

iscte

INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Perceções de Equilíbrio entre a Vida Profissional e Pessoal de
Trabalhadores de Diferentes Idades

Cátia Doroteia Nunes Santos Brites

Mestrado em Políticas de Desenvolvimento de Recursos
Humanos

Orientadora:

Professora Doutora Miriam H.Rosa, investigadora Integrada e
Professora Auxiliar Convidada, Iscte - Instituto Universitário de
Lisboa, Centro de Investigação e Intervenção Social.

Setembro, 2023

iscte

CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Departamento de Economia Política

Perceções de Equilíbrio entre a Vida Profissional e Pessoal de
Trabalhadores de Diferentes Idades

Cátia Doroteia Nunes Santos Brites

Mestrado em Políticas de Desenvolvimento de Recursos
Humanos

Orientadora:

Professora Doutora Miriam H.Rosa, investigadora Integrada e
Professora Auxiliar Convidada, Iscte - Instituto Universitário de
Lisboa, Centro de Investigação e Intervenção Social.

Setembro, 2023

Agradecimento

Gostaria de expressar a minha sincera gratidão a várias pessoas, pois sem o seu apoio e contributos, a realização desta dissertação de mestrado não teria sido possível.

Começo por agradecer ao meu marido, pela força, paciência e por todos os sacrifícios que fez, que tornaram possível a minha dedicação a este mestrado. Sem o seu apoio esta dissertação seria realmente impossível.

À professora Miriam Henriques Rosa, sou grata pela partilha de conhecimento, disponibilidade e apoio incansável ao longo desta investigação. Às investigadoras Joana Costa e Liliana Ferreira, agradeço por terem aceitado o meu convite para desempenharem um papel fundamental na recolha dos dados.

Agradeço igualmente à minha mãe que durante uma fase difícil da sua vida (descoberta do cancro) nunca desistiu de me dar força e de me apoiar. Obrigada, mana por acreditares em mim, por cada palavra de conforto e por todos os pensamentos positivos que me transmitiste.

Não posso deixar de agradecer também aos meus sogros, Jacinta e Armando, pelo apoio que me deram durante o período de aulas, pelas refeições cozinhadas por mim, com a vossa ajuda a logística familiar tornou-se mais fácil.

Obrigada aos meus professores de mestrado, pelos conhecimentos transmitidos, que contribuíram para a elaboração desta tese e à Manuela S.Correia, Diretora de Recursos Humanos do Grupo JAP|GE, pela oportunidade na concretização deste Mestrado.

Por fim, dedico a minha tese aos meus filhos, Clara e Diogo, como exemplo de coragem e superação. Quero que eles saibam que desistir nunca é opção e que com dedicação, perseverança e espírito de sacrifício, podem alcançar os seus objetivos e sonhos, por mais difíceis que estes pareçam ser.

Resumo

Num ambiente desafiante, em constante evolução e inovação, onde os desafios no equilíbrio entre as exigências pessoais e profissionais se intensificam, torna-se fundamental acrescentar à pesquisa existente sobre Equilíbrio Trabalho Vida (ETV) informação sobre como é que os trabalhadores, de diferentes idades, estado civil, género ou responsabilidades parentais, perspetivam e vivenciam o ETV. Assim, através de uma metodologia qualitativa, com apoio de um guião de entrevista semiestruturada, foram entrevistados 18 trabalhadores da mesma organização e demograficamente heterogéneos. Os dados foram analisados pelo método de análise temática (Braun e Clarke, 2006), surgindo cinco temas: (1) Da separação à mistura da vida pessoal com a vida profissional; (2) A construção do ETV ao longo da vida pessoal e profissional; (3) Ocupações genderizadas da vida pessoal às ocupações partilhadas; (4) Ocupações “etarizadas” da vida pessoal às ocupações partilhadas; (5) Práticas/Facilitadores de ETV. Em termos gerais, os resultados obtidos indicam que, os trabalhadores tendem a viver o ETV mais como separação do trabalho com a vida pessoal, do que, como mistura. Tal escolha sublinha a importância de se definirem fronteiras claras entre estes dois domínios. Os resultados acrescentam ainda, que o ETV é construído ao longo das fases de vida, com maior foco na vida pessoal à medida que se envelhece. Nesta construção, os trabalhadores de meia-idade são mais afetados. Este estudo fornece informações úteis para políticas públicas, organizações, e trabalhadores, facilitando a implementação de práticas de ETV adaptadas às diferentes idades, possibilitando uma gestão mais eficaz dos compromissos profissionais e pessoais dos trabalhadores.

Palavras-chave: Equilíbrio Trabalho-Vida, Vida Pessoal, Vida Profissional, Género, Grupo Etário

JEL classification codes: J71: Discriminação; J81: Condições de Trabalho

Abstract

In a challenging and ever-evolving environment, where the challenges in balancing personal and professional demands intensify, it becomes crucial to add knowledge to the existing research on Work-Life Balance (WLB) regarding how workers of different ages, marital statuses, genders, or parental responsibilities perceive and experience WLB. Therefore, through a qualitative methodology supported by a semi-structured interview guide, 18 workers from the same organization, with diverse demographics, were interviewed. The data were analyzed using the thematic analysis method (Braun and Clarke, 2006), yielding five themes: (1) From separating personal life from professional life to blending them; (2) Constructing WLB throughout personal and professional life; (3) Gendered divisions of personal life to shared responsibilities; (4) Age-related transitions from personal to shared responsibilities; (5) WLB Practices/Facilitators. In general terms, the results indicate that workers tend to experience WLB more as a separation between work and personal life rather than as a blend. This choice highlights the importance of defining clear boundaries between these two domains. The results also suggest that WLB is constructed across life stages, with a greater focus on personal life as individuals age. In this construction, middle-aged workers are more affected. This study provides valuable insights for public policy, organizations, and workers, facilitating the implementation of WLB practices tailored to different age groups and enabling more effective management of workers' professional and personal commitments.

Keywords: Work-Life Balance, Personal Life, Professional Life, Gender, Age Group

JEL classification codes: J71: Discrimination, J81: Working Conditions

Índice

Agradecimento	i
Resumo	iii
Abstract	v
CAPÍTULO 1: Introdução	1
CAPÍTULO 2: Revisão da Literatura	3
2.1. Equilíbrio entre o Trabalho e Vida Pessoal (ETV)	3
2.1.1. Evolução e Concetualização	3
2.1.2. Domínio do Trabalho, Não Trabalho e Antecedentes de ETV	4
2.1.3. Práticas de Equilíbrio Trabalho-Vida	6
2.1.4. Abordagens teóricas que enquadram o ETV	6
2.2. Diversidade Etária	8
2.2.1. O Significado de Diversidade Etária.....	8
2.2.2. Abordagem do ciclo de Vida e Estágio de Carreira	9
2.2.3. Idade em Contexto de Trabalho	10
2.2.4. A Idade e a Perceção de ETV	12
2.2.5. Idadismo no Trabalho.....	12
2.2.6. Género.....	13
CAPÍTULO 3: Metodologia	15
3.1. Desenho de Pesquisa.....	15
3.2. Participantes.....	15
3.3. Procedimento	17
3.4. Instrumento.....	18
3.5. Estratégia analítica	19
CAPÍTULO 4: Resultados e Discussão	21
4.1. Da separação à mistura da vida pessoal com a vida profissional	22
4.2. A construção do ETV ao longo da vida pessoal e profissional.....	26
4.3. Ocupações genderezadas da vida pessoal às ocupações partilhadas.....	31
4.4. Ocupações “etarizadas” da vida pessoal às ocupações partilhadas	33
4.5. Práticas/Facilitadores de ETV	35
CAPÍTULO 5: Conclusões	39
5.1. Implicações Teóricas	39
5.2. Implicações Práticas	40
5.3. Limitações e Estudos Futuros	42
5.4. Conclusão	44
Fontes	47
Referências Bibliográficas	48
Anexos	53
Anexo A - Domínios da Vida	53
Anexo B – Consentimento Informado	54
Anexo C – Questionário Sociodemográfico	56
Anexo D – Guião de entrevista.....	58
Anexo E – Excertos dos Discursos dos Participantes.....	62

Índice de Quadros

Quadro 2.1: Definição de Grupos Etários, baseados no ciclo de vida e nas fases de carreira.....	11
Quadro 3.1: Caracterização sociodemográfica da amostra	16
Quadro 3.2: Resumo Guião de Entrevista – Principais Questões	18
Quadro 4.1: Síntese Tema: Da separação à mistura da vida pessoal com a vida profissional.....	25
Quadro 4.2: Discrepâncias entre as Fases Esperadas e Percebidas de Carreiras	29
Quadro 4.3: Síntese Tema: A construção do ETV ao longo da vida pessoal e profissional.....	30
Quadro 4.4: Síntese Tema: Ocupações genderizadas da vida pessoal às ocupações partilhadas	33
Quadro 4.5: Síntese Tema: Ocupações “etarizadas” da vida pessoal às ocupações partilhadas	35
Quadro 4.6: Síntese Tema: Práticas/Facilitadores de ETV	38

Índice de Figuras

Figura 4.1: Mapa Temático.....	21
--------------------------------	----

Glossário de Siglas

CTF - Conflito Trabalho-Família

ETF - Equilíbrio Trabalho-Família

ETV – Equilíbrio Trabalho Vida

INE – Instituto Nacional de Estatística

CAPÍTULO 1

Introdução

O interesse pelo estudo do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal tem crescido nos últimos anos, consequência das alterações no mercado de trabalho, nomeadamente, aumento da participação feminina, presença de novas estruturas familiares, mudanças culturais entre o trabalho e a família e mudanças tecnológicas, responsáveis por novas formas de trabalho e um contacto permanente com o mesmo (Thilagavathy e Geetha, 2022). O mercado de trabalho sofreu ainda alterações ao nível do envelhecimento da população, aumento da esperança média de vida e diminuição da taxa de natalidade, tendo diferentes gerações a trabalhar lado a lado, assistindo-se assim, a uma força de trabalho cada vez mais diversificada em matéria de idade (Sousa et al. 2020). Esta diversidade proporciona às organizações um leque variado de perspetivas, que dependem das experiências vividas por cada trabalhador/a em cada fase de vida (OCDE, 2020). Perspetivas tais, que afetam a forma como o equilíbrio trabalho-vida é percecionado, assumindo significados diferentes para pessoas diferentes.

Grande parte da pesquisa analisada sobre ETV, para além de negligenciar alguns fatores demográficos, como é o caso da idade (Thrasher et al., 2022), centra-se essencialmente nas famílias convencionais, onde se incluem trabalhadores casados e com filhos e se excluem as experiências de todos os outros atores sociais (Gardiner et al., 2007). Por outro lado, o enfoque do não trabalho - vida fora do trabalho - é dado à família, ficando para trás todos os outros domínios que fazem parte da vida e que são igualmente importantes no estudo do ETV.

Em resposta a este *gap* de investigação, este estudo tem como objetivo geral analisar a perceção dos trabalhadores sobre o que significa o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, mais especificamente, analisar a perceção de ETV do ponto de vista dos trabalhadores de diferentes grupos etários: Mais jovens, meia-idade e mais velhos. É também importante explorar, no ETV, em que consiste a vida fora do trabalho para estes trabalhadores, na medida em que o domínio do não trabalho abrange necessidades pessoais que não se limitam apenas às responsabilidades familiares, sendo antes uma combinação de vários domínios da vida, cuja importância varia de pessoa para pessoa.

Prakash (2018) realizou um estudo qualitativo sobre ETV com trabalhadores indianos, onde concluiu que, no estudo do ETV embora a família seja o centro do não trabalho não se podem ignorar todos os outros domínios que compõem a vida fora do trabalho, como sejam, amigos, hobbies, lazer, comunidade, voluntariado ou saúde, permitindo que as organizações projetem práticas de ETV tendo em conta os diferentes interesses dos seus trabalhadores.

Relativamente à idade, Hill et al. (2014) exploraram este fator demográfico como elemento diferenciador nas experiências de interface trabalho-família, usando os dados de uma amostra internacional de trabalhadores. Concluíram que os trabalhadores mais velhos experienciam um maior ajuste trabalho-família. Também os contributos de Schultz et al. (2012) ao realizarem um estudo qualitativo a jovens profissionais, não casados e sem filhos, permitiram explorar as experiências destes atores sociais na perceção de ETV, tendo concluído que, os mais jovens preferem limites mais fortes entre o trabalho e a vida pessoal.

Assim, num mundo cheio de responsabilidades e compromissos, onde os desafios enfrentados pelos indivíduos no equilíbrio entre as exigências do trabalho e da vida pessoal são cada vez maiores, a análise deste tema contribui para auxiliar as organizações na tomada de decisão sobre quais as práticas que ajudam a melhorar o ETV dos diferentes trabalhadores, adaptadas às diferentes idades, assim como, ajudar os próprios trabalhadores a gerir a vida profissional e pessoal, da forma que lhes seja mais benéfica.

A presente dissertação está organizada em cinco capítulos. Depois de um primeiro capítulo introdutório, o segundo capítulo diz respeito à revisão da literatura sobre ETV, sua evolução e concetualização. Neste capítulo, são também explicados os vários domínios que compõem a vida para além do trabalho, e é realizado um enquadramento sobre a idade em contexto de trabalho. O terceiro capítulo contempla a metodologia usada, onde é explicado o desenho de pesquisa, é feita a caracterização dos participantes, são explicados os instrumentos usados e qual o procedimento adotado de recolha e análise de dados. No quarto capítulo, são apresentados os resultados do estudo e em simultâneo é feita a discussão dos mesmos. Por fim, no quinto capítulo, são referidas as conclusões, implicações teóricas e práticas, as limitações e sugestões para investigações futuras.

CAPÍTULO 2

Revisão da Literatura

2.1. Equilíbrio entre o Trabalho e Vida Pessoal (ETV)

2.1.1. Evolução e Concetualização

O conceito de equilíbrio entre a vida profissional e vida pessoal teve origem no Reino Unido no início dos anos 60 do século XX, impulsionado pelas mulheres que lutavam por um equilíbrio entre os papéis de trabalhadoras, mães e esposas, seguido pelos EUA, nos anos 80, devido à maior participação feminina na força de trabalho (Thilagavathy e Geetha, 2021), que agravou as tensões entre as exigências profissionais e familiares, potenciando os estudos sobre o conflito trabalho-família. Este construto é definido por Greenhaus e Beutell (1985) como um conflito que ocorre da incompatibilidade em conciliar as exigências do trabalho com as da vida familiar.

Embora na literatura tenha prevalecido o estudo do conflito ou interferência negativa na dinâmica trabalho-família, existem autores que reconhecem a existência de uma interferência positiva entre estes dois domínios, dando lugar a novos construtos, como o enriquecimento trabalho-família, significando que, os recursos – financeiros, psicológicos e físicos – gerados num domínio melhoram a satisfação noutro domínio (Greenhaus e Powell, 2006) e o equilíbrio trabalho-família (ETF), que segundo Grzywacz e Carlson (2007) não significa apenas a ausência de conflito ou a existência de enriquecimento, mas remete para a capacidade do indivíduo ser capaz de cumprir as suas responsabilidades em cada um dos domínios.

Desde os anos 90, a investigação sobre ETV tem-se intensificado, devido à maior participação feminina, à evolução tecnológica que permite a conexão com o trabalho a qualquer hora e lugar, ao envelhecimento da sociedade – maiores encargos assistenciais – e ao aparecimento de estruturas familiares não convencionais (Greenhaus e Kossek, 2014). Consequência da volumosa pesquisa, não existe na literatura uma definição ou medida clara de ETV, tendo sido concetualizado e medido de formas diferentes. No entanto, de acordo com Sirgy e Lee (2018), todas essas definições, podem ser categorizadas em duas dimensões que dominam a investigação: conflito trabalho-família (CTF) e enriquecimento trabalho-família.

Na primeira dimensão, o principal requisito para o ETV é o mínimo conflito entre papéis do domínio profissional e não profissional, tendo sido inicialmente definido por Greenhaus e Beutell (1985) como a ausência ou quase inexistência de conflito entre o trabalho e a família. Mais tarde Clark (2000) define ETV como o indivíduo estar envolvido e satisfeito a nível profissional e familiar com o mínimo conflito de papéis. Já para Frone (2003), ETV significa a inexistência de conflito de papéis e elevado enriquecimento de papéis na esfera do trabalho e da família.

Na segunda dimensão – enriquecimento trabalho-família – as definições encontradas estão relacionadas com o nível de envolvimento, tempo e satisfação nos domínios do trabalho e da vida. Assim, os autores Marks e MacDermid (1996) definem ETF como o envolvimento pleno do indivíduo nos papéis desempenhados no trabalho e na família. Esta definição foi criticada por Greenhaus e Allen (2011), uma vez que, o indivíduo pode não ter a necessidade de estar igualmente envolvido nos dois domínios, podendo ter exigências e responsabilidades diferentes, que variam conforme os valores e a percepção de cada um. Já para Grzywacz e Carlson (2007), o ETV surge pelo alcance das expectativas do indivíduo nos papéis desempenhados no trabalho e na família, tendo sido alvo de críticas, por considerarem só a família, excluindo desta equação indivíduos solteiros e aspetos sociais.

Grande parte das definições de ETV até agora apresentadas centram-se essencialmente nos conceitos de conflito trabalho-família, enriquecimento trabalho-família ou ETF. Contudo, o ETV é um desenvolvimento destes construtos, onde a palavra família é substituída pela palavra vida, em que a vida neste contexto não se refere apenas à família, mas a tudo o que acontece fora do trabalho. Neste sentido, Keeney et al. (2013) e Haar et al. (2019) referem que ETV é um conceito mais inclusivo, por não se centrar unicamente nas dimensões do trabalho e da família, abordando uma diversidade de situações de vida pessoal que incluem, ser pai/mãe, filho/a, cônjuge, amigo/a, namorado/a ou membro de um clube, sendo por isso um conceito mais representativo de situações vividas no dia-a-dia. Na mesma linha de pensamento, Thilagavathy e Geetha (2022) reconceitualizam ETV como a capacidade de as pessoas alcançarem facilmente – sem sofrimento e stress – com os recursos disponíveis, os seus compromissos ou objetivos, em todos os domínios da vida – trabalho, família, pessoal e sociedade. Brough et al. (2014) definem ETV como a avaliação subjetiva que o indivíduo faz da interferência do trabalho nas atividades relacionadas com a vida em geral. Em concordância com esta definição, para Casper et al. (2018), ETV diz respeito às percepções que os indivíduos têm sobre o quão bem desempenham os vários papéis de trabalho e não trabalho, de acordo com os seus valores, propósitos e expectativas de vida. No entanto, para este estudo irá ser considerada a definição de Thilagavathy e Geetha (2022), primeiro porque procura compreender o ETV de forma inclusiva, holística e multidimensional, conseguindo ultrapassar as definições convencionais que se focam no envolvimento e conflito entre papéis e segundo, porque, embora para muitos, o trabalho e a família sejam o centro da vida, os indivíduos têm outros interesses que, quando negligenciados afetam o ETV.

2.1.2. Domínio do Trabalho, Não Trabalho e Antecedentes de ETV

Um dos grandes desafios no estudo do ETV é compreender tudo o que não está na esfera do trabalho e faz parte da vida, dado que ambas as esferas interferem na percepção global de ETV (Haar et al. 2019). Para tal, é importante saber quais são as exigências, isto é, as obrigações e responsabilidades que

compõe cada domínio e dentro de cada domínio quais os fatores, também, denominados por antecedentes segundo Haar et al. (2019), que influenciam o ETV. Assim, entende-se por exigências profissionais a percepção do indivíduo sobre as obrigações e responsabilidades de trabalho que incluem pressões do próprio indivíduo – expectativa de alcance de metas – e pressões de ambiente de trabalho – como o grau de responsabilidade, número de horas trabalhadas por semana ou horas suplementares. Por exemplo, o número de horas trabalhadas aumenta o conflito trabalho-vida (Sturges e Guest, 2004) e diminui o equilíbrio trabalho-família. Assim como, a sobrecarga de trabalho, a pressão e a instabilidade profissional, provocados por exemplo, por processos de *downsizing*, tendem a provocar insatisfação, intenção de abandono profissional e stress (Valcour, 2007).

As exigências familiares, envolvem a realização pelo indivíduo das necessidades e pretensões familiares, como tarefas domésticas ou cuidar dos membros da família. Tais responsabilidades podem aumentar com o tamanho da família e estatuto parental, diminuindo os recursos que o indivíduo poderá usar no desempenho de outros papéis noutros domínios da vida. Como tal, estes fatores são vistos como antecedentes de ETV (Volman et al., 2013) e podem levar a um maior CTF e menor ETF. No que diz respeito às exigências pessoais e sociais, as primeiras correspondem às necessidades físicas, psicológicas e de afiliação com os outros e as segundas referem-se à realização por parte do indivíduo das expectativas da sociedade (Mushfiqur et al., 2018).

Para além da influência que as exigências familiares, pessoais, sociais e de trabalho têm no ETV, existem outros antecedentes, que podem ser agrupados em fatores individuais, organizacionais e culturais (Thilagavathy e Geetha, 2022). Assim, nos fatores individuais, para além dos já referidos, identifica-se o tempo de deslocação de casa para o trabalho e vice-versa, sendo que, a percepção sobre a deslocação varia de indivíduo para indivíduo – para uns não é tempo improdutivo, mas tempo usado para relaxar e pensar. Também a autonomia percebida, ao permitir que o indivíduo atinja o ETV como deseja, a percepção do/a funcionária/o em relação ao trabalho e ao apoio familiar que lhe é dado pela empresa, assim como, a utilização efetiva das políticas de ETV (Fontinha et al., 2019). Estas estratégias usadas para melhorar o ETV e os fatores demográficos, como o género, estado civil e a idade, são fatores individuais que influenciam a percepção que os indivíduos têm de ETV (Cannizzo et al., 2019).

Relativamente aos fatores organizacionais, salienta-se o *backlash* trabalho-família, isto é, atitudes e comportamentos negativos associados às políticas de ETV (Perrigino et al., 2018), a discriminação baseada na flexibilidade, ou seja, mesmo que existam políticas de trabalho flexíveis, se estas não puderem ser usadas por todos, pode existir algum tipo de discriminação (Williams et al., 2013).

Por fim, a cultura organizacional e social, são também fatores que influenciam o ETV, na medida em que, os trabalhadores escolhem as políticas de ETV a utilizar, tendo em conta a sua identificação com as normas, regras e procedimentos não escritos – cultura organizacional – assim como, com os

valores, crenças e normas que se espera que todos sigam – cultura social (Killiher et al., 2018).

No âmbito do ETV, na maioria dos casos, o trabalho tem sido caracterizado por emprego permanente e a vida é essencialmente composta por atividades familiares, nomeadamente, cuidado infantil. No entanto, a compreensão da vida pessoal tem evoluído para uma perspetiva mais abrangente, por exemplo, para Poelmans et al. (2008) a vida pessoal centra-se nos papéis familiares, espirituais e sociais, enquanto para Wheathey (2012) o não trabalho engloba atividades familiares e de lazer. Para Killiher et al. (2018) estas definições ainda são muito simplistas, e por isso defendem uma abordagem da vida pessoal ainda mais abrangente, nomeadamente, em oito domínios. Estes são qualificados como áreas de atividade que fazem parte da identidade do indivíduo e que são: família, saúde, lar, amizades, educação, relacionamentos amorosos, comunidade e lazer (ver Anexo A). O trabalho pode interferir em vários campos da vida. Por exemplo, uma trabalhadora que é mãe poderá dizer que o trabalho a faz cancelar compromissos com os amigos e com os filhos, não fazer desporto nem ir ao médico. Os trabalhadores mais jovens, podem experimentar maior interferência do trabalho na educação, enquanto trabalhadores com filhos podem ter maior interferência com a família (Keeney et al., 2013). É, por isso, importante que as organizações não ofereçam um modelo único de ETV, mas adotem práticas que apoiem as necessidades de todos os trabalhadores.

2.1.3. Práticas de Equilíbrio Trabalho-Vida

Entende-se por práticas de ETV todas as iniciativas adotadas pelas organizações que permitem a conciliação da vida profissional e pessoal dos seus trabalhadores (Darcy et al., 2012), tais como: horário flexível, teletrabalho ou *coworking*, arranjos temporais – por exemplo, quando o indivíduo divide o seu horário de trabalho com outro/a colega, trabalhando menos horas – programas de assistência aos trabalhadores, parcerias com ginásios, creches no local de trabalho ou apoio financeiro para o efeito.

Todas estas medidas visam apoiar e facilitar os trabalhadores na conciliação das exigências profissionais e pessoais, mas não deixam de ser um custo para as organizações, pelo que, é imperativo que se analise os benefícios e o público-alvo de tais práticas de ETV, para que não sejam interpretadas como medidas discriminatórias. Nesse sentido, os trabalhadores que não são beneficiados por práticas direcionadas à família podem apresentar desmotivação por se sentirem excluídos (Perrigino et al., 2018), e muitas vezes as chefias cometam o erro de atribuir teletrabalho apenas a trabalhadores com filhos pequenos ou pedir a trabalhadores solteiros que realizem horas extras, porque entendem que estes não têm vida pessoal (Pocock et al., 2007).

2.1.4. Abordagens teóricas que enquadram o ETV

O ETV pode ser explicado recorrendo a diferentes teorias, tais como, a teoria da fronteira (Clark,

2000), a teoria da compensação (Sirgy e Lee, 2018), a teoria do *spillover* (Lambert, 1990), e por último a teoria da seletividade socioemocional (Carstensen, 1991).

A teoria da fronteira defende uma separação, física, psicológica ou temporal, bem definida, entre o trabalho e os restantes domínios (Clark, 2000), e pressupõe que o trabalho e a vida pessoal são domínios separados, pelo que, conseqüentemente os problemas familiares devem ser resolvidos em casa e os problemas do trabalho devem ficar no trabalho. Tal liberta os empregadores de quaisquer responsabilidades sobre como é que os trabalhadores conciliam a sua vida pessoal com a vida profissional, assim como, sempre que um/a trabalhador/a misture assuntos familiares com o trabalho é considerado negligente (Matias e Fontaine, 2012). Para evitar que as emoções negativas geradas num domínio afetem outros domínios, os indivíduos estabelecem fronteiras psicológicas à volta dos domínios que podem gerar insatisfação (Sirgy e Lee, 2018). Esta perspetiva de segmentação tem sido considerada incompleta, na medida em que, não tem em conta a interação entre as relações profissionais e familiares (Matias e Fontaine, 2012). No entanto, tal situação pode ser uma estratégia propositada dos indivíduos para estabelecerem limites entre o trabalho e a família.

A segunda abordagem – teoria da compensação – defende que ambos os domínios estão interligados, de tal forma que os indivíduos possam suprir uma carência num domínio investindo mais no outro. Podem diminuir o seu comprometimento em tempo e atenção no domínio onde estão mais insatisfeitos e aumentar o seu comprometimento no outro domínio (Edwards e Rothbard, 2000). A compensação é usada para mitigar a insatisfação em determinadas áreas da vida, contribuindo assim para uma sensação de satisfação geral com a vida, por exemplo, quando um indivíduo está insatisfeito com o seu emprego, essa insatisfação pode afetar o seu bem-estar geral. Para atenuar esse efeito, tende a investir mais recursos – atenção e tempo – noutros domínios da vida, procurando criar emoções positivas, compensando assim a diminuição de afeto no trabalho.

A teoria do *spillover* que ao contrário da teoria da compensação, defende que as emoções, atitudes, competências e comportamentos são transferíveis de forma positiva ou negativa do trabalho para a vida familiar e da vida familiar para o trabalho, apresentando uma natureza bidirecional (Lambert, 1990). É a abordagem que reúne maior consenso na explicação das relações entre o trabalho e família (Matias e Fontaine, 2012), pois a experiência ganha num domínio afeta a experiência no outro domínio, o que significa que as experiências de trabalho estão diretamente relacionadas com as experiências familiares e vice-versa. Esta transferência pode ser positiva quando a satisfação conseguida num domínio traz satisfação noutro domínio, ou negativa quando acontece o oposto (Lambert, 1990). Os efeitos negativos do *spillover* podem ser direcionados para o próprio indivíduo, afetando o seu bem-estar, como por exemplo, maior fadiga, *stress*, desconforto e/ou perturbações do sono (Barber et al., 2017) ou para os membros da vida pessoal, através da adoção de comportamentos

descompensados, como raiva, críticas ou discussões, surgindo assim, os conflitos familiares (Lim e Lee, 2011). Estes efeitos negativos, podem ainda, a longo prazo, gerar crises de ansiedade, *burnout*, absentismo e turnover no trabalho (Barber et al., 2017). Contudo, todos estes efeitos podem variar em função da idade do indivíduo, os mais jovens por terem menos controlo das suas emoções e impulsos podem apresentar níveis mais elevados de *spillover* (Diehl et al., 1996).

Como efeitos positivos do *spillover*, Grzywacz e Marks (2000), identificam a estabilidade familiar e o apoio do cônjuge, que ajudam a reduzir o *stress* e os problemas do trabalho. Também o envolvimento dos indivíduos em ambos os papéis, pode promover o seu desenvolvimento, maior adaptabilidade e tolerância (Matias e Fontaine, 2012). Será importante referir que os indivíduos podem experimentar em simultâneo um *spillover* positivo e negativo, por exemplo, o trabalho gera elevado *stress*, mas ao mesmo tempo traz estabilidade financeira à família (Grzywacz e Marks, 2000).

Por fim, segundo a teoria da seletividade socioemocional de Carstensen (1991), os adultos têm dois objetivos de vida principais: a aquisição de conhecimento - novas aprendizagens para crescer e progredir na carreira - e a regulação emocional - adoção de comportamentos voltados para a procura de significado de vida, criação de relações próximas e de pertença a um determinado contexto social. Em suma, à medida que se envelhece dá-se menos importância à aquisição de novos conhecimentos e mais importância à participação em atividades sociais, que torna os indivíduos mais satisfeitos.

Esta teoria sugere ainda, que os indivíduos controlam o tempo de vida, transitando de um período ilimitado, quando jovens, para tempo limitado quando mais velhos, isto é, os jovens tendem a dedicar mais tempo nas diversas atividades que lhes surgem porque consideram que têm muito tempo de vida pela frente. Ao contrário dos mais velhos, que percebem que o tempo se está a esgotar e por isso são mais criteriosos nas escolhas que fazem, valorizando o que lhes proporciona emoções positivas. Apresentam maior controlo emocional, quando comparados com os mais jovens (Fung et al., 2001).

Pelas teorias analisadas, percebe-se que embora os vários domínios sejam independentes uns dos outros eles estão interligados. A compreensão destas teorias é crucial para a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo, adaptado à diversidade etária dos trabalhadores.

2.2. Diversidade Etária

2.2.1. O Significado de Diversidade Etária

Atualmente, consequência da inovação e das alterações demográficas ocorridas nos últimos anos, com enfoque para o aumento da esperança média de vida e diminuição da taxa de natalidade, é possível encontrar diferentes gerações a trabalhar lado a lado, assistindo-se a uma força de trabalho cada vez mais diversificada em matéria de idade (Sousa et al. 2020).

A diversidade em relação à idade é definida por Rudolph e Zacher (2022) pela heterogeneidade

de trabalhadores em matéria de idade. Numa definição mais ampla e que tem em conta não só a diversidade, mas também a inclusão, a diversidade etária, significa reconhecer e apreciar as diferenças nas características etárias, de forma objetiva, características visíveis da idade – idade cronológica – ou de forma subjetiva através das diferentes perceções dos indivíduos (Van Knippenberg e Schippers, 2007). Pela gestão da diversidade etária, os empregadores desempenham um papel importante no aumento da produtividade dos trabalhadores de diferentes idades e ao mesmo tempo contribuem para que estes desfrutem de saúde, qualidade de vida e aptidão no trabalho. (Sousa et al. 2020).

Tendo presente os dois tipos de diversidade referidos, é importante analisar a idade segundo diferentes perspetivas e abordagens, explicadas nos pontos seguintes.

2.2.2. Abordagem do ciclo de Vida e Estágio de Carreira

As pesquisas sobre idade e ETV centram-se essencialmente na abordagem do ciclo de vida (Thrasher et al., 2022), que divide o tempo de vida em grupos diferentes, tendo em conta os papéis, obrigações e recursos da vida e da família, realizados no geral, pelas pessoas. Esta abordagem pressupõe que, ao longo da vida, as pessoas experienciam alterações nos seus objetivos, comportamentos e prioridades, valorizando coisas diferentes em momentos diferentes (Beier et al., 2022).

As diferentes fases que constituem o ciclo de vida do indivíduo são definidas tendo em conta acontecimentos semelhantes à generalidade das pessoas, que se baseiam na idade, no estatuto parental ou no tempo de permanência no emprego, por exemplo, embora não seja regra, em contexto familiar, à medida que os indivíduos envelhecem assumem responsabilidades diferentes, como casar e ter filhos (Bennett et al., 2017). Já em contexto de trabalho, as motivações e expectativas dos indivíduos em início de carreira podem ser distintas das expectativas no final da carreira, assim como, à medida que se progride na carreira, há novos desafios profissionais e pessoais (Darcy et al., 2012).

Levinson (1986), através do seu modelo de estágio de vida, explica o desenvolvimento social do indivíduo, durante a vida adulta, dividindo os anos de adulto em idade adulta jovem, idade adulta média ou meia-idade e idade adulta tardia. Em cada estágio existem objetivos, interesses, valores e atividades específicas que são realizadas nos domínios do trabalho e da família. De acordo com este modelo, a idade adulta jovem, acontece entre os 17 e 45 anos, sendo marcada pela independência financeira e emocional e divide-se em várias fases. A idade pré-adulta (17-22 anos), caracterizada pelas primeiras grandes escolhas, como sair de casa, ter um relacionamento sério, ir para a universidade ou procurar emprego. Terminada esta fase, os indivíduos entram no início da idade adulta (22-28 anos) marcada pelo desejo de realização de projetos futuros. Entre os 28-33 anos, surge a chamada idade 30 transições, quando os indivíduos reavaliam as suas escolhas iniciais, mudando ou mantendo-se no mesmo curso de vida. Entre os 33-40 anos, é altura em que os indivíduos estabelecem uma rotina, e

assumem mais responsabilidades, como casar, ser pai ou mãe. E, por fim, a transição para a meia-idade ocorre entre os 40-45 anos sendo marcada novamente por grandes mudanças. A meia-idade (45-60 anos) é uma fase de agitação emocional, onde pela primeira vez, muitos deixam de se ver como “ainda jovens” e passam a identificar-se com os mais velhos. É uma fase de mudanças profundas, como um divórcio ou mudança de carreira. Por último, a idade tardia (60+) caracterizada pela reflexão sobre as decisões tomadas, nesta altura o indivíduo começa a pensar na reforma e em abandonar o emprego Levinson (1986).

Para além da abordagem do ciclo de vida no estudo do ETV é importante integrar uma visão de estágio de carreira, dado que, os indivíduos podem ter preferências, tarefas e motivações diferentes, dependendo do estágio de carreira em que se encontram, não se resumindo a um momento único e estático da vida. O modelo de estágio de carreira defendido por Super (1957) apresenta distintos estágios de carreira caracterizados por interesses, valores e tarefas diferentes: a exploração (15-24 anos), o estabelecimento (24-44 anos), a manutenção (44-64 anos) e o declínio (após 60 anos). Este modelo pressupõe que existe uma relação entre estágios de vida e de carreira, porque à medida que os indivíduos progridem na carreira, os desafios enfrentados no domínio do trabalho e do não trabalho mudam, assumindo diferentes papéis, tais como, ser subordinado/a, chefia ou gerente e ser filho/a, pai/mãe ou cônjuge (Ng e Feldman, 2007).

A combinação destas duas abordagens é extremamente valiosa para explicar as diferentes perceções de ETV baseadas na idade, ao longo do percurso de vida e de carreira dos indivíduos. Como tal, interessa agora definir o conceito de idade em contexto de trabalho.

2.2.3. Idade em Contexto de Trabalho

A idade é um conceito abrangente que pode ser analisado, de acordo Froehlich et al. (2015), em cinco perspetivas diferentes: idade funcional – capacidade do indivíduo realizar determinadas tarefas; idade psicológica ou subjetiva – autopercepção da idade, identificada com a resposta a questões do tipo: “Como se considera em relação à sua idade cronológica?”; idade organizacional – permanência na organização; idade de vida – papéis que as pessoas assumem ao longo da vida, e por último idade cronológica – número de anos vividos desde o nascimento.

A idade cronológica, pela sua precisão, é a mais utilizada na construção de categorias etárias (Froehlich et al., 2015). No entanto, quando se pretende explorar de forma abrangente fenómenos relacionados com a diversidade etária da força de trabalho, interessa ir mais longe e analisar a idade tendo em conta o contexto. Neste sentido, a abordagem “GATE” (North, 2019) defende que a diferença de idade dos trabalhadores depende de quatro preditores: (1) geração: um indivíduo pertence a uma coorte de nascimento e por isso vivenciou as mesmas experiências formativas que todos os outros que

nasceram nesse mesmo ano; (2) idade: pelo lugar que os trabalhadores ocupam na vida, um trabalhador mais velho, ocupa um lugar posterior na vida quando comparado com alguém mais novo; (3) vínculo laboral: número de anos trabalhados. Aqui a antiguidade pressupõe compromisso, continuidade e conhecimento tácito da organização; (4) experiência: traz conhecimentos e competências adquiridos pelas diferentes tarefas desenvolvidas ao longo da vida. Assim, é diferente analisar as percepções de um trabalhador de 62 anos e um de 30, ou de um trabalhador de 62 anos com uma longa experiência de trabalho, com alguém da mesma idade que acabou de ser contratado.

Existem várias tentativas de criar grupos etários no trabalho. De acordo com os dados do Instituto Nacional de Estatística (INE), a população empregada está dividida em seis grupos etários distintos, tendo em conta a sua idade cronológica: dos 16-24; 25-34; 35-44; 45-54, 55-64 e dos 65-89 anos. Já Darcy et al. (2012), dividiram a idade dos trabalhadores em quatro grupos etários, em função da fase de carreira: Início de carreira (18-29); Carreira em desenvolvimento (30-39); Consolidação de carreira (40-49); Carreira pré-reforma (50+ anos). Hill et al. (2014), no seu estudo sobre trabalho e família, classificam os trabalhadores, em três grupos etários, com base o ciclo de vida: Jovens trabalhadores (<35 anos), trabalhadores de meia-idade (35-54 anos) e trabalhadores mais velhos (55+).

Pela literatura analisada verifica-se que não existe consenso sobre a definição de grupos etários. Assim, tendo em conta que o contexto onde se insere esta investigação é o setor automóvel, caracterizado por uma elevada diversidade etária, consequência da evolução tecnológica que exigiu a contratação de trabalhadores mais jovens detentores de maiores competências digitais (OCDE, 2019). A definição dos grupos etários baseou-se em consensos entre fontes de referência portuguesa (INE) e vários autores. Assim, para esta investigação, reconhecem-se as seguintes balizas etárias representativas das fases de vida e de carreira dos trabalhadores: (1) Mais jovens, dos 16-34 anos, que corresponde à fase inicial de carreira, ou seja, aqueles que estão agora a entrar no mercado de trabalho; (2) Meia-idade, dos 35-54 anos, aqueles que estão em desenvolvimento e consolidação de carreira; (3) Mais velhos, 55+, os que representam o estágio de carreira de pré-reforma ou fase final de carreira, ou seja, aqueles que estão a sair do mercado de trabalho (Quadro 2.1).

Quadro 2.1: Definição de Grupos Etários, baseados no ciclo de vida e nas fases de carreira

	Mais Jovens	Meia-Idade	Mais Velhos	Autores
Grupo Etário	16-34 anos	35-54 anos	+55 anos	
Fase de Carreira	Início de carreira. Entrada no mercado de trabalho	Desenvolvimento e consolidação da carreira	Fase Final de Carreira. Saída do mercado de trabalho	Consensos entre as propostas de:
Fase do Ciclo de Vida	Fase inicial da juventude e idade adulta. Primeiras decisões: sair de casa dos pais, autonomia financeira	Fase de maior maturidade, grandes mudanças, como casar, ter filhos, carreira	Fase de agitação emocional. Reflexão sobre as decisões tomadas, pensam na reforma	- INE (nd) - Hill et al., (2004) - Super (1957)
Contributo	<i>Insights</i> sobre as expectativas e desafios daqueles que estão a dar	<i>Insights</i> sobre como o ETV é percebido numa fase em que	<i>Insights</i> sobre como o ETV se manifesta na fase de transição para a	- Darcy et

para o estudo do ETV	os primeiros passos na carreira. Os resultados podem indicar estratégias para os mais jovens lidarem com a transição para vida profissional.	as obrigações profissionais e pessoais podem estar num ponto de equilíbrio delicado. Resultados: Estratégias de gestão de tempo e motivação.	vida pessoal. Os resultados podem aprofundar a compreensão das preocupações e emoções dos que estão nesta fase.	al. (2012) - Levinson (1986)
-----------------------------	--	--	---	------------------------------

2.2.4. A Idade e a Percepção de ETV

A idade enquanto referência importante de vários acontecimentos da vida – carreira, família, estatuto, maturidade, envelhecimento – influencia as preferências das pessoas em relação ao trabalho (Finegold et al., 2002), assim como, influencia a percepção de ETV, ou seja, hoje os indivíduos podem perceber de forma diferente o ETV, por se encontrarem numa fase de vida diferente (Cahill et al., 2015).

Embora não existam, tanto quanto sabemos, estudos específicos sobre como é que o ETV é vivido nos vários grupos etários, existem pesquisas que exploraram o efeito da idade na existência ou não de ETV, tendo concluído que o CTF diminui nos trabalhadores mais velhos, porque estes têm menos obrigações familiares em comparação com os mais jovens (Hill et al., 2014). Richert-Kazmierska e Stankiewicz (2016) concluíram que os mais velhos têm mais ETV do que os mais jovens, com menor interferência entre o trabalho e não trabalho. Spieler et al. (2018) confirmam esse maior ETV nos mais velhos, devido aos limites mais fortes entre o trabalho e a vida pessoal. Schultz et al. (2012) indicam que os mais jovens solteiros e sem filhos preferem maior segmentação entre trabalho e a vida pessoal.

2.2.5. Idadismo no Trabalho

Com o envelhecimento progressivo da população e uma força de trabalho cada vez mais heterogénea em matéria de idade (Sousa et al. 2020), as organizações têm também o desafio de gerir os estereótipos relacionados com a idade e como estes podem influenciar decisões injustas.

As atitudes e práticas negativas em relação aos outros baseadas na idade denominam-se de idadismo e relacionam-se com as nossas crenças ou estereótipos – percepção de que todas as pessoas de determinado grupo etário compartilham características ou traços negativos – com os preconceitos que sentimos, e como agimos de forma discriminatória em relação a nós próprios e aos outros, tendo em conta a idade (Marques, 2016). Embora grande parte dos estudos sobre idadismo se centrem nos trabalhadores mais velhos, existe discriminação face a todos os grupos etários (Marques, 2016).

Os estereótipos podem ser classificados em prescritivos, descritivos ou metastereótipos. Os primeiros dizem respeito àquilo que é esperado das pessoas, ou seja, como é que as pessoas devem ser (Finkelstein et al., 2015), os estereótipos descritivos, referem-se às características que os trabalhadores possuem (North e Fiske, 2013) e por fim, os metastereótipos, são definidos pelas crenças que uma pessoa tem em relação àquilo que acham dela (Finkelstein et al., 2015). De um modo geral, os indivíduos desejam ser bem vistos pelos outros, preocupando-se com aquilo que os outros pensam, o que condiciona as suas atividades diárias e interação social.

2.2.6. Género

No estudo de ETV não podemos ignorar a variável género. No âmbito desta investigação, é importante salientar que embora teorias contemporâneas enfatizem que o conceito de género não está limitado às categorias estritas de masculino ou feminino (Thorne et al., 2019) e que se diferencia do conceito de sexo – dimensão biológica – para fins da presente investigação, esses termos serão considerados sinónimos.

Embora existam sinais de convergência entre homens e mulheres, ainda não há equidade na contribuição do sexo masculino no trabalho doméstico ou no cuidado com os filhos, a responsabilidade continua a ser maioritariamente feminina (Santos et al., 2021), o que nos remete para a existência de trajetórias diferentes na experiência de ETV. Apesar da inserção das mulheres no mercado de trabalho ter contribuído para maior autonomia financeira e uma posição diferente na sociedade, ainda se verificam desigualdades, em termos salariais, ocupação de cargos de liderança e na manutenção das responsabilidades familiares e domésticas. De acordo com Addati et al. (2018) mais de 75% do trabalho não remunerado – cuidado do lar e dos filhos – é realizado pelas mulheres. Também Cruz et al. (2003) defendem que o trabalho e a família são domínios genderizados: o género masculino tem maior envolvimento na esfera profissional e o género feminino na esfera familiar.

De acordo com o Instituto Europeu para a Igualdade de Género (s.d.), género é definido como uma construção social que resulta das oportunidades e atributos relacionados a ser homem e a ser mulher, assim como, das relações sociais que se criam. Esta construção é mutável e a sua formação depende do contexto e do tempo, sendo apreendidos por via do processo de socialização. O género influencia as expectativas e valorizações sobre indivíduos identificados como mulheres ou homens em determinados contextos. Isso leva a discrepâncias nos papéis que lhes são atribuídos, no acesso aos recursos e na possibilidade de participação em processos de decisão. Como tal, na análise dos vários domínios da vida será também importante explorar a escolha de cada domínio em função do género.

Para concluir este capítulo, são apresentadas as questões de pesquisa, formuladas com o propósito de responder aos objetivos propostos neste estudo:

- (1) Como é que o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal é percecionado pelos trabalhadores de diferentes grupos etários?
- (2) Para estes trabalhadores, no ETV, em que consiste a vida fora do trabalho?
- (3) Quais as dimensões da vida pessoal, mais valorizadas por cada grupo etário?
- (4) Qual a importância da perspectiva de género no ETV?

CAPÍTULO 3

Metodologia

3.1. Desenho de Pesquisa

De forma a responder às questões de pesquisa, realizou-se um estudo exploratório aos oito domínios que compõem a vida, propostos por Keeney et al. (2013): família, saúde, lar, amigos, educação, relacionamentos amorosos, comunidade e lazer. Esta investigação suportou-se numa metodologia qualitativa, que envolve dados não numéricos, como narrativas. De acordo com Minayo e Sanches (1993) esse método consiste num conjunto de técnicas interpretativas, cuja finalidade é descrever fenómenos que interessam investigar, tendo por base crenças e opiniões.

Dado o objetivo de uma análise mais aprofundada das perceções que os trabalhadores de diferentes idades têm de ETV, foram realizadas entrevistas semiestruturadas, beneficiando da autenticidade e heterogeneidade das experiências partilhadas pelos trabalhadores da empresa em estudo. De acordo com Máximo-Esteves (2008), esta técnica é utilizada sempre que se pretende investigar um tema em profundidade ou verificar a sua evolução, permitindo conhecer o ponto de vista de outra pessoa. A entrevista é considerada uma conversa intencional com o objetivo específico de obtenção de informações, durante a qual o/a entrevistador/a formula questões e o/a entrevistado/a fornece as respostas às mesmas.

3.2. Participantes

Esta investigação contou com a participação de 18 trabalhadores pertencentes a uma empresa do ramo automóvel, cujo nome não será divulgado por razões de confidencialidade. A amostra é classificada como probabilística, aleatória e estratificada por grupo etário, onde os participantes, foram agrupados em três grupos com seis elementos cada um: (1) Mais jovens, 18-34 anos, que correspondem à fase inicial de carreira; (2) Meia-idade, 35-54 anos – desenvolvimento e consolidação de carreira; (3) Mais velhos, 55+, que representam o estágio de pré-reforma.

Foi disponibilizada pela empresa uma lista de 2.200 trabalhadores, onde se identificou inicialmente um grupo heterogéneo com 15 participantes selecionados de forma aleatória, de acordo com critérios definidos em matéria de idade, estado civil, sexo e estatuto parental, procurando obter a amplitude necessária para analisar as diferentes perceções de ETV. Após a conclusão das 15 entrevistas constatou-se que ainda não se havia alcançado o ponto de saturação, momento em que os participantes deixam de contribuir com informações relevantes para as conclusões do estudo (Francis et al., 2010). Como resultado, optou-se pela seleção de novos participantes até se atingir o ponto de

saturação ou a data limite pré-definida para a recolha de dados, a saber, 2 de julho de 2023. Esta data foi estabelecida por duas razões: por um lado, devido à ampla abrangência da pesquisa que incluiu a análise de oito domínios da vida pessoal e, por outro lado, pelo facto deste estudo ter sido estrategicamente planeado para incorporar uma amostra diversificada em termos demográficos. Desta forma, realizou-se uma nova seleção aleatória onde se adicionou um trabalhador de cada grupo etário. Após isso, a recolha de dados deu-se por terminada, tendo-se atingido a data-limite estipulada para o efeito.

A amostra totaliza 18 participantes e é composta por dez participantes do sexo feminino e oito do sexo masculino e todos desempenham funções administrativas, técnicas ou de chefia, existindo uma variabilidade de categorias profissionais – técnicos de marketing, recursos humanos, controlo de gestão, ambiente, contabilidade, responsável de peças, responsável de contabilidade – dos quais, oito têm o ensino secundário e dez têm o ensino superior. No que diz respeito aos grupos etários, seis participantes são considerados mais jovens (<35 anos), seis são considerados de meia-idade (>=35 e <55 anos) e seis são mais velhos (+55 anos). Em termos de habilitações literárias, oito têm o ensino secundário e dez têm o ensino superior. No que concerne à antiguidade, apenas dois têm até cinco anos de antiguidade, cinco, têm entre cinco anos e 16 anos e 11 participantes têm mais de 16 anos de antiguidade (Quadro 3.1).

Dada a importância do estudo em se centrar em várias constelações familiares, foram entrevistados seis participantes que vivem com o cônjuge ou namorado/a, dos quais, quatro são do sexo feminino e dois são do sexo masculino, sete vivem com o cônjuge e com os filhos, dos quais três são do sexo feminino e quatro são do sexo masculino, dois que vivem com os pais – do sexo feminino – e três que vivem sozinhos – uma mulher e dois homens. Quanto ao estado civil, dez são casados ou estão em união de facto e oito são solteiros ou estão divorciados.

Quadro 3.1: Caracterização sociodemográfica da amostra

Nº	Idade	Fase de Carreira Percebida	Sexo	Nº anos Carreira	Estado Civil	Habilitações Literárias	Com quem é que Vive
P1	34	FD	M	>5 e <16	Casado/a ou União de facto	Ens.Superior	Cônjuge e filho(s)/a(s)
P2	63	FF	F	>16	Casado/a ou União de facto	Ens.Secund.	Cônjuge ou Namorado/a
P3	45	FD	F	>16	Solteiro/a ou Divorciado/a	Ens.Superior	Pais
P4	58	FF	F	>16	Casado/a ou União de facto	Ens.Secund.	Cônjuge e filho(s)/a(s)
P5	27	FI	F	<5	Solteiro/a ou Divorciado/a	Ens.Superior	Sozinho/a
P6	44	FD	M	>16	Casado/a ou União de facto	Ens.Superior	Cônjuge e filho(s)/a(s)
P7	61	FD	M	>16	Solteiro/a ou Divorciado/a	Ens.Secund.	Sozinho/a
P8	58	FF	M	>16	Casado/a ou União de facto	Ens.Secund.	Cônjuge e filho(s)/a(s)
P9	42	FD	M	>5 e <16	Solteiro/a ou Divorciado/a	Ens.Superior	Sozinho/a

P10	60	FF	F	>16	Casado/a ou União de facto	Ens.Superior	Cônjuge ou Namorado/a
P11	33	FD	M	>5 e <16	Casado/a ou União de facto	Ens.Superior	Cônjuge ou Namorado/a
P12	58	FD	F	>16	Solteiro/a ou Divorciado/a	Ens.Superior	Pais
P13	32	FD	M	>5 e <16	Solteiro/a ou Divorciado/a	Ens.Superior	Cônjuge ou Namorado/a
P14	54	FD	F	>16	Casado/a ou União de facto	Ens.Secund.	Cônjuge ou Namorado/a
P15	39	FD	M	>16	Solteiro/a ou Divorciado/a	Ens.Secund.	Cônjuge e filho(s)/a(s)
P16	34	FD	F	>5 e <16	Casado/a ou União de facto	Ens.Secund.	Cônjuge e filho(s)/a(s)
P17	43	FD	F	>16	Casado/a ou União de facto	Ens.Secund.	Cônjuge e filho(s)/a(s)
P18	29	FI	F	<5	Solteiro/a ou Divorciado/a	Ens.Superior	Cônjuge ou Namorado/a

Nota: Masculino: M; Feminino: F; Fase Inicial: FI; Fase de desenvolvimento: FD; Fase Final: FF; Ensino Superior: Ens.Superior; Ensino Secundário: Ens.Secund.

3.3. Procedimento

Antes da recolha dos dados, procedeu-se à preparação de toda a informação e material a usar na investigação tendo tido como ponto de partida, a submissão de pedido de parecer à Comissão de Ética do Iscte - Número de aprovação ética 143/2022. No seu parecer favorável, a Comissão de Ética aconselhou que as entrevistas não fossem realizadas pela investigadora principal, dado que esta trabalha nos recursos humanos da empresa onde decorreu o estudo. Desta forma, foram convidadas três pessoas externas à empresa que foram responsáveis pelas entrevistas, mediante acordo de confidencialidade e tratamento dos dados de acordo com os princípios da comissão.

A recolha dos dados propriamente dita deu-se por meio de entrevistas individuais, tendo-se tido o cuidado de garantir todos os princípios éticos de investigação. Para isso, o processo realizou-se de acordo com os seguintes passos: (1) Envio de email a cada participante com um link para aceitação do consentimento informado (ver anexo B) e resposta ao questionário sociodemográfico de preenchimento online (ver anexo C). Neste questionário, os participantes criaram um código de identificação para emparelhamento com os dados de entrevista, mantendo-se o anonimato. (2) Marcação das entrevistas on-line (Microsoft Teams ou Zoom) que tiveram a duração média de uma hora, onde cada participante foi entrevistado/a uma única vez; (3) As investigadoras realizaram as entrevistas, sem nunca referenciar o nome dos participantes, tendo tido o cuidado de usar um discurso de boas-vindas e encerramento padronizado; (4) As investigadoras não tiveram acesso ao código em associação com a qualquer informação sociodemográfica que pudesse identificar os participantes, apenas a orientadora desta dissertação é que teve acesso a essa associação; (5) As entrevistas foram suportadas por um guião de entrevista (ver anexo D); (6) O guião de entrevista não contemplou quaisquer perguntas sobre a empresa; (7) Todas as entrevistas foram convertidas em ficheiros áudio; (8) A investigadora principal ficou responsável pelas transcrições das entrevistas e respetiva análise dos dados; (9) Após a realização do estudo, os dados pessoais – registo de voz – serão

devidamente destruídos, o que se prevê que aconteça seis meses após o término da recolha de dados. Será ainda importante referir, que as entrevistas foram agendadas mediante a disponibilidade das investigadoras e participantes, no período compreendido entre 09/03/2023 e 02/07/2023.

Após a transcrição de todas as entrevistas procedeu-se à última fase que consistiu na análise dos dados, tendo-se adotado o método de análise temática proposto por Braun e Clarke (2006).

3.4. Instrumento

Para analisar o significado de ETV para cada entrevistado/a, recorreu-se a uma abordagem que combinou dois instrumentos, um breve questionário sociodemográfico e um guião de entrevista usado para apoiar a realização das entrevistas individuais semiestruturadas.

O questionário sociodemográfico era composto por questões tais como, sexo, idade, estado civil, entre outros dados e foi usado com o propósito de ajudar a caracterizar a amostra como um todo e assim se poder dirigir as questões apropriadas aos diferentes participantes. Neste questionário, foi ainda, solicitado aos participantes que criassem um código de identificação, com a explicação de que esse procedimento garantia a anonimização dos dados partilhados na entrevista.

A entrevista individual semiestruturada foi realizada com o apoio de um guião de entrevista, que continha um texto pré-definido do discurso a ter com os participantes, para que a mesma informação fosse veiculada independentemente da entrevistadora. Este guião continha questões abertas, tais como, “O que significa a vida fora do trabalho?”, tendo-se pedido aos participantes – sempre que possível – exemplos que justificassem as suas respostas (Quadro 3.2).

Quadro 3.2: Resumo Guião de Entrevista – Principais Questões

Construto a ser abordado	Questões de Investigação	Operacionalização nas questões colocadas aos participantes	Referências
1-Perspetiva sobre ETV		O grande tema deste estudo é o ETV, pode explicar o que é para si, ETV?	Clark (2000) Haar et al. (2019),
2-Estratégias de ETV	1) Como é que o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal é percecionado pelos trabalhadores de diferentes grupos etários?	Considera que consegue conciliar a sua vida profissional com a sua vida pessoal? Porquê?	Keeney et al. (2013), Lambert (1990)
3-Dimensão do Trabalho		O que acha que poderia contribuir para um melhor ETV? Como se sente quando chega ao trabalho?	Pocock et al. (2007) Sirgy e Lee (2018)
4-Dimensão do Não Trabalho	(2) Para estes trabalhadores, no ETV, em que consiste a vida fora do trabalho? (3) Quais as dimensões da vida pessoal, mais valorizadas por cada grupo etário?	O que é para si a vida fora do trabalho? Tendo em conta os oito domínios do não trabalho, que lhe vou mostrar, peça-lhe que me indique para si, quais são mais relevantes e quais tem mais dificuldade em conciliar com o trabalho?	Finegold et al. (2002) Haar et al. (2019) Keeney et al. (2013)
5-Diferentes Perceções: Idade	(3) Quais as dimensões da vida pessoal, mais valorizadas por cada grupo etário? (4) Qual a importância da perspectiva de género no ETV?	Acha que o ETV é vivido da mesma forma em todas os grupos etários? Na sua opinião quem é que goza de um melhor ETV, os homens ou as mulheres? Porquê?	Cahill et al. (2015), Finegold et al. (2002), Hill et al. (2014), Schultz et al. (2012), Spieler et al. (2018)
6-Perspetivas de Género			Aboim (2007)

3.5. Estratégia analítica

Os dados recolhidos foram analisados recorrendo-se ao método de análise temática de Braun e Clarke (2006), que procura organizar, interpretar e descrever os dados em seis passos: (1) familiarização com os dados – onde foram anotadas as ideias principais; (2) criação de códigos – os dados foram codificados; (3) procura de temas – os dados codificados foram agrupados em potenciais temas; (4) reanálise dos temas – foi feita uma revisão dos principais temas; (5) definição e nomeação dos temas – criação de títulos claros para cada tema; (6) produção do relatório – os resultados foram redigidos com o apoio de citações dos participantes. De acordo com Braun e Clarke (2006) uma das principais vantagens deste método é a sua flexibilidade, no entanto, deve ser usado com alguma orientação, permitindo que o investigador não se perca nas críticas que faz, mas pelo contrário, o objetivo é o/a pesquisador/a obter informação rica, detalhada e útil. De acordo com os mesmos autores, é um método de natureza qualitativa que difere de outros métodos, essencialmente porque não privilegia a quantificação dos temas. A unidade de análise tende a ser mais ampla do que uma palavra ou frase, ao contrário por exemplo, da análise de conteúdo, que procura identificar padrões por meio de contagens.

Esta investigação incidu ainda, sobre uma abordagem abductiva ou mista, isto é, dedutiva, na medida em que o guião da entrevista na sua estrutura já sinalizava alguns temas que se pretendiam explorar, mas também, indutiva pela abertura a novos elementos que emergiram dos dados recolhidos. Sendo este método um processo recursivo, a investigadora pode mover-se entre as várias fases, tendo lido e relido as transcrições das entrevistas, refez a árvore de códigos e alterou as designações dos grandes temas, participou em reuniões com as investigadoras até conseguir chegar a uma versão consolidada dos temas gerados.

CAPÍTULO 4

Resultados e Discussão

Através da análise do *corpus* textual das transcrições das entrevistas, foi possível identificar cinco grandes temas: i) Da separação à mistura da vida pessoal com a vida profissional; ii) A construção do ETV ao longo da vida pessoal e profissional; iii) Ocupações genderizadas da vida pessoal às ocupações partilhadas; iv) Ocupações “etarizadas” da vida pessoal às ocupações partilhadas; v) Práticas/facilitadores de ETV (ver Figura 4.1.).

Por questões de concisão, este capítulo apresentará entre um a três exemplos ilustrativos dos discursos dos participantes, estando os demais excertos disponíveis para consulta no Anexo E.

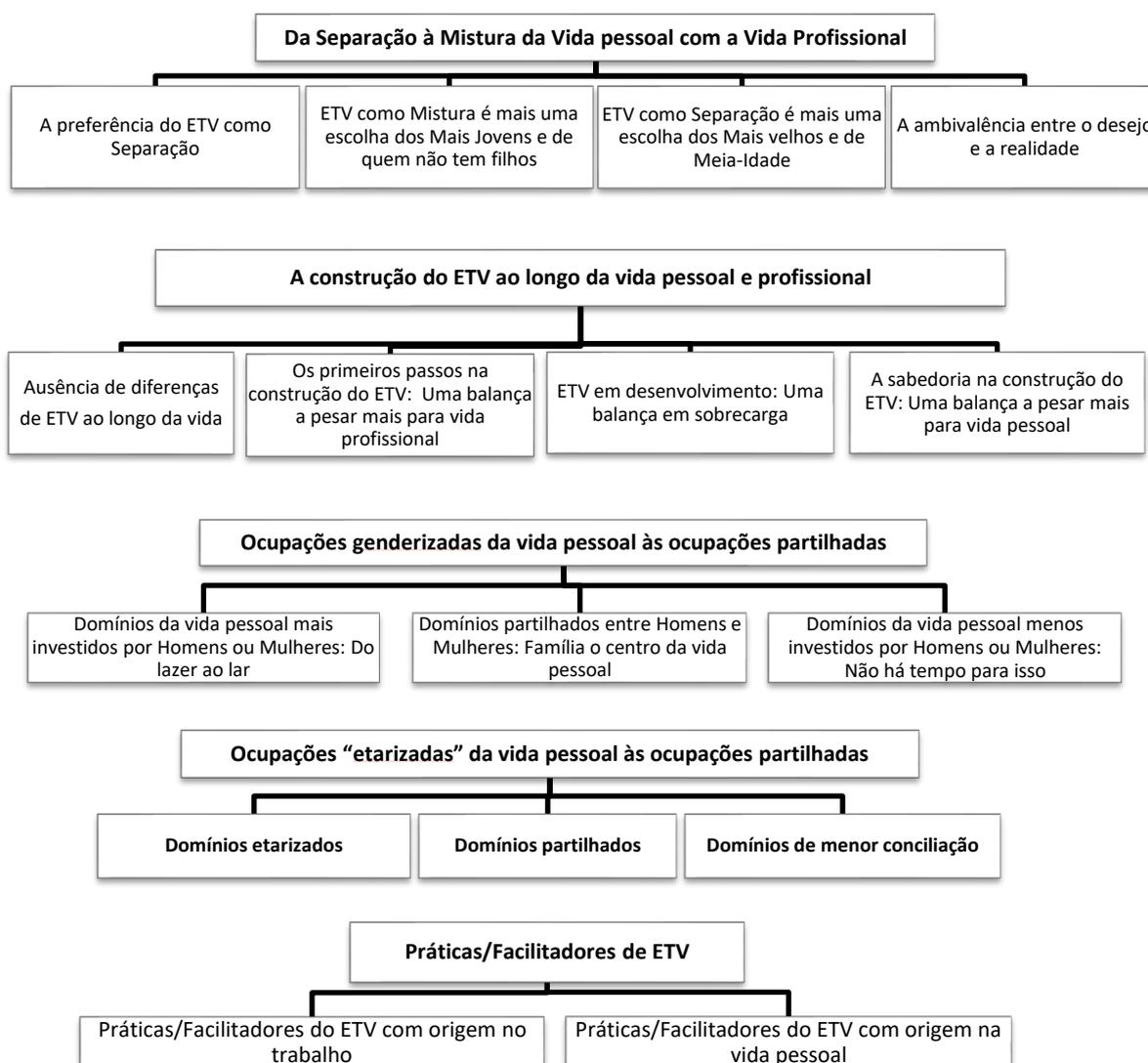


Figura 4.1: Mapa Temático

4.1. Da separação à mistura da vida pessoal com a vida profissional

Este primeiro tema surgiu das diferentes percepções dos trabalhadores sobre o significado de ETV, existindo uma polarização entre os que acreditam no ETV como separação da vida profissional com a vida pessoal, e aqueles que acreditam no ETV como mistura destes domínios.

Na primeira expectativa, ambos os domínios não se devem misturar. É exemplificada por aqueles indivíduos que, quando chegam ao trabalho se concentram exclusivamente nas tarefas profissionais, deixando de parte qualquer lembrança da vida pessoal – família, amigos, animais e/ou atividades domésticas. Da mesma forma, quando regressam a casa, dedicam-se à vida pessoal, renegando as preocupações relacionadas com o trabalho. De facto, a teoria da fronteira de Clark (2000) explica esta segmentação pela existência de uma separação física, psicológica ou temporal entre o trabalho e a vida pessoal, isto é, estar envolvido/a quer no trabalho quer na vida pessoal com o mínimo conflito de papéis possível. Os indivíduos acreditam que a separação entre ambos os domínios é crucial para o seu bem-estar. Esta abordagem é ilustrada com o seguinte excerto (ver também Anexo E–excerto 1):

“E consigo desligar os problemas de casa quando vou trabalhar e em casa também com os problemas de trabalho, por acaso consigo mesmo desligar.” (P17, mulher, meia-idade)

No entanto, para outros, o trabalho e a família – integrada na vida pessoal – são o centro da vida e, por isso, dificilmente se conseguem separar. Para estas pessoas, a integração entre ambos os domínios é inevitável. São aqueles que, após um dia de trabalho, quando chegam a casa ainda realizam tarefas profissionais e durante o fim-de-semana e/ou férias se mantêm conectados com ao telemóvel da empresa:

“(…) mas acho que hoje em dia, acaba por não haver uma linha tão marcada entre a vida pessoal e profissional.” (P5, mulher, sem filhos, mais jovem)

“(…) Vou para casa, janto e depois às vezes, de vez em quando depois de jantar ainda ligo um bocão o computador, estou ali um bocadinho na sala e pronto vou dormir e isso repete-se.” (P11, homem, mais jovem)

Dentro deste grande tema foram identificados quatro subtemas: i) A preferência do ETV como separação; ii) ETV como mistura é mais uma escolha dos mais jovens, das mulheres e de quem não tem filhos; iii) ETV como separação é mais uma escolha dos mais velhos e de meia-idade; iv) A ambivalência entre o desejo e a realidade.

Relativamente ao primeiro subtema, foi possível aferir pelos discursos dos participantes, que independentemente da idade, género ou estatuto parental, a escolha recai mais sobre ETV como separação e não como mistura, conforme os seguintes excertos (ver também Anexo E – excerto 2):

“Eu tenho uma característica, (...) eu desligo das coisas, eu chego a um determinado sítio e desligo, não é bom não é mau, desligo (...) e eu acho que esta característica faz com que eu me sinta feliz, digamos assim, e consigo fazer essa separação.” (P6, homem, meia-idade, casado, com filhos)

“Eu tenho a minha vida pessoal completamente distinta da minha vida profissional.” (P18, mulher, mais jovem, solteira, sem filhos)

Na amostra entrevistada, o ETV como mistura é mais uma escolha dos mais jovens e de quem não tem filhos. Não sendo estes os resultados que estávamos à espera, uma vez que divergem das conclusões apresentadas no estudo de Schultz et al. (2012) que argumentam que os mais jovens (18-35 anos), solteiros e sem filhos preferem fronteiras bem definidas entre o trabalho e a vida pessoal, favorecendo uma segmentação clara entre os dois domínios. Uma possível justificação para esta discrepância poderá ter que ver com o facto de Schultz e seus colegas apenas se focarem num público-alvo específico, não tendo tido em consideração todos os outros trabalhadores. Embora os mais jovens tenham um maior foco na vida profissional, conforme descrito adiante, ainda valorizam muito a vida pessoal. Acresce que, se estes não tiverem filhos ao seu cuidado, mais facilmente tendem a misturar os dois domínios. Por outro lado, é comum que a força de trabalho seja caracterizada por uma mentalidade de estar sempre disponível e sempre conectado (Chung, 2022). Isso é mais facilmente alcançado por quem tem maiores competências digitais, geralmente os mais jovens (OCDE, 2019), sendo por isso, mais desafiante para esses indivíduos manter os limites entre o trabalho e a vida pessoal (ver também Anexo E – excerto 3).

“(…) Por exemplo, eu ando com o telemóvel da empresa 24 horas por dia, à noite, fim de semana que seja, portanto.” (P5, mulher, sem filhos, mais jovem)

“Não sei, acho que quem está numa fase inicial, muitas das vezes quer continuar a ter o equilíbrio, ou seja, e eu também senti muito isso, queria continuar a aproveitar o que fazia enquanto era estudante, o tempo que tinha e tudo mais (...)” (P11, homem, mais jovem).

Assim, o ETV como separação é mais uma escolha dos mais velhos e de meia-idade, na medida em que estes, pelas maiores responsabilidades assumidas na vida pessoal e profissional, tendem a querer separar os dois domínios como forma de melhor dividirem o tempo. Este argumento é defendido no

estudo sobre trabalho e vida privada realizado por Spieler et al. (2018), concluindo-se que os trabalhadores mais velhos tendem a estabelecer limites mais fortes entre as suas atividades profissionais e pessoais, porque à medida que envelhecem podem perder recursos cognitivos. Por outro lado, tendem a alocar os seus recursos de forma mais seletiva e criteriosa e têm uma compreensão mais sólida das suas prioridades pessoais e profissionais, adotando uma abordagem de separação como um meio para alcançar um melhor ETV (ver também Anexo E – excerto 4):

“O que eu digo às pessoas é que há vida para além disto, (...), a vida não é só trabalho e nós temos que saber um bocadinho dividir as coisas.” (P8, homem, mais velho)

“(...) tentar arranjar o equilíbrio entre fazer, portanto, tentar dividir o tempo, digamos, de uma forma que nos dê possibilidade de cumprir com as coisas, não é?” (P12, mulher, mais velha)

No subtema “A ambivalência entre o desejo e a realidade”, embora a maioria dos participantes compreenda o ETV como separação dos dois domínios, existem momentos em que essa idealização não é viável, pela sobrecarga de trabalho, pelo incumprimento dos horários, pela carga emocional que levam ou trazem de casa para o trabalho. Esta dinâmica sugere que algumas pessoas poderão estar a enfrentar os efeitos negativos do *spillover*, com maior impacto no sentido trabalho-casa, significado que as emoções e comportamentos são transferíveis negativamente da vida profissional para a vida pessoal (Lambert, 1990), conforme ilustrado abaixo (ver também Anexo E – excerto 5):

“Para mim o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal (...), eu gosto que seja, que não se misturem as duas coisas, apesar de que muitas vezes nem sempre é possível (...)” (P13, homem, mais jovem)

“É assim, deveria ser, não é o que está a acontecer agora, mas pronto. É assim, em termos de, para mim, pessoal, é efetivamente fazer o que temos a fazer no trabalho e depois virmos para casa e estarmos despreocupadas com o trabalho, não é, pronto.” (P4, mulher, mais velha)

“(...) Dificulta-me quando estou com esses problemas e com esses temas todos em mãos e que quero desenvolver e não consigo, complica-me com a minha vida pessoal, porque chega-me a afetar o sono (...)” (P14, mulher, meia-idade)

Em corroboração com os argumentos de Diehl et al. (1996), os resultados indicam que todos estes efeitos do *spillover* tendem a variar com a idade, por norma, os mais jovens, por terem mais dificuldade em controlar as suas emoções experienciam níveis de *spillover* mais elevados.

“(...) mas há dias que chego cansada e às vezes não muito motivada para ir no outro dia trabalhar (...), porque às vezes sei o que me espera, às vezes é um bocadinho também de ansiedade de não

conseguir fazer as coisas que eu quero (...) neste momento chego cansada e não tenho vontade para fazer, para aproveitar a minha vida pessoal como devia (...) ou para dar atenção às pessoas da maneira que devia fazê-lo.” (P5, mulher, mais jovem)

Tendo em conta os resultados acima, é importante trazer para a discussão o conceito de recuperação do trabalho, que se refere ao processo pelo qual os indivíduos procuram proactivamente encontrar formas de eliminar ou, no mínimo, reduzir o stress e as exigências provocadas pelo trabalho, tendo por objetivo melhorar o seu bem-estar (Fritz e Taylor, 2020). Estes esforços podem ser divididos em: (1) distanciamento psicológico, isto é, atividades de abstenção de pensamentos ligados ao trabalho, fora do trabalho; (2) relaxamento, como por exemplo, ler, sair com os amigos e/ou familiares; (3) procura de desafios de aprendizagem; (4) controlo do não trabalho, i.e., a capacidade de o indivíduo poder escolher o que fazer e quando fazer fora do trabalho. Estas medidas de distanciamento do trabalho são cruciais para a promoção de um maior envolvimento no trabalho, aumento do humor positivo, maior satisfação com a vida, redução do CTF, e contribuem para um sono mais reparador (Fritz e Taylor, 2020). Consequentemente, a recuperação do trabalho tende a contribuir positivamente para um melhor ETV.

Por fim, será importante destacar que, até onde é do nosso conhecimento, embora existam muitos estudos sobre ETV, não existem estudos específicos sobre como é que o ETV é vivido pelos diferentes grupos etários. Pelo que, através da análise deste primeiro tema conseguimos perceber que os indivíduos tendem a viver o ETV de formas diferentes, seja como separação ou mistura da vida pessoal com a vida profissional, embora no geral a escolha pareça recair mais sobre a separação. Estes resultados contribuem de forma enriquecedora para o campo de pesquisa existente sobre o ETV.

Quadro 4.1: Síntese Tema: Da separação à mistura da vida pessoal com a vida profissional

Conclusões	Teorias /Autores	Contributos
Independentemente da idade, género ou estatuto parental, a escolha recai mais sobre ETV como separação e não como mistura.	Teoria da Fronteira (Clark, 2000),	Permite sensibilizar os próprios indivíduos e empresas para a tomada de ações em função do grupo etário e estatuto parental:
Separação: Meia-Idade e Mais velhos Nestes grupos etários estabelecem-se limites mais fortes entre o trabalho e a vida pessoal, pela perda de recursos cognitivos, pela maior compreensão das prioridades e pela alocação de recursos de forma mais criteriosa.	Em consonância com o estudo sobre trabalho e vida privada realizado por Spieler et al. (2018)	Meia-Idade e Mais velhos: Criação de limites mais fortes entre os 2 domínios
Mistura: Mais jovens e quem não tem filhos. Os mais jovens têm maior foco no trabalho, mas ainda valorizam muito a vida pessoal e por isso tendem a misturar os dois domínios.	Contrapõe o estudo de Schultz et al. (2012) que defende que os mais jovens (18-35 anos), solteiros e sem filhos preferem a Separação	Mais jovens: Em vez de uma separação rígida entre o trabalho e a vida pessoal, poderá ser adotado um equilíbrio mais dinâmico, onde se vai ajustando as atividades pessoais com as profissionais. Isso pode implicar trabalho remoto e horários flexíveis.
Ambivalência entre o desejo e a realidade: Embora a maioria dos participantes entenda	Teoria do Spillover e seus efeitos	Compreensão de que esta ambivalência entre o desejo e a realidade pode ter

o ETV como separação, por vezes essa idealização não é viável, pelas longas jornadas e sobrecarga de trabalho e forte carga emocional. Situações que tendem a ser transferidas de forma negativa para os indivíduos (stress e perturbações no sono).

negativos (Lambert,1990) e (Barber et al.,2017)
Conceito de Recuperação do trabalho Fritz e Taylor (2020)

e repercussões negativas nos indivíduos, podendo afetar a sua saúde.
As empresas e os indivíduos podem fomentar/adotar o conceito de recuperação do trabalho

Resposta à Questão de pesquisa: “Como é que o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal é percecionado pelos trabalhadores de diferentes grupos etários?”

É importante ressaltar que a abordagem de separação embora seja a mais escolhida pelos participantes, não pode ser aplicada de forma geral, cada indivíduo é único, e a maneira como escolhe viver o ETV pode variar, o que significa que a aceitação da diversidade de abordagens é importante para promover um ambiente saudável e produtivo, onde cada um possa adotar a estratégia que melhor se adapte às suas necessidades e preferências.

4.2. A construção do ETV ao longo da vida pessoal e profissional

Através dos discursos dos participantes deste estudo, entende-se que o ETV vai sendo contruído ao longo da vida pessoal e profissional. À medida que se envelhece, tendencialmente é dada maior atenção à vida pessoal, assim como, à medida que se avança nas diferentes fases de carreira até se atingir a maturidade profissional. Há menos ETV numa fase inicial de carreira, ou seja, de entrada no mercado de trabalho e mais ETV numa fase final da carreira, isto é, de saída do mercado de trabalho.

“Mas o mundo normal é, com o avançar da idade as pessoas vão sentindo que é mais importante a vida pessoal do que o trabalho.” (P9, homem, meia-idade)

De acordo com a teoria da seletividade socioemocional (Carstensen, 1991), as prioridades dos indivíduos mudam com a idade, assim como, a percepção que estes têm do tempo futuro, ajuda-os a priorizar interesses e a fazerem escolhas que realmente lhes tragam satisfação e significado. Por essa razão, os trabalhadores num estágio de vida e de carreira mais recente procuram ter uma ampla variedade de experiências/interesses que os ajuda no seu desenvolvimento profissional, tentando dividir o tempo por todas elas. Em contrapartida, aqueles que se encontram num estágio de vida e de carreira mais avançado, tendem a ter menos solicitações, menos ocupações de tempo. Os objetivos de longo prazo relacionados com o trabalho e com a carreira evoluem para objetivos mais imediatos de natureza socioemocional. Por outro lado, à medida que as pessoas envelhecem, tornam-se mais seletivas nas suas interações com os outros, valorizando situações que lhes promovam emoções positivas e afastando-se das situações que lhes causam emoções negativas ou stress, esforçando-se para terem um melhor ETV (Fung et al., 2001).

Dentro deste tema, resultaram quatro subtemas que explicam a construção do ETV ao longo da vida: i) Ausência de diferenças de ETV ao longo da vida; ii) Os primeiros passos na construção do ETV: Uma balança a pesar mais para vida profissional; iii) ETV em desenvolvimento: Uma balança em sobrecarga; iv) A sabedoria na construção do ETV: Uma balança a pesar mais para vida pessoal.

No que diz respeito ao primeiro subtema, alguns participantes consideraram que a forma como vivem o ETV manteve-se sempre igual, independentemente da idade ou da fase de carreira em que se encontram, o que poderá estar relacionado com a ausência de mudanças significativas ao longo das suas vidas, por exemplo, se uma pessoa ao longo da sua carreira permaneceu solteira, sem filhos, a viver com as mesmas pessoas e desempenhando as mesmas funções laborais.

“Não, acho que não mudou, portanto a nível profissional eu tenho a mesma, digamos a mesma força, o mesmo gosto de fazer as coisas como tinha no início (...)” (P12, mulher, mais velha)

O segundo subtema identificado – Os primeiros passos na construção do ETV: Uma balança a pesar mais para vida profissional – permite-nos perceber que o ETV é uma construção ao longo da vida, em que na fase inicial existe menos ETV porque a prioridade é dada à carreira. Significa que os indivíduos quando ingressam no mercado de trabalho e começam a explorar várias funções e tarefas é comum dedicarem uma parte significativa do seu tempo e energia no ganho de competências, experiência e no alcance das metas profissionais. Na fase inicial, a balança tende a pender mais para a dimensão profissional, já que, a construção de uma base sólida na carreira é uma prioridade:

“Acho que não, acho que na primeira fase, na que eu estou agora, existe uma prioridade maior da carreira, é que nós temos que, estamos a aprender temos que mostrar o que valemos, digamos assim, e adquirir os conhecimentos.” (P5, mulher, mais jovem)

“(...) há uma tendência no primeiro nível, numa fase inicial, as pessoas darem-se mais a aprovar, para crescer para subir, etc.” (P6, homem, meia-idade)

O terceiro subtema – ETV em desenvolvimento: Uma balança em sobrecarga – indica-nos que numa fase de desenvolvimento de carreira, coincidente com as pessoas de meia-idade, é mais difícil conseguir ter ETV devido às maiores responsabilidades assumidas tanto no trabalho como na vida pessoal. Por norma, nesta fase os indivíduos assumem novos papéis, quer a nível profissional – progressão de carreira e novas responsabilidades - quer a nível pessoal – casamento e nascimento dos filhos. Para além de que, muitos destes indivíduos são pressionados entre duas gerações, isto é, enquanto cuidam dos filhos também cuidam dos próprios pais idosos. Por isso, gerir esta multiplicidade de papéis torna-se num desafio acrescido para o ETV (Killiher et al., 2018). Por esta razão, este subtema indica-nos que a crescente complexidade de obrigações e responsabilidades em ambos os domínios tende a criar uma sobrecarga na balança entre a vida pessoal e profissional, dificultando o ETV:

“(...) Eu que já cheguei à segunda fase (...) agora eu acredito que até é mais agressiva, até em termos profissionais e mais exigente, até porque como vamos crescendo também vamos assumindo outras responsabilidades e desse ponto de vista, esta segunda fase até acho que é mais agressiva.” (P6, homem, meia-idade)

“Há diferenças, quando nós estamos naquela fase, na fase inicial e depois na fase em que a pessoa está a consolidar a sua carreira, a subir e isso tudo, essa fase é mais difícil, não é, até porque é tudo complicado, porque nessa altura a pessoa tem os filhos mais pequenos, se calhar ao mesmo tempo está a estudar ou vai estudando, essa é a fase mais complicada.” (P10, mulher, mais velha)

Por fim, o subtema – A sabedoria na construção do ETV: Uma balança a pesar mais para vida pessoal – sugere que as pessoas numa fase final de carreira tendem a reavaliar as suas prioridades, valorizando mais a esfera pessoal. A nível profissional muitos já alcançaram o estatuto de carreira pretendido e estão agora numa fase de passar experiência e conhecimento aos mais jovens, não tanto de se valorizarem profissionalmente. A idade traz-lhes a sabedoria acumulada ao longo dos anos, definida por Fritz e Taylor (2020) como o conjunto de qualidades cognitivas, isto é, tolerância, relatividade, reconhecimento dos limites do conhecimento e valorização de mudanças, bem como a capacidades de gerar empatia, a auto-compreensão e a preocupação com o bem coletivo. Esta sabedoria é essencial para uma melhor conjugação da vida pessoal com a vida profissional:

“(...) eu consigo ultrapassar facilmente isso, também devido à idade já ultrapasso tudo facilmente.” (P8, homem, mais velho)

“Acho que nessa fase, eu diria que depois dos 60, esses últimos 10 anos, nós temos muito mais que passar experiência e que encaminhar os mais novos do que propriamente fazer um esforço de oito horas de produção (...)” (P1, homem, mais jovem)

“E acho que a saída do mercado de trabalho, acho que nessa altura já estamos um bocadinho mais focados na família, no descanso e nos netinhos e não tanto no trabalho.” (P5, mulher, mais jovem)

De acordo com a teoria do desenvolvimento psicossocial de Erikson (1950), embora a sabedoria possa ser adquirida em qualquer fase da vida, a sua aquisição plena está relacionada com uma idade mais avançada. Esta perceção da vida de forma diferente – característica dos mais velhos – é resultado do conhecimento, maturidade e da experiência acumulada. Por essa razão, os mais velhos têm a sabedoria essencial para lidar melhor com as dificuldades da vida, obtendo uma melhor gestão do ETV. Os participantes em geral perceberam que os mais velhos conseguem dedicar mais tempo e energia

à vida pessoal e menos à vida profissional, por exemplo, tomam conta dos netos, valorizam mais a saúde e as atividades de lazer e preocupam-se menos com a carreira.

Estes resultados são corroborados pelo estudo de Spieler et al. (2018), que concluíram que os trabalhadores mais velhos em comparação com os mais jovens, mantêm limites mais fortes entre o trabalho e a vida pessoal e por isso experienciam um maior ETV. Hill e colegas (2014), também defendem que os trabalhadores mais velhos se diferenciam dos restantes por apresentarem níveis de conflito trabalho-família e vice-versa, inferiores.

É importante salientar que, embora, no geral os participantes se tenham identificado com as fases de carreira definidas para este estudo, alguns indivíduos percecionaram estar numa fase de carreira diferente da que era esperada inicialmente, conforme evidenciado no Quadro 4.2. Esses indivíduos, com idades entre os 32 e os 34 anos, indicaram estar na fase de desenvolvimento de carreira, em vez da fase inicial de carreira. Além disso, uma participante de 58 anos indicou ainda estar na fase de desenvolvimento, em vez de estar na fase final de carreira. Houve também uma participante que nos indicou que, embora não estivesse a iniciar a carreira, sentiu que estava numa fase inicial devido à mudança para esta nova empresa, onde precisou de adquirir novos conhecimentos – estrutura e procedimentos organizacionais – conforme ilustrado no seguinte excerto:

“Eu, mudei aqui um bocadinho a minha vida há quase um ano, eu, digamos assim, quase estou a começar, eu não estou a começar do zero, mas como mudei de emprego, claramente que nesta fase que eu estou, ainda de aprendizagem e de absorver todo o conhecimento, toda uma nova estrutura, uma organização, mentalidades e isso tudo, eu, inconscientemente, associo ao início, mas de uma forma diferente” (P3, mulher, meia-idade, +16 anos de antiguidade)

Quadro 4.2: Discrepâncias entre as Fases Esperadas e Percebidas de Carreira

Nº	Idade	Fase de Carreira Esperada	Fase de Carreira Percebida	Sexo	Nº anos Antiguidade
P1	34	FI	FD	M	>5 e <16
P11	33	FI	FD	M	>5 e <16
P12	58	FF	FD	F	>16
P13	32	FI	FD	M	>5 e <16
P16	34	FI	FD	F	>5 e <16

Nota: Fase Inicial: FI; Fase de desenvolvimento: FD; Fase Final: FF

À luz destes resultados, a abordagem *GATE* proposta por North (2019) é de extrema importância. Segundo este autor, quando se pretende estudar questões relacionadas com a idade no local de trabalho é insuficiente olhar apenas para a idade cronológica. Em vez disso, deve-se ter em conta quatro fatores: geração, idade, vínculo laboral e experiência. Assim, estes participantes porque já têm uma experiência significativa, tendem a identificar-se mais com uma fase de desenvolvimento de carreira, não querendo ser vistos como juniores ou iniciantes. Tal situação sugere que a perceção dos

indivíduos de ETV também pode ser influenciada pela experiência profissional. Já o participante de 58 anos, identifica-se com a fase de desenvolvimento de carreira, porque gosta do que faz e ainda se sente com energia para continuar, não se pretendendo reformar tão cedo. Considerar a geração, idade, vínculo laboral e experiência como proposto na abordagem GATE é crucial para uma análise mais precisa das percepções de ETV. Estes quatro fatores interagem entre si, moldando as atitudes, objetivos e expectativas dos indivíduos face à melhor forma de obter ETV.

Estes desalinhamentos entre a fase de carreira atribuída pela idade/antiguidade vs percebida pelos indivíduos, podem indicar uma internalização de estereótipos etários (Levy (2009), ou seja, absorverem estereótipos acerca do seu grupo de pertença, que afetam a forma como as pessoas se veem e interagem. No mundo do trabalho, as pessoas não querem ser vistas nem como jovens e inexperientes, nem como velhas e sem dinamismo, menos capazes (Finkelstein et al., 2013). Por isso, tendem a posicionar-se com os de meia-idade, sendo estes frequentemente percebidos como os ideais, a norma em volta da qual os trabalhadores mais jovens e mais velhos devem comportar-se com metaestereótipos muito positivos associados a si (Finkelstein et al., 2013). Os estereótipos etários, de forma progressiva vão-se transformando em auto-percepções de envelhecimento, podendo comprometer o desempenho e a saúde dos indivíduos (Mariano et al., 2022).

Apesar de os trabalhadores de meia-idade serem os mais protegidos em termos de discriminação etária no trabalho, este estudo destaca uma importante lacuna na literatura existente, enfatizando a importância de se prestar mais atenção aos trabalhadores de meia-idade em matéria de ETV, pois são estes que estão numa fase crítica de ETV pelas várias razões já identificadas, ou seja, cuidado da família e maiores responsabilidades profissionais.

Quadro 4.3: Síntese Tema: A construção do ETV ao longo da vida pessoal e profissional

Conclusões	Teorias /autores	Contributos
O ETV vai sendo construído ao longo das fases de vida e de carreira, à medida que se envelhece é dada mais atenção à vida pessoal e menos atenção à vida profissional.	Teoria da seletividade socioemocional (Carstensen, 2006): As prioridades dos indivíduos mudam com a idade, assim como, a percepção que estes têm do tempo futuro, ajuda-os a priorizar interesses e a fazerem escolhas que realmente lhes tragam satisfação e significado.	A compreensão dos desafios enfrentados por cada grupo etário pode ajudar a informar políticas organizacionais e pessoais que apoiam um equilíbrio mais eficaz entre trabalho e vida para cada grupo etário.
Mais jovens querem ter um leque variado de experiências que os ajuda no seu desenvolvimento. Valorizam mais a vida profissional, têm menos ETV.	Teoria do desenvolvimento psicossocial de Erikson (1950): A sabedoria plena alcançada pelos mais velhos, permite que valorizem mais a vida e por isso alcancem um melhor ETV.	
Meia-Idade têm mais obrigações a nível pessoal e profissional (já têm filhos e funções de maior responsabilidade) e por isso esta fase tende a ser a mais exigente de todas, manter o ETV é mais difícil.	Estudo de Spieler et al. (2018): Trabalhadores mais velhos em comparação com os mais jovens, mantêm limites mais fortes entre o trabalho e a vida pessoal e por isso experienciam um maior ETV.	
	Estudo de Hill e seus colegas (2014): Trabalhadores mais velhos, têm níveis de conflito entre trabalho-família e vice-versa inferiores, sendo mais flexíveis.	Como por exemplo nos mais jovens, a definição de metas claras em cada

<p>Mais velhos tendem a priorizar os seus interesses, dando mais valor à vida pessoal e por isso alcançam um melhor ETV. A idade traz-lhes a sabedoria necessária para conjugar melhor a vida pessoal com a vida profissional.</p>	<p>Abordagem GATE North (2019): Tem em conta quatro fatores: geração, idade, vínculo laboral e experiência.</p> <p>Teoria da Internalização dos Estereótipos (Levy, 2009) Diz respeito à absorção de estereótipos e preconceitos com base na idade, que podem afetar a forma como as pessoas se veem e interagem.</p>	<p>domínio, definindo o que é mais importante ajuda a direcionar o foco e a alocação de tempo de forma mais eficaz.</p>
<p>Resposta à Questão de pesquisa: “Como é que o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal é percebido pelos trabalhadores de diferentes grupos etários</p>		
<p>O ETV vai sendo contruído ao longo da vida, à medida que se envelhece é dada maior atenção à vida pessoal e menos à vida profissional, havendo menos ETV numa fase inicial de carreira e mais ETV numa fase final da carreira. A ausência de vivências marcantes na vida, levam a que o ETV seja vivido de igual forma em todas as fases de vida.</p>		

4.3. Ocupações genderizadas da vida pessoal às ocupações partilhadas

O terceiro tema salienta que, embora comecem a existir cada vez mais sinais de convergência de género no ETV, ainda são os homens, aqueles que conseguem ter um melhor ETV, dado que, as mulheres continuam a ter mais responsabilidades pessoais, nomeadamente, atividades domésticas e de cuidado com os filhos (Santos et al., 2021), (ver também Anexo E – excerto 6):

“Sem dúvida que os homens, gozam mais.” (P13, homem, mais jovem)

“Olhe, eu vou-lhe dizer assim, infelizmente os homens.” (P6, homem, meia-idade)

“Os homens, são os homens.” (P10, mulher, mais velha)

Será também importante referir que embora exista um domínio partilhado por todos – a família – e um domínio menos investido por todos – a comunidade – por norma, a forma como vivemos a vida pessoal está genderizada (Cruz et al., 2003). Assim, a análise dos domínios da vida pessoal à luz do género permite uma compreensão mais abrangente das dinâmicas que moldam o ETV em diferentes contextos e como subtemas encontramos: i) Domínios da vida pessoal mais investidos por homens ou mulheres: Do lazer ao lar; II) Domínios partilhados entre homens e mulheres: Família o centro da vida pessoal; iii) Domínios da vida pessoal menos investidos por homens ou mulheres: Não há tempo para isso.

No contexto do primeiro subtema destaca-se que, na vida pessoal, os homens investem mais em atividades de lazer e as mulheres investem mais em atividades com o lar:

“Assim, de repente eu diria, lazer (...) faz-me bem à cabeça e preciso de vez em quando de espairecer, por isso lazer eu diria há de ser em primeiro. (...)” (P9, homem, meia-idade)

“Olha é assim, atividades do lar, sou paranoica porque ando sempre a arrumar e gosto muito de mudar, (...) normalmente, o sábado, no geral o sábado de manhã até aí a meio da tarde é a arrumar, aspirar, limpar, fazer aquilo tudo (...)” (P4, mulher, mais velha)

“(...) gosto muito de andar de moto, também gosto de viajar, viajar com os amigos, (...) isso é que é a vida pessoal (...)” (P11, homem, mais jovem)

Os participantes deste estudo argumentam que estas diferenças podem ser explicadas por expectativas culturais e normas de gênero que moldam as atividades e responsabilidades consideradas socialmente apropriadas para os homens e para as mulheres. O que vai de encontro à literatura que destaca que, o trabalho de cuidado com o lar ainda é realizado maioritariamente pelas mulheres (Addati et al., 2018; Cruz et al., 2003; Santos et al. 2021):

“É uma coisa cultural, é uma coisa é cultural. Eu esforço-me, eu também fui educado dessa maneira, (...) mas eu esforço-me para que isso não aconteça.” (P1, homem, mais jovem)

“É muito cultural, muito mesmo e nós temos, temos certas coisas que que vêm do nosso passado que influenciam muito a nossas gerações e eu acho incorreto (...)” (P15, homem, meia-idade)

O segundo subtema realça a importância da família como um domínio compartilhado por todos. Independentemente do gênero, a família é o pilar de vida pessoal, é o ponto de ancoragem e apoio emocional, sugerindo que o investimento de tempo e recursos nesse domínio é uma prioridade comum, (ver também Anexo E – excerto 7):

“Para mim, a família é um dos pilares essenciais da vida. Isso foi os valores que me transmitiram e é os valores que eu também tento transmitir, a família é o principal.” (P3, mulher, meia-idade)

“Eu vou-lhe dizer assim, onde é que eu gasto muito do meu tempo fora do local de trabalho, obviamente a família, esse sim, em primeiro lugar (...)” (P4, homem, meia-idade)

Já o último subtema revela a existência dos domínios menos investidos, quer por homens, quer por mulheres, destacando que a comunidade é deixada para trás por todos os participantes. O que acontece quer por haver interesse, mas falta de tempo, quer por nem sequer existir espaço para considerar esse domínio (ver também Anexo E – excerto 8):

“Comunidade, voluntariado, e assim não tenho feito, por acaso, é uma das coisas que eu já fiz, mas desde que tenho filhos, não dá tempo para nada, para isso (...)” (P16, mulher, mais jovem)

“Comunidade é algo que bem ou mal, eu não faço absolutamente nada, posso-me até preocupar com alguma coisa, mas em termos de, ativamente não faço nada.” (P9, homem, meia-idade)

De notar que a pesquisa existente se tem centrado em casais heterossexuais, não considerando os casais LGBTQIA+ (Languilaire e Carey, 2017). Também neste estudo, todos os participantes se identificaram com o gênero masculino ou feminino, contudo, caso tivessem surgido indivíduos que se considerassem não binários ou de outras identidades de gênero, seria necessário analisar se esses indivíduos seguem as mesmas tendências no ETV, sendo que, estudos futuros podem explorar mais aprofundadamente esta dimensão.

Quadro 4.4: Síntese Tema: Ocupações genderizadas da vida pessoal às ocupações partilhadas

Conclusões	Teorias /autores	Contributos
<p>A família é o domínio partilhado por todos, sendo considerado o pilar da vida pessoal, onde se investe mais tempo e recursos. A comunidade é o domínio menos investido por todos.</p> <p>Os homens investem mais em atividades de lazer e as mulheres investem mais em atividades com o lar.</p>	<p>Esta genderização pode ser explicada por expectativas culturais e normas de gênero.</p> <p>(Santos et al., 2021).</p>	<p>A sua compreensão é crucial para a definição de estratégias de promoção do ETV que incluam essas disparidades e promovam uma distribuição mais equitativa de responsabilidades e oportunidades entre os gêneros.</p>
<p>Resposta à Questão de pesquisa: “Qual a importância da perspectiva de gênero no ETV?”</p> <p>Embora comecem a existir cada vez mais sinais de convergência de gênero no ETV, ainda são os homens que gozam de um melhor ETV, pelo fato das mulheres ainda terem mais exigências pessoais – lar e filhos. Os resultados deste tema permitem concluir que a forma como vivemos a vida pessoal está genderizada e que a mesma é moldada pelo gênero e por expectativas culturais que podem influenciar como homens e mulheres investem os seus recursos nos vários domínios.</p>		

4.4. Ocupações “etarizadas” da vida pessoal às ocupações partilhadas

O quarto tema centra-se nos domínios partilhados e “etarizados”, revelando mais uma vez que a família é o domínio mais investido por todos, sendo considerada como o centro da vida transcendendo diferenças etárias. Deste tema surgem três subtemas: i) Domínios “etarizados”; ii) Domínios partilhados; iii) Domínios de menor conciliação.

O primeiro subtema, remete-nos para os domínios associados a cada grupo etário, tendo sido possível identificar padrões distintos de investimento de tempo em diferentes fases da vida. Assim, a educação e as amizades foram escolhidas como os domínios da vida pessoal mais investidos pelos mais jovens. Por sua vez, os relacionamentos amorosos e a saúde, emergiram como domínios mais investidos pelos participantes de meia-idade, e por fim, o lar e a saúde receberam maior atenção por parte dos trabalhadores mais velhos (ver também Anexo E – excerto 9):

*“(…) a amizade também é muito importante para mim, sem dúvida que fora do nosso ambiente familiar, ter uma boa relação com amigos que nos compreendem e que nos puxam para cima (…)
E depois a educação é muito importante também (…)* (P18, mulher, mais jovem)

“Mas principal, (…) a família, a saúde, relacionamentos amorosos.” (P3, mulher, meia-idade)

“A saúde porque faço o meu pilates clínico, gosto de fazer umas caminhadas, gosto de estar no meio da natureza (...) (P14, mulher, meia-idade)

Esta distribuição de tempo e atenção nos vários domínios da vida pessoal, reflete as prioridades e responsabilidades pessoais de cada grupo etário ao longo da vida. À luz da teoria do ciclo de vida (Beier et al., 2022), os indivíduos valorizam coisas diferentes em fases de vida diferentes, ajustando os seus objetivos, prioridades e comportamentos, à medida que vão progredindo na idade, estatuto parental e tempo de permanência no trabalho. Por exemplo, os jovens têm maior foco na educação e na carreira, enquanto os mais velhos dão mais atenção à saúde.

“As atividades com a saúde, nestes últimos anos tenho pensado mais nisso do que sinceramente nos primeiros anos, nem sequer pensava, nem parava para pensava nisso, agora começamos a pensar mais neste tipo de coisas, são fases diferentes da vida, não é?” (P2, mulher, mais velha)

Explorar estes padrões dá-nos ferramentas úteis para desenvolver estratégias de ETV que atendam às necessidades de cada grupo etário, como será referido adiante.

O segundo subtema demonstra que existem outros domínios partilhados pelos diferentes grupos etários, destacando-se o lazer e a saúde. Este último é valorizado pelos participantes mais velhos e de meia-idade. É importante referir que a saúde nos grupos mais jovens surge muito ligada às atividades físicas, já nos mais velhos surge relacionada com os cuidados de saúde médicos, como ir a consultas e realizar exames médicos (ver também Anexo E - excerto 10):

(...) é importante e é bom nós cuidarmos de nós, eu agora com esta idade, já vou mais vezes ao médico, fazer muitos exames, ainda agora fui fazer, estou tramado não posso comer açúcar (gargalhada)” (P8, homem, mais velho).

“(...) imagine, eu treino todos os dias, é uma coisa que eu não deixo de fazer em prol da minha vida profissional. (P5, mulher, mais jovem)

“E o lazer claro, eu não conseguia abdicar de algumas coisas que faço, algumas atividades que me ajudam emocionalmente a limpar a cabeça e a descomprimir (...).” (P15, homem, meia-idade)

O último subtema remete-nos para os domínios mais difíceis de conciliar com a vida profissional: a comunidade e o lazer (ver também Anexo E - excerto 11):

“O lazer também é importante, embora como eu digo não tenho muito tempo para isso, a não ser nas férias e quando estou numa fase mais desafoga da minha atividade (...) comunidade eu não tenho mesmo.” (P10, mulher, mais velha)

“(…) porque aqui comunidade e lazer, lazer, eu, se me perguntar a última vez que liguei a televisão eu já não me lembro. (...)” (P6, homem, meia-idade)

Os resultados indicam-nos que o tempo que os indivíduos despendem para a sua vida pessoal é essencialmente gasto com a família e com atividades de recuperação do trabalho e de bem-estar. Isso inclui atividades como a saúde e o lazer, deixando para trás, as atividades que exigem mais recursos de tempo e energia e que podem até ser vistas como trabalho não pago, como tarefas domésticas e comunidade, que exigem um compromisso substancial, não havendo tempo para tudo, conforme foi referido pelos participantes. Os resultados deste tema, corroboram Prakash (2018), tendo referido no seu estudo sobre as perceções do domínio do não trabalho que 99,1% dos trabalhadores inquiridos escolheu a família, 79,4% escolheram a saúde, 72% o lazer, 43% a comunidade e 25,7% o voluntariado.

Quadro 4.5: Síntese Tema: Ocupações “etarizadas” da vida pessoal às ocupações partilhadas

Conclusões	Teorias /autores	Contributos
Mais uma vez, a família aparece como o domínio partilhado por todos. A comunidade é o domínio menos investido por todos. Também como domínios onde se investe mais tempo surge o lazer e a saúde (escolha dos de meia-idade e mais velhos)	Teoria do ciclo de vida (Levinson, 1986)	Explorar a etarização dos domínios traz ferramentas úteis para desenvolver estratégias de ETV que atendam às necessidades de cada grupo etário.
A vida pessoal é etarizada: Mais jovens: Educação e Amizades; Meia-Idade: Relações amorosas e Saúde; Mais Velhos: Lar e Saúde	Conceito de Recuperação de Trabalho Fritz e Taylor (2020)	
Resposta às questões de pesquisa: “Quais as dimensões da vida pessoal, mais valorizadas por cada grupo etário?” e “Para estes trabalhadores, no ETV, em que consiste a vida fora do trabalho?”		
A distribuição de tempo e atenção nos vários domínios da vida pessoal, reflete as prioridades e responsabilidades pessoais de cada grupo etário ao longo da vida. O tempo que os indivíduos despendem para a sua vida pessoal é essencialmente gasto com a família e com atividades de recuperação do trabalho e de bem-estar, como é o caso da saúde e do lazer, deixando para trás, as atividades que exigem mais recursos de tempo e energia, isto é, o cuidado com o lar e a comunidade.		

4.5. Práticas/Facilitadores de ETV

O último tema identificado está relacionado com as práticas ou facilitadores de ETV, surgindo dois subtemas: i) Práticas/Facilitadores de ETV com origem no trabalho e ii) Práticas/Facilitadores de ETV com origem na vida pessoal.

Assim, no primeiro subtema identificaram-se essencialmente seis práticas e/ou facilitadores com origem no trabalho que podem ajudar as pessoas a encontrarem um melhor ETV, sendo eles, o teletrabalho e/ou trabalho híbrido, horários flexíveis, planeamento, benefícios não monetários, como parcerias com ginásios, creches, seguro de saúde, estacionamento pago pela empresa e até mesmo a deslocação do trabalho até casa e vice-versa - *commuting* (ver também Anexo E - excerto 12):

“(…) Consigo conciliar muito melhor, porque como temos a facilidade de estar em teletrabalho, isso ajuda bastante, porque dá para nós gerirmos melhor (...)” (P16, mulher, mais jovem)

“O Rui Nabeiro, tinha as pessoas satisfeitas, tinha creche, às vezes não é só ordenado (...)”. (P7, homem, mais velho)

“Tem tudo a ver com o horário, não é? Porque se nós tivéssemos um horário flexível, (...) podíamos gerir as coisas de melhor forma, até mesmo ir ao médico (...)” (P7, homem, mais velho)

“E tem tudo a ver com a distância (...), com o tempo que eu passo dentro do carro (...). Tudo isso, faz parte dessa qualidade de vida (...) e acho que as empresas têm muito por onde ir, basta um bocadinho de imaginação e de vontade.” (P1, homem, mais jovem)

Todas estas práticas são conhecidas na literatura como cruciais para a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal. A adoção de horários flexíveis, prática valorizada tanto pelos trabalhadores mais jovens, como mais velhos ou de meia-idade, contribui para uma melhor conciliação entre o trabalho e vida pessoal. O teletrabalho é importante porque permite economia de tempo e dinheiro, especialmente nas deslocações casa-trabalho e vice-versa. Assim como, a atribuição de apoios, como a criação de creches no local de trabalho ou parcerias com creches externas. (Darcy et al.,2012). Algumas destas práticas, têm tido a atenção do Estado, como é o caso do teletrabalho, através da regulamentação dada pelo Decreto-Lei n.º 94-A/2020 de 3 de novembro e do direito atribuído aos trabalhadores para solicitarem horários flexíveis, instituído no Código do Trabalho, nos Art.º 56º e 57º. No entanto, na perceção dos participantes deste estudo, a este nível ainda há muito a fazer.

Acresce ainda, que a adoção das novas tecnologias, como o uso do computador portátil e de telemóvel profissional, se por um lado podem facilitar o ETV, enquanto ferramentas essenciais ao teletrabalho, por outro lado, também introduz maior dificuldade das pessoas se desconectarem do trabalho, prolongando as horas de trabalho realizadas e dificultando o estabelecimento de limites entre o trabalho e a vida pessoal. Tal situação acaba por interferir com o tempo de recuperação do trabalho, o que pode afetar negativamente o bem-estar, prejudicando desta forma o ETV (Eurofound, 2017). Neste contexto, as empresas poderiam aplicar políticas de desconexão fora do horário de trabalho, como por exemplo, promover a não resposta a emails de trabalho:

“E tenho o portátil, qualquer coisa que seja preciso, ligam-me e resolve-se (...) Mas aí no meu entender, eu acho que o dar portátil às pessoas foi mais para isso (...)” (P8, homem, mais velho)

No segundo subtema – Práticas/Facilitadores do ETV com origem na Vida Pessoal - identificaram-se quatro práticas e/ou facilitadores que são, o estatuto parental, apoio e estabilidade familiar, idade e o *commuting* (ver também Anexo E - excerto 13):

“(...) que consegue ser feito, (...) visto que eu sou solteira e não tenho filhos e não tenho outras responsabilidades.” (P5, mulher, mais jovem)

“(...) porque também tenho ajuda dos pais. Eu tenho uma filha e tanto os meus pais como os pais da minha namorada ajudam bastante e acabo por conseguir conciliar.” (P1, homem, mais jovem)

“Aqui o ETV, isto também depois tem muito a ver com o ambiente familiar onde vivemos, ou seja, eu também muitas das vezes sei que fico até mais tarde ou consigo ficar a trabalhar até mais tarde, porque em casa tenho esse apoio.” (P11, homem, mais jovem)

“Exatamente, não têm aquela idade para se chatearem com muita coisa não é, e depois deixam andar, eu vejo por aí.” (P17, mulher, meia-idade)

“(...) Porque é assim, a instituição da miúda fecha às 16h30 eu para sair às 16h30 tinha de ter horário de patrão, não é?” (P4, mulher, mais velho)

“(...) eu acho, que os pais (...) em termos da licença da parentalidade, têm de ter exatamente a mesma que as mulheres, se as mulheres têm quatro ou cinco meses, o que for, os homens têm que ter exatamente a mesma (...)” (P6, homem, meia-idade)

Conforme já referido no início deste capítulo, a idade é entendida por si só como um importante facilitador de ETV (Cannizzo et al., 2019). À medida que se envelhece os indivíduos tornam-se mais tolerantes, relativizando diversas situações. Também o apoio e estabilidade familiar são importantes para o ETV (Thilagavathy e Geetha, 2022). Por exemplo, quando em casa existe um ambiente estável, de apoio e interajuda na partilha das responsabilidades pessoais - cuidado da casa e dos filhos - torna-se mais fácil alcançar um melhor ETV. Pelos dois últimos excertos, podemos verificar que também o Estado tem um peso importante na promoção do ETV, sendo feitas duas chamadas de atenção: a adaptação dos horários de funcionamento das instituições públicas, para que sejam compatíveis com a vida profissional das pessoas, e a revisão da licença de parentalidade.

É de salientar que as práticas de ETV escolhidas em função da idade pelos participantes deste estudo revelaram algumas tendências interessantes, isto é, os mais jovens ao contrário dos mais velhos valorizam o teletrabalho ou trabalho híbrido, e os mais velhos valorizam benefícios não monetários, como estacionamento gratuito. Já os de meia-idade tendem a valorizar mais a estabilidade e apoio

familiar, assim como a flexibilidade de horário, que os pode ajudar a gerir as crescentes responsabilidades pessoais e profissionais que enfrentam nesta fase das suas vidas.

“(...) eu acho que o pessoal mais novo tem uma maneira de ver e de estar diferente, (...) por exemplo o teletrabalho, eles começam a trabalhar numa era em que o teletrabalho é uma constante e nós estamos a aprender a trabalhar em teletrabalho, portanto, para mim que sou mais velha tenho muito mais dificuldade em manter o teletrabalho.” (P4, mulher, mais velha)

As empresas ao implementarem práticas adaptadas àquilo que os seus trabalhadores mais valorizam estão a contribuir para um ambiente de trabalho positivo. Todas as práticas quando percebidas pelos próprios trabalhadores como inclusivas, flexíveis e sem discriminação são descritas como práticas de diversidade etária (Sousa et.al., 2019).

Será pertinente trazer para a discussão que os resultados deste estudo indicaram que não se verificam diferenças notórias nas escolhas das práticas de ETV entre homens e mulheres. No entanto, é importante notar que estes resultados podem não representar de forma precisa a realidade, uma vez que, neste estudo foi dada prioridade ao fator idade e o género não foi tão enfatizado. No entanto, estudos futuros poderão explorar melhor esta questão no sentido de se compreender qualquer influência do género na escolha das práticas de ETV.

Quadro 4.6: Síntese Tema: Práticas/Facilitadores de ETV

Conclusões	Teorias /autores	Contributos
Existem várias práticas que podem facilitar o ETV e que têm origem tanto na vida pessoal como na profissional. Estas práticas revelam uma tendência de “etarização” na sua escolha: Mais jovens: Teletrabalho; Meia-idade: Estabilidade e Apoio familiar e horários flexíveis; Mais velhos: Benefícios não monetários. De notar que a escolha de horários flexíveis é uma prática comum a todas as idades.	Darcy et al.,2012 Sirgy e Lee, 2018 Thilagavathy e Geetha, 2022	A compreensão das preferências dos trabalhadores de diferentes idades, permite a adoção de práticas de ETV que melhor se adaptam aos interesses dos trabalhadores. Por exemplo, os mais jovens tendem a valorizar o teletrabalho. Os de meia-idade para além do referido, podem beneficiar de políticas de licença de parentalidade. Já os mais velhos, para além dos benefícios não monetários, poderão apreciar programas de assistência à saúde.
Os resultados revelam que a escolha das práticas de ETV varia com a idade, enquanto fator marcador de diferentes acontecimentos ao longo da vida. Por essa razão as empresas que adotem práticas não discriminatórias e alinhadas com os interesses dos seus trabalhadores contribuem para um ambiente de trabalho mais saudável e positivo, assim como, para um melhor ETV. Não se identificaram diferenças nas escolhas de práticas de ETV entre o género.		

Antes de terminar este capítulo, é importante referir que ao longo do estudo surgiram algumas afirmações de ETV que podem indicar a existência de algumas perceções idadistas, tanto dos mais velhos sobre os mais jovens como o contrário. Assim, para além das já evidenciadas neste capítulo, poderá ser consultado o anexo E - excerto 14.

CAPÍTULO 5

Conclusões

5.1. Implicações Teóricas

Até onde temos conhecimento, não existem estudos específicos sobre como trabalhadores de diferentes idades vivem o ETV. A vasta literatura sobre ETV, tem negligenciado um importante fator demográfico, a idade (Thrasher et al., 2022), assim como, se tem concentrado predominantemente nas famílias convencionais, caracterizadas por trabalhadores casados/a e com filhos/a, onde se excluem as experiências de todos os outros indivíduos (Gardiner et al., 2007). Além disso, a ênfase do não trabalho tem sido fundamentalmente direcionado à família, negligenciando outros domínios igualmente importantes que compõem a vida das pessoas. Essa abordagem restrita, ao ignorar as experiências de uma variedade de outros atores sociais, limita a nossa compreensão sobre o ETV. Assim, este estudo ao trazer uma abordagem mais abrangente, que reconhece a diversidade demográfica e aborda uma ampla gama de domínios que compõem a vida das pessoas, não se limitando à esfera familiar, permite melhorar a nossa compreensão de ETV, contribuindo para o desenvolvimento de políticas mais eficazes de conciliação entre o trabalho e a vida pessoal.

A compreensão de que, independentemente da idade, género ou estatuto parental, as pessoas, tendem a privilegiar o ETV como separação do trabalho com a vida pessoal, apoia pesquisas anteriores, nomeadamente a teoria da fronteira de Clark (2000), que defende a segmentação física, psicológica ou temporal, do trabalho com a vida pessoal. Tal teoria argumenta que os indivíduos encontram mais facilmente o ETV se conseguirem estabelecer limites claros entre o trabalho e o não trabalho. Por outro lado, o entendimento de que o ETV é uma construção ao longo da vida pessoal e profissional, com ênfase na vida pessoal à medida que se envelhece, está em consonância com a teoria da seletividade socioemocional de Carstensen (2006). Segundo esta teoria os indivíduos têm controlo sobre o tempo de vida e à medida que envelhecem percebem que o tempo de vida disponível é limitado ao contrário do que sucede quando são jovens, que procuram experimentar uma variedade de atividades e desafios para crescimento pessoal e profissional. Assim, à medida que envelhecem, os indivíduos tendem a selecionar apenas as atividades que lhes promovam bem-estar priorizando mais a vida pessoal em relação à profissional. Desta forma, através desta teoria, foi possível explicar as mudanças de equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal, ao longo da vida, ou seja, numa fase inicial de carreira, normalmente coincidente com a fase inicial de vida adulta - mais jovens – existe menos ETV, ao contrário de uma fase final de carreira - mais velhos - onde se alcança um melhor equilíbrio. Destaca-se também a importância do conceito de sabedoria, no estudo do ETV, ao demonstrar que, como consequência do

acúmulo de experiências e conhecimentos, à medida que as pessoas envelhecem, tendem a valorizar mais a vida e por isso alcançam um melhor ETV, conforme é defendido pela teoria do desenvolvimento psicossocial de Erikson (1950).

Será ainda importante referir a relevância da abordagem GATE, proposta por North (2019), ao trazer ferramentas valiosas para o estudo do ETV no que diz respeito à idade. Esta abordagem defende que quando se trata de idade no trabalho, é fundamental estudar não só a idade cronológica, mas também, a geração, o vínculo laboral e a experiência. Estes quatro elementos ao desempenharem um papel importante na compreensão do ETV em diferentes fases de vida dos indivíduos, deveriam ser considerados em estudos futuros sobre ETV, para trabalhadores de diferentes idades.

Por fim, esta investigação demonstrou que no ETV, a dimensão da vida pode ser informada pelo género e pela idade, ou seja, conforme é referido na literatura analisada, embora comecem a existir sinais de convergência de género no ETV, ainda são os homens os que gozam de um melhor ETV. Na escolha dos vários domínios que compõem a vida pessoal, os homens tendem a investir mais tempo em atividades de lazer e as mulheres em atividades de cuidado com o lar – trabalho não remunerado (Santos et al., 2021). Esse padrão pode ser justificado pelas influências socioculturais que moldaram as responsabilidades de género ao longo do tempo, mas também pode assinalar uma mudança progressiva em direção a uma distribuição mais equitativa dessas mesmas responsabilidades.

5.2. Implicações Práticas

Embora a família seja o centro da vida pessoal, os empregadores precisam de perceber melhor o seu papel na promoção do ETV, devendo implementar práticas de ETV que não sejam apenas direcionadas à família, mas que sejam valorizadas por todos os trabalhadores, independentemente de serem casados/as com ou sem filhos/as (Perrigino et al., 2018). Por outro lado, é insuficiente as empresas afirmarem que têm práticas de ETV, é antes necessário demonstrar que essas práticas são efetivamente aplicadas e que estão adaptadas às necessidades de cada um/a (Fontinha et al., 2019).

Este estudo, ao explorar a perceção de ETV para cada grupo etário e ao explorar também os domínios da vida mais valorizados por cada um desses grupos, tem o potencial de transformar a mentalidade tanto dos organismos públicos como dos empregadores, na medida em que, fornece *insights* valiosos para a formulação e implementação de novas políticas de ETV que atendam as necessidades de todos os trabalhadores. A verificar-se sistematicamente as preferências aqui encontradas, para os mais jovens, poderão ser criados programas de educação e formação gratuitos e de fácil acesso. Já para os trabalhadores de meia-idade, o investimento poderá ser feito pela atribuição de vouchers de atividades românticas. Para os mais velhos, a aposta pode passar por programas de saúde.

Pelos resultados deste estudo, verifica-se ainda que, muitos trabalhadores estão sujeitos a cargas de trabalho excessivas, que tendem a afetar negativamente o seu bem-estar. Neste sentido, seria relevante promover políticas públicas que incentivassem as empresas à contratação de mais trabalhadores, através da promoção de novos apoios à contratação. Esses apoios poderiam seguir critérios menos exigentes em relação aos já disponibilizados pelo IEFP (s.d.). Essa abordagem, para além de reduzir a carga de trabalho, também iria contribuir para uma distribuição mais justa das oportunidades de emprego no país.

Embora várias organizações políticas, como a União Europeia e a Organização Internacional do Trabalho, promovam práticas de ETV para apoiar os indivíduos, tais como, o alargamento da licença de paternidade, licença de cuidador ou regime de trabalho flexível (Conselho da União Europeia, 2017), ainda existe espaço para melhoria. Por exemplo, certas instituições públicas – como as Finanças, Centros de Saúde e Estabelecimentos de Ensino – poderiam adotar horários de funcionamento mais compatíveis com a vida profissional dos indivíduos. Além disso, seria importante a definição de uma política transparente e de melhor regulamentação sobre horários de trabalho flexíveis e teletrabalho. Em Portugal, de acordo com o Flash Eurobarómetro 470 divulgado pelo Comité Económico e Social Europeu (Anon, 2018), em 10 inquiridos, quatro não tinham acesso a regimes de horário flexíveis. Também nesse mesmo relatório foi apresentado que as mulheres (67%) continuavam a tirar mais licenças parentais que os homens (45%), o que nos deixa uma larga margem de melhoria. Para abordar esta questão, as instituições públicas poderiam promover a sensibilização entre empregadores e trabalhadores para incentivar os homens a participarem mais no cuidado com os seus filhos. A estas medidas poderá acrescentar-se maior apoio financeiro na educação e nos cuidados com os filhos.

Governo e organizações podem ainda oferecer programas de gestão financeira, que ajudem os trabalhadores a gerir melhor as suas economias, assim como, criar programas de bem-estar - parcerias com ginásios - serviços de apoio à família - assistência médica - serviços de saúde mental - psicólogos. Em suma, iniciativas que incluam, família, finanças, bem-estar físico e emocional, podem contribuir para melhorar o ETV dos trabalhadores, beneficiando não só os trabalhadores como também os empregadores, resultando numa maior produtividade e satisfação no trabalho (Sirgy e Lee, 2018).

Ao nível da gestão dos recursos humanos, as organizações podem facilitar o ETV dos seus trabalhadores, fomentando o conceito de recuperação do trabalho de Fritz e Taylor (2020), por exemplo, pela adoção da política de não visualizar emails fora do trabalho, fomentar atividades ou técnicas que ajudem os trabalhadores a se desconectarem mentalmente do trabalho - práticas de *mindfulness* - ou simplesmente fomentar o investimento de tempo em atividades de descanso e lazer que lhes possibilitem recuperar e reduzir o stress. Estas medidas têm o potencial de permitir uma

separação mais forte entre o trabalho e o não trabalho, algo que, no geral, foi valorizado pelos participantes deste estudo.

Por fim, embora existam progressos, ainda há desigualdades de género percebidas no ETV, e isso realça a importância de implementação de políticas públicas e organizacionais, que fomentem a igualdade de género e possibilitem que todas as pessoas, tenham a liberdade de escolher como conciliar a sua vida. O que envolve medidas como, valorização da licença parental igualitária, que garanta que tanto os pais como as mães tenham a mesma oportunidade de cuidar dos seus filhos. Embora a licença parental partilhada entre pai e mãe esteja regulamentada (Instituto da Segurança Social, 2023), é preciso que os empregadores aceitem que o cuidado com os filhos tanto pode ser realizado pelo pai como pela mãe. Por outro lado, a transparência salarial, pode ajudar a eliminar diferenças salariais entre géneros, uma vez que, de acordo com o referido por alguns participantes, o salário é importante para que se consiga investir melhor na vida pessoal, na saúde, no cuidado com os filhos, na educação e até mesmo no lazer.

Por fim, os resultados deste estudo oferecem uma perspetiva valiosa sobre algumas práticas de ETV a adotar pelos empregadores e indicam que a escolha dessas práticas por parte dos trabalhadores não está genderizada, sendo uma constatação encorajadora para a promoção de ambientes de trabalho igualitários, servindo como um pequeno alerta de que poderemos estar no caminho certo para a promoção da igualdade de género em todos os domínios da vida.

Em suma, espera-se que este estudo ajude os trabalhadores, empregadores e o próprio Governo na implementação de novas medidas que incentivem uma experiência de ETV mais positiva, tendo em conta o que cada trabalhador/a mais precisa.

5.3. Limitações e Estudos Futuros

Os resultados deste estudo são úteis para os empregadores e trabalhadores entenderem melhor o ETV. No entanto, é importante destacar que, embora a seleção dos 18 participantes tenha sido aleatória e com base em critérios que permitissem a maior diversidade de perspetivas possível - idade, género, estatuto parental, estado civil - os resultados são limitados pela própria natureza do estudo qualitativo. São específicos para o grupo de participantes que foi investigado, mas não podem ser generalizados para todos os profissionais. Assim, esta investigação iria beneficiar de um estudo longitudinal onde fosse possível acompanhar o ETV desde o momento em que o indivíduo entra no mercado de trabalho até à sua saída, por exemplo, para a reforma. Tal abordagem proporcionaria uma visão mais abrangente e completa das mudanças e desafios enfrentados pelos indivíduos à medida que vão envelhecendo.

Outra das limitações identificadas neste estudo diz respeito à definição das balizas etárias, definidas inicialmente para classificar os participantes entre mais jovens, meia-idade e mais velhos. Os trabalhadores que participaram nesta investigação identificaram-se como mais jovens até aos 30 anos e não até aos 35 anos, conforme inicialmente previsto. Assim, dada a discrepância entre as expectativas e os resultados, sugere-se que estudos futuros reconsiderem as balizas etárias aqui definidas, colocando os mais jovens até aos 30 anos, em vez de os colocar até aos 35 anos. Este ajuste pode ajudar a garantir uma representação mais precisa das perceções dos trabalhadores sobre ETV.

Identificámos ainda que a literatura existente abrange outros domínios da vida pessoal que não foram abordados neste estudo e que os participantes também não mencionaram, mas que podem ser relevantes para o estudo do ETV, como a espiritualidade (Poelmans et al., 2008). Assim, estudos futuros poderão considerar esta área como um domínio da vida pessoal, explorando o seu impacto nas perceções de ETV.

Por outro lado, os resultados deste estudo indicam que os trabalhadores de meia-idade têm mais dificuldades em conseguir conciliar as exigências pessoais com as profissionais e por isso apresentam um menor ETV. Além disso, por via da discriminação etária a pesquisa revela que até são o grupo mais protegido no mercado de trabalho - ninguém quer ser visto como mais jovem e inexperiente, mas também ninguém quer ser visto como mais velho e tecnologicamente menos apto (Finkelstein et al., 2013). Este cenário destaca a importância de pesquisas futuras se concentrarem em perceber melhor as prioridades, necessidades e desafios enfrentados por este grupo etário, contribuindo para a definição de políticas de ETV mais eficazes e adaptadas a estes trabalhadores.

Acresce ainda que todos os participantes se identificaram como masculino ou feminino. Para uma compreensão mais abrangente de ETV, estudos futuros poderão explorar mais aprofundadamente se os indivíduos que se assumem com outras identidades de género seguem tendências semelhantes ou diferentes das observadas. De acordo com Languilaire e Carey (2017), a pesquisa existente tem-se centrado em casais heterossexuais, o que reflete uma perspetiva heteronormativa da família, não considerando os casais LGBTQIA+. Compreender o ETV do ponto de vista de todas estas constelações será essencial para promover ambientes de trabalho mais inclusivos.

Por último, embora os resultados deste estudo indiquem que a escolha das práticas de ETV não é influenciada pelo género, será importante destacar que estudos futuros poderão aprofundar melhor esta questão, através da recolha de dados quantitativos - questionários que seriam posteriormente analisados estatisticamente - com o objetivo de corroborar os resultados obtidos pela atual investigação. Por outro lado, e tendo em conta que o objetivo principal deste estudo não era identificar quais as práticas de ETV oferecidas pelos empregadores, mas poder contribuir para informar quais as práticas que os trabalhadores de diferentes idades mais valorizam, em investigações futuras poderá

ser interessante identificar se os empregadores atribuem ou não, práticas de ETV em função do gênero. Esta análise iria certamente contribuir para a promoção da igualdade de gênero no trabalho.

5.4. Conclusão

Da literatura analisada, é evidente que os vários estudos existentes sobre ETV têm uma forte ênfase na família, investigando essencialmente os problemas dos trabalhadores que têm filhos e que são casados e geralmente negligenciam a idade. No que diz respeito a este fator, os poucos estudos que existem concentram-se essencialmente no efeito da idade no interface trabalho-família, exploram se os diferentes grupos etários têm ou não ETV e testam abordagens relacionadas com os limites de envelhecimento, sem explorarem de forma aprofundada como é que os indivíduos vivenciam o ETV. Neste sentido, os resultados deste estudo contribuem para a pesquisa já existente sobre ETV, ao explorar como é que os trabalhadores, de diferentes idades, estado civil, gênero ou responsabilidades parentais, escolhem viver o ETV.

Com recurso a uma metodologia qualitativa, baseada em entrevistas individuais semiestruturadas, os participantes puderam partilhar livremente as suas perceções pessoais sobre ETV. Os resultados sugerem que, de forma geral, os trabalhadores tendem a adotar uma abordagem de ETV mais orientada para a separação do trabalho com a vida pessoal do que propriamente para a mistura destes dois domínios da vida, indo ao encontro da teoria da fronteira de Clark (2000). Isso sublinha a importância de se definirem fronteiras claras entre o trabalho e o não trabalho, especialmente no atual contexto digital em que vivemos. Quando não são estabelecidos limites temporais para o trabalho, há o risco que este domine a vida, tornando-se a única atividade importante dos indivíduos. No entanto, é crucial destacar que, embora a abordagem de separação seja a mais escolhida pelos participantes, não pode ser aplicada uniformemente, uma vez que, cada indivíduo é único e a maneira como escolhe viver o ETV pode variar, nomeadamente entre os mais jovens, mulheres e os que não tem filhos.

Os trabalhadores mais jovens, estão numa fase de transição da vida pessoal para a vida profissional, o que implica uma adaptação ao trabalho. Nesta fase, geralmente apresentam um maior foco na carreira, mas ao mesmo tempo ainda valorizam muito a vida pessoal e por isso tendem a misturar mais facilmente estes dois domínios. Por outro lado, os trabalhadores de meia-idade, por enfrentam uma fase da vida mais exigente, com maiores responsabilidades, quer a nível pessoal, quer a nível profissional, têm mais dificuldade em conciliar as duas esferas da vida, o que pode ser um desafio para o ETV. Já os mais velhos, que se encontram numa fase de transição para a vida pessoal, preparando-se para deixar o mercado de trabalho, começam a dedicar mais tempo à vida pessoal e a dar menos importância ao trabalho. A experiência adquirida com a idade traz-lhes a sabedoria

necessária para conjugar melhor a vida pessoal com a vida profissional, conquistando por isso um melhor ETV. Desta forma concluímos que o ETV vai sendo construído ao longo das diferentes fases de vida e de carreira, ou seja, à medida que as pessoas envelhecem tendem a dedicar mais tempo à vida pessoal e menos à vida profissional.

As conclusões deste estudo apontam para uma notável lacuna na literatura existente, ao sugerir a necessidade de se prestar uma atenção mais cuidadosa aos trabalhadores de meia-idade, uma vez que são estes que se encontram numa fase crítica de ETV, pelos acrescidos desafios profissionais e pessoais que enfrentam. De salientar que, ironicamente, este grupo etário, é muitas vezes considerado um modelo a seguir, pela discriminação etária positiva que lhes está associada. No entanto, percebemos que pelas crescentes responsabilidades, acabam por pagar um preço muito alto em matéria de ETV, ficando com pouco tempo para si próprios.

Os resultados deste estudo indicam ainda que a forma como vivemos a vida pessoal é influenciada por normas de género e expectativas culturais. Reconhece-se que, embora haja cada vez mais indícios de convergência de género ETV, ainda são os homens, os que têm um melhor equilíbrio. As mulheres continuam a ter maiores responsabilidades nas atividades domésticas e de cuidado com os filhos, enquanto os homens investem mais tempo em atividades de lazer.

Conclui-se também que a distribuição de tempo nos vários domínios da vida pessoal reflete as prioridades e responsabilidades de cada grupo etário ao longo da vida. De forma geral, o tempo que os indivíduos despendem para a sua vida pessoal é essencialmente usado com a família e com atividades de bem-estar e de recuperação do trabalho, como é o caso da saúde e do lazer, deixando para trás, as atividades que exigem mais recursos de tempo e energia, como o cuidado com o lar e a comunidade. As escolhas das atividades inerentes à vida pessoal estão “etarizadas” e os trabalhadores mais jovens investem mais tempo em atividades relacionadas com a educação e amizade. Já os de meia-idade, dedicam mais tempo aos relacionamentos amorosos e à saúde e por fim, os mais velhos gastam o seu tempo em atividades de cuidado com o lar e com a saúde.

Por fim, os resultados deste estudo sugerem que a preferência dos trabalhadores em relação às práticas de ETV não é influenciada pelo género. Por exemplo, práticas de ETV como teletrabalho, horários flexíveis, apoio familiar, e planeamento de tarefas são igualmente valorizadas tanto por homens como por mulheres.

Fontes

- Anon (2018). Flash Eurobarómetro 470: Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada. Disponível em: http://data.europa.eu/88u/dataset/S2185_470_ENG. (Acedido em 25 de setembro de 2023).
- Conselho da União Europeia (2017). Cronologia – Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar <https://www.consilium.europa.eu/pt/policies/work-life-balance/timeline-work-life-balance>
- Eurofound and the International Labour Office (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. Disponível em: <http://eurofound.link/ef1658> (Acedido em 25 de setembro de 2023).
- Instituto da Segurança Social, I.P.(ISS) (2023, setembro, 21). Guia Prático -Subsídio Parental. <https://www.seg-social.pt/documents/10152/14973/Subs%C3%ADdio+parental/f724beed-a5cb-4239-8fcc-fa09d7a6900f>
- Instituto de Emprego e Formação Profissional (s.d.). Apoios à contratação. <https://www.iefp.pt/apoios-a-contratacao>
- Instituto Europeu para a Igualdade de Género (s.d.). Género. https://eige.europa.eu/taxonomy/term/1046?language_content_entity=pt
- Instituto Nacional de Estatística (INE). (2022). Estatísticas do Emprego - 3.º Trimestre de 2022, INE. https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=540173819&DESTAQUESmodo=2
- OCDE (2020). Promoting a Age-Inclusive Workforce: Living, Learning and Earning Longer, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/59752153-en>
- Presidência do Conselho de Ministros. (2020). Decreto-Lei n.º 94-A/2020 de 3 de novembro. Diário da República, 1º Suplemento, Série I, 214(2020-11-03), 2-7. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/94-a-2020-147533155>

Referências Bibliográficas

- Addati, L. , Cattaneo, U. , Esquivel, V. , and Valarino, I. (2018). Trabalho de cuidado e empregos de cuidado para o futuro do trabalho decente. *Organização Internacional do Trabalho (OIT)*
- Barber, L. K., Taylor, S. G., Burton, J. P., and Bailey, S. F. (2017). A self-regulatory perspective of work-to-home undermining spillover/crossover: Examining the roles of sleep and exercise. *Journal of Applied Psychology*, 102(5), pp.753–763. <https://doi.org/10.1037/apl0000196>
- Beier, M.E., Kanfer, R., Kooij, D.T.A.M., and Truxillo, D.M. (2022). What's age got to do with it? A primer and review of the workplace aging literature. *Personnel Psychology*, 75, pp.779-804. <https://doi.org/10.1111/peps.12544>
- Bennett, M. M., Beehr, T. A., and Ivanitskaya, L. V. (2017). Work-family conflict: Differences across generations and life cycles. *Journal of Managerial Psychology*, 32(4), pp.314-332. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2016-0192>
- Braun, V., and Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), pp.77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C., and Lo, D. (2014). Work–life balance: A longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(19), pp.2724-2744. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.899262>
- Cahill, K. E., McNamara, T. K., Pitt-Catsouphes, M., and Valcour, M. (2015). Linking shifts in the national economy with changes in job satisfaction, employee engagement and work–life balance. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 56, pp.40-54. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2015.03.002>
- Cannizzo, F., Mauri, C., and Osbaldiston, N. (2019). Moral barriers between work/life balance policy and practice in academia. *Journal of Cultural Economy*, 12(4), pp.251-264. <https://doi.org/10.1080/17530350.2019.1605400>
- Carstensen, L.L., (1991). Socioemotional selectivity theory: Social activity in life-span context. *Annual Review of Gerontology and Geriatrics*, 11(1), pp.195-217.
- Carstensen, LL. (2006). The Influence of a Sense of Time on Human Development. *Science*, 312(5782), pp.1913-1915. <https://doi.org/10.1126/science.1127488>
- Casper, W. J., Vaziri, H., Wayne, J. H., DeHauw, S., and Greenhaus, J. (2018). The jingle-jangle of work–nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement. *Journal of Applied Psychology*, 103(2), pp.182-214. <https://doi.org/10.1037/apl0000259>
- Chung, H., (2022). *The flexibility paradox: Why flexible working leads to (self-) exploitation*. Bristol: Policy Press.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, 53(6), pp.747-770.
- Cruz, A. C., Noriega, M., and Garduno, M. D. L. Á. (2003). Trabalho remunerado, trabalho doméstico e saúde: as diferenças qualitativas e quantitativas entre mulheres e homens. *Cadernos de Saúde Pública*, 19(4), pp.1129-1138
- Darcy, C., McCarthy, A., Hill, J., and Grady, G. (2012). Work–life balance: One size fits all? An exploratory analysis of the differential effects of career stage. *European Management*

- Journal*, 30(2), pp.111-120. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2011.11.001>
- Diehl, M., Coyle, N., and Labouvie-Vief, G. (1996). Age and sex differences in strategies of coping and defense across the life span. *Psychology and Aging*, 11(1), pp.127–139. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.11.1.127>
- Edwards, J., and Rothbard, N. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationships between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25, pp.178-199. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.2791609>
- Erikson, E. H. (1950). *Childhood and Society*. Nova York: Norton
- Francis, J. J., Johnston, M., Robertson, C., Glidewell, L., Entwistle, V., Eccles, M. P., and Grimshaw, J. M. (2010). What is an adequate sample size? Operationalising data saturation for theory-based interview studies. *Psychology and health*, 25(10), pp.1229-1245. <https://doi.org/10.1080/08870440903194015>
- Finegold, D., Mohrman, S., and Spreitzer, G. M. (2002). Age effects on the predictors of technical workers' commitment and willingness to turnover. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(5), pp.655-674. <https://doi.org/10.1002/job.159>
- Finkelstein L. M., Ryan K. M. and King E. B. (2013). What do the young (old) people think of me? Content and accuracy of age-based metastereotypes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22, pp.633–657. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.673279>
- Finkelstein, L. M., King, E. B., and Voyles, E. C. (2015). Age metastereotyping and cross-age workplace interactions: A meta view of age stereotypes at work. *Work, Aging and Retirement*, 1(1), pp.26-40. <https://doi.org/10.1093/workar/wau002>
- Fontinha, R., Easton, S., and Van Laar, D. (2019). Overtime and quality of working life in academics and nonacademics: The role of perceived work-life balance. *International Journal of Stress Management*, 26(2), p.173. <https://doi.org/10.1037/str0000067>
- Fritz, C., and Taylor, M. (2020). Detaching from and reattaching to work. *Organizational Dynamics*, 49(4), pp.1-7. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2019.04.010>
- Froehlich, D. E., Beusaert, S. A., and Segers, M. S. (2015). Age, employability and the role of learning activities and their motivational antecedents: a conceptual model. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(16), pp.2087-2101. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.971846>
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick, and L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology*, pp.13–162. Washington, DC: American Psychological Association.
- Fung, H. H., Lai, P., and Ng, R. (2001). Age differences in social preferences among Taiwanese and Mainland Chinese: the role of perceived time. *Psychology and aging*, 16(2), p.351. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.16.2.351>
- Gardiner, J., Stuart, M., Forde, C., Greenwood, I., MacKenzie, R., and Perrett, R. (2007). Work-life balance and older workers: employees' perspectives on retirement transitions following redundancy. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(3), pp.476-489. <https://doi.org/10.1080/09585190601167904>
- Greenhaus, J. H., and Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In J. C. Quick and L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology*, pp.165-183. Washington, DC: American Psychological Association Press.

- Greenhaus, J. H., and Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management*, 10(1), pp.76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Greenhaus, J. H., and Powell, G. N. (2006). When Work And Family Are Allies: A Theory Of Work-Family Enrichment. *Academy of management review*, 31(1), pp.72-92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Greenhaus, J.H., and Kossek, E.E. (2014). The contemporary career: A work–home perspective. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), pp.361–388. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091324>
- Grzywacz, J.G., and Carlson, D.S. (2007). Conceptualizing Work—Family Balance: Implications for Practice and Research. *Advances in developing human resources*, 9(4), pp.455–471. <https://doi.org/10.1177/1523422307305487>
- Grzywacz, J., and Marks, N. (2000) Reconceptualizing the work family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), pp.111-126. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111>
- Haar, J. M., Sune, A., Russo, M., and Ollier-Malaterre, A. (2019). A Cross-National Study on the Antecedents of Work–Life Balance from the Fit and Balance Perspective. *Social Indicators Research*, 142(1), pp.261–282. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1875-6>
- Hill, E. J., Erickson, J. J., Fellows, K. J., Martinengo, G., and Allen, S. M. (2014). Work and family over the life course: Do older workers differ?. *Journal of Family and Economic Issues*, 35(1), pp.1-13. <https://doi.org/10.1007/s10834-012-9346-8>
- Keeney, J., Boyd, E. M., Sinha, R., Westring, A. F., and Ryan, A. M. (2013). From “work–family” to “work–life”: Broadening our conceptualization and measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), pp.221-237. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.005>
- Kelliher, C., Richardson, J., and Boiarintseva, G. (2018). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), pp.97-112. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12215>
- Lambert, S. (1990). Processes Linking Work and Family: A Critical Review and Research Agenda. *Human Relations*, 9(2), pp.183–205. <https://doi.org/10.1177/001872679004300303>
- Languilaire, J. C. E., and Carey, N. (2017). LGBT voices in work-life: A call for research and a research community. *Community, Work & Family*, 20(1), pp.99-111. <https://doi.org/10.1080/13668803.2016.1273198>
- Levinson, D. J. (1986). A Conception of Adult Development. *American Psychologist*, 41(1), pp.3-13. doi: 10.1037/0003-066X.41.1.3
- Levy, B. (2009). Stereotype Embodiment: A Psychosocial Approach to Aging. *Current Directions in Psychological Science*, 18(6), pp.32–336. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2009.01662.x>
- Lim, S., and Lee, A. (2011). Work and Nonwork Outcomes of Workplace Incivility: Does Family Support Help? *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(1), pp.95–111. <https://doi.org/10.1037/a0021726>
- Marks, S.R., and MacDermid, S. M. (1996). Multiple Roles and the Self: A Theory of Role Balance. *Journal of Marriage and Family*, pp.417-432. <https://doi.org/10.2307/353506>
- Marques, S. (2016). *Discriminação da terceira idade*. Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Mariano, J., Marques, S., Ramos, M. R., Gerardo, F., Cunha, C. L. D., Girenko, A., and De Vries, H. (2022). Too old for technology? Stereotype threat and technology use by older adults.

- Behaviour & Information Technology*, 41(7), pp.1503-1514.
<https://doi.org/10.1080/0144929X.2021.1882577>
- Matias, M., and Fontaine, A. M. (2012) Work and family balance: the psychological mechanism of spillover. *Psicologia: Teoria e Pesquisa* 28(2), pp.235-244.
<https://doi.org/10.1590/S0102-37722012000200012>
- Máximo-Esteves, L. (2008). *Visão panorâmica da investigação-acção*. Porto: Porto Editora.
- Minayo, M. C. e Sanches, O. (1993). Quantitativo-qualitativo: oposição ou complementaridade?. *Caderno de Saúde Pública*, 9(3), pp.239-262.
- Mushfiqur, R., Mordi, C., Oruh, E. S., Nwagbara, U., Mordi, T., and Turner, I. M. (2018). The impacts of work-life-balance (WLB) challenges on social sustainability: The experience of Nigerian female medical doctors. *Employee Relations*, 40(5), pp.868-888.
<https://doi.org/10.1108/ER-06-2017-0131>
- Ng, T. W., and Feldman, D. C. (2007). Organizational embeddedness and occupational embeddedness across career stages. *Journal of Vocational Behavior*, 70(2), pp.336-351.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.10.002>
- North, M. S. (2019). A GATE to understanding “older” workers: Generation, age, tenure, experience. *Academy of Management Annals*, 13(2), pp.414-443.
<https://doi.org/10.5465/annals.2017.0125>
- North, M. S., and Fiske, S. T. (2013). Act your (old) age: Prescriptive, ageist biases over succession, consumption, and identity. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 39(6), pp.720–734. <https://doi.org/10.1177/0146167213480043>
- Perrigino, M. B., Dunford, B. B., and Wilson, K. S. (2018). Work–family backlash: The “dark side” of work–life balance (WLB) policies. *Academy of Management Annals*, 12(2), pp.600-630.
<https://doi.org/10.5465/annals.2016.0077>
- Pocock, B., Williams, P., and Skinner, N. (2007). *The Australian work and life index (AWALI): Concepts, methodology and rationale*. Centre for Work+Life, Hawke Research Institute for Sustainable Societies.
- Poelmans, S., Kalliath, T., and Brough, P. (2008). Achieving work–life balance: Current theoretical and practice issues. *Journal of Management & Organization*, 14(3), pp.227-238.
- Prakash, V. (2018). Work-life Balance: Perceptions of the Non-work Domain. *IIM Kozhikode Society e Management Review*, 7(2), pp.97–108. <https://doi.org/10.1177/2277975218769505>
- Richert-Kaźmierska, A., and Stankiewicz, K. (2016). Work–life balance: Does age matter? *Work*, 55(3), pp.679-688. <https://doi.org/10.3233/WOR-162435>
- Rudolph, C. W., and Zacher, H. (2022). How, Why, and When is the Average Age of Employees Related to Climate for Innovation? The Role of Age Diversity, Focus on Opportunities, and Work Engagement. *Group e Organization Management*, 0(0).
<https://doi.org/10.1177/10596011221078666>
- Santos, M. H., Rosa, M., Correia, R. B., e Xavier, E. (2021). Papéis e dinâmicas de género em tempos de COVID-19: Mudanças e continuidades nos acordos de partilha de tarefas domésticas e de prestação de cuidados. *Revista Psicologia*, 35(1), pp.147-156.
<https://doi.org/10.17575/psicologia.v35i1.1688>
- Schultz, N. J., Hoffman, M. F., Fredman, A. J., and Bainbridge, A. L. (2012). The work and life of young professionals: Rationale and strategy for balance. *Qualitative Research Reports in Communication*, 13(1), pp.44-52. <https://doi.org/10.1080/17459435.2012.719208>
- Sirgy, M., and Lee, D.J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in*

- Quality of Life*, 13(1), pp.229-254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Sousa, I. C., Ramos, S., e Carvalho, H. (2020). Envelhecimento e trabalho: o papel das práticas de diversidade etária na retenção dos trabalhadores. In Livro de Atas do II Seminário Vulnerabilidades Sociais e Saúde: “Envelhecimento(s) – perspetivas interdisciplinares”, pp.53-62
- Sousa, I. C., Ramos, S., and Carvalho, H. (2019). Age-diversity practices and retirement preferences among older workers: A moderated mediation model of work engagement and work ability. *Frontiers in Psychology*, 10:1937. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01937>
- Spieler, I., Scheibe, S., and Stamov Robnagel, C. (2018). Keeping work and private life apart: Age-related differences in managing the work–nonwork interface. *Journal of Organizational Behavior*, 39(10), pp.1233-1251. <https://doi.org/10.1002/job.2283>
- Sturges, J., and Guest, D. (2004). Working to live or living to work? Work/life balance early in the career. *Human Resource Management Journal*, 14(4), pp.5–20. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2004.tb00130.x>
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers; an introduction to vocational development*.
- Thilagavathy, S., and Geetha, S. N. (2021). Work-life balance-a systematic review. *Vilakshan-XIMB Journal of Management*. <https://doi.org/10.1108/XJM-10-2020-0186>
- Thilagavathy, S. and Geetha, S.N. (2022). A morphological analyses of the literature on employee work-life balance. *Current Psychology*, 41, pp.1-26. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00968-x>
- Thorne, N., Yip, A. K. T., Bouman, W. P., Marshall, E., and Arcelus, J. (2020). The terminology of identities between, outside and beyond the gender binary—A systematic review. *Non-Binary and Genderqueer Genders*, 20(2-3), pp.138-154. <https://doi.org/10.1080/15532739.2019.1640654>
- Thrasher, G.R., Wynne, K., Baltes, B. and Bramble, R. (2022). The intersectional effect of age and gender on the work–life balance of managers, *Journal of Managerial Psychology*, 37 (7), pp.683-696. <https://doi.org/10.1108/JMP-03-2021-0169>
- Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work–family balance. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), pp.1512–1523. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1512>
- Van Knippenberg, D., and Schippers, M. C. (2007). Work group diversity. *Annual review of psychology*, 58, pp.515-541. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.58.110405.085546>
- Volman, FE, Bakker, AB, and Xanthopoulou, D. (2013). Recovery at home and performance at work: A diary study on self–family facilitation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22 (2), pp.218–234. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2011.648375>
- Wheatley, D. (2012), "Work-life balance, travel-to-work, and the dual career household", *Personnel Review*, 41(6), pp. 813-831. <https://doi.org/10.1108/00483481211263764>
- Williams, JC, Blair-Loy, M., and Berdahl, JL (2013). Cultural Schemas, Social Class, and the Flexibility Stigma. *Journal of Social Issues*, 69 (2), pp.209–234. <https://doi.org/10.1111/josi.12012>

Anexos

Anexo A - Domínios da Vida

Quadro 1 - Domínios da Vida	
Família	Atividades com a família, como por exemplo, visitar, passear ou cuidar dos membros da família. Participar nas reuniões de pais, ir a consultas médicas, ir buscar e/ou levar as crianças à escola. Nesta dimensão está também incluído o tempo gasto com os animais de estimação.
Saúde	Atividades que visam o bem-estar físico e mental, como por exemplo, fazer desporto, ir ao médico, comer de forma saudável e manter uma boa aparência, como cortar o cabelo ou ir à manicure.
Lar	Atividades de cuidado com a casa, como por exemplo, limpeza, manutenção e reparação de avarias ou estragos, ir ao supermercado, pagamento de prestações com condomínio, renda, água, luz e outros, ou gerir estas tarefas que serão realizadas por outros.
Amizades	Atividades com os amigos (não familiares) fora do trabalho. Por exemplo, ir ao cinema, teatro, jantar, conversar e apoiar os amigos sempre que exista algum problema.
Educação	Atividades educativas, como leitura de livros, revistas ou artigos, frequentar cursos, seminários ou conferência, desde que, não estejam relacionados com o trabalho, nem sejam fornecidos pelo empregador dentro do horário profissional.
Relacionamento amorosos	Encontros românticos, por exemplo, passar tempo pessoal com outra pessoa, de forma especial.
Comunidade	Atividades como voluntariado, participação em campanhas políticas e eventos comunitários.
Lazer	Atividades ativas, como jardinagem, férias, viagens praticar ou ver desporto, ou de descanso, como ler ou ver TV em casa.

Anexo B – Consentimento Informado

CONSENTIMENTO INFORMADO

Equilíbrio Trabalho-Vida

No âmbito de um projeto de investigação do Mestrado em Políticas de Desenvolvimento de Recursos Humanos a decorrer no Iscte – Instituto Universitário de Lisboa, está a ser desenvolvido um estudo que visa compreender como é que o equilíbrio entre vida profissional e pessoal é vivido nos diferentes grupos etários.

Foi convidado/a a participar neste estudo de investigação científica, conduzido sob orientação da Professora Miriam Rosa com os investigadores Cátia Brites, Joana Costa e Liliana Ferreira, onde a sua participação será uma mais-valia para o conhecimento aprofundado do tema, pela partilha das suas experiências e perceções, através da resposta a algumas questões realizadas por meio de uma entrevista.

A entrevista terá a duração de cerca de uma hora, será gravada, transcrita e analisada pelos responsáveis por este estudo, tendo por objetivo a recolha de material informativo sobre as opiniões dos trabalhadores de diferentes idades no que diz respeito ao equilíbrio trabalho-vida.

O Iscte é o responsável pelo tratamento dos seus dados pessoais, recolhidos e tratados exclusivamente para as finalidades do estudo, tendo como base legal o seu consentimento (art. 6º, nº1,) do Regulamento Geral de Proteção de Dados.

A participação neste estudo é confidencial, garantindo-se o **anonimato** do/a participante. Os seus dados pessoais serão sempre tratados por pessoal autorizado vinculado ao dever de sigilo e confidencialidade. O Iscte garante a utilização das técnicas, medidas organizativas e de segurança adequadas para proteger as informações pessoais. É exigido a todos os investigadores que mantenham os dados pessoais confidenciais.

Além de **confidencial**, a sua participação é **voluntária**: pode escolher livremente participar ou não participar. Se tiver escolhido participar, pode interromper a participação e retirar o consentimento para o tratamento dos seus dados pessoais em qualquer momento, sem ter de prestar qualquer justificação. A retirada de consentimento não afeta a legalidade dos tratamentos anteriormente efetuados com base no consentimento prestado.

Mediante o seu consentimento, será convidado/a a preencher um formulário de informação sociodemográfica para caracterização dos participantes na amostra. O investigador que irá realizar as entrevistas não terá acesso a essa informação, que será depois emparelhada através de um código. Esse mesmo investigador irá transcrever o áudio das entrevistas para material textual, que será

analisado posteriormente pela investigadora Cátia Brites, sendo que, nessa transcrição, não irá constar qualquer informação que permita identificá-lo/a, garantindo-se, assim, o anonimato.

Os seus dados pessoais serão guardados durante o período estritamente necessário para a realização deste estudo (estimativa de 6 meses), após esse período serão destruídos ou anonimizados para efeitos estatísticos.

O Iscte não divulga ou partilha com terceiros a informação relativa aos seus dados pessoais.

Informa-se ainda, que a sua participação no estudo não implica quaisquer riscos, nomeadamente, profissionais, sociais, legais ou financeiros e que, caso tenha dúvidas poderá entrar em contacto com: miriam.rosa@iscte-iul.pt (responsável pelo estudo) ou dpo@iscte-iul.pt (encarregado de proteção de dados do Iscte). Tem também o direito, caso considere necessário, de apresentar queixa à Comissão Nacional de Proteção de Dados.

Tendo em conta a informação transmitida, se concordar participar na sessão, deve assinar este consentimento.

Declaro ter compreendido os objetivos de quanto me foi proposto e explicado pela investigadora, ter-me sido dada oportunidade de fazer todas as perguntas sobre o presente estudo e para todas elas ter obtido resposta esclarecedora. Aceito participar no estudo e consinto que os meus dados pessoais sejam utilizados de acordo com a informações que me foram disponibilizadas.

Sim

Não

_____ (local), ____/____/____ (data)

Nome: _____

Assinatura: _____

Obrigada!

Anexo C – Questionário Sociodemográfico

Caro(a) participante,

O questionário que se segue tem fins académicos e insere-se no âmbito de uma investigação para o projeto final do Mestrado em Políticas de Desenvolvimento de Recursos Humanos do ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa, cujo tema visa compreender como é que o equilíbrio entre vida profissional e pessoal é vivido nos diferentes grupos etários. Está a receber este questionário porque aceitou participar neste estudo, conforme indicado no seu consentimento informado.

Este questionário contém questões relativas aos seus dados demográficos e as suas respostas são anónimas e confidenciais, com fins meramente estatísticos, sendo trabalhadas em conjunto com as respostas dos outros participantes, o que significa que nenhuma informação agora recolhida será atribuída a si. Será gerado um código para que mais tarde esta informação possa ser emparelhada com os dados de entrevista sem que seja possível identificá-lo(a).

Responda às questões com veracidade, caso tenha alguma dúvida, não hesite em contactar os investigadores responsáveis pelo estudo, cujos contactos estão no consentimento informado.

Agradeço desde já a sua participação.

Qual a sua data de nascimento (use o formato dd/mm/aaaa)? _____

Sexo: Masculino
Feminino

Estado Civil: Solteiro/a
Casado/a
União de facto
Divorciado/a
Viúvo/a

Habilitações literárias: Até ao 1º ciclo (antiga 4ª classe)
Até ao 2º ciclo (6º ano)
Até ao 3º ciclo (9º ano)
Ensino Secundário
Ensino Superior

Função desempenhada atualmente: _____

Antiguidade na Empresa em que trabalha atualmente: Até 5 anos
Mais de 5 e menos de 16
Mais de 16 anos

Há quantos anos trabalha no geral: Até 5 anos
Mais de 5 e menos de 16
Mais de 16 anos

Com quem é que vive? (por exemplo cônjuge e 2 filhos)

Código pessoal

Para gerar o seu código pessoal, indique 1) a primeira letra do nome da sua mãe; 2) o seu mês de nascimento; 3) a primeira letra do seu local de residência. Por exemplo, alguém cuja mãe se chama Maria, nasceu em junho e mora em Odemira terá o código: M06O

Indique a informação para o seu código pessoal:

Primeira letra do nome da mãe _____

Mês de nascimento _____

Primeira letra da sua localidade de residência _____

Anexo D – Guião de entrevista

1. Introdução

Olá, muito obrigada por ter aceitado o convite e hoje, reunidos por Microsoft Teams/Zoom, poderemos realizar esta conversa, onde irá responder a algumas questões, partilhando as suas experiências.

O meu nome é Miriam Rosa / Joana Costa /Liliana Ferreira e tal como já havia informado, esta entrevista faz parte de um estudo sobre o equilíbrio trabalho-vida no Grupo JAP|GE em Portugal, inserido no âmbito de uma dissertação de Mestrado.

Saliento que, apesar deste trabalho abordar os trabalhadores do Grupo JAP|GE, o mesmo é de interesse académico e não empresarial, sendo por isso independente da empresa para qual trabalha. Acrescento ainda, que a Empresa apenas terá acesso à versão final da dissertação, onde toda a informação já foi anonimizada e tratada em grupo, não tendo acesso aos dados partilhados por si durante esta entrevista.

Este estudo visa compreender como é que o equilíbrio entre vida profissional e pessoal é vivido nos diferentes grupos etários, sendo extremamente importante a sua participação, para que possa partilhar a sua perceção e experiências já vividas.

Aproveito para esclarecer que não existem respostas erradas, o objetivo é apenas entender, como é que vive o Equilíbrio trabalho-vida (ETV) e nesse ETV, em que consiste a vida fora do trabalho, que domínios mais valoriza e quais são negligenciados - família, saúde, amigos, lar, educação, relacionamentos amorosos, comunidade e o lazer.

Relembro que, embora a entrevista seja gravada, é anónima e os dados obtidos serão tratados de forma confidencial.

Informo também, que a qualquer momento pode desistir e que na declaração de consentimento informado estão os contactos das pessoas, a quem pode solicitar esclarecimentos.

Tendo em conta o agora comunicado, tem alguma dúvida?

2. Desenvolvimento

2.1. Definição

- Como referi inicialmente o grande tema deste estudo é o Equilíbrio Trabalho-Vida (ETV), pode explicar o que é para si, ETV?

2.2. Conciliação - Estratégias de ETV

- Considera que consegue conciliar a sua vida profissional com a sua vida pessoal? Porquê?
- (Se a resposta anterior for não) O que acha que poderia contribuir para um melhor ETV?
- Usa alguma estratégia para conciliar o trabalho com a vida pessoal?
- Considera que despende de tempo suficiente para a sua vida pessoal?

2.3. Dimensão Trabalho

- O que mais valoriza no seu trabalho?
- No seu trabalho, o que é que o deixa mais desmotivado?
- De que forma a sua vida profissional pode facilitar/ dificultar a sua vida pessoal?
- Como se sente quando chega a casa do trabalho? (perceber se está emocionalmente tão cansado(a), ao ponto de não se sentir disponível para a sua família ou amigos)
- E agora a questão anterior no sentido inverso, ou seja, como se sente quando chega ao trabalho?

2.4. Dimensões Não Trabalho

- Diga-me como é o seu dia a dia antes e depois do trabalho?
- O que é para si a vida fora do trabalho?
- O que mais valoriza na sua vida pessoal? Porquê?
- Tendo em conta os oito domínios do não trabalho, que lhe vou mostrar, peço-lhe que me indique o seguinte:
- Destes oito domínios, para si, quais são mais relevantes?
- Porquê? Pode dar exemplos? (perceber o que mais aprecia em cada domínio, por exemplo ir ao cinema ou ficar em casa a ver televisão)
- E quais acha que tem mais dificuldade em conciliar com o trabalho?

Quadro 1 - Domínios da Vida	
Família	Atividades com a família, como por exemplo, visitar, passear ou cuidar dos membros da família. Participar nas reuniões de pais, ir a consultas médicas, ir buscar e/ou levar as crianças à escola. Tempo gasto com os animais de estimação.

Saúde	Atividades que visam o bem-estar físico e mental, como por exemplo, praticar desporto, ir ao médico, comer de forma saudável e manter uma boa aparência, como cortar o cabelo ou ir à manicure.
Lar	Atividades de cuidado com a casa, como por exemplo, limpeza, manutenção e reparação de avarias ou estragos, ir ao supermercado, pagamento de prestações com condomínio, renda, água, luz e outros, ou gerir estas tarefas que serão realizadas por outros.
Amizades	Atividades com os amigos (não familiares) fora do trabalho. Por exemplo, ir ao cinema, teatro, jantar, conversar e apoiar os amigos sempre que exista algum problema.
Educação	Atividades educativas, como leitura de livros, revistas ou artigos, frequentar cursos, seminários ou conferência, desde que, não estejam relacionados com o trabalho, nem sejam fornecidos pelo empregador dentro do horário profissional.
Relacionamento amorosos	Encontros românticos, por exemplo, passar tempo pessoal com outra pessoa, de forma especial.
Comunidade	Atividades como voluntariado, participação em campanhas políticas e eventos comunitários.
Lazer	Atividades ativas, como jardinagem, férias, viagens praticar ou ver desporto, ou de descanso, como ler ou ver TV em casa.

2.5. Diferentes Perceções em função da Idade

- Tendo em conta as seguintes fases de carreira profissional, em que fase acha que se encontra?
 1. Fase Inicial de Carreira (mais jovens): A entrar no mercado de trabalho
 2. Fase Desenvolvimento Carreira (meia-idade): Já está no mercado de trabalho há mais de 16 anos
 3. Fase Saída do mercado de trabalho (mais velhos): Já está a pensar sair do mercado de trabalho
- Acha que o ETV é vivido da mesma forma em todos os grupos etários? E porquê?
- Como acha que os mais jovens, mais velhos, meia-idade veem o equilíbrio trabalho-vida?

2.6. Idadismo

- Por norma, na sua Empresa, quem é que fica a trabalhar até mais tarde? E porquê? ([perceber se são os mais jovens, meia-idade ou mais velhos](#))
- Na sua opinião quem é que tem mais disponibilidade para ficar a trabalhar até mais tarde, os mais jovens, meia-idade ou os mais velhos? Porquê? ([caso não tenha respondido à questão anterior](#))
- Tendo em conta os três grupos etários, mais jovens, meia-idade e mais velhos, considera que existem privilégios para alguns deles? ([caso não tenha respondido à questão anterior](#))

2.7. Género

- Na sua opinião quem é que goza de um melhor ETV, os homens ou as mulheres? Porquê?

3. Conclusão

- E por último, quer acrescentar mais alguma coisa a esta entrevista?
- Alguma das questões lhe trouxe desconforto a responder? Porquê?
- ([Se a resposta anterior for sim](#)) De que forma podemos ajudar a mitigar esse desconforto?

4. Debriefing

Ao fim de quase (referir o tempo que durou a entrevista) de conversa e não havendo mais questões a colocar, dou por terminada a entrevista, agradecendo uma vez mais a sua participação e disponibilidade, tendo sido, sem dúvida uma mais-valia para este estudo, ao partilhar as suas experiências e opiniões, contribuindo desta forma, para a compreensão mais aprofundada sobre como é que o equilíbrio trabalho-vida é vivido pelos trabalhadores de diferentes idades.

Não quero terminar a entrevista, sem antes reforçar que pode utilizar os dados de contacto indicados no consentimento informado, caso deseje colocar alguma dúvida, partilhar algum comentário, ou assinalar a sua intenção de receber informação sobre os principais resultados e conclusões do estudo.

Relembro ainda, que toda a informação aqui referida é confidencial e terá como objetivo único, um estudo sobre ETV no âmbito de uma dissertação de mestrado, que é independente da Empresa para a qual trabalha, por essa razão, a empresa não terá acesso aos dados, apenas à versão final da dissertação, onde toda a informação já foi anonimizada e tratada em grupo.

Mais uma vez, obrigada pela sua participação.

Anexo E – Excertos dos Discursos dos Participantes

Excerto 1: Da separação à mistura da vida pessoal com a vida profissional

“Bom aquilo que eu considero para mim, o equilíbrio trabalho-vida, acima de tudo é algo que faça feliz a mim, mas mais que a mim também aqueles que nos rodeiam em termos da família, de proximidade, portanto, só podemos dizer que há o equilíbrio se conseguimos preencher todas estas variantes, portanto, a relação satisfação do local de trabalho, mas acima de tudo também preencher aquelas pessoas que nos são próximas, que vivem exatamente debaixo do mesmo teto, que neste caso é a família, se conseguir preencher estes dois campos posso dizer que existe equilíbrio, digamos assim e que existe satisfação, digamos assim.” (P6, homem, meia-idade)

Excerto 2: A preferência do ETV como separação

“Em casa, não levo problemas de trabalho para casa, pronto, em casa falamos mais de nós próprios, da nossa vida pessoal, pouco falamos de trabalho, o que falamos também não é nada que possa ser assim stressante, nada disso. Os problemas de casa ficam à porta do trabalho, os problemas do trabalho ficam à porta de casa.” (P8, homem, mais velho)

“Para mim o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, (...) eu gosto que seja, que não se misturem as duas coisas, apesar de que muitas vezes nem sempre é possível porque, dependendo das pessoas, umas pensam mais no trabalho que outras ou na vida pessoal, mas a mim, o que eu mais aprecio é que não se misturem os dois (...).” (P13, homem, mais jovem)

“Chego a casa, tiro aquela cassete e ponho a cassete, como eu costumo dizer, do meu part-time, eu digo quando chego a casa agora vou para o meu part-time, ponho a cassete do meu part-time e está tudo bem, no outro dia levanto-me e vou outra vez trabalhar.” (P2, mulher, mais velha)

Excerto 3: ETV como Mistura é mais uma escolha dos Mais Jovens e de quem não tem filhos

“(...) eu ainda agora estive de férias e não consegui desligar, porque pronto sei as obrigações que tenho e pronto o estar em contato com as pessoas, acho que tenho que estar sempre disponível para poder ajudar (...) no meu caso, eu tenho que estar disponível para as pessoas que estão a contar comigo (...).” (P16, mulher, dois filhos, mais jovem)

“(...) Vou para casa, janto e depois às vezes, de vez em quando depois de jantar ainda ligo um bocado o computador, estou ali um bocadinho na sala e pronto vou dormir e isso repete-se.” (P11, homem, sem filhos, mais jovem)

Excerto 4: O ETV como Separação é mais uma escolha dos mais velhos e de meia-Idade

“(...) conseguirmos fechar a porta e dizer amanhã voltamos e continuamos mais um dia, sem sequer ficar ligados àquilo e trazer uma corda agarrada nós ou uma corrente, é ótimo, portanto fechamos, desligamos do trabalho, acabamos por fazer a nossa vida, que é para isso que cá estamos (...) uma pessoa que esteja sempre preocupada com coisas de trabalho acaba por não se dedicar à vida como deve, acho eu” (P15, homem, meia-idade)

“(...) para haver um equilíbrio, para mim é muito importante nós termos tempo para praticarmos os nossos hobbies, portanto, trabalharmos e termos tempo para nós praticarmos os nossos hobbies” (P7, homem, mais velho)

Excertos 5: A ambivalência entre o desejo e a realidade

“(...) prejudicar claro, porque muitas das vezes saímos daqui chateados, vamos para casa, refletimos isso em casa, como é óbvio e em casa ninguém tem nada a ver com o que se passa aqui (...)”. (P11, homem, mais jovem)

“O impacto negativo é o tempo, é só isso, é a preocupação pronto, vá, e algum stress que já não tenho tanto como tinha antigamente, já consegui gerir isso.” (P10, mulher, mais velho)

“(...) Obviamente que as duas coisas nunca estão desligadas uma da outra, vão estar sempre, porque a mesma pessoa pratica as duas atividades, então nunca vai haver separação por mais que se queira, mas eu acho que sim, eu acho que consigo, mesmo em termos emocionais, se calhar isso talvez seja o que traga mais para casa, isto é, quando venho mais chateado ou mesmo contente por ter conseguido algum objetivo.” (P13, homem, mais jovem)

“Eu não gosto de ser sobrecarregado, porque acaba por estragar os meus planos, e meter-me alguma pressão e ter que andar à pressa e eu não gosto de fazer as coisas a correr, portanto acho que quando as empresas fazem isto, começam a carregar as pessoas com algum stress, e isso tudo e isso a longo prazo prejudica muitas pessoas, portanto, não gosto disso (...) depois acaba por nos cansar psicologicamente.” (P15, homem, meia-idade)

“No meu caso, no meu caso só mesmo, acho que só mesmo o stress é que nos pode complicar, porque acabamos por deixar de ter paciência para outras coisas e isso, isso é mau, isso afeta um bocadinho a vida pessoal, porque chegamos a casa sem vontade de fazer nada, acabamos por nem viver e sentámo-nos no sofá ou isso e isso é péssimo, acho eu, nós estamos cá para viver e se não aproveitarmos o que pudermos, a vida torna-se um bocadinho vazia e é uma coisa que eu não gosto, (...) no meu caso, é a única coisa que me pode prejudicar a vida pessoal é isso é esse contágio psicológico de resto.” (P15, homem, meia-idade)

“(...) porque se eu não me sentir bem, esse meu equilíbrio emocional, não vou consegui-lo, vou trazê-lo para o trabalho e se eu não estiver bem, a minha produtividade vai baixar, sempre foi essa a minha preocupação.” (P7, homem, mais velho)

” Cansadíssima eu tenho dias que chego cansadíssima, eu chego a casa tiro a roupa visto o pijama e às vezes nem janto, eu só quero esticar-me um bocadinho.” (P14, mulher, meia-idade)

Excertos 6: Ocupações genderizadas da vida pessoal às ocupações partilhadas

“Sem dúvida os homens.” (P17, mulher, meia-idade)

“Eu acho que quem goza mais são os homens, falo por mim (...). (P8, homem, mais velho)

“Eh pá, eu sinceramente, acho que na sua grande maioria, serão sempre os homens e isto porquê? Porque as mulheres, de alguma maneira, principalmente quando são mães, eh pá, o trabalho, o trabalho continua, não é? Elas saem do trabalho e vêm para um outro trabalho a seguir, vem o acompanhamento aos filhos, ter de ir buscar, ter que ir levar, ter que ir às reuniões. Eu acho que esse papel ainda está muito entregue à mulher na sua maneira geral, portanto, eu acho que o homem têm sempre uma melhor relação com o trabalho de casa, mesmo que fique a trabalhar um bocadinho até mais tarde, o homem, por norma, ainda hoje é assim, na sua grande maioria, o homem por norma chega a casa e tem tudo feito, não é? É sentar-se e comer à partida o jantar está pronto, e os filhos de banho tomado.” (P14, mulher, meia-idade)

“ Eu acho que quem goza mais são os homens, falo por mim, eu vejo que as mulheres têm mais problemas em conseguir conjugar as duas coisas, conjugar, vamos lá ver eu acho que têm mais preocupações que os homens, preocupações não só de ir buscar os filhos mas também de organizar a casa, de organizar a comida, o que é que vão fazer para os filhos comerem no outro dia, para levarem

para a escola se for caso disso, ou para trazerem para elas comerem ou para organizar, sei lá, “n” situações, eu acho que a mulher tem a vida mais complicada que o homem.” (P8, homem, mais velho)

“É assim, eu penso que os homens, porque lá está eu falo e pronto, falo por mim, portanto o meu marido, ajuda-me bastante, sem dúvida, mas eu penso que tenho outras responsabilidades, (...) tenho outras responsabilidades, com a escola, a responsabilidade das roupas, das lancheiras, de pronto, acho que é, são coisas que, se calhar, eles já não têm que estar a pensar, nem preocupar-se, acho que que eles gozam sem dúvida mais que as mulheres.” (P16, mulher, mais jovem)

“(...) é um facto, pelo que, eu acho que os homens acabam por ter um bocadinho mais de facilidade, como diz o mundo à minha volta, eu muitas vezes vou ao ginásio, vou isto, e a mulher já foi para casa (...) (P6, homem, meia-idade)

“(...) Não, a mulher pela responsabilidade que tem, de ir para casa tomar conta dos filhos e buscar os miúdos à escola, eu vejo isso, tem uma carga muito maior, por isso é que eu digo que elas são supermulheres (...) (P7, homem, mais velho)

“(...) Genericamente eu diria que é capaz de ser os homens que têm mais, que têm um equilíbrio ligeiramente melhor, porque apesar de todas as pessoas serem diferentes (...) (P9, homem, meia-idade)

“(...), mas a mulher ainda em muitos casos que eu conheço a mulher ainda tem que ter mais algum daquele trabalho de casa e dos filhos (...)” (P9, homem, meia-idade)

“Porque é, quando saímos de manhã temos que deixar já meia-vida feita e trabalhamos e quando chegamos temos mais outra meia para fazer (...)” (P4, mulher, mais velha)

Excertos 7: Domínios partilhados entre homens e mulheres: Família o centro da vida pessoal

“A família é a primeira, até porque eu posso ser uma pessoa muito chata, mas eu gosto de fazer tudo em família, eu até o desporto que faço, faço com a minha namorada (...)” (P1, homem, mais jovem)

“A família, porque eu acho que a família é um peso muito importante quando nos damos bem com a família, toda a opinião deles, (...) eu dou importância a toda a opinião da minha família, quando eu digo família, digo namorado, digo irmãs, digo os pais, que eu sei que se eu me aventurar em alguma coisa, eles vão estar lá para me ajudar quando for necessário.” (P18, mulher, mais jovem)

“Pronto, o primeiro é sem dúvida, a família, pronto, acho que isso para mim eu estar com a família, principalmente com os meus filhos, não é? Claro, acho que é o ponto essencial para mim, fora do trabalho, (...) o meu foco, é sempre os meus filhos, é a minha prioridade (...) (P16, mulher, mais jovem)

“Em primeiro lugar, sim atividades com a família (...) (P2, mulher, mais velha)

“A minha vida pessoal é assim, (...) dou muito valor à família, gosto muito de receber e todos os fins-de-semana, ter a possibilidade de estar com a minha família, por norma, é das coisas que tiramos mais partido, acho que traz muita estabilidade, (...) e é realmente, pá, a pessoa chegar a casa e ter harmonia, pronto e valorizo muito a família, porque sempre fui habituado a isso e valorizo muito a família (...)” (P4, mulher, mais velha)

Excertos 8: Domínios da vida pessoal menos investidos por homens ou mulheres: Não há tempo para isso

“A que dou menos importância, é, portanto, as atividades voluntárias (...), de ir ajudar alguém ou de participar num, por acaso não tenho, sou uma pessoa que tem alguma tendência para isso, mas nunca entrei nisso (...)” (P7, homem, mais velho)

“A comunidade também, são eventos, já fiz em tempos, sim, quando era mais novo, já fiz, já ajudei algumas associações, agora nesta fase como tenho a minha mãe que já ajudo ela bastante, ela precisa com 85 anos (...)” (P8, homem mais velho)

“Talvez a comunidade, talvez a comunidade porque digamos que a família e o lar, portanto, absorvem uma boa parte do tempo, não é, e depois, digamos que talvez a comunidade, fique para trás, porque não dá tempo para tudo, digamos assim.” (P12, mulher, mais velha)

“(...) pronto relacionamento amorosos, eu não estou, neste momento não preciso de encontros românticos e a comunidade também tem de, tem atividades que, sinceramente não me interessam muito, quer dizer, interessam-me por um lado, mas não me interessa em participar ou em fazer parte, por isso eu auto exclui logo essas duas.” (P13, homem, mais jovem)

“Atividades como voluntariado, participação e tal, não tem, não me sobra tempo para esse tipo de coisas, embora eu gostasse muito de, fica para quando eu for para a reforma, fazer voluntariado, também não, não interessa ficar parada muito tempo.” (P14, mulher, mais velha)

“Talvez a comunidade, talvez a comunidade porque digamos que a família e o lar, portanto, absorvem uma boa parte do tempo, não é, e depois, digamos que talvez a comunidade, fique para trás, porque não dá tempo para tudo, digamos assim. (P12, mulher, mais velha)

Excertos 9: Ocupações etarizadas da vida pessoal às ocupações partilhadas – Domínios Etarizados

“(…) educação porque acho a educação fundamental para um ser humano” (P13, homem, mais jovem)

“(…) Ah, também ali, porque eu até já tenho hipótese de o fazer, os encontros românticos sim, eu tenho, por exemplo eu tive uma semana de férias só para passar eu e o meu marido fora de casa, mas porque a miúda também já tem autonomia para estar sozinha e então já se aproveita também, também é importante.” (P17, mulher, meia-idade)

“A saúde, eu acredito que se estivermos bem fisicamente e mentalmente tudo é mais fácil de encarar, portanto, é importante (...) (P15, homem, meia-idade)

“Ali é a família, sem dúvida, principalmente quando há crianças, ah e os animais também, porque também precisam de tempo para eles, eu tenho dois gatos (...) E a saúde, eu faço exercício, para mim uma das coisas que eu valorizo bastante até para a saúde mental (...) (P17, mulher, meia-idade)

Excertos 10: Ocupações etarizadas da vida pessoal às ocupações partilhadas - Domínios partilhados

“A família, acho que, a família acho que é importante é a base de tudo, depois talvez a saúde porque nós se não tivermos saúde acho que não conseguimos fazer nada, portanto isso, talvez seja, digamos o aspeto mais fulcral (...)” (P12, mulher, mais velha)

Excertos 11: Ocupações etarizadas da vida pessoal às ocupações partilhadas - Domínios de menor conciliação.

“A comunidade também, são eventos, já fiz em tempos, sim, quando era mais novo, já fiz, já ajudei algumas associações, agora nesta fase como tenho a minha mãe que já ajudo ela bastante, ela precisa com 85 anos (...)” (P8, homem, mais velho)

“Comunidade é algo que bem ou mal, eu não faço absolutamente nada, posso-me até preocupar com alguma coisa, mas em termos de ativamente não faço nada. (P9, homem, meia-idade)

“A comunidade também, são eventos, já fiz em tempos, sim, quando era mais novo, já fiz, já ajudei algumas associações, agora nesta fase como tenho a minha mãe que já a ajudo bastante, ela precisa com 85 anos (...)” (P8, homem, mais velho)

Excertos 12: Práticas/Facilitadores de ETV com origem no trabalho

“Portanto, o teletrabalho também a 100% não sou de acordo, mas é uma das coisas, sendo híbrido já ajuda bastante, seja em termos económicos, seja em termos de estar em casa no fim do dia de trabalho.” (P1, homem, mais jovem)

“(...) esta empresa teve uma vertente humana que eu adorei, e é uma coisa insignificante, acho que são 9€ por mês, claro que no final do ano, mas eles pagam-nos o estacionamento, é uma coisa, eu não me esqueço disto, veja só são 9€, mas se me vieram pedir qualquer coisa, eu tenho uma consideração louca por esta gente.” (P7, homem, mais velho)

“Eu acho que ajuda muito ter uma agenda porque, ajuda-nos a determinar horários e a perceber o que é que temos de tempo para usar, porque às vezes as pessoas querem fazer tudo no mesmo dia, acabam por não conseguir fazer nada, ou então começam a fazer as coisas à pressa” (P15, homem, mais velho)

“uma pessoa que mora a 50km como eu, que não tem carro de serviço, (...) uma parte grande do ordenado vai para o combustível ou para o transporte, de alguma forma também entra muito na qualidade de vida, em termos de dinheiro, por todas as coisas que eu posso ou não fazer nos meus tempos livres.” (P1, homem, mais jovem)

Excertos 13: Práticas/Facilitadores de ETV com origem na vida pessoal

“(...) eu acho que aqui a família é o segredo se calhar, no meu caso, deste equilíbrio, porque eu sei que há sempre alguém para amparar, portanto, este será o grande segredo, tanto do lado da esposa, não é? E do lado, neste caso do lado dos avós, sejam eu de um lado ou de outro, por exemplo, neste momento tenho os meus sogros há duas semanas em minha casa o que nos liberta (...) chego a casa já tenho o jantarzinho pronto, e eu acho que isto é o segredo, é a família.” (P6, homem, meia-idade)

“(...) eu consigo, e quando há dias mais complicados a nível de tempo, ou também não estar assim, às vezes a nossa cabeça também está meia desorientada com coisas que possam não correr bem, mas não, eu consigo ultrapassar facilmente isso, também devido à idade já ultrapasso tudo facilmente.” (P8, homem, mais velho)

Excertos 14: Percepções Idadistas

“Eu sei que há muitos miúdos que entraram no mundo do trabalho e que não têm tanta responsabilidade, porque estão ali a trabalhar porque querem só ganhar o dinheiro, não estão ali para, eu vejo isso muito, eu vejo, em vários sítios que entro, nas lojas eu verifico isso muito, verifico que as pessoas não são profissionais (...)” (P7, homem, mais velho)

“Há muita gente que trabalha só para receber ordenado (...) nós aqui vestimos a camisola da empresa e hoje eu não vejo isso nos jovens, acho que os jovens hoje, estão mais desprendidos (...) mas eles hoje, não estou aqui bem, peço a demissão e vou-me embora, vou para outro lado, mandam currículo para outro lado e saem, isto acontece com muita frequência, (...) ou seja, o sentido de responsabilidade e o respeito pela entidade patronal hoje, não é tão forte como era antigamente” (P8, homem, mais velho)

“Eu acho que, vocês os mais novos, são mais descontraídos, nós naquela altura quando arranjam um emprego, era para a vida (...) Hoje em dia, vocês são mais descontraídos, não ficam presos como nós ficávamos.” (P2, mulher, mais velha)

“Da mesma forma que eles têm que se adaptar ao ritmo do trabalho eu já não preciso disso, porque eu já estou habituada ao ritmo de trabalho, não é? Eles trabalham mais 2 horas e estão muito cansados, porque o horário deles é 8 horas, não é 9 nem 10.” (P4, mulher, mais velha)

“É assim, o que vejo no dia a dia, a percepção que eu tenho é que os mais jovens hoje em dia não têm (...) se calhar por não precisarem, hoje em dia, a maior parte dos jovens fica em casa dos pais até mais tarde, não sentem tanta necessidade de agarrar um trabalho, como se calhar, no meu tempo, não é? (P16, mulher, mais jovens)