



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Qual o Papel das Perceções de Suporte no Adiamento da Maternidade? Realidade Portuguesa Vs Alemã

Beatriz Barrocas Costa

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria Organizacional

Orientadora:

Inês Carneiro e Sousa, Investigadora Integrada no CIES-Iscte, Professora Auxiliar Convidada do Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional de ISCTE-IUL

Setembro, 2025



BUSINESS
SCHOOL

Departamento de Gestão de Recursos Humanos e
Comportamento Organizacional

Qual o Papel das Perceções de Suporte no Adiamento da Maternidade? Realidade Portuguesa Vs Alemã

Beatriz Barrocas Costa

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Consultadoria
Organizacional

Orientadora:

Inês Carneiro Sousa, Investigadora Integrada no CIES-Iscte,
Professora Auxiliar Convidada do Departamento de Recursos
Humanos e Comportamento Organizacional de ISCTE-IUL

Setembro, 2025

Agradecimentos

Em primeiro lugar, gostaria de expressar a minha profunda gratidão à minha orientadora Professora Inês Sousa, pela forma como desempenhou o seu papel ao longo deste processo. No início senti-me bastante perdida e acredito que não é fácil orientar alguém que não sabe exatamente para onde quer ir. Ainda assim, a sua orientação foi sempre atenta e paciente, acompanhando-me mesmo nos momentos em que do meu lado apenas se ouviam “grilos”.

Agradeço também à HHL Leipzig Graduate School of Management, pela acessibilidade e disponibilidade para divulgar o meu questionário, facilitando a recolha de dados necessária para este estudo.

Um agradecimento muito especial à minha família, que esteve sempre presente e me apoiou de diferentes formas, cada um com os seus pontos fortes: desde sugestões, ajuda na divulgação, na comunicação em alemão, na análise dos dados, nas pesquisas extra, até à paciência de me ouvir ler o mesmo parágrafo dezenas de vezes, ou simplesmente ao apoio emocional e motivacional. Um obrigado especial ao meu pai, à minha cunhada, ao meu irmão, à minha sogra e ao meu companheiro, pelo suporte incansável em todas as fases deste trabalho.

Não poderia deixar de agradecer às minhas amigas Carolina e Sofia, que me acompanharam em cada etapa deste percurso. Fico feliz que tenhamos chegado ao final juntas!

Nunca cheguei a pensar verdadeiramente em desistir deste projeto, mas sem dúvida que esse pensamento se manteve sempre afastado graças ao apoio de todas estas pessoas. A todas elas, o meu mais sincero e sentido obrigado.

Sumário

O adiamento da maternidade tem vindo a ganhar destaque na literatura, refletindo os desafios que as mulheres enfrentam na conciliação entre vida profissional e familiar. Esta dissertação analisa a influência das perceções de suporte organizacional (PSOP) e do supervisor (PSSP) em relação à família no adiamento da maternidade, considerando ainda o papel moderador da segurança no emprego e do país de trabalho (Portugal e Alemanha) nestas relações.

O estudo, de natureza quantitativa, recorreu a um questionário online aplicado a mulheres empregadas em Portugal e na Alemanha, com idades superiores a 18 anos, trabalhadoras por conta de outrem que tinham intenção de ser mães no futuro, resultando numa amostra final de 216 participantes.

Os resultados revelaram que as PSOP e a segurança no emprego estão negativamente associadas ao adiamento da maternidade, enquanto as PSSP e os países de trabalho não apresentaram um efeito significativo. Verificou-se ainda que as participantes portuguesas relataram níveis mais elevados de segurança no emprego e PSSP em comparação com as alemãs. Nenhum dos efeitos de moderação propostos foi confirmado.

Este estudo reforça que a perceção de um ambiente de trabalho de suporte à maternidade e de promoção de estabilidade pode ter um papel relevante nas decisões reprodutivas, enfatizando a necessidade de práticas organizacionais que valorizem a conciliação entre a esfera profissional e pessoal para o combate ao adiamento da maternidade.

Palavras-chave: adiamento da maternidade, perceção de suporte organizacional, perceção de suporte do supervisor, segurança no emprego, estudo comparativo: Portugal e Alemanha.

Classificação JEL

J22 Alocação do Tempo e Oferta de Trabalho

M12 Gestão de Pessoal

Abstract

The postponement of motherhood has gained increasing attention in the literature, reflecting the challenges women face in balancing professional and family life. This dissertation examines the influence of perceived organizational support (PSOP) and perceived supervisor support (PSSP) on motherhood postponement, while also considering the moderating role of job security and country of employment (Portugal and Germany).

This quantitative study relied on an online survey conducted among women employed in Portugal and Germany, aged over 18, working as employees, and intending to become mothers in the future, resulting in a final sample of 216 participants.

The findings revealed that POSP and job security are negatively associated with motherhood postponement, while PSSP and country of employment showed no significant effects. However, Portuguese participants reported higher levels of job security and PSSP compared to their German counterparts. None of the proposed moderation effects were supported.

This study reinforces that perceiving the work environment as supportive of motherhood and promoting stability can play a relevant role in reproductive decisions, highlighting the need for organizational practices that foster work–life balance as a way to address motherhood postponement.

Keywords: postponement of motherhood, perceived organizational support, perceived supervisor support, job security, comparative study: Portugal and Germany.

JEL Classification

J22 Time Allocation and Labor Supply

M12 Personnel Management

Índice

Agradecimentos.....	i
Sumário	iii
Abstract	v
Introdução.....	1
CAPÍTULO 1	7
1.1. Decisão de Adiamento da Maternidade	7
1.1.1. Motivos do Adiamento da Maternidade.....	7
1.1.1.1. Preocupação com a Educação e Carreira	8
1.1.1.2. Instabilidade Económica	9
1.1.1.3. Políticas de Work-life Balance Insuficientes	9
1.1.2. Consequências do Adiamento da Maternidade	10
1.2. Perceções de Suporte Organizacional e do Supervisor	11
1.3. O papel moderador da Segurança no Emprego	16
1.4. Realidade Portuguesa vs. Alemã.....	17
1.4.1. Legislação Nacional de Apoio à Maternidade	18
1.4.1.1. Licença de Parentalidade.....	19
1.4.1.2. Educação e apoios à infância	21
1.4.1.3. Trabalho em tempo parcial e horário flexível	22
CAPÍTULO 2	27
Metodologia	27
2.1. Amostra	27
2.3. Instrumento.....	28
2.3.1. Medida Adicional.....	30
2.4. Estratégia de Análise de Dados	30

CAPÍTULO 3	33
3.1. Estatística Descritiva e Análise de Correlações	33
3.2. Testes de Hipóteses	36
3.3. Regressão Linear Múltipla	40
CAPÍTULO 4	41
Discussão.....	41
4.1. Implicações Teóricas e Práticas	44
4.2. Limitações e Sugestões de Estudos Futuros.....	46
CAPÍTULO 5	49
Conclusão	49
Referências	51
Anexos.....	61
Anexo A – Versão do Inquérito Portuguesa.....	61
Anexo B – Versão do Inquérito Alemã	73

Introdução

O adiamento da maternidade representa atualmente uma realidade crescente em diversos países europeus (Lebano & Jamieson, 2020), sendo vários os motivos que o promovem, nomeadamente fatores relacionados com a situação profissional (Kreyenfeld, 2010). Segundo dados da Eurostat (2024), a percentagem de mulheres da população ativa com idade compreendidas entre os 20 e os 64 anos aumentou 0,64% de 2013 a 2023 na Europa, observando-se o mesmo efeito em Portugal (0,65%) e na Alemanha (0,41%).

Esta crescente entrada da mulher no mercado de trabalho constitui um dos fatores que tem alterado a definição dos papéis de género e consequente dinâmica entre os casais relativamente à parentalidade (Huerta et al., 2014). No entanto, apesar de se verificar um aumento do tempo do pai como cuidador (Huerta et al., 2014) e uma crescente divisão na partilha de responsabilidades domésticas, as mulheres continuam a assumir a sua maior parte (Bateson et al., 2017). Como consequência, a tomada de decisão de ter um filho revela um impacto inferior na vida profissional dos homens do que na das mulheres, sendo a sua situação muito mais sensível e propícia a sofrer bloqueios na carreira (European Institute for Gender Equality, 2016; Hotz et al., 2017). As mulheres ficam, assim, em desvantagem em termos de salário, horas de trabalho e rendimentos no mercado de trabalho (Hotz et al., 2017), o que tem levado a uma alteração de prioridades, e resultante adiamento deste momento (Bonache et al., 2022).

Este panorama é observável através do aumento do número de mulheres que decidem ser mães pela primeira vez a uma idade reprodutiva mais elevada (Lebano & Jamieson, 2020), sendo esta uma das principais causas de baixas taxas de natalidade (Sobotka & Beaujouan, 2018). Em 2023, a idade média da mulher quando têm o primeiro filho em Portugal correspondia a 31,6 anos (Instituto Nacional de Estatística, 2024), enquanto na Alemanha correspondia a 30,3 anos (Federal Statistical Office of Germany, 2024). No mesmo ano, a taxa bruta de natalidade, em Portugal, era de 8,1 bebés por cada mil habitantes e na Alemanha de 8,3 (PORDATA, 2024). Assim, observa-se um impacto notório na taxa de fertilidade que tem vindo a decrescer ao longo dos anos na Europa, tendo-se observado em 2022, pela primeira vez desde 1960, o número de nados-vivos abaixo dos 4 milhões, representando uma das taxas de fertilidade mais baixas do mundo (Yanatma, 2024). Além deste decréscimo, existem outros fatores que devem ser considerados, como os possíveis sentimentos de frustração ou infelicidade que podem surgir derivados de um adiamento da maternidade indesejado que poderá inclusive refletir-se no número possível de filhos (Chinchilla et al., 2017).

Perante estas mudanças, as organizações começaram a discutir novas políticas de Recursos Humanos (RH) com o intuito de conciliar as necessidades profissionais e familiares, sendo estas denominadas, de forma geral, de políticas “*family-friendly*” ou amigas da família (Allen, 2001). Estas permitem uma melhor gestão dos múltiplos papéis que os colaboradores desempenham nas suas vidas e apresentam benefícios estratégicos para as organizações, nomeadamente no aumento da motivação, da lealdade e na capacidade de atração e retenção de talento (Allen, 2001; Eurofound, 2012; Wieczorek-Szymanska, 2024). Adicionalmente, a disponibilização de medidas de conciliação está associada a níveis superiores de satisfação no trabalho, uma vez que estas práticas são percecionadas como formas de facilitar o equilíbrio entre a vida profissional e familiar (Chambel & Santos, 2009).

Esta maior satisfação dos colaboradores potencia diversos efeitos positivos a nível organizacional, uma vez que trabalhadores mais satisfeitos tendem a apresentar níveis superiores de desempenho, a adotar mais comportamentos de cidadania organizacional, a evidenciar maiores sentimentos de pertença e valorização do seu trabalho, bem como a manifestar uma menor propensão para o turnover e para o absentismo (Chambel & Santos, 2009; Harrison et al., 2006; Wieczorek-Szymanska, 2024). Paralelamente, a promoção do equilíbrio entre a vida profissional e pessoal revela-se fundamental para o fortalecimento do *engagement*, aspeto que não só contribui para a redução do *burnout* e do stress laboral, como também reforça a dedicação, a intenção de permanência e a promoção positiva da imagem organizacional por parte dos colaboradores, constituindo assim um aspeto essencial da gestão de RH atual (Wieczorek-Szymanska, 2024). Estas impactam ainda de forma decisiva a produtividade, a rentabilidade e a competitividade organizacional (Allen, 2001; Wieczorek-Szymanska, 2024), evidenciando que investir em políticas de conciliação não responde apenas às necessidades individuais dos colaboradores, mas também constitui um elemento estratégico central para o sucesso e sustentabilidade organizacional.

Em conformidade, tais práticas estão alinhadas com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas, nomeadamente o ODS 5 (Igualdade de Género) e o ODS 8 (Trabalho Digno e Crescimento Económico). Tal alinhamento poderá traduzir-se em oportunidades relevantes para o setor privado, designadamente através da redução dos custos de capital, da mitigação de riscos operacionais, regulatórios e reputacionais, bem como do fortalecimento da competitividade organizacional e da atração de investimento responsável (ODS Portugal).

Deste modo, tendo em consideração que os fatores profissionais constituem frequentemente o motivo de adiamento da maternidade (Kreyenfeld, 2010), torna-se essencial compreender de

que forma as organizações podem mitigar os obstáculos que as mulheres que desejam ser mães enfrentam no mercado de trabalho. Neste contexto, é relevante considerar o impacto do suporte organizacional e do supervisor neste processo. Thomas e Ganster (1995) afirmam que as políticas de suporte à família e supervisores que também têm esta preocupação são os dois grandes componentes de ambientes de trabalho que procuram a conciliação entre o trabalho e a família, representando esforços organizacionais na procura de um equilíbrio entre ambos. Adicionalmente, a literatura demonstra que os trabalhadores formulam perceções sobre o suporte organizacional, tendo os supervisores um forte papel neste processo (Allen, 2001). Estas refletem a forma como os trabalhadores interpretam o apoio recebido, influenciando não só a sua satisfação no trabalho, compromisso com a organização e intenção de turnover, mas também o conflito entre a vida profissional e pessoal, encontrando-se fortemente relacionadas com as suas atitudes e experiências no trabalho (Allen, 2001). Assim, estas podem, consequentemente, influenciar decisões pessoais, como o momento para iniciar uma família, especialmente em contextos onde o suporte é percebido como insuficiente.

Por fim, além de fatores organizacionais, outro fator determinante para esta decisão é a incerteza económica (Kreyenfeld et al., 2012). A inovação tecnológica e globalização originou o surgimento de novas modalidades de emprego, nomeadamente contratos a termo ou baseados em tarefas (Lopes, 2020). Estas promovem uma maior flexibilização do mercado de trabalho, no entanto, são caracterizados por um maior grau de insegurança no emprego, oferecendo uma menor proteção e estabilidade (Lopes, 2020). Contudo, estas revelam-se indispensáveis na tomada de decisões reprodutoras, tendo em consideração as necessidades financeiras a longo termo inerentes à formação de uma família.

Deste modo, o adiamento da maternidade tem-se tornado uma tendência crescente em muitos países, incluindo Portugal e Alemanha, o que suscita uma reflexão sobre a influência das políticas de RH nesta decisão, com um enfoque particular no suporte organizacional e do supervisor. Tal como descrito anteriormente, este apoio é frequentemente associado a uma maior capacidade de equilibrar a vida profissional e pessoal e na segurança no emprego devido à sua relevância nesta fase de vida das mulheres. Assim, este constitui o tema desta investigação, sendo o problema de investigação compreender de que forma as perceções de suporte organizacional e do supervisor na conciliação da vida profissional e pessoal influenciam o adiamento da maternidade, analisando ainda o papel moderador da segurança no emprego e dos contextos português e alemão.

A pertinência desta investigação relaciona-se com as alterações frequentes na legislação de cada país (Boll, 2024; Rocha, 2023) e consequente adaptação das políticas de RH e ao facto de

o adiamento da maternidade continuar a ser um tópico presente e significativo na atualidade. Além destas, uma característica distintiva deste estudo em relação a investigações anteriores incide na composição da amostra. A investigação recorre a mulheres que tem o desejo de ser mães, independentemente de já terem filhos, oferecendo assim uma perspetiva enriquecida sobre como o suporte organizacional e do supervisor percebido, bem como a segurança no emprego influenciam decisões ao longo de diferentes etapas da maternidade. Adicionalmente, a comparação entre os contextos português e alemão fornece ainda um maior enriquecimento, permitindo explorar como estes fatores influenciam as decisões reprodutivas em cada país. Desta forma, a investigação propõe responder às seguintes questões:

1. De que forma as perceções de suporte organizacional em relação à parentalidade influenciam o adiamento da maternidade?
2. Como é que o suporte do supervisor em relação à parentalidade influencia a decisão de adiar a maternidade?
3. Qual o papel da segurança no trabalho na moderação dessas relações?
4. De que forma o país onde trabalha modera essas relações?

Assim, o objetivo geral deste estudo incide em compreender o impacto da perceção de suporte organizacional e de suporte do supervisor no adiamento da maternidade, assim como o papel moderador da segurança no emprego e do país de residência/trabalho.

A estrutura desta dissertação está organizada em cinco secções. A primeira apresenta a revisão da literatura, onde são explorados diferentes estudos e teorias relativamente ao adiamento da maternidade, com foco nos motivos profissionais e consequências, e às perceções de apoio organizacional e de supervisor, bem como sobre a segurança no emprego. Encontram-se também incluídas comparações entre as legislações nacionais de cada país, relacionadas com a parentalidade. Na segunda é detalhado o método de pesquisa utilizado, com foco no desenho quantitativo e na operacionalização das variáveis. A terceira secção procede à exposição dos dados coletados, bem como à sua análise e discussão. A quarta incide nas suas implicações práticas e recomendações para a implementação de políticas de RH eficazes no apoio à parentalidade mais eficazes. Por fim, na quinta e última secção são apresentadas as conclusões e limitações do estudo e destacadas sugestões para investigações futuras.

Revisão de Literatura

1.1. Decisão de Adiamento da Maternidade

1.1.1. Motivos do Adiamento da Maternidade

O adiamento da maternidade é um fenómeno que tem sido amplamente estudado (Benzies et al., 2006; Kreyenfeld, 2010; Nazaré et al., 2022; Sobotka, 2010), com foco na identificação dos motivos que o fomentam, bem como nas suas consequências. Estes autores apresentam distinções na identificação da origem do problema, tendo em consideração que as decisões sobre o momento certo para a maternidade são influenciadas por “múltiplos e complexos fatores inter-relacionados” (Benzies et al., 2006, p.630). Tendo em consideração o tema deste estudo, serão abordados três fatores comuns: a preocupação das mulheres com a sua educação e carreira, a instabilidade económica e políticas de *Work-Life Balance* insuficientes.

No entanto, existem ainda aspetos pessoais que influenciam o adiamento da maternidade, tendo sido classificados no estudo de Benzies et al. (2006) como fatores individuais, familiares e de sociedade. Na primeira categoria são apontados sete fatores: i) a independência, alcançada através da educação, de uma situação de emprego segura e de estabilidade financeira; ii) a motivação para constituir família; iii) o sentimento de prontidão emocional para assumir um novo papel, após alcançar metas pessoais e sentir realização com as experiências e escolhas de vida anteriores; iv) a projeção mental do plano de vida desejado, que inclui a idade a que as mulheres pretendem ser mães e as transições de vida dos seus filhos; v) o relógio biológico, ou seja a preocupação com o declínio da fertilidade com a idade, que apesar de ter como aliada a tecnologia reprodutiva, não elimina completamente essa pressão nem os seus riscos; vi) problemas de saúde crónicos associados à infertilidade; e vii) ter um relacionamento estável que a mulher considere adequado para ter filhos e para criá-los. A segunda categoria é constituída por três fatores: i) o sentimento de prontidão do parceiro, sendo necessário o consenso mútuo na decisão de formar uma família; ii) a estabilidade financeira; e iii) a família, tendo em consideração a importância do seu apoio, (ex. financeiro, prático ou emocional), as pressões e expectativas familiares, a influência de experiências de outros membros da família e a tendência das mulheres para fazer comparações intergeracionais, nomeadamente a idade a que os seus progenitores foram pais. Por fim, a terceira categoria é composta também por três

fatores: i) a aceitação social da idade adequada para ser mãe; ii) a taxa de divórcios, que pode gerar hesitação na decisão de formar uma família devido à preocupação de não terem a capacidade de se sustentarem a si próprias e aos seus filhos; e, por fim iii) as políticas sociais, nomeadamente as que regulam os benefícios parentais desempenham um papel crucial ao criar condições mais favoráveis para a parentalidade, mas o seu impacto varia de acordo com fatores como estabilidade no emprego, acesso aos benefícios e prioridades individuais. Nazaré et al. (2022) acrescenta ainda a difusão de métodos contraceptivos e a falta de conhecimento sobre fertilidade e técnicas de reprodução assistida como motivos para o adiamento da maternidade.

Perante o supracitado, é visível que o adiamento da maternidade é realmente influenciado por uma diversidade de fatores de diferentes esferas da vida das mulheres. No entanto, tendo em conta o tema do presente estudo, este irá concentrar-se na análise aprofundada dos três fatores que foram inicialmente destacados que serão explorados nas secções seguintes.

1.1.1.1. Preocupação com a Educação e Carreira

Na Europa, as mulheres com educação superior tendem a adiar o nascimento do seu futuro filho ou tomar a decisão de não ter filhos devido à ambição progressão na carreira (Impicciatore & Tomatis, 2020), demonstrando assim que a preocupação com a sua educação e a carreira impacta a idade da mulher aquando do momento do primeiro filho. Adicionalmente, Sobotka (2010) acrescenta que mesmo após término dos estudos, as mulheres com educação superior esperam mais tempo até ter filhos do que as outras mulheres, e afirma que a expansão da educação superior constitui o principal motivo para o adiamento da parentalidade, representando aproximadamente metade do aumento verificado na idade da mulher quando têm o primeiro filho.

No estudo de Torres et al. (2024) foram identificados diversos impactos negativos na maternidade que constituíam barreiras concretas na progressão de carreira e na ascensão a posições de liderança, alinhando-se com os modelos económicos que afirmam que o emprego feminino constitui um obstáculo à formação de famílias (Kreyenfeld, 2010). Curiosamente, observaram-se aspetos positivos da relação entre a maternidade e os resultados profissionais com ênfase nas competências interpessoais, de gestão de tempo e resolução de problemas (Torres et al., 2024).

Contudo, apesar de o adiamento da maternidade se encontrar frequentemente associado a objetivos educacionais e de carreira, verificou-se que um aumento na educação feminina, no seu salário e na sua participação no mercado de trabalho resultam em menores taxas de

fertilidade (Kreyenfeld, 2010). Além disso, o adiamento da maternidade também não garante um salário mais elevado (Meyer, 1999).

1.1.1.2.Instabilidade Económica

Tal como referido acima, a estabilidade financeira e as políticas sociais, em específico as que regulam os benefícios parentais, constituem motivos que levaram as mulheres a adiar a maternidade, espelhando a importância da estabilidade financeira para a criação de condições favoráveis ao planeamento familiar, uma vez que a decisão de ter filhos implica um compromisso a longo prazo, com custos financeiros inerentes contínuos. Em conformidade, segundo Nazaré et al., (2022) fatores como desemprego jovem, os contratos de trabalho temporário e as situações de emprego com condições instáveis são frequentemente considerados decisivos e limitantes na tomada de decisões a longo termo.

De forma complementar, segundo Adsera (2011), na Europa as mulheres empregadas no setor público têm maior probabilidade de transitar para o segundo e terceiro filho mais cedo, comparativamente com as que trabalham no setor privado, ou que se encontram desempregadas, sugerindo que efetivamente a segurança no emprego e benefícios familiares providenciados, tradicionalmente, pelo setor público, em conjunto com a estabilidade económica desempenham um papel crucial na decisão de iniciar uma família. Assim, estes ilustram o efeito da instabilidade económica nas escolhas reprodutivas (Kreyenfeld, 2010; Nazaré et al., 2022).

1.1.1.3.Políticas de Work-life Balance Insuficientes

O conceito de *Work-Life Balance* ainda suscita alguma discussão, tendo sido definido como “a perceção individual de que as atividades de laborais e não laborais são compatíveis e promovem o crescimento em conformidade com as prioridades de vida atuais de cada indivíduo” (Kalliath e Brought 2008, como citado em Gragnano et al., 2020 p.2). Este ressalta a importância das diferenças individuais no processo de *Work-Life Balance* devido à característica heterogénea da força de trabalho. Este conceito é especialmente relevante para compreender o impacto do emprego feminino nas decisões reprodutoras visto que é fortemente afetado por expectativas culturais, condições de trabalho e políticas de proteção social de cada país (Kreyenfeld, 2010).

O contexto cultural em que a mãe se encontra inserida determina se é expectável esta assumir um papel de cuidadora ou de responsável por contribuir para o sustento do lar, após o nascimento do bebé (Kreyenfeld, 2010). Em países em que regimes de bem-estar social apoiam o *Work-Life Balance* e é esperado que a mulher continue a trabalhar, existe uma maior confiança no facto da decisão de ter filhos não significar o comprometimento das suas carreiras, sendo

que “uma situação de emprego feminino estável poderá ser um pré-requisito para ter filhos” (Kreyenfeld, 2010, p.353).

Em concordância com o mencionado, os países com políticas que ilustram a preocupação de estabelecer boas oportunidades de conciliação entre o trabalho e a família para as mulheres são os que atualmente apresentam uma maior taxa de fertilidade, visto que estas tendem adiar menos a maternidade, especialmente se tiverem segurança no emprego (Kreyenfeld, 2010).

1.1.2. Consequências do Adiamento da Maternidade

A aceitação social da maternidade em idades mais avançadas tem sido progressivamente normalizada, sendo a gravidez em mulheres com idades superiores a 35 anos considerada em sintonia com a sua geração (Benzies et al., 2006). No entanto, embora a diminuição da fertilidade com a idade seja uma informação amplamente conhecida, a compreensão da magnitude desse declínio e das suas respetivas consequências não o é (Hansen et al., 2005).

No estudo de Benzies et al. (2006), as mulheres demonstraram satisfação com as suas decisões relativamente ao momento da maternidade, porém quando confrontadas com a possibilidade de tomar essa decisão de novo, as mulheres com idade superior a 35 anos confirmaram que teriam iniciado a sua família mais cedo. Sobotka & Beaujouan (2018) realçam, contudo, que as famílias compostas por pais mais velhos são mais estáveis, felizes e têm melhores condições financeiras.

Este processo de adiamento tem sido continuamente prolongado até um período em que as consequências para a mãe e feto são cada vez mais graves, podendo estar relacionadas com o envelhecimento materno ou com outras condições pré-existentes que agravam com a idade (Nazaré et al., 2022).

Nazaré et al. (2022) aponta diversas repercussões associadas ao adiamento da maternidade, sendo a mais reconhecida a prevalência da infertilidade, definida como uma doença do sistema reprodutivo que resulta na incapacidade de engravidar após um ano ou mais de relações sexuais regulares e desprotegidas (Organização Mundial da Saúde, 2024). Esta ocorre devido a uma diminuição da fecundabilidade, podendo também estar relacionada com patologias ginecológicas, doenças crónicas, determinados tratamentos de saúde e consequências negativas de certos estilos de vida (Nazaré et al., 2022).

A maternidade em idade mais avançada foi considerada também um fator de risco para o aumento da taxa de abortos espontâneos, anomalias cromossómicas, natimortos, gestações múltiplas, entrada em trabalho de parto prematuramente, cesarianas, mortalidade materna, e malformações congénitas (Nazaré et al., 2022). Neste estudo, alerta-se para a necessidade de

informar que a idade é o principal determinante da fertilidade e que a existência de técnicas de reprodução assistida não é suficiente para ultrapassar completamente este problema.

Como consequência do adiamento da maternidade e respetiva diminuição da natalidade na Europa (Adsera, 2011), o equilíbrio entre a população mais envelhecida e jovem pode sofrer alterações, colocando pressões sociais e económicas significativas sobre os governos (OCDE, 2024), impactando também o desenvolvimento socioeconómico (Wu et al., 2023). Quando a proporção de população dependente se torna superior à população ativa, surgem dificuldades no mercado de trabalho devido à agravação das suas discrepâncias, nomeadamente a escassez de trabalhadores jovens (Wu et al., 2023). Uma mudança demográfica como a descrita poderá impactar o crescimento económico. “Simultaneamente, vários fatores, tais como a taxa de valorização do capital humano, a taxa de poupança, a taxa de retorno do capital e a eficiência na alocação de recursos, podem reduzir o potencial de crescimento económico devido às mudanças demográficas” (Wu et al., 2023, p. 602), bem como representar um desafio para as futuras gerações (OCDE, 2024).

Tendo por objetivo a mitigação destas consequências, é iminente a necessidade de adoção de políticas de RH que favorecem o apoio à parentalidade em idades mais jovens. Em conformidade, Nazaré et al. (2022) salientam que “as barreiras do campo profissional devem ser revistas para reduzir a incompatibilidade trabalho-família e devem ser criados mecanismos económicos que permitam aos jovens adultos assumir a parentalidade mais cedo” (p.6).

1.2. Perceções de Suporte Organizacional e do Supervisor

Como mencionado anteriormente, Thomas & Ganster (1995) distinguiram duas dimensões de suporte familiar no ambiente de trabalho: as políticas de apoio à família e os supervisores, que igualmente possuem preocupação com este apoio. Segundo os autores, as políticas de apoio à família consistem em serviços que auxiliam na gestão das responsabilidades familiares diárias como a possibilidade de trabalhar em horários flexíveis e a disponibilização creches, enquanto no âmbito do supervisor, o seu apoio reflete-se através da demonstração de simpatia pelo desejo do trabalhador de equilibrar a sua vida laboral e familiar e do seu esforço para colaborar na acomodação das responsabilidades dos seus trabalhadores.

Segundo a Teoria do Suporte Organizacional Percebido, os trabalhadores formam crenças relativamente ao grau em que as organizações valorizam as suas contribuições e em que se preocupam com o seu bem-estar, sendo estas influenciadoras do seu comportamento e motivação no trabalho (Eisenberger et al., 1986; Eisenberger et al., 2020; Kurtessis et al., 2017; Rhoades & Eisenberger, 2002). Segundo esta teoria, as crenças são formadas a partir das

interações dos trabalhadores com a organização e respetivos representantes e são sustentadas por dois processos psicológicos centrais: a troca social e reciprocidade e o vínculo afetivo. O primeiro destaca que quando o apoio organizacional percecionado é elevado, os trabalhadores sentem uma maior disposição para retribuir através do seu comprometimento e produtividade, e o segundo explica que este apoio afeta o vínculo emocional entre o trabalhador e a organização, contribuindo para uma maior identificação, que se reflete no sentimento de unidade e disposição para responder às necessidades da organização. No entanto, o valor atribuído ao princípio da reciprocidade pode variar entre os trabalhadores, impactando a sua disposição para retribuir. Numa situação de elevado apoio organizacional percecionado, observa-se uma redução do absentismo, principalmente se os trabalhadores, efetivamente, atribuírem um grande valor à reciprocidade.

A liderança desempenha um papel fundamental no aumento do apoio organizacional percecionado, através de recompensas materiais, nomeadamente o salário, promoções e benefícios, e simbólicas provenientes de elogios e reconhecimento (Eisenberger et al., 1986). Estas têm um forte impacto quando são percecionadas como valorização organizacional e genuínas, respetivamente, sendo especialmente impactantes as recompensas personalizadas, alinhadas às necessidades dos trabalhadores. Contrariamente, recompensas originadas de pressões externas, como sindicatos, apresentam um efeito reduzido.

O estudo de Little et al. (2017) demonstra que as emoções experienciadas no momento da divulgação da gravidez ao supervisor, bem como a reação deste, têm efeitos duradouros na perceção de suporte social no trabalho. As autoras concluíram que colaboradoras que experienciaram emoções positivas durante a revelação registaram mudanças sustentadas no suporte do supervisor percecionado. Em particular, reações de entusiasmo e empatia por parte dos supervisores foram associadas a uma melhoria da qualidade da relação supervisor-subordinado ao longo do tempo. Estas evidências sugerem que, quando as colaboradoras percecionam os seus supervisores como emocionalmente disponíveis e genuinamente comprometidos com o seu bem-estar, tendem a desenvolver perceções mais fortes de suporte organizacional. De acordo com o mesmo estudo, este tipo de perceção está associado a níveis mais elevados de compromisso organizacional, desempenho e bem-estar, reforçando que ambientes percecionados como justos e acolhedores podem criar condições psicológicas propícias à decisão de iniciar ou expandir uma família.

As políticas de RH constituem igualmente uma fonte essencial de perceções de suporte organizacional (Eisenberger et al., 2020; Kurtessis et al., 2017; Rhoades & Eisenberger, 2002), pelo que a forma como estas são desenhadas e implementadas influencia as crenças dos

trabalhadores sobre o grau de valorização e preocupação que a organização lhes atribui. No entanto, mais do que a simples existência de medidas formais, é de extrema importância que a cultura organizacional seja percebida pelos colaboradores como sendo de apoio aos seus esforços para alcançar um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal (Giancaspro et al., 2022; O'Driscoll et al., 2003). Segundo os autores, o impacto das políticas *family-friendly* está fortemente dependente da forma como são comunicadas, aplicadas e experienciadas no dia a dia pelos trabalhadores, o que realça a relevância da formação das chefias diretas para a consciencialização dos efeitos positivos deste equilíbrio. Essas chefias desempenham um papel fulcral na transposição das normas e valores organizacionais para práticas reais, influenciando diretamente as percepções de apoio familiar no trabalho e contribuindo para uma cultura favorável à família (Giancaspro et al., 2022; O'Driscoll et al., 2003). A presença de uma cultura organizacional percebida como responsiva às necessidades familiares, quando legitimada por comportamentos consistentes da liderança, pode constituir por si só uma intervenção eficaz, com impactos tanto nas percepções de apoio familiar da organização, quanto nos níveis de equilíbrio trabalho-família dos colaboradores (O'Driscoll et al., 2003). Consequentemente, ambientes de trabalho que oferecem esse tipo de suporte familiar não só contribuem para a satisfação no trabalho e na vida familiar, como também têm o potencial de aumentar a satisfação geral com a vida, implicando que a redução das incompatibilidades entre os domínios laboral e pessoal, possibilitada por um contexto organizacional favorável, reforça o bem-estar e o prazer de viver dos colaboradores (Lapierre et al., 2008). De acordo com Allen (2001), um ambiente de trabalho que apoia a família funciona como um recurso fundamental para os indivíduos que necessitam de conciliar os papéis relacionados com o trabalho e a sua vida pessoal, pelo que os benefícios de apoio à família, os supervisores e o próprio ambiente organizacional deveriam atuar como elementos facilitadores da gestão dessas múltiplas esferas da vida dos trabalhadores.

A adoção desta tipologia de políticas de RH tem impactado positivamente as organizações, tanto do ponto de vista organizacional, como do colaborador. Estudos demonstram que a sua adoção proporciona diversos benefícios, nomeadamente: o bem-estar individual, motivação, compromisso (Rocha Julião, 2023), satisfação (Butts et al., 2013), lealdade (Friedman, 2001), desempenho (Giancaspro et al., 2022) e produtividade, enquanto reduzem o stress e absentismo (Friedman, 2001; Hipp et al., 2017). Adicionalmente, empresas com preocupação pelo equilíbrio entre trabalho e vida pessoal destacam-se na redução do conflito entre estes dois aspetos (Bächmann et al., 2020), na retenção de talento valioso (Davis & Kalleberg, 2006; Hipp et al., 2017) e de conhecimento na empresa (Adema et al., 2017) e na sua competitividade no âmbito do processo de recrutamento (Davis & Kalleberg, 2006),

contribuindo para a redução de custos associados à rotatividade e substituição dos colaboradores (Adema et al., 2017).

Por outro lado, o conflito entre a vida pessoal e profissional tem uma influência negativa, tanto para as mulheres, como para a sociedade, razão pela qual diversos países europeus têm vindo a implementar políticas com este objetivo (Chinchilla et al., 2017). Numa comparação entre os países europeus em que se implementaram estas políticas e os países onde não foram instituídas, observa-se que as mulheres têm filhos em idades mais jovens onde estas políticas estão presentes (Chinchilla et al., 2017). Segundo Mills et al. (2011), estudos empíricos evidenciam que medidas como a licença de maternidade, o acesso à creche e educação infantil são mais eficazes e têm, igualmente, o mesmo resultado.

Neste sentido, e reforçando o papel determinante das organizações, Bächmann et al., (2020) afirmam que a entidade empregadora assume um papel crucial na decisão de reentrada da mulher no mercado de trabalho, sendo a disponibilização de apoio com os cuidados infantis (em específico creches para crianças com idades inferiores aos três anos; Castles, 2003), a criação de oportunidades para trabalhadores em licença parental e a promoção direcionada de trabalhadoras, três políticas fundamentais com efeito acelerador deste fenómeno, após o nascimento do primeiro filho.

Adicionalmente, independentemente da existência de políticas legalmente instituídas, o desenho eficaz das políticas organizacionais e respetiva implementação é determinante na forma como estas são percecionadas dentro das organizações pelos pais, revelando-se determinante na sua utilização efetiva (Haas & Hwang, 2019). Os autores demonstram que no caso da licença parental, se esta constituir um direito individual intransferível, os pais percecionam-na fortemente como um direito seu, enquanto se for transferível para as mães, estes raramente usufruem dela, o que sugere que os pais tendem a usufruir mais destes direitos quando percecionam um suporte organizacional real e livre de estigmas, especialmente quando tais direitos são comunicados como individuais e valorizados no seio da cultura empresarial.

Em concordância, Rocha Julião (2023) reforça a importância da intervenção da Gestão de Recursos Humanos, uma vez que o motivo de muitos pais não usufruírem das licenças de paternidade advém da cultura e chefias. Esta constatação sugere que, quando os trabalhadores percecionam um apoio organizacional claro e ativo ao envolvimento dos pais nas responsabilidades familiares, isso pode encorajar uma maior participação do género masculino. Desta forma, tal perceção contribui para o combate à desigualdade de género no mercado de trabalho, ao legitimar e normalizar práticas de partilha equitativa das responsabilidades parentais no seio da cultura organizacional. Segundo o estudo de Duvander et al. (2010), o

conceito de igualdade de género encontra-se mais distante nas famílias em que os pais utilizam apenas o período obrigatório de licença de paternidade visto que as mães continuam sobrecarregadas pela maior parte destas responsabilidades (Bateson et al., 2017). Desta forma, tal abordagem poderá atenuar as desvantagens profissionais experienciadas pelas mães e também contribuir para o aumento da natalidade, visto que a probabilidade da transição para o segundo filho é mais elevada quando os pais usufruem da licença de paternidade (Duvander et al., 2010).

Concluindo, a Teoria do Suporte Organizacional Percebido enfatiza a importância do apoio organizacional e do supervisor percebidos no comportamento e atitudes dos trabalhadores, sugerindo que, se efetivamente os trabalhadores sentirem que são valorizados, que a liderança é compreensiva e apoia as suas decisões e as recompensas e políticas de RH estiverem alinhadas com as suas necessidades, como a tomada de decisões sobre a parentalidade sem julgamento ou consequências, estes tenderão a responder, refletindo a reciprocidade e efeitos de uma relação positiva com a organização. Entende-se assim que se as suas perceções de suporte em relação à parentalidade forem positivas, estas podem facilitar a tomada de decisão relativa à maternidade, reduzindo os receios associados a impactos profissionais negativos.

Desta forma, a evidência reunida ao longo deste capítulo sugere que o impacto das políticas de apoio à parentalidade depende, em grande medida, da forma como são percebidas no quotidiano organizacional, sendo essencial o alinhamento entre as mesmas, a cultura institucional e as características dos trabalhadores (Rocha Julião, 2023) para que contribuam efetivamente para o equilíbrio trabalho-família (Giancaspro et al., 2022). Este equilíbrio influencia não só a experiência profissional, mas também decisões pessoais, como a idade da mulher ao ter o primeiro filho (Chinchilla et al., 2017), e de forma mais ampla, o planeamento familiar. Estas constatações reforçam a importância de considerar o suporte organizacional e do supervisor percebidos como fatores-chave nas decisões individuais relacionadas com a parentalidade e no comportamento reprodutivo dos trabalhadores, na medida em que promovem segurança psicológica e compatibilidade entre os diferentes domínios das suas vidas. Assim, tendo em consideração o supracitado, pretendem-se investigar as seguintes hipóteses:

H1: A perceção de suporte organizacional em relação à parentalidade afeta negativamente o adiamento da maternidade.

H2: A perceção de suporte do supervisor em relação à parentalidade impacta negativamente o adiamento da maternidade.

1.3. O papel moderador da Segurança no Emprego

O conceito de insegurança no emprego é definido por Greenhalgh e Rosenblatt (1984) como a percepção de impotência perante riscos associados à situação de emprego do trabalhador, apesar do seu desejo de continuidade. Os autores distinguem duas dimensões deste conceito: o sentimento de ameaça ao emprego como um todo e o sentimento de ameaça às características do trabalho. A primeira refere-se a situações como a transferência para uma posição do mesmo nível, ou inferior dentro da organização, suspensões temporárias, ou perda do emprego de forma definitiva. Por outro lado, a segunda relaciona-se com o risco associado a determinados aspetos do trabalho devido, nomeadamente, a mudanças organizacionais que se refletem nas oportunidades de progressão, manutenção do salário atual ou possibilidade de aumentos salariais, liberdade na definição de horários de trabalho, variedade de tarefas desempenhadas e a importância atribuída às diferentes funções. A insegurança no emprego pode ainda manifestar-se através de sentimentos de impotência face à incapacidade de controlo de eventos indesejados no trabalho. Assim, os sentimentos de impotência e ameaça às características do trabalho ou ao emprego em si constituem indicadores de insegurança no emprego, não sendo necessária a ocorrência de todos os aspetos dos três para que haja, de facto insegurança no emprego (Ugboro & Obeng, 2001).

A segurança no emprego impacta as atitudes dos trabalhadores relativamente ao trabalho, nomeadamente no âmbito do compromisso organizacional, na percepção de apoio organizacional, na intenção de saída da empresa e na resistência à mudança (Ruvio & Rosenblatt, 1999). No entanto, esta afeta também as decisões reprodutoras das mulheres (Ayllón, 2019; Lopes, 2020; Schmitt, 2021). Indicadores como a taxa de desemprego, de desemprego a longo termo e a percentagem de trabalhadores a tempo parcial que acreditavam ser impossível encontrar um trabalho a tempo inteiro foram associados à redução da fertilidade durante o período da grande recessão na Europa, o que enfatiza a importância de um emprego a tempo inteiro (Ayllón, 2019), e a consequente estabilidade inerente ao mesmo, na tomada de decisões reprodutoras.

Neste sentido, analisando o impacto da insegurança laboral nas decisões de fertilidade nos contextos nacionais que esta dissertação abrange, verifica-se que em Portugal, um único contrato com o período de experiência de três anos impacta positivamente as escolhas de fertilidade, reduzindo o número de mulheres sem filhos, sem diminuir o nível de participação feminina na força de trabalho portuguesa (Lopes, 2020). Por outro lado, na Alemanha, todos os contextos de emprego que diferem do modelo de trabalho permanente a tempo inteiro resultam no adiamento da formação familiar (Schmitt, 2021). Os resultados obtidos neste estudo

apontam para o estabelecimento de um modelo sequencial de formação familiar, em que primeiramente é necessário alcançar uma posição de emprego estável e sólida.

Estas evidências reforçam a importância de considerar a influência da segurança no emprego nas decisões reprodutivas, destacando a necessidade de políticas laborais que promovam a estabilidade necessária para apoiar a formação familiar. Assim, de acordo com a informação exposta, desenvolveram-se as seguintes hipóteses:

H3: A segurança no emprego modera a relação entre a percepção de suporte organizacional em relação à parentalidade e o adiamento da maternidade, sendo essa relação mais forte em contextos de baixa segurança no emprego.

H4: A segurança no emprego modera a relação entre a percepção de suporte do supervisor em relação à parentalidade e o adiamento da maternidade, sendo essa relação mais forte em contextos de baixa segurança no emprego.

1.4. Realidade Portuguesa vs. Alemã

Em Portugal, é predominante o modelo de casal em que ambos os pais são trabalhadores a tempo inteiro, sem que haja uma diminuição da taxa de emprego feminino com a maternidade, o que contraria a tendência europeia (Marques et al., 2021). Em contraste, na Alemanha o modelo de casal consiste num trabalhador a tempo inteiro e um a tempo parcial (OCDE, 2019), sendo predominante uma visão conservadora da maternidade em que não é comum o regresso ao trabalho numa fase inicial após o parto (Luci, 2011, como citado por Eurofound, 2012).

No âmbito das políticas *family friendly*, em Portugal verifica-se que, embora a legislação estabeleça condições mínimas, a maioria das empresas não implementa medidas de forma abrangente, registando-se falhas particularmente no apoio pós-parto e no acompanhamento dos pais nas fases posteriores do desenvolvimento infantil (Moreira et al., 2019). Em contrapartida, na Alemanha estas incluem desde incentivos financeiros para interrupções de trabalho de um ano após o parto, até apoio na reintegração das mães no mercado de trabalho através de oportunidades direcionadas e promoção interna (Bächmann et al., 2020).

No que diz respeito aos desafios enfrentados pelas mães, na realidade portuguesa estas enfrentam um conjunto de obstáculos na conciliação entre a vida pessoal e profissional, nomeadamente, a insuficiência de infraestruturas e serviços de apoio às famílias no cuidado de dependentes (Marques et al., 2021). Na alemã existe igualmente uma situação precária de cuidados infantis, mas direcionada a crianças com idades inferiores a um ano de idade (Bächmann et al., 2020). Em ambos os países as mulheres continuam a assumir o papel de principais cuidadoras (Bächmann et al., 2020; Marques et al., 2021).

Numa outra perspetiva, um fator determinante a considerar na tomada de decisões reprodutivas é como referido anteriormente, a estabilidade financeira, sendo o custo de vida e poder económico indicadores particularmente relevantes. De acordo com os dados de Numbeo (2025), nos últimos doze meses, o custo de vida em Portugal apresentava um índice de 45,80 (excluindo a renda), sendo o indicador de renda correspondente a 24,23. Estes valores são ambos inferiores aos observados na Alemanha no mesmo período, com índices de 63,90 e 24,42, respetivamente (Numbeo, 2025). Em contrapartida, nos últimos doze meses, o poder de compra na Alemanha era de 143,10, ou seja, mais do dobro do valor registado em Portugal (67,36) (Numbeo, 2025), evidenciando, que apesar das diferenças no custo de vida apresentadas, os salários alemães compensam amplamente, permitindo alcançar consequentemente não apenas uma melhor qualidade de vida, mas também uma maior segurança económica para tomar este tipo de decisões. Importa salientar que estes valores são índices relativos, utilizando a cidade de Nova Iorque como referência com um valor base de 100, o que permite comparações entre diferentes países.

1.4.1. Legislação Nacional de Apoio à Maternidade

A legislação de apoio à maternidade está presente em documentos oficiais que estipulam os direitos e deveres dos pais e da sua entidade empregadora numa situação de gravidez, parto e cuidados parentais. No caso português, esta é encontrada na Constituição da República Portuguesa e no Código do Trabalho, e no alemão esta é regulamentada principalmente pela Lei Federal de Proteção à Maternidade (*Mutterschutzgesetz*) e pela Lei do Subsídio Parental e Licença Parental (*Bundeselterngeld e Elternzeitgesetz*).

De acordo com o Artigo 67º, o Estado Português reconhece a família como um pilar fundamental da sociedade (Constituição da República Portuguesa, 2005), afirmando ainda no Artigo 68º que a maternidade e paternidade constituem valores sociais de grande importância (Constituição da República Portuguesa, 2005). No mesmo artigo este legitima a insubstituível ação dos pais em relação aos filhos e assegura proteção especial às mulheres durante a gravidez e após o parto, garantindo aos trabalhadores direitos de dispensa de trabalho, considerando os interesses da criança e as necessidades familiares.

Segundo o Artigo 6º, o Estado Alemão estabelece que a família e o matrimónio constituem valores fundamentais que se encontram sob proteção especial de ordem estatal (Lei Fundamental da República Federal da Alemanha, 2022). Neste artigo é ainda enfatizado que a assistência e a educação dos filhos são um direito natural dos pais e também a sua obrigação primordial, sob a supervisão da comunidade pública. De forma complementar a este princípio,

é garantido no Artigo 1º garante a proteção das mulheres no período de gravidez, pós-parto e amamentação permitindo a continuidade dos seus estudos, formação ou trabalho, sem comprometer a sua saúde ou a dos seus filhos (Governo da Alemanha (Bundesregierung), 2017).

Neste estudo será identificada e comparada a legislação que concerne às licenças de parentalidade, aos acordos de trabalho flexíveis e à educação e apoios à infância, tendo em consideração o seu impacto na compatibilização das responsabilidades familiares com as exigências do trabalho e no adiamento da maternidade. Segundo Hsu (2023), as políticas de apoio à família, como a oferta de serviços de cuidados infantis, licenças de maternidade e parentais remuneradas para as mulheres, e benefícios familiares por meio de transferências em dinheiro ou isenções fiscais, influenciam o momento do nascimento e as transições de paridade das mulheres, pelo menos, a curto prazo.

1.4.1.1. Licença de Parentalidade

Em Portugal, no Artigo 40º a licença de parentalidade é denominada oficialmente de Licença Parental Inicial (LPI), sendo concedida aos progenitores, pelo período de “120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto” (Lei n.º 7/2009 do Código do Trabalho, 2009), mediante o desejo de gozo individual ou de partilha dos progenitores, respetivamente. No caso de partilha de licença, existe ainda uma terceira opção podendo esta ser prolongada a 180 dias, na condição de que cada progenitor usufrua, em exclusivo, de um período de 30 dias consecutivos de licença parental, ou dois períodos de 15 dias consecutivos cada um, conforme o mesmo artigo. De acordo com o Artigo 41º, a extensão deste período temporal é possível unicamente após a Licença Exclusiva da Mãe, cuja duração corresponde a 42 dias posteriores ao parto (Lei n.º 7/2009, do Código do Trabalho, 2009), sendo estes integrantes dos dias de LPI. Esta pode ainda usufruir de até 30 dias da licença parental inicial antes do parto, de acordo com o estabelecido no artigo anterior. O artigo 43º estipula ainda uma licença específica para os pais, a Licença Parental Exclusiva do Pai, incluída no período de 180 dias, que dita a obrigatoriedade do gozo de 20 dias úteis nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir ao parto (Lei n.º 7/2009 do Código do Trabalho, 2009). Estes têm ainda direito a cinco dias úteis, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

Adicionalmente, existe ainda a Licença Parental Complementar (LPC), um direito reservado aos progenitores de crianças cujas idades não ultrapassem os 6 anos (Lei n.º 7/2009 do Código do Trabalho, 2009). O artigo identifica diferentes modalidades que podem ser

gozadas de forma consecutiva ou interpolada em três períodos, não sendo possível a sua cumulação por um dos pais o direito do outro, nomeadamente: licença parental alargada por três meses; possibilidade de trabalho em tempo parcial durante 12 meses; possibilidade de trabalho em tempo parcial durante 3 meses, no caso de a licença ser exercida na totalidade por cada um dos progenitores; períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial; e ausências interpoladas ao trabalho, com duração igual a três meses, previstas em convenção coletiva.

De acordo com o Artigo 23º da legislação vigente, o montante diário do subsídio parental inicial recebido numa LPI de 120, 150 ou 180 dias corresponde a 100%, 80% e 83% da sua remuneração, respetivamente (Decreto-Lei n.º 53/2023, 2023). Segundo o mesmo artigo, no caso de uma LPC, na modalidade de: licença parental alargada o subsídio corresponde a 30% ou, 40% no caso de os progenitores gozarem cada um, a totalidade da licença parental alargada; trabalho em tempo parcial durante 3 meses, no caso de a licença ser exercida na totalidade por cada um dos progenitores o montante diário do subsídio corresponde a 20%.

Na Alemanha, a licença de maternidade denomina-se de Mutterschutz e esta permite o gozo mínimo de 14 semanas, sendo, tal como no caso português, concedida antes do parto, no entanto por um período mais alargado, invés de 30 dias, esta pode ter a durabilidade de 6 semanas (Goethe Institut, 2024). Esta permite o gozo mínimo de 14 semanas (Goethe Institut, 2024), dispondo assim de mais 8 semanas pós-parto. Posteriormente, é possível usufruir de uma licença parental (Elternzeit) até que o bebé complete três anos de idade (Goethe Institut, 2024).

Em termos financeiros, o governo providencia um subsídio conhecido como Elterngeld nos primeiros 12 meses de licença parental, sendo que este pode ser estendido a 14 meses, se ambos os progenitores participarem no gozo da licença (Deutschlandprofil, 2024; Goethe Institut, 2024). Dependendo dos rendimentos familiares, o valor do subsídio varia entre os 300 e os 1 800 euros, sendo o valor de 300 euros garantido também para os pais que não se encontrem empregados (Deutschlandprofil, 2024; Goethe Institut, 2024). Para os restantes, o Artigo 2º estipula que o subsídio parental é calculado com base em 67% da renda líquida média antes do nascimento do filho, sendo o valor máximo considerado como rendimento de trabalho antes do nascimento limitado a 2.770 euros (Ministério Federal de Justiça Alemão e Escritório Federal de Justiça Alemão, 2015). O mesmo artigo afirma que nos meses após o nascimento, caso o beneficiário retome parcialmente o trabalho e os rendimentos sejam inferiores à média pré-natal, o subsídio parental é ajustado, cobrindo a diferença percentual entre o rendimento atual e o rendimento anterior, de acordo com os limites estabelecidos (Ministério Federal de Justiça Alemão e Escritório Federal de Justiça Alemão, 2015).

Assim, é possível concluir que as condições oferecidas por ambos os países divergem, naturalmente, em termos de apoio financeiro e de durabilidade das licenças. A Alemanha oferece uma opção de licença parental mais prolongada em termos de tempo, com um subsídio financeiro ajustado de acordo com o rendimento familiar. Enquanto em Portugal, o valor do subsídio é mais elevado durante a licença inicial (a percentagem do ordenado), porém o tempo de licença parental é significativamente mais curto em comparação com a Alemanha. Adicionalmente, como evidenciado, os benefícios quantificáveis em termos de dias e de percentagem do montante recebido durante as diferentes licenças, em circunstâncias da sua partilha entre progenitores, são medidas empregadas por ambos os países.

1.4.1.2. Educação e apoios à infância

Em Portugal, o compromisso com a promoção da educação infantil tem-se refletido na implementação de políticas que visam garantir o acesso equitativo à educação desde os primeiros anos de vida, nomeadamente o programa “Creche Feliz””, em vigor desde 1 de setembro de 2021, que assegura a gratuidade do acesso à creche para todas as crianças (Ministério do Trabalho, 2024). Inicialmente, este foi implementado apenas em creches do setor social; no entanto, o programa foi progressivamente alargado a todas as creches públicas e privadas e amas que integrem a rede da Segurança Social.

Além da creche, a gratuidade aplica-se também ao ensino pré-escolar (a partir dos 3 anos de idade), sendo que, apesar de este não ser de frequência obrigatória, o Estado português o incentiva fortemente como forma de promover o acesso universal à educação, combater desigualdades educativas precoces e preparar as crianças para a escolaridade obrigatória (Direção-Geral da Educação (DGE), 2019; Governo da República Portuguesa, 2024). Estas medidas visam apoiar economicamente as famílias, promover a natalidade, facilitar a conciliação entre vida profissional e familiar, bem como fomentar a inclusão social (Governo da República Portuguesa, 2024; Portaria n.º 305/2022, 2022).

Na Alemanha, as crianças têm direito legal a uma vaga na creche a partir de um ano de idade desde 2013 (Goethe-Institut, 2024), mas o modelo de educação infantil é de natureza descentralizada, sendo da responsabilidade dos estados federais a organização e regulação da oferta educativa (German Student Union, 2023). Assim, como resultado as condições de acesso e custos variam consoante o estado federal, observando-se a implementação progressiva de políticas de gratuidade total ou parcial em alguns estados (Bertelsmann Stiftung, 2025; Goethe-Institut, 2024). No entanto, apesar desta descentralização, o governo federal demonstra a sua preocupação com a igualdade de oportunidades, a qualidade do ensino infantil e a

conciliação entre a vida profissional e pessoal (Press and Information Office of the Federal Government, 2025). No contexto da educação infantil, as crianças com menos de três anos podem frequentar as creches (*Kinderkrippe*) ou ser cuidadas por amas na sua residência (*Tagesmutter* ou *Tagesvater*), enquanto as crianças com mais de três anos podem frequentar o ensino pré-escolar (*Kindergarten*) (Goethe Institut, 2024; Goethe-Institut, 2024). Apesar do direito legal a uma vaga na creche, na Alemanha a matrícula das crianças deve ser feita com muita antecedência, tendo em conta a limitação de vagas existentes (Goethe-Institut, 2024). Em 2023, a taxa de creche para crianças com menos de três anos de idade era de 36,4% (Perfil da Alemanha, 2022), em contraste a de Portugal Continental correspondia a 55,2% (Eurydice, 2025).

Ambos os países disponibilizam também apoios financeiros às famílias com menores rendimentos, embora com diferentes lógicas de aplicação. Em Portugal, o apoio assume a forma de abono de família, uma prestação mensal atribuída com base em escalões de rendimento e na idade da criança (Ministério do Trabalho, 2025). Já na Alemanha, existe o *Kinderzuschlag*, um suplemento ao rendimento destinado a famílias com baixos rendimentos em que os pais recebem o suficiente para cobrir as suas despesas, porém, não são capazes de sustentar os filhos (Bundesministerium für Familie, 2025). Em casos de dificuldades económicas mais severas, em que os pais dependem de benefícios de segurança social, existe ainda o apoio *Bürgergeld*, que no domínio da educação apresenta o *Bildungspaket*, ou seja, o pacote da educação, que providencia às crianças e jovens um auxílio para poderem participar em atividades de lazer e escolares, como visitas de estudo e desportos (Bundesministerium für Arbeit und Soziales). Na Alemanha as famílias têm ainda direito a um benefício adicional denominado de *Kindergeld* (benefício para a criança), que é pago pelo menos até a criança completar 18 anos, independentemente da situação financeira familiar (Bundesministerium für Bildung, 2025).

Em suma, Portugal apresenta um modelo centralizado, em que o Estado assume um papel determinante na garantia do acesso gratuito à creche e ao ensino pré-escolar, enquanto na Alemanha, o sistema é descentralizado, com cada estado federal a definir as suas próprias políticas, o que resulta numa diversidade de condições de acesso e de custos, embora a tendência seja para a progressiva gratuitidade, especialmente nos primeiros anos de vida.

1.4.1.3. Trabalho em tempo parcial e horário flexível

De acordo com os Artigos 55º e 56º da lei portuguesa, os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm o direito de trabalhar em regime de horário de trabalho flexível ou a tempo parcial, podendo este ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos (Lei

n.º 7/2009 do Código do Trabalho, 2009; Lei n.º 7/2009 do Código do Trabalho, 2009). No Artigo 55º, o trabalho a tempo parcial é definido como o regime em que o trabalhador realiza um período normal de trabalho correspondente, salvo acordo em contrário, a metade do praticado em situação comparável a tempo completo. Este trabalho pode ser prestado diariamente ou concentrado em três dias por semana, conforme escolha do trabalhador. O direito pode ser exercido após a licença parental complementar e prorrogado até dois anos, podendo estender-se a três anos no caso de um terceiro filho ou mais, e até quatro anos no caso de filhos com deficiência ou doença crónica (Lei n.º 7/2009 do Código do Trabalho, 2009). Por outro lado, no Artigo 56º, o trabalho em regime de horário flexível é definido como aquele que permite ao trabalhador escolher, dentro de certos limites, a hora de início e de termo do seu período normal de trabalho diário, devendo o empregador organizar o horário com um ou dois períodos de presença obrigatória (equivalentes a metade do horário diário), definir margens para o início e fim da atividade, estabelecer um intervalo de descanso não superior a duas horas, e permitindo ao trabalhador realizar até seis horas consecutivas ou dez horas num dia, desde que cumpra, em média de cada quatro semanas, o seu período normal de trabalho semanal (Lei n.º 7/2009 do Código do Trabalho, 2009).

Adicionalmente, de acordo com o Artigo 59º, a trabalhadora em fase de amamentação pode recusar trabalho suplementar se for necessário para proteger a sua saúde ou a da criança, e a trabalhadora grávida e o trabalhador ou trabalhadora com filho de menos de 12 meses não são obrigados a fazê-lo (Lei n.º 7/2009 do Código do Trabalho, 2009). No âmbito do trabalho noturno (entre as 20h e as 7h), o Artigo 60º dita que a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada do mesmo, durante 112 dias, antes e depois do parto, ou durante toda a gravidez e amamentação, se houver necessidade médica (Lei n.º 7/2009 do Código do Trabalho, 2009). Quando possível, deve ser atribuído à trabalhadora um horário diurno compatível, porém, se não for possível, esta deve ser dispensada do trabalho.

Na Alemanha, durante e após a licença parental, é possível exercer atividade profissional em regime de tempo parcial, até um máximo de 32 horas semanais em média mensal (Bundesinstituts für Öffentliche Gesundheit, 2024). As condições necessárias para obter este direito são um contrato de trabalho com uma extensão temporal superior a seis meses, e a empresa deve empregar mais de 15 pessoas (excluindo aprendizes). O pedido deve ser apresentado com três meses de antecedência, e o empregador só o pode recusar por razões operacionais fundamentadas (Bundesinstituts für Öffentliche Gesundheit, 2024). No que se refere à flexibilidade de horários, a legislação alemã não define um modelo rígido, mas recomenda que trabalhadores e empregadores cheguem a acordos individualizados,

considerando opções como horários parciais, trabalho remoto e esquemas ajustados (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), 2019; Bundesinstituts für Öffentliche Gesundheit, 2024; Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG, 2023).

Relativamente ao trabalho suplementar, o Artigo 4º proíbe-o para mulheres grávidas ou lactantes, sendo a carga horária máxima diária permitida de 8,5 horas (ou 90 horas quinzenais) para maiores de 18 anos, e de 8 horas diárias (80 horas quinzenais) para menores, sendo ainda garantido um período mínimo de descanso de 11 horas consecutivas após o término da jornada de trabalho (Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz - MuSchG), 2017). O trabalho noturno é também restringido no Artigo 5º para mulheres grávidas ou em fase de amamentação, não devendo trabalhar entre as 20h00 e as 6h00, podendo, em situações excepcionais e mediante determinadas condições (incluindo o seu consentimento expresso), trabalhar até às 22h00 (Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz - MuSchG), 2017). A legislação alemã proíbe ainda o trabalho aos domingos e feriados públicos no Artigo 6º, salvo consentimento da trabalhadora e desde que sejam garantidos descansos compensatórios e inexistência de riscos para mãe e filho (Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz - MuSchG), 2017).

Em suma, a análise comparativa evidencia que as legislações portuguesas e alemãs protegem de forma semelhante os direitos dos trabalhadores, no entanto, com diferenças relevantes entre os dois contextos. Em Portugal, as medidas disponíveis tendem a apresentar uma aplicação mais uniforme e acessível, oferecendo maior previsibilidade aos trabalhadores com responsabilidades parentais. Por outro lado, na Alemanha, embora existam mecanismos semelhantes, o seu acesso e aplicação estão mais condicionados por fatores institucionais e organizacionais, o que pode resultar numa maior variabilidade na experiência dos trabalhadores.

Concluindo, embora fatores organizacionais, como as perceções de suporte organizacional e do supervisor à parentalidade e a segurança no emprego possam impactar decisões sobre o momento da maternidade como visto nas secções anteriores, estes não atuam de forma isolada. A revisão de literatura mostra que o contexto nacional em que as mulheres estão inseridas e consequentes condições moldam as experiências laborais das mulheres, pelo que se justifica investigar se o país poderá influenciar a força da relação entre perceções de suporte e decisões reprodutivas. Tendo isto em consideração as diferenças identificadas entre as legislações sugerem que o contexto português pode gerar perceções mais fortes de suporte formalizado,

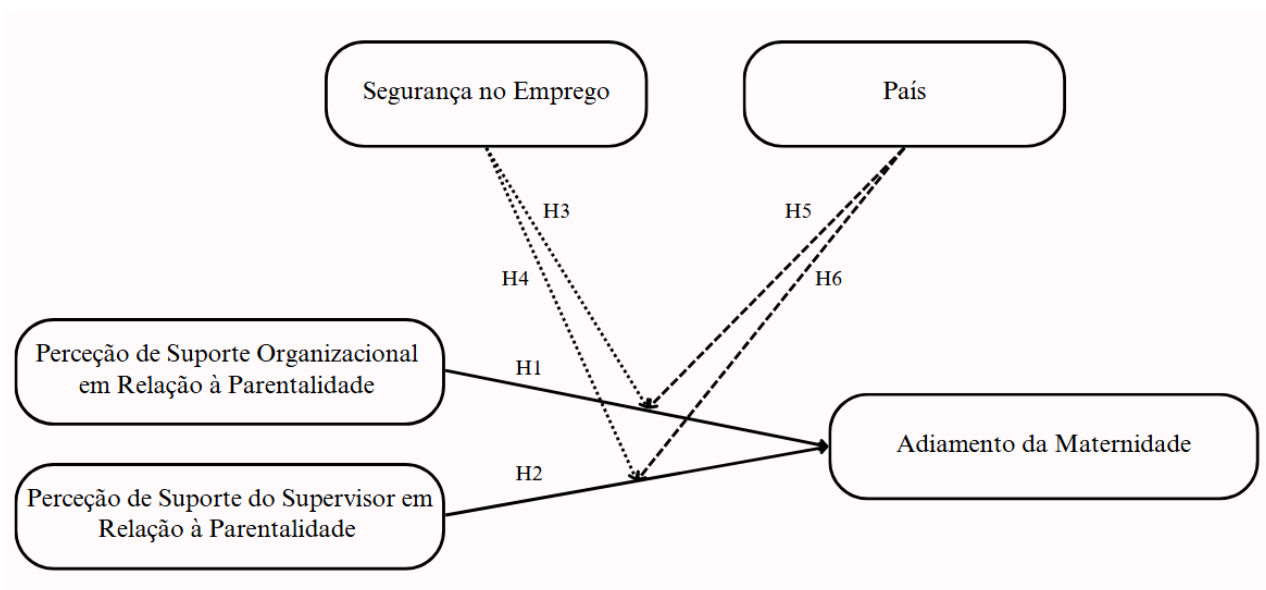
com impacto potencialmente mais direto nas decisões ligadas à parentalidade uma vez que em Portugal, o sistema legal é centralizado e uniforme, pelo que as regras se aplicam igualmente para todos, sem depender da empresa, setor ou estado em que a pessoa vive, em contraste com a Alemanha, onde o acesso a direitos relacionados com a parentalidade pode depender de fatores, como o estado federal, o tamanho da empresa ou a existência de negociação individual com o empregador. Este grau de variabilidade pode gerar incerteza, levando a que a perceção de suporte tenda a ter menor peso, por estar diluída num sistema mais descentralizado e complexo. Em contrapartida, em Portugal, a menor flexibilidade estrutural do mercado poderá conferir ao suporte organizacional um papel mais determinante nas decisões reprodutivas. Deste modo, pretendem-se verificar as seguintes hipóteses:

H5: O país modera a relação entre a perceção de suporte organizacional em relação à parentalidade e o adiamento da maternidade, sendo essa relação mais forte em Portugal do que na Alemanha.

H6: O país modera a relação entre a perceção de suporte do supervisor em relação à parentalidade e o adiamento da maternidade, sendo essa relação mais forte em Portugal do que na Alemanha.

Tendo por base a revisão de literatura, propõe-se um modelo de dupla moderação. O modelo conceptual está graficamente representado na Figura 1.

Figura 1 - Modelo Conceptual.



CAPÍTULO 2

Metodologia

2.1. Amostra

A investigação adotou uma abordagem quantitativa, sendo o método de amostragem não probabilístico em bola de neve. O público-alvo consistiu em participantes do sexo feminino, com idade igual ou superior a 18 anos de idade, trabalhadoras por conta de outrem em Portugal ou na Alemanha. Estas, independentemente de serem ou não mães no presente, deveriam ter o desejo de ter um filho no futuro.

Inicialmente, responderam ao inquérito 332 participantes, no entanto por não cumprirem com os critérios de inclusão ou por responderem de forma incompleta ao mesmo, a amostra final foi composta por 216 participantes.

A média da idade das participantes foi 29,88 ($DP=4,38$) variando entre os 19 e os 41 anos de idade. A maioria encontrava-se numa relação ou era casada ($N=194$; 89,80%) e tinha concluído um grau de ensino superior ($N=170$; 78,70%), sendo o mais comum a licenciatura ($N=97$; 44,90%).

A maior parte das participantes ainda não tinham tido o primeiro filho ($N=127$; 58,80%), e as restantes eram mães com 1 a 4 filhos ($N=89$; 41,20%). De entre as idades de todos os filhos, a idade mínima observada foi ainda com menos de 1 ano e a máxima com 17 anos.

Verificou-se ainda que 58,80% das mulheres eram trabalhadoras em Portugal e 41,20% trabalhadoras na Alemanha, apesar de 59,30% serem residentes em Portugal e 40,70% residentes na Alemanha. Relativamente à nacionalidade, 62% eram portuguesas, 33,80% eram alemãs e os restantes 4,20% pertenciam a outras nacionalidades.

Por fim, no âmbito da situação profissional, 59,30% das participantes tinham um contrato sem termo, 20,40% com termo certo, e as restantes encontravam-se em regimes como prestação de serviços ou contratos temporários. Observou-se ainda que a maioria das mulheres trabalhava em empresas de grande dimensão ($N=105$; 48,60%) há mais de 5 anos ($N=78$; 36,10%), e desempenhava a mesma função há entre 1 e 3 anos ($N=66$; 30,60%). Os setores de atividade mais representados foram o da saúde e apoio social ($N=80$; 37%), de educação ($N=24$; 11,10%) e outros não especificados ($N=26$; 12%). Adicionalmente, 196 participantes reportaram ter um

chefe direto (90,70%), sendo mais frequente que este fosse do sexo feminino ($N=112$). A maioria reportou também trabalhar sob esta chefia há menos de 1 ano ($N=91$; 42,10%).

2.2. Procedimento

Para o processo de recolha de dados foi construído um questionário com duas versões, uma em português e outra em alemão, através da ferramenta *Qualtrics*. A recolha de dados desenrolou-se durante cerca de um mês, entre as datas de 10 de maio e 13 de junho de 2025. O questionário iniciava com o consentimento informado, em que é explicado o propósito do estudo e salientado o anonimato da participação, bem como o seu cariz voluntário e a possibilidade de desistência a qualquer momento.

A divulgação do questionário foi realizada através de múltiplos canais. Inicialmente, foi efetuada a partilha dos *links* nas redes sociais pessoais, nomeadamente *Instagram*, *WhatsApp*, e *Facebook* onde por sua vez foi incentivada a sua redistribuição entre as respetivas redes contactos. Adicionalmente, duas enfermeiras residentes, uma em Portugal e outra na Alemanha, também divulgaram o inquérito no seu *Instagram*, permitindo chegar a um público mais diverso.

Adicionalmente, a residência da investigadora na Alemanha no âmbito do programa *Erasmus+*, possibilitou o desenvolvimento de uma rede local de contactos que complementou a já existente, derivada da residência de familiares no país. Esta foi ainda fortalecida pela colaboração da universidade de acolhimento, *HHL Leipzig Graduate School of Management*, que divulgou o questionário junto da sua comunidade académica, através do correio eletrónico institucional.

A articulação entre estes diferentes canais facilitou o acesso a novos participantes e potenciou a disseminação do questionário junto de diversos grupos sociais, contribuindo para uma maior representatividade.

2.3. Instrumento

O desenvolvimento do questionário utilizado neste estudo teve por base a revisão de literatura que permitiu a identificação de escalas já validadas na literatura. No caso da escala Family Support Organizational Perceptions (FSOP), foi utilizada a versão já traduzida para português de Portugal validada por Chambel & Santos (2009). Quanto à escala de Family Supportive Supervisor Behavior (FSSB), recorreu-se a uma versão existente em português do Brasil (B. A.

Vieira & Gabardo-Martins, 2023), tendo esta sido apenas adaptada linguisticamente para o português de Portugal, de modo a garantir a sua adequação ao contexto em estudo.

Para a elaboração da versão alemã do questionário, recorreu-se ao método de tradução retroativa, reconhecido na investigação científica como uma estratégia eficaz para garantir a equivalência semântica e conceptual entre versões de instrumentos (Brislin, 1970; Klotz et al., 2023). A tradução inicial do inglês para alemão foi realizada por uma profissional portuguesa, residente na Alemanha há três anos, com certificação de nível B2 em alemão. Posteriormente, a retrotradução para inglês foi efetuada por uma cidadã alemã. Esta é casada com um cidadão português, fluente em inglês e alemão, o que possibilitou uma comparação adicional com as escalas em português.

Para medir/avaliar a variável *adiamento da maternidade*, foi colocada a questão direta: “Numa escala de 1 a 5, quão provável é adiar a maternidade por motivos relacionados com a sua situação profissional/trabalho?”, onde 1 representa “Nada provável” e 5 “Muito provável”. Complementarmente, foram incluídas questões de filtro para contextualizar as participantes, tais como “No caso de ser mãe, quantos filhos tem?”, garantindo a relevância das respostas ao tema de estudo e oferecendo maior detalhe sobre as suas circunstâncias pessoais.

Para a *perceção de suporte organizacional em relação à parentalidade* (PSOP) foi utilizada a versão reduzida da escala de FSOP, originalmente desenvolvida por Allen (2001) e reduzida por Booth & Matthews (2012). Esta apresenta seis itens que foram avaliados numa escala de Likert de cinco pontos, variando entre 1 “Discordo Completamente” e 5 “Concordo Completamente”. Um exemplo de item é “Os indivíduos que faltam para satisfazer necessidades pessoais não estão envolvidos com o seu trabalho”. A escala apresentou uma boa consistência interna, com um valor de Alfa de Cronbach de 0,771.

O instrumento utilizado para medir a *perceção de suporte do supervisor em relação à parentalidade* (PSSP) foi a escala FSSB, originalmente desenvolvida por Hammer et al., (2009). Esta escala apresenta uma categorização dos itens em fatores de apoio emocional, de apoio instrumental, de modelo a seguir e de criatividade na gestão entre a vida familiar e profissional. Para utilizar uma versão reduzida selecionaram-se dois itens de cada fator com a carga fatorial mais elevada (Hammer et al., 2009). Tal como a escala anterior, os oito itens foram avaliados numa escala de Likert de 5 pontos, que varia entre 1 “Discordo Totalmente” e 5 “Concordo Totalmente”. Um exemplo de item é “O/a meu/minha supervisor/a é capaz de gerir o departamento como uma equipa de modo que as necessidades de todos sejam atendidas.” Em termos de confiabilidade, a versão reduzida desta escala apresentou uma excelente consistência interna ($\alpha=0,945$).

Para medir a *segurança no emprego*, foram utilizadas as subescalas oficiais de quatro itens do *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ II) em alemão e em português. Todos os itens foram avaliados numa escala tipo *Likert* de 5 pontos em que 1 corresponde a “Nada/quase nada”, 2 a “Um pouco”, 3 a “Moderadamente”, 4 a “Muito” e 5 a “Extremamente”. Os participantes foram questionados sobre a sua preocupação com certa situação, sendo um exemplo de item “Que uma nova tecnologia o torne dispensável?”. Esta também revelou uma boa consistência interna ($\alpha = 0,722$).

Para aceder ao país onde as participantes trabalham, foi colocada a questão direta “Em que país trabalha atualmente?”. No entanto, sendo este um estudo comparativo entre Portugal e a Alemanha, estas foram as duas únicas opções de resposta.

2.3.1. Medida Adicional

Com o intuito de complementar a investigação e aprofundar a compreensão do fenómeno em estudo, foi também incluída a versão reduzida da escala de Conflito Trabalho-Família (WFCS) de Matthews et al. (2010), originalmente desenvolvida por Carlson et al. (2000), e adaptada para português por Vieira et al. (2014). No entanto, importa referir que, apesar do reconhecimento da relevância da escala, esta não integra o modelo conceptual previamente apresentado.

A escala é composta por 6 itens, avaliados através de uma escala de Likert de 1 (Discordo totalmente) a 5 (Concordo totalmente). Estes itens encontram-se organizados em duas subescalas de 3 itens cada: Conflito Trabalho-Família e Conflito Família-Trabalho. Cada item mede diferentes dimensões de conflito, sendo estas baseadas no tempo, na tensão e no comportamento. Um exemplo de item é “Muitas vezes quando chego a casa do trabalho estou tão esgotado emocionalmente que isso impede de me dedicar à minha família” e “Porque estou muitas vezes stressado com responsabilidades familiares, tenho dificuldades em concentrar-me no meu trabalho”, respetivamente. Uma vez que esta não se trata de uma variável central no estudo, esta foi tratada como uma escala unidimensional, tendo apresentado valores de Alfa de Cronbach de 0,701, indicando também uma boa fiabilidade interna.

2.4. Estratégia de Análise de Dados

Os dados obtidos foram analisados com recurso ao Software IBM SPSS - Statistical Package for the Social Sciences (versão 29.0.). Numa fase inicial, procedeu-se ao tratamento e à limpeza de dados, conforme descrito em 3.1.

De seguida, de modo a assegurar uma análise adequada, foram invertidos os itens das escalas FSOP e Segurança no Emprego, uma vez que os valores mais elevados da escala de *Likert*, representavam menos apoio organizacional e segurança no emprego, respetivamente. Posteriormente, foi calculado o Alfa de Cronbach, tal como apresentado anteriormente. Verificada uma boa consistência interna, procedeu-se à criação de quatro variáveis compósitas, referentes a cada escala. Todos os resultados estatísticos foram analisados com um intervalo de confiança de 95% e reportados com duas casas decimais.

Seguidamente iniciou-se a análise de estatística descritiva, incluindo médias, percentagens e desvios-padrão utilizados na caracterização da amostra e também as correlações entre as variáveis.

Por fim, para testar as seis hipóteses propostas no capítulo da revisão de literatura, foram testados dois modelos de moderação na macro (Hayes, 2018). De acordo com o modelo conceitual apresentado previamente: no modelo 1, a variável independente era a PSOP e no modelo 2 era PSSP. Nestes foram incluídas, simultaneamente, as seguintes variáveis de controlo: conflito trabalho-família, tipo de contrato de trabalho, e escolaridade.

Posteriormente, efetuaram-se ainda análises adicionais tais como o teste t para amostras independentes, com o intuito de explorar a relação entre o país de trabalho e as restantes variáveis principais do estudo, ou seja, o adiamento da maternidade, as PSSP, as PSOP e a segurança no emprego. Não foram realizadas outras comparações com variáveis sociodemográficas, devido à elevada assimetria na distribuição da amostra, o que poderia comprometer a validade estatística dos resultados. Foi ainda realizada uma regressão linear múltipla com as mesmas variáveis com o intuito de averiguar qual das variáveis é a mais importante preditora do adiamento da maternidade.

CAPÍTULO 3

Resultados

3.1. Estatística Descritiva e Análise de Correlações

Na Tabela 1, encontram-se as médias, desvios-padrão e correlações de Pearson entre as variáveis principais em estudo e as variáveis de controlo. No âmbito das médias das principais variáveis em estudo, a mais elevada foi a da segurança no emprego ($M = 3,83$, $DP = 0,91$), enquanto a mais baixa apresentou o mesmo exato valor para o adiamento da maternidade ($M = 3,06$, $DP = 1,39$) e PSSP ($M = 3,06$, $DP = 1,06$). No entanto, a média com o valor mais baixo reportado pertence à variável de controlo o conflito trabalho-família ($M = 2,56$, $DP = 0,72$).

No que concerne às correlações, as PSOP encontram-se positivamente correlacionadas com as PSSP ($r = 0,31$; $p < 0,01$) e a segurança no emprego ($r = 0,17$; $p < 0,05$). Por outro lado, encontram-se também negativa e significativamente correlacionadas com o adiamento da maternidade ($r = -0,28$; $p < 0,01$). Por sua vez, o adiamento da maternidade encontra-se ainda negativa e significativamente correlacionado com a segurança no emprego ($r = -0,23$; $p < 0,01$).

As variáveis de controlo também apresentaram correlações relevantes com as variáveis principais, nomeadamente: o conflito trabalho-família encontra-se negativamente correlacionado com as PSOP ($r = -0,33$; $p < 0,01$), com o PSSP ($r = -0,24$; $p < 0,01$) e a segurança no emprego ($r = -0,31$; $p < 0,01$) e positivamente correlacionado com o adiamento da maternidade ($r = 0,23$; $p < 0,01$); e a segurança no emprego apresentou correlações positivas com a educação ($r = 0,23$; $p < 0,01$).

Assim, as correlações mais significativas observadas foram entre as PSOP e o conflito trabalho-família, seguida pelas PSOP e PSSP e pela segurança no emprego e o conflito trabalho-família. Por outro lado, a menos significativa verificou-se entre a segurança no emprego e as PSOP. Adicionalmente, observou-se uma ausência de correlações significativas entre as variáveis adiamento da maternidade e PSSP ($r = 0,13$) e entre a segurança no emprego e PSSP ($r = 0,03$).

No âmbito do teste t para amostras independentes, estes demonstraram que as participantes portuguesas ($M = 4,20$, $DP = 0,66$) sentiram significativamente mais segurança no emprego do que as participantes alemãs ($M = 3,58$, $DP = 0,97$). Esta diferença foi estatisticamente significativa, $t(214) = -5,22$, $p < 0,001$, com um tamanho do efeito elevado ($d = 0,86$). Em

relação às PSSP, o resultado foi semelhante com valores superiores em Portugal ($M = 3,24$, $DP = 0,95$) do que na Alemanha ($M = 2,94$, $DP = 1,12$). Assim, a diferença revelou-se também significativa ($t(214) = -2,02$, $p = 0,05$), mas com um tamanho de efeito moderado ($d = 0,28$).

Por fim, não se verificaram diferenças estatisticamente significativas na relação entre o país de trabalho e o adiamento da maternidade ($t(214) = 1,09$, $p = 0,28$) nem na relação entre o país de trabalho e as PSOP ($t(214) = -1,19$, $p = 0,24$), sendo os tamanhos do efeito baixos ($d = 0,15$ e $d = 0,16$, respetivamente).

Tabela 1- Correlações de Pearson

	M	DP	1.	2.	3.	4.	5.	6.
1. ProAdia	3,06	1,39						
2. Conflit	2,56	0,72	0,23**					
3. SupSup	3,06	1,06	-0,13	-0,24**				
4. OrgSup	3,26	0,91	-0,28**	-0,33**	0,31**			
5. Seguran	3,83	0,91	-0,23**	-0,31**	0,03	0,17*		
6. Contrato	2,67	1,15	-0,07	-0,09	0,01	0,05	0,11	
7. Educ	3,15	0,78	0,09	-0,09	0,03	0,09	0,23**	0,01

*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

**. A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Nota: * $p < 0,05$, ** $p < 0,001$, N = 216, M = Média, DP= Desvio-padrão, PaisTra = País onde Trabalham, ProAdia = Adiamento Da Maternidade, Educ = Escolaridade, Contrato = Tipo de Contrato de Trabalho, PSOP = Percepção de Suporte Organizacional em Relação à Parentalidade, PSSP = Percepção de Suporte do Supervisor em Relação à Parentalidade, Seguran = Segurança no Emprego, Conflit = Conflito Trabalho-Família

3.2. Testes de Hipóteses

Os resultados dos modelos propostos encontram-se nas tabelas 2, 3 e 4. Analisando os efeitos diretos, observa-se que a PSOP tem uma relação negativa e estatisticamente significativa com o adiamento da maternidade (H1), ou seja, quanto maior o suporte percebido, menor é a tendência de adiar a maternidade ($B = -0,39$; 95% IC $[-0,64, -0,14]$). Assim, conclui-se que a hipótese H1 se verifica. Em contrapartida, a PSSP não apresentou significância estatística no adiamento da maternidade ($B = -0,08$; 95% IC $[-0,30, 0,13]$), não sendo possível confirmar a H2.

Relativamente aos efeitos diretos dos moderadores, os resultados sugerem que a segurança no emprego tem um efeito negativo significativo no adiamento da maternidade, tanto no modelo 1 ($B = -0,30$; 95% IC $[-0,52, -0,08]$) como no modelo 2 ($B = -0,34$; 95% IC $[-0,56, -0,11]$). Deste modo, quanto maior for a segurança no emprego, menor será a tendência de adiamento da maternidade. Relativamente ao país de trabalho, este não revelou significância estatística no adiamento da maternidade nem no modelo 1 ($B = 0,02$; 95% IC $[-0,37, 0,40]$), nem no modelo 2 ($B = 0,07$; 95% IC $[-0,32, 0,46]$).

No âmbito das hipóteses H3, H4, que incidiam no efeito moderador da segurança no emprego na relação entre as PSOP e PSSP e o adiamento da maternidade, verificaram-se os seguintes resultados: no modelo 1 ($B = -0,02$; 95% IC $[-0,23, 0,19]$); e no modelo 2 ($B = 0,09$; 95% IC $[-0,12, 0,25]$). Relativamente às Hipóteses H5 e H6, que refletiam o efeito moderador do país de trabalho nessas mesmas relações, obtiveram-se os seguintes valores: no modelo 1 ($B = 0,14$; 95% IC $[-0,28, 0,56]$); e no modelo 2 ($B = -0,12$; 95% IC $[-0,50, 0,26]$). Assim, os resultados demonstraram que nenhum dos efeitos de interação testados foi estatisticamente significativo, pelo que os dados não suportam nenhuma das hipóteses. Perante estes resultados, verifica-se que, curiosamente, a segurança no emprego tem um impacto significativo direto no adiamento da maternidade, mas não modera nenhuma a relação de suporte e o adiamento da maternidade.

Para as variáveis de controlo, os resultados revelaram que o conflito trabalho-família é significativo no modelo da PSSP ($B = 0,29$; 95% IC $[0,03, 0,56]$), indicando que em situações de maior nível de conflito as mulheres percebem mais suporte do supervisor no que toca à parentalidade. Por outro lado, o conflito trabalho-família não se revelou significativo no modelo da PSOP ($B = 0,21$; 95% IC $[-0,06, 0,48]$).

A escolaridade apresentou um efeito positivo e significativo em ambos os modelos: PSOP ($B = 0,30$; 95% IC $[0,07, 0,53]$) e PSSP ($B = 0,29$; 95% IC $[0,05, 0,52]$). Os resultados sugerem que as mulheres com níveis de escolaridade mais elevados tendem adiar mais a maternidade.

Por fim, o contrato de trabalho não demonstrou qualquer efeito significativo em nenhum dos modelos: PSOP ($B = -0,03$; 95% IC $[-0,18, 0,12]$) e PSSP ($B = -0,04$; 95% IC $[-0,20, 0,11]$).

Tabela 2 - Sumário dos Modelos Propostos.

Modelo 1			Modelo 2		
R-sq	F	<i>p</i>	R-sq	F	<i>p</i>
0,15	4,65	0,001	0,12	3,45	0,001

Tabela 3 - Modelo 1.

Variáveis	Modelo 1			
	B	SE	t	95% IC
Efeitos Diretos				
PSOP	-0,39	0,13	-3,10	[-0,64, -0,14]
Moderadores				
Segurança no Emprego	-0,30	0,11	-2,74	[-0,52, -0,08]
País de Trabalho	0,02	0,19	0,08	[-0,37, 0,40]
Interações				
PSOP x Segurança no Emprego	-0,02	0,11	-0,18	[-0,23, 0,19]
PSOP x País de Trabalho	0,14	0,21	0,67	[-0,28, 0,56]
Variáveis de Controle				
Conflito Trabalho-Família	0,21	0,14	1,54	[-0,06, 0,48]
Escolaridade	0,30	0,12	2,58	[0,07, 0,53]
Contrato	-0,03	0,08	-0,38	[-0,18, 0,12]

Nota: N = 216, B = Beta, SE = Standard Error, CI = 95%

Tabela 4 - Modelo 2.

Variáveis	Modelo 2			
	B	SE	t	95% IC
Efeitos Diretos				
PSSP	-0,08	0,11	-0,75	[-0,30, 0,13]
Moderadores				
Segurança no Emprego	-0,34	0,11	-2,99	[-0,56, -0,11]
País de Trabalho	0,07	0,20	0,36	[-0,32, 0,46]
Interações				
PSSP x Segurança no Emprego	0,09	0,09	0,71	[-0,12, 0,25]
PSSP x País de Trabalho	-0,12	0,19	-0,63	[-0,50, 0,26]
Variáveis de Controle				
Conflito Trabalho-Família	0,29	0,14	2,16	[0,03, 0,56]
Escolaridade	0,29	0,12	2,39	[0,05, 0,52]
Contrato	-0,04	0,08	-0,53	[-0,20, 0,11]

Nota: N = 216, B = Beta, SE = Standard Error, CI = 95%

3.3. Regressão Linear Múltipla

Para efetuar a regressão linear múltipla, foi desenvolvido um modelo constituído pelas PSOP, PSSP, segurança no emprego e país de trabalho como variáveis independentes e pelo adiamento da maternidade como variável dependente. O modelo revelou-se estatisticamente significativo, explicando aproximadamente 11,5% da variância na variável dependente. Os resultados mostraram que tanto as PSOP ($\beta = -0,23, p < 0,001$) como a segurança no emprego ($\beta = -0,19, p = 0,06$) foram preditores significativos e negativos da propensão para adiar a maternidade, sendo o primeiro ligeiramente mais forte. Por outro lado, o país de trabalho ($\beta = 0,02, p = 0,81$) e as PSSP ($\beta = -0,06, p = 0,40$) não apresentaram efeitos estatisticamente significativos.

CAPÍTULO 4

Discussão

Como foi evidenciado na revisão da literatura, o adiamento da maternidade é um tópico atual e relevante. O presente estudo teve como objetivo principal compreender de que forma as percepções de suporte organizacional e do supervisor influenciavam o adiamento da maternidade e ainda explorar se a segurança no emprego e o país onde as mulheres trabalhavam, neste caso Portugal e a Alemanha, agiam como moderadores destas relações.

Como esperado, os resultados revelaram que quanto maiores são as PSOP, menor é a tendência para adiar a maternidade, sugerindo que as PSOP podem exercer um papel importante na decisão das trabalhadoras em avançar com os seus planos de maternidade. De acordo com a literatura, estas contribuem para a redução do fenómeno conhecido como *Motherhood Penalty*, um problema global que afeta as mães trabalhadoras devido a normas, preconceitos sociais e barreiras sistémicas, resultando em discriminação e desigualdade, frequentemente acompanhadas de estigma, culpa e expectativas irrealistas (Iddrisu et al., 2024). Wang e Ackerman (2020) acrescentam que este fenómeno impacta o salário, a percepção do nível de compromisso com a carreira e das suas competências e ainda os benefícios profissionais. Neste sentido, as PSOP podem contribuir para que as mulheres não adiem essa decisão por receio de que priorizar a maternidade possa prejudicar sua vida profissional.

Do ponto de vista do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, as organizações podem utilizar diversas estratégias e programas que têm a capacidade de atenuar os efeitos negativos deste fenómeno contribuindo para uma maior harmonia entre as duas esferas da vida das mulheres (Iddrisu et al., 2024). Segundo Hosseini et al. (2024), receber apoio por parte dos supervisores e ter suporte organizacional contribuem para o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, estando o apoio social no trabalho associado à redução de conflitos. Os mesmos autores destacam ainda que políticas organizacionais de apoio e *Family-friendly* podem reduzir significativamente o conflito trabalho-vida e devem ser tidas em consideração. Deste modo, quando a organização promove uma cultura com esta prioridade, e esta se reflete em práticas de recursos humanos como políticas familiares e apoio social no trabalho, tendencialmente, as mulheres poderão sentir-se mais capazes e com mais recursos para gerir simultaneamente as exigências dos seus diferentes papéis. Assim, as PSOP podem favorecer o equilíbrio entre a

vida pessoal e profissional, levando as mulheres a não adiar a maternidade visto que o seu envolvimento numa das esferas da sua vida, pessoal ou profissional, não vai comprometer a outra. Esta é ainda a única hipótese (H1) que foi validada neste estudo.

Por outro lado, contrariamente ao esperado e proposto na Hipótese 2, os resultados demonstraram que as PSSP não influenciam o adiamento da maternidade. A amostra deste estudo permite inferir uma possível explicação para este resultado, nomeadamente o facto de a maioria das participantes trabalhar sob a mesma chefia há menos de um ano, o que poderá ter limitado a perceção de suporte efetivo. De acordo com o modelo desenvolvido por Graen e Uhl-Bien (1995), a relação entre um supervisor e colaborador tem um ciclo de vida de três etapas: *stranger*, *offer* e *mature partnership*. A primeira caracteriza-se como uma relação inicial, formal e contratual, onde a interação se limita ao necessário para garantir um bom desempenho no trabalho. Na segunda etapa dá-se uma “oferta” de relação mais próxima, que pode ser proposta pelo líder ou subordinado, mas que depende da aceitação de ambas partes. Nesta surgem mais trocas sociais, bem como partilha de mais informação e recursos, tanto a nível pessoal como profissional. No entanto, as trocas são limitadas e funcionam como um teste para avaliar se a relação pode evoluir. Por último, a terceira etapa é quando se estabelece uma relação de confiança mútua, respeito e lealdade, em que as trocas se tornam duradouras, incluem apoio emocional, elevada influência e colaboração. Desta forma, a influência constitui um dos aspetos que evolui ao longo das etapas, sendo esta caracterizada como inexistente, limitada e quase ilimitada, respetivamente. Assim sendo, o tempo de trabalho com a chefia pode ter sido insuficiente para desenvolver uma relação próxima e sólida capaz de influenciar decisões pessoais significativas como a maternidade.

Por fim, outro motivo que poderia justificar este resultado liga-se com os setores de atividade mais representados na amostra, a educação e a saúde. Estes são caracterizados por os mecanismos estruturados de tomada de decisão, papéis bem definidos e relações de poder formalizadas (Başer et al., 2025), o que pode limitar o poder de decisão dos supervisores. Assim, neste contexto, a perceção de suporte do supervisor pode não deter uma influência tão forte nas suas decisões como teria noutros setores de atividade. Adicionalmente, num outro prisma, segundo Hammer et al. (2009), mesmo quando existe suporte do supervisor, este nem sempre se encontra direcionado a questões relacionadas com a maternidade, o que pode explicar a ausência de efeito observada.

Relativamente à segurança no emprego, tal como esperado, os resultados demonstraram que quanto maior for a segurança sentida, menor será a propensão para o adiamento da maternidade, demonstrando a importância da estabilidade financeira para a tomada de decisões

reprodutivas. Por outro lado, esta variável não moderou nenhuma das relações propostas no modelo, o que sugere que o seu efeito é mais relevante quando considerada isoladamente. Ou seja, ao interagir com outras variáveis, como o suporte organizacional ou da chefia, a sua influência perde força, indicando que o contexto organizacional e os seus atores podem desempenhar um papel mais determinante na decisão de adiar a maternidade do que o simples vínculo contratual.

Numa outra perspetiva, este resultado também pode estar relacionado com o tipo de contrato de trabalho que as participantes detinham. A maioria da amostra tinha um contrato de trabalho sem termo, o que se poderá traduzir num nível de estabilidade mais elevado, enquanto as restantes se distribuíram de forma semelhante entre participantes com contrato a termo certo e outras modalidades menos estáveis. Esta distribuição poderá ter enfatizado a relação direta entre a segurança no emprego e o adiamento da maternidade, mas ter limitado a variabilidade necessária para que a segurança no emprego tivesse um efeito moderador das duas outras relações propostas.

Por fim, no que toca ao país onde as participantes trabalhavam, os resultados demonstraram que o país não influencia o adiamento da maternidade e, tal como a segurança no emprego, não modera nenhuma das relações propostas. O motivo deste resultado poderá prender-se com diferentes fatores, sendo um deles a localização geográfica. Como mencionado anteriormente, na Alemanha, ao contrário de Portugal, os direitos e leis relacionados com a parentalidade diferem mediante o estado federal e, neste caso, a amostra pertencia na sua maioria às cidades de Leipzig e Dessau-Roßlau, o que pode ter limitado a diversidade de contextos representados, não permitindo captar diferenças significativas entre os países.

Outro fator pode ser de ordem cultural, uma vez que apesar de serem de nacionalidades diferentes, as participantes podem partilhar perceções semelhantes no que toca ao momento certo para a maternidade ou o que ambicionam em termos de carreira. No estudo de Gino et al. (2015), verificou-se que as mulheres tendem a considerar o avanço profissional tão alcançável quanto os homens; no entanto, atribuem-lhe menor valor e dão prioridade à conciliação de múltiplos objetivos de vida, sugerindo a existência de uma visão partilhada sobre carreira e sucesso profissional. O facto de a maioria trabalhar em setores semelhantes e por isso apresentar um percurso semelhante em termos de educação e carreira também pode justificar a ausência de diferenças significativas nas análises comparativas.

Os testes adicionais efetuados permitiram ainda explorar as diferenças entre as participantes portuguesas e alemãs, tendo demonstrado que as portuguesas sentiram mais segurança no emprego e têm maiores perceções de suporte do supervisor em relação à parentalidade do que

as alemãs. Por fim, a regressão linear múltipla apontou para as percepções de suporte organizacional em relação à parentalidade como principal preditor do adiamento da maternidade, sendo o segundo lugar da segurança no emprego. Ponderando sobre as diferentes dimensões da vida das trabalhadoras que cada um afeta, este resultado torna-se claro. A segurança no emprego prende-se unicamente com a dimensão financeira, enquanto as PSOP se interligam com diferentes fatores organizacionais, podendo relacionar-se com a dimensão da conciliação da esfera do trabalho e da família, da sua carreira, do clima da organização, entre outros. Assim, compreende-se o motivo de as PSOP terem um maior peso do que a segurança no emprego nestas decisões.

Em suma, os resultados deste estudo realçam a importância da situação profissional, nomeadamente as percepções de suporte organizacional e a segurança no emprego experienciadas pelas mulheres na decisão de adiamento ou não da maternidade. Por outro lado, através das hipóteses não validadas, estes também enfatizam o carácter multifatorial desta decisão ao relembrar a influência que outros elementos exercem sobre a mesma, nomeadamente individuais, familiares e de sociedade (Benzies et al., 2006).

4.1. Implicações Teóricas e Práticas

Do ponto de vista teórico, este estudo reforça a importância e centralidade que as percepções de suporte organizacional e a segurança no emprego têm em decisões pessoais como a maternidade. Estes resultados contribuem para a literatura ao evidenciar que estas, além de influenciar o bem-estar e desempenho profissional, também se estendem a decisões pessoais e familiares de elevada importância. Deste modo, o estudo sublinha a importância da necessidade de integrar variáveis organizacionais na análise de decisões familiares e reprodutivas, reforçando a sugestão de Liu et al. (2019) de incorporar os recursos contextuais do trabalho no quadro teórico para compreender os resultados da dinâmica da fronteira trabalho-família.

Relativamente ao suporte do supervisor, os resultados sugerem que, isoladamente, o supervisor pode não ter influência suficiente para afetar este tipo de decisão, sobretudo quando as relações de liderança ainda se encontram numa fase inicial ou quando o poder formal da chefia é limitado, como em setores como saúde e educação. Este resultado defende que a integração de variáveis contextuais na análise da influência da chefia torna-se ainda mais relevante, alinhando-se com o estudo de Yukl (2013), sobre a importância de considerar variáveis situacionais no estudo das relações de liderança.

No que toca às implicações práticas, tendo em conta a evidência de que efetivamente as percepções de suporte organizacional e a segurança no emprego impactam o adiamento da

maternidade, as organizações devem estar informadas não só da sua influência, mas também do seu papel. Este achado evidencia que as organizações não se limitam a moldar comportamentos laborais, mas também desempenham um papel ativo enquanto agentes de mudança social ao influenciar decisões pessoais e reprodutivas.

Neste sentido, podem desempenhar um papel relevante no incentivo à maternidade em idades mais precoces e no aumento da natalidade em ambos os países, enfatizando que decisões reprodutivas não dependem exclusivamente de fatores individuais, mas também de condições estruturais e culturais promovidas no mercado de trabalho. Assim, as empresas devem investir em práticas e políticas que reflitam esta realidade, promovendo o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, estabilidade e suporte organizacional. Tendo por base as escalas aplicadas no inquérito, foi possível identificar um conjunto de práticas e políticas concretas que podem materializar estas dimensões no contexto organizacional, nomeadamente: i) uma cultura organizacional que valoriza a vida pessoal, evitando penalizações associadas a responsabilidades parentais e percepções negativas relacionadas com o comprometimento com o trabalho; ii) segurança no emprego, reduzindo a ansiedade relacionada com desemprego, novas tecnologias ou transferências indesejadas, promovendo uma maior confiança estrutural de que a maternidade não colocará em risco a sua carreira; iii) e medidas que visam a redução do conflito trabalho-vida, como pausas, ajustes de carga horária, trabalho flexível, redistribuição criativa de tarefas, gestão de equipas de modo a acomodar necessidades individuais, ou programas de apoio à parentalidade, como de reentrada no mercado de trabalho após a licença de maternidade.

A escala referente ao PSSP permite inferir que o comportamento dos supervisores também poderá impactar esta decisão se estes agirem como modelos de equilíbrio entre vida pessoal e profissional, demonstrarem comportamentos efetivos para a gestão desse equilíbrio e estiverem disponíveis para discutir conflitos pessoais e profissionais. Assim, apesar de neste estudo esta variável não se ter revelado significativa, esta não deve ser descartada. Os autores Wang & Ackerman (2020) acrescentam ainda que a mentoria é crucial para ajudar as mulheres trabalhadoras a enfrentar os desafios associados à maternidade e progredir nas suas carreiras.

De forma geral, este estudo sublinha que ambientes laborais percebidos como promotores de suporte e estabilidade podem desempenhar um papel determinante nas decisões reprodutivas. Assim, torna-se crucial que as organizações reconheçam o seu impacto, não apenas na vida das trabalhadoras, mas também no equilíbrio entre a carreira e a maternidade e, ainda, no contributo para enfrentar desafios demográficos mais amplos.

De forma complementar, é relevante salientar que o desenvolvimento das práticas e políticas descritas não se deve destinar exclusivamente a mulheres, nem a mulheres que desejam ser mães. Embora os seus benefícios para a maternidade sejam evidentes, estes revelam-se vantajosos para todos os colaboradores, independentemente da sua situação parental ou familiar. Assim, estas medidas devem estar disponíveis para todos os colaboradores, mas a sua implementação deve considerar as necessidades específicas das mulheres trabalhadoras que são mães, garantindo que este grupo tem o suporte necessário para os diferentes papéis que desempenham.

4.2. Limitações e Sugestões de Estudos Futuros

Posteriormente a uma análise crítica do estudo efetuado, detetaram-se algumas limitações do mesmo que serão destacadas nesta secção, seguidas de sugestões para estudos futuros. Primeiramente, destaca-se a não representatividade da amostra. A disseminação do questionário foi efetuada maioritariamente através de redes sociais pessoais, o que se traduziu num número menor de respostas ao questionário do que o desejado. A sua extensão também poderá ter contribuído para este número. Adicionalmente, as respostas alemãs obtidas foram essencialmente de participantes que vivem e trabalham nas cidades de Leipzig e Dessau-Roßlau e ainda cujo setor de atividade se concentra na saúde e educação. Assim, tendo em conta as circunstâncias, poderão ter sido introduzidos enviesamentos.

Segundamente, o levantamento legislativo alemão efetuado na revisão da literatura foi efetuado de forma generalizada em relação a todo o país, e não com um foco específico nas cidades identificadas no parágrafo anterior, o que poderá ter limitado a análise comparativa com Portugal. Por fim, outra limitação incide no facto de o estudo em questão ter adotado uma metodologia transversal, limitando a informação recebida a um momento específico e não permitindo compreender as diferentes perspetivas das mulheres em diferentes fases, como por exemplo antes e depois da gravidez.

Perante o supracitado, em estudos futuros seria interessante aprofundar as condições e leis referentes a cada estado alemão. Adicionalmente, seria igualmente relevante considerar diferentes regiões de Portugal, uma vez que, apesar de a legislação ser nacional, a oferta de emprego e os serviços de apoio à família variam em função do contexto regional. Neste sentido, o estudo poderá beneficiar de uma amostra mais alargada e representativa, que inclua diferentes regiões e setores de atividade em ambos os países, aumentando a robustez estatística da análise. Esta estratégia permitirá identificar semelhanças e diferenças internas e, ao mesmo tempo, comparar de forma mais consistente os dois países analisados.

O recurso a metodologias longitudinais seria interessante, pois possibilitaria acompanhar a evolução das percepções das mulheres ao longo da experiência da maternidade, bem como captar a influência das transições profissionais na mesma e vice-versa.

Adicionalmente, seria pertinente efetuar uma análise aprofundada que não só integrasse outras variáveis de controlo, mas também cruzasse as percepções subjetivas com dados objetivos, nomeadamente no âmbito de condições de trabalho, práticas organizacionais. Tal abordagem favoreceria uma compreensão mais ampla das múltiplas dimensões que influenciam o adiamento da maternidade, além de permitir conclusões culturais mais sólidas.

Por fim, em investigações futuras, estudos de caso que adotem abordagens mistas, integrando técnicas qualitativas, como por exemplo entrevistas, poderiam contribuir para o enriquecimento da análise. Esta perspetiva ofereceria uma visão mais detalhada das experiências das mulheres, o que se poderia traduzir em respostas mais concretas às hipóteses que não se verificaram e ainda levantar novas questões de investigação.

CAPÍTULO 5

Conclusão

O presente estudo teve como objetivo compreender de que modo as percepções de suporte organizacional e do supervisor influenciam o adiamento da maternidade, explorando ainda o papel moderador da segurança no emprego e do país de trabalho, em específico, Portugal e Alemanha. Os resultados apontaram para as PSOP como o principal preditor da decisão de adiamento. A segurança no emprego também apresentou um efeito direto significativo, embora menor do que as PSOP, enfatizando a relevância da estabilidade financeira para o planeamento familiar. Em contraste, as PSSP não revelaram um efeito significativo, sugerindo que as decisões relativas à maternidade são mais sensíveis às políticas e práticas organizacionais do que às relações individuais com supervisores. Por fim, a segurança no emprego e o país de trabalho não atuaram como moderadores das relações propostas.

Assim, apesar de apenas a primeira hipótese ter sido confirmada, o estudo foi bem-sucedido em responder às questões de investigação e em alcançar os objetivos propostos. Deste modo, as principais limitações incidem sobre a não representatividade da amostra, e o facto de a revisão legislativa alemã e portuguesa ter sido realizada de forma generalista, sem contemplar diferenças regionais, e da metodologia transversal adotada não permitir captar mudanças nas percepções ao longo das diferentes fases da maternidade.

De forma geral, as descobertas destacam o papel relevante do suporte organizacional e da segurança no emprego nas decisões reprodutivas, enfatizando que decisões reprodutivas também dependem de condições estruturais e culturais promovidas no mercado de trabalho. Ao evidenciar que as políticas de RH e a cultura organizacional têm o potencial de influenciar diretamente as decisões familiares, este estudo sublinha a relevância de práticas que promovam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, estabilidade e sistemas de apoio inclusivos.

Em investigações futuras, seria relevante considerar amostras mais alargadas e representativas, que incluam diferentes regiões e setores de atividade. Tal permitiria aumentar a robustez estatística da análise e efetuar uma comparação mais consistente entre os dois países. A utilização de metodologias longitudinais também acrescentaria valor, ao permitir acompanhar a evolução das percepções das mulheres ao longo da maternidade e captar a influência das transições profissionais nesse processo. Adicionalmente, a integração de

variáveis de controlo adicionais e a combinação de perceções subjetivas com dados objetivos, como condições de trabalho e práticas organizacionais, poderiam oferecer uma compreensão mais robusta das dimensões que influenciam o adiamento da maternidade. Por fim, estudos de caso que adotem abordagens mistas, teriam o potencial de enriquecer a análise, permitindo explorar de forma mais detalhada as experiências individuais e levantar novas questões de investigação.

Referências

- Adema, W., Clarke, C., Frey, V., Greulich, A., Kim, H., Rattenhuber, P., & Thévenon, O. (2017). Work/life balance policy in Germany: Promoting equal partnership in families. *International Social Security Review*, 70(2), 31–55. <https://doi.org/10.1111/issr.12134>
- Adsera, A. (2011). Where Are the Babies? Labor Market Conditions and Fertility in Europe. *European Journal of Population / Revue européenne de Démographie*, 27(1), 1–32. <https://doi.org/10.1007/s10680-010-9222-x>
- Allen, T. D. (2001). Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414–435. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1774>
- Artigo 1º Abrangência e Objetivo da Proteção à Maternidade (Mutterschutzgesetz), Ministério Federal para a Família, Idosos, Mulheres e Juventude da Alemanha (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2017).
- Artigo 6º. Matrimónio, Família e Filhos, Deutscher Bundestag (2022). <https://www.btg-bestellservice.de/pdf/80208000.pdf>
- Artigo 67.º Família, Assembleia da República (2005). <https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>
- Artigo 68.º Paternidade e Maternidade, Assembleia da República (2005). <https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>
- Ayllón, S. (2019). Job insecurity and fertility in Europe. *Review of Economics of the Household*, 17(4), 1321–1347. <https://doi.org/10.1007/s11150-019-09450-5>
- Bächmann, A.-C., Frodermann, C., & Müller, D. (2020). Does the Firm Make the Difference? The Influence of Organizational Family-Friendly Arrangements on the Duration of Employment Interruptions after Childbirth. *European Sociological Review*, 36(5), 798–813. <https://doi.org/10.1093/esr/jcaa016>
- Başer, A., Sönmez, Ö. F., Kürklü Arpaçay, D., & Şahin, H. (2025). Adapting organizational culture scale into healthcare professional education: a scale validity and reliability analysis. *Human Resources for Health*, 23(1), 33. <https://doi.org/10.1186/s12960-025-01006-2>
- Bateson, K., Darwin, Z., Galdas, P., & Rosan, C. (2017). Engaging fathers: Acknowledging the barriers. *Journal of Health Visiting*, 5(3), 126–132. <https://doi.org/10.12968/johv.2017.5.3.126>
- BCSD Portugal. (2022). *Empresas e os ODS*. BCSD Portugal. https://ods.pt/empresas/#empresas_e_os_ods
- Benzies, K., Tough, S., Tofflemire, K., Frick, C., Faber, A., & Newburn-Cook, C. (2006). Factors Influencing Women’s Decisions About Timing of Motherhood. *Journal of Obstetric, Gynecologic & Neonatal Nursing*, 35(5), 625–633. <https://doi.org/10.1111/j.1552-6909.2006.00079.x>

- Bertelsmann Stiftung. (2025). *Beitragsfreiheit für Kindertagesbetreuung*. Bertelsmann Stiftung. <https://www.laendermonitor.de/de/vergleich-bundeslaender-daten/kinder-und-eltern/rechtsanspruch-beitragsfreiheit-betreuungsbedarf/beitragsfreiheit-fuer-kindertagesbetreuung-1>
- Boll, C. N. T. (2024). *The Impact of a Parental Leave Benefit Reform on Parents' Leavetaking, Labor Supply and Childcare Arrangements*.
- Bonache, H., Carballo, V., Chas, A., & Delgado, N. (2022). Go the extra mile: a gender approach towards parenthood in early-career academics. *Journal of Gender Studies*, 31(1), 125–135. <https://doi.org/10.1080/09589236.2020.1836482>
- Booth, S. M., & Matthews, R. A. (2012). Family-supportive organization perceptions: Validation of an abbreviated measure and theory extension. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(1), 41–51. <https://doi.org/10.1037/a0026232>
- Brislin, R. W. (1970). Back-Translation for Cross-Cultural Research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1(3), 185–216. <https://doi.org/10.1177/135910457000100301>
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). (2019). *Flexible Arbeitszeitmodelle – Überblick und Umsetzung*. <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A49>
- Bundesinstituts für Öffentliche Gesundheit. (2024, Outubro 4). *Wiedereinstieg während oder direkt nach der Elternzeit: Tipps und Links*. Bundesinstituts für Öffentliche Gesundheit . <https://www.familienplanung.de/schwangerschaft/familie-und-beruf/wiedereinstieg-waehrend-oder-direkt-nach-der-elternzeit-tipps-und-links/>
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (sem data). *Bildungspaket*. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Obtido 27 de Abril de 2025, de <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Grundsicherung-Buergergeld/Bildungspaket/bildungspaket.html>
- Bundesministerium für Familie, S. F. und J. (2025, Janeiro 1). *Kinderzuschlag und Leistungen für Bildung und Teilhabe*. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- Butts, M. M., Casper, W. J., & Yang, T. S. (2013). How important are work–family support policies? A meta-analytic investigation of their effects on employee outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 1–25. <https://doi.org/10.1037/a0030389>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work–Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Castles, F. G. (2003). The World Turned Upside Down: Below Replacement Fertility, Changing Preferences and Family-Friendly Public Policy in 21 OECD Countries. *Journal of European Social Policy*, 13(3), 209–227. <https://doi.org/10.1177/09589287030133001>
- Chambel, M. J., & Santos, M. V. dos. (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>
- Chinchilla, N., Jiménez, E., & Grau, M. (2017). *Análisis de las barreras e impulsores para la maternidad de las mujeres españolas*.

- Davis, A. E., & Kalleberg, A. L. (2006). Family-Friendly Organizations? Work and Family Programs in the 1990s. *Work and Occupations*, 33(2), 191–223. <https://doi.org/10.1177/0730888405280446>
- Decreto-Lei n.º 53/2023, Pub. L. No. Artigo 23.º, Diário da República n.º 129/2023, Série I 926 (2023). <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/53-2023-221100276>
- Deutschlandprofil. (2024). *Famílias e igualdade*. Deutschlandprofil. <https://www.tatsachenueber-deutschland.de/pt-br/vida-na-alemanha/especifico-fomento-familiar>
- Direção-Geral da Educação (DGE). (2019, Outubro 3). *Perguntas Frequentes (FAQ)*. Direção-Geral da Educação (DGE). <https://www.dge.mec.pt/perguntas-frequentes-faq>
- Duvander, A.-Z., Lappegård, T., & Andersson, G. (2010). Family policy and fertility: fathers' and mothers' use of parental leave and continued childbearing in Norway and Sweden. *Journal of European Social Policy*, 20(1), 45–57. <https://doi.org/10.1177/0958928709352541>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., & Wen, X. (2020). Perceived Organizational Support: Why Caring About Employees Counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(1), 101–124. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>
- Eurofound. (2012). *Working time and work-life balance in a life course perspective*. <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2014-12/ef1273en.pdf>
- European Institute for Gender Equality. (2016). *Gender in Employment*. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/employment>
- Eurostat. (2024, Novembro 12). *Employment and activity by sex and age - annual data*. Eurostat. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a__custom_13937924/default/table?lang=en
- Eurydice. (2025, Abril 14). *Educação pré-escolar e cuidados de infância*. Eurydice. <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/pt-pt/eurycedia/portugal/acesso>
- F. Hayes, A. (2018). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis : a regression-based approach* (D. A. Kenny & T. D. Little, Eds.; Second Edition). THE GUILFORD PRESS.
- Federal Statistical Office of Germany. (2024, Agosto 26). *Mothers at 1st birth and Länder*. Federal Statistical Office of Germany. <https://www.destatis.de/EN/Themes/Society-Environment/Population/Births/Tables/mean-age-bio-laender.html~>
- Friedman, D. E. (2001). Employer Supports for Parents with Young Children. *The Future of Children*, 11.
- German Student Union. (2023). *Die Kita-Gesetzgebung des Bundes und der Länder*. Deutsches Studentenwerk. <https://www.studierendenwerke.de/themen/studieren-mit-familie/zahlen-fakten-und-akteure/die-kita-gesetzgebung-des-bundes-und-der-laender>

- Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz - MuSchG), Pub. L. No. Artikel 4.º Verbot der Mehrarbeit; Ruhezeit, Gesetze im Internet (2017). https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/BJNR122810017.html#BJNR122810017BJNG000300000
- Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz - MuSchG), Pub. L. No. Artikel 5.º Verbot der Nacharbeit, Gesetze im Internet (2017). https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/BJNR122810017.html#BJNR122810017BJNG000300000
- Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz - MuSchG), Pub. L. No. Artikel 6.º Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit, Gesetze im Internet (2017). https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/BJNR122810017.html#BJNR122810017BJNG000300000
- Giancaspro, M. L., De Simone, S., & Manuti, A. (2022). Employees' Perception of HRM Practices and Organizational Citizenship Behaviour: The Mediating Role of the Work–Family Interface. *Behavioral Sciences*, 12(9), 301. <https://doi.org/10.3390/bs12090301>
- Gino, F., Wilmut, C. A., & Brooks, A. W. (2015). Compared to men, women view professional advancement as equally attainable, but less desirable. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 112(40), 12354–12359. <https://doi.org/10.1073/pnas.1502567112>
- Goethe Institut. (2024). *Vida com crianças*. Goethe Institut. <https://www.goethe.de/prj/mwd/ptbr/indeutschlandleben/fam/lebenmitkindern.html>
- Goethe-Institut. (2024). *Educação infantil*. Goethe-Institut. <https://www.goethe.de/prj/mwd/ptbr/indeutschlandleben/sas/fruehefoerderung.html>
- Governo da República Portuguesa. (2024, Junho 11). *Acesso à educação pré-escolar por crianças de 3 anos*. Governo da República Portuguesa. <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc24/comunicacao/comunicado?i=acesso-a-educacao-pre-escolar-por-criancas-de-3-anos>
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219–247. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90036-5](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90036-5)
- Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work–Life Balance: Weighing the Importance of Work–Family and Work–Health Balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 907. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673>
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Yragui, N. L., Bodner, T. E., & Hanson, G. C. (2009). Development and Validation of a Multidimensional Measure of Family Supportive Supervisor Behaviors (FSSB). *Journal of Management*, 35(4), 837–856. <https://doi.org/10.1177/0149206308328510>
- Hansen, M., Bower, C., Milne, E., de Klerk, N., & J. Kurinczuk, J. (2005). Assisted reproductive technologies and the risk of birth defects—a systematic review. *Human Reproduction*, 20(2), 328–338. <https://doi.org/10.1093/humrep/deh593>

- Harrison, D. A., Newman, D. A., & Roth, P. L. (2006). How Important are Job Attitudes? Meta-Analytic Comparisons of Integrative Behavioral Outcomes and Time Sequences. *Academy of Management Journal*, 49(2), 305–325. <https://doi.org/10.5465/amj.2006.20786077>
- Hipp, L., Morrissey, T. W., & Warner, M. E. (2017). Who Participates and Who Benefits From Employer-Provided Child-Care Assistance? *Journal of Marriage and Family*, 79(3), 614–635. <https://doi.org/10.1111/jomf.12359>
- Hosseini, Z., Rahimi, S. F., Salmani, F., Miri, M. R., Aghamolaei, T., & Dastjerdi, R. (2024). Etiology, consequences, and solutions of working women's work-life conflict: a qualitative study. *BMC Women's Health*, 24(1), 62. <https://doi.org/10.1186/s12905-023-02873-4>
- Hotz, V. J., Johansson, P., & Karimi, A. (2017). *Parenthood, Family Friendly Workplaces, and the Gender Gaps in Early Work Careers*. <https://doi.org/10.3386/w24173>
- Hsu, C.-H. (2023). How women's employment instability affects birth transitions: the moderating role of family policies in 27 European countries. *European Sociological Review*, 39(6), 935–956. <https://doi.org/10.1093/esr/jcad037>
- Huerta, M. C., Adema, W., Baxter, J., Han, W.-J., Lausten, M., Lee, R., & Waldfogel, J. (2014). Fathers' Leave and Fathers' Involvement: Evidence from Four OECD Countries. *European Journal of Social Security*, 16(4), 308–346. <https://doi.org/10.1177/138826271401600403>
- Iddrisu, M., Iddris Mumuni, H., Adwoa Agyare, V., Adumoah Yeye Attafuah, P., & Atta Poku, C. (2024). *Motherhood Penalty, a Silent Phenomenon: Unveiling the Challenges and Inequalities Working Mothers Encounter*. <https://doi.org/10.5772/intechopen.1008271>
- Impicciatore, R., & Tomatis, F. (2020). The nexus between education and fertility in six European countries. *Genus*, 76(1), 35. <https://doi.org/10.1186/s41118-020-00104-4>
- Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG. (2023, Junho 12). *Flexible Arbeitszeitmodelle*. Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG. <https://www.betriebsrat.de/betriebsratslexikon/br/flexible-arbeitszeitmodelle>
- Instituto Nacional de Estatística. (2024). *Estimates of Resident Population in Portugal 2023*. [file:///C:/Users/costa/Downloads/18ESTIMATIVAS%20POP.%202023_corrigido_EN%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/costa/Downloads/18ESTIMATIVAS%20POP.%202023_corrigido_EN%20(2).pdf)
- Klotz, A. C., Swider, B. W., & Kwon, S. H. (2023). Back-translation practices in organizational research: Avoiding loss in translation. *Journal of Applied Psychology*, 108(5), 699–727. <https://doi.org/10.1037/apl0001050>
- Kreyenfeld, M. (2010). Uncertainties in Female Employment Careers and the Postponement of Parenthood in Germany. *European Sociological Review*, 26(3), 351–366. <https://doi.org/10.1093/esr/jcp026>
- Kreyenfeld, M., Andersson, G., & Pailhé, A. (2012). Economic Uncertainty and Family Dynamics in Europe. *Demographic Research*, 27, 835–852. <https://doi.org/10.4054/DemRes.2012.27.28>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>

- Lapierre, L. M., Spector, P. E., Allen, T. D., Poelmans, S., Cooper, C. L., O'Driscoll, M. P., Sanchez, J. I., Brough, P., & Kinnunen, U. (2008). Family-supportive organization perceptions, multiple dimensions of work–family conflict, and employee satisfaction: A test of model across five samples. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 92–106. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.02.001>
- Lebano, A., & Jamieson, L. (2020). Childbearing in Italy and Spain: Postponement Narratives. *Population and Development Review*, 46(1), 121–144. <https://doi.org/10.1111/padr.12313>
- Lei n.º 7/2009 do Código do Trabalho, Pub. L. No. Artigo 40.º Licença Parental Inicial, Diário da República n.º 30/2009, Série I 926 (2009). <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/7-2009-602073>
- Lei n.º 7/2009, do Código do Trabalho, Pub. L. No. Artigo 41.º Períodos de licença parental exclusiva da mãe, Diário da República n.º 30/2009, Série I 926 (2009). <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/7-2009-602073>
- Lei n.º 7/2009 do Código do Trabalho, Pub. L. No. Artigo 43.º Licença parental exclusiva do pai, Diário da República n.º 30/2009, Série I 926 (2009). <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/7-2009-602073>
- Lei n.º 7/2009 do Código do Trabalho, Pub. L. No. Artigo 55.º Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, Diário da República n.º 30/2009, Série I 926 (2009). <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/7-2009-602073>
- Lei n.º 7/2009 do Código do Trabalho, Pub. L. No. Artigo 56.º Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, Diário da República n.º 30/2009, Série I 926 (2009). <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/7-2009-602073>
- Lei n.º 7/2009 do Código do Trabalho, Pub. L. No. Artigo 55.º Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, Diário da República n.º 30/2009, Série I 926 (2009). <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/7-2009-602073>
- Lei n.º 7/2009 do Código do Trabalho, Pub. L. No. Artigo 59.º Dispensa de prestação de trabalho suplementar, Diário da República n.º 30/2009, Série I 926 (2009). <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/7-2009-602073>
- Lei n.º 7/2009 do Código do Trabalho, Pub. L. No. Artigo 60.º Dispensa de prestação de trabalho no período noturno, Diário da República n.º 30/2009, Série I 926 (2009). <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/7-2009-602073>
- Little, L., Hinojosa, A., & Lynch, J. (2017). Make Them Feel: How the Disclosure of Pregnancy to a Supervisor Leads to Changes in Perceived Supervisor Support. *Organization Science*, 28(4), 618–635. <https://doi.org/10.1287/orsc.2017.1136>
- Liu, P., Wang, X., Li, A., & Zhou, L. (2019). Predicting Work–Family Balance: A New Perspective on Person–Environment Fit. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01804>
- Lopes, M. (2020). Job Security and Fertility Decisions. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3543204>
- Marques, S. R., Casaca, S. F., & Arcanjo, M. (2021). Work–Family Articulation Policies in Portugal and Gender Equality: Advances and Challenges. *Social Sciences*, 10(4), 119. <https://doi.org/10.3390/socsci10040119>

- Matthews, R. A., Kath, L. M., & Barnes-Farrell, J. L. (2010). A short, valid, predictive measure of work–family conflict: Item selection and scale validation. *Journal of Occupational Health Psychology, 15*(1), 75–90. <https://doi.org/10.1037/a0017443>
- Meyer, C. S. (1999). Family focus or career focus: controlling for infertility. *Social Science & Medicine, 49*(12), 1615–1622. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(99\)00210-5](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(99)00210-5)
- Mills, M., Rindfuss, R. R., McDonald, P., & te Velde, E. (2011). Why do people postpone parenthood? Reasons and social policy incentives. *Human Reproduction Update, 17*(6), 848–860. <https://doi.org/10.1093/humupd/dmr026>
- Ministério do Trabalho, S. e S. S. (2024, Agosto 9). *Creche Feliz - Rede de Creches Gratuitas*. Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. <https://www.seg-social.pt/rede-de-creches-gratuitas>
- Ministério do Trabalho, S. e S. S. (2025, Março 24). *Abono de família para crianças e jovens*. Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. <https://www.seg-social.pt/abono-de-familia-para-criancas-e-jovens>
- Ministério Federal de Justiça Alemão e Escritório Federal de Justiça Alemão. (2015). *Law on Parental Allowance and Parental Leave (Federal Parental Allowance and Parental Leave Act - BEEG)*. Gesetze im Internet. <https://www.gesetze-im-internet.de/beeg/BJNR274810006.html#BJNR274810006BJNG000203119>
- Nazaré, P. F., Fernandes Pais, A. S., & Figueiredo-Dias, M. (2022). Postponing Motherhood: A Demographic and Contemporary Issue. *Current Women s Health Reviews, 18*(1). <https://doi.org/10.2174/1573404817666210208203220>
- Numbeo. (2025). *Custo de Vida*. Numbeo.
- OCDE. (2019). *OECD Family Database*. OCDE. <https://web-archive.oecd.org/temp/2024-06-21/69263-database.htm>
- OCDE. (2024, Junho 20). *Declining fertility rates put prosperity of future generations at risk*. OCDE. <https://www.oecd.org/en/about/news/press-releases/2024/06/declining-fertility-rates-put-prosperity-of-future-generations-at-risk.html>
- O’Driscoll, M. P., Poelmans, S., Spector, P. E., Kalliath, T., Allen, T. D., Cooper, C. L., & Sanchez, J. I. (2003). Family-responsive interventions, perceived organizational and supervisor support, work-family conflict, and psychological strain. *International Journal of Stress Management, 10*(4), 326–344. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.10.4.326>
- Perfil da Alemanha. (2022). *Famílias e igualdade*. Perfil da Alemanha. <https://www.tatsachen-ueber-deutschland.de/pt-br/vida-na-alemanha/especifico-fomento-familiar>
- PORDATA. (2024, Outubro 21). *Taxa Bruta de Natalidade*. PORDATA. <https://www.pordata.pt/pt/estatisticas/populacao/nascimentos-e-fecundidade/taxa-bruta-de-natalidade-0>
- Portaria n.º 305/2022, Diário da República n.º 245/2022, Série I 224 (2022). <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/305-2022-205109990>
- Press and Information Office of the Federal Government. (2025). *Further improvement in children’s daycare*. Press and Information Office of the Federal Government.

- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Rocha Julião, M. (2023). *As políticas familiares da Gestão de Recursos Humanos em resposta às alterações dos comportamentos masculinos: Uma meta-análise qualitativa*. Universidade Católica Portuguesa .
- Rocha, M. (2023). A valorização social do cuidado: breves reflexões a partir evolução dos regimes das licenças parentais e dos subsídios de parentalidade nos últimos 30 anos em Portugal. Em “*As palavras necessárias*” – Estudos em comemoração dos 30 anos da Escola de Direito por ocasião do centenário de Francisco Salgado Zenha Volume II (pp. 151–169). UMinho Editora. <https://doi.org/10.21814/uminho.ed.151.10>
- Ruvio, A., & Rosenblatt, Z. (1999). Job insecurity among Israeli schoolteachers. *Journal of Educational Administration*, 37(2), 139–168. <https://doi.org/10.1108/09578239910263024>
- Schmitt, C. (2021). The impact of economic uncertainty, precarious employment, and risk attitudes on the transition to parenthood. *Advances in Life Course Research*, 47, 100402. <https://doi.org/10.1016/j.alcr.2021.100402>
- Sobotka, T. (2010). Shifting Parenthood to Advanced Reproductive Ages: Trends, Causes and Consequences. Em *A Young Generation Under Pressure?* (pp. 129–154). Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-642-03483-1_7
- Sobotka, T., & Beaujouan, É. (2018). Late Motherhood in Low-Fertility Countries: Reproductive Intentions, Trends and Consequences. Em *Preventing Age Related Fertility Loss* (pp. 11–29). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-14857-1_2
- 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>
- Torres, A. J. C., Barbosa-Silva, L., Oliveira-Silva, L. C., Miziara, O. P. P., Guahy, U. C. R., Fisher, A. N., & Ryan, M. K. (2024). The Impact of Motherhood on Women’s Career Progression: A Scoping Review of Evidence-Based Interventions. *Behavioral Sciences*, 14(4), 275. <https://doi.org/10.3390/bs14040275>
- Ugboro, I., & Obeng, K. (2001). *MANAGING THE AFTERMATHS OF CONTRACTING IN PUBLIC TRANSIT ORGANIZATIONS: EMPLOYEE PERCEPTION OF JOB SECURITY, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND TRUST*.
- Vieira, B. A., & Gabardo-Martins, L. M. D. (2023). Medidas Abrangente e Reduzida de Comportamento de Suporte do Supervisor à Família. *Psico-USF*, 28(4), 799–810. <https://doi.org/10.1590/1413-82712023280411>
- Vieira, J. M., Lopez, F. G., & Matos, P. M. (2014). Further Validation of Work–Family Conflict and Work–Family Enrichment Scales Among Portuguese Working Parents. *Journal of Career Assessment*, 22(2), 329–344. <https://doi.org/10.1177/1069072713493987>

- Wang, S. S., & Ackerman, S. (2020). The Motherhood Penalty: Is It Alive and Well in 2020? *Journal of the American College of Radiology*, 17(5), 688–689. <https://doi.org/10.1016/j.jacr.2019.11.028>
- Wieczorek-Szymanska, A. (2024). Work engagement and work life-balance across European Union countries. *Scientific Papers of Silesian University of Technology Organization and Management Series*, 2024(195). <https://doi.org/10.29119/1641-3466.2024.195.38>
- World Health Organization. (2024, Maio 24). *Infertility*. World Health Organization. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/infertility>
- Wu, Y., Su, B., & Li, J. (2023). The Impact of Low Fertility Rates on Labor Demand and Socioeconomic Development in China. *China CDC Weekly*, 5(27), 599–604. <https://doi.org/10.46234/ccdcw2023.115>
- Yanatma, S. (2024, Maio 14). *O declínio da fertilidade na Europa: que país europeu tem menos bebés?* euronews. <https://pt.euronews.com/saude/2024/05/14/o-declinio-da-fertilidade-na-europa-que-pais-europeu-tem-menos-bebes>
- Yukl, G. A. . (2013). *Leadership in organizations*. Pearson.

Anexos

Anexo A – Versão do Inquérito Portuguesa

Secção 1 – Consentimento Informado

O presente estudo surge no âmbito de um projeto de investigação de mestrado a decorrer no Iscte – Instituto Universitário de Lisboa. O estudo tem por objetivo compreender o impacto da situação profissional no adiamento da maternidade. O estudo é realizado por Beatriz Barrocas Costa (bbcas@iscte-iul.pt), que poderá contactar caso pretenda esclarecer uma dúvida ou partilhar algum comentário, sendo supervisionado pela Professora Inês C. Sousa. A sua participação no estudo, que será muito valorizada pois irá contribuir para o avanço do conhecimento neste domínio da ciência, consiste no preenchimento deste questionário, cuja duração é de, aproximadamente, 6 minutos. Não existe qualquer tipo de risco associado à participação no estudo. A participação no estudo é estritamente voluntária: pode escolher livremente participar ou não participar. Se tiver escolhido participar, pode interromper a participação em qualquer momento sem ter de prestar qualquer justificação. Para além de voluntária, a participação é também anónima e confidencial. Os dados obtidos destinam-se apenas a tratamento estatístico e nenhuma resposta será analisada ou reportada individualmente. Em nenhum momento do estudo precisa de se identificar. Muito obrigado pela sua participação.

Declaro que li e compreendi a informação apresentada:

- ☐ Sim, aceito participar no estudo
- ☐ Não aceito participar no estudo

Secção 2 – Critérios de Exclusão

1. Independentemente de ser ou não mãe no presente, tenciona ter filhos (biológicos ou adotivos) no futuro?

☐ Sim

☐ Não

2. Trabalha por conta de outrem?

☐ Sim

☐ Não

Secção 3 – Características Demográficas

3. Em que país trabalha atualmente?

☐ Portugal

☐ Alemanha

4. No caso de ser mãe, quantos filhos tem?

5. Qual a idade dos seus filhos? Separe as idades dos seus filhos por vírgulas.

6. Numa escala de 1 a 5, onde 1 significa "Nada provável" e 5 significa "Muito provável",
quão provável é adiar a maternidade por motivos relacionados com a sua situação
profissional trabalho?

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5

7. É casada ou encontra-se atualmente num relacionamento?

☐ Sim

☐ Não

8. Qual é a sua idade?

9. Qual o nível de escolaridade mais elevado que concluiu?

☐ Ensino Básico

☐ Ensino Secundário

☐ Licenciatura

☐ Mestrado

☐ Doutoramento

10. Qual é o seu país de residência?

11. Qual é a sua nacionalidade?

Secção 4 - PSOP

Numa escala de 1 a 5, onde 1 significa "Nada provável" e 5 significa "Muito provável", até que ponto concorda que cada uma das seguintes afirmações representa a filosofia ou crenças da sua organização (estas não são as suas próprias crenças pessoais, mas sim aquilo que acredita ser a filosofia da sua organização):

Nada Provável	Pouco Provável	Neutro	Provável	Muito Provável
1	2	3	4	5

12. O trabalho deve ser a prioridade na vida de uma pessoa.	1	2	3	4	5
13. Os empregados que estão altamente envolvidos com a sua vida pessoal, não podem estar altamente envolvidos com o trabalho.	1	2	3	4	5
14. Satisfazer necessidades pessoais, como faltar para cuidar de filhos doentes, é mal encarado.	1	2	3	4	5
15. Os indivíduos que faltam para satisfazer necessidades pessoais, não estão envolvidos com o seu trabalho.	1	2	3	4	5
16. Assume-se que os empregados mais produtivos são aqueles que põem o seu trabalho à frente da vida familiar.	1	2	3	4	5
17. O empregado ideal é aquele que está disponível 24 h por dia.	1	2	3	4	5

Secção 5 - PSSP

Numa escala de 1 a 5, onde 1 significa "Nada provável" e 5 significa "Muito provável", indique até que ponto concorda que o seu supervisor demonstra os seguintes comportamentos:

Nada Provável	Pouco Provável	Neutro	Provável	Muito Provável
1	2	3	4	5

18. O/a meu/minha supervisor/a deixa-me à vontade para conversar com ele ou ela sobre os meus conflitos pessoais e do trabalho.	1	2	3	4	5
19. O/a meu/minha supervisor/a e eu podemos efetivamente conversar para resolver os meus conflitos profissionais e pessoais.	1	2	3	4	5
20. O/a meu/minha supervisor/a trabalha de forma eficaz com os seus subordinados para criativamente resolver os seus conflitos profissionais e pessoais.	1	2	3	4	5
21. O/a meu/minha supervisor/a é um bom modelo de equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.	1	2	3	4	5
22. O/a meu/minha supervisor/a demonstra comportamentos eficazes na gestão o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.	1	2	3	4	5
23. O/a meu/minha supervisor/a pensa sobre como o trabalho no meu departamento pode ser organizado para beneficiar ao mesmo tempo os colaboradores e a empresa.	1	2	3	4	5
24. O/a meu/minha supervisor/a é criativo/a na realocação das obrigações de trabalho que ajudem o meu departamento a funcionar melhor como uma equipa.	1	2	3	4	5
25. O/a meu/minha supervisor/a é capaz de gerir o departamento como uma equipa de modo a que as necessidades de todos sejam atendidas.	1	2	3	4	5

Secção 6 – Segurança no Emprego

Sente-se preocupado com...

Nada / Quase Nada	Um pouco	Moderadamente	Muito	Extremamente
1	2	3	4	5

26. Ficar desempregado?	1	2	3	4	5
27. Que uma nova tecnologia o torne dispensável?	1	2	3	4	5
28. Dificuldade em conseguir outro trabalho caso ficasse desempregado?	1	2	3	4	5
29. Ser transferido para outro local de trabalho contra a sua vontade?	1	2	3	4	5

Secção 7 – Conflito trabalho-família

Relativamente à conciliação de papéis e responsabilidades nos domínios do trabalho e da família, leia cada uma das afirmações seguintes e assinale a resposta que melhor a caracteriza, de acordo com as alternativas que se seguem (escala de 1 a 5, onde 1 significa "Nada provável" e 5 significa "Muito provável"):

Nada Provável	Pouco Provável	Neutro	Provável	Muito Provável
1	2	3	4	5

30. Tenho de faltar a atividades familiares devido ao tempo que tenho de dedicar ao trabalho.	1	2	3	4	5
31. Muitas vezes quando chego a casa do trabalho estou tão esgotado emocionalmente que isso impede de me dedicar à minha família.	1	2	3	4	5
32. O tipo de comportamentos que me levam a ser eficaz no trabalho não me ajudam a ser um melhor pai e marido/companheiro.	1	2	3	4	5
33. Porque estou muitas vezes stressado com responsabilidades familiares, tenho dificuldades em concentrar-me no meu trabalho.	1	2	3	4	5
34. Porque estou muitas vezes stressado com responsabilidades familiares, tenho dificuldades em concentrar-me no meu trabalho.	1	2	3	4	5
35. O tipo de comportamentos que são eficazes e necessários para mim em casa não resultariam no trabalho.	1	2	3	4	5

Secção 8 – Informação Profissional

36. Qual é o seu tipo de contrato de trabalho?

- ☐ Termo Certo
- ☐ Termo Incerto
- ☐ Sem Termo
- ☐ Tempo Parcial
- ☐ Temporário
- ☐ Prestação de Serviços

37. Qual é a dimensão da empresa em que trabalha?

- ☐ Micro (menos de 10 trabalhadores)
- ☐ Pequena (entre 10 e 49 trabalhadores)
- ☐ Média (entre 50 e 249 trabalhadores)
- ☐ Grande (250 ou mais trabalhadores)

38. Qual é o setor de atividade da empresa em que trabalha?

- ☐ Agricultura
- ☐ Floresta e Pesca
- ☐ Indústria
- ☐ Construção
- ☐ Comércio
- ☐ Transporte e Armazenagem
- ☐ Educação
- ☐ Saúde e Apoio Social
- ☐ Alojamento e Restauração
- ☐ Atividades Financeiras e Imobiliárias
- ☐ Administração Pública, Defesa e Segurança Social
- ☐ Consultoria, Comunicação e Tecnologias
- ☐ Artes, Desporto e Entretenimento
- ☐ Outro

39. Há quanto tempo trabalha nesta empresa?

40. Há quanto tempo trabalha na sua função atual?

41. Tem um líder / supervisor direto?

☐ Sim

☐ Não

42. Qual é o género do seu líder / supervisor direto?

☐ Masculino

☐ Feminino

☐ Não binário

☐ Prefere não dizer

43. Há quanto tempo trabalha com essa chefia?

Anexo B – Versão do Inquérito Alemã

Secção 1 – Einverständniserklärung

Diese Studie ist Teil eines Forschungsprojekts im Rahmen eines Masterstudiums am Iscte – Instituto Universitário de Lisboa. Das Ziel der Studie ist es, den Einfluss der beruflichen Situation auf die Verschiebung der Mutterschaft zu verstehen. Die Studie wird von Beatriz Barrocas Costa (bbcas@iscte-iul.pt) durchgeführt, die Sie bei Fragen oder Kommentaren kontaktieren können. Die wissenschaftliche Betreuung erfolgt durch Professorin Inês C. Sousa. Ihre Teilnahme an dieser Studie, die sehr geschätzt wird, da sie zum Fortschritt des Wissens auf diesem Gebiet beiträgt, besteht darin, diesen Fragebogen auszufüllen. Die Bearbeitungszeit beträgt etwa 6 Minuten. Es bestehen keine Risiken im Zusammenhang mit der Teilnahme an dieser Studie. Die Teilnahme an der Studie ist vollkommen freiwillig: Sie können frei entscheiden, ob Sie teilnehmen möchten oder nicht. Falls Sie sich zur Teilnahme entschließen, können Sie diese jederzeit ohne Angabe von Gründen abbrechen. Darüber hinaus ist Ihre Teilnahme anonym und vertraulich. Die erhobenen Daten dienen ausschließlich der statistischen Auswertung und keine Antwort wird einzeln analysiert oder berichtet. Zu keinem Zeitpunkt im Verlauf der Studie müssen Sie persönliche Identifikationsdaten angeben. Vielen Dank für Ihre Teilnahme.

Ich erkläre, dass ich die bereitgestellten Informationen gelesen und verstanden habe:

- ☐ Ja, Ich bin damit einverstanden, an der Studie teilzunehmen
- ☐ Ich bin nicht damit einverstanden, an der Studie teilzunehmen

Secção 2 - Ausschlusskriterien

1. Unabhängig davon, ob Sie derzeit Mutter sind oder nicht: Planen Sie, in der Zukunft Kinder (biologische oder adoptierte) zu haben?

☐ Ja

☐ Nein

2. Sind Sie derzeit angestellt (Arbeitnehmer/in)?

☐ Ja

☐ Nein

Secção 3 – Demografische Merkmale

3. In welchem Land arbeiten Sie derzeit?

☐ Portugal

☐ Deutschland

4. Falls Sie Mutter sind: Wie viele Kinder haben Sie?

5. Wie alt sind Ihre Kinder? Trennen Sie die Altersangaben Ihrer Kinder durch Kommata

6. Auf einer Skala von 1 bis 5, wobei 1 "sehr unwahrscheinlich" und 5 "sehr wahrscheinlich" bedeutet, wie wahrscheinlich ist es, dass Sie eine Mutterschaft aufgrund Ihrer beruflichen Situation aufschieben würden?

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5

7. Sind Sie derzeit in einer Beziehung?

☐ Ja

☐ Nein

8. Wie alt sind Sie?

9. Welchen höchsten Bildungsabschluss haben Sie erreicht?

☐ Grundschule

☐ Sekundarstufe

☐ Bachelor

☐ Master

☐ Doktorgrad

10. In welchem Land wohnen Sie derzeit?

11. Welche Staatsangehörigkeit besitzen Sie?

Secção 4 – PSOP

Auf einer Skala von 1 bis 5, wobei 1 "Überhaupt nicht zutreffend" und 5 "Vollkommen zutreffend" bedeutet: Inwieweit stimmen Sie zu, dass die folgenden Aussagen die Philosophie oder Überzeugungen Ihrer Organisation widerspiegeln? (Denken Sie daran: Es geht nicht um Ihre persönlichen Überzeugungen, sondern um das, was Sie über Ihre Organisation denken):

Sehr unwahrscheinlich	Eher unwahrscheinlich	Neutral	Eher wahrscheinlich	Sehr wahrscheinlich
1	2	3	4	5

12. Arbeit sollte die höchste Priorität im Leben eines Menschen haben.	1	2	3	4	5
13. Mitarbeiter, die stark in ihr Privatleben eingebunden sind, können nicht stark in ihre Arbeit eingebunden sein.	1	2	3	4	5
14. Das Bedürfnis, persönliche Verpflichtungen zu erfüllen (z. B. Freistellung für die Pflege kranker Kinder), wird negativ bewertet.	1	2	3	4	5
15. Personen, die persönliche Verpflichtungen wahrnehmen, zeigen ein geringeres Arbeitsengagement.	1	2	3	4	5
16. Es wird davon ausgegangen, dass die produktivsten Mitarbeiter diejenigen sind, die ihre Arbeit über ihr Familienleben stellen.	1	2	3	4	5
17. Der ideale Mitarbeiter ist rund um die Uhr verfügbar.	1	2	3	4	5

Secção 5 – PSSP

Auf einer Skala von 1 bis 5, wobei 1 "Überhaupt nicht zutreffend" und 5 "Vollkommen zutreffend" bedeutet: Inwieweit stimmen Sie zu, dass Ihr/e direkte/r Vorgesetzte/r die folgenden Verhaltensweisen zeigt?

Sehr unwahrscheinlich	Eher unwahrscheinlich	Neutral	Eher wahrscheinlich	Sehr wahrscheinlich
1	2	3	4	5

18. Mein/e Vorgesetzte/r schafft eine offene Atmosphäre, in der ich über persönliche und arbeitsbezogene Konflikte sprechen kann.	1	2	3	4	5
19. Mein/e Vorgesetzte/r und ich können effektiv kommunizieren, um arbeits- und privatbezogene Konflikte zu lösen.	1	2	3	4	5
20. Mein/e Vorgesetzte/r arbeitet effektiv mit seinen/ihrer Mitarbeitenden zusammen, um kreativ Lösungen für Arbeits- und Privatkonflikte zu finden.	1	2	3	4	5
21. Mein/e Vorgesetzte/r ist ein gutes Vorbild für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.	1	2	3	4	5
22. Mein/e Vorgesetzte/r zeigt effektive Verhaltensweisen zur Förderung der Work-Life-Balance.	1	2	3	4	5
23. Mein/e Vorgesetzte/r denkt darüber nach, wie die Arbeit innerhalb meines Teams organisiert werden kann, um sowohl die Mitarbeitenden als auch das Unternehmen zu unterstützen.	1	2	3	4	5
24. Mein/e Vorgesetzte/r ist kreativ bei der Umverteilung von Aufgaben, um die Teamarbeit zu verbessern.	1	2	3	4	5
25. Mein/e Vorgesetzte/r kann das Team so leiten, dass die Bedürfnisse aller Mitarbeitenden berücksichtigt werden.	1	2	3	4	5

Secção 6 - Arbeitsplatzsicherheit

Machen Sie sich Sorgen, dass ...

Gar nicht / Fast gar nicht	Ein wenig	Mäßig	Sehr	Äußerst
1	2	3	4	5

26. ... Sie arbeitslos werden?	1	2	3	4	5
27. ... neue Technologien Sie überflüssig machen?	1	2	3	4	5
28. ... es schwierig für Sie wäre, eine neue Arbeit zu finden, wenn Sie arbeitslos würden?	1	2	3	4	5
29. ... man Sie gegen Ihren Willen auf eine andere Arbeitsstelle versetzen könnte?	1	2	3	4	5

Secção 7 - Arbeit-Familie-Konflikt

Lesen Sie bitte jede der folgenden Aussagen und kreuzen Sie die Antwort an, die am besten auf Sie zutrifft, entsprechend der nachstehenden Skala (Skala von 1 bis 5, wobei 1 „sehr unwahrscheinlich“ und 5 „sehr wahrscheinlich“ bedeutet):

Sehr unwahrscheinlich	Eher unwahrscheinlich	Neutral	Eher wahrscheinlich	Sehr wahrscheinlich
1	2	3	4	5

30. Ich muss Familienaktivitäten verpassen, weil ich so viel Zeit für berufliche Verpflichtungen aufbringen muss.	1	2	3	4	5
31. Oft bin ich nach der Arbeit emotional so erschöpft, dass ich mich nicht mehr meiner Familie widmen kann.	1	2	3	4	5
32. Verhaltensweisen, die mich bei der Arbeit effektiv machen, helfen mir nicht, ein besserer Vater und Ehemann/Partner zu sein.	1	2	3	4	5
33. Ich muss Arbeitsaktivitäten verpassen, weil ich so viel Zeit für familiäre Verpflichtungen aufbringen muss.	1	2	3	4	5
34. Weil ich oft durch familiäre Verpflichtungen gestresst bin, fällt es mir schwer, mich auf meine Arbeit zu konzentrieren.	1	2	3	4	5
35. Verhaltensweisen, die zu Hause effektiv und notwendig sind, wären bei der Arbeit nicht erfolgreich.	1	2	3	4	5

Secção 8 - Berufliche Information

36. Welche Art von Arbeitsvertrag haben Sie?

- ☐ Befristet (mit festem Enddatum)
- ☐ Befristet (mit unbestimmtem Enddatum)
- ☐ Unbefristet
- ☐ Teilzeit
- ☐ Zeitarbeit
- ☐ Dienstleistungsvertrag

37. Wie groß ist das Unternehmen, in dem Sie arbeiten?

- ☐ Mikro (weniger als 10 Mitarbeitende)
- ☐ Klein (zwischen 10 und 49 Mitarbeitenden)
- ☐ Mittelform (zwischen 50 und 249 Mitarbeitenden)
- ☐ Groß (250 oder mehr Mitarbeitende)

38. In welchem Wirtschaftszweig ist das Unternehmen tätig, in dem Sie arbeiten?

- ☐ Landwirtschaft
- ☐ Forstwirtschaft und Fischerei
- ☐ Industrie
- ☐ Bauwesen
- ☐ Handel
- ☐ Transport und Lagerung
- ☐ Bildung
- ☐ Gesundheits und Sozialwesen
- ☐ Gastgewerbe und Gastronomie
- ☐ Finanz und Immobilienwirtschaft
- ☐ Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung
- ☐ Beratung, Kommunikation und Technologien
- ☐ Kunst, Sport und Unterhaltung
- ☐ Sonstiges

39. Wie lange arbeiten Sie bereits in diesem Unternehmen?

40. Wie lange arbeiten Sie bereits in Ihrer derzeitigen Position?

41. Haben Sie eine direkte Führungskraft?

☐ Ja

☐ Nein

42. Welches Geschlecht hat Ihre Führungskraft?

☐ Männlich

☐ Weiblich

☐ Nicht-binär

☐ Möchte ich nicht angeben

43. Wie lange arbeiten Sie bereits mit dieser Führungskraft zusammen?
