

**O familismo no local de trabalho reflecte o grau em que os empregados consideram o seu patrão como uma figura parental e que este também os trata como uma família.**

Familismo é geralmente definido como um sistema de crenças que inclui lealdade, reciprocidade e solidariedade para com os membros da família e que concebe esta como uma extensão de cada um. Outras dimensões do familismo incluem obrigações, suporte, proximidade e respeito. O familismo também se pode estender a aspectos organizacionais: familismo no local de trabalho.

O familismo no local de trabalho reflecte o grau em que os empregados consideram o seu patrão como uma figura parental e que este também os trata como uma família. Em culturas colectivistas, características de muitos países da Ásia, América Latina e Médio Oriente, é muito comum que a natureza das relações de trabalho seja comparada a uma relação familiar porque os líderes e os subordinados parecem assumir papéis específicos que são tipicamente encontrados num ambiente familiar. Na verdade, sendo o paternalismo uma dimensão cultural saliente e valorizada, os líderes tendem a assumir o papel de pai que dá orientação, educação e protecção aos seus filhos. Este papel parental é reforçado pelos empregados que também têm a expectativa de serem apoiados, cuidados e ajudados na vida profissional e pessoal, retribuindo com lealdade e obediência. Assim, é muito frequente que os líderes estabeleçam relações pessoais próximas com os seus subordinados e colaboradores. Por exemplo, um director poderá ser convidado por um empregado para ser padrinho em certas cerimónias (baptismo, comunhão ou casamento, por exemplo), o que representa um convite informal para se tornar um amigo ou um membro adicional da família.

Adaptado de Restubog, S. L. D., & Bordia, P. (2006). Workplace Familism and Psychological Contract Breach in the Philippines. *Applied Psychology: An International Review*, 55 (4), 563-585.