

O Impacto do Work-Life Balance na Performance dos Colaboradores da H.B. Fuller Portugal

Ana Rita da Silva e Sousa

Carlos Miguel Oliveira e Natália Costa

► RESUMO

O *work-life balance* tem sido um dos temas de maior destaque na nossa atualidade, considerando todas as alterações a que as organizações se sujeitaram devido à pandemia mundial covid-19, este tópico tem marcado cada vez mais relevância nos dias atuais. O objetivo deste trabalho é compreender de que forma o *work-life balance* tem impacto nas *performance* dos colaboradores da H.B. Fuller Portugal. A metodologia a utilizar será quantitativa, com recurso a um questionário, de forma a conseguir medir o *work-life balance* e a *performance* de cada colaborador e a seleção da amostra será consoante a categoria profissional e patamar salarial (*Job Grade*) em que está enquadrado, e irá ser feita uma identificação por sexo e habilitações literárias. Pretende-se que seja possível analisar se as hipóteses desenvolvidas podem ou não ser comprovadas, bem como, comprovar a relação positiva entre os dois construtos. Prevê-se algumas limitações na aplicação do questionário por ausência de resposta por parte da amostra selecionada.

► Palavras-chave

Work-Life Balance, *Employee Performance*, Felicidade, Objetivos Organizacionais.

► INTRODUÇÃO, CONTEXTUALIZAÇÃO e OBJETIVOS

Este projeto está a ser desenvolvido no âmbito da frequência do segundo ano do mestrado em gestão para obtenção do grau de mestre no ISLA-IPGT. A escolha da empresa em estudo foi motivada pelo vínculo laboral existente entre ambas as partes.

O intuito deste estudo é compreender de que forma o *work-life balance* tem impacto nas *performance* dos colaboradores da H.B. Fuller Portugal. Uma vez que a empresa desenvolve um acompanhamento contínuo e realiza avaliações de desempenho anuais, pretende-se analisar se este construto é mais positivo quando o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional está presente no dia-a-dia dos colaboradores.

► METODOLOGIA

A metodologia a utilizar será quantitativa, com recurso a um questionário de forma a conseguir medir o *work-life balance* e a *performance* de cada colaborador. Pretende-se que este questionário seja atribuído a uma amostra entre 100 a 150 colaboradores de entre os 430 totais e distribuídos pelas áreas produtivas, *Information Technology* (IT), *Human Resources* (HR), *Global Finance Services* (GFS), *Environment, Health, and Safety* (EHS) – entre estagiários, operacionais, assistentes, técnicos e *managers*.

A seleção da amostra será consoante a categoria profissional e patamar salarial (*Job Grade*) em que está enquadrado, tendo em conta que existem diferentes benefícios para o respetivo patamar salarial, pretende-se também fazer uma identificação por sexo e habilitações literárias.

► RESULTADOS (PREVISTOS) E CONCLUSÕES

Após a implementação do questionário conforme descrito na parte metodológica, pretende-se que seja possível analisar se as hipóteses desenvolvidas podem ou não ser comprovadas, bem como, comprovar a relação positiva do *work-life balance* na *performance* dos colaboradores, como estudado no artigo científico desenvolvido por Bataineh (2019).

O facto do questionário ser aplicado a um grupo de pessoa cria o risco de ter algumas limitações no desenvolvimento do trabalho, uma vez que a obtenção de resultados está dependente do número de respostas da amostra selecionada.

Outro aspeto que poderá influenciar as respostas ao questionário é que prevê-se que este seja implementado entre fevereiro e abril, sendo este período o período de atribuição de prémios definidos pela empresa, o que pode gerar no colaborador um sentimento motivacional motivado por fatores extrínsecos obtendo resultados pouco realistas face ao restante período do ano.

► REVISÃO DA LITERATURA

O work-life balance tem sido um dos temas de maior destaque na nossa atualidade, considerando todas as alterações a que as organizações se sujeitaram devido à pandemia mundial covid-19, este tópico tem marcado cada vez mais relevância nos dias atuais. Vários autores definiram este conceito, entre as demais análises. Por exemplo, Semlali e Hassi (2016) caracterizaram a noção de work-life balance, dividindo o que era o trabalho da vida pessoal. Assim, para estes, o trabalho abrange o local das tarefas oficiais a serem realizadas pelo indivíduo durante a execução da sua função e a vida, engloba todas as atividades não relacionadas ao trabalho, por exemplo, tarefas domésticas e cuidados com os filhos. Nesse sentido, o equilíbrio é alcançado quando há harmonia entre estas duas variáveis.

Comparativamente ao work-life balance, também a performance tem sido alvo de estudo pelos diversos investigadores há bastantes anos. Vários estudos revelaram na sua componente de análise da literatura que o desempenho dos colaboradores está relacionado com o alcance dos objetivos organizacionais (Kozlowski, 2012, citado em Iddagoda, A.; Hysa, E.; Bulinska-Stangrecka, H.; Manta, O., 2021) esta conceptualização é também suportada por outras análises bibliográficas como referenciado em Costa, Oliveira, & Ferreira, (2022). A performance dos colaboradores está diretamente ligada com as funções e tarefas que estes realizam de forma eficaz e eficiente e permite à organização perceber de que forma estes contribuem para o alcance dos objetivos, de acordo com a produção, ou seja, quantidade de trabalho desenvolvido e assiduidade do colaborador (Abualoush et al., 2018b).

► BIBLIOGRAFIA

Bataineh, K. (2019). Impact of Work-life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. *International Business Research*, 12, 99-112. <https://doi.org/10.5539/>

Costa, N., Oliveira, C. M., & Ferreira, P. (2022). How to Measure the Happy-Productive Worker Thesis. In D. Dias, & A. P. C. Magalhães (Eds.), *People Management - Highlighting Futures* [Working Title]. IntechOpen. <https://doi.org/10.5772/intechopen.107429>

Delecta, P. (2011). Work Life Balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186-189.

Iddagoda, A.; Hysa, E.; Bulinska-Stangrecka, H.; Manta, O. Green. (2021). Work-Life Balance and Greenwashing the Construct of Work-Life Balance: Myth and Reality. *Energies* 2021, 14 (15), 4556. <https://doi.org/10.3390/en14154556>

CONTATOS

ana.rita.7@hotmail.com