalho compulsivo de $\alpha = .74$. A escala DUWAS, na sua versão original composta por 20 itens, foi também adaptada para a população portuguesa, num trabalho de investigação para conclusão de mestrado (Lopes, 2012), apresentando um valor de alfa de Cronbach de $\alpha = .87$, para a escala total.

No presente estudo, depois de realizada uma análise fatorial com rotação Varimax, sendo previamente verificados os pressupostos subjacentes a esta análise, nomeadamente a medida de Kayser-Meyer Olkin de adequação de amostragem (KMO) superior a 0.50, e o teste de esfericidade de Bartlett significativo (Field, 2017), constatou-se que os 10 itens utilizados desta escala saturaram em três fatores, que explicam cerca de 49% da variância total da variável *workaholism*. Se forçado a dois fatores, constatou-se que era explicada 37% da variância total desta mesma variável. No entanto, verificou-se que a organização dos itens não era coerente com a organização teórica da escala, em nenhuma das duas soluções, e ainda alguns itens apresentavam valores de saturação mais baixos (< 0.5), pelo que se optou por trabalhar com uma estrutura unifatorial (Anexo C2). A consistência interna desta medida, na presente amostra, foi de $\alpha = .638$, para a escala total.

2.3.4. Variáveis de controlo

No final do questionário, foram incluídas algumas questões relativas a dados sociodemográficos, de forma a caracterizar os participantes deste estudo. As variáveis foram a categoria profissional, número de horas semanais de trabalho, antiguidade na família empregadora, género, idade, escolaridade, naturalidade, estado civil, filhos e dependentes a cargo. Estas variáveis demográficas podem estar relacionadas com as variáveis do presente estudo, pelo que serão usadas como variáveis de controlo (Becker, 2005; Eby *et al.*, 2005; Riketta, 2005).

2.4. Procedimento

Foram inicialmente contactadas as sócias-gerentes da empresa, de forma a obter-se a sua autorização para a participação neste estudo e aplicação do questionário aos candidatos a emprego.

A recolha de dados foi realizada em duas ocasiões. A primeira foi presencialmente, no momento ulterior à realização da entrevista para emprego na empresa de recrutamento e seleção, para que os candidatos se sentissem enquadrados e participassem no estudo livremente e com agrado. O período de recolha foi entre 11 de fevereiro de 2020 e 4 de março de 2020 e obtiveram-se 32 respostas ao questionário. O segundo momento foi estabelecido por telefone pois, devido à pandemia de Covid-19, o escritório encontrava-se encerrado. Assim, no período de 13 a 23 de abril de 2020, recolheram-se 131 respostas adicionais ao questionário.

Os candidatos foram informados de que o estudo era acerca do trabalho-família, identificação organizacional e *workaholism*, no âmbito de uma dissertação de mestrado. Foi pedida a sua colaboração, assegurando a sua confidencialidade e anonimato. A aplicação dos questionários consistiu numa aplicação individual, composta por três páginas. Na recolha presencial dos dados, foi entregue aos participantes para leitura, em papel, uma carta de pedido de colaboração com uma breve explicação sobre o objetivo da investigação e o respetivo questionário (Anexo A). A recolha dos dados por telefone foi agendada de acordo com a disponibilidade dos candidatos, aferida anteriormente aquando do pedido de colaboração, seguindo-se a leitura do questionário e o preenchimento do mesmo, em papel, pela consultora. Perante dúvidas de interpretação de algumas questões, por parte dos candidatos, a consultora viu-se na necessidade de explicar o sentido das mesmas. Não houve necessidade de anular qualquer resposta ao questionário, pois todos os questionários foram preenchidos de forma completa.

2.5. Procedimentos estatísticos

Após construídas as variáveis, foram realizadas análises exploratórias de dados para verificar se as variáveis quantitativas apresentavam distribuição normal, pressuposto subjacente ao uso de estatística paramétrica. Esta análise teve em consideração os valores de assimetria e de curtose, os resultados dos testes de normalidade Kolmogorov-Smirnov e de Shapiro-Wilk e os gráficos. Uma vez que nem todas as variáveis apresentavam distribuição normal, foram realizados os testes paramétricos e não-paramétricos, sendo que quando os resultados obtidos eram os mesmos, foram apresentados os resultados dos testes paramétricos, optando-se pelos testes não paramétricos, em caso contrário (Fife-Schaw, 2006).

O coeficiente de correlação de Pearson foi utilizado para analisar a relação entre duas variáveis quantitativas, optando-se pelo coeficiente de correlação de Spearman quando a normalidade não estava cumprida e os resultados obtidos não foram os mesmos.

Foi utilizado o teste *t* para amostras independentes para analisar diferenças entre dois grupos em relação a uma variável quantitativa. Foi utilizado a Anova para analisar diferenças entre três ou mais grupos em relação a uma variável quantitativa. A homogeneidade das variâncias foi analisada com recurso ao teste de Levene. No caso da Anova, quando a homogeneidade não estava cumprida, foi utilizada a correção de Brown Forsythe. Perante diferenças estatisticamente significativas nesta análise da Anova foram utilizados *testes* post-hoc de Tukey para verificar quais os grupos que diferiam entre si.

CAPÍTULO 3

Resultados

Neste capítulo apresentam-se os resultados relativos ao teste das hipóteses, analisando a relação entre a identificação organizacional, o conflito trabalho-família/ conflito família-trabalho e o *workaholism*. De seguida, são analisadas estas variáveis em função das variáveis sociodemográficas, como possíveis variáveis de controlo.

3.1. Relação entre identificação organizacional, conflito trabalho-família, conflito família-trabalho e *workaholism*.

A tabela 3.1. apresenta os resultados das análises de correlações entre identificação organizacional, conflito trabalho-família, conflito família-trabalho e *workaholism*.

Tabela 3. 1. - *Matriz de correlações entre conflito trabalho-família, conflito família-trabalho, identificação organizacional e workaholism.*

Variável	M	DP	1		2		3		4	
			<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r</i>	<i>p</i>
Conflito Trabalho-Família (1)	2.53	0.84			0.28	<0.001	0.04	0.636	0.20	0.010
Conflito Família-Trabalho (2)	2.06	0.69					-0.16	0.042	-0.09	0.255
Identificação Organizacional (3)	2.97	0.58							0.13	0.094
Workaholism (4)	2.78	0.63								

Nota: Coeficiente de correlação de *Pearson* em todas as análises, exceto a correlação entre conflito família-trabalho e a identificação organizacional, que foi realizada com o coeficiente de correlação de *Spearman*.

Não foi encontrada uma correlação estatisticamente significativa entre a identificação organizacional e o conflito trabalho-família, $r = 0.04$, $p = 0.636$, não se confirmando a hipótese 1A, segundo a qual era esperada uma associação positiva entre a identificação organizacional e o conflito trabalho-família. Em relação ao conflito família-trabalho, foi encontrada correlação negativa estatisticamente significativa com a identificação organizacional, $r_s = -0.16$, $p = 0.042$. Assim, mais

conflito família-trabalho está associado a menos identificação organizacional. A hipótese 1B por isso não está confirmada, uma vez que era esperada uma associação positiva entre a identificação organizacional e o conflito família-trabalho.

Respeitante à hipótese 2, verificou-se que o *workaholism* não apresenta correlação estatisticamente significativa com a identificação organizacional, $r = 0.13$, $p = 0.094$, não se confirmando por isso esta hipótese, de acordo com a qual era esperada uma correlação positiva entre as variáveis.

Por outro lado, foram encontradas correlações positivas estatisticamente significativas entre o *workaholism* e o conflito trabalho-família, $r = 0.20$, $p=0.010$, assim como entre este e o conflito família-trabalho, $r = 0.28$, $p < 0.001$. O que significa que mais conflito trabalho-família está associado a mais conflito família-trabalho e também a mais *workaholism*. Deste modo, a hipótese 3A, que indicava uma associação positiva entre o conflito trabalho-família e o *workaholism*, foi confirmada. No entanto, não se verificou uma correlação estatisticamente significativa entre o conflito família-trabalho e o *workaholism*, $r = -0.09$, $p=0.255$, pelo que não foi confirmada a hipótese 3B, que sugeria que o *workaholism* está positivamente associado à percepção de conflito família-trabalho.

Respeitante à hipótese 4, de que o *workaholism* medeia a relação entre a identificação organizacional e a percepção de conflito trabalho-família / família-trabalho, não foi possível testar o modelo de mediação proposto, uma vez que não estavam cumpridas as condições indicadas por Baron e Kenny (1986). De acordo com estes autores, deve existir uma associação estatisticamente significativa entre a variável independente e a variável dependente (identificação organizacional e conflito trabalho-família / família-trabalho), entre o mediador e a variável independente (*workaholism* e identificação organizacional), e entre o mediador e a variável dependente (*workaholism* e conflito trabalho-família / família-trabalho).

3.2. Relação entre conflito trabalho-família, conflito família-trabalho, identificação organizacional e *workaholism* e variáveis sociodemográficas

As tabelas 3.2. a 3.6. apresentam os resultados do conflito trabalho-família, conflito família-trabalho, identificação organizacional e *workaholism*, de acordo com variáveis sociodemográficas. Como se pode verificar na tabela 3.2. não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas nestas variáveis entre grupos etários (todos $p > 0.05$).

Tabela 3. 2. - *Diferenças no conflito trabalho-família, conflito família-trabalho, identificação organizacional e workaholism em função da idade.*

	< 29 anos (n = 14) Média (DP)	30-39 anos (n = 42) Média (DP)	40-49 anos (n = 53) Média (DP)	50-59 anos (n = 35) Média (DP)	> 60 anos (n = 19) Média (DP)	F (4,158)	p
Conflito trabalho-família	2.36 (0.81)	2.44 (0.84)	2.70 (0.83)	2.36 (0.86)	2.68 (0.80)	1.34	0.259
Conflito família-trabalho	2.02 (0.46)	1.98 (0.67)	2.09 (0.71)	1.94 (0.72)	2.35 (0.76)	1.27	0.285
Identificação Organizacional	2.99 (0.48)	3.01 (0.57)	2.98 (0.48)	2.91 (0.76)	2.97 (0.60)	0.14	0.966
Workaholism	2.71 (0.85)	2.69 (0.53)	2.86 (0.69)	2.79 (0.60)	2.79 (0.54)	0.52	0.722

Da mesma forma, como se pode verificar na tabela 3.3. não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas no conflito trabalho-família, conflito família-trabalho, identificação organizacional e *workaholism*, em função da naturalidade (todos $p > 0.05$).

Tabela 3. 3. - *Diferenças no conflito trabalho-família, conflito família-trabalho, identificação organizacional e workaholism em função da naturalidade.*

	PALOP (n = 69) Média (DP)	Brasil (n = 41) Média (DP)	Países Leste (n = 7) Média (DP)	Portugal (n = 46) Média (DP)	F (3,159)	p
Conflito trabalho-família	2.54 (0.79)	2.59 (0.85)	2.00 (0.72)	2.54 (0.91)	1.00	0.395
Conflito família-trabalho	2.14 (0.65)	1.90 (0.78)	1.62 (0.45)	2.14 (0.66)	2.21	0.089
Identificação organizacional ^a	3.06 (0.39)	2.96 (0.75)	3.06 (0.80)	2.85 (0.60)	0.95	0.430
Workaholism	2.78 (0.59)	2.89 (0.72)	2.83 (0.49)	2.67 (0.61)	0.85	0.467

^a F Brown-Forsythe (3, 28.21)

A tabela 3.4. apresenta os resultados das análises de diferenças no conflito trabalho-família, conflito família-trabalho, identificação organizacional e *workaholism*, em função da escolaridade, sendo que não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas (todos $p > 0.05$).

Tabela 3. 4. - *Diferenças no conflito trabalho-família, conflito família-trabalho, identificação organizacional e workaholism em função da escolaridade.*

	< 9ºAno (n = 58) Média (DP)	10º-12ºAno (n = 78) Média (DP)	Ensino Sup (n = 27) Média (DP)	F (2,160)	p
Conflito trabalho-família	2.67 (0.82)	2.42 (0.87)	2.52 (0.76)	1.48	0.230
Conflito família-trabalho	2.15 (0.65)	1.97 (0.73)	2.11 (0.65)	1.22	0.298
Identificação organizacional	3.00 (0.48)	3.01 (0.66)	2.82 (0.53)	1.11	0.333
Workaholism	2.74 (0.64)	2.80 (0.67)	2.79 (0.47)	0.14	0.867

Da mesma forma, como se pode constatar na tabela 3.5., não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas (todos $p > 0.05$), no conflito trabalho-família, conflito família-trabalho, identificação organizacional e *workaholism*, de acordo com o estado civil.

Tabela 3. 5. - *Diferenças no conflito trabalho-família, conflito família-trabalho, identificação organizacional e workaholism em função do estado civil.*

	Solteira/ Viúva (n = 71) Média (DP)	Casada/ UniãoFacto (n = 53) Média (DP)	Divorciada/ Separada (n = 39) Média (DP)	F (2,160)	p
Conflito trabalho-família	2.61 (0.83)	2.36 (0.83)	2.60 (0.85)	1.50	0.227
Conflito família-trabalho	2.08 (0.73)	1.99 (0.69)	2.10 (0.63)	0.41	0.667
Identificação organizacional	2.93 (0.57)	3.09 (0.55)	2.89 (0.64)	1.77	0.174
Workaholism	2.79 (0.65)	2.80 (0.61)	2.73 (0.62)	0.16	0.856

Por último, analisando a tabela 3.6., não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas (todos $p > 0.05$), no conflito trabalho-família, conflito família-trabalho, identificação organizacional e *workaholism* de acordo com a existência de filhos. Quando analisadas diferenças de acordo com a existência de filhos dependentes, também não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas (todos $p > 0.05$).

Tabela 3. 6. - *Diferenças no conflito trabalho-família, conflito família-trabalho, identificação organizacional e workaholism em função da existência de filhos.*

	Sem filhos (n = 41) Média (DP)	Com filhos (n = 122) Média (DP)	t (161)	p
Conflito trabalho-família	2.59 (0.86)	2.51 (0.83)	0.58	0.562
Conflito família-trabalho	1.97 (0.74)	2.09 (0.67)	- 0.96	0.338
Identificação organizacional	2.94 (0.67)	2.99 (0.55)	- 0.48	0.633
Workaholism	2.80 (0.62)	2.77 (0.63)	0.18	0.857

3.3. Relação entre conflito trabalho-família, conflito família-trabalho, identificação organizacional e *workaholism* e variáveis profissionais

As tabelas 3.7. e 3.8. apresentam os resultados do conflito trabalho-família, conflito família-trabalho, identificação organizacional e *workaholism* de acordo com variáveis profissionais. Foram encontradas diferenças estatisticamente significativas no *workaholism*, em função da categoria profissional, $F(2, 160) = 4.74$, $p = 0.010$ (tabela 8). Testes *post-hoc* de Tukey revelaram diferenças significativas entre assistentes a idosos e *babysitters* ($p = 0.019$) e entre assistente a idosos e empregadas domésticas ($p = 0.021$). A categoria de assistentes a idosos apresenta um maior nível de *workaholism* quando comparada com as outras categorias profissionais.

Tabela 3. 7. - *Diferenças no conflito trabalho-família, conflito família-trabalho, identificação organizacional e workaholism em função da categoria profissional.*

	Assistente a idosos (n = 33) Média (DP)	Babysitter (n = 22) Média (DP)	Empregada doméstica (n = 108) Média (DP)	F (2,160)	p
Conflito trabalho-família	2.80 (0.91)	2.30 (0.83)	2.49 (0.81)	2.67	0.073
Conflito família-trabalho	2.01 (0.82)	2.03 (0.60)	2.08 (0.67)	0.14	0.872
Identificação organizacional	3.06 (0.69)	2.84 (0.60)	2.98 (0.54)	0.98	0.376
Workaholism	3.06 (0.56)	2.60 (0.56)	2.73 (0.64)	4.74	0.010

Como se pode verificar na tabela 3.8., foram encontradas diferenças estatisticamente significativas no *workaholism*, de acordo com o número de horas semanais, $F(2, 160) = 3.69, p=0.027$. Testes *post-hoc* de Tukey revelaram diferenças significativas entre pessoas que trabalham até 24h e pessoas que trabalham acima de 31h ($p = 0.028$). As pessoas que trabalham acima de 31h apresentam um maior nível de *workaholism*, quando comparadas com pessoas que trabalham até 24h semanais.

Tabela 3. 8. - *Diferenças no conflito trabalho-família, conflito família-trabalho, identificação organizacional e workaholism em função das horas de trabalho semanais.*

	< 24h (n = 28) Média (DP)	25h-30h (n = 69) Média (DP)	> 31h (n = 66) Média (DP)	<i>F</i> (2,160)	<i>p</i>
Conflito trabalho-família	2.54 (0.79)	2.53 (0.84)	2.52 (0.87)	0.01	0.995
Conflito família-trabalho	2.18 (0.80)	2.04 (0.63)	2.02 (0.71)	0.54	0.586
Identificação organizacional	3.06 (0.68)	2.98 (0.53)	2.93 (0.59)	0.56	0.575
Workaholism	2.56 (0.75)	2.73 (0.58)	2.92 (0.59)	3.69	0.027

CAPÍTULO 4

Discussão

O presente estudo teve como principal objetivo analisar a influência da identificação organizacional na percepção de conflito trabalho-família do indivíduo, evidenciando o papel mediador que os comportamentos de adição ao trabalho desempenham nesta relação. Foi uma pesquisa desenvolvida especificamente com colaboradoras de apoio à família, onde se pretende analisar como a identificação com a família empregadora influencia o conflito entre o trabalho e a própria família da colaboradora, assim como o papel que os níveis de adição ao trabalho desempenha nesta relação.

Estudos anteriores reconhecem que as empregadas domésticas têm sido pouco auscultadas nas suas opiniões e sentimentos em relação aos temas abordados neste estudo. Numa perspectiva geral, a dificuldade em equilibrar as exigências do domínio profissional e do pessoal tem sido estudada em vários tipos de populações (Allen *et al.*, 2016), nomeadamente pela exigência profissional que uma dedicação ao trabalho constante pressupõe. Contudo, a contribuição do indivíduo para o sucesso da empresa pode ser nociva no domínio não organizacional (Li *et al.*, 2015), uma vez que, segundo a Teoria do Papel, a quantidade de recursos que o indivíduo tem, como o tempo e a energia, é limitada (Kahn *et al.*, 1964). E como será na perspectiva particular das empregadas domésticas?

A primeira hipótese deste estudo afirma que a identificação organizacional, neste caso, com o patrão/ a patroa, está positivamente relacionada com o conflito trabalho-família (H1A) e com o conflito família-trabalho (H1B). No entanto, nenhuma das hipóteses foi confirmada. Especificamente, na hipótese 1A, onde se esperava uma associação positiva entre a identificação com o patrão/patroa e o conflito trabalho-família, não foi encontrada uma correlação estatisticamente significativa. Já na hipótese 1B, concluiu-se que mais conflito família-trabalho está associado a menos identificação com o patrão/patroa, pois foi encontrada uma correlação negativa estatisticamente significativa na identificação com o patrão/patroa. Desta forma, a hipótese 1B não foi confirmada, uma vez que era esperada uma associação positiva entre a identificação com o patrão/patroa e o conflito família-trabalho.

Apesar de a hipótese 1B não se ter confirmada, obteve-se o resultado de que mais identificação organizacional está relacionada com menos conflito família-trabalho. Neste sentido, questiona-se se a identificação organizacional funciona aqui como fator protetor em relação à interferência da família com o trabalho. Adaptando a nomenclatura ao estudo em questão, Pratt (1998) sugere que a identificação organizacional ocorre quando uma empregada integra as crenças acerca do seu

patrão/patroa na sua própria identidade. Assim, a família pode influenciar mais positivamente a vida profissional do que a vida familiar influenciar o trabalho (Frone, 2003).

Os resultados encontrados não são consistentes com estudos anteriores pois, segundo a teoria da drenagem de recursos (Morris & Madsen, 2007), indivíduos com níveis mais altos de identificação organizacional tendem a transferir os recursos do domínio familiar para o domínio organizacional, interferindo com o cumprimento das responsabilidades familiares. Por sua vez, estes indivíduos apresentam níveis mais elevados de conflito trabalho-família (Byron, 2005; Greenhaus & Beutell, 1985; Li *et al.*, 2015), pela dedicação excessiva ao trabalho, nomeadamente com o aumento de horas dedicadas ao seu trabalho e do facto de trabalharem mais do que o necessário (Tavares *et al.*, 2007).

Na perspetiva da empregada doméstica, o facto de terem uma atividade profissional nada implica com a acumulação das suas próprias tarefas domésticas e dos cuidados com as suas crianças (Almeida, 2001). E esta dificuldade em conciliar a vida familiar com as novas exigências profissionais poderá estar associada a uma menor identificação com o seu patrão/patroa e justificar os resultados obtidos. O que distingue o trabalho doméstico, praticado pela mulher doméstica no seio do seu lar, e o trabalho doméstico realizado na residência do patrão/patroa, é justamente o facto de existir uma relação laboral remunerada (Blétière, 2014). O trabalho doméstico evoluiu, mas permaneceu sempre no feminino, e esta diferenciação de papéis na sociedade persiste e condiciona, em particular, o grupo das trabalhadoras domésticas (Guerreiro, 2000).

Tendo este estudo sido composto exclusivamente por mulheres, não existiu enquadramento que permitisse proceder à comparação de géneros. No entanto, alguns estudos apontam que as mulheres apresentam maior consciência e responsabilidade do que os homens (Weisberg *et al.*, 2011), e tal facto pode explicar as razões pelas quais as mulheres podem estar mais aptas a gerir de forma eficaz os conflitos que surgem entre diferentes domínios da vida, como da família e do trabalho (Wayne *et al.*, 2004).

Respeitante à segunda hipótese, que refere que a identificação organizacional está positivamente associada ao *workaholism*, a mesma não se confirmou, por não se ter encontrado uma correlação significativa entre as variáveis. Desta forma, os resultados encontrados não são consistentes com estudos anteriores, uma vez que indivíduos mais identificados com a sua entidade patronal tendem a agir em concordância com a organização (Ashforth & Mael, 1989) e, por sua vez, um indivíduo comprometido e dedicado ao seu trabalho, irá trabalhar mais horas por dia (Porter, 1996).

Por sua vez, a hipótese 3A deste estudo, que refere que o *workaholism* está positivamente associado ao conflito trabalho-família, foi verificada, uma vez que foram encontradas correlações positivas entre o *workaholism* e o conflito trabalho-família. Esta evidência vai ao encontro da teoria, pois segundo Di Stefano e Gaudiino (2018), a compulsão pelo trabalho está significativamente

associada ao conflito vida-trabalho. Neste sentido, um indivíduo ao envolver-se em excesso no trabalho, nomeadamente investindo um elevado número de horas, negligencia outras áreas da vida não relacionadas com o trabalho, pois o tempo é limitado (Hoschschild, 1997, cit. em Tavares *et al.*, 2007; Porter, 1996; Robinson, 1998).

Já no que se refere ao conflito família-trabalho, não foi encontrada uma correlação significativa com o *workaholism*, não se confirmando por isso a hipótese 3B.

Por fim, não foi possível testar o modelo de mediação tendo em conta os resultados acima referidos (H4).

Com o intuito de controlar alguns efeitos que pudessem afetar as relações entre as hipóteses colocadas, procedeu-se à análise das diferenças de médias entre grupos por variáveis demográficas. Quando analisadas as variáveis da identificação organizacional, conflito trabalho-família e *workaholism*, em função de variáveis sociodemográficas e profissionais, verificaram-se apenas diferenças significativas no *workaholism* de acordo com a categoria de trabalho e o número de horas de trabalho semanais. Assim, constatou-se que a categoria de assistentes a idosos apresenta um maior nível de *workaholism* e as empregadas que trabalham acima de 31h apresentam um maior nível de *workaholism*, quando comparadas com empregadas que trabalham até 24h semanais. Estes dados dizem respeito às empregadas domésticas internas assistentes a idosos, pois vivem na casa da família empregadora e trabalham mais que 40 horas semanais. Consequentemente, vivem muito o trabalho também, pelo número de horas alocado às funções desempenhadas. Nas famílias com idosos dependentes e a necessitarem de acompanhamento, a empregada doméstica interna tem como principal responsabilidade o acompanhamento aos idosos, seja a prestar cuidados na alimentação, na supervisão da medicação, nas idas ao médico e no mantimento da casa em boas condições, de forma a garantir o seu bem-estar. Por outro lado, empregadas que trabalham até 24h semanais, apresentam um menor nível de *workaholism* do que as empregadas que trabalham acima de 31h semanais. Bellavia e Frone (2005) afirmam que independentemente do posicionamento ocupado no mercado laboral, seja uma empregada doméstica ou um diretor, por exemplo, não é evidente que haja uma relação com o conflito trabalho-família, mas sim com o número de horas trabalhadas (Higgins *et al.*, 2000 cit. em Bellavia & Frone, 2005).

Conclusão

Este estudo teve como objetivo analisar a influência da identificação organizacional na percepção do conflito trabalho-família no indivíduo, evidenciando o papel mediador que os comportamentos de adição ao trabalho desempenham nesta relação.

O facto de esta pesquisa ter sido realizada com trabalhadores do serviço doméstico permitiu dar alguma diferenciação ao estudo, ainda que esta população não seja propriamente valorizada (Blétière, 2014) para a realização de estudos no mercado de trabalho, seja por serem profissionais de difícil acesso para inquirir, em volume, ou por serem profissionais cujas opiniões tenham impacto relativo na economia nacional.

Os resultados encontrados, de uma forma geral, parecem não se ajustar à teoria existente, demonstrando que a realidade do domínio do trabalho doméstico, neste caso, não se sobrepõe ao domínio familiar, ou seja, às responsabilidades familiares das esposas e mães deste segmento profissional. Os resultados sugerem existir uma relação positiva entre a identificação organizacional e *workaholism*, mas uma relação negativa entre a identificação organizacional e o conflito família-trabalho. Desta forma, é possível afirmar que, quanto mais uma empregada doméstica se identifica com a família empregadora, menos conflito deverá existir no domínio da sua própria família e, conseqüentemente, ao envolver-se nos vários papéis, melhor desempenho e maior satisfação obterá em todos domínios da vida (Greenhaus *et al.*, 2003).

De uma forma geral, este estudo relacionou as literaturas da identificação organizacional, o interface trabalho-família e o *workaholism*. Apesar dos resultados obtidos estarem longe de ser definitivos, poderão ajudar a entender que a diferença entre os papéis desempenhados em algumas profissões ainda são uma realidade em Portugal, recordando a amostra do estudo é constituída exclusivamente por mulheres. Acresce ainda o facto de que estas mulheres, para além de estarem empregadas, ainda irão assumir a responsabilidade do trabalho não pago, ao cuidarem das suas casas e família (Lindsey, 2016; Rodrigues *et al.*, 2015).

Espera-se que os temas deste estudo e a especificidade da amostra em questão, possam inspirar outros pesquisadores a analisar em maior detalhe o modelo de mediação proposto.

Limitações e estudos futuros

Embora este estudo tenha sido realizado com toda a atenção e de forma meticulosa, são de referir algumas limitações, que devem ser tidas em consideração na interpretação dos resultados obtidos.

Devido à pandemia que fortemente caracterizou o ano de 2019, os dados foram recolhidos inicialmente de forma presencial, seguindo-se a restante recolha à distância, por telefone. Independentemente do formato da recolha, o objetivo pretendido foi concluir a recolha dos dados. No entanto, esta diferença de método de recolha de dados pode ter influenciado os resultados, criando algum enviesamento nas respostas.

Outro fator prende-se com a peculiaridade da presente amostra: (1) colaboradoras do serviço doméstico em que, durante a recolha de dados, se observou que as participantes manifestavam alguma dificuldade na interpretação das questões colocadas; (2) a presença do género feminino em 100% da amostra impede a extrapolação dos dados ao género masculino, ou ser pouco representativa da população em geral.

Salienta-se o facto de a recolha dos dados ter sido feita por uma pessoa imparcial ao estudo, não se questionando a desejabilidade das respostas dos inquiridos; e também a proximidade da consultora com a empregada doméstica, no momento do preenchimento do inquérito, permitiu esclarecer qualquer questão que surgisse, bem como manter o interesse e a concentração da inquirida. No entanto, a recolha de dados num único momento, e o facto de o estudo assentar em análises de correlações, não permitiu estabelecer uma relação de causalidade entre as variáveis. Por outro lado, as variáveis do estudo foram medidas através de medidas de autorrelato, obtidas de uma única fonte. Tendo em conta os temas do presente estudo, fica a sugestão de em estudos futuros a recolha de dados poder ser complementada com a perspetiva do empregador (patrão/patroa) e com familiares, que poderiam tornar o estudo mais abrangente e completo.

O facto de se ter escolhido uma amostra por conveniência, com características atípicas e pouco estudadas, revelou ser uma limitação deste estudo, uma vez que a fiabilidade das escalas utilizadas para avaliar as variáveis em questão ficou muito abaixo da consistência interna dos estudos originais, questionando a viabilidade das conclusões do presente estudo, e limitando a generalização dos resultados obtidos (Maroco & Bispo, 2003).

Por último, propõe-se ainda que futuras investigações se debrucem sobre a vertente positiva do interface trabalho-família (por ex. o equilíbrio trabalho-família), do *workaholism* e o seu impacto na variável mediadora da identificação organizacional. A conciliação da vida profissional e familiar continua a ser um tema atual e desafiante para as empresas e famílias, pelo que se sugere continuar a investigar, de forma a contribuir para o bem-estar do indivíduo, ao mesmo tempo que se alcança o sucesso organizacional. As empresas deverão contribuir este equilíbrio saudável entre o domínio profissional e familiar, não encorajando comportamentos menos saudáveis como trabalhar demasiado ou longas horas (Avanzi *et al.*, 2012).

Referências Bibliográficas

- Abrantes, M. (2012) A densidade da sombra. Trabalho doméstico, género e imigração, *Sociologia, Problemas e Práticas*, 70, 91–110.
- Ahmad, A. (2008). Direct and indirect effects of work-family conflict on job performance. *The Journal of International Management Studies*, 3, 176-180.
- Allen, J. A., Crowe, J., Baran, B. E., & Scott, C. (2016). Organizational Identification: A context-specific mitigating resource of work-family conflict. *Journal of Contingencies and Crisis Management*, 24(1), 27-35.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work- to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278–308.
- Allen, T. D., & Armstrong, J. (2006). Further examination of the link between work-family conflict and physical health. *American Behavioral Scientist*, 49, 1204-1221.
- Almeida, A. N. & Wall, K. (2001). Família e quotidiano: movimentos e sinais de mudança. J. M. Brandão Brito (org.). *O País em Revolução*. Lisboa, Editorial Notícias: 277-307.
- Almeida, L. S., & Freire, T. (2008). *Metodologia da Investigação em Psicologia e Educação* (5ª ed.). Psiquilíbrios.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 151-169.
- Andreassi, J. K., & Thompson, C. A. (2008). Work-Family Culture: Current Research and Future Directions. In K. Korabik, D. S. Lero, & D. L. Whitehead (Eds.), *Handbook of work-family integration* (pp. 331-352). Academic Press.
- Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 132-146.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14, 20-39.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*, 34, 325–374.
- Avanzi, L., van Dick, R., Fraccaroli, F., & Sarchielli, G. (2012). The downside of organizational identification: Relations between identification, workaholism and well-being. *Work & Stress*, 26(3), 289–307.
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. (2011). Subjective well-being in organizations. In K. Cameron & G. Spreitzer (Eds.), *Handbook of positive organizational scholarship* (pp. 178–189). Oxford University Press.
- Barata, Sofia (2011). *A mão que dá a rosa também fica perfumada: factores preditores e consequências da facilitação trabalho-vida* (Dissertação de Mestrado).
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56, 781–796.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.
- Becker, T. E. (2005). Potential problems in the statistical control of variables in organizational research: A qualitative analysis with recommendations. *Organizational Research Methods*, 8, 274-289.
- Bellavia, G., & Frone, M. (2005). Work-Family Conflict. In J. Barling, E. K. Kelloway, & M. R. Frone (Eds.), *Handbook of Work Stress* (pp. 113-147). Sage Publications.
- Blétière, V. (2014). *Fadas no lar. O reconhecimento do trabalho doméstico* (Tese de Doutoramento).

- Brown, M. E. (1969). Identification and some conditions of organizational involvement. *Administrative Science Quarterly*, 14, 346-355.
- Burke, R. J., & Cooper, C. L. (2008). *The Long Work Hours Culture: Causes, Consequences and Choices*. Emerald Group Publishing.
- Bruck, C., Allen, T., & Spector, P. (2002). The relation between work-family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 336-353.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- Carlotto, M., & Líbano, M. D. (2010). Tradução, adaptação e exploração de propriedades psicométricas da Escala de Adição ao Trabalho *Dutch Work Addiction Scale* (DUWAS). *Contextos Clínicos*, 3(2), 141-150.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 56(2), 249-276.
- Casper, W. J., Eby, L. T., Bordeaux, C., Lockwood, A., & Lambert, D. (2007). A review of research methods in IO/OB work family research. *Journal of Applied Psychology*, 92, 28-43.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53, 747-770.
- Conroy, S., Henle, C.A., Shore, L., & Stelman, S. (2017). Where there is light, there is dark: A review of the detrimental outcomes of high organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 38(2), 157-303.
- Decreto-Lei nº 235/92 - *Regime jurídico das relações de trabalho emergentes do contrato de serviço doméstico*. Disponível em: <https://dre.pt/application/file/a/220393>
- Di Stefano, G., & Gaudiino, M. (2018). Differential effects of workaholism and work engagement on the interference between life and work domains. *Europe's Journal of Psychology*, 14, 863-879.
- Di Stefano, G., & Gaudiino, M. (2019). Workaholism and work engagement: How are they similar? How are they different? A systematic review and meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3). 1-19
- Dukerich, J. M., Kramer, R. M., & Parks, J. M. (1998). The dark side of organizational identification. In D. Whetten & P. Godfrey (Eds.), *Identity in organizations: Developing theory through conversations* (pp. 245-256). Sage.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39, 239-263.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 124-197.
- Eby, L., Maher, C., & Butts, M. (2010). The intersection of work and family life: The role of affect. *Annual Review of Psychology*, 61, pp. 599-622.
- England, K. (2017). Home, domestic work and the state: The spatial politics of domestic workers' activism. *Critical Social Policy*, 37(3), 367-385.
- Field, A. P. (2017). *Discovering statistics using IBM SPSS Statistics* (5th ed.). Sage.
- Fife-Schaw, C. (2006). Levels of Measurement. In G. M. Breakwell, S. Hammond, C. Fife-Schaw, & J. A. Smith (Eds), *Research Methods in Psychology* (3.ª Ed.). Sage.
- Figueiredo, M. C., Suleman, F., & Botelho, M. C. (2018). Workplace abuse and harassment: The vulnerability of informal and migrant domestic workers in Portugal. *Social Policy and Society*, 17 (1), 65-85.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 441-456.
- Fletcher, J. K., & Bailyn, L. (1996). Challenging the last boundary: Reconnecting work and family. In M. B. Arthur & D. M. Rousseau (Eds.), *The boundaryless career* (pp. 256-267). Oxford University Press.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). American Psychological Association.

- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 70*(4), 325-335.
- Geurts, S. A. E., Beckers, D. G. J., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., & Smulders, P. G. W. (2008). Worktime demands and work-family interference: Does worktime control buffer the adverse effects of high demands? *Journal of Business Ethics, 84*(S2), 229-241.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*, 76–88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior, 63*(3), 510–531.
- Greenhaus, J. H., & Singh, R. (2003). *Work-Family Linkages, A Sloan Work and Family Encyclopedia Entry*. Boston College.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review, 31*, 72–92.
- Grzywacz, J. G., & Bass, B. (2003). Work, family, and mental health: Testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and Family, 65*(1), 248-262.
- Guest, D. (2002). Perspectives on the Study of Work-life Balance. *Social Science Information, 41*(2), 255-279.
- Haslam, S. (2004). *Psychology in organizations*. Sage.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*(3), 513-524.
- International Labour Organization (ILO). (2013). *Domestic Workers Across the World: Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection*. International Labour Organization.
- Kahn R. L., Wolfe D. M., Quinn R. P., Snoek J. D., & Rosenthal R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. Wiley.
- Karanika-Murray, M., Duncan, N., Pontes, H. M., & Griffiths, M. D. (2015). Organizational identification, work engagement, and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology, 30*(8), 1019– 1033.
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., & Barham, L. (1999). The source, nature and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology, 4*, 337-346.
- Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers' time? *Trends in Organizational Behavior, 7*, 79–94.
- Kreiner, G. E., & Ashforth, B. E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior, 25*, 1–27.
- Kuschel, K. (2017). The Work-family Field: Gaps and Missing Links as Opportunities for Future Research. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, 27*, 57-74.
- Langford, P. H. (2010). The nature and consequences of employee engagement: Searching for a measure that maximizes the prediction of organizational outcomes. In S. L. Albrecht (Ed.), *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice* (pp. 272–279). Elgar.
- Li, Y., Fan, J., & Zhao, S. (2015). Organizational identification as a double-edged sword: Dual effects on job satisfaction and life satisfaction. *Journal of Personnel Psychology, 14*(4), 182–191.
- Líbano, M. D., Llorens, S., Salanova, M., & Schaufeli, W. (2010). Validity of a brief workaholism scale. *Psicothema, 22*(1), 143-150.
- Lin, J. (2013) 'A Greedy Institution: Domestic Workers and a Legacy of Legislative Exclusion'. *Fordham International Law Journal, 706*(March), 706–741.
- Lindsey, L. L. (2016). Gendered love, marriage, and emerging lifestyles. In L. L. Lindsey (Ed.), *Gender roles: A sociological perspective* (pp. 230-231). Routledge.
- Liu, J. (2014) 'Accession Protocols: Legal Status in the WTO Legal System'. *Journal of World Trade, 48*(4), 751–771.
- Lopes, A. (2012). *Adaptação e validação da escala de dependência de trabalho à população Portuguesa* (Tese de Mestrado).

- Maroco, J., & Bispo, R. (2003). *Estatística aplicada às ciências sociais e humanas*. Climepsi Editores.
- Mael, F. A., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behaviour*, *13*, 103-123.
- Malinowska, D., & Tokarz, A. (2019). Workaholism components in relation to life and work values. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 1-17.
- Matthews, R. A., Barnes-Farrell, J. L., & Kath, L. M. (2010). A short, valid, predictive measure of work-family conflict: Item selection and scale validation. *Journal of Occupational Health Psychology*, *15*(1), 75-90.
- Morris, M. L., & Madsen, S. R. (2007). Advancing work-life integration in individuals, organizations, and communities. *Advances in Developing Human Resources*, *9*, 439-454.
- Netemeyer, R. G., Brashear-Alejandro, T., & Boles, J. S. (2004). A cross-national model of job-related outcomes of work role and family role variables: A retail sales context. *Journal of the Academy of Marketing Science*, *32*(1), 49-60.
- Netemeyer, R. G., Maxham, J. G., & Pullig, C. (2005). Conflicts in the work-family interface: Links to job stress, customer service, employee performance, and customer purchase intent. *Journal of Marketing*, *69*(2), 130-143.
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, *28*, 111-136.
- Noronha, A. M. (2013). *Responsabilidade social corporativa: Impacto nos comportamentos de cidadania organizacional e identificação organizacional* (Tese de Mestrado).
- Oates, W.E. (1971). *Confessions of a Workaholic: The facts about work addiction*. World.
- Ouin, M. (2010). *The professionalization of domestic work*. European Economic and Social Committee. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:021:0039:0043:EN:PDF>
- Palenga-Möllnbeck, E. (2013). New maids - New butlers? Polish domestic workers in Germany and commodification of social reproductive work. *Equality*, *32*(6), 557-574.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J. H., & Ganrose, C. S. (1992). Role stressors, social support, and well-being among two-career couples. *Journal of Occupational Behavior*, *13*, 339-356.
- Peeters, M. C. W., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, *12*(1), 43-61.
- Peeters, M. C. W., de-Jonge, J., Janssen, P. P. M., & van-der-Linden, S. (2004). Work-home interference, job stressors, and employee health in a longitudinal perspective. *International Journal of Stress Management*, *11*(4), 305-322.
- Pereira, S., & Vasconcelos, J. (2008). *Human Trafficking and Forced Labour. Cases Studies and Responses from Portugal*. ILO.
- Poelmans, S., Stepanova, O., & Masuda, A. (2008). Positive spillover between personal and professional life: Definitions, antecedents, consequences, and strategies. In K. Korabik, D. S. Lero, & D. L. Whitehead (Eds.), *Handbook of work-family integration: research, theory, and best practices* (pp. 141-156). Academic Press.
- Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism. Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology*, *1*, 70-84.
- Rau, B. L., & Hyland, M. M. (2002). Role conflict and flexible work arrangements: The effects on applicant attraction. *Personnel Psychology*, *55*, 111-136.
- Resolução da Assembleia da República n.º 42/2015 - *Aprovação da Convenção n.º 189, relativa ao Trabalho Digno para as Trabalhadoras e Trabalhadores do Serviço Doméstico, adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho*. <https://dre.pt/application/file/a/67085467>
- Reynolds, J. (2004). When too much is not enough: Actual and preferred work hours in the United States and aboard. *Sociological Forum*, *19*, 89-120.

- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358-384.
- Riketta, M., & van Dick, R. V. (2005). Foci of attachment in organizations: A meta-analytic comparison of the strength and correlates of workgroup versus organizational identification and commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 67(3), 490–510.
- Robinson, B. E. (1998). *Chained to the desk: A guidebook for workaholics, their partners and children, and the clinicians who treat them*. University Press.
- Rodrigues, L., Cunha, V., & Wall, K. (2015). *Homens, Papéis Masculinos e Igualdade de Género*. http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/Policy_Brief_Homens_Iguald_Gen.pdf
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701–716.
- Schaufeli, W., Bakker, A. B., van der Heijden, F., & Prins, J. (2009). Workaholism among medical residents: It is the combination of working excessively and compulsively that counts. *International Journal of Stress Management*, 4, 249- 272.
- Schaufeli, W., Bakker, A. B., van der Heijden, F. & Prins, J. T. (2009). Workaholism, burnout and well-being among junior doctors: The mediating role of role conflict. *Work & Stress*, 2, 155-172.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard. *Cross-Cultural Research*, 43, 320–348.
- Schaufeli, W., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2006). Dr. Jekyll or Mr. Hyde? On the differences between work engagement and workaholism. In R. J. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (pp. 193–217). Elgar.
- Schaufeli, W., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2008). It takes two to tango: Workaholism is working excessively and working compulsively. In R. J. Burke & C. L. Cooper (Eds.), *The long work hours culture: Causes, consequences and choices* (pp. 203–226). Emerald.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology*, 57, 173–203.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-Life Balance: An Integrative Review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229-254.
- Snir, R., & Harpaz, I. (2012). Beyond workaholism: Towards a general model of heavy work investment. *Human Resource Management Review*, 22, 232–243.
- Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human Relations*, 33, 111–129
- Suleman, F. (2015). The employment relationship in an (almost) structureless labour market: The case of domestic work. *Cambridge Journal of Economics*, 39(3), 733-750.
- Tajfel, H. (1978). *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations*. Academic Press.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1985). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Social identity and intergroup relations* (2nd ed., pp. 7–24). Nelson-Hall.
- Tajfel, H., & Turner, J. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Ed.), *The psychology of intergroup relations* (pp. 33-47). Brook/Cole.
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Shimazu, A. (2010). The push and pull of work: The differences between workaholism and work engagement. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (p. 39–53). Psychology Press.
- Tavares, S. M. (2009). *O fenómeno da identificação organizacional: Contributos para a sua explicação* (Tese de Doutoramento).

- Tavares, S. M., 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.
- Ten-Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. *American Psychologist*, 67(7), 545-556.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work- family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54(3), 392-415.
- Tinoco, A. (2008). *Antecedentes e consequentes da identificação organizacional: Uma aplicação ao contexto da Marinha* (Tese de Mestrado).
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D., & Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the Social Group: A Self-Categorization Theory*. Oxford.
- Van Dick, R. (2004). My job is my castle: identification in organizational contexts. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (vol. 19, pp. 171-203). Wiley.
- Van Dick, R., & Haslam, S.A. (2012). Stress and well-being in the workplace: Support for key propositions from the social identity approach. In J. Jetten, C. Haslam, & S.A. Haslam (Eds.), *The social cure: Identity, health, and well-being* (pp. 175-194). Psychology Press.
- Van Dick, R., Van Knippenberg, D., Kerschreiter, R., Hertel, G., & Wieseke, J. (2008). Interactive effects of work group and organizational identification on job satisfaction and extra-role behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 388-399.
- Van-Eck-Peluchette, J. (1993). Subjective career success: The influence of individual difference, family, and organizational variables. *Journal of Vocational Behavior*, 43(2), 198-208.
- Van Knippenberg, D. (2000). Work motivation and performance: A social identity perspective. *Applied Psychology: An International Review*, 49(3), 357-371.
- Van Knippenberg, D., & van Schie, E. C. M. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(2), 137-147.
- Vieira, J. M., Lopez, F. G., & Matos, P. M. (2014). Further validation of Work-Family Conflict and Work-Family Enrichment Scales among Portuguese working parents. *Journal of Career Assessment*, 22(2), 329-344.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67, 822-836.
- Wallace, J. E. (1997). It's about time: A study of hours worked and work spillover among law firm lawyers. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 227-248.
- Wayne, J. H., Butts, M. M., Casper, W. J., & Allen, T. D. (2017). In search of balance: A conceptual and empirical integration of multiple meanings of work-family balance. *Personnel Psychology*, 70(1), 167-210
- Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 108-130.
- Weisberg, Y. J., DeYoung, C. G., & Hirsh, J. B. (2011). Gender differences in personality across the ten aspects of the Big Five. *Frontiers in Psychology*, 2, 178.
- Whiston, S. C., & Cinamon, R. G. (2015). The work-family interface: Integrating research and career counselling practice. *Career Development Quarterly*, 63, 44-56.
- Witt, L., & Carlson, D. (2006). The work-family interface and job performance: Moderating effects of conscientiousness and perceived organizational support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11 (4), 343-357.

Anexos

ANEXO A – Materiais entregues aos candidatos

A.1 - Pedido de cooperação no preenchimento do questionário

Assunto: Pedido de colaboração em investigação

Lisboa, 13 de janeiro de 2020

Caro/a Candidato/a,

No âmbito do mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional do ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa, pretende realizar-se uma investigação, com colaboradores da área familiar, acerca do **conflito trabalho-família, identificação organizacional e workaholism**.

O questionário será confidencial e a Family First não será identificada, sendo os dados divulgados somente a nível geral e não individual.

A sua participação de forma honesta e sincera, será muito importante para a realização deste estudo. Neste sentido, solicita-se a sua colaboração, através do preenchimento de um questionário, que durará sensivelmente 5 minutos.

Agradecendo desde já, a sua disponibilidade, encontro-me ao dispor para qualquer esclarecimento necessário.

Inês Oliveira Sousa

A.2 - Questionário

Pense no **conflito entre o trabalho e a sua família** e coloque uma cruz nas seguintes afirmações, usando uma escala de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente).

Conflito Trabalho-Família	discordo totalmente	discordo	não concordo, nem discordo	concordo	concordo totalmente
Eu tenho de faltar às atividades da minha família, devido ao tempo exigido pelas responsabilidades do meu trabalho.					
Eu costumo estar tão cansado emocionalmente, quando chego a casa do trabalho, que isso me impede de dedicar à minha família.					
Os comportamentos desempenhados no trabalho e que me tornam eficazes lá, não me ajudam a ser uma melhor mãe e esposa em casa.					
Eu tenho de faltar ao trabalho, devido ao tempo exigido pelas responsabilidades familiares.					
Como estou muitas vezes stressado com responsabilidades familiares, tenho dificuldade em me concentrar no trabalho.					
Um comportamento eficaz e necessário na minha casa, seria pouco produtivo no trabalho.					

Pense no quanto se **identifica com a sua patroa/patrão** e coloque uma cruz nas seguintes afirmações, usando uma escala de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente).

Identificação Organizacional	discordo totalmente	discordo	não concordo, nem discordo	concordo	concordo totalmente
Quando a minha patroa/patrão me critica, sinto como um insulto pessoal.					
Estou muito interessado no que os outros pensam da minha patroa/patrão.					
Quando falo da minha patroa/patrão, geralmente digo “nós” em vez de “eles”.					
O sucesso da minha patroa/patrão é o meu sucesso.					
Quando alguém elogia a minha patroa/patrão, eu sinto como um elogio pessoal.					
Se viesse a público uma notícia que criticasse os meus patrões, sentir-me-ia envergonhado.					

Pense na **adição ao seu trabalho** e para cada frase assinale com uma cruz, a frequência que se aplica ao seu caso, usando uma escala de 1 (*raramente*) a 5 (*sempre*).

<i>workaholism</i>	raramente	ocasionalmente	frequentemente	quase sempre	sempre
Parece que estou sempre a trabalhar com pressa, e a correr contra-relógio.					
Dou por mim a trabalhar depois dos meus colegas terminarem.					
É importante para mim trabalhar intensamente, mesmo quando não gosto do que estou a fazer.					
Mantenho-me ocupado e sempre pronto para trabalhar.					
Sinto frequentemente que há algo em mim que me leva a trabalhar intensamente.					
Passo mais tempo a trabalhar do que a socializar com amigos, nos meus passatempos ou em outras atividades de lazer.					
Sinto-me obrigado a trabalhar intensamente, mesmo quando não estou a gostar.					
Dou por mim a fazer duas ou três coisas ao mesmo tempo, como por exemplo falar ao telemóvel ou tirar notas enquanto almoço.					
Sinto-me culpado quando uso o tempo do trabalho para resolver questões pessoais.					
É difícil para mim descontraír quando não estou a trabalhar.					

A preencher pela consultora

Categoria Profissional	Empregada Doméstica		Assistente a Idosos		<i>Babysitter</i>	
	Quantas horas em média trabalha por semana?	Até 19h	20h-24h	25h-30h	31h-40h	Acima de 41h
Nos últimos 10 anos, em quantas famílias já trabalhou?	1 a 3		4 a 6	7 a 9	Acima de 10	
Género	FEMININO / MASC		Idade			
Escolaridade	Até 4º ano	Até 9º ano	10º ou 11º	12º ano	Licenciatura	
Naturalidade			Estado Civil			
Tem filhos?	SIM / NÃO	Se sim, idades?			Se sim, dependentes?	SIM / NÃO
Três Características da Participante						

ANEXO B – versão piloto do questionário e versão final do questionário

B.1. Questionário do conflito trabalho-família e família-trabalho

Antes	Depois
Eu tenho de faltar às atividades de família, devido à quantidade de tempo que tenho de gastar com as responsabilidades do trabalho.	Eu tenho de faltar às atividades da minha família, devido ao tempo exigido pelas responsabilidades do meu trabalho.
Eu costumo estar tão esgotado emocionalmente, quando chego a casa do trabalho, que isso me impede de contribuir para minha família.	Eu costumo estar tão cansado emocionalmente, quando chego a casa do trabalho, que isso me impede de dedicar à minha família.
Os comportamentos desempenhados e que me tornam eficazes no trabalho, não me ajudam a ser uma melhor mãe e esposa.	Os comportamentos desempenhados no trabalho e que me tornam eficazes lá, não me ajudam a ser uma melhor mãe e esposa em casa.
Eu tenho de faltar ao trabalho, devido à quantidade de tempo que tenho de gastar com responsabilidades familiares.	Eu tenho de faltar ao trabalho, devido ao tempo exigido pelas responsabilidades familiares.
Como estou muitas vezes stressado com responsabilidades familiares, tenho dificuldade em me concentrar no trabalho.	Como estou muitas vezes stressado com responsabilidades familiares, tenho dificuldade em me concentrar no trabalho.
Comportamento eficaz e necessário para mim em casa seria contraproducente no trabalho.	Um comportamento eficaz e necessário na minha casa, seria pouco produtivo no trabalho.

B.2. Questionário da *workaholism*

Antes	Depois
Passo mais tempo a trabalhar do que a socializar com amigos, nos meus passatempos ou em atividades de leitura.	Passo mais tempo a trabalhar do que a socializar com amigos, nos meus passatempos ou em outras atividades de lazer.
Sinto-me culpado quando tiro tempo ao trabalho.	Sinto-me culpado quando uso o tempo do trabalho para resolver questões pessoais.
É difícil para mim relaxar quando não estou a trabalhar.	É difícil para mim descontraír quando não estou a trabalhar.

ANEXO C – Análise Fatorial

C.1. Análise fatorial com rotação Varimax | Escala de *workaholism*

Itens	Fatores	
	1	2
Parece que estou sempre a trabalhar com pressa, e a correr contra-relógio.	0,417	
Dou por mim a trabalhar depois dos meus colegas terminarem.	0,558	-0,293
Mantenho-me ocupado e sempre pronto para trabalhar.		0,808
Passo mais tempo a trabalhar do que a socializar com amigos, nos meus passatempos ou em outras atividades de lazer.	0,559	0,381
Dou por mim a fazer duas ou três coisas ao mesmo tempo, como por exemplo falar ao telemóvel ou tirar notas enquanto almoço	0,534	
É importante para mim trabalhar intensamente, mesmo quando não gosto do que estou a fazer.	0,637	0,154
Sinto frequentemente que há algo em mim que me leva a trabalhar intensamente.	0,129	0,747
Sinto-me obrigado a trabalhar intensamente, mesmo quando não estou a gostar.	0,652	
Sinto-me culpado quando uso o tempo do trabalho para resolver questões pessoais.	0,342	0,109
É difícil para mim descontraír quando não estou a trabalhar.	0,406	0,126
% de Variância explicada	24,13	13,01
α	0,550	0,652

C.2. Análise fatorial com rotação Varimax | Escala do conflito trabalho-família

Itens	Fatores	
	1	2
Eu tenho de faltar às atividades da minha família, devido ao tempo exigido pelas responsabilidades do meu trabalho.	0.674	0.155
Eu costumo estar tão cansado emocionalmente, quando chego a casa do trabalho, que isso me impede de dedicar à minha família.	0.252	0.660
Os comportamentos desempenhados no trabalho e que me tornam eficazes lá, não me ajudam a ser uma melhor mãe e esposa em casa.	0.355	0.532
Eu tenho de faltar ao trabalho, devido ao tempo exigido pelas responsabilidades familiares.	0.674	0.155
Como estou muitas vezes stressado com responsabilidades familiares, tenho dificuldade em me concentrar no trabalho.	0.798	-0.103
Um comportamento eficaz e necessário na minha casa, seria pouco produtivo no trabalho.	0.527	0.329
% de Variância explicada	32.58	20.06
α	0.359	0.358