

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**“TRABALHAR PARA VIVER A VIDA”: O CONFLITO
TRABALHO-FAMÍLIA/VIDA PESSOAL NA
PERSPETIVA DA GERAÇÃO Y E Z**

Raquel Araújo do Paço

MESTRADO EM PSICOLOGIA CLÍNICA E DA SAÚDE
Área de Especialização em Psicologia Clínica Sistémica – Contextos Familiar,
Comunitário e Forense

2023

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**“TRABALHAR PARA VIVER A VIDA”: O CONFLITO
TRABALHO-FAMÍLIA/VIDA PESSOAL NA
PERSPETIVA DA GERAÇÃO Y E Z**

Raquel Araújo do Paço

Dissertação orientada pela Professora Doutora Luana Cunha Ferreira

MESTRADO EM PSICOLOGIA CLÍNICA E DA SAÚDE
**Área de Especialização em Psicologia Clínica Sistémica – Contextos Familiar,
Comunitário e Forense**

2023

*Dedico este trabalho à Queu pequenina,
aquela que nunca deixou de sonhar,
apesar de sempre duvidar de si mesma.
Todas as conquistas que faço hoje, são para ti!*

Agradecimentos

Foi um ano com uma coreografia desafiante que não teria sido possível sem o apoio de cada pessoa que o tornou especial. Acredito que *“Aqueles que passam por nós, não vão sós, não nos deixam sós; deixam um pouco de si, levam um pouco de nós.”*. Por isso, estou profundamente agradecida a cada uma, por terem participado comigo nesta dança.

À **minha orientadora, a Professora Luana Cunha Ferreira**, por ter acreditado na minha ideia embrionária e ter-me fornecido as ferramentas para escrever esta tese. Obrigada por ter desmistificado o que é fazer investigação!

A todos os **participantes** que quiseram fazer parte desta investigação, obrigada por me terem deixado roubar o vosso tempo. Tornaram-na, sem dúvida, mais enriquecedora.

Aos **meus companheiros de faculdade**, obrigada por viverem isto comigo. Ao **grupo Sid Ciências**, pelas gargalhadas de doer a barriga, por serem companhia e cumplicidade. À **Mariana Cortes**, pela ajuda neste desafio e por saber sempre o que dizer. À **Inês** e à **Mafalda**, por me terem acompanhado e aconselhado neste percurso.

Às minhas **amigas Vianenses**, obrigada por estarem sempre lá, mesmo que a quilómetros de distância. À **Bi**, por me fazer descomplicar a vida académica e me puxar para cima. À **Clau**, pelos conselhos sensatos e pelas subidas ao escadório. À **Steve**, pela constante ternura das suas palavras. À **Sufilini**, por ser aquela que nunca me deixará esquecer como é ser criança. Obrigada por serem a minha rede de apoio!

Às minhas **manas emprestadas**, por serem casa em Lisboa. À **Bee**, o *Yin* do meu *Yang*, obrigada por seres refúgio de dias emocionalmente intensos. Pela companhia, mesmo que estejamos cada uma no seu quarto. À **Sarocs**, por seres a experiência no meio do caos. Por me aconselhares no caminho a seguir e simplificares o processo.

Ao **Gonçalo**, o ombro que me acalma sempre. Obrigada pelas palavras de amor, compreensão, incentivo e confiança. Pelos abraços e pelos mimos quando eu mais preciso. Por me fazeres sempre acreditar que vou conseguir alcançar tudo aquilo que desejo, ao mesmo tempo que manténs os meus pés assentes na terra.

À minha **Família**, por serem o conforto. À minha **Irmã**, que apesar do nosso amor-ódio é a minha fã e defensora número um. À minha **Madrinha**, pelo apoio constante e por cuidar de mim. À minha **Avó**, por tentar viver isto tão intensamente quanto eu. Por fim, aos meus **Pais**, por desde pequena acreditarem no que ambicionava ser. Pelo apoio constante. Obrigada por todo o esforço que fizeram e fazem, diariamente. Esta conquista é também vossa!

Resumo

O conflito trabalho-família tem sido amplamente estudado ao longo dos últimos anos, através de múltiplas disciplinas, sendo claro o impacto que o mesmo tem ao nível das organizações e da saúde física e mental das pessoas. No entanto, além da escassa literatura que estuda como este impacta as gerações emergentes (e.g., geração Y e Z), existe ainda pouca investigação relativamente ao valor dado pelas pessoas a cada área da sua vida e como é que isso pode ou não afetar a conciliação entre a esfera privada e pública. Assim, esta investigação teve como objetivo compreender como é que as gerações Y e Z experienciam e vivenciam o conflito trabalho-família/vida pessoal, explorando quais os seus desafios inerentes, os consequentes sentimentos e estratégias utilizadas, fatores de risco e de proteção e planos de evolução de carreira e de constituir família. Através de uma abordagem qualitativa, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com 24 pessoas ($n=12$ da geração Y; $n=12$ da geração Z). Os resultados sugerem que as pessoas de ambas as gerações, apesar de valorizarem mais a sua vida familiar/pessoal e o tempo pessoal, ao invés da vida profissional, o trabalho, não só retira tempo de qualidade, como os faz experienciar o conflito baseado na pressão/tensão. Contudo, nesta amostra, o bem-estar e a satisfação na vida familiar/pessoal e profissional foi elevado. Quando ocorrem estes conflitos, os participantes relatam maioritariamente frustração, culpa, ansiedade e *stress*. Para colmatarem essas tensões, parecem utilizar como estratégias o estabelecimento de limites e fronteiras entre as duas esferas, a comunicação aberta com as pessoas da esfera pessoal/familiar e a autorregulação emocional e psicológica. Por fim, são discutidas limitações, linhas de investigação futuras e contributos da investigação para a literatura, prevenção e intervenção clínica e nas organizações.

Palavras-Chave: Conflito Trabalho-Família; Geração Y; Geração Z; Flexibilidade; Equilíbrio.

Abstract

Work-family conflict has been widely studied over recent years, across multiple disciplines, and the impact it has on organizations and people's physical and mental health is clear. However, in addition to the scarce literature that studies how this impacts emerging generations (e.g., generation Y and Z), there is still little research regarding the value people place on each area of their lives and how this may or may not affect their conciliation between the private and public domains. Thus, this study aimed to understand how generations Y and Z experience work-family/personal life conflict, exploring what their inherent challenges are, the resulting feelings and strategies used, risk and protection factors and plans for career development and starting a family. Using a qualitative approach, semi-structured interviews were carried out with 24 participants ($n=12$ from generation Y; $n=12$ from generation Z). The results suggest that people from both generations, despite valuing their family/personal life and personal time more than their professional life, the latter not only takes away quality time, but also makes them experience strain-based conflict, coming from work. However, it seems that their well-being and satisfaction in their family/personal and professional life is high. During these conflicts, participants mostly report frustration, guilt, anxiety, and stress. To overcome these tensions, participants reported using, as strategies, the establishment of limits and boundaries between the two domains, open communication with people in their personal/family domain and emotional and psychological self-regulation. Finally, limitations, future lines of investigation and research contributions to the literature, prevention, and clinical intervention and in organizations are discussed.

Keywords: Work-Family Conflict; Generation Y; Generation Z; Flexibility; Balance.

Índice

1. Introdução	9
2. Enquadramento Teórico	10
2.1. O Conflito Trabalho-Família/Vida Pessoal (CTFVP)	11
2.1.1. Teoria dos Papéis (<i>Role Theory</i>)	12
2.1.2. O CTFVP na Psicologia da Família	13
2.1.3. Consequências do CTFVP	14
2.1.4. Preditores do CTFVP	17
2.1.5. Estratégias usadas aquando do CTFVP.....	19
2.2. Gerações.....	19
2.2.1. Geração Y (GY)	20
2.2.2. Geração Z (GZ)	20
2.3. Pandemia de COVID-19.....	21
3. Método.....	23
3.1. Enquadramento e Posicionamento Metodológico	23
3.2. Questões de Investigação	23
3.3. Objetivos de Investigação	24
3.4. Participantes	24
3.5. Instrumentos.....	25
3.5.1. Questionário Sociodemográfico	25
3.5.2. Guião da Entrevista Semiestruturada	25
3.6. Procedimentos.....	26
3.7. Análise de Dados	28
3.8. Qualidade na Investigação	29
4. Apresentação de Resultados	30
4.1. Descrição da Análise de Dados.....	30
4.1.1. Trabalho Rouba o Tempo.....	31
4.1.2. Trabalhar para Viver a Vida.....	37

5. Discussão	41
5.1. Limitações e Estudos Futuros	46
5.2. Potenciais Contributos	47
6. Referências Bibliográficas	48

Índice de Figuras

Figura 1. Mapa Conceptual dos Construtos de Investigação	24
Figura 2. Mapa Geral dos Resultados	31
Figura 3. Mapa representativo da categoria Trabalho Rouba o Tempo e as suas principais subcategorias	36
Figura 4. Mapa representativo da categoria Trabalho para Viver a Vida e as suas principais subcategorias	41

Índice de Apêndices

Apêndice A. Questionário dos Dados Sociodemográficos	60
Apêndice B. Guião da Entrevista Semiestruturada	62
Apêndice C. Comunicação da Investigação nas Redes Sociais	67
Apêndice D. Formulário <i>Google Forms</i>	68
Apêndice E. Consentimento Informado	70
Apêndice F. Listagem das Categorias, Definições Operacionais e Números de Fontes e Referências correspondentes	73

Introdução

Num mundo em mudança, a família e o trabalho – duas esferas paralelas e exigentes – também se alteram, pelo que a preocupação e interesse pelo seu estudo acresce, já que, devido ao consumo do recurso precioso que é o tempo, o conflito trabalho-família/vida pessoal (CTFVP), i.e., uma incompatibilidade entre o trabalho e a vida familiar/pessoal da pessoa, torna-se cada vez mais presente (Leite, et al., 2018). Hodiernamente, com a crescente inserção da mulher no mundo do trabalho, os papéis estereotipados alteram-se, existindo cada vez mais casais em que os dois elementos se encontram numa situação de dupla carreira (i.e., em que ambos trabalham), o que torna o conflito mais provável de acontecer, entre a esfera privada e pública (Pimenta, et al., 2014). Além disso, o desenvolvimento rápido da tecnologia penetrou nas fronteiras entre estas duas esferas, fator que também contribui para o conflito (Leite, et al., 2018). Por este motivo, a saúde física e psicológica das pessoas parece ser, por sua vez, negativamente afetada (Molina, 2020).

De mão dada com estas mudanças estão as gerações que, tal como as pessoas, possuem uma personalidade que as definem como únicas e singulares, permitindo a sua contextualização dentro de períodos histórico-sociais específicos (e.g., revolução industrial, introdução da tecnologia). Atualmente, as gerações mais jovens a participar no mercado de trabalho são a Geração Y (GY) e a Geração Z (GZ), com a recente entrada deste último grupo de pessoas. Apesar de já existirem alguns estudos sobre os *Millennials* no mundo do trabalho e a forma como estes gerem o CTFVP (e.g., Anderson, et al., 2017; Myers & Sadaghiani, 2010), ainda é escassa a literatura referente à forma como a GZ lida com o mesmo e como é que têm definidas as suas prioridades relativas à família e ao trabalho. Todavia, tem emergido nas populações mais jovens uma forte tendência denominada *Quiet Quitting*, que prioriza fundamentalmente o bem-estar e a saúde mental, em vez de extensas horas de trabalho, levando à recusa do trabalho fora de horas e a um maior foco no Eu (Pearce, 2022; Richardson, 2023; Scheyett, 2023; Soares, 2022; Zenger & Folkman, 2022).

Neste sentido, devido à alteração geracional e ao facto de ainda pouco se conhecer sobre estas duas gerações no mundo do trabalho, é útil e relevante compreender, não só para futuras políticas das organizações, como também para pistas de intervenção clínica, como é que as pessoas da GY e da GZ experienciam e percecionam o CTFVP. Mais concretamente, através de uma metodologia qualitativa, com base em entrevistas

semiestruturadas, este estudo procura comparar quais são as expectativas e desejos destas pessoas relativamente ao progresso na carreira e na formação de uma família, assim como quais são os seus desafios na conciliação do trabalho-família/vida pessoal. Além disso, visa perceber quais os recursos utilizados, para mitigar esses mesmos desafios, e quais os sentimentos a eles associados. Assim, sob uma lente sistémica, o primeiro capítulo procurará explicitar a definição dos conceitos em estudo, a par da explicação das mudanças na sociedade e no conceito de família; as consequências e preditores do CTFVP; as estratégias utilizadas aquando do mesmo; e o impacto da pandemia de COVID-19 no CTFVP. Posteriormente, os métodos da recolha dos dados qualitativos serão apresentados, seguido da apresentação dos resultados e a sua discussão, em que estão também incluídos os contributos da presente investigação, as suas limitações e as possíveis linhas de investigação futuras.

Enquadramento Teórico

Na segunda década do século XXI, múltiplas disciplinas focaram a sua investigação no tema trabalho-família (ver Perry-Jenkins & Gerstel, 2020), já que num mundo em constante cinese, as antigas e novas gerações alteram-se e desenvolvem as suas características, trazendo diferentes visões, expectativas, desejos, sonhos, valores e ideias acerca do trabalho, da família e, por sua vez, da conciliação de ambos. Deste modo, a presente investigação tem por base a análise da temática do conflito trabalho-família/vida pessoal (CTFVP), abordada a partir da perspetiva das pessoas que pertencem à geração Y (GY) e à geração Z (GZ).

Segundo Bronfenbrenner (1979, 1986), a ecologia do desenvolvimento humano estuda a acomodação progressiva e mútua entre uma pessoa e o seu contexto imediato em constante mutação, através de um modelo que inclui uma troca de *feedback* bidirecional entre o ambiente e a pessoa, sendo o primeiro descrito como uma hierarquia de cinco sistemas interconectados: microssistema, mesossistema, exossistema, macrossistema e cronossistema. O microssistema é considerado o ambiente imediato em que a pessoa está inserida, refletindo um padrão de atividades, papéis e relações interpessoais que esta pode viver num contexto específico com outras pessoas (e.g., família, escola, trabalho) (Bronfenbrenner, 1979). Por sua vez, o mesossistema surge graças à interligação de um ou mais microssistemas, nos quais a pessoa participa ativamente (e.g., relação da família

com a escola) e o qual pode-se formar ou alargar, sempre que a pessoa se insere num novo contexto (Bronfenbrenner, 1979). Já o exossistema é constituído também pelas ligações entre os microssistemas, mas em que pelo menos um não inclui a pessoa (e.g., o trabalho dos pais afetar indiretamente os filhos) (Bronfenbrenner, 1979). O macrossistema consiste no padrão de características dos sistemas inferiores previamente mencionados (micro-, meso-, exo-), inseridos numa dada cultura, subcultura ou outra estrutura social (e.g., a relação entre o trabalho e a família é diferente em Portugal e na Finalândia) (Bronfenbrenner, 1979). Finalmente, o cronossistema refere-se aos processos de estabilidade ou mudança que ocorrem ao longo do ciclo de vida (e.g., mudanças estruturais na família), podendo estas serem normativas (e.g., entrada na escola primária; casamento), ou não normativas (e.g., divórcio; doença) (Bronfenbrenner, 1986). Concretamente, a presente investigação, uma vez que aborda a influência e os possíveis efeitos que o microssistema trabalho pode ter sobre o microssistema família, permite concluir que a mesma está inserida no nível mesossistémico e, por sua vez, é acompanhada transversalmente pelo nível macrossistémico e cronossistémico, já que as gerações que serão abordadas (GY e GZ), foram influenciadas, ao longo do tempo, pela cultura, políticas sociais e acontecimentos de vida, que as moldaram de diferentes formas.

O Conflito Trabalho-Família/Vida Pessoal (CTFVP)

Greenhaus e Beutell (1985), propuseram uma das primeiras definições de conflito trabalho-família (*work-family conflict*) e uma das mais utilizadas atualmente pelos investigadores, que consideram este conceito como “uma forma de conflito interpapéis, na qual as pressões exercidas pelos papéis do domínio do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis, de modo que a participação num dado papel [familiar/da vida pessoal] é dificultada pela participação no outro [laboral]” (pp.77). Através desta definição, estes e outros autores (e.g., Byron, 2005; Frone & Rice, 1987; Frone, et al., 1992, 1997; King & King, 1990) acreditam na bidirecionalidade do conflito, ou seja, do mesmo modo que o trabalho pode afetar a família, a família também pode afetar o trabalho. Além disso, Greenhaus e Beutell (1985), consideravam que o conflito era multidimensional, pelo que através de uma revisão de literatura concluíram que este conflito está ancorado em três principais tipos: (a) conflito baseado no tempo (*time-based*); (b) conflito baseado na pressão/tensão (*strain-based*); e (c) conflito baseado no comportamento (*behavior-based*). O primeiro acontece quando o tempo despendido numa dada atividade leva ao impedimento na participação de uma outra, relativas a outro

contexto da nossa vida (Greenhaus & Beutell, 1985). Por exemplo, quando um dos progenitores fica retido fora de horas no trabalho e, por isso, não consegue levar o seu filho a uma atividade extracurricular. O segundo ocorre quando um determinado domínio (i.e., família/trabalho) é afetado devido a constrangimentos de um outro (i.e., família/trabalho) (Greenhaus & Beutell, 1985). Por exemplo, durante um dia de trabalho, a pessoa é repreendida pelo seu chefe e, conseqüentemente, chega a casa irritada e/ou cansada, descarregando no seu parceiro. Por fim, o último conflito sucede-se quando os comportamentos que são exigidos num dado papel são incompatíveis com os comportamentos esperados no outro (Greenhaus & Beutell, 1985). Por exemplo, quando uma pessoa necessita de ser autoritária e exigente, enquanto chefe da sua empresa, mas carinhosa com os filhos.

Teoria dos Papéis (Role Theory)

Segundo a teoria dos papéis, desenvolvida por Kahn e colaboradores (1964), os seres humanos, de acordo com o seu contexto e a sua identidade social, comportam-se de maneiras diferentes, mas previsíveis, abarcando em si inúmeros papéis, sendo as expectativas – aprendidas através da experiência – consideradas as principais geradoras dos mesmos (Biddle, 1986). Uma das principais perspectivas, dentro da literatura empírica na investigação sobre a teoria de papéis, veio da teoria do papel organizacional, que presume que os papéis desempenhados pelas pessoas nas organizações podem estar associados a uma dada posição social identificada, e que estes são gerados por expectativas normativas, podendo refletir as exigências das organizações ou as pressões dos grupos informais (Biddle, 1986). Contudo, graças às várias origens das expectativas e exigências, as pessoas tendem a estar sujeitas a conflitos de papéis, que criam tensão e mal estar no próprio e nos sistemas (Biddle, 1986; Greenhaus & Beutell, 1985; King & King, 1990).

King e King (1990), baseados na definição de conflito de papéis (*interrole conflict*) de Kahn e colaboradores (1964), consideram que este resulta de demandas incompatíveis feitas a uma pessoa, que ocupa vários cargos ou vários papéis simultaneamente. De acordo com a visão apresentada, é possível concluir que o CTFVP assenta os seus pressupostos nesta teoria, pois sustenta que, dado que uma pessoa ao longo da sua vida, nos vários microssistemas de que faz parte, tem inúmeros papéis a cumprir (e.g., mãe/pai; irmão/irmã; filho/filha, amigo/amiga, trabalhador/trabalhadora); é inevitável que, devido às exigências de cada um destes papéis, o conflito ocorra (Greenhaus & Beutell, 1985;

Kahn et al., 1964). Ou seja, as pessoas possuem um conjunto de recursos limitados (energia, tempo e atenção) que, por esse motivo, não as permite dedicarem-se integralmente aos dois respectivos papéis ao mesmo tempo.

O CTFVP na Psicologia da Família

A Psicologia da Família tem o seu foco, quer na pessoa, quer no sistema familiar, considerando a família como um sistema de indivíduos interdependentes e contemplando todos os comportamentos numa família, sejam funcionais ou disfuncionais (Francisco, 2016). A família é vista como a base para o desenvolvimento psicossocial e da identidade e, através das diferentes histórias, culturas, papéis desempenhados, relações estabelecidas e ligações a outros sistemas, cada família é uma unidade única, a qual deve ser observada com uma lente holística e considerada como uma hierarquia de sistemas, sendo as fronteiras destes permeáveis a informação seletiva, e a compreensão de cada um implica a análise das relações que ocorrem dentro do mesmo subsistema ou entre sistemas e/ou subsistemas (Alarcão 2006; Bronfenbrenner, 1979, 1986; McGoldrick, et al., 2015).

O desenvolvimento familiar sucede-se através de um processo interativo, ao longo do tempo, no qual há o cruzamento de pessoas e situações, ocorrendo mudanças normativas ou não normativas (Alarcão, 2006; Bronfenbrenner, 1979, 1986), o que pode gerar ansiedade no seio familiar, representado através de duas dimensões temporais: o eixo vertical e o eixo horizontal (Carter & McGoldrick, 1986; McGoldrick, et al., 2015). O primeiro diz respeito ao *stress* de influências intergeracionais (e.g., atitudes, *tabus*, rótulos) e o segundo representa o *stress* produzido durante transições de vida, que podem (e.g., doença ou morte de um filho) ou não ser imprevisíveis (e.g., nascimento do primeiro filho); ambos impactantes no seio familiar, ao longo do ciclo de vida (Carter & McGoldrick, 1986; McGoldrick, et al., 2015). Para além destes dois tipos de *stress*, é importante ressaltar o que está relacionado com acontecimentos histórico-sociais (e.g., a introdução da tecnologia), que irá afetar um determinado grupo de pessoas (gerações) e, por sua vez, a vivência familiar (McGoldrick, et al., 2015).

Todavia, a maneira como a família é conceptualizada e o período das fases a si inerentes (formação do casal e famílias com filhos pequenos, na escola, adolescentes e/ou adultos) têm vindo a alterar-se (Alarcão, 2006; Bennett et al., 2018; Carter & McGoldrick, 1986; McGoldrick, et al., 2015; Molina, 2020; Perrewé & Hochwarter, 2001; Pimenta, et al., 2014). Esta mudança deve-se, especificamente, a uma reduzida taxa de natalidade; ao aumento de coabitação, ao invés do casamento; a alterações nas estruturas familiares (e.g.,

aumento de casais/famílias da comunidade LGBTQIA+ e de adoções); a elevadas taxas de divórcio e recasamentos (McGoldrick, et al., 2015; Raley & Sweeney, 2020); e ao aumento de casais de dupla carreira, devido, por exemplo, à alteração do papel da mulher, dentro e fora do mundo de trabalho (Bennett et al., 2018; McGoldrick, et al., 2015; Molina, 2020; Perrewé & Hochwarter, 2001; Pimenta, et al., 2014). Assim sendo, ao tomar em consideração o ciclo de vida; as transições normativas ou não deste; as mudanças, atualmente, a ocorrerem no mundo e, conseqüentemente, as diferenças nas gerações e respetivas famílias; e, ainda, o *stress* que pode advir de tudo isto, é possível concluir que todos estes fatores podem contribuir para o aumento da ansiedade no sistema (i.e., familiar), quando, no caso desta investigação, há o cruzamento de influências de fatores de um outro sistema (i.e. trabalho). Por exemplo, se antes os casais poderiam não apresentar uma alteração na sua dinâmica familiar, aquando do nascimento do seu primeiro filho, atualmente, em casais de dupla carreira, o mesmo acontecimento de vida significa uma reorganização e nova gestão dentro do sistema familiar, o que, quando impossibilitado (e.g., elevadas horas de trabalho do pai/mãe), pode levar ao CTFVP (Greenhaus & Beutell, 1985).

Consequências do CTFVP

Se há uns anos a transição para a vida adulta se dava com o exercer de uma atividade laboral e pela constituição de uma família, as mudanças sociais que hoje caracterizam o nosso mundo, como anteriormente mencionado, dão novos contornos a esta transição e em como assumir os inerentes novos papéis de adultos (Andrade, 2006; Shek et al., 2020). Há cada vez mais uma saída tardia da casa dos pais, um fenómeno novo e sem antecedentes, denominado adultícia emergente, em que há um grande período de tempo em que a pessoa já tem maturidade biológica, mas ainda não iniciou, efetivamente, os papéis da vida adulta (Arnett, 2006). Alguns estudos mostram que essencialmente os jovens pertencentes a gerações mais recentes (GZ e elementos mais novos da GY) não estão dispostos a sacrificar o seu bem-estar e a vida pessoal por uma carreira de êxito, parecendo que valorizam mais a sua vida familiar, do que a laboral (e.g., Anderson, et al., 2017; Pearce, 2022; Scheyett, 2023). Por sua vez, a família nuclear tradicional do passado, i.e., mulher a trabalhar em casa e a cuidar dos filhos e o homem a trabalhar para sustentar a família, está em rápido declínio, observando-se um maior número de casais em dupla carreira (Bennett et al., 2018; Molina, 2020; Perrewé & Hochwarter, 2001; Pimenta, et al., 2014). Deste modo, as novas realidades presentes no mundo do trabalho

e da família adicionam novas complexidades ao estudo do CTFVP, sendo por isso essencial estar a par destes novos desafios e respetivas consequências (Kuschel, 2017), já que são inquestionáveis os impactos negativos na saúde física e psicológica que a CTFVP traz para a vida das pessoas e das famílias (Molina, 2020). Segundo Allen, et al., 2000, estes podem ser agrupados em três grupos: consequências associadas ao trabalho, consequências associadas a outros domínios da vida pessoal (e.g., família) e, ainda, consequências relacionadas com o *stress*.

Uma das consequências mais presentes na literatura sobre os efeitos do CTFVP, de um modo geral, é a diminuição substancial da satisfação e qualidade de vida e do bem-estar pessoal (Allen, et al., 2000; Carlson & Kacmar, 2000; Grant-Vallone & Donaldson, 2001; Greenhaus, et al., 2003; Greenhaus, et al., 2006; Kleiner & Wallace, 2017; Lo Presti, et al., 2020; Tahir & Aziz, 2019; Shi, et al., 2023), sendo que tais resultados podem refletir o tal desejo, cada vez mais presente das gerações emergentes (GZ e GY), de equilíbrio entre o domínio familiar e laboral (Allen, et al., 2000; Fridman & Greenhaus, 2000; Perrewé & Hochwarter, 2001; Pearce, 2022; Scheyett, 2023).

De facto, o que se verifica atualmente – e que tem ganho popularidade entre as gerações mais novas – é um fenómeno denominado de *Quiet Quitting*, caracterizado pela maioria das definições como a priorização, fundamentalmente, do bem-estar e da saúde mental, ao invés de extensas horas de trabalho, levando à recusa do trabalho fora de horas e a um maior foco no Eu (Pearce, 2022; Richardson, 2023; Scheyett, 2023; Soares, 2022; Zenger & Folkman, 2022). Segundo Formica e Sfodera (2022), parece que as principais fontes de insatisfação das pessoas, que as levam ao *Quiet Quitting*, assentam em três características elementares e comuns ao ser humano: necessidades, valores e propósito. Isto significa que, a falta de reconhecimento do desempenho no local de trabalho (Formica & Sfodera, 2022; Zenger & Folkman, 2022), a incompatibilização dos valores da pessoa com os da organização e, ainda, a falta de realização profissional e de sentido do trabalho, potenciam a adesão a este fenómeno (Formica & Sfodera, 2022). Com a pandemia de Covid-19, este termo ganhou terreno, principalmente entre a GZ e elementos mais novos da GY, pois começaram a refletir sobre o impacto que a mesma teve nas esferas do trabalho e da família/vida pessoal, ou seja, perceberam não só que o seu trabalho pode ser realizado de forma flexível, remotamente, como também que o mesmo penetrou nas fronteiras existentes entre essas duas esferas (Pearce, 2022; Scheyett, 2023). Deste modo, entenderam que podem e que têm a necessidade de abrandar a ascensão na sua carreira, para conseguirem ter um maior tempo de qualidade para outras áreas da sua

vida pessoal (Pearce, 2022).

Ao nível do trabalho, o CTFVP está relacionado a uma menor satisfação com o mesmo, maior intenção de o abandonar, reduzida produtividade e, ainda, absentismo (Aboobaker & Edward, 2019; Allen, et al., 2000; Frone, Russell & Cooper, 1992; Frone, et al., 1997; Rhee, et al., 2019; Ribeiro, et al., 2021). Já no domínio familiar e social, o CTFVP tende a impactar negativamente as relações conjugais, parentais e a vida social das pessoas (Allen, et al., 2000; Carlson & Kacmar, 2000; Frone, et al., 1997; Lo Presti, 2020; Lott & Wöhrmann, 2022; Neto et al., 2020; Pereira, et al., 2017) e, consequentemente, a satisfação em cada um destes sistemas (Jamaludin, et al., 2018; Neto et al., 2020; Pereira, et al., 2017). Relativamente ao impacto associado ao *stress*, há uma relação positiva entre o CTFVP e sintomas de depressão, ansiedade, tensão emocional, indicadores de sintomas emocionais e físicos (e.g., *burnout*, queixas somáticas) e abuso de substâncias (e.g., álcool) (Allen, et al., 2000; Chandler, 2021; Frone, et al., 1992; Frone, et al., 1997; Gisler et al., 2018; Greenhaus, et al., 2006; Kleiner & Wallace, 2017; Shaffer, et al., 2011). No que diz respeito ao *burnout*, segundo Gisler et al. (2018), este tem sido a consequência psicológica mais estudada nos últimos cinco anos, graças ao CTFVP. A natureza mutável do trabalho nas últimas décadas, devido à inserção da tecnologia, tornou as fronteiras entre o trabalho e a família mais permeáveis e permitiu que as pessoas continuassem conectadas, mesmo depois do horário laboral, o que aumentou a ocorrência do CTFVP e, consequentemente, os sentimentos de *burnout* e de sofrimento psicológico (Gisler et al., 2018). Além do *stress*, aquando do CTFVP, as pessoas parecem também relatar frustração, devido às demandas e ao *stress* do trabalho que interferem na esfera familiar/pessoal; assim como culpa e por vezes tristeza, graças à percepção do CTFVP e da perda de eventos familiares (Speights, et al., 2019). É ainda relevante referir que, aquando do CTFVP, há uma maior propensão para o consumo de alimentos menos saudáveis, já que as pessoas não querem desperdiçar tempo e energia nesta área, o que pode afetar gravemente a sua saúde física, a curto e longo prazo (Allen & Armstrong, 2006; Gisler et al., 2018). A quantidade e qualidade do sono podem também ser prejudicadas devido, quer ao sofrimento psicológico, derivado da falta de tempo de conciliar a exigência dos diferentes papéis, das várias áreas da vida das pessoas, quer à necessidade de sacrificar o sono, para cumprir os deveres da esfera negligenciada (Chandler, 2021; Gisler et al., 2018).

Todos estes efeitos negativos possuem consequências económicas, sociais, de saúde e ao nível do sistema familiar. Por tudo isto mencionado, sem dúvida que a gestão do

CTFVP, nas gerações emergentes, é um desafio na sociedade atual (Molina, 2020), sendo imprescindível o seu estudo e atenção para não só implementar práticas preventivas, personalizadas e direcionadas para este novo grupo de trabalhadores e de famílias, como também para uma melhor preparação de Psicólogos Clínicos, quando pessoas, famílias e/ou casais chegam à terapia e se deparam com este conflito e com os sintomas inerentes supracitados.

Preditores do CTF

Através da extensa literatura sobre o CTFVP, é possível também identificar alguns dos possíveis preditores do mesmo, categorizados por Byron (2005) em variáveis do domínio do trabalho (e.g., horas de trabalho; características e cultura do trabalho), variáveis do domínio da família (e.g., estrutura familiar; suporte familiar), e variáveis individuais e demográficas.

Relativamente aos preditores do domínio do trabalho, práticas e culturas flexíveis e favoráveis, percebidas efetivamente pelas pessoas como tal, dentro do seu local de trabalho, estão associadas negativamente ao CTFVP (Chambel & Santos, 2009; He et al., 2021; Mumu, et al., 2021; Oliveira, et al., 2013; Ongaki, 2019; Rhee, et al., 2019; Thomas & Ganster, 1995). Por exemplo, o número de horas que uma pessoa passa no seu local de trabalho é um dos preditores mais consistentemente presentes na literatura, sendo que os resultados mostram que um maior número de horas de trabalho está associado positivamente a maiores níveis de CTFVP (Adkins & Premeaux, 2012; Allen et al., 2020; Amstad et al., 2011; Chambel & Santos, 2009; Frone, et al., 1997; Greenhaus, et al., 2003; Michel et al., 2010; Thomas & Ganster, 1995). Outros fatores, como a angústia e o sofrimento laboral e familiar; a falta de suporte no local de trabalho; excesso de trabalho e reduzida flexibilidade de horários, também estão associados ao aumento dos níveis de CTFVP (Andrade & Petiz Lousã, 2021; Frone, et al., 1992; Frone, et al., 1997; Greenhaus et al., 1989; Lo Presti, et al., 2020; Oliveira, et al., 2013; Michele et al., 2010; Ribeiro, et al., 2021; Thomas & Ganster, 1995). A pressão e as responsabilidades dos papéis dos dois domínios (i.e., trabalho e família) têm também impacto nos níveis de CTFVP (Allen et al., 2020; Greenhaus, et al. 2003; Frone & Rice, 1987; Frone, et al., 1992; Frone, et al., 1997; Lo Presti, 2020; Michel et al., 2010), confirmando que as demandas de um dado papel, geralmente, interferem num segundo (Greenhaus & Beutell, 1985).

Segundo Lott e Wöhrmann (2022), as exigências do tempo de trabalho podem levar a conflitos entre a vida profissional e familiar/pessoal, já que as fronteiras entre esses dois

domínios ficam emaranhadas, ocorrendo incompatibilidades entre os papéis, o que, por sua vez, prejudica a satisfação do equilíbrio trabalho-família/vida pessoal percebida pelas pessoas. A título exemplificativo, Pereira e colaboradores (2020), ao analisarem se existia um impacto do trabalho por turnos rotativos, na vida familiar e social, concluíram que pessoas que trabalhavam por turnos, principalmente em horários da tarde ou de fim de semana, tiveram um maior impacto na sua vida conjugal, parental e social, devido à maior probabilidade de desencontro com os filhos, parceiros e outros elementos da sua vida familiar/pessoal. Num outro estudo, relativamente ao teletrabalho involuntário, Lapierre e colaboradores (2015), observaram que trabalhar involuntariamente mais tempo em casa está associado a um maior CTFVP, baseado na pressão/tensão, mas não no tempo, tal como também verificado mais recentemente por Andrade e Petiz Lousã (2021).

Quanto às variáveis do domínio da família, de acordo com Michel e colaboradores (2010), os *stressores* e o envolvimento do papel familiar, o suporte social familiar e as características familiares, estão também relacionados com o CTFVP. Por exemplo, Neto et al. (2020) verificaram que uma reduzida flexibilidade familiar (i.e., menor adaptação a diferentes contextos), leva ao CTFVP e, logo, a uma menor satisfação familiar. Wayne, et al. (2019) concluíram também que a existência de certos recursos familiares (e.g., apoio familiar) permite que as pessoas tenham uma maior satisfação e, por isso, menor CTFVP.

Por fim, relativamente às variáveis individuais e demográficas, Pereira e colaboradores (2017) puderam concluir que existe uma diferença entre homens e mulheres, relativamente aos preditores das dimensões de *stress* e satisfação parental, aquando do CTFVP. Para os homens, quando há a perceção de conflito devido às exigências dos papéis familiares/pessoais, no domínio do trabalho, estes podem sentir incompetência em desempenhar o seu papel enquanto pai e, por esse motivo, desenvolvem maior *stress* no exercício da parentalidade. Por sua vez, as mulheres nesta situação podem sentir que estão a falhar no papel de mãe, experienciando também maior *stress*. Grönlund e Öun (2017) verificaram que as mulheres são orientadas de igual modo para a sua família, como para a sua carreira, em comparação com os homens; e que, devido à menor flexibilidade laboral e a um maior nível de carga de trabalho, relatam mais CTFVP. Por sua vez, os homens parecem ser mais propensos a fazerem mais horas de trabalho do que as mulheres (Lott & Chung, 2016). Aquando de um emprego com horários flexíveis, as mulheres tendem a desempenhar mais responsabilidades domésticas, enquanto os homens tendem a priorizar e a expandir a sua esfera laboral (Chung & Van der Lippe, 2018). Ainda relativo às variáveis individuais, Wayne e

colaboradores (2019) também referem que uma pessoa mais resiliente poderá ter uma maior satisfação e, conseqüentemente, menor experiência de CTFVP. Por fim, numa meta-análise de Allen e colaboradores (2020), foi concluído que pessoas de culturas individualistas têm uma maior probabilidade de experienciar CTFVP, ao contrário das de uma cultura coletivista, vista esta última característica como um possível fator protetor.

Estratégias usadas aquando do CTF

Apesar de a literatura referente ao tipo de estratégias utilizadas quando ocorre um CTFVP ser escassa, Kalliath e Kalliath (2014) referem, num estudo com assistentes sociais, que estes tendem a utilizar como estratégias a procura de apoio dos seus supervisores e colegas, reenquadramento cognitivo, comunicação oportuna no trabalho e em casa, definição de expectativas claras, gestão de tempo, flexibilidade no trabalho e desenvolvimento de momentos de tempo pessoal. Por sua vez, Moreno-Jiménez e colaboradores (2009) consideram que o distanciamento psicológico do trabalho e a expressão verbal de emoções moderam o CTFVP e a satisfação com a vida. Num outro estudo mais recente, com mulheres empreendedoras, Bandeira e colaboradores (2020) concluíram que as mesmas utilizam como estratégias a procura de ajudas externas para as auxiliar na gestão do seu trabalho e nas tarefas domésticas e, ainda, a organização e gestão familiar.

Gerações

Foi na área da sociologia que o pioneiro no estudo das gerações, Mannheim (1952), enfatizou a importância do estudo das diferenças geracionais, assim como propôs uma primeira definição de geração. Segundo este autor, uma geração é um tipo particular de identidade que engloba uma determinada faixa etária, inserida num certo momento histórico-social, considerando-a agente da mudança social. Uma definição mais recente foi definida por Kupperschmidt (2000, pp.66), que considera uma geração “um grupo de pessoas ou coortes que compartilham anos de nascimento e experiências, à medida que avançam em conjunto ao longo do tempo, influenciando e sendo influenciadas por uma variedade de fatores críticos”, como por exemplo mudanças políticas, económicas e sociais. Devido às suas experiências compartilhadas, as pessoas desenvolvem determinadas características geracionais, a par das suas idiossincrasias, que podem incluir valores, atitudes, preferências e comportamentos, relativamente duradouros, que vão

moldar a visão e interpretação perante as suas experiências de vida (e.g., atitudes, valores e desejos em relação ao trabalho e à formação de uma família) (Kupperschmidt, 2000).

Até hoje, e apesar da falta de consenso na literatura, são reconhecidas algumas gerações, como por exemplo, a geração Silenciosa (1928-1945), a geração dos *Babyboomers* (1946-1964); a Geração X (1965-1980); a Geração Y (1981-1996); e a Geração Z (1997-2012) (Dimock, 2019, 2022). A presente investigação irá ter em conta exclusivamente as duas últimas gerações mencionadas e irá considerar a data de início e fim de cada uma, proposta por Dimock (2022), no *Pew Research Center*.

Geração Y (GY)

A GY, também conhecida como *Millennials*, é um grupo de pessoas que nasceram entre 1981 e 1996 (Dimock, 2022), e que no ano de 2023, têm entre 27 e 42 anos. Nasceram na era analógica, mas migraram para o mundo digital, onde a tecnologia prevaleceu na maior parte da sua vida. São vistos como a geração *Look at me*, partilhando muito da sua vida *online*; e demonstram-se confortáveis com a globalização e novos estilos de trabalho (Gursoy, et al., 2013; Dimock 2020). Têm propensão a mostrar um comportamento não convencional e, conseqüentemente, a desafiar as normas convencionais (Gursoy, et al., 2013). Priorizam mais os seus relacionamentos, o seu bem-estar e estilo de vida, ao invés do seu trabalho (Anderson, et al., 2017; Gursoy, et al., 2013; Myers & Sadaghiani, 2010; Dimock 2020; Smith, 2010); mas, ao mesmo tempo, ambicionam por um trabalho que lhes dê realização pessoal e segurança financeira (Myers & Sadaghiani, 2010; Dimock 2020; Smith, 2010). Na sua maioria, estes valorizam no ambiente laboral uma liderança forte e orientação dos seus superiores (Gursoy, et al., 2013). Num estudo de da Silva Santos e colaboradores (2023), relativamente à satisfação com os colegas, a GY mostrou-se indiferente; na satisfação com o salário revelou estar insatisfeita; e na satisfação com a chefia e a natureza do seu trabalho mostraram-se satisfeitos.

Geração Z (GZ)

A GZ é o grupo de pessoas que nasceu na era digital, entre 1997 e 2012 (Dimock, 2022), atualmente entre os 11 e os 26 anos, sendo uma percentagem, o novo grupo de intervenientes no mundo de trabalho/académico. Apesar de muitas semelhanças com os *Millennials*, apresenta também diferenças. É considerada como a geração racial e

eticamente mais diversa e aquela que terá uma educação e conhecimentos mais amplos (Dimock, 2022), com as suas expectativas e planos de desenvolvimento de carreira bem definidos, além de terem a necessidade, enquanto nativos digitais, de terem a tecnologia incorporada no seu trabalho (Barhate & Dirani, 2021). As pessoas desta geração têm requisitos e motivações diferentes relativamente a outras gerações (Gaidhani et al., 2019), procurando trabalhos que lhes garantem flexibilidade, um salário satisfatório, a oportunidade de ascenderem na carreira (Leslie et al., 2021; Racolça-Paina & Irini, 2021), sensação de segurança e, ainda, satisfação das suas necessidades básicas (Leslie et al., 2021). Além disso, num estudo de da Silva Santos e colaboradores (2019), relativamente à satisfação com o salário, as pessoas da GZ mostram-se indiferentes, e à satisfação quanto às promoções dentro do local do trabalho revelam insatisfação.

Pandemia de COVID-19

As pessoas da GY e da GZ viveram o início e o desenrolar de uma pandemia que viria a durar mais do que o esperado e em que necessitaram de se adaptar às novas realidades trazidas pela mesma, através do teletrabalho e do esforço acrescido no equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar/pessoal. Algumas pessoas viveram a COVID-19 como algo passageiro, outras como algo mais duradouro e ainda outras percecionaram na pandemia um novo futuro de trabalho emergente (Newbold et al., 2021).

Segundo Elbaz e colaboradores (2022), aquando do trabalho remoto, o desempenho no trabalho parece ser aquele que mais beneficiou com o confinamento e, por sua vez, a saúde psicológica sofreu os efeitos mais negativos, já que as pessoas passavam a maior parte do seu tempo em casa sem desempenhar atividades físicas e sociais, não se desconectando a cem por cento do seu trabalho. Por sua vez, o teletrabalho obrigatório trouxe desafios adicionais que potenciaram o CTFVP, tais como sobrecarga de funções, o uso de tecnologia relacionada ao trabalho após expediente (Andrade & Petiz Lousã, 2021; Shi, et al., 2023), baixa autonomia no trabalho e, principalmente, a perceção da dificuldade em conseguir controlar e equilibrar os papéis da esfera laboral e familiar/pessoal (Andrade & Petiz Lousã, 2021). Por este motivo, a perceção dos limites e fronteiras entre estas esferas diminuiu (Yang et al., 2021). De um modo geral, o *stress* associado à pandemia, potenciado pelas preocupações físicas, mentais, financeiras, sociais e de equilíbrio entre a família/vida pessoal e do trabalho, ou vice-versa, aumentaram essencialmente o *stress* na esfera laboral e, por sua vez, afetaram negativamente o desempenho geral das pessoas, o que também levou ao CTFVP (Elahi,

et al., 2022; Yu, et al., 2021). Fatores como a idade, o número dos membros dependentes do agregado familiar (e.g., animais de estimação, filhos pequenos), ou um maior número de colegas de casa, demonstraram afetar, adicionalmente, o equilíbrio entre a vida profissional e familiar/pessoal (Allen et al., 2021; Elbaz, et al., 2022).

Após a pandemia, o que se verifica é que o trabalho híbrido parece ser a primeira escolha das pessoas, pelo que não querem nem voltar a 100% ao trabalho presencial, nem ficar em casa todos os dias, visto os benefícios das duas modalidades de trabalho (Russo et al., 2023; Sokolic, 2022). De facto, parece que quando as pessoas trabalham, diariamente, a partir do seu local de trabalho, há um aumento da pressão do tempo e, consequentemente, os níveis de CTFVP aumentam (Darouei & Pluut, 2021).

Apesar de uma série de disciplinas se dedicar à análise e compreensão do CTFVP, existindo por isso alguma diversidade de estudos dedicados a esta temática, continuam a existir lacunas na literatura e, consequentemente, a necessidade de se continuar a fazer uma revisão sistemática da mesma, com o intuito de atualizar a informação, à medida que também o mundo e as pessoas se alteram (Kengatharan, 2015). Uma das principais lacunas observada na literatura disponível sobre o CTFVP é o facto de existir pouca investigação relacionada com a perceção e experiência neste nas diferentes gerações, sendo que aquela disponível apenas se foca ainda na comparação de gerações mais antigas, como por exemplo entre a Geração X e a Geração dos *Babyboomers* (e.g., Bennett et al., 2018). Assim, ainda não existe na literatura um estudo que contraste o mesmo entre a GY e a GZ – os grupos de pessoas mais jovens a participarem no mundo atual do trabalho. Sabe-se que a GY, sendo mais individualista, considera o seu trabalho menos central na sua vida, procurando um maior equilíbrio entre a vida familiar/pessoal e o trabalho (Anderson, et al. 2017), sendo importante entender se também a GZ tem o mesmo ponto de vista. Além disso, também pouco se sabe sobre quais os valores das pessoas destas duas gerações em estudo, em relação ao domínio da família/vida pessoal e do trabalho. Uma vez que a maioria dos autores realiza os seus estudos considerando que o valor do trabalho e da família/vida pessoal é igualitário para as pessoas, ainda não há investigação suficiente sobre o nível absoluto que uma determinada pessoa dá ao seu trabalho e à sua vida familiar/pessoal (Perrewé & Hochwarter, 2001). Assim, tendo em conta as evidências apresentadas e as lacunas identificadas, foi formulada a seguinte questão de partida: *De que modo é que as pessoas das gerações emergentes (GY e GZ) vivenciam e percecionam o conflito trabalho-família/vida pessoal e o que o poderá*

influenciar?

Método

Enquadramento e Posicionamento Metodológico

Esta investigação apresenta uma abordagem de estudo de caso exploratório [i.e., uma abordagem de investigação que visa compreender aprofundadamente um dado fenómeno, em contexto da vida real (Yin, 2011)], de natureza qualitativa, alicerçada no paradigma pós-positivista, em que, através do olhar crítico da investigadora, os objetivos serão respondidos de forma aproximada, tendo em conta a multiplicidade de realidades individuais existentes (Guba & Lincoln, 1994). Através da experiência narrada pelas pessoas, a investigadora consegue verificar padrões (Guba & Lincoln, 1994), com o objetivo de compreender as experiências, vivências e significações de cada um dos participantes (Denzin & Lincoln, 2018; Howitt, 2019; Willig, 2013). Para isso, recorreu-se a uma entrevista semiestruturada, que permite recolher informação sobre as perceções, experiências e aspetos pessoais dos participantes, de um modo mais flexível e espontâneo (Willig, 2013), sendo um dos principais e mais adequados instrumentos de recolha de dados na investigação qualitativa (Flick, 2005).

Questões de Investigação

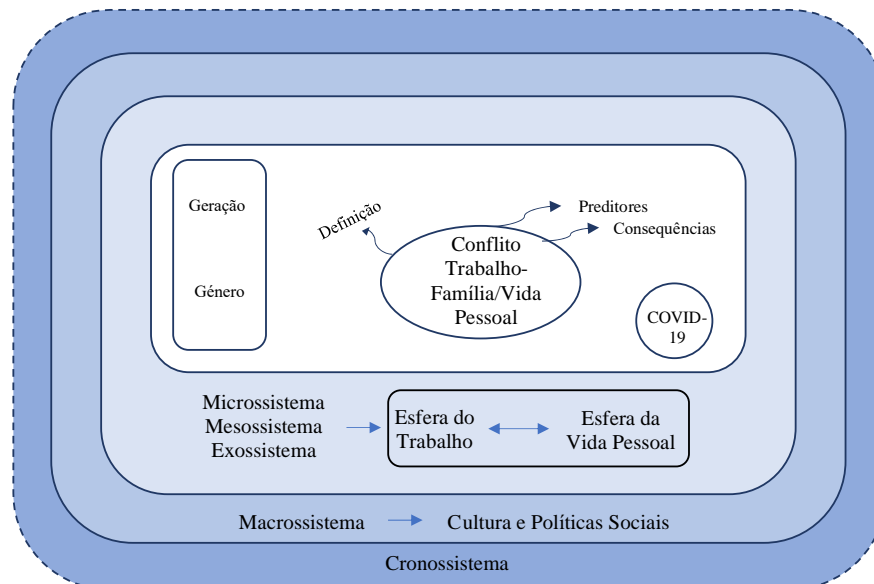
Para obter uma resposta compreensiva à questão de partida, supracitada, foram delineadas as seguintes Questões de Investigação: **(1)** De que modo é que os valores relativos à vida familiar/pessoal e do trabalho, das pessoas da geração Y (GY) e da geração Z (GZ), podem influenciar a sua perceção do conflito trabalho-família/vida pessoal (CTFVP)?; **(2)** Qual a possível influência que os papéis desempenhados nos domínios do trabalho e da família/vida pessoal, pelas pessoas da GY e GZ, podem ter sobre o CTFVP?; **(3)** Quais as expectativas e desejos das pessoas da GY e GZ relativamente ao progresso na carreira e na formação de uma família?; **(4)** Quais os principais desafios e respetivos sentimentos que podem estar associados ao CTFVP, segundo a perspetiva das duas gerações?; **(5)** Que estratégias e recursos são utilizados para mitigar esses desafios, pelas duas gerações?; **(6)** Que fatores de risco e de proteção no domínio da família/vida pessoal e do trabalho são relevantes para o CTFVP, para estas duas gerações?

Objetivos de Investigação

Através deste conjunto de questões, esta investigação espera concretizar três objetivos: (1) compreender como é que as mudanças na população, ao nível das gerações, podem influenciar a perceção e experiência do CTFVP; (2) ilustrar e comparar as possíveis diferenças entre as duas gerações em estudo, no CTFVP; e (3) identificar os desafios e consequentes mecanismos de *coping*, da GY e GZ, durante e após um conflito trabalho-família/vida pessoal.

Figura 1

Mapa Conceptual dos Construtos da Investigação



Participantes

A amostra é constituída por um total de 24 pessoas, entre os 21 e os 41 anos, divididas em dois grupos. Um primeiro grupo de 12 pessoas constituído por pessoas que se identificam com o género feminino ($n=6$) ou masculino ($n=6$), pertencentes à geração Z, i.e., nascidos entre 1997 e 2003, no ano de 2023 entre os 20 e os 26 anos. Apesar da geração Z ainda englobar pessoas que nasceram entre 2004 e 2012, para a investigação em causa foram consideradas apenas pessoas a partir dos 20 anos (inclusive), já que o objetivo era abranger aqueles que já têm algum tipo de experiência, quer ao nível profissional, quer ao nível académico. O segundo grupo, também de 12 pessoas e constituído por pessoas que se identificam com o género feminino ($n=6$) ou masculino

($n=6$), pertencem à geração Y, i.e., nascidas entre 1981 e 1996, no ano de 2023 entre os 27 e os 42 anos. Todos os participantes tinham ainda de cumprir os requisitos de residência em Portugal e fluente domínio da língua portuguesa.

Relativamente à caracterização sociodemográfica, a amostra destaca: uma média total de idades de 28,08 anos ($DP= 6,44$), sendo a média de idades da GZ de 23,17 ($DP= 1,28$) anos e da GY de 33 anos ($DP= 5,93$); quanto ao estado civil, 21 pessoas são solteiras e três pessoas são casadas; já relativamente à sua situação relacional, nove pessoas não têm relação/não se aplica, seis namoram, seis estão numa união de facto/coabitam e três são casadas; o nível de escolaridade é, maioritariamente, o ensino superior ($n=20$), sendo que apenas quatro pessoas só têm o ensino secundário; quanto ao agregado familiar, há três pessoas com um agregado de apenas uma pessoa, cinco de dois, oito de três, sete de quatro e uma de cinco; há apenas três pessoas com filhos e duas em que o(a) seu(sua) companheiro(a) tem um filho(a); cinco habitam numa residência rural e 19 habitam numa residência urbana; o rendimento médio do agregado familiar (mensal) é para duas pessoas menos de 750€ (inclusive), para três pessoas entre 750€ e 1000€, para cinco pessoas de 1000€ a 2000€, para 12 pessoas de 2000€ a 4000€ e para duas pessoas de mais de 4000€.

Instrumentos

Questionário Sociodemográfico

Para efeitos da investigação, foi construído um questionário sociodemográfico para ser autopreenchido pelos participantes, antes ou no início da entrevista. As questões presentes no questionário incidem sobre dados sociodemográficos, bem como dados sobre a situação relacional, parental e laboral, e tiveram como objetivo recolher informação considerada pertinente e necessária para a realização da investigação e caracterização da amostra (*Ver Apêndice A*).

Guião da Entrevista Semiestruturada

Para este estudo foi elaborado de raiz um guião de entrevista semiestruturada (*Ver Apêndice B*), segundo as questões de investigação e os respetivos objetivos do estudo. Este guião é constituído por perguntas de resposta aberta organizadas em três grandes blocos temáticos centrais: **(1)** Conflito Trabalho-Família/Vida Pessoal; **(2)** Vida Familiar/Vida Pessoal; **(3)** Trabalho/Atividade. O primeiro bloco teve como objetivos compreender o impacto do trabalho na relação familiar e na vida pessoal; conhecer as

estratégias utilizadas, aquando do conflito; conhecer os possíveis fatores protetores e de risco que levam à conciliação ou ao CTFVP; e perceber a trajetória do conflito. De forma a abordar estas temáticas foram colocadas diferentes questões, como por exemplo: “Quando pensa no impacto negativo que o seu trabalho/a sua atividade pode ter na sua vida familiar/pessoal, que possíveis tensões lhe ocorrem?”; ou “Imagine que precisava de fazer uma receita para conseguir conciliar o trabalho e a família/vida pessoal. Quais seriam os ingredientes-chave para tal ser possível (e.g., horas de trabalho flexíveis)?”. O segundo bloco pretendeu aceder aos valores, expectativas e desejos na formação de uma família; conhecer o tipo de tarefas, rotinas e regras do participante na sua vida pessoal/familiar; e conhecer a satisfação e trajetória pessoal/familiar do participante. Neste caso, foram colocadas questões, como: “Imaginando um bolo, gostaria que o desenhasse, com as respetivas fatias, tendo em conta a importância que atribui à sua família e às restantes vertentes da sua vida.”; ou “Se tivesse de descrever um dia típico na sua vida familiar/pessoal, como é que ele seria?”. O último bloco teve o intuito de conhecer quais as expectativas e desejos na progressão da carreira; o tipo de tarefas e nível de responsabilidade do participante no seu trabalho; e, ainda, a satisfação laboral e a trajetória no trabalho do participante. Isto foi possível através de questões, tais como: “Imagine que hoje acordava e tinha conquistado o seu trabalho de sonho. (Idealmente), qual é que este seria? Quais seriam as condições para o atingir?”; ou “Imagine que, num certo dia, acorda doente e não consegue ir trabalhar. De que modo iriam salvar a realização do seu trabalho?”. Por fim, incluía ainda dois blocos, um no início – Informação – com o objetivo de apresentar o participante e o entrevistador, explicitar o teor da entrevista e mencionar aspetos deontológicos; e outro no fim – Finalização – que incluía agradecer ao participante, retirar dúvidas e obter possíveis novas informações.

Procedimentos

O projeto de investigação proposto foi aprovado pela Comissão Deontológica do Conselho Científico da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, em novembro de 2022. A partir de janeiro de 2023, a amostra foi recolhida inicialmente via redes sociais (ver *Comunicação nas redes sociais no Apêndice C*), com um perfil profissional de *Instagram*¹, através da divulgação de um formulário elaborado na

¹ Página do *Instagram*: <https://www.instagram.com/raqueldopaco.psicologia/>

plataforma do *Google Forms* (Ver Apêndice D). Posteriormente, recorreu-se a uma amostra por conveniência através do efeito bola de neve, i.e., os participantes foram convidados a procurarem outros possíveis participantes que pudessem participar no estudo, de acordo com os critérios de inclusão (Johnson, 2005). Além disso, a meio da recolha de participantes, para colmatar o desequilíbrio entre o número de participantes do género feminino e masculino, assim como para salvaguardar a equidade entre participantes pertencentes à GY e GZ, recorreu-se ao *purposeful sampling*, através de uma limitação dos critérios de inclusão (Creswell & Clark, 2011).

Os participantes preencheram o formulário com o seu *email* e idade e responderam às questões “*Neste momento, reside em Portugal?*” e “*Fala fluentemente português?*”, com sim ou não. Na primeira página do formulário estavam descritas as informações principais do estudo, i.e., tema, objetivos e critérios de elegibilidade.

Após este passo, os participantes foram contactados via *email* ou mensagem de *WhatsApp* (mediante preferência), para ser conhecida a sua disponibilidade para o agendamento da entrevista, assim como lhes foram enviados dois documentos: o Consentimento Informado (Ver Apêndice E) e o Questionário dos Dados Sociodemográficos (Ver Apêndice A). Apesar de 42 pessoas terem preenchido o formulário, apenas 24 retribuíram o posterior contacto. No preenchimento do formulário, aquando do primeiro contacto e no momento da recolha dos dados, os participantes foram informados sobre a confidencialidade e voluntariedade da sua participação. Foi ainda comunicado que a entrevista, com duração entre uma hora e uma hora e meia, poderia ser realizada em formato presencial na Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, ou em formato *online* (e.g., *Google Meet*, *Zoom*); e que o áudio da mesma teria de ser gravado e transcrito para facilitar a análise dos dados. As entrevistas tiveram uma duração média de uma hora e meia. A sua maioria ($n=20$) ocorreu em formato *online*, devido à disponibilidade e comodidade dos participantes, sendo que os mesmos costumavam encontrar-se em casa ou no seu local de trabalho, mas num ambiente calmo e sem distrações, assim como a investigadora.

Aquando da entrevista, os participantes foram mais uma vez contextualizados e informados acerca da duração, objetivos, finalidade dos dados recolhidos e da confidencialidade. Posto isto, foi pedida novamente a autorização para ser iniciada a gravação áudio da entrevista. Ao longo da mesma, os participantes podiam retirar dúvidas, recusar responder a alguma questão e parar se assim o pretendessem.

Análise de Dados

Depois de realizadas todas as entrevistas, a investigadora transcreveu-as integralmente – alterando quaisquer informações identificativas dos participantes, salvaguardando a sua privacidade – e, posteriormente, com recurso ao *software* de investigação qualitativa NVIVO12, foram analisadas segundo a análise temática proposta por Braun e Clarke (2006, 2012). Este método caracteriza-se por ser um processo de seis passos flexíveis e não lineares, que permite definir e nomear temas, integrados no final, num texto coerente com os excertos que comprovam a existência desses mesmos temas dentro dos dados, implicando a descrição dos dados, as questões de investigação e a teoria (Braun & Clarke, 2006, 2012). Tem como vantagens a sua flexibilidade, fácil aprendizagem, acessibilidade a investigadores menos experientes na investigação qualitativa, a sua utilidade em gerar resultados não esperados e em sublinhar semelhanças e diferenças ao longo de um conjunto de dados e, ainda, permitir interpretações psicológicas e sociais dos dados (Braun & Clark, 2006)

Para garantir a qualidade da análise, os critérios de qualidade de Braun e Clarke (2006) foram considerados, como por exemplo o critério de transparência científica, atingido através da descrição detalhada no procedimento de análise de dados. A análise foi mapeada por uma codificação baseada quer nas questões de investigação, alicerçadas em conceitos e teorias retiradas da literatura – abordagem teórica e semântica – quer através de uma categorização feita a partir daquilo que é dado pelos participantes (e.g., linguagem verbal ou comportamental) – abordagem indutiva (Braun & Clarke, 2006, 2012).

Inicialmente, com os primeiros dados introduzidos no NVIVO12, foi feita uma separação, organização e sintetização dos mesmos, seguida de uma categorização de vários segmentos dos dados com um nome breve que tentou refleti-los e agrupá-los em códigos e subcódigos, de modo a organizar o texto. Esta fase foi essencial para iniciar a análise e chegar, eventualmente, às interpretações analíticas. À medida que novos dados eram introduzidos no *software*, esses códigos foram reorganizados e foi refletido sobre o que é que emergia em comum. Nesta fase, existiu uma maior flexibilidade a criar códigos à medida que era lido o texto transcrito das entrevistas, através de uma codificação aberta, que linha-por-linha pretende gerar categorias abertas a todas as direções teóricas possíveis (Charmaz, 2014). À medida que novas transcrições eram colocadas no NVIVO12, novos códigos emergiram e outros fizeram sentido agrupar a códigos já existentes. Ao longo do tempo, a árvore foi sofrendo modificações, até que se iniciou a análise intercategoria, realizando uma codificação axial, que teve como objetivo aglomerar os dados e relacionar

as categorias com as subcategorias (Corbin & Strauss, 1990) num todo coerente (Charmaz, 2014). Este processo implicou a renomeação, identificação de novas relações e também, por vezes, a criação de novas categorias. A partir desta fase foi ainda necessário começar a desenhar mapas mentais para organizar as categorias e estabelecer possíveis ligações. Finalmente, a codificação seletiva limitou a codificação às categorias e subcategorias que se relacionam com a categoria principal, para que assim as questões de investigação fossem respondidas.

Para terminar a análise, foi importante a construção de mapas mentais, a comparação e renomeação das categorias e subcategorias, até atingir a saturação teórica. É também de ressaltar a importância da escrita de um diário de bordo que permitiu, ao longo de todo o processo, registar os pensamentos, dúvidas e possíveis ligações, que mais tarde foram refletidos.

Qualidade na Investigação Qualitativa

Nesta investigação consideram-se cumpridos alguns critérios de qualidade essenciais, descritos no *Qualitative Research Review Guidelines* (RATS, Clark, 2003). Relativamente à relevância da questão de investigação, de acordo com as lacunas presentes na literatura sobre o CTFVP, a perspetiva das pessoas da GY e GZ foi elaborada e explorada através de uma visão sistémica, com o intuito de aceder à experiências destes dois grupos de pessoas no CTFVP. Quanto à explicação da adequação do método qualitativo, dada a natureza da questão de partida e dos objetivos, a escolha da realização de entrevistas semiestruturadas permitiu explorar e interpretar as experiências e as ações das pessoas de um modo mais direto e realista. No que diz respeito à transparência dos procedimentos, esta foi salvaguardada através da explicitação pormenorizada do processo de recolha, análise e interpretação dos dados, e da clarificação do posicionamento, experiência e possíveis enviesamentos da investigadora. Foram ainda consideradas questões éticas. Por fim, a solidez da abordagem interpretativa foi possível devido à utilização da abordagem de Braun e Clarke (2006), já que é uma análise temática simples para investigadores com pouca experiência. Assim, a explicitação detalhada do processo de codificação e de interpretação, assim como a revisão da árvore de categorias em reuniões de supervisão, a criação de *memos* e a apresentação dos resultados com fundamentação teórica, permitiu garantir o rigor da análise dos dados.

Apresentação de Resultados

A partir da análise de dados, e em consonância com os objetivos e as questões de investigação do presente estudo, foi possível gerar categorias e subcategorias consideradas essenciais para responder às questões de investigação. As categorias são apresentadas, seguidas de parêntesis, com o número de fontes (i.e., número de participantes em que emergiu determinada categoria) e de referências (i.e., número de vezes que surgiu a categoria), no formato (F/R). Além disso, cada categoria é acompanhada pela sua definição operacional e, partindo da perspectiva dos participantes das duas gerações em estudo – GY e GZ – são apresentados excertos das entrevistas realizadas. A letra “P” indica o número do respetivo participante que mencionou uma dada categoria/subcategoria (Px), e entre parêntesis está primeiramente a geração – (Y) ou (Z) – e em segundo lugar o género com que se identifica – feminino (F) ou masculino (M) – e.g., (P13/Y/M). Sempre que se considerar pertinente, serão realizadas comparações em função da geração e do género, bem como explicitadas as categorias *in vivo*, i.e., categorias criadas com base em palavras e/ou expressões utilizadas pelos participantes.

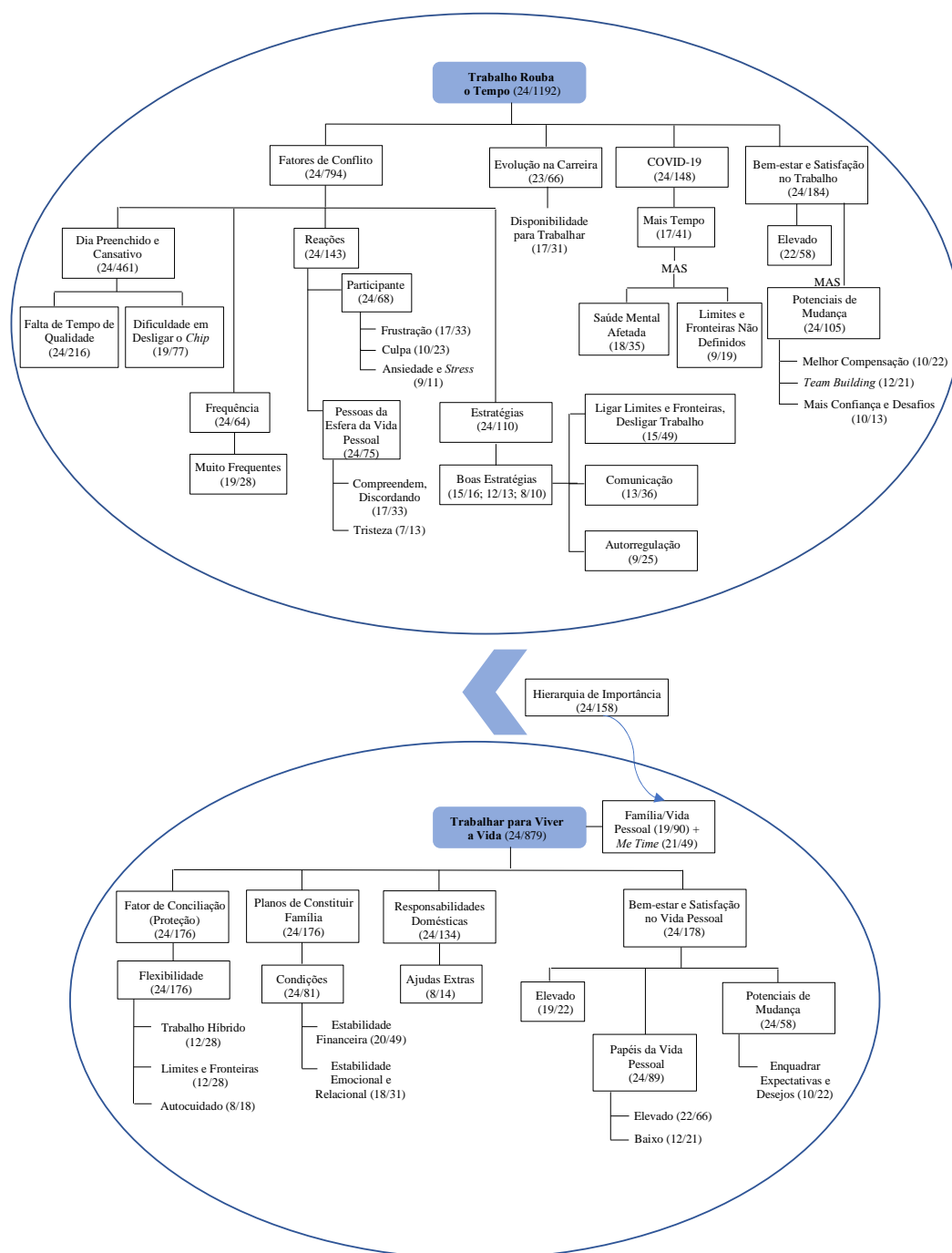
Descrição da Análise de Dados

Foram identificadas duas categorias principais², sendo a primeira **Trabalho Rouba o Tempo** (24/1192) (esfera do trabalho), ou seja, na perspectiva dos participantes, em ambas as gerações, parece existir a ideia de que as horas que o trabalho consome num dia são superiores àquelas que se tem para o tempo pessoal, para a família e para outras pessoas da vida pessoal. A segunda grande categoria, uma categoria *in vivo*, corresponde a **Trabalhar para Viver a Vida** (24/879) (esfera da vida pessoal), i.e., visão do trabalho como um meio para viver a vida e não como a grande fatia da vida dos participantes, pelo que querem trabalhar para viver e não viver para trabalhar.

² Para ver o Mapa Geral dos Resultados ver Figura 2, e para ver a Listagem das categorias, definições operacionais e número de fontes e de referências correspondentes, ver Apêndice F.

Figura 2

Mapa Geral dos Resultados

**Trabalho Rouba o Tempo**

Relativamente à categoria do **Trabalho Rouba o Tempo**, concluiu-se que as responsabilidades que cada participante tem, ao longo de um dia de trabalho, tornam o seu Dia Preenchido e Cansativo (24/461), com várias tarefas, reuniões e imprevistos, retirando horas de qualidade para usufruir da vida familiar e pessoal:

“Penso no facto de...ficar menos emocionalmente disponível para a minha família, porque eu fico cansado do trabalho e [ele] é muito exigente. São turnos muito compridos, às vezes turnos de mais de oito horas e os pais estão cá em casa e nós devíamos aproveitar o tempo que temos com os pais, não é?” (P12/Z/M).

Assim, consideram dois principais **Fatores de Conflito** (24/794), i.e., fatores no trabalho que potenciam os conflitos/tensões, resultando no conflito trabalho-família/vida pessoal (CTFVP). O primeiro é a Falta de Tempo de Qualidade (24/216), ou seja, os participantes referem não ter disponibilidade para passarem tempo de qualidade com a sua família e pessoas da vida pessoal, pela elevada carga horária e de trabalho que os faz perder momentos importantes – *“Eu saio de casa, por exemplo, às seis e meia da manhã e chego a casa às oito da noite. Logo, há falta de tempo para estar com a família...” (P14/Z/M); “O tempo do meu dia é um só, são 14, 16 horas ativas e eu tenho que fazer um equilíbrio (sic). (...) Portanto, é aquela questão que o tempo, por muito que seja 30%, às vezes nem todo é de qualidade (...)” (P17/Y/M).* O segundo fator de conflito é a Dificuldade em Desligar o Chip (19/77), uma categoria *in vivo* que representa a dificuldade sentida pelos participantes de se abstraírem do *stress* e das responsabilidades inerentes ao seu trabalho/atividade, sendo que apesar de estarem presentes de forma física, não o estão mentalmente – *“(...) é difícil desligar o chip do trabalho para a vida familiar (...)” (P13/Y/M); “(...) acho que se tivermos a cabeça muito presa ao que estávamos a fazer no trabalho e não nos conseguirmos desligar quando chegamos a casa, e vice-versa, temos também dificuldade em estarmos focados no que estamos a fazer no momento.” (P1/Z/F).* Estes dois fatores de conflito permitem compreender que o trabalho/atividade dos participantes parece corresponder à maior fatia de tempo despendido na vida dos mesmos, isto porque não só passam mais horas no seu local de trabalho/atividade com várias e desafiantes tarefas, que não os permitem participar em atividades sociais (e.g., jantares com amigos), realizarem exercício físico, ou cuidarem de si; como também o *stress* gerado por esses dias preenchidos e cansativos parece impedi-los de realmente aproveitarem o pouco tempo disponível para si e para os elementos da vida familiar/pessoal.

De acordo com a **Frequência** (24/64) destes conflitos, na perspetiva dos participantes, a maioria e tendencialmente os participantes homens ($n=9$), em relação às participantes mulheres ($n=4$), relatam serem Muito Frequentes (19/28), pelo menos uma vez por semana – *“Oh [ri-se]. Se calhar quase todos os dias [ri-se].” (P21/Z/M); “Eu acho que são muito frequentes...estão sempre latentes.” (P6/Z/F)* – sendo que, quando acontecem,

o próprio Participante (24/68) e as Pessoas da Esfera da Vida Pessoal (24/75) têm determinadas **Reações** (24/143), i.e., sentimentos e/ou emoções mediante uma situação de CTFVP. Os primeiros relatam, maioritariamente, (1) Frustração (17/33), na medida em que consideram que não têm controlo sobre a situação do conflito, pelo que se sentem irritados por não conseguirem fazer algo para alterar a mesma – “(...) *fico completamente consumida por isso e como filha fico tipo, o que é que eu posso fazer para...*” (P6/Z/F); “(...) *E então isso acaba por desencadear uma frustração, sem dúvida, de conflito interno.*” (P16/Y/M) – seguido de (2) Culpa (10/23), por perderem momentos importantes da esfera da vida familiar/pessoal – “*Ela é culpa [namorada]...Sinto mesmo culpa (sic) [ri-se].*” (P8/Z/F); “(...) *é um sentimento de culpa (...)*” (P13/Y/M) – e (3) Ansiedade e Stress (9/11), por repetidamente terem de prescindir desse tempo de qualidade – “(...) *uma ansiedade (...)*” (P19/Y/M); “*Ansiedade...stress...*” (P2/Y/F). Já as Pessoas da Esfera da Vida Pessoal, Compreendem, Discordando (23/62), categoria *in vivo* que reflete a ideia de que, apesar dos participantes saberem que as pessoas da esfera da vida familiar/pessoal são compreensivas com a falta de tempo, nem sempre concordam com a decisão de despender mais tempo ao trabalho, do que à vida familiar/pessoal – “(...) *é um bocado aquela sensação de, pronto, eu percebo, mas eu gostava que também pudessemos arranjar aqui uma maneira...*” (P10/Z/F); “(...) *porque na maioria das vezes eles acabam por entender, mas acabamos na mesma por discordar, é um entender discordando.*” (P13/Y/M). Além disso, os participantes referem também a Tristeza (7/13) como uma das reações das pessoas da sua vida familiar/pessoal, pois segundo estes, elas gostariam de ter mais oportunidades de passarem tempo de qualidade com os participantes e que estes não tivessem de faltar a momentos significativos (e.g., aniversários) – “*O que eu sinto mais, às vezes, como agora quando foi com os meus sobrinhos, faltar a aniversários e assim, eles obviamente ficam tristes (sic).*” (P5/Y/F); “(...) *A namorada fica bastante triste.*” (P12/Z/M). Deste modo, parece claro que os conflitos frequentes, entre a esfera privada e a esfera pública, exercem um impacto negativo na qualidade e satisfação da vida relacional dos participantes, o que por sua vez afeta a sua saúde mental, já que sofrem emocionalmente com os conflitos e as repercussões que os mesmos têm nas pessoas da sua vida familiar e pessoal.

Para colmatarem estes mesmos desafios, os participantes em ambas as gerações utilizam como **Estratégias** (24/110): (1) Ligar Limites e Fronteiras, Desligar Trabalho (15/49), outra categoria *in vivo* que significa a disciplina de conseguir separar as duas esferas (trabalho e vida familiar/pessoal), para que nenhuma seja prejudicada, através do

estabelecimento de horários bem definidos ou de momentos de desconexão, por exemplo – *“Normalmente parar o imediato (...) e tentar-me disciplinar para sair a horas, não ficar a prolongar, fazer qualquer coisa fora do meu horário (...) (P7/Y/F); “(...) é ir à rua com o miúdo, tomar um café, ou qualquer coisa que...também para eu sair um bocadinho do espaço onde estive a trabalhar, porque depois não há desconexão.” (P23/Y/F) – (2) Comunicação (13/36), ou seja, não só comunicar de forma aberta com as pessoas da vida familiar e pessoal, sobre os conflitos que vão surgindo, mas também explicar a razão da falta de tempo e da responsabilidade que se tem no local de trabalho – “Com os meus amigos falamos sobre isso...e dizemos que vamos tentar melhorar...” (P8/Z/F); “ (...) a comunicação é essencial (...) Dizer, olha, estou desconfortável, não conseguimos estar juntos porque isto, isto e isto, acho que podíamos tentar fazer isto para conseguir estar...” (P9/Z/F) – e (3) Autorregulação (9/25), ou seja, alguns participantes consideram que em determinadas situações é necessário adquirir certos recursos e manter a mente positiva, numa tentativa de não agir de forma impulsiva durante as discussões – “(...) aguenta aí o miúdo, preciso de ir à casa de banho (...) olhar para o espelho, a respirar fundo...(sic) Cinco minutos e depois volto.” (P23/Y/F); “(...) é ter um pensamento positivo e ter consciência que há coisas que são temporárias, não é? E que vai valer a pena, ou...ou fazer melhor depois.” (P22/Z/M). Estas estratégias foram consideradas pela maioria dos participantes que mencionaram cada uma delas, uma Boa Estratégia (15/16; 12/13; 8/10, respetivamente), ou seja, numa escala de zero a cinco, os participantes referiram um valor entre quatro e cinco, inclusive, quanto à eficácia da respetiva estratégia em resolver, prevenir ou amenizar a situação de conflito – *“Ai, eu acho que são 5, são eficazes.” (P15/Y/F); “Dou um sólido 4!” (P24/Y/M).**

Transversalmente, verificou-se também que os participantes aparentam desejar a **Evolução da Carreira** (23/66), i.e., têm a ambição e o desejo de alcançar o seu emprego de sonho, através do trabalho ao longo do tempo. Para atingirem este objetivo, parecem considerar necessário que haja Disponibilidade para Trabalhar (17/31), ou seja, que consigam alocar tempo da sua vida para investir em novas competências e tarefas do trabalho, o que conseqüentemente retira mais uma vez tempo à esfera da vida familiar e pessoal – *“É continuar a fazer o que eu estou a fazer...continuar a trabalhar um bocadinho naquilo que faço todos os dias (...)” (P16/Z/M); “(...)...Muito trabalho [ri-se].” (P4/Z/F).*

Aquando da pandemia de **COVID-19** (24/148), na vida dos participantes, parecem ter ocorrido alterações nas dinâmicas familiares/pessoais e laborais e, conseqüentemente, no

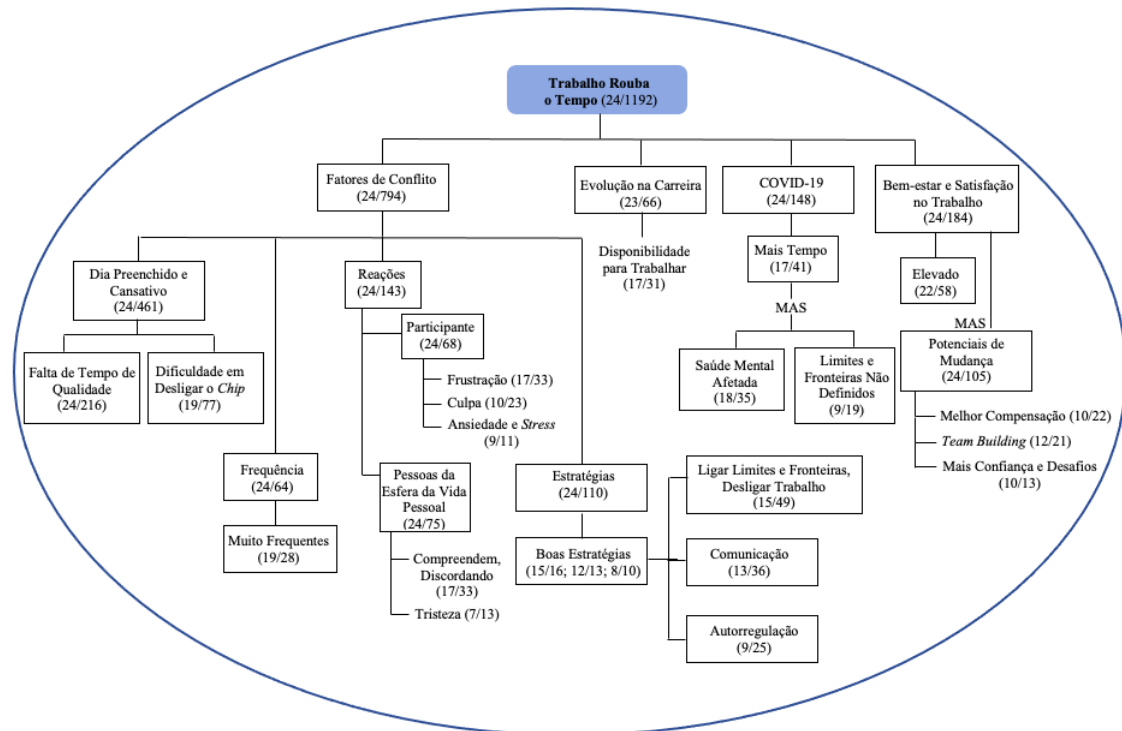
tipo e frequência do conflito e como passaram a conciliar os seus limites e fronteiras. Segundo os resultados, o período pandémico parece ter colmatado um dos fatores de conflito, já que permitiu Mais tempo (17/41), isto porque os participantes, ao estarem durante aquela época a trabalhar remotamente em casa, puderam ter uma maior disponibilidade para passarem tempo com as pessoas da vida pessoal, principalmente com o seu agregado familiar, o que permitiu uma aproximação, apesar de nem sempre física (e.g., a utilização de videochamada, ou jogos *online*) – “*Mas lembro-me, neste primeiro confinamento, até de estar super feliz, porque parecia que tinha tempo para tudo.*” (P6/Z/F); “*(...) sinto que, embora estivéssemos muito afastados nessa altura, a nível físico, estávamos muito mais perto uns dos outros (...)*” (P8/Z/F). No entanto, parece que a Saúde Mental foi Afetada (18/35), isto porque, dado o período de incerteza que os participantes viveram durante a pandemia, desenvolveram preocupação pela situação que se vivia no país e no mundo, e cansaço de estarem confinados no mesmo local diariamente a conviverem com as mesmas pessoas, o que parece ter provocado desgaste emocional e psicológico – “*(...) foram momentos de muita tensão e de muita ansiedade (...) Havia uma grande preocupação.*” (P19/Y/M); “*(...) a pandemia foi bastante impactante também. Acho que havia uma altura em que já não nos conseguíamos ver uns aos outros.*” (P1/Z/F). Por isso, a pandemia tornou também os Limites e Fronteiras Não Definidos (9/19), entre o trabalho e a vida familiar e pessoal, pois o facto de não existir algo que permitisse aos participantes desconectarem do seu trabalho ao final do dia, já que o seu espaço laboral era o mesmo que o seu espaço de descanso e lazer, tornou-se um desafio acrescido conseguirem desconectar-se das tarefas do trabalho, prolongando as horas laborais – “*(...) as pessoas estavam a trabalhar muito mais tempo do que estavam antes. (...) Com prejuízo pessoal, familiar, o que fosse.*” (P11/Y/M); “*(...) senti que era muito difícil haver momentos de maior lazer...Parecia que nós estávamos sempre muito ligados às coisas da faculdade.*” (P1/Z/F).

A par de tudo isto, o **Bem-estar e Satisfação no Trabalho** (24/184) dos participantes (i.e., de zero a 100%, quão bem e satisfeitos estão e se sentem dentro do seu local de trabalho e com o papel profissional que desempenham, considerando o ambiente da equipa, os horários e a cultura da organização), parece ser Elevado (22/58), visto que a maioria referiu uma percentagem de, pelo menos, mais de 50% – “*(...) eu diria 90 ou assim...porque o ambiente é bom, eu gosto das pessoas, gosto do que faço (...)*” (P7/Y/F); *Eu dou 90!*” (P3, FY). Contudo, os participantes consideram como Potenciais de Mudança (24/105) (i.e., o que seria necessário para aumentar a percentagem dada à sua

satisfação no local de trabalho e/ou no papel que desempenham): uma (1) Melhor Compensação (10/22), quer monetária, quer ao nível de maior disponibilidade para outras áreas da vida – “(...) eu gosto muito de estar aqui, gosto muito do que faço, mas isto não chega para pagar contas.” (P7/Y/F); “(...) não que eu não esteja a gostar, estou a gostar, só acho que (...) precisava mesmo ali de uma semana, duas semanas de descanso.” (P18/Z/M) – (2) Team Building (12/21), com o intuito de desenvolver a longo prazo os contactos, tanto entre as pessoas da equipa, como entre estas e os chefes, para uma maior compreensão, entajuda e companheirismo entre todos – “(...) que não houvesse muitos egos (...) que as tomadas de decisão fossem para com as pessoas e não para com evidenciar os lugares (...)” (P19/Y/M); “É uma coisa muito interna e muito específica, mas seria a participação mais assertiva de uma pessoa num projeto para as outras se colocarem no devido lugar.” (P23/Y/F) – e existir (3) Mais Confiança e Desafios (10/13), que reflete o desejo dos participantes de serem desafiados e vistos pelos seus chefes/líderes como capazes para receberem tarefas de maior responsabilidade – “É estar desafiado. É mesmo, se calhar, uma das coisas principais.” (P22/Z/M); “Darem-me mais desafios e ouvirem-me mais (...)” (P5/Y/F) – sendo que os participantes homens ($n=8$), tendencialmente, aparentam querer mais este último, em comparação com as participantes mulheres ($n=2$).

Figura 3

Mapa representativo da categoria Trabalho Rouba o Tempo e as suas principais subcategorias



Trabalhar para Viver a Vida

No que diz respeito à segunda grande categoria, **Trabalhar para Viver a Vida**, os participantes na esfera da vida pessoal têm **Planos de Constituir Família** (24/165), i.e., juntarem-se por união de facto e/ou coabitação a uma outra pessoa e terem filhos, a curto ou a longo prazo – “(...) *sempre quis casar (...) quero muito ter filhos. Quero muito ter tempo para os meus filhos e ser um bom pai.*” (P12/Z/M); “*Constituir família, no que isso influencie do ponto de vista de ter uma relação amorosa com outra pessoa. (...) Gostaria de ter filhos, pelo menos um, mas dois ou três [idealmente] (sic).*” (P20/Y/M) – sendo que três participantes, em 12, da GY, expressaram que não querem ter filhos. Para tal ser possível, como **Condições** (24/81), ou seja, aquilo que é necessário na vida profissional e familiar/pessoal, para que os participantes consigam efetivamente constituir uma família; a maioria relatou, em primeiro lugar, **Estabilidade Financeira** (20/49) – “*quero que aconteça numa altura em que eu esteja estável financeiramente*” (P10/Z/F); “*Sim, se eu tivesse as condições económicas para isso, era garantido. Agora não as tenho e fico a pensar...se vou conseguir alguma vez (...)*” (P2/Y/F) – que mais uma vez implica a disponibilização para trabalhar e investimento na carreira; e em segundo lugar, **Estabilidade Emocional e Relacional** (18/31) – “*Depois, estabilidade emocional.*” (P5/Y/F); “(...) *nessa altura ia ter que me sentir de determinada forma psicologicamente, emocionalmente (sic) (...)*” (P21/Z/M). Assim, parece que os

participantes, apesar dos seus planos de constituir uma família, consideram importante terem capacidade financeira para conseguirem sustentá-la, como por exemplo, comprarem uma casa – *“um ordenado fixo, um trabalho fixo, e depois apanhar uma boa oportunidade, dos preços das casas...Lá está, uma boa oportunidade em termos de casa.”* (P18/Z/M) – ou conseguirem dar o melhor aos seus filhos – *“(...) porque eu quero dar tudo o que eu tiver para dar aos meus filhos, não é?”* (P10/Z/F). Adicionalmente, referem que a estabilidade emocional e relacional é um dos primeiros fatores que permite, não só estabelecer uma relação estável com outra pessoa – *“A [minha namorada] não concordar com as minhas condições nem eu com as dela (...)”* (P8/Z/F) – mas também colocarem a possibilidade e de estarem efetivamente preparados para terem e educarem um(a) filho(a) – *“E não sei, acho que (...) quero dedicar-me também mais à parte profissional, por enquanto. E depois quando tiver mais a aspiração de ah queria tanto um bebê, tê-lo...”* (P1/Z/F).

Por sua vez, aquando do suposto tempo para os elementos da vida pessoal, os participantes referem deparar-se ainda com as **Responsabilidades Domésticas** (24/134), i.e., todas as tarefas e cuidados familiares que precisam de realizar quando chegam a casa, após um dia de trabalho e/ou aos fins de semana (e.g., cuidados dos filhos e/ou animais de estimação; tarefas de limpeza e de organização da casa), que lhes retira de novo o tempo de qualidade com essas pessoas – *“Portanto, eu tenho que fazer tudo.”* (P22/Z/M); *“(...) crianças a pé...fazer papas, cereais, tratar da comida...prepará-los para ir para a escola (...) voltar às cinco e tal, seis, levá-los às atividades. (...) jantar, estudar (...)* (P11/Y/M). No entanto, alguns participantes relataram ter Ajudas Extras (8/14) através de uma empregada doméstica, familiares e/ou amigos que ajudam no dia a dia com estas responsabilidades, pelo que os participantes percecionam as mesmas como uma ajuda que faz de facto a diferença, já que lhes permite ter mais tempo no geral para si e para outras áreas da sua vida – *“(...) desde a segunda filha que nós pusemos uma pessoa a ajudarnos em casa (...) E temos muito poucas tarefas domésticas (...) roubava-nos na verdade tempo para usufruirmos do pouco que estávamos ao final da dia com elas.”* (P15/Y/Z). Todavia, para existirem essas ajudas, os participantes necessitam de poder económico e/ou de suporte social/familiar, condições que não são possíveis para todos; o que reflete novamente, relativamente à primeira condição, a necessidade de despende tempo no trabalho, para ter uma melhor recompensa financeira mensal.

Relativamente ao **Bem-estar e Satisfação na Vida Pessoal** (24/178) dos participantes, i.e., de zero a 100%, quão bem e satisfeitos se sentem dentro do seu núcleo

familiar/pessoal, considerando o tempo com a família, amigos e tempo pessoal; à semelhança do bem-estar e satisfação no trabalho, parece ser Elevado (19/22), visto que a maioria referiu uma percentagem de pelo menos mais de 50% – “*De 0 a 100? Vá 90%.*” (P16/Z/M); “*100!*” (P15/Y/F). Por sua vez, o seu bem-estar e satisfação nos seus vários Papéis da Vida Pessoal (24/89), i.e., de zero a 100% quão bem e satisfeitos os participantes estão e se sentem, relativamente aos vários papéis que desempenham na sua vida familiar e pessoal (e.g., companheiro(a), filho(a), irmão(ã), amigo(a), mãe/pai); é também em parte Elevado (22/66), já que a maioria referiu uma percentagem de pelo menos mais de 50% – “*Namorado de 0 a 100, sei lá, 80. (...) Filho...diria que sou um filho presente (...) também 80. (...) com a [minha enteada] eu estou à vontade para dizer 90.*” (P13/Y/M); “*Como pai, 95. (...) Como filho, 98.*” (P17/Y/M) – apesar de também terem relatado bem-estar e satisfação Baixo noutros papéis da sua vida familiar/pessoal, dado que em alguns destes referiram uma percentagem inferior ou igual a 50% – “*Depois, amigo...esses sim são muito penalizados. Aí se calhar 50. Se for mesmo muito importante, eu apareço.*” (P13/Y/M); “*Como marido...30. (...) Como amigo, 50.*” (P17/Y/M). Estes resultados aparentam projetar a dificuldade em conciliar os variados papéis que se tem na vida familiar e pessoal com o tempo que resta da esfera do trabalho. Independentemente do elevado bem-estar e satisfação, os participantes também referem um Potencial de Mudança (24/58) (i.e., aquilo que seria necessário para aumentar a percentagem dada pelos participantes à sua satisfação dentro da sua vida familiar e pessoal, ou em algum papel que desempenham), sendo este o Enquadrar Expectativas e Desejos (18/29) com as pessoas da esfera da vida familiar e pessoal. Os participantes parece que gostariam que existisse concordância entre eles e as pessoas desta esfera sobre aquilo que querem e percecionam na conciliação do trabalho-família/vida pessoal, procurando ainda um esforço efetivo de ambas as partes para que haja tempo e comunicação, e que assim os conflitos possam ser resolvidos – “*(...) o que é que era preciso para isso melhorar? Eu acho que é muito trabalho dos dois lados.*” (P10/Z/F); “*Sei lá, se eu estiver mais tempo com eles [amigos], sinto que estarei mais integrado, certamente. Estou mais a par dos assuntos.*” (P24/Y/M).

Posto isto, no geral, aquilo que os participantes aparentam realmente procurar e considerar como o principal **Fator de Conciliação (Proteção)** (24/176), i.e., aquilo que percecionam como essencial para prevenir o CTFVP e, por sua vez, permitir a conciliação entre essas duas esferas; é a Flexibilidade (24/176), i.e., o poder de escolher os seus próprios moldes de trabalho, como o horário e a localização, por exemplo, facilitando a

conjugação entre as duas esferas, sem existirem tantas repercussões em cada uma – “(...) vamos imaginar que tenho algum evento às duas da tarde de um dia de semana. Para mim é fundamental ter a flexibilidade de poder pôr o meu trabalho de parte durante uma hora e retomar às três (...). (P24/Y/M); “O colaborador pode decidir. (...) E o que as pessoas no seu geral gostam é de liberdade. E essa liberdade de escolha é importante.” (P22/Z/M). Como facilitadores desta flexibilidade, as pessoas consideram (1) o Trabalho Híbrido (12/28), i.e., a possibilidade de poderem escolher trabalhar a partir de casa e a partir do escritório, tendo o “*bom dos dois mundos*” (P14/Z/M), já que os permite ter a componente social e uma maior concentração no trabalho, mas também a possibilidade de colocarem mais (2) Limites e Fronteiras (16/24), ou seja, os participantes parecem querer que seja possível não existir, com tanta frequência e/ou com tanta intensidade, a quebra das fronteiras e limites entre o trabalho e a vida familiar e pessoal, o que os permite dividir de uma forma mais proveitosa o seu tempo:

“(...) então, muitas vezes, quando estou em teletrabalho, são os dias em que consigo fazer mais coisas porque estou em casa...estou a responder e-mails, numa altura em que esteja mais calmo, pego, vou estender a roupa, vou pôr a loiça na máquina...vou fazer isto, vou fazer aquilo...Vou conseguindo aproveitar o meu dia de maneira diferente...porque parecendo que não, nós no trabalho também temos alturas em que estamos a ser menos produtivos.” (P1/Z/F);

e, ainda, (3) o Autocuidado (8/18), i.e., os participantes querem ter a oportunidade de tomarem conta de si, a nível físico, psicológico e emocional, para que seja possível protegerem a sua saúde mental e manterem o equilíbrio – “(...) se a pessoa tomar conta de si, permanentemente, nunca se esquecer da pessoa que é, à parte da mãe ou do amigo ou do indivíduo trabalhador (...) isto nunca acontece.” (P15/Y/F).

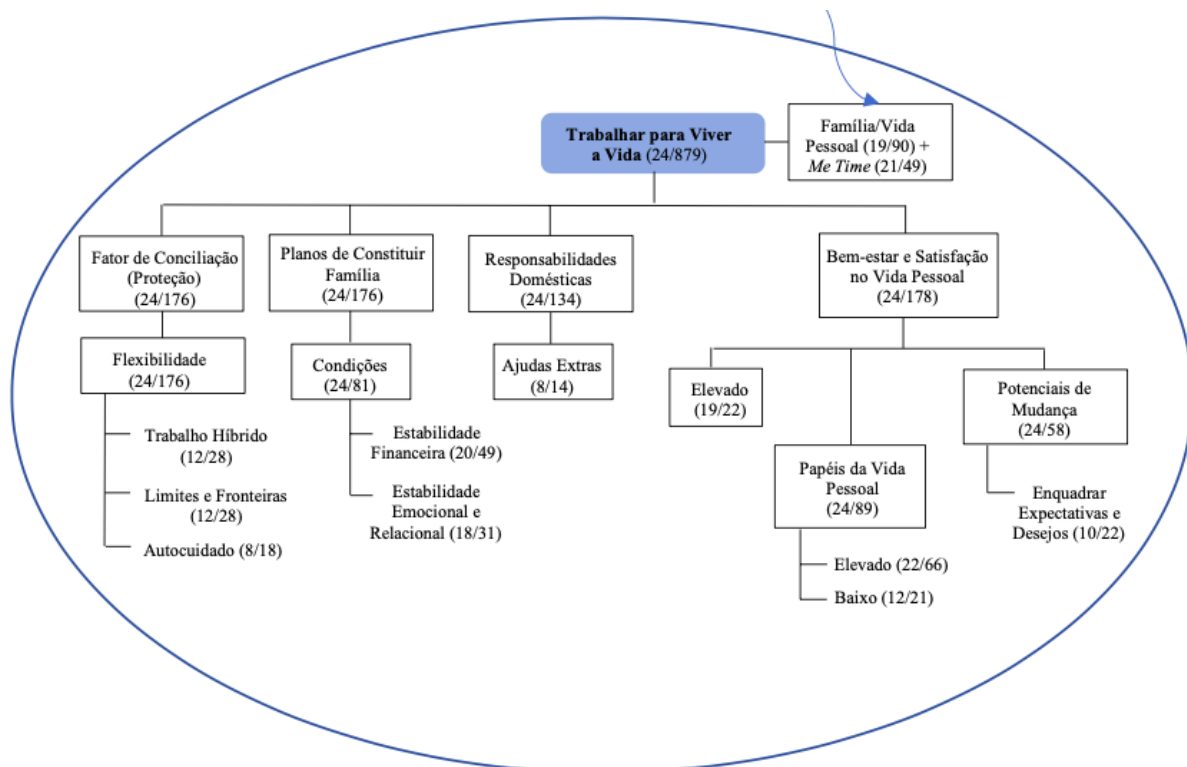
Finalmente, tendo em consideração todos os resultados, verificou-se que, segundo a **Hierarquia da Importância** (24/158) [i.e., a ordem de importância dada às várias áreas da vida (em teoria)], aquilo que é mais importante para os participantes parece ser a sua Família/Vida Pessoal (19/90), visto que deram uma percentagem mais elevada a esta esfera – “A família é sempre mais do que 50%, portanto é mais importante que tudo o resto.” (P13/Y/M); “É assim, não é difícil, eu sei que, portanto, para mim o mais importante é a minha família.” (P5/Y/F) – além da necessidade de terem um Me Time (21/49), i.e., a oportunidade de terem algum tempo para si próprios (e.g., a fazer desporto, a ler um livro, a tratarem de si) – “(...) embora não passo muito tempo sozinha, mas o tempo que eu passo acho que é muito importante para mim...(sic).” (P1/Z/F); “Sozinho

pus 12, porque lá está, com esses horários grandes não há muito tempo (...)” (P18/Z/M).

Em síntese, tendo em conta todos os resultados, parece que, apesar de os participantes terem no topo da sua hierarquia de importância a sua família/vida pessoal e o seu tempo de autocuidado, a realidade é que a esfera profissional ocupa uma percentagem maior de tempo despendido, devido ao tempo das demandas diárias, ao *stress* e cansaço derivado das mesmas, e ao desejo de evoluírem e investirem na carreira, para poderem constituir uma família, o que deste modo torna o CTFVP mais provável de ocorrer.

Figura 4

Mapa representativo da categoria *Trabalhar para Viver a Vida* e as suas principais subcategorias



Discussão

Esta investigação procurou explorar a perceção e a experiência das pessoas da geração Y (GY) e da geração Z (GZ) relativamente ao conflito trabalho família/vida pessoal (CTFVP), com o intuito de compreender a influência das mudanças na população no CTFVP, ilustrar as possíveis diferenças entre as duas gerações em estudo e identificar os

desafios e consequentes estratégias que utilizam para gerir um determinado conflito. Como tal, nesta secção serão discutidos os dados qualitativos com maior relevância e/ou inesperados, devidamente integrados com a teoria; assim como serão respondidas as questões de investigação.

Existem dois grandes microssistemas (i.e., trabalho e vida familiar/pessoal) além da necessidade do tempo pessoal, que precisam da disponibilidade dos participantes. No entanto, verifica-se que, apesar de a importância dada por estes à vida familiar/pessoal e ao tempo pessoal, seja superior à importância dada ao trabalho, este último consome a maior parte do tempo que gostariam de alocar às outras duas áreas. Estes resultados vão ao encontro de estudos anteriores, que mencionam o crescente desejo das gerações mais jovens (e.g., GY e/ou GZ) de priorizarem o seu bem-estar e vida pessoal, em vez da sua carreira profissional (Anderson et al., 2017; Perrewé & Hochwarter, 2001); e de estudos mais recentes, que referem o fenómeno de *Quiet Quitting*, caracterizado pela procura do equilíbrio entre a esfera familiar/pessoal e profissional (Pearce, 2022; Richardson, 2023; Scheyett, 2023; Soares, 2022; Zenger & Folkman, 2022). De facto – e respondendo à terceira questão de investigação: Quais as expectativas e desejos das pessoas da GY e GZ relativamente ao progresso na carreira e na formação de uma família? – os participantes, além da evolução da carreira, revelam desejo pela constituição de uma família, através da união de facto/coabitação com uma pessoa e/ou terem filhos, reforçando novamente a sua ambição pelo equilíbrio entre estas esferas. Não obstante, para alcançar estes objetivos, parece ser necessário disponibilidade para trabalhar, o que permite melhores oportunidades de emprego e, consequentemente, atingir a estabilidade financeira. Paralelamente, para constituir uma família, parece ainda ser essencial existir a estabilidade relacional e emocional dos participantes e dos seus companheiros. Assim, em resposta à primeira questão de investigação – De que modo é que os valores relativos à vida familiar/pessoal e ao trabalho das pessoas da GY e GZ podem influenciar a sua perceção do CTFVP? – parece que, apesar de a vida familiar/pessoal dos participantes ter um maior valor para os mesmos do que a sua profissão, tendo o desejo de constituir família e de investir na primeira esfera, querem simultaneamente investir na sua carreira, o que resulta em incompatibilidades de tempo, tensões e pressões, que impulsionam o CTFVP a ocorrer (Allen et al., 2020; Andrade & Petiz Lousã, 2021; Greenhaus & Beutell, 1985; Lo Presti, et al., 2020; Ribeiro, et al., 2021).

Face à segunda questão de investigação – Qual a possível influência que os papéis desempenhados nos domínios do trabalho e da vida familiar/pessoal, pelas pessoas da GY

e da GZ podem ter sobre o CTFVP? – os participantes, ao longo de um dia de trabalho, têm inúmeras responsabilidades laborais, além das demandas dos diversos papéis que desempenham nas diferentes áreas da sua vida (e.g., trabalhador(a); filho(a); irmão(ã); amigo(a); pai/mãe), pelo que a pressão inerente a estes domínios aumenta os níveis de CTFVP, como previamente estudado (Andrade & Petiz Lousã, 2021; Frone et al., 1992; Frone et al., 1997; Greenhaus et al., 1989; Greenhaus & Beutell, 1985; Lo Presti et al., 2020; Oliveira et al., 2013; Michele et al., 2010; Ribeiro et al., 2021; Thomas & Ganster, 1995) – o que confirma a Teoria dos Papéis de Kahn e colaboradores (1964) – e, por isso, as fronteiras entre essas duas esferas ficam emaranhadas (Lott & Wöhrmann, 2022).

Por este motivo, e respondendo à quarta questão de investigação – Quais os principais desafios e respetivos sentimentos que podem estar associadas ao CTFVP, segundo a perspetiva das duas gerações? – os dois principais fatores de conflito relatados pelos participantes são a falta de tempo de qualidade, i.e., conflito baseado no tempo (Adkins & Premeaux, 2012; Allen et al., 2020; Amstad et al., 2011; Chambel & Santos, 2009; Frone, et al., 1997; Greenhaus et al., 2003; Greenhaus & Beutell, 1985; Michel et al., 2010; Thomas & Ganster, 1995), e a dificuldade em abstraírem-se do *stress* e das responsabilidades inerentes ao trabalho, que os faz estar presentes fisicamente, mas não mentalmente, i.e., conflito baseado na pressão/tensão (Allen et al., 2020; Andrade & Petiz Lousã, 2021; Greenhaus & Beutell, 1985; Lo Presti, et al., 2020; Oliveira, et al., 2013; Ribeiro, et al., 2021). Quanto à frequência, tendencialmente os participantes homens, em comparação com as participantes mulheres, relatam que estes conflitos são muito frequentes, o que vai contra o que está descrito na literatura, de que as mulheres experienciam mais CTFVP (e.g., Grönlund & Öun, 2017). Uma explicação para esta diferença poderá ser o facto de os homens parecerem mais propensos a fazer mais horas de trabalho do que as mulheres (Lott & Chung, 2016). Aquando destes conflitos, à semelhança da literatura, os participantes relatam sentir ansiedade e *stress* (Allen et al., 2000; Chandler, 2021; Frone et al., 1992; Frone et al., 1997; Gisler et al., 2018; Greenhaus et al., 2006; Kleiner & Wallace, 2017; Shaffer et al., 2011), que pode estar relacionado com o avanço tecnológico no trabalho, que permite uma maior conexão ao mesmo, mas ao mesmo tempo a fusão destas esferas (i.e., trabalho-vida familiar/pessoal) (Gisler et al., 2018), tendo que prescindir do tempo de qualidade com as pessoas da vida familiar/pessoal. Além disso, os participantes também relatam sentir frustração e culpa, isto porque perdem eventos familiares e/ou sociais, sentindo que não têm controlo sobre

a situação (Speights et al., 2019). Por sua vez, as pessoas da esfera da vida pessoal, segundo os participantes, apesar de parecerem compreender os motivos pelos quais há falta de tempo e/ou de atenção, não concordam com essa decisão, pelo que ficam tristes quando estes faltam a momentos importantes. Para atenuar ou prevenir esses conflitos, respondendo à quinta questão de investigação – Que estratégias e recursos são utilizados para mitigar esses desafios, pelas duas gerações? – os participantes tendem, em primeiro lugar, a tentar disciplinar-se de modo a que consigam colocar limites e fronteiras entre a esfera familiar/pessoal e a profissional (Kalliath & Kalliath, 2014; Bandeira et al., 2020); a comunicar abertamente com as pessoas da esfera familiar/vida pessoal (Jiménez et al., 2009; Kalliath & Kalliath, 2014) e, ainda, a autorregularem-se emocional e psicologicamente (Jiménez et al., 2009; Kalliath & Kalliath, 2014; Bandeira et al., 2020).

No que diz respeito ao bem-estar e satisfação, dentro de cada esfera, apesar do CTFVP estar presente na vida dos participantes, estes relatam sentir-se bem e satisfeitos, quer no seu trabalho no geral e no seu papel profissional, quer na sua vida familiar e pessoal. Estes resultados vão contra o que está presente na literatura, já que vários autores referem que o CTFVP está positivamente relacionado com a diminuição substancial da satisfação e qualidade de vida e do bem-estar pessoal (Allen et al., 2000; Carlson & Kacmar, 2000; Grant-Vallone & Donaldson, 2001; Greenhaus et al., 2003; Greenhaus, et al., 2006; Kleiner & Wallace, 2017; Lo Presti, et al., 2020; Tahir & Aziz, 2019; Shi, et al., 2023), assim como a uma menor satisfação com o trabalho (Aboobaker & Edward, 2019; Allen et al., 2000; Frone, et al., 1992, 1997; Rhee, et al., 2019; Ribeiro, et al., 2021). Uma das razões para esta diferença poderá estar relacionada com o facto de os participantes poderem perceber um bom suporte social e familiar dentro da sua rede, já que certos recursos familiares, como o apoio e a flexibilidade, estão relacionados a maior satisfação (Michel et al., 2010; Neto et al., 2020; Wayne et al., 2019). Não obstante, à semelhança do que está presente na literatura, devido à elevada frequência dos conflitos, há um impacto negativo na qualidade da vida relacional dos participantes, afetando por sua vez a sua saúde mental (Allen, et al., 2000; Carlson & Kacmar, 2000; Frone, et al., 1997; Lo Presti, 2020; Lott & Wöhrmann, 2022; Neto et al., 2020; Pereira, et al., 2017). No que diz respeito ao bem-estar e satisfação nos papéis da vida familiar e pessoal, desempenhados pelos participantes, estes sentem-se bem e satisfeitos em alguns, mas noutros consideram que o seu bem-estar e satisfação poderiam aumentar, o que mais uma vez remete para a teoria dos papéis de Kahn e colaboradores (1964). Todavia, apesar do elevado bem-estar e satisfação, os participantes relatam querer na esfera profissional

melhor compensação monetária – concordante com os atuais salários anuais de Portugal, abaixo da média da União Europeia (Eurostat, 2022) – e de maior disponibilidade para as outras áreas da sua vida, desenvolvimento das relações interpessoais entre os elementos da equipa e entre estes e os chefes, e mais confiança e desafios, sendo este último tendencialmente mais elevado nos participantes homens, talvez por aparentarem priorizar e expandir a sua esfera do trabalho (Chung & Van der Lippe, 2018). Já na esfera da vida familiar e pessoal, os participantes querem enquadrar expectativas com as pessoas da mesma.

Aquando da pandemia de COVID-19, esta permitiu combater um dos fatores de conflito relatados pelos participantes – a falta de tempo de qualidade – visto que, por permanecerem confinados em casa em trabalho remoto, tiveram maior disponibilidade. No entanto, em consenso com a literatura prévia, o período pandémico também impactou a saúde mental dos participantes, devido ao *stress* gerado pelas preocupações físicas, mentais, financeiras, sociais e laborais (Elahi, et al., 2022; Yu, et al., 2021); além de ter emaranhado ainda mais as fronteiras e limites entre a esfera da vida familiar e pessoal e a esfera do trabalho, já que os participantes trabalhavam fora de horas, tendo dificuldade em conciliar os vários papéis destas esferas (Andrade & Petiz Lousã, 2021; Shi et al., 2023; Yang et al., 2021). Por este motivo, talvez por isso tenha sido concordante entre todos os participantes que o fator principal de conciliação (proteção) do CTFVP seja o poder de escolha, ou seja, a flexibilidade das práticas e cultura do seu local de trabalho, que lhes permite equilibrar as duas esferas (trabalho e vida familiar e pessoal), sendo esta uma variável que ajuda a prevenir o CTFVP (Chambel & Santos, 2009; He et al., 2021; Mumu et al., 2021; Oliveira et al., 2013; Ongaki, 2019; Rhee et al., 2019; Thomas & Ganster, 1995). Como facilitadores desta flexibilidade, parece que o trabalho híbrido é um importante aliado, indo ao encontro da literatura mais recente, que verificou que esta modalidade de trabalho parece ser a preferência, pós pandemia (Russo et al., 2023; Sokolic, 2022); além da existência de limites e fronteiras, que mais uma vez reflete o impacto que a pandemia teve nas dinâmicas entre a esfera familiar/pessoal e profissional, ao ter potenciado o CTFVP (Andrade & Petiz Lousã, 2021; Lapierre et al., 2015; Shi et al., 2023; Yang et al., 2021); e da necessidade do autocuidado, já que a falta do mesmo, como excesso de horas de trabalho e reduzida flexibilidade laboral, está também associado ao CTFVP (Andrade & Petiz Lousã, 2021; Frone, et al., 1992; Frone, et al., 1997; Greenhaus et al., 1989; Lo Presti, et al., 2020; Oliveira, et al., 2013; Michele et al., 2010; Ribeiro, et al., 2021; Thomas & Ganster, 1995). Posto isto, é possível responder à

sexta e última questão de investigação – Que fatores de risco e de proteção no domínio da vida familiar/pessoal e do trabalho são relevantes para o CTFVP, para estas duas gerações? – considerando como o principal fator de proteção a flexibilidade por parte da entidade patronal a vários níveis, como horários flexíveis, poder de escolha de como e quando trabalhar (e.g., através da modalidade de trabalho híbrido), a existência de limites e fronteiras claros entre as duas esferas, e a oportunidade para o autocuidado. Por sua vez, os fatores de risco incluem o contrário dos fatores de proteção mencionados e, adicionalmente, a falta de um melhor ordenado mensal, a reduzida disponibilidade para outras áreas da sua vida, a fraca relação entre pessoas da equipa e entre estas e os chefes/líderes, e a dificuldade em enquadrar expectativas com as pessoas da esfera da vida familiar e pessoal.

Finalmente, é importante ressaltar o facto de não terem sido verificadas diferenças relevantes entre as duas gerações em estudo. Uma das hipóteses que pode explicar esta ausência de diferença geracional é a pandemia de COVID-19, isto porque durante este período várias pessoas percecionaram no trabalho remoto o futuro de trabalho emergente (Newbold et al., 2021), pelo que perceberam que certos tipos de trabalhos poderiam ser realizados, quer a partir de casa, quer a partir do escritório, permitindo uma maior facilidade a gerir as fronteiras e limites entre a vida familiar/pessoal e profissional e, assim, a atenuar as pressões/tensões relativas às demandas do trabalho e à falta de tempo (Darouei & Pluut, 2021). Por sua vez, relativamente às diferenças de género, apesar de se terem verificado duas diferenças tendenciais, anteriormente mencionadas, não se observou uma enorme disparidade de resultados entre homens e mulheres. O facto de atualmente existir um maior número de casais em dupla carreira, i.e., tanto o homem e a mulher trabalham e têm uma carreira, a par de serem marido/mulher, pai/mãe (Bennett et al., 2018; Molina, 2020; Perrewé & Hochwarter, 2001; Pimenta, et al., 2014); pode explicar esta diferença, visto que atualmente os vários mesossistemas e exossistemas de ambos os elementos de cada género estão implicados diariamente (Bronfenbrenner, 1979).

Limitações e Estudos Futuros

Apesar de a maioria dos critérios de qualidade do RATS (Clark, 2013) terem sido contemplados, identificam-se algumas limitações. Primeiramente, apesar de a amostra ser essencialmente heterogénea para a GY, uma vez que foi possível incluir várias idades deste grupo geracional, o mesmo não foi possível para a GZ, visto que à data desta

investigação há uma percentagem de elementos deste grupo ainda sem idade suficiente para já ter tido uma experiência profissional/académica. Deste modo, futuramente, seria proveitoso voltar a realizar este estudo sobre a lente da perceção da GZ no CTFVP, com uma amostra mais heterogénea. Em segundo lugar, relativamente ao *setting* das entrevistas, apesar de as mesmas terem sido realizadas maioritariamente em formato *online* ($n=20$), num lugar calmo e sem distrações, alguns participantes tinham o seu tempo limitado, já que tinham de posteriormente continuar a trabalhar (e.g., ir para uma reunião) ou tinham compromissos na área familiar e pessoal (e.g., cuidado dos filhos). Por este motivo, esses participantes deram respostas menos elaboradas, o que pode ter comprometido alguns dos dados. Além disso, e em terceiro lugar, apesar de a questão “*Quais as reações das pessoas da sua vida familiar/pessoal?*” permitir aceder à perspetiva subjetiva dos participantes, não permite aceder à perspetiva objetiva das pessoas da esfera privada. Deste modo, seria pertinente incluir num estudo futuro entrevistas semiestruturadas também com estas pessoas (e.g., entrevistas diádicas), obtendo uma amostra mais abrangente.

Adicionalmente, apesar do extenso caminho que a literatura do CTFVP tem ao longo de vários anos, uma vez que as dinâmicas familiares e de trabalho se alteram, à medida que o mundo também se transforma (Kuschel, 2017; Perry-Jenkins & Gerstel, 2020; Shek et al., 2020), continua a ser essencial manter a investigação neste tema ativa e abrir as suas fronteiras a outro tipo de realidades e sistemas familiares. Assim, futuramente, também seria pertinente explorar como é que casais da comunidade LGBTQIA+ vivem este conflito, dado o maior estigma que experienciam muitas vezes dentro da esfera do trabalho e da vida familiar e pessoal; assim como analisar diferentes culturas na perceção do CTFVP (e.g., como é que determinadas políticas de um dado país podem influenciar a perceção e a vivência do CTFVP), já que a investigação com esta variável é escassa. Além disso, seria interessante entender como é que o CTFVP muda ou não ao longo do tempo, através de um estudo longitudinal, visto que certas estratégias poderão ser adquiridas para colmatar o mesmo, ou certas condições de trabalho, após atingido um emprego mais favorável, poderão também atenuá-lo.

Potenciais Contributos

Após concluída esta investigação, é possível enumerar alguns contributos que a mesma pode ter ao nível das organizações, da política nacional e de pistas para a intervenção clínica. No que diz respeito às organizações, sabendo que a flexibilidade é

um fator importante para os participantes e que previne o CTFVP, é essencial que práticas e culturas flexíveis sejam implementadas para facilitar a conciliação entre a esfera profissional e a familiar/pessoal, como a permissão em adotar modelos de trabalho híbridos. Além disso, é importante considerar as possíveis diferenças entre as necessidades dos diferentes géneros dentro de uma organização, através de, nomeadamente, questionários que permitam uma monitorização de possíveis elementos passíveis de melhoria no local de trabalho. Quanto à política, é evidente a importância de a psicologia estar em constante contacto com os governantes de um país, principalmente após a pandemia de COVID-19, isto porque permite que sejam debatidas e planeadas, por profissionais, intervenções personalizadas para as organizações e intervenção clínica, no que concerne os desafios, preditores e consequências do CTFVP. A título de exemplo, um debate sobre este tema permitiu que em 2021 fosse implementada uma lei que penaliza os empregadores de entrarem em contacto com funcionários fora do seu horário de trabalho, o que possibilita salvaguardar os limites e as fronteiras entre a esfera privada e pública. Por fim, relativamente às pistas para intervenção clínica, estar consciente dos efeitos negativos que o CTFVP pode ter para a vida familiar, pessoal e laboral das pessoas, assim como para a sua saúde mental, permite fornecer pistas aos terapeutas para estarem melhor preparados para receberem uma pessoa ou casal a experienciar o CTFVP. Por exemplo, parece ser essencial conseguir ajudar a providenciar estratégias cada vez mais eficazes às pessoas, preparando-as para lidar com as pressões de tempo e de *stress* derivados do trabalho, tal como a autorregulação emocional, a comunicação positiva e o estabelecimento de limites e fronteiras entre as duas esferas.

Referências Bibliográficas

- Aboobaker, N., & Edward, M. (2019). Collective influence of work–family conflict and work–family enrichment on turnover intention: Exploring the moderating effects of individual differences. *Global Business Review*, 21(5), 1218-1231.
<https://doi.org/10.1177/0972150919857015>
- Adkins, C. L., & Premeaux, S. F. (2012). Spending time: The impact of hours worked on work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 380-389.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.09.003>
- Alarcão, M. (2006). *(Des)Equilíbrios familiares*. Quarteto.

- Allen, T. D., & Armstrong, J. (2006). Further examination of the link between work-family conflict and physical health. *American Behavioral Scientist*, *49*(9), 1204-1221. <https://doi.org/10.1177/0002764206286386>
- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2020). A cross-national meta-analytic examination of predictors and outcomes associated with work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, *105*(6), 539-576. <https://doi.org/10.1037/apl0000442>
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, *5*(2), 278-308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, *16*(2), 151-169. <https://doi.org/10.1037/a0022170>
- Anderson, H. J., Baur, J. E., Griffith, J. A., & Buckley, M. R. (2017). What works for you may not work for (Gen)Me: Limitations of present leadership theories for the new generation. *The Leadership Quarterly*, *28*(1), 245-260. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.08.001>
- Andrade, M. C. (2006). *Antecipação da conciliação dos papéis familiares e profissionais na transição para a idade adulta: estudo diferencial e intergeracional* [Tese de Doutoramento, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Universidade do Porto, Portugal]. repositorio-aberto.up.pt.
- Andrade, C., & Petiz Lousã, E. (2021). Telework and work-family conflict during COVID-19 lockdown in Portugal: The influence of job-related factors. *Administrative Sciences*, *11*(3), 103. <https://doi.org/10.3390/admsci11030103>
- Arnett, J. J. (2006). Emerging adulthood in Europe: A response to Bynner. *Journal of Youth Studies*, *9*(1), 111-123. <https://doi.org/10.1080/13676260500523671>
- Bandeira, E. L., Cabral, A. C., Lima, T. C., Ipiranga, A. S., & Santos, S. M. (2020). Estratégias de atenuação do conflito trabalho-família utilizadas por empreendedoras. *Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, *18*, 208-226. <https://doi.org/10.19094/contextus.2020.44134>
- Barhate, B., & Dirani, K. M. (2021). Career aspirations of Generation Z: A systematic literature review. *European Journal of Training and Development*, *46*(1/2), 139-

157. <https://doi.org/10.1108/ejtd-07-2020-0124>
- Bhave, D. P., Kramer, A., & Glomb, T. M. (2012). Pay satisfaction and work-family conflict across time. *Journal of Organizational Behavior*, *34*(5), 698-713.
<https://doi.org/10.1002/job.1832>
- Biddle, B. J. (1986). Recent development in role theory. *Annual review of sociology*, *12*(1), 67-92. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.12.080186.000435>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, *3*(2), 77-101.
<https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Braun, V., & Clarke, V. (2012). Thematic analysis. Em H. Cooper, P. M. Camic, D. L. Long, A. T. Panter, D. Rindskopf, & K. J. Sher (Eds.), *APA handbook of research methods in psychology, Vol. 2. Research designs: Quantitative, qualitative, neuropsychological, and biological* (pp. 57–71). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/13620-004>
- Bronfenbrenner, U. (1979). An ecological orientation. Em U. Bronfenbrenner (Eds.) *The ecology of human development: Experiments by nature and design* (pp. 16-42). Harvard University Press.
- Bronfenbrenner, U. (1986). Ecology of the family as a context for human development: Research perspectives. *Developmental Psychology*, *22*(6), 723-742.
<https://doi.org/10.1037/0012-1649.22.6.723>
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, *67*(2), 169-198.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2000). Work–family conflict in the organization: Do life role values make a difference? *Journal of Management*, *26*(5), 1031-1054. <https://doi.org/10.1177/014920630002600502>
- Carter, B., & McGoldrick, M. (1988). Overview: The changing family life cycle: A framework for family therapy. In B. Carter & M. McGoldrick (Eds.), *The changing family life cycle: A framework for family therapy* (pp. 3–28). Gardner Press.
- Chambel, M. J., & Santos, M. V. (2009). Práticas de conciliação e satisfação no trabalho: Mediação da facilitação do trabalho na família. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, *26*(3), 275-286. <https://doi.org/10.1590/s0103-166x2009000300001>
- Chandler, K. D. (2021). Work-family conflict is a public health concern. *Public Health*

- in Practice*, 2, 100158. <https://doi.org/10.1016/j.puhip.2021.100158>
- Charmaz, K. (2014). *Constructing grounded theory* (2nd ed.). Sage.
- Chung, H., & Van der Lippe, T. (2018). Flexible working, work–life balance, and gender equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 151(2), 365-381. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>
- Clark, J. P. (2003). How to peer review a qualitative manuscript. In F. Godlee & T. Jefferson (Eds.) *Peer review in health sciences* (pp. 219-235). London: BMJ Books.
- Creswell, J. W., & Clark, V. L. (2011). *Designing and conducting mixed methods research* (3rd ed.). Sage.
- Corbin, J. M., & Strauss, A. (1990). Grounded theory research: Procedures, canons, and evaluative criteria. *Qualitative sociology*, 13(1), 3-21. <https://doi.org/10.1007/BF00988593>
- da Silva Santos, D., Portugal, C. V., de Brito, H. L., & de Paiva e Sampaio, N. S. (2023). Análise da satisfação no trabalho em trabalhadores da geração Y. *Episteme Transversalis*, 14(1), 31-48.
- Darouei, M., & Pluut, H. (2021). Work from home today for a better tomorrow! How working from home influences work-family conflict and employees' start of the next workday. *Stress and Health*, 37(5), 986-999. <https://doi.org/10.1002/smi.3053>
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2018). *Handbook of qualitative research* (5th ed.). Sage.
- Dimock, M. (2019). *Pew Research Center*. Disponível em https://www.pewresearch.org/st_18-02-27_generations_defined/ [Consultado em outubro, 2022].
- Dimock, M. (2022). *Pew Research Center*. Disponível em <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/> [Consultado em outubro, 2022].
- Elahi, N. S., Abid, G., Contreras, F., & Fernández, I. A. (2022). Work–family and family–work conflict and stress in times of COVID-19. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.951149>
- Elbaz, S., Richards, J. B., & Provost Savard, Y. (2022). Teleworking and work–life balance during the COVID-19 pandemic: A scoping review. *Canadian Psychology*. <https://doi.org/10.1037/cap0000330>

- EUROSTAT. (2022, December 19). *European Commission*. Disponível em <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/w/ddn-20221219-3> [Consultado em outubro 5, 2023].
- Flick, U. (2005). *Métodos Qualitativos na Investigação Científica*. Lisboa: Monitor.
- Formica, S., & Sfodera, F. (2022). The great resignation and quiet quitting paradigm shifts: An overview of current situation and future research directions. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 31(8), 899-907. <https://doi.org/10.1080/19368623.2022.2136601>
- Francisco, R. (2016). *Família e psicologia*. Leya.
- Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2000). *Work and family – allies or enemies?: What happens when business professionals confront life choices*. Oxford University Press.
- Frone, M. R., & Rice, R. W. (1987). Work-family conflict: The effect of job and family involvement. *Journal of Organizational Behavior*, 8(1), 45-53. <https://doi.org/10.1002/job.4030080106>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145-167. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1577>
- Gaidhani, S., Arora, L., & Sharma, B. K. (2019). Understanding the attitude of generation Z towards workplace. *International Journal of Management, Technology and Engineering*, 9(1), 2804-2812.
- Gisler, S., Omansky, R., Alenick, P. R., Tumminia, A. M., Eatough, E. M., & Johnson, R. C. (2018). Work-life conflict and employee health: A review. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 23(4), e12157. <https://doi.org/10.1111/jabr.12157>
- Grant-Vallone, E. J., & Donaldson, S. I. (2001). Consequences of work-family conflict on employee well-being over time. *Work & Stress*, 15(3), 214-226. <https://doi.org/10.1080/02678370110066544>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76. <https://doi.org/10.2307/258214>

- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531. [https://doi.org/10.1016/s0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/s0001-8791(02)00042-8)
- Greenhaus, J. H., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2006). Health Consequences of Work-Family Conflict: The Dark Side of the Work-Family Interface. Em P.L. Perrewé, & D.C. Ganster (Ed.) *Employee Health, Coping and Methodologies* (5th ed., pp. 61-98). Emerald Group Publishing Limited.
- Grönlund, A., & Öun, I. (2017). In search of family-friendly careers? Professional strategies, work conditions and gender differences in work-family conflict. *Community, Work & Family*, 21(1), 87-105. <https://doi.org/10.1080/13668803.2017.1375460>
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. Em N. Denzin & Y. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Gursoy, D., Chi, C. G., & Karadag, E. (2013). Generational differences in work values and attitudes among frontline and service contact employees. *International Journal of Hospitality Management*, 32, 40-48. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.04.002>
- He, H., Neumark, D., & Weng, Q. (2021). Do workers value flexible jobs? A Field experiment. *Journal of Labor Economics*, 39(3), 597-823. <https://doi.org/10.1086/711226>
- Howitt, D. (2019). *Introduction to qualitative research methods in psychology: Putting theory into practice*. Pearson UK.
- Johnson, T. P. (2005). Snowball sampling. *Encyclopedia of Biostatistics*. <https://doi.org/10.1002/0470011815.b2a16070>
- Kalliath, P., & Kalliath, T. (2013). Work-family conflict: Coping strategies adopted by social workers. *Journal of Social Work Practice*, 28(1), 111-126. <https://doi.org/10.1080/02650533.2013.828278>
- Kahn, R. N., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational Stress*. New York: Wiley.
- Kengatharan, N. (2015). The nature of work family conflict: A review and agenda for future research. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(2), 163. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v5i2.7630>
- King, L. A., & King, D. W. (1990). Role conflict and role ambiguity: A critical

- assessment of construct validity. *Psychological Bulletin*, 107(1), 48-64.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.107.1.48>
- Kleiner, S., & Wallace, J. E. (2017). Oncologist burnout and compassion fatigue: Investigating time pressure at work as a predictor and the mediating role of work-family conflict. *BMC Health Services Research*, 17(1).
<https://doi.org/10.1186/s12913-017-2581-9>
- Kupperschmidt, B. R. (2000). Multigeneration employees: strategies for effective management. *The health care manager*, 19(1), 65-76.
- Kuschel, K. (2017). The work-family Field: Gaps and missing links as opportunities for future research. *Innovar*, 27(66), 57-74.
<https://doi.org/10.15446/innovar.v27n66.66711>
- Lapierre, L. M., Van Steenberg, E. F., Peeters, M. C., & Kluwer, E. S. (2015). Juggling work and family responsibilities when involuntarily working more from home: A multiwave study of financial sales professionals. *Journal of Organizational Behavior*, 37(6), 804-822. <https://doi.org/10.1002/job.2075>
- Leite, A. N., Castanheira, F., Castro, J., Duarte, J., Pina e Cunha, M., Neves, P., Portugal, P., & Oliveira, S. (2018, Dezembro). *Confederação Empresarial de Portugal*. Disponível em https://cip.org.pt/wp-content/uploads/2019/03/Nova-SBE_relatorio-final_06.12.2018.pdf [Consultado em Setembro, 2023].
- Leslie, B., Anderson, C., Bickham, C., Horman, J., Overly, A., Gentry, C., Callahan, C., & King, J. (2021). Generation Z perceptions of a positive workplace environment. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 33(3), 171-187.
<https://doi.org/10.1007/s10672-021-09366-2>
- Lott, Y., & Chung, H. (2016). Gender discrepancies in the outcomes of schedule control on overtime hours and income in Germany. *European Sociological Review*, 32(6), 752-765. <https://doi.org/10.1093/esr/jcw032>
- Lott, Y., & Wöhrmann, A. M. (2022). Spillover and crossover effects of working time demands on work-life balance satisfaction among dual-earner couples: The mediating role of work-life conflict. *Current Psychology*, 42(15), 12957-12973.
<https://doi.org/10.1007/s12144-022-03850-0>
- Mannheim, K. (1970). The problem of generations. *Psychoanalytic review*, 57(3), 378-404.
- McGoldrick, M., Preto, N. A., & Carter, B. A. (2015). *The expanded family life cycle: Individual, family, and social perspectives* (4th ed.). Pearson.

- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2010). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689-725. <https://doi.org/10.1002/job.695>
- Molina, J. A. (2020). The work-family conflict: Evidence from the recent decade and lines of future research. *Journal of Family and Economic Issues*, 42(S1), 4-10. <https://doi.org/10.1007/s10834-020-09700-0>
- Moreno-Jiménez, B., Mayo, M., Sanz-Vergel, A. I., Geurts, S., Rodríguez-Muñoz, A., & Garrosa, E. (2009). Effects of work-family conflict on employees' well-being: The moderating role of recovery strategies. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 427-440. <https://doi.org/10.1037/a0016739>
- Mumu, J. R., Tahmid, T., & Azad, M. A. (2021). Job satisfaction and intention to quit: A bibliometric review of work-family conflict and research agenda. *Applied Nursing Research*, 59, 151334. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2020.151334>
- Myers, K. K., & Sadaghiani, K. (2010). Millennials in the workplace: A communication perspective on millennials' organizational relationships and performance. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 225-238. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9172-7>
- Neto, M. J., Sequeira, J., Massano-Cardoso, I., & Chambel, M. J. (2020). Flexibility, cohesion and family satisfaction: The impact of conflict between work and family. *Journal of Family Therapy*, 43(4), 773-792. <https://doi.org/10.1111/1467-6427.12322>
- Newbold, J. W., Rudnicka, A., Cook, D., Cecchinato, M. E., Gould, S. J., & Cox, A. L. (2021). The new normals of work: A framework for understanding responses to disruptions created by new futures of work. *Human-Computer Interaction*, 37(6), 508-531. <https://doi.org/10.1080/07370024.2021.1982391>
- Ongaki, J. (2019). An examination of the relationship between flexible work arrangements, work-family conflict, organizational commitment, and job performance. *Management*, 23(2), 169-187. <https://doi.org/10.2478/manment-2019-0025>
- Oliveira, L. B., Cavazotte, F. D., & Paciello, R. R. (2013). Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família. *Revista de Administração Contemporânea*, 17(4), 418-437. <https://doi.org/10.1590/s1415-65552013000400003>
- Pearce, K. (2022, September 12). *The Hub*. Disponível em

- <https://hub.jhu.edu/2022/09/12/what-is-quiet-quitting/> [Consultado em Novembro, 2022].
- Pereira, J., Silva, I. S., & Keating, J. (2020). Trabalho por turnos e vida familiar e social: perspectivas do trabalhador(a) e do cônjuge. *Psicologia*, 34(1), 94-108. <https://doi.org/10.17575/psicologia.v34i1.1476>
- Pereira, A. V., Vieira, J. M., & Matos, P. M. (2017). Interface trabalho-família, vinculação romântica e parentalidade. *Análise Psicológica*, 35(1), 73-90. <https://doi.org/10.14417/ap.1071>
- Perrewé, P. L., & Hochwarter, W. A. (2001). Can we really have it all? The attainment of work and family values. *Current Directions in Psychological Science*, 10(1), 29-33. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.00108>
- Perry-Jenkins, M., & Gerstel, N. (2020). Work and family in the second decade of the 21st century. *Journal of Marriage and Family*, 82(1), 420-453. <https://doi.org/10.1111/jomf.12636>
- Pimenta, S., Ribeiro, M. T., Pinto, J. C. (2014). Trabalho-família: uma questão de equilíbrio? In *Mediação familiar: contributos de investigações realizadas em Portugal* (pp. 34-52). Lisboa: Universidade Católica Editora. <https://doi.org/10.34632/9789725404171>
- Racolça-Paina, N. D., & Irini, R. D. (2021). Generation Z in the workplace through the lenses of human resource professionals – A qualitative study. *Calitatea Vietii*, 22(183), 78-85.
- Raley, R. K., & Sweeney, M. M. (2020). Divorce, Repartnering, and stepfamilies: A decade in review. *Journal of Marriage and Family*, 82(1), 81-99. <https://doi.org/10.1111/jomf.12651>
- Ribeiro, N., Gomes, D., Oliveira, A. R., & Dias Semedo, A. S. (2021). The impact of the work-family conflict on employee engagement, performance, and turnover intention. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(2), 533-549. <https://doi.org/10.1108/ijoa-02-2021-2646>
- Richardson, S. D. (2023). Reimagining quiet quitting. In Richardson, S. D. (2023). *Making the Entrepreneurial Transition* (105-117). Springer International Publishing.
- Russo, D., Hanel, P. H., & Van Berkel, N. (2023). Understanding developers well-being and productivity: a 2-year longitudinal analysis during the COVID-19 pandemic. *ACM Transactions on Software Engineering and*

- Methodology*, 37(4).
- Tahir, S., & Aziz, S. (2019). Workaholism as predictor of work-family conflict and mental well-being of public and private sector employees. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 13(2), 419-435.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6-15. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.1.6>
- Scheyett, A. (2022). Quiet quitting. *Social Work*, 68(1), 5-7. <https://doi.org/10.1093/sw/swac051>
- Shaffer, M. A., Joplin, J. R., & Hsu, Y. (2011). Expanding the boundaries of work-family research: A review and agenda for future research. *International Journal of Cross Cultural Management*, 11(2), 221-268. <https://doi.org/10.1177/1470595811398800>
- Shek, D., Dou, D., & Cheng, M. (2020). Transition from adolescence to emerging adulthood. Em S. Hupp & J. D. Jewell (Eds.). (2020). *The encyclopedia of child and adolescent development* (pp. 1-10). JohnWiley & Sons.
- Shi, S., Chen, Y., & Cheung, C. M. (2023). How technostressors influence job and family satisfaction: Exploring the role of work–family conflict. *Information Systems Journal*, 33(4), 953-985. <https://doi.org/10.1111/isj.12431>
- Smith, K. T. (2010). Work-life balance perspectives of marketing professionals in Generation Y. *Services Marketing Quarterly*, 31(4), 434-447. <https://doi.org/10.1080/15332969.2010.510724>
- Soares, C. (2022, August 30). *Visão*. Disponível em <https://visao.sapo.pt/atualidade/sociedade/2022-08-30-o-que-e-a-desistencia-silenciosa-a-mais-recente-tendencia-no-mundo-do-trabalho-alimentada-pelas-redes-sociais/> [Consultado em outubro, 2022].
- Sokolic, D. (2022). Remote work and hybrid work organizations. Em M. A. Costa, T. Susak, & V. Haluga (Eds.), *Economic and social development: 78th international scientific conference on economic and social development* (pp. 202-213). Book of Proceedings.
- Speights, S. L., Bochantin, J. E., & Cowan, R. L. (2019). Feeling, expressing, and managing emotions in work-family conflict. *Journal of Business and Psychology*, 35(3), 363-380. <https://doi.org/10.1007/s10869-019-09626-x>
- Wayne, J. H., Matthews, R., Crawford, W., & Casper, W. J. (2019). Predictors and

- processes of satisfaction with work–family balance: Examining the role of personal, work, and family resources and conflict and enrichment. *Human Resource Management*, 59(1), 25-42. <https://doi.org/10.1002/hrm.21971>
- Willig, C. (2013). *EBOOK: Introducing qualitative research in psychology*. McGraw-Hill Education (UK).
- Yang, E., Kim, Y., & Hong, S. (2021). Does working from home work? Experience of working from home and the value of hybrid workplace post-COVID-19. *Journal of Corporate Real Estate*, 25(1), 50-76. <https://doi.org/10.1108/jcre-04-2021-0015>
- Yin, R. K. (2011). *Applications of case study research*. (3rd ed., p. 13). Sage.
- Yu, J., Park, J., & Hyun, S. S. (2021). Impacts of the COVID-19 pandemic on employees' work stress, well-being, mental health, organizational citizenship behavior, and employee-customer identification. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 30(5), 529-548. <https://doi.org/10.1080/19368623.2021.1867283>
- Zenger, J., & Folkman, J. (2022, August 31). *Harvard Business Review*. Disponível em <https://hbr.org/2022/08/quiet-quitting-is-about-bad-bosses-not-bad-employees> [Consultado em setembro, 2023].

APÊNDICES

Apêndice A

Questionário dos Dados Sociodemográficos



Questionário Sociodemográfico

Para colaborar no estudo “*O conflito trabalho-família na perspetiva da Geração Y e Z*”, por favor complete os seguintes campos com os seus dados pessoais. Estes dados serão usados exclusivamente para fins de investigação, sendo a sua identidade **confidencial**, não existindo no relatório final qualquer elemento identificativo.

1. **Idade:** _____ anos

2. **Estado Civil:**

Casado(a) Desde _____

Divorciado(a) Desde _____

Solteiro(a)

Viúvo(a) Desde _____

3. **Situação Relacional:**

Casamento Desde há _____ anos.

União de Facto / Coabitação Desde há _____ anos.

Divórcio

Namoro Desde há _____ anos.

Viuvez

Não tem relação / Não se aplica

Separação

4. **Nível de Escolaridade:**

Nenhum nível de ensino

3º Ciclo do Ensino Básico

1º Ciclo do Ensino Básico

Ensino Secundário

2º Ciclo do Ensino Básico

Ensino Superior

5. **Número de Filhos:** _____

6. **Agregado Familiar:** _____

7. **Residência:**

Rural

Urbana



Outro *Qual?* _____

8. Rendimento médio do agregado familiar (mensal):

Menos de 750€ (inclusive) Entre 2000-4000€

Entre 750-1000€ Mais de 4000€

Entre 1000-2000€

9. Atividade Profissional: _____

10. Tipo de Vínculo Laboral:

Dependente

Estágio

Independente

NA

Efetivo

Outro *Qual?* _____

11. Horário Laboral: _____

12. Por favor, indique, começando pelo atual, todos os seus trabalhos e respetiva duração (e.g., 1) jornalista – há 5 anos; 2) lojista – durante 1 ano):

Grata pela atenção e participação.

Atenciosamente,

Raquel Araújo do Paço

raqueldopaco.psicologia@gmail.com

Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa

Apêndice B

Guião da Entrevista semiestruturada

Blocos Temáticos	Objetivos	Objetivos Específicos	Questões-Guia
1. Informação	<p>1. Apresentação</p> <p>2. Explicitar em que consiste a entrevista</p> <p>3. Aspetos deontológicos</p>	<p>1.1) Fazer a apresentação da entrevistadora</p> <p>1.2) Fazer a apresentação do participante</p> <p>2.1) Fornecer informação sobre os objetivos, a finalidade, a duração e o conteúdo da entrevista</p> <p>3.1) Agradecer ao participante a sua colaboração</p> <p>3.2) Explicar e garantir a sua confidencialidade</p> <p>3.3) Informar o participante sobre o direito à não resposta e a parar quando assim o decidir</p> <p>3.4) Assegurar o esclarecimento de eventuais dúvidas</p>	
2. Conflito Trabalho-Família/Vida Pessoal	<p>1. Compreender o impacto do trabalho na relação familiar/ vida pessoal</p> <p>2. Conhecer as estratégias utilizadas aquando do conflito</p>	<p>1.1) Conhecer que tipo de tensões ocorrem</p> <p>1.2) Perceber com que frequência ocorrem essas tensões</p> <p>1.3) Perceber quais os sentimentos e pensamentos associados a essas tensões</p> <p>1.4) Conhecer a reação dos intervenientes (direta ou indiretamente), às tensões</p> <p>2.1) Identificar quais as estratégias utilizadas para a resolução dessas tensões</p> <p>2.2) Perceber se essas estratégias são ou não,</p>	<p>1. “Quando pensa no impacto negativo que o seu trabalho/a sua atividade pode ter na sua vida familiar/pessoal, que possíveis tensões lhe ocorrem?”</p> <p>2. “Com que frequência diria que essas tensões ocorrem?”</p> <p>3. “Quando essas tensões ocorrem, que sentimentos sente que são em si predominantes?”</p> <p>4. “Quais as reações das pessoas da sua vida familiar/pessoal?”</p> <p>5. “Aquando dessas tensões, quais diria serem as estratégias</p>

	<p>3. Conhecer os possíveis fatores protetores e de risco que levam à conciliação ou ao conflito trabalho-família/vida pessoal</p> <p>4. Trajetória no conflito</p>	<p>na sua maioria, eficazes</p> <p>3.1) Identificar políticas laborais que possam ser um fator protetor ou desencadeante das tensões</p> <p>3.2) Explorar quais as políticas que o participante considera favoráveis à conciliação ou conflito trabalho-família/vida pessoal</p> <p>4.1) Identificar as possíveis mudanças que ocorreram ao longo do tempo, relativamente às tensões vivenciadas</p> <p>4.2) Explorar possíveis impactos e alterações nas tensões, aquando da pandemia de Covid-19</p>	<p>mais utilizadas para a sua resolução?”</p> <p>6. “Numa escala de 0 a 5, quanto considera essas estratégias eficazes?”</p> <p>7. “Imagine que precisava de fazer uma receita para conseguir conciliar o trabalho e a família/vida pessoal. Quais seriam os ingredientes-chave para tal ser possível (e.g., horas de trabalho flexíveis)?”</p> <p>8. “Em geral, sente que ocorreram mudanças na vivência das tensões que já mencionou, ao longo do tempo (e.g., intensidade, tipo, motivo)?”</p> <p>9. “Por fim, quando a pandemia de Covid-19 se instalou, sente que ocorreu alguma alteração relativamente às tensões?”</p>
<p>3. Vida Familiar/Pessoal</p>	<p>1. Aceder aos valores, expectativas e desejos na formação de uma família</p> <p>2. Conhecer o tipo de tarefas, rotinas e regras do participante na sua vida familiar/pessoal</p>	<p>1.1) Identificar o valor que o participante atribui à sua família, em comparação com as outras vertentes da sua vida.</p> <p>1.2) Identificar o desejo do participante na formação de uma família</p> <p>1.3) Identificar possíveis entraves à realização desse desejo</p> <p>2.1) Conhecer e compreender como é um dia típico na vida familiar/pessoal do participante</p> <p>2.2) Identificar quais e quantas tarefas o participante tem à sua responsabilidade, assim como os outros elementos do seu agregado</p>	<p>10. “Imaginando um bolo, gostaria que o desenhasse com as respetivas fatias, tendo em conta a importância que atribui à sua família e nas restantes vertentes da sua vida (e.g., trabalho, voluntariado, <i>hobbies</i>)</p> <p>11. “Quais são/foram as suas principais expectativas ou desejos, relativamente à constituição da sua família?”</p> <p>12. “O que pode/poderia dificultar ou impedir a formação dessa família?”</p> <p>13. “Se tivesse de descrever um dia típico na sua vida familiar/pessoal, como é que ele seria?”</p> <p>14. “Na sua rotina</p>

	<p>3. Satisfação da Vida Familiar/Pessoal</p> <p>4. Trajetória Familiar/Pessoal</p>	<p>2.3) Identificar que tipo de atividades realiza com os membros da sua vida familiar/pessoal</p> <p>3.1) Compreender como é que o participante avalia o seu bem-estar na sua vida pessoal/familiar</p> <p>3.2) Compreender qual a sua satisfação nos diferentes papéis que desempenha na sua vida familiar/pessoal</p> <p>4.1) Identificar as possíveis mudanças que ocorreram ao longo do tempo na vida familiar e pessoal do participante</p> <p>4.2) Explorar possíveis impactos e alterações na vida familiar/pessoal, aquando da Covid-19</p>	<p>diária, quais diria serem as tarefas principais domésticas ou de cuidados familiares que tem de realizar na sua casa? E quais as atribuídas aos outros elementos, se os houver?”</p> <p>15. “Olhando para esta fita métrica (0-100), quanto classificaria o seu bem-estar dentro da sua vida familiar/pessoal? Que legenda colocaria a esse número? Como podia aumentar mais X pontos? O que era preciso acontecer para me ter respondido mais X pontos?”</p> <p>16. “E agora, olhando de novo para o gráfico circular que desenhou e pensando nos diferentes papéis que desempenha dentro da sua vida familiar/pessoal (e.g., pai/mãe; marido/esposa; filho/filha), quanto classificaria a sua satisfação a desempenhar os mesmos?”</p> <p>17. “Imaginando uma linha do tempo, como situaria e descreveria as mudanças na sua família, ao longo do tempo?”</p> <p>18. “Quando a pandemia Covid-19 se instalou, quais foram as principais alterações que viveu dentro da sua vida familiar/pessoal?”</p>
<p>4. Trabalho/Atividade</p>	<p>1. Conhecer quais as expectativas e desejos na progressão da carreira</p>	<p>1.1) Identificar quais as suas ambições de carreira</p> <p>1.2) Entender quais as condições necessárias para conseguir a sua carreira ideal</p>	<p>19. “Imagine que hoje acordava e tinha conquistado o seu trabalho de sonho. (Idealmente), qual é que este seria? Quais seriam as condições para o atingir”</p>

	<p>2. Conhecer o tipo de tarefas e nível de responsabilidade do participante no seu trabalho/atividade</p> <p>3. Satisfação Laboral</p> <p>4. Trajetória no Trabalho/Atividade</p>	<p>2.1) Identificar quais e quantas tarefas o participante tem à sua responsabilidade</p> <p>2.2) Perceber se essas tarefas se estendem pós horário laboral</p> <p>2.3) Perceber qual o nível de responsabilidade que o participante tem no seu ambiente laboral</p> <p>3.1) Compreender como é que o participante avalia o seu bem-estar no ambiente laboral</p> <p>3.2) Compreender qual a sua satisfação no papel que desempenha no ambiente laboral</p> <p>4.1) Identificar as possíveis mudanças que ocorreram ao longo do tempo no trabalho do participante</p> <p>4.2) Explorar possíveis impactos e alterações no trabalho do participante, aquando da Covid-19</p>	<p>20. “Se me tivesse de descrever um dia típico no seu trabalho/atividade, como é que ele seria?”</p> <p>21. “Durante o seu horário laboral/de atividade, quais diria serem as tarefas principais que tem de realizar?”</p> <p>22. “Imagine que, num certo dia, acorda doente e não consegue ir trabalhar. De que modo iriam salvaguardar a realização do seu trabalho?”</p> <p>23. “Olhando de novo para a fita métrica (0-100), quanto classificaria o seu bem-estar geral dentro do seu trabalho/atividade? O que seria preciso acontecer para me ter respondido mais X pontos?”</p> <p>24. “E agora, pensando no papel que desempenha dentro do seu trabalho/atividade, quanto classificaria a sua satisfação a desempenhar o mesmo?”</p> <p>25. “Pense no momento em que começou a trabalhar no seu emprego atual. Quais foram as principais mudanças, até hoje?”</p> <p>26. “Novamente, quando a pandemia de Covid-19 se instalou, quais foram as principais alterações no seu trabalho/atividade?”</p>
--	--	---	--

<p>5. Finalização</p>	<p>1. Agradecer ao participante</p> <p>2. Obter possíveis informações que não tenham sido abordadas</p>	<p>1.1) Agradecer a colaboração, a disponibilidade e o contributo para a investigação</p> <p>2.1) Perguntar se quer acrescentar algo que considere relevante</p> <p>2.2) Perguntar se existe alguma dúvida que o participante queira esclarecer</p>	<p>27. “Se escrevesse um livro que contasse tudo aquilo que hoje partilhou, qual seria o seu título?”</p>
------------------------------	---	---	---

Apêndice C

Comunicação da Investigação nas Redes Sociais

Comunicação da Investigação nas Redes Sociais

Olá a todos! Estou a realizar uma investigação focada no conflito trabalho-família/vida pessoal nas gerações Y e Z, no âmbito da dissertação final do Mestrado em Psicologia Clínica Sistémica, da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, orientada pela Professora Doutora Luana Cunha Ferreira (@luanacunhaferreira.psi).

Queremos com este estudo (1) compreender como é que as mudanças na população, ao nível das gerações, podem influenciar a perceção e experiência do conflito trabalho-família/vida pessoal; (2) ilustrar e contrastar as possíveis diferenças entre as duas gerações em estudo, no conflito trabalho-família/vida pessoal; e (3) identificar os desafios e consequentes mecanismos de *coping*, das duas gerações, quando ocorre um conflito trabalho-família/vida pessoal.

Quem pode participar?

Pessoas que nasceram entre 1981 e 2003, que no ano de 2023 terão entre 42 e 20 anos; residentes em Portugal; e fluentes em português.

Como participar?

A sua participação passaria por uma única sessão de uma entrevista feita, preferencialmente, em formato presencial, tendo uma duração estimada de 60 a 90 minutos. Durante a entrevista serão abordados temas relacionados à sua vida familiar/pessoal, à sua vida laboral e, ainda, sobre o conflito trabalho-família.

Todas as informações relatadas no decorrer do estudo serão usadas exclusivamente para fins de investigação, sendo a sua identidade confidencial e não existindo no relatório final qualquer elemento identificativo.

Caso seja do seu interesse participar nesta investigação, e cumpra todos os critérios de inclusão, poderá preencher o formulário que se encontra na *bio* desta página. Qualquer questão que tenha, pode sempre entrar em contacto comigo, através de uma mensagem privada, e tentarei esclarecer o que for necessário.

Obrigada e espero falar com alguns em breve!

Raquel Araújo do Paço

Apêndice D

Formulário *Google Forms*

O conflito trabalho-família, na perspetiva da Geração Y e Z

Esta investigação decorre no âmbito do Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde, da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, de Raquel do Paço, sob a orientação da Professora Doutora Luana Cunha Ferreira (FP-UL).

O **objetivo** desta investigação é a análise do conflito trabalho-família, abordada a partir da perspetiva das pessoas que pertencem à Geração Y e à Geração Z. Deste modo, gostaríamos de (1) compreender como é que as mudanças na população, ao nível das gerações, podem influenciar a perceção e experiência do conflito trabalho-família; (2) ilustrar e contrastar as possíveis diferenças entre as duas gerações em estudo, no conflito trabalho-família; e (3) identificar os desafios e consequentes mecanismos de *coping*, das duas gerações, quando ocorre um conflito trabalho-família.

Crítérios de Inclusão:

1. Pessoas que nasceram entre 1981 e 2003, que no ano de 2023 têm entre 42 e 20 anos.
2. Residentes em Portugal.
3. Fluentes em português.

Se se identifica com esta descrição, convido-o/a a participar nesta investigação e a contribuir para a expansão do conhecimento nesta área. A sua participação passaria por uma única sessão de uma entrevista feita, em formato presencial ou *online*, tendo uma duração estimada de 60 a 90 minutos.

As entrevistas serão gravadas em formato áudio, de modo a facilitar a sua posterior transcrição e apuramento dos resultados. No final do estudo, todas as gravações serão apagadas, assim como qualquer elemento identificador dos participantes, de modo a assegurar a confidencialidade dos mesmos.

Todas as informações relatadas no decorrer do estudo serão usadas exclusivamente para fins de investigação, sendo a identidade dos participantes confidencial, não existindo no relatório final qualquer elemento identificativo.

A sua participação é completamente voluntária, sendo que durante toda a entrevista poderá escolher parar ou recusar responder a qualquer questão. Além disso, a participação não apresentará qualquer risco ou despesa.

Os participantes têm direito a consultar a informação sobre os resultados do estudo, que serão partilhados, com os mesmos, via email, se assim desejado. Posteriormente, também ficarão disponíveis na página de *Instagram* da investigadora (@**raqueldopaco.psicologia**).

Ao preencher o seu email (para posterior contacto) e ao clicar em "Seguinte", está a consentir a utilização dos seus dados para fins de investigação.

raqueldopaco.psicologia@gmail.com [Mudar de conta](#)



*** Indica uma pergunta obrigatória**

Email *

O seu email

Seguinte

Página 1 de 2

Limpar formulário

Dados Pessoais

Após esta secção estar preenchida, poderá submeter o formulário e, em breve, a responsável pela investigação entrará em contacto consigo, para marcação da entrevista.

Obrigada, mais uma vez, pelo seu interesse e participação.

Idade *

A sua resposta

Neste momento, reside em Portugal? *

- Sim
- Não

Fala fluentemente português? *

- Sim
- Não

Caso prefira ser contactado através de outro formato (e.g., telemóvel), indique aqui: *

A sua resposta

Anterior

Enviar

Página 2 de 2

Limpar
formulário

Apêndice E

Consentimento Informado



Consentimento Informado

“O conflito trabalho-família na perspetiva da Geração Y e Z”

A presente investigação ocorre no âmbito da dissertação final do Mestrado em Psicologia Clínica Sistémica, realizada por Raquel Araújo do Paço, aluna da Faculdade de Psicologia, da Universidade de Lisboa, sendo a mesma orientada pela Professora Doutora Luana Cunha Ferreira.

Esta tem como objetivos (1) compreender como é que as mudanças na população, ao nível das gerações, podem influenciar a perceção e experiência do conflito trabalho-família; (2) ilustrar e contrastar as possíveis diferenças entre a Geração Y e Z, no conflito trabalho-família; e (3) identificar os desafios e consequentes mecanismos de *coping*, das duas gerações, quando ocorre um conflito trabalho-família.

Os participantes terão de realizar uma única sessão de entrevista, com uma duração máxima entre 60 e 90 minutos, respondendo a uma série de perguntas com o intuito de transmitirem a sua experiência e perceção relativas ao conflito trabalho-família. Por motivos de logística, o áudio da mesma será gravado e posteriormente transcrito. Todas as informações relatadas no decorrer do estudo serão usadas exclusivamente para fins da investigação, e a identidade dos participantes será confidencial, não havendo no relatório final qualquer elemento identificativo. A gravação e respetivos dados, por sua vez, serão destruídos, após a conclusão desta investigação.

É importante referir a sua total voluntariedade neste estudo, sendo que durante toda a sessão poderá escolher parar ou recusar responder a alguma pergunta colocada. Além disso, a sua participação não apresentará para si qualquer risco ou despesa.

Por fim, deixo no verso deste documento, o meu contacto, caso tenha alguma dúvida após a realização da entrevista. Adicionalmente, se assim desejar, poderá receber uma síntese dos principais resultados. Para isso, requer-se o preenchimento do espaço destinado ao seu endereço eletrónico, também presente no verso deste documento.

Desde já, muito obrigada pela sua colaboração nesta investigação!



Investigadora: Raquel Araújo do Paço

Endereço eletrónico: raqueldopaco.psicologia@gmail.com

Leia com atenção toda a informação acima explicitada. Em caso de dúvidas relativas à informação apresentada, questione a investigadora para que as mesmas sejam esclarecidas. Se concordar com todas as informações providenciadas assine o presente documento.

Declaro ter lido e compreendido o presente documento, bem como as informações verbais que me foram transmitidas pela investigadora. Desta forma, aceito participar no estudo e permito a utilização dos dados que de forma voluntária forneço para fins de investigação.

Assinatura: _____

Data: / /

Endereço eletrónico (em caso de querer receber síntese de dados de investigação):

Apêndice F

Listagem das categorias, definições operacionais e número de fontes e referências correspondentes

1. **Trabalho Rouba o Tempo** (24/1192): Ideia de que as horas que o trabalho consome num dia, são superiores àquelas que se tem para o tempo pessoal, para a família e outras pessoas da vida pessoal.
 - 1.1. **Fatores de Conflito** (24/794): Fatores no trabalho e/ou na vida familiar/pessoal que potenciem os conflitos/tensões, resultando no conflito trabalho-família/vida pessoal.
 - 1.1.1. **Dia Preenchido e Cansativo** (24/461): Ao longo de um dia de trabalho/atividade, os participantes deparam-se com inúmeras responsabilidades, tarefas, reuniões e imprevistos, que lhes tiram horas de qualidade para estarem com as pessoas da sua vida familiar/pessoal ou terem tempo para si mesmos.
 - 1.1.1.1. **Falta de Tempo de Qualidade** (24/216): Em consonância com a categoria anterior, as pessoas não têm a disponibilidade de passar tempo de qualidade com as pessoas da vida familiar/pessoal, ou ter o seu *Me Time*, graças às elevadas horas e carga de trabalho – que acaba por os fazer perder momentos importantes.
 - 1.1.1.2. **Dificuldade em Desligar o Chip** (19/77): Estar presente de forma física, mas não mentalmente, devido à dificuldade sentida em abstrair-se do *stress* e das responsabilidades inerentes ao trabalho.
 - 1.1.2. **Reações** (24/143): Sentimentos e/ou emoções mediante uma situação de conflito trabalho-família/vida pessoal.
 - 1.1.2.1. **Pessoas da Esfera da Vida Pessoal** (24/75): Reações das pessoas da esfera da vida pessoal do participante, segundo a sua perspetiva subjetiva.
 - 1.1.2.1.1. **Compreendem, Discordando** (23/62): Apesar de serem compreensivas com a falta de tempo, nem sempre concordam com a decisão do participante despendem mais tempo ao trabalho, do que à sua vida familiar/pessoal.
 - 1.1.2.1.2. **Tristeza** (7/13): As pessoas da vida familiar/pessoal sentem-se tristes, pois gostariam que os participantes tivessem mais oportunidades de passarem tempo de qualidade com eles e que não tivessem de faltar a momentos importantes.
 - 1.1.2.2. **Participante** (24/68): Reações do participante aquando de um conflito, segundo a sua perspetiva.
 - 1.1.2.2.1. **Frustração** (17/33): Sentimento em que consideram que não têm controlo sobre a situação do conflito, pelo que, conseqüentemente, sentem-se irritados por não conseguirem fazer algo para alterar a mesma.
 - 1.1.2.2.2. **Culpa** (10/23): Os participantes sentem-se culpados por não despendem o tempo suficiente à vida familiar/pessoal, não conseguindo combinar eventos familiares/sociais, nem comparecer a momentos importantes.

- 1.1.2.2.3. Ansiedade e Stress** (9/11): O facto de terem de prescindir do seu tempo de qualidade com as pessoas da vida pessoal, provoca ansiedade e *stress*.
- 1.1.3. Estratégias** (24/110): Aquilo que os participantes realizam para tentarem combater o conflito que o trabalho tem na sua vida familiar/pessoal.
- 1.1.3.1. Boa Estratégia** (15/49; 12/13; 8/10, respetivamente): Numa escala de zero a cinco, os participantes referiram um valor entre quatro e cinco, inclusive, quanto à eficácia da respetiva estratégia em resolver, prevenir ou amenizar a situação de conflito.
- 1.1.3.1.1. Ligar Limites e Fronteiras, Desligar Trabalho** (15/49): Disciplina de conseguir separar as duas esferas (trabalho e vida familiar/pessoal), para que nenhuma delas saia prejudicada, através do estabelecimento de horários bem definidos, por exemplo.
- 1.1.3.1.2. Comunicação** (13/36): Comunicar, não só de forma aberta com as pessoas da vida familiar/pessoal sobre os conflitos que vão surgindo, mas também explicar o porquê da falta de tempo e da responsabilidade que se tem no local de trabalho, para apelar à compreensão das mesmas.
- 1.1.3.1.3. Autorregulação** (9/25): Em determinadas situações é necessário adquirir determinados recursos e manter a mente positiva, numa tentativa de não agir de cabeça quente quando ocorrem discussões.
- 1.1.4. Frequência das Tensões** (24/64): Com que frequência acontecem os conflitos que levam ao conflito trabalho-família/vida pessoal.
- 1.1.4.1. Muito Frequentes** (19/28): Os conflitos acontecem com muita regularidade, pelo menos uma vez por semana.
- 1.2. Bem-estar e Satisfação no Trabalho** (24/184): De zero a 100%, quão bem e satisfeitos os participantes estão e se sentem dentro do seu local de trabalho e com o papel profissional que desempenham, considerando o ambiente da equipa, os horários e a cultura da organização.
- 1.2.1. Potenciais de Mudança** (24/105): O que seria necessário para aumentar a percentagem dada pelos participantes à sua satisfação no seu local de trabalho ou no papel que desempenham.
- 1.2.1.1. Melhor Compensação** (10/22): Existir uma melhor remuneração, tanto monetariamente, como através de uma maior disponibilidade para outras áreas da vida.
- 1.2.1.2. Team Building** (12/21): Haver a possibilidade de desenvolver, a longo prazo, os contactos entre as pessoas da equipa e entre estas e os chefes/líderes, para assim haver uma maior compreensão, entreaajuda e companheirismo entre todos.
- 1.2.1.3. Mais Confiança e Desafios** (10/13): O desejo dos participantes serem vistos pelos seus chefes/líderes como capazes para receberem tarefas de maior responsabilidade e que os desafiem.
- 1.2.2. Elevado** (22/58): As pessoas de zero a 100 referiram pelo menos uma percentagem de mais de 50%.
- 1.3. COVID-19** (24/148): Aquando da pandemia de COVID-19, ocorreram alterações às dinâmicas familiares e laborais e, conseqüentemente, ao tipo e frequência do conflito e como ocorria a conciliação dos limites e fronteiras entre a esfera profissional e a esfera familiar/pessoal.

- 1.3.1. Mais Tempo (17/41):** Os participantes, ao estarem em teletrabalho aquando da pandemia, puderam ter uma maior disponibilidade para passarem tempo com as pessoas da vida pessoal, principalmente com o seu agregado familiar, tendo ocorrido uma aproximação das pessoas, apesar de nem sempre física (e.g., a utilização de videochamada, ou jogos *online*).
- 1.3.2. Saúde Mental Afetada (18/35):** Dado o período de incerteza que os participantes viveram durante a pandemia, desenvolveram preocupação pela situação que se vivia no país e no mundo, além do cansaço de estarem confinados no mesmo local diariamente a conviverem com as mesmas pessoas, o que parece ter provocado desgaste emocional e psicológico.
- 1.3.3. Limites e Fronteiras Não Definidos (9/19):** Apesar de existir mais tempo para alocar à vida familiar/pessoal, o facto de não existir algo que permitisse aos participantes desligarem do seu trabalho ao final do dia, já que o seu espaço de trabalho era o mesmo que o seu espaço de descanso e lazer, tornou-se um desafio acrescido conseguirem desconectar-se das tarefas do trabalho, prolongando as horas laborais.
- 1.4. Evolução na Carreira (23/66):** Ter a ambição e o desejo de alcançar um emprego de sonho, através do trabalho, ao longo do tempo.
- 1.4.1. Disponibilidade Para Trabalhar (17/31):** Para atingir o seu ideal de trabalho, os participantes necessitam de alocar tempo da sua vida, para investirem em novas competências e tarefas do trabalho, o que consequentemente retira mais uma vez tempo à esfera da vida familiar/pessoal.
- 2. Trabalhar Para Viver a Vida (24/879):** Visão do trabalho como um meio para viver a vida e não como a grande fatia da vida, pelo que há o pensamento de “trabalhar para viver e não viver para trabalhar”.
- 2.1. Bem-estar e Satisfação na Vida Pessoal (24/178):** De zero a 100%, quão bem e satisfeitos se sentem dentro do seu núcleo familiar/pessoal, considerando o tempo com a família, amigos e tempo pessoal.
- 2.1.1. Papéis da Vida Pessoal (24/89):** De zero a 100% quão bem e satisfeitos os participantes estão e se sentem, relativamente aos vários papéis que desempenham na sua vida familiar/pessoal (e.g., companheiro(a), filho(a), irmão(ã), mãe/pai)
- 2.1.1.1. Elevado (22/66):** As pessoas de zero a 100 referiram uma percentagem de pelo menos mais de 50%.
- 2.1.1.2. Baixo (12/21):** As pessoas de zero a 100 referiram uma percentagem de 50% ou inferior.
- 2.1.2. Potencial de Mudança (24/58):** O que seria necessário para aumentar a percentagem dada pelas pessoas à sua satisfação dentro da sua vida pessoal.
- 2.1.2.1. Enquadrar Expectativas e Desejos (18/29):** Desejo dos participantes de que existisse concordância entre eles e as pessoas da sua esfera familiar/pessoal sobre aquilo que querem e percecionam na conciliação do trabalho-família/vida pessoal, procurando ainda um esforço efetivo de ambas as partes para que haja tempo e comunicação, e que assim os conflitos possam ser resolvidos
- 2.1.3. Elevado (19/22):** As pessoas de zero a 100 referiram uma percentagem de pelo menos mais de 50%.
- 2.2. Fator de Conciliação (Proteção) (24/176):** Aquilo que os participantes percecionam como essencial para prevenir o conflito trabalho-família/vida pessoal e, por sua vez, permitir a conciliação entre essas duas esferas.

- 2.2.1. Flexibilidade** (24/176): O poder de escolher os seus próprios moldes de trabalho, como o horário e a localização, por exemplo, facilitando a conjugação entre as duas esferas, sem existir tantas repercussões em cada uma delas.
- 2.2.1.1. Trabalho Híbrido** (12/28): A possibilidade de escolher trabalhar a partir de casa e a partir do escritório.
- 2.2.1.2. Limites e Fronteiras** (16/24): O desejo de não existir, com tanta frequência e/ou com tanta intensidade, a quebra das fronteiras e limites entre o trabalho e a vida familiar/pessoal, o que os permite dividir de uma forma mais proveitosa o seu tempo.
- 2.2.1.3. Autocuidado** (8/18): Terem a oportunidade de tomarem conta de si, ao nível físico, psicológico e emocional, para que seja possível protegerem a sua saúde mental e manterem o equilíbrio.
- 2.3. Planos de Constituir Família** (24/165): Juntarem-se por união de facto e/ou coabitação a uma pessoa e/ou terem filhos, a curto ou a longo prazo.
- 2.3.1. Condições** (24/81): O que é necessário, na vida pessoal e laboral, para que os participantes consigam efetivamente constituir uma família.
- 2.3.1.1. Estabilidade Financeira** (20/49): Existir a capacidade financeira para, por exemplo, casar, ter filhos, sustentar a família, comprar casa; algo que implica a estabilização da carreira, o que dá trabalho, logo consome tempo.
- 2.3.1.2. Estabilidade Emocional e Relacional** (18/31): Existir estabilidade, em primeiro lugar, ao nível emocional, tanto para se estabelecer uma relação, como para considerar a possibilidade de se ter um filho; e, em segundo lugar, estabilidade relacional para efetivamente se ser pai/mãe.
- 2.4. Hierarquia de Importância** (24/158): A ordem de importância dada às várias áreas da vida (em teoria).
- 2.4.1. Vida Pessoal** (19/90): A percentagem dada à importância da Vida Pessoal.
- 2.4.2. Me Time** (21/49): A percentagem dada à importância do *Me Time*.
- 2.5. Responsabilidades Domésticas** (24/134): Todas as tarefas e cuidados familiares que os participantes precisam de realizar ao chegarem a casa, após um dia de trabalho e/ou aos fins de semana (e.g., cuidados dos filhos e/ou animais de estimação; tarefas de limpeza e de organização da casa), que lhes retira de novo o tempo de qualidade com essas pessoas.
- 2.5.1. Ajudas Extras** (8/14): Ter uma empregada doméstica, familiares ou amigos, que ajudam no dia a dia com as responsabilidades domésticas mencionadas, fazem de facto a diferença no aumento de tempo de qualidade com as pessoas da vida familiar/pessoal.