



UNIVERSIDADE DA BEIRA INTERIOR
Ciências Sociais e Humanas

Conciliação Trabalho - Família, Ciclo de Vida Familiar e Parentalidade: Um estudo exploratório

Soraia Micaela Carvalho Guardado

Dissertação para obtenção do Grau de Mestre em
Psicologia Clínica e da Saúde
(2º ciclo de estudos)

Orientador: Prof. Doutora Ana Isabel Silva Santos Barbosa Cunha

Covilhã, Junho de 2015

Dedicatória

É com grande orgulho que dedico esta dissertação aos meus pais e à minha irmã.

Obrigada por me tornarem na pessoa que sou hoje e por estarem sempre lá como meu refúgio.

Agradecimentos

E após mais um desafio, é tempo de mostrar gratidão, é tempo de fazer uso das palavras para expressar o reconhecimento pelo valor de todos aqueles que me apoiaram e estiveram ao meu lado neste percurso e que de uma forma ou de outra contribuíram para a realização desta dissertação.

À professora Dra. Ana Cunha, que me orientou durante este trabalho com uma enorme dedicação. Um obrigado do fundo do coração por todo o seu apoio, sabedoria e pela enorme paciência. Um eterno obrigado por tudo, especialmente pela sua prontidão para ajudar e pelo seu incentivo e encorajamento, sem tudo isto não teria alcançado mais esta grande etapa.

À UBI, por me ter possibilitado a aprendizagem que contribuiu para o meu crescimento profissional e pessoal, sublinhando em especial a contribuição de todos os docentes para este crescimento e aquisição de competências.

A todos que participaram nesta investigação e disponibilizaram um pouco do seu tempo no preenchimento do questionário, possibilitando a recolha de dados essenciais à realização desta investigação.

Aos meus pais, um muito obrigado pela dedicação, ternura, afeto, amor, apoio incondicional e palavras sábias durante todos estes anos. Ainda e sobretudo, obrigada pelo grande esforço que sei que fizeram ao longo destes anos e por me transmitirem a força e otimismo nos momentos em que mais precisei.

À minha irmã, pelos momentos de parvoíce e maluquice que só ela sabe promover e pelas conversas que partilhámos que serviram de incentivo para continuar.

Ao meu namorado, por ter aturado o melhor e o pior ao longo deste percurso, por ter aguentado o meu desespero e por me incentivar e dizer constantemente “calma, vais conseguir!”. Obrigada pelos sorrisos, gargalhadas, pela força, apoio e pelo teu amor que me fez sempre seguir em frente. Obrigada por acreditares sempre em mim e por me fazeres feliz.

Às minhas companheiras de tese, em especial à Flávia Silveira e à Joana Almeida pela grande ajuda que deram ao longo deste percurso. Obrigado pela vossa prontidão e por me terem sempre aturado e estarem sempre disponíveis para me ajudar, a vossa ajuda foi essencial. Um obrigado de coração.

Às minhas amigas e colegas de curso, Ana Caetano e Marina Silva obrigada pela amizade, pelos momentos de partilha, pelo apoio, incentivo e pelos sorrisos, pelas lágrimas e bons momentos que passámos juntas.

As todas as estrelinhas que me auxiliaram ao longo deste percurso, obrigada pela vossa “presença” e por contribuírem na realização desta etapa.

Por fim, mas não menos importante, a Deus e à Nossa Senhora de Fátima, por estarem sempre do meu lado, por me apoiarem e auxiliarem neste percurso e iluminarem sempre o meu caminho. Obrigada por me ensinarem a não colocar limites nos meus sonhos, mas sim fé e por me ajudarem a alcançar esta meta que sempre sonhei.

Resumo

Sendo o trabalho e a família duas esferas centrais na vida dos indivíduos, as investigações científicas têm manifestado um grande interesse pela temática da conciliação trabalho-família, nomeadamente, pelo conflito e pela facilitação. Procurando contribuir para a compreensão deste fenómeno, os objetivos desta investigação prendem-se com o estudo da conciliação trabalho-família, ao longo do ciclo vital da família e a relação entre trabalho e parentalidade. A amostra é composta por 520 participantes, em diferentes etapas do ciclo vital, que preencheram a versão portuguesa da escala referente ao conflito e à facilitação, retirada do conjunto de escalas INTF da Sloan Work-Family Researchers Electronic Network. Os resultados sugerem que sujeitos que se encontram na fase do ciclo vital relativa a famílias sem filhos reportam maiores níveis de facilitação família-trabalho quando comparados com sujeitos noutras fases do ciclo vital; sujeitos em união de facto manifestam maior perceção de facilitação família-trabalho do que os participantes solteiros e casados; sujeitos que têm um emprego em regime de tempo parcial (*part-time*) manifestam maior perceção de conflito família-trabalho do que os que têm um emprego em regime de tempo inteiro (*full-time*); sujeitos que trabalham mais de oito horas por dia manifestam maior perceção de conflito trabalho-família quando comparados com os restantes participantes e ainda sujeitos cujo cônjuge/companheiro se encontre desempregado, manifestam maior perceção de conflito família-trabalho, quando comparados com os sujeitos cujo cônjuge/companheiro se encontre a trabalhar em regime de tempo integral.

Palavras-chave

Conflito trabalho-família, Conflito família-trabalho, Facilitação trabalho-família, Facilitação família-trabalho, Parentalidade, Ciclo vital da família

Abstract

Work and family are two central spheres in the lives of individuals. Research has shown great interest in the issue, especially in conflict and facilitation. This research aimed to work-family conflict and facilitation throughout the family life cycle and the relationship between work and parenting. 520 participants at different stages of the life cycle, completed the Portuguese version of conflict and facilitation subscales of Sloan Work-Family Researchers Electronic Network. Results suggest that subjects who are at the stage of life cycle on families without children report higher levels of work-family facilitation than subjects at other stages of the life cycle; subjects in unmarried couples, show greater perception of work-family facilitation than single and married participants; subjects who have part-time job show greater perception of work-family conflict than subjects who have a full-time job; individuals working more than eight hours a day show greater perception of work-family conflict compared to other participants; and participants whose spouse / partner is unemployed show greater perception of work-family conflict compared with those whose spouse / partner is working in a full-time basis.

Keywords

Work-family conflict, Family-work conflict, Work-family facilitation, Family-work facilitation, Parenthood, Family Life Cycle

Índice

Dedicatória.....	iii
Agradecimentos	v
Resumo	vii
Abstract.....	ix
Lista de Tabelas.....	xiii
Lista de Acrónimos.....	xv
Introdução.....	1
Parte I - Enquadramento Teórico	3
Capítulo I - Conceptualização da interface entre trabalho e família.....	5
1.1 Perspetivas explicativas da relação entre trabalho e família	5
1.2 O conflito na interface trabalho e família	7
1.2.1 Direções.....	7
1.2.2. Dimensões	8
1.2.3 Antecedentes	8
1.2.4 Consequências	9
1.2 A Facilitação na interface trabalho e família.....	10
1.2.1 Direções.....	10
1.2.2 Dimensões	11
1.2.3 Antecedentes	11
1.2.4 Consequências	12
Capítulo II - Ciclo vital da família, Parentalidade e relação trabalho-família	12
2.1 Conceito e diferentes fases do ciclo vital da família.....	13
2.2 Parentalidade e interface trabalho e família.....	14
2.3 Conflito trabalho-família/família-trabalho ao longo do ciclo vital	16
Capítulo III - O papel de género na relação entre trabalho e família	18
3.1 Diferenças de género no conflito trabalho → família e família → Trabalho	20
Parte II - Corpo Empírico	22
Capítulo IV - Metodologia.....	23
4.1 Objetivos	23
4.2 Tipo de Estudo	23
4.3 Variáveis em estudo	23
4.4 Participantes	24
4.5 Caracterização da amostra.....	25
4.6 Instrumentos.....	29
4.7 Procedimentos	32
4.8 Análise estatística	32
Capítulo V - Apresentação dos resultados	34
5.1 Estudo da consistência interna da escala INTF	34
5.2 Análise descritiva dos itens da INTF	34
5.3 Conciliação Trabalho-Família entre indivíduos com e sem filhos	36
5.4 Conciliação Trabalho-Família ao longo do ciclo vital	36
5.5 Conciliação Trabalho-Família entre homens e mulheres	37
5.6 Conciliação Trabalho-Família entre famílias nucleares intactas e famílias monoparentais	37
5.7 Impacto das variáveis sócio-demográficas na conciliação Trabalho-Família	38
Capítulo VI - Discussão e principais implicações	42
6.1 Discussão dos resultados.....	42
6.2 Principais conclusões.....	45
Referências Bibliográficas	48
Anexos	53

Lista de Tabelas

Tabela I: Caracterização da amostra em função da idade, sexo, nacionalidade e habilitações literárias.....	26
Tabela II: Caracterização dos dados profissionais dos participantes	27
Tabela III: Caracterização dos dados familiares dos participantes	28
Tabela IV: Caracterização dos participantes em função das etapas do ciclo vital da família .	28
Tabela V: Divisão da Escala INTF	31
Tabela VI: Alpha de Cronbach para as subescalas e escala total INTF	34
Tabela VII: Análise descritiva dos itens do CTF, FTF e EAM	35
Tabela VIII: Impacto da existência de filhos na percepção de CTF, CFT, FTF e FFT.....	36
Tabela IX: Impacto das fases do ciclo vital da família na percepção de CTF, CFT, FTF e FFT..	37
Tabela X: Impacto do sexo dos participantes na percepção de CTF, CFT, FTF e FFT	37
Tabela XI: Impacto do tipo de família na percepção de CTF, CFT, FTF e FFT	38
Tabela XII: Impacto da idade dos participantes na percepção de CTF, CFT, FTF e FFT	38
Tabela XIII: Impacto do estado civil dos participantes na percepção de CTF, CFT, FTF e FFT .	39
Tabela XIV: Impacto do número de filhos dos participantes na percepção de CTF, CFT, FTF e FFT	39
Tabela XV: Impacto da situação profissional dos participantes na percepção de CTF, CFT, FTF e FFT	40
Tabela XVI: Impacto das horas de trabalho por dia dos participantes na percepção de CTF, CFT, FTF e FFT	41
Tabela XVII: Impacto da situação profissional do cônjuge/companheiro dos participantes na percepção de CTF, CFT, FTF e FFT	41

Lista de Acrónimos

UBI	Universidade da Beira Interior
CTF	Conflito Trabalho-Família
CFT	Conflito Família-Trabalho
FTF	Facilitação Trabalho-Família
FFT	Facilitação Família-Trabalho
INE	Instituto Nacional de Estatística

Introdução

O presente trabalho tem como finalidade contribuir para a compreensão das relações entre as esferas do trabalho e da família, dando particular relevância ao conflito e à facilitação entre os papéis profissionais e familiares temática pela qual as investigações científicas têm manifestado um grande interesse.

Os motivos da centralidade do tema remetem para o impacto de importantes transformações sociais, económicas e demográficas de que o trabalho e a família têm sido alvo, das quais se podem destacar a mudança do papel social da mulher (com o seu ingresso no mercado de trabalho, mesmo quando é mãe de filhos dependentes), ambos os elementos do casal terem a responsabilidade de trabalhar e de educar os filhos, o número crescente de famílias monoparentais e ainda a decisão do casal em ter cada vez menos filhos e cada vez mais tarde (Barnett, 2004; Grzywacz & Marks, 2000). Atualmente, em Portugal, tem-se vindo a verificar um crescimento do número de casais onde os dois elementos trabalham. Ainda, a participação das mulheres no mercado de trabalho tem aumentado consideravelmente, sendo que atualmente a maioria das mulheres tem uma participação ativa no mercado de trabalho, constituindo praticamente metade da população empregada (52,9%) (INE, 2015).

Estas mudanças na constituição do trabalho e na configuração familiar tiveram importantes implicações na forma como homens e mulheres estruturam e desempenham os seus papéis, vindo desta forma desafiar os modelos mais tradicionais e os enraizados estereótipos de género. As esferas já não são vistas como separadas, sendo que à medida que a mulher conquistou o seu lugar na esfera do trabalho, o homem foi gradualmente aumentando o seu envolvimento na esfera familiar (Barnett, 2004; Barnett & Hyde, 2001).

Os estudos passaram a assumir a possibilidade das esferas familiar e profissional se poderem afetar mutuamente (Edwards & Rothbard, 2000). Os primeiros estudos sobre a interface trabalho - família incidiram principalmente nos efeitos negativos desta conciliação, ou seja, no conflito.

Neste estudo, adotou-se a definição pioneira de Greenhaus e Beutell (1985, p. 77) que perspetivava o conflito nesta interface como *“uma forma de conflito inter-papel na qual as pressões exercidas pelos papéis do domínio do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis de modo a que a participação num papel [familiar] torna mais difícil a participação no outro [profissional]”*.

Este paradigma permaneceu intacto até existir uma mudança na investigação na interface trabalho-família. Impulsionada pela hipótese expansionista, surgiu um novo paradigma sobre as correlações positivas entre as esferas da família e do trabalho. Sugeria-se que a participação em múltiplos papéis poderia levar a benefícios, surgindo então o conceito de facilitação. Neste estudo adotou-se o conceito de facilitação definido como a medida em que as experiências do indivíduo num domínio melhoram ou tornam mais fácil a sua participação nos restantes domínios da sua vida (Greenhaus & Powell, 2006).

Dentro do estudo do conflito e da facilitação, têm sido incluídas questões relativas ao género, ao ciclo vital e à parentalidade. Dentro do género, as explorações das diferenças em situações especificamente relacionadas com o conflito trabalho-família, têm sido inconclusivas, acontecendo o mesmo em relação à facilitação. Em relação à parentalidade é apontado pela literatura que indivíduos que são pais experienciam maior conflito trabalho - família (Pimenta, 2011). Em relação à facilitação, independentemente da sua direção, é referido não existirem diferenças entre indivíduos com e sem filhos (Hill, 2005). Quanto às fases do ciclo vital a presença do conflito revela-se com maior intensidade ao longo das fases parentais precoces (Martinengo, Jacob & Hill, 2010).

Assim, o presente estudo pretende contribuir para a compreensão da complexidade das relações entre a esfera do trabalho e da família, dando particular relevância à conciliação trabalho-família, ao longo do ciclo vital da família e à relação entre o trabalho e a parentalidade.

Tendo em conta os objetivos da presente dissertação, esta encontra-se estruturada em duas partes. Na primeira parte procede-se ao enquadramento teórico, onde é realizada uma revisão do estado da arte sobre a Conceptualização da interface trabalho-família, o Ciclo o vital da família, a parentalidade e a relação entre o trabalho e a família e por fim o Papel de género na relação entre trabalho e família. A segunda parte é constituída pelo Corpo Empírico. Nesta são apresentados os objetivos do estudo, o tipo e as variáveis em estudo e os participantes. É ainda apresentada a caracterização da amostra, os instrumentos utilizados e procedimentos realizados. Será apresentada ainda a análise estatística realizada, os resultados obtidos, bem como a sua discussão, principais limitações, conclusões e contributos do trabalho elaborado.

Parte I - Enquadramento Teórico

Capítulo I - Conceptualização da interface entre trabalho e família

Sabe-se atualmente que o trabalho e a família são esferas dominantes na vida dos indivíduos e que se encontram interligados. No entanto, e como refere Pinto (2003a) até há pouco tempo, no mercado de trabalho existiam poucas variações ao nível das características dos trabalhadores, na sua maioria homens casados e com filhos, que mantinham as suas carreiras sem preocupação aparente com uma eventual interferência entre o trabalho e as suas obrigações familiares. Esta era uma altura em que o modelo de carreira se baseava no pressuposto de que o homem dominava o domínio público, assumindo-se assim como “chefe de família” e a mulher ocupava o domínio privado, sendo ela responsável pelas obrigações familiares. Assim, a vida privada era vista como algo que não interferia no trabalho e a relação entre as duas esferas, trabalho e família, raramente era abordada (Pinto, 2003a). No entanto, atualmente sabe-se que estas duas áreas estão intrinsecamente ligadas, e devido a alterações em algumas tendências sociais - como o crescente número de pais solteiros, o aumento das mulheres no mercado de trabalho e o aumento do número de casais em que ambos trabalham (Kim & Wiggins, 2011 citado por Furtado, Fajrado & Holperin, 2012) e ainda algumas mudanças sociais e alterações nas características de trabalho, (e.g o horário flexível) - as investigações sobre a interface trabalho-família têm vindo a aumentar nos últimos anos, pois estas alterações proporcionam novas responsabilidades tanto para os homens como para as mulheres e fomentam alterações na forma como os papéis profissionais e familiares interagem (Madsen, 2006, citado por Furtado, Fajrado & Holperin, 2012).

Assim, a interface trabalho e família pode ser conceptualizada como o conjunto de conexões entre as características da esfera da família (ou trabalho) e as atividades, atitudes e relações interpessoais da esfera do trabalho (ou família) (Voydanoff, 2004).

1.1 Perspetivas explicativas da relação entre trabalho e família

Como já foi referido, as investigações relativas à interface trabalho - família têm aumentado nos últimos anos, sendo que, ao longo do tempo a relação entre estas esferas tem vindo a evoluir, existindo, assim, diversas perspetivas que procuram explicar e classificar esta mesma relação entre o trabalho e família, não existindo um modelo teórico unificador dentro desta área. Assim, de seguida serão brevemente descritas algumas dessas perspetivas, nomeadamente, a perspetiva clássica da segmentação, a perspetiva da compensação, a perspetiva do *Spillover* e a teoria do enriquecimento do papel.

A *perspetiva clássica da segmentação* considera que as duas esferas são separadas, defendendo que ambos os domínios funcionam de forma independente e autónoma, sendo possível estar satisfeito com a carreira e com a família, apenas com um ou outro domínio, ou com nenhum deles (Santos, 2008). Esta perspetiva assume a clara separação entre os

domínios profissional e familiar, vendo como inevitável a separação física, temporal e de funções exercidas no meio do trabalho e da família. Esta abordagem considera também o trabalho profissional como atividade masculina e o trabalho familiar e doméstico como atividade feminina, estando as implicações desta conceção ainda claras nos dias de hoje (Matias & Fontaine, 2012).

A *perspetiva da compensação* defende que os indivíduos procuram equilibrar as contrariedades de uma esfera (profissional ou familiar) aumentando a participação na outra (Matias & Fontaine, 2012). Ou seja, os papéis profissionais e familiares estão associados, para que um indivíduo possa compensar um deficit ou insatisfação num dos papéis investindo mais no outro (Edwards & Rothbard, 2000). Neste sentido, é possível que um indivíduo possa diminuir o seu envolvimento no domínio que lhe é pouco satisfatório e aumentar o seu envolvimento no outro, criando assim, uma forma de compensação que satisfaça as suas necessidades (Edwards & Rothbard, 2000). Desta forma, os papéis profissionais e familiares são associados de forma equilibrada (Matias & Fontaine, 2012).

A *perspetiva de Spillover*, sendo a que reúne maior consenso e maior apoio empírico entre os investigadores, assume que as atitudes e comportamentos desenvolvidos num dos domínios generalizam-se ou afetam o outro domínio (Matias & Fontaine, 2012). Deste modo, é assumido que existe uma relação de reciprocidade entre o trabalho e a família, onde um domínio influencia o outro, de forma positiva ou negativa (Santos, 2008). Assim, a experiência de um indivíduo num domínio afeta a sua experiência no outro domínio. Desta forma, as experiências que caracterizam o trabalho estão intimamente relacionadas com as experiências familiares e vice-versa (Greenhaus & Beutell, 1985). Como referido, as relações entre um domínio e o outro podem ser positivas ou negativas, visto que quando são negativas sustentam a noção de conflito entre o trabalho e a família, onde, quanto maior for a acumulação de papéis, maiores serão os riscos de incompatibilidade entre as exigências associadas a cada um e, conseqüentemente, maior será o conflito experienciado (Voydanoff, 2002). Por outro lado, quando estas relações são positivas, evidenciam a promoção do papel, onde os recursos podem ser transferido e enriquecidos pela participação noutros domínios (Kirchmeyer, 1992 citado por Matias & Fontaine, 2012). Segundo Grzywacz e Marks (2000) estas duas hipóteses relativas à teoria do papel (conflito e promoção) são equivalentes às duas dimensões do *spillover* - *spillover* negativo e *spillover* positivo. Importa ainda referir que as duas dimensões podem ocorrer simultaneamente, sendo que a intensidade do *spillover* positivo pode sobrepor-se ao negativo ou vive-versa (Kirchmeyer, 1992, citado por Matias & Fontaine, 2012).

Por fim, a *teoria do enriquecimento do papel* assume que, a participação em múltiplos papéis providencia um grande número de oportunidades e recursos que podem ser usados para promover o crescimento e levar a um melhor funcionamento em outros domínios da vida dos indivíduos, ou seja o desempenho de múltiplos papéis pode gerar uma rede de ganhos significativos, e assim, mesmo que os indivíduos gastem energia e tempo, irão usufruir

de ganhos ao nível psicológico, monetário ou outros, que os ajudarão em diversas áreas da sua vida (Barnett, 1996; Marks, 1997; Sieber, 1974, citados por Grzywacz & Marks, 2000).

Foi esta linha de pensamento que permitiu que fosse reconhecida a existência de uma sinergia positiva entre os papéis profissionais e familiares, valorizando-se os efeitos positivos da interface trabalho e família (Pimenta, 2011).

1.2 O conflito na interface trabalho e família

Alguns autores como Greenhaus & Beutell (1985) e Greenhaus & Powell (2003) referiram que a interferência negativa entre trabalho e família se afigurava como um conflito inter-papéis. Sendo o trabalho e a família vistos como instituições insaciáveis de recursos individuais de tempo e energia (Andrade, 2010) o conflito parece ser inevitável, normal e esperado (Matias & Fontaine, 2012).

A definição pioneira e mais consensual descreve o conflito como *“uma forma de conflito inter-papel na qual as pressões exercidas pelos papéis do domínio do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis de modo a que a participação num papel [familiar ou profissional] torna mais difícil a participação no outro [profissional ou familiar]”* (Greenhaus & Beutell, 1985, p. 77). Ou seja, em determinados momentos, a combinação de diversos papéis pode levar ao conflito (Greenhaus & Beutell, 1985).

1.2.1 Direções

Inicialmente considerava-se que o conflito na interface trabalho e família seria unidirecional, ocorrendo apenas no sentido trabalho → família, no entanto alguns autores contribuíram para a compreensão da influência recíproca do conflito na interface trabalho e família. Assim, perante exigências acumuladas pelos diversos papéis, o conflito pode ocorrer na direção trabalho → família e na direção família → trabalho caracterizando assim a bidirecionalidade do conflito, sendo estes constructos independentes, mas recíprocos (Pinto, 2003a).

O conflito trabalho → família surge quando a atividade profissional dificulta o desempenho nas responsabilidades familiares e o conflito família → trabalho ocorre quando as responsabilidades familiares dificultam o desempenho profissional (Gutek, Searle & Klepa, 1991; Kinnunen & Mauno, 1998; Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996 citado por Pinto, 2003a).

Para Greenhaus & Beutell (1985) o conflito (independentemente da sua direção) ocorre quando o tempo dedicado a uma função faz com que seja difícil cumprir os requisitos exigidos por outra; a tensão resultante da participação num determinado papel dificulta a participação num outro e os comportamentos específicos a ter num determinado papel impossibilitam o cumprimento dos requisitos exigidos por outro (Greenhaus & Beutell, 1985).

1.2.2. Dimensões

A dimensionalidade do conflito na interface trabalho e família refere-se à natureza das fontes do conflito. Greenhaus e Beutell (1985), para além de apresentarem uma definição de conflito, sugeriram também que o conflito poderia basear-se em três formas: 1 - conflito baseado no tempo; 2 - conflito baseado na tensão (*strain*) e 3 - conflito baseado no comportamento.

A primeira dimensão de conflito (baseado no tempo) surge devido ao facto dos diversos papéis desempenhados pelo sujeito competirem pelo tempo de que este necessita para a realização dos mesmos, ou seja, o tempo despendido num tipo de atividade não pode ser empregue noutra. Este tipo de conflito pode assumir duas formas diferentes, nomeadamente, o tempo utilizado num dos papéis torna impossível comparecer fisicamente no outro, e o tempo gasto numa atividade produz algum tipo de preocupação relativamente à falta de disponibilidade para desempenhar outro papel. A segunda dimensão de conflito (baseado na tensão ou *strain*) tem como base a assunção de que os stressores associados ao trabalho tendem a produzir sintomas de tensão, tais como, ansiedade, fadiga, depressão, apatia, irritabilidade, etc. Este tipo de conflito surge quando a tensão sentida num dos papéis afeta o desempenho do sujeito no outro. Finalmente, a terceira dimensão de conflito (baseado no comportamento) diz respeito ao desenvolvimento de padrões específicos de comportamentos que possam ser incompatíveis com outro papel desempenhado. Este género de conflito encontra-se extremamente interligado com os estereótipos culturais existentes nas diversas sociedades. É esperado das pessoas que tenham um determinado padrão comportamental consoante o papel que se encontram a desempenhar (e.g., é esperado que os trabalhadores que sejam pais, dispensem tempo para cuidar dos filhos depois do horário laboral). Nesta perspetiva, quando um indivíduo é incapaz de ajustar o seu comportamento às situações nas quais se encontra, mais facilmente o conflito pode surgir (Greenhaus & Beutell, 1985).

Independentemente do tipo de conflito experienciado, a verdade é que o conflito trabalho e família possui maioritariamente consequências negativas. Relativamente às consequências na vida familiar/pessoal, o conflito trabalho e família encontra-se, regra geral, associado a uma menor satisfação com a vida, menor harmonia matrimonial, menor satisfação com a vida familiar, assim como, com as atividades de lazer, a performance na família e a parentalidade (Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000 citado por Pinto, 2012).

1.2.3 Antecedentes

Como refere Pimenta (2011), pesquisas realizadas verificaram que este constructo apresenta diferentes antecedentes. Podemos enumerar, como antecedentes do conflito nas duas direções, as características sociodemográficas e pessoais (como a etnia, o género, o estado civil, e a personalidade) e várias situações potenciadoras de *stress*, como o

envolvimento familiar, profissional e ainda o apoio social. A autora faz referência a uma meta-análise onde são considerados antecedentes do conflito do trabalho na família as situações geradoras de *stress* associadas ao papel profissional (conflito, ambiguidade e sobrecarga de papéis, e exigências temporais), ao envolvimento no papel profissional (envolvimento e interesse pelo trabalho), ao apoio social no trabalho (suporte da organização, apoio do supervisor e dos colegas), às características do trabalho (variedade de tarefas, autonomia no trabalho e organização “amiga” da família) e à personalidade (locus de controlo interno, afeto negativo/neuroticismo). Por outro lado, são apontados como antecedentes do conflito da família no trabalho as situações geradoras de *stress* associadas ao papel familiar (conflito, ambiguidade e sobrecarga de papéis; exigências temporais e parentais; número de filhos/familiares dependentes), ao apoio social da família (suporte familiar, apoio do cônjuge/companheiro) e à personalidade (locus de controlo interno, afeto negativo/neuroticismo) (Michel et al., 2011 citados por Pimenta, 2011).

1.2.4 Consequências

Ao conflito estão associadas diversas consequências, que podem ser agrupadas da seguinte forma: as que se encontram relacionadas com o trabalho, as que influenciam outros domínios para além do campo profissional, como a esfera familiar, e as não específicas ou associadas ao *stress*. A satisfação com o trabalho, a implicação afetiva com a organização, a intenção de abandonar o emprego, a baixa produtividade, o absentismo, o desempenho, a satisfação e o sucesso com a carreira são consequências associadas ao domínio do trabalho. Associado a outros domínios além do trabalho, surge a satisfação com a vida e com o tempo de lazer, bem como consequências na esfera familiar, nomeadamente na satisfação conjugal e na satisfação com a família (Allen et al., 2000; Frone et al., 1992, citados por Pimenta, 2011). Por último, os efeitos não específicos ou associados ao *stress*, encontram-se relacionados a consequências graves como doenças físicas, sintomas psicossomáticos, quadros depressivos, abuso de substâncias (álcool e tabaco), aumento do *stress* associado ao trabalho e à família e *burnout*¹ (Pimenta, 2011).

Assim, tendo por base a ideia de que cada indivíduo possui uma quantidade limitada de recursos psicológicos e fisiológicos, como o tempo, atenção ou energia, por vezes, ao envolver-se em múltiplos domínios, o indivíduo não possui recursos suficientes para fazer face às diferentes exigências, acabando assim por experienciar o conflito (Matias & Fontaine, 2012), sendo que quanto maior for a acumulação de papéis, maiores serão os riscos de incompatibilidade entre as exigências associadas a cada um e, conseqüentemente, maior será o conflito e a tensão experienciados (Voydanoff, 2002).

¹ O *burnout* constitui numa resposta ao *stress* profissional crónico que se manifesta através do cansaço físico, psicológico e emocional, despersonalização ou desenvolvimento de atitudes negativas que afetam negativamente a adaptação do indivíduo a um determinado contexto da sua vida (Hombrados-Mendieta & Cosano-Rivas, 2011).

1.2 A Facilitação na interface trabalho e família

Apesar da literatura acerca da temática da interface trabalho e família remeter, maioritariamente, para a vertente do conflito, tem existido um crescente número de investigadores que tem remetido a atenção para o lado positivo desta interface trabalho e família (Barnett & Hyde, 2001; Frone, 2003; Hammer, 2003, citados por Carlson et al., 2006), sendo hoje reconhecida a possibilidade destas duas esferas (trabalho e família) se complementarem uma à outra e facilitarem o desempenho de papéis nas mesmas (Frone, 2003, citado por Dias, 2008).

Assim, a facilitação pode ser definida como a medida em que as experiências do indivíduo num domínio melhoram ou facilitam a sua participação nos restantes domínios da sua vida. Assumindo-se que o envolvimento numa esfera (trabalho ou família) implicará ganhos em termos de experiências, competências, e oportunidades que potenciarão o seu crescimento e melhor funcionamento na outra esfera (família ou trabalho) (Carlson et al., 2006; Greenhaus & Powell, 2006; Grzwacks & Marks, 2000).

A facilitação trabalho e família tem sido mencionada na literatura como o lado positivo da interface trabalho e família, sendo desta forma, opositora ao paradigma do conflito (Chambel & Santos, 2009). Apesar da tentativa de integração destes constructos teóricos, uma das críticas a apontar a esta visão positiva da interface trabalho e família pode ser a falta de rigor na delimitação e a aparente sobreposição conceptual dos múltiplos constructos emergentes (Greenhaus & Powell, 2006).

1.2.1 Direções

À semelhança do conflito trabalho e família, a facilitação pode também ocorrer bidireccionalmente (Greenhaus & Powell, 2006), podendo assumir a direção Trabalho→Família e a direção Família→Trabalho. Desta forma, as experiências e os recursos da esfera profissional podem afetar positivamente a família (Facilitação Trabalho→Família) (e.g., quando o envolvimento da pessoa no trabalho resulta em aptidões, comportamentos ou num humor positivo, que influenciam positivamente a vida familiar), bem como, a influência do desempenho de papéis familiares pode de igual forma afetar positivamente os papéis profissionais (Facilitação Família→Trabalho) (e.g., quando o envolvimento da pessoa na família resulta em suporte, humor positivo ou num sentimento de realização que ajuda a trabalhar melhor e a ter mais energia e confiança no trabalho) (Wayne, Musisca & Fleeson, 2004).

1.2.2 Dimensões

De acordo com Carlson *et al.* (2006) a facilitação no sentido trabalho→família é constituída por três dimensões ou fatores independentes: o desenvolvimento; o afeto; e o capital. No sentido da facilitação família→trabalho são considerados também três fatores: o desenvolvimento; o afeto; e a eficiência.

Para os autores, a dimensão desenvolvimento quer no sentido da facilitação trabalho→família, quer no sentido inverso, refere-se a *“quando o envolvimento no trabalho conduz a uma melhoria de competências, conhecimentos, comportamentos ou formas de compreender e lidar com as situações, que ajudam o indivíduo a tornar-se um melhor membro da sua família”* (Carlson *et al.*, 2006, p. 140). Também nas duas direções do processo da facilitação, a dimensão afeto reporta-se a *“quando o envolvimento no trabalho resulta numa atitude ou estado emocional positivo, os quais ajudam o indivíduo a tornar-se num melhor membro da sua família”* (Carlson *et al.*, 2006, p. 140). O fator capital considerado no sentido da facilitação trabalho→família reporta-se a quando o *“envolvimento no trabalho permite obter recursos psicossociais como a segurança, a confiança, as conquistas ou realização pessoal, ajudando o indivíduo ser um melhor membro da sua família”* (Carlson *et al.*, 2006, p. 140). Por fim, no sentido da facilitação família→trabalho, o fator eficiência surge *“quando o envolvimento com a família desenvolve um sentido de atenção e emergência que possibilita ao indivíduo ser um melhor trabalhador”* (Carlson *et al.*, 2006, p. 140).

1.2.3 Antecedentes

Alguns autores, como Jones, Burke e Westman (2006, citados por Pinto, 2012) defendem que a facilitação trabalho e família pode ser multideterminada, ou seja, esta possui um conjunto de antecedentes que a iniciam e mantêm. Em primeiro lugar, as características individuais de cada pessoa, tais como, a inovação, abertura e conscienciosidade, que se encontram positivamente correlacionadas com a facilitação trabalho e família. A disponibilidade de recursos, tanto na família como no trabalho, revela-se de igual importância (e.g., apoio familiar). Finalmente, a variável *“cultura”* parece ser considerada uma variável com forte influência na facilitação trabalho e família, na medida em que, pode condicionar ou favorecer-la, segundo as expectativas implícitas em cada esfera (e.g. diferenças entre géneros em termos de expectativas sociais, tanto no trabalho como na família) (Pinto, 2012).

1.2.4 Consequências

Numa meta-análise realizada por McNall, Nicklin & Masuda (2009, citados por Pimenta, 2011) sobre as consequências associadas ao lado positivo da interface são sintetizadas três categorias: as relacionadas com o trabalho; as relacionadas com outros domínios, como por exemplo a família; e as relacionadas com a saúde. Estes autores descobriram que a satisfação com o trabalho (mas não a intenção de abandonar o trabalho), a implicação afetiva e a satisfação com a família são consequências quer da facilitação do trabalho na família, quer da facilitação da família no trabalho. Os efeitos positivos na saúde física e mental são igualmente consequências bidirecionais (Pimenta, 2011).

Alguns estudos sugeriram também que os indivíduos que se envolvem em múltiplos papéis tendem a registar níveis mais baixos de problemas de saúde física e mental, relacionados com o stress, e níveis mais elevados de bem-estar, comparativamente com os indivíduos que se envolvem em menos papéis (Barnett & Marshall, 1993; Crosby & Jaskar, 1993; Simons, 1992; Thoits, 1992; Wethington & Kessler, 1989, citados por Dias, 2008). Desta forma, o trabalho pode beneficiar a família, por exemplo, através do bem-estar pessoal, e a família pode beneficiar o trabalho, por exemplo, através da gestão e redução do stress (Grzywacz & Marks, 2000).

Síntese final

Em suma, verificamos que a relação entre as esferas do trabalho e da família tem vindo a progredir ao longo do tempo, incluindo a sua consideração enquanto esferas separadas, uma forma de compensação uma da outra (onde os indivíduos procuram equilibrar as contrariedades de uma esfera), a existência de uma relação de reciprocidade entre o trabalho e a família (onde um domínio influencia o outro, de forma positiva ou negativa), até ao reconhecimento da possibilidade de que o desempenho de múltiplos papéis possa gerar uma rede de ganhos significativos, sendo aqui reconhecida a possibilidade da existência de uma relação positiva entre as duas esferas.

De forma geral, sabe-se agora que o trabalho e a família se afetam mutuamente e que o trabalho não tem necessariamente que ter efeitos negativos na família, ou que a família não tem de ter efeitos negativos no trabalho, antes pelo contrário, pois quando o trabalho ou a família são experienciados positivamente, poderão assim surgir efeitos positivos na família ou no trabalho, contemplando desta forma as vertentes do conflito e da facilitação.

Capítulo II - Ciclo vital da família, Parentalidade e relação trabalho-família

2.1 Conceito e diferentes fases do ciclo vital da família

O Ciclo Vital da Família pode ser definido como períodos de transição percorridos pelas famílias durante o seu desenvolvimento vital. Relvas refere que “o carácter desenvolvimentista desta abordagem reside especificamente na identificação de uma sequência previsível de transformações na organização familiar, em função do cumprimento de tarefas bem definidas (...) diferenciando fases ou etapas (...)” (1996, p. 16 e 17) visando atingir um objetivo final. Neste ciclo, o sistema familiar tem que se reestruturar funcionalmente com vista à sua continuidade, através do cumprimento das tarefas de desenvolvimento familiar inerentes a cada uma das fases. Assim, o ciclo vital da família representa um esquema de classificação em estádios que demarcam uma sequência previsível de transformações, diferenciando fases ou etapas (Relvas, 1996).

Existem diferentes classificações, sendo que a primeira classificação do ciclo vital da família foi apresentada pelo sociólogo Duvall (citado por Relvas, 1996), nos anos cinquenta, onde são focadas tarefas de desenvolvimento familiar, considerando precisamente a presença de crianças e a idade e evolução do filho mais velho como critério adequado para a sua delimitação. Deste modo, Duvall identificou oito estágios, desde a fase dos “*casais sem filhos*”, passando pelas fases onde são contempladas as diversas idades dos filhos e terminando com a fase “*envelhecimento*” associada à reforma ou morte de um ou ambos os cônjuges (Relvas, 1996).

Numa outra perspetiva, diferente em termos da conceção global, duração e tipos de tarefas, surgem Elizabeth Carter e Monica McGoldrick (1995) com uma descrição de um ponto de vista sistémico multigeracional que ultrapassa a referência à família nuclear, entroncando, assim, os aspetos mais significativos não apenas nas suas famílias nucleares, mas também nas gerações anteriores das suas famílias, contemplando seis etapas, que vão desde “*o jovem adulto sozinho*”, seguido “*o jovem casal*”, passando posteriormente pela transição para a parentalidade, incluindo as diversas idades dos filhos, seguindo-se a saída dos mesmos e o estágio tardio da vida, como a última fase (Carter & McGoldrick, 1995).

Podemos ainda apresentar uma outra classificação, sendo esta apresentada por Relvas (1996), onde é proposta a seguinte organização: 1ª etapa - Formação do Casal; 2ª etapa - Família com filhos pequenos; 3ª etapa - Família com filhos na escola; 4ª etapa - Família com filhos adolescentes; 5ª etapa - Família com filhos adultos (*empty-nest*).

Assim, a primeira etapa, *Formação do Casal*, coincide com o nascimento da família nuclear. A sua constituição implica o aparecimento de um novo sistema, provido de normas e padrões transacionais próprios. Para a formação da família é transformado o património individual em património comum. A partir do nascimento do primeiro filho, dá-se o início de

uma nova etapa, *Família com filhos Pequenos*. Com o novo elemento surge um novo subsistema, o subsistema parental. Esta mudança na vida do casal vai implicar uma reorganização familiar, caracterizada por uma definição de papéis e tarefas parentais e filiais e também uma nova redefinição de limites face ao exterior, visando uma maior abertura às famílias de origem e à comunidade. A etapa seguinte é a *Família com Filhos na Escola*, surgindo o momento de abertura do sistema familiar ao mundo que o rodeia, sendo este o primeiro teste, à capacidade familiar, do cumprimento da função externa. Neste sentido, a família pode revelar sentimentos de invasão da sua privacidade, relativamente ao desempenho escolar da criança e relativamente às competências que esta possui para viver e conviver com os outros. Na etapa seguinte, *Família com Filhos Adolescentes* a família, perante a adolescência, depara-se com um conjunto de mudanças (e.g. alterações no corpo, a emergência da sexualidade, relacionamentos amorosos) que leva a que esta etapa possa trazer dificuldades para o sistema familiar. Este tem que ser flexível e é exigida uma constante adaptação que irá permitir a continuidade funcional e organizacional. A última fase do ciclo vital da família consiste na *Família com Filhos Adultos*, sendo esta assinalada por um momento de grande movimentação familiar, marcado por múltiplas entradas e saídas e por transformações relacionais do sistema, exigindo assim, uma grande capacidade de adaptação e flexibilidade do sistema. É nesta fase que ocorrem as saídas dos filhos do sistema e a entrada de parentes por afinidade (como genros, noras, entre outros) e surgem os netos. Com o passar dos anos um dos cônjuges da família nuclear desaparece, para assim, a última saída, coincidir com a morte do sistema (Relvas, 1996).

2.2 Parentalidade e interface trabalho e família

Cruz (2005) define parentalidade como o “conjunto de ações encetadas pelas figuras parentais (pais ou substitutos) junto dos seus filhos no sentido de promover o seu desenvolvimento da forma mais plena possível, utilizando para tal os recursos de que dispõe dentro da família e, fora dela, na comunidade” (p.13), podendo a parentalidade, ser considerada “a tarefa mais desafiante e complexa da idade adulta” (Zigler, 1995, citado por Cruz, 2005). Agregada à definição da parentalidade encontra-se a definição das funções e papéis exercidos pelos pais. Incluem-se, neste âmbito, funções como: a satisfação das necessidades básicas de sobrevivência e saúde; a disponibilização de um mundo físico organizado e previsível, com espaços, objetos e tempos que possibilitem a existência de rotinas; a satisfação da necessidade de compreensão cognitiva das realidades extrafamiliares (os pais como mediadores do mundo exterior à criança, devem proporcionar-lhe o contacto com o mundo físico e social que a rodeia); satisfação das necessidades de afeto, confiança e segurança (traduzindo-se estas pela construção de relações de vinculação); e, por último, a satisfação das necessidades de interação social da criança e da sua integração na comunidade (Cruz, 2005). Assim, a relação entre pais e filhos torna-se primordial, assumindo um papel essencial dentro das relações familiares. Enquanto cuidadores da criança, os pais tornam-se

os principais agentes da sua socialização, a nível comportamental, emocional e de desenvolvimento cognitivo.

Assim sendo, o nascimento dos filhos implica uma alteração de rotinas, um aumento de responsabilidades, uma diminuição do tempo do casal um para o outro, podendo levar a tensões no casal e a que o cônjuge seja remetido para segundo plano. O homem e a mulher que antes eram unicamente parceiros, adquirem assim os novos papéis de pai e mãe (Canavarro, 2001). Assim, a introdução à parentalidade exige uma adaptação que pode resultar num desequilíbrio, sendo que, os indivíduos que são pais manifestam uma menor satisfação com a sua vida e sentem maior tensão do que indivíduos sem filhos. Todavia, ser pai conduz também ao crescimento pessoal, ativa laços sociais e fomenta o autoconceito (Canavarro, 2001; Matias, Silva & Fontaine, 2011).

Estudos sobre a relação entre a parentalidade e a interface trabalho-família sugerem que a transição para a parentalidade transforma a vida profissional e familiar de homens e mulheres, levando estes a vivenciar diferentes experiências nas duas áreas (Allen & Finkelstein, 2014). Para as mulheres, a transição para a parentalidade está associada a aumentos marcantes na quantidade de tempo despendido no cuidado da família, uma vez que são estas quem tendem a ter mais responsabilidades no cuidado das crianças, levando assim a uma priorização do papel da família (Martinengo, Jacob & Hill, 2010; Allen & Finkelstein, 2014). Alguns estudos referem ainda que o papel parental é uma das principais fontes de tensão para as mulheres, devido à sobrecarga a que estão sujeitas com a execução das tarefas familiares (Milkie & Peltola, 1999 citados por Matias, Silva & Fontaine, 2011).

Ao nível do trabalho, as mulheres podem ter que fazer um desinvestimento passageiro na carreira, deixando em “stand-by” a esfera pública, mas mantendo a perspetiva de mais tarde ter disponibilidade para retomar o investimento na carreira (Torres, 2004). No entanto, as pesquisas realizadas neste âmbito, referem que os homens estão a envolver-se mais na esfera privada e a cuidar mais dos filhos (Wall e Arnold, 2007). Contudo, parece manter-se a atribuição da maior responsabilidade dos filhos à mulher (Torres, 2004). Nesta sequência, a maternidade aparece como uma questão central para a vida das mulheres, na medida em que parece implicar uma associação destas à casa - esfera privada. Este facto é suportado por lhes ser atribuída a responsabilidade pelo cuidado dos filhos, questão que é fortemente reforçada pelos padrões culturais.

No mesmo sentido, e apesar de os homens estarem a envolver-se mais no cuidado dos filhos, é ainda muito notória a menor disponibilidade destes para a esfera privada, o que se pode traduzir num certo sentimento de perda quando eles expressam o desejo de ter ou terem tido maior disponibilidade para a família. Assim, mesmo quando o maior envolvimento do homem no cuidado dos filhos é desejado, a manutenção de contextos educativos e normas culturais diferenciados para homens e mulheres “afasta” os homens da esfera privada, impulsionando as mulheres para ela (Castelain-Meunier, 2002).

Para os homens, a paternidade tem sido associada com o aumento de horas de trabalho e a uma maior priorização dos papéis do trabalho (Kaufman & Uhlenberg, 2000;

Nock, 1998 citado por Martinengo, Jacob & Hill, 2010). Assim, a exposição a responsabilidades acrescidas em ambos os domínios, trabalho e família, sugerem um potencial aumento do conflito na interface trabalho-família, na transição para a parentalidade (Martinengo, Jacob & Hill, 2010).

2.3 Conflito trabalho-família/família-trabalho ao longo do ciclo vital

Segundo a perspectiva do ciclo vital da família, as famílias nas mesmas etapas experimentam eventos e crises semelhantes e realizam tarefas de desenvolvimento idênticas (Branco & Klein 2008 citados por Hill, Erickson, Fellows, Martinengo & Allen, 2014), no entanto, os níveis de conflito diferem mediante a fase do ciclo vital em que os indivíduos se encontram (Allen & Finkelstein, 2014).

Tendo por base as fases do ciclo vital, autores como Greenhaus & Beutell (1985), Higgins, Duxbury & Lee (1994) e Pimenta (2011) afirmam que pessoas que são pais experienciam maior conflito trabalho → família do que pessoas que não são. Estes referem ainda, que os pais de crianças pequenas (que são particularmente exigentes do tempo dos pais) experienciam maior conflito trabalho → família do que pais de crianças mais velhas. Higgins, et al. (1994), especificam ainda que pais de crianças com menos de 6 anos de idade experienciam níveis mais elevados de conflito trabalho → família, seguidos pelos pais com crianças em idade escolar (6-18 anos). Já em relação aos níveis de conflito família → trabalho, estes assumem o mesmo padrão, sendo mais elevados quando os indivíduos se encontram em fases do ciclo vital com crianças pequenas e menores nas fases do ciclo vital com crianças mais velhas (Higgins, et al., 1994), especificando Hundley (2001, citado por Martinengo, Jacob & Hill, 2010) que a presença de crianças mais velhas foi associada a maiores níveis de conflito família → trabalho para os homens, enquanto a presença de crianças em idade pré-escolar foi associada a maiores níveis de conflito família → trabalho para as mulheres. No mesmo sentido Martinengo, Jacob & Hill (2010) afirmam que mães de crianças em idade pré-escolar (2-5 anos) ou escolar (6-12 anos) revelam maiores níveis de conflito família → trabalho do que os homens. Desta forma, mães com crianças pequenas (com menos de 6 anos) são particularmente vulneráveis a ambos os conflitos, trabalho → família e família → trabalho (Moen & Roehling, 2005, citados por Martinengo, Jacob & Hill, 2010).

Segundo Allen & Finkelstein (2014) perante as fases do ciclo vital em que existem filhos adolescentes (3-18 anos) e onde estes são os filhos mais novos, os homens revelam maiores níveis de conflito trabalho → família quando comparados com as mulheres, sendo que o conflito trabalho → família é maior nas mulheres quando as crianças se encontram entre os 3 e os 12 anos. Já em relação ao conflito família → trabalho, perante a mesma situação, são as mulheres quem apresentam mais elevados níveis deste conflito (Martinengo, Jacob & Hill, 2010).

Allen & Finkelstein (2014) referem também que indivíduos na fase do ninho vazio (operacionalizada com mais de 54 anos e sem filhos em casa) relatam menores níveis de conflito trabalho → família do que indivíduos que se encontravam em outras fases do ciclo vital. Sendo que os homens que se encontram nesta fase, relatam menores níveis de conflito trabalho → família do que homens que se encontram em outras fases do ciclo vital. Já em relação ao conflito família → trabalho o mesmo acontece, sendo os níveis de conflito família → trabalho mais elevados nos indivíduos que se encontram nas fases do ciclo vital em que estão presentes os filhos (Allen & Finkelstein, 2014).

Segundo Martinengo, Jacob & Hill (2010) a evolução dos conflitos poderia resumir-se da seguinte forma: enquanto nos homens o conflito trabalho → família aumenta ao longo das fases parentais precoces e diminui à medida que as crianças crescem e deixam a casa, nas mulheres perpetua-se o mesmo padrão mas relativamente ao conflito família → trabalho. No entanto, estas afirmações nem sempre vão a encontro de alguns dos resultados acima apresentados, podendo desta forma salientar-se que alguns dos resultados apresentados nas pesquisas empíricas acima citadas referem algumas conclusões controversas.

Síntese final

Por fim, resta-nos acrescentar que a coordenação entre o trabalho e a família é uma tarefa que facilmente leva ao desencadeamento do conflito. Desta forma, como podemos verificar, a transição para parentalidade revela-se um fator importante no estudo do conflito, por ser uma fase da vida dos sujeitos que implica novas responsabilidades e diversas adaptações podendo causar tensões e desequilíbrios conduzindo desta forma ao conflito. Além da parentalidade, é de ter em conta as diversas fases do ciclo vital, onde em cada etapa estão associadas tarefas de desenvolvimento familiar, podendo a concretização destas conduzir ao conflito. Neste campo, e apesar de as pesquisas empíricas citadas revelarem algumas conclusões controversas, podemos no entanto concluir que o conflito (independentemente da sua direção) é experienciado, em maiores níveis, por indivíduos trabalhadores com filhos, principalmente quando os filhos são pequenos, diminuindo os níveis de conflito à medida que a idade dos filhos aumenta. Em suma, existem diferenças no conflito experienciado ao longo das diversas fases do ciclo vital da família, variando os níveis de conflito entre homens e mulheres quer na direção trabalho→família quer na direção família→trabalho.

Capítulo III - O papel de género na relação entre trabalho e família

O conceito de “género” constitui uma construção social e não biológica, ou seja, o facto de se ser homem ou mulher não é uma inevitabilidade biológica, mas, sim, uma construção social e relacional que é reforçada diariamente através dos processos de interação que, assim, “constroem o género” e definem a masculinidade e a feminilidade (West e Zimmerman, 1987 citado por Santos, 2008) sendo, que estas diferenças de género são produzidas e transmitidas diariamente nos contextos da família e do trabalho (Santos, 2008).

Historicamente, o trabalho e a família não têm apenas sido vistos como separados mas também segregados segundo o género. Tradicionalmente, e de acordo com as diferenças de género, a mulher deveria trabalhar no seio da família, sendo o suporte emocional do sistema e assumindo o papel de esposa e de mãe, enquanto do homem era esperado que trabalhasse na comunidade, por forma a sustentar financeiramente a família (Pimenta, 2011). Estava perfeitamente assumida a ideia de que homens e mulheres experienciavam os seus papéis de trabalho e de família de forma diferente, sendo que a sociedade esperava que as mulheres desempenhassem simultaneamente os papéis de trabalhadora, esposa, mãe e de mulher, enquanto os homens, até aos anos 50, tinham praticamente como única responsabilidade o seu emprego, assumindo-se como sendo eles quem sustenta a família (Duxbury & Higgins, 1991). Além disso os poucos deveres domésticos e deveres familiares que assumiam eram rapidamente transferidos para as suas esposas sempre que as suas responsabilidades profissionais se tornavam mais pesadas ou quando os seus horários de trabalho chocavam com as exigências de casa. Assim sendo, os homens assumiam como principal prioridade a sua profissão enquanto as mulheres assumiam a responsabilidade do trabalho não pago, ou seja, o cuidar da família e do trabalho doméstico (Pinto, 2003a).

Estes estereótipos de género permaneceram intactos durante décadas, sendo que os empregadores ajudaram a manter esta separação psicológica destas duas esferas tratando os assuntos da família como intrusos no local de trabalho, sendo a prestação de cuidados à família e o trabalho doméstico vistos como assuntos pessoais e privados (Pinto, 2000a). No entanto, a partir da década de 60 as mulheres começaram a participar mais ativamente no mercado de trabalho, sendo que nas décadas de 70 e 80 surgiu a feminização do mundo do trabalho e por consequência da esfera pública (Quintana, 1997, citado por Pinto, 2003a). O aumento da adesão ao mundo do trabalho por parte das mulheres tem como razões o baixo rendimento familiar e a procura de uma carreira profissional que as realize, apesar de frequentemente continuarem a desempenhar múltiplos papéis - ser mãe e esposa (Cardoso, 1997 citado por Pinto, 2003a).

Embora, as mulheres participem cada vez mais a tempo integral no meio laboral, os papéis e as expectativas “atribuídos” às mulheres e aos homens, pela sociedade, continuam a divergir (Winslow, 2005). Se, por um lado, é valorizada uma participação equilibrada entre

homens e mulheres no mercado de trabalho, por outro, na esfera familiar é ainda defendida uma visão tradicional do papel de gênero. Neste sentido, estudos evidenciam que são “atribuídas” às mulheres mais responsabilidades familiares do que aos homens, quer em relação à família de procriação quer em relação à família de origem (Adams, 2000; Kirchmeyer, 2001 citados por Loureiro & Cardoso, 2008). Assim, cabe à mulher a responsabilidade do desempenho de tarefas da esfera privada ou familiar, nomeadamente a prestação de cuidados aos filhos e o exercício do trabalho doméstico. (Aboim, 2010 citado por Matias, Silva & Fontaine, 2011). Desta forma, o papel de mães e esposas na família de procriação, e de filhas na família de origem, requer das mulheres mais tempo e mais energia, comparativamente ao sexo oposto (Loureiro & Cardoso, 2008). Contudo, está também presente a percepção de que os homens deveriam participar mais neste cuidado aos filhos (Wall, 2007). Neste sentido, algumas pesquisas referem que, as mulheres têm diminuído o tempo de trabalho doméstico, enquanto os homens têm aumentado o deles (Bianchi, Milkie, Sayer, & Robinson, 2000; Gershuny & Robinson, 1988; Robinson & Godbey, 1997 citados por Winslow, 2005). Com efeito, tem sido sugerido que os homens aumentaram as suas contribuições referente ao cuidar das crianças, uma vez que o tempo despendido com as crianças tem aumentado desde 1965 entre os pais, principalmente pais casados (Loureiro & Cardoso, 2008). Apesar deste contributo, as mulheres parecem não diminuir o tempo que dedicam a este mesmo cuidado (Bianchi, 2000 citado por Winslow, 2005).

Desta forma, a adesão das mulheres ao trabalho remunerado, não tem sido acompanhada por uma adesão compatível por parte dos homens em relação ao tempo de trabalho doméstico, uma vez que, a participação das mulheres no meio laboral tem aumentado drasticamente nas últimas décadas e a contribuição dos homens no trabalho doméstico não compensa totalmente o aumento do tempo que as mulheres passam fora de casa (Hochschild, 1989 citado por Winslow, 2005). Ou seja, a redução do tempo dedicado à família por parte das esposas por motivos profissionais não conduziu a um aumento das responsabilidades familiares dos maridos (O’Neil et al., 2008, citado por Loureiro & Cardoso, 2008), sendo que aos homens é permitido que o trabalho interfira na vida familiar, ao ponto de colocar a carreira à frente das obrigações para com os filhos e a esposa. Por sua vez, às mulheres, pelo contrário, é exigido que coloquem a família em primeiro lugar. Esta diferenciação é coerente com as normas sociais estabelecidas e com toda a herança cultural transmitida através das gerações (Loureiro & Cardoso, 2008).

Frequentemente os papéis de trabalho e de família são considerados como mutuamente constrangedores levando a que se negligencie a forma como o trabalho e a família estão integrados e contribuem para que a vida tenha significado. O trabalho e a família poderão funcionar, muitas vezes, como fontes de significado e de identidade através das quais homens e mulheres equilibram os seus compromissos. No entanto, o equilíbrio entre o trabalho e a família parece ser mais difícil para as mulheres do que para os homens, porque para as mulheres conseguirem conciliar o trabalho e a família é necessário fazerem algumas “negociações” entre estes dois papéis, por sua vez, os homens não enfrentam este problema,

visto que, a sociedade lhes permite que desempenhem os papéis de trabalho e de família de forma sequencial (Pinto, 2003a).

Em suma, de forma geral, o desempenho feminino das tarefas familiares está cada vez mais condicionado pelas exigências do trabalho, levando os homens a envolver-se mais com a família. Estes começam a deslocar as suas prioridades para além do trabalho, afastando o tradicional papel de responsáveis pelo sustento da família e passando a partilhar essa tarefa com as mulheres (Pinto, 2003a).

3.1 Diferenças de género no conflito trabalho → família e família → Trabalho

O género revela ser uma variável de peso no que respeita ao conflito, apesar de existirem algumas divisões quanto às conclusões de investigações acerca desta temática (Pinto, 2012). Se por um lado, alguns estudos indicam que os homens e as mulheres relatam níveis semelhantes de conflito trabalho → família (Barnett & Gareis, 2006 citado por Martinengo, Jacob & Hill, 2010), por outro, está presente a ideia de que o conflito trabalho → família é maior nas mulheres (Higgins, et al., 1994; Winslow, 2005; Allen & Finkelstein, 2014) podendo dever-se ao facto de serem elas quem despende, cada vez mais, longos períodos de tempo quer no trabalho remunerado - atividade profissional - quer no trabalho não remunerado - tarefas familiares (Sayer, 2001 citado por Winslow, 2005). Por outro lado, também está presente a ideia de que o conflito trabalho → família é maior nos homens, podendo dever-se ao facto de ser aceitável, estes aumentarem o tempo passado no trabalho, por forma a cumprirem o seu papel tradicional de responsável por sustentar financeiramente a família (Pinto, 2003a; Pinto, 2003b;).

Já em relação ao conflito família → trabalho parece existir um consenso, apontado os autores que são as mulheres quem apresentam maiores níveis de conflito família → trabalho, quando comparadas com os homens (Higgins, et al., 1994; Yavas, Babakus, Karatepe, 2008; Allen & Finkelstein, 2014), podendo dever-se ao facto de as mulheres enfrentarem mais exigências familiares do que os homens (Winslow, 2005; Yavas, Babakus, Karatepe, 2008; Zhao, Settles, Sheng, 2011) e de estas atribuírem uma maior prioridade aos papéis familiares (Wayne et al., 2004; Yavas, Babakus, Karatepe, 2008; Zhao, Settles, Sheng, 2011; Allen & Finkelstein, 2014).

É também importante referir que, apesar de alguns estudos argumentarem que as mulheres e os homens continuam a enfrentar diferentes condições sob as quais conciliam o trabalho e as exigências familiares, algumas pesquisas, no entanto, indicam que as diferenças de género em relação ao conflito na interface trabalho e família podem não ser tão pronunciadas como se pensa, sendo que existem alguns indícios que apontam para o aumento da convergência de comportamentos em relação ao trabalho e à família tanto nos homens como nas mulheres (Winslow, 2005).

Síntese final

Em suma, podemos dizer que desde os anos 50 até à atualidade a realidade social mudou, deixando de lado a ideia de o marido ser o responsável pelo sustento da família e a mulher ser considerada a dona de casa, devendo-se esta mudança à crescente participação das mulheres no mercado de trabalho. No entanto, apesar deste facto, continua a ser a mulher quem tem maiores responsabilidades ao nível da esfera privada, continuando a ser esta quem maioritariamente se responsabiliza pelo trabalho doméstico, nomeadamente, cuidar da casa e dos filhos, apesar de já existir, por parte dos homens, alguma colaboração nomeadamente ao nível do cuidado dos filhos. Desta forma, o facto de serem as mulheres quem dedica maior parte do seu tempo a tarefas familiares, não descurando das suas tarefas profissionais pode ser a justificação para seres elas quem apresentam maiores níveis de conflito trabalho → família e conflito família → trabalho. Já no caso dos homens o facto de passarem maiores quantidades de tempo no trabalho, pode justificar o demonstrar de maiores níveis de conflito trabalho → família.

Parte II - Corpo Empírico

Capítulo IV - Metodologia

4.1 Objetivos

O presente estudo é pautado por dois grandes objetivos. O primeiro prende-se com o estudo da conciliação trabalho e família, ao longo do ciclo vital da família, enquanto o segundo está centrado na relação entre trabalho e parentalidade.

Mais especificamente, pretende-se analisar se a perceção de conflito/facilitação entre trabalho-família e família-trabalho diferem: a) em indivíduos com e sem filhos, b) em indivíduos que atravessam diferentes fases do ciclo vital da família, c) entre homens e mulheres e d) entre famílias nucleares intactas e famílias monoparentais. Igualmente, será analisado o possível impacto de variáveis sócio-demográficas na perceção de conflito e facilitação entre trabalho-família e família-trabalho.

4.2 Tipo de Estudo

O presente estudo pode ser caracterizado como exploratório uma vez que as variáveis em estudo não são experimentalmente manipuladas. Este baseia-se numa abordagem de análise quantitativa, recorrendo à utilização de instrumentos de avaliação e de procedimentos estatísticos. Pode caracterizar-se também como transversal sendo que a recolha dos dados teve lugar num único momento de avaliação, através da utilização de instrumentos de autorrelato (questionários preenchidos). Este estudo revela-se ainda descritivo, pois, pretende-se a partir da administração de um protocolo de investigação descrever as características da população em estudo (Ribeiro, 1999).

4.3 Variáveis em estudo

Tendo em conta os objetivos do estudo, foram consideradas as seguintes variáveis:

- *Conflito e facilitação*: estas variáveis são o foco principal deste estudo, tendo sido avaliadas a partir da escala a elas referente, retirada do conjunto de escalas INTF da Sloan Work-Family Researchers Electronic Network.
- *Ciclo vital da família*: esta variável foi operacionalizada tendo em conta a informação, recolhida a partir do questionário sócio-demográfico, sobre o estado civil, a existência de filhos, idade dos filhos e elementos do agregado familiar. Para dividir os participantes pelas diversas fases do ciclo vital, e na presença de mais do que um filho, foi considerada a idade do filho mais velho. É necessário também referir que só se consideraram participantes casados ou em união de facto (com ou sem filhos). A informação sobre “elementos do agregado familiar” serviu para dividir os participantes entre as

fases “família com filhos adultos (>21 anos)” e “família sem filhos em casa (Empty nest)”. Assim, para operacionalizar as etapas do ciclo vital foi tido em conta a classificação proposta por Relvas (1996): 1ª etapa - Formação do Casal; 2ª etapa - Família com filhos pequenos; 3ª etapa - Família com filhos na escola; 4ª etapa - Família com filhos adolescentes; 5ª etapa - Família com filhos adultos (*empty-nest*). Mediante a amostra recolhida e tendo por base esta classificação, as fases do ciclo vital foram divididas em cinco etapas, nomeadamente: 1ª etapa - Família sem filhos; 2ª etapa - Família com filhos pequenos (≤ 5 anos); 3ª etapa - Família com filhos na escola (6-12 anos); 4ª etapa - Família com filhos adolescentes (13-20 anos); 5ª etapa - Família com filhos adultos (>21 anos); 6ª etapa - Família com filhos adultos, sem filhos a viver em casa (*empty nest*). A introdução da 4ª etapa, “Família com filhos adultos (>21 anos)”, onde os filhos com mais de vinte e um anos se encontram ainda a morar com os pais, foi criada tendo por base as características da amostra e a situação atual do país, onde cada vez mais os jovens adultos e adultos permanecem por cada vez mais tempo em casa dos pais.

- *Tipo de família*: esta variável foi operacionalizada a partir das informações recolhidas no questionário sócio-demográfico sobre a existência de filhos e sobre o estado civil, conseguindo desta forma dividir os participantes entre família nuclear intacta (participantes casados ou em união de facto com filhos) e família monoparental (participantes solteiros, divorciados ou viúvos com filhos).
- *Variáveis sociodemográficas*: considerou-se relevante analisar um conjunto de variáveis sociodemográficas, nomeadamente idade, sexo, situação profissional, número de horas médio de trabalho diário, estado civil e situação profissional do cônjuge/companheiro.

4.4 Participantes

Para a constituição da amostra do presente estudo foi utilizado o método de amostragem por conveniência ou não probabilística, uma vez que se selecionaram para o presente estudo os elementos da população que demonstraram interesse e disponibilidade para participar no mesmo (Hill & Hill, 2005). Por forma a garantir o rigor e objetividade metodológica na prossecução dos objetivos acima referidos, definiram-se critérios para a seleção da amostra, tendo sido estabelecido como único critério de inclusão estar a trabalhar há pelo menos 3 meses consecutivos na mesma instituição ou organização.

Foram recolhidos 523 protocolos de investigação em diferentes zonas do país, nomeadamente Aveiro, Ílhavo, Figueira da Foz, Coimbra, Fundão, Covilhã, Castelo Branco,

Guarda, Fátima, Leiria, Pombal, Tondela e Santarém. Importa ainda destacar que muitos dos protocolos distribuídos nunca chegaram a ser entregues, ou quando entregues, encontravam-se bastante incompletos.

4.5 Caracterização da amostra

A amostra inicial do presente estudo era constituída por 523 participantes, no entanto, após realizada a análise das não-respostas (*missing-values analysis*), foram eliminados três participantes da amostra devido ao facto de não responderem a um número de itens superior a 10% da escala total. Desta forma, no final obteve-se uma amostra constituída por 520 participantes. Dos restantes indivíduos que não responderam à totalidade do protocolo de investigação, mas que tiveram percentagens de não-resposta inferiores a 10%², optou-se por não excluir os elementos amostrais referidos por forma a não desperdiçar dados associados a outras questões por eles respondidos. Neste sentido, optou-se pela substituição das não-respostas por imputação, a partir do método de regressão linear múltipla (*Regression/Estimation Adjustment/Residuals*). Este processo é empregue com o objetivo de prever os valores das não-respostas de uma variável com base na sua relação com outras variáveis no conjunto de dados (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010).

A caracterização da amostra será feita inicialmente de acordo com as variáveis sociodemográficas como a idade, sexo, nacionalidade e habilitações literárias. Se seguida será feita uma caracterização tendo por base informações relativas à sua situação profissional, como a profissão, situação profissional e horas de trabalho. Posteriormente será realizada a caracterização das variáveis relativas à situação familiar e por último será exposta a caracterização atendendo às fases do ciclo vital da família.

Desta forma, no que concerne à caracterização sociodemográfica da presente amostra, tal como se pode verificar na Tabela I, os participantes têm idades compreendidas entre os 18 e os 67 anos, sendo a média etária de 38,8 anos ($DP = 10,25$). No que concerne à distribuição por sexo, a maioria dos participantes é do sexo feminino (63,8%). A maioria dos participantes é de nacionalidade Portuguesa (98,5%). O nível de habilitações literárias mais frequente nesta amostra corresponde ao ensino secundário (42,5%).

² Dos restantes 39 sujeitos que não responderam à totalidade da escala, vinte e sete (27) tiveram 2,9% de percentagem de não-resposta, oito (8) tiveram 5,7% e quatro (4) tiveram 8,6%. Da análise de tendência destas faltas de resposta, não foi encontrado nenhum padrão que pudesse ser explicado pelas características dos itens e/ou dos respondentes. Por isso, optou-se, pela substituição das não-respostas por imputação, através do método de regressão linear múltipla (*Regression/Estimation Adjustment/Residuals*) com recurso ao programa SPSS (SPSS Statistics 21.0).

Tabela I: Caracterização da amostra em função da idade, sexo, nacionalidade e habilitações literárias (N=520)

	n	(%)
Idade (anos)		
18-30	130	25,0
31-40	164	31,5
41-50	145	27,9
51-67	76	14,6
Sexo		
Masculino	187	36,0
Feminino	332	63,8
Nacionalidade		
Portuguesa	512	98,5
Outra	5	1,0
Habilitações Literárias		
Até ao 9º ano	125	24,0
Secundário (12º ano)	221	42,5
Licenciatura	137	26,3
Mestrado	31	6,0
Doutoramento	4	0,8

Já em relação à situação profissional, conforme se verifica na Tabela II, os participantes encontram-se divididos pelas diversas categorias profissionais, sendo que 36,5 % se enquadra na categoria do *Pessoal dos Serviços e Vendedores*, 16,9% enquadram-se na categoria de *Técnicos e Profissionais de nível intermédio*, 14,8% na categoria de *Pessoal Administrativo e Similares*, 13,1% na categoria de *Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem* encontrando-se os restantes distribuídos pela sobranter categorias, não existindo nenhum participante na categoria *Agricultores e Trabalhadores Qualificados da Agricultura e Pescas*. A grande maioria tem um emprego a tempo inteiro (91%), 54,2% trabalham entre 5 a 8 horas por dia e 42,7% trabalham mais do que 8 horas por dia.

Tabela II: Caracterização dos dados profissionais dos participantes (N=520).

	n	(%)
Profissão		
Quadros Superiores da Administração Pública, Dirigentes e Quadros Superiores de Empresa	7	1,3
Especialistas das Profissões Intelectuais e Científicas	35	6,7
Técnicos e Profissionais de nível intermédio	88	16,9
Pessoal Administrativo e Similares	77	14,8
Pessoal dos Serviços e Vendedores	190	36,5
Operários, Artífices e Trabalhadores Similares	12	2,3
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	68	13,1
Trabalhadores não qualificados	14	2,7
Situação Profissional		
Emprego a tempo inteiro (<i>full-time</i>)	473	91,0
Emprego em regime de tempo parcial (<i>part-time</i>)	21	4,0
Emprego de trabalho temporário	20	3,8
Horas de Trabalho (dia)		
2 - 4	6	1,2
5 - 8	282	54,2
>8	222	42,7

No que respeita aos dados familiares dos participantes, verifica-se que 55,4% dos participantes são casados, 21,2% se encontram em união de facto, 17,9% são solteiros, 3,8% são divorciados e 1,3% são viúvos (Tabela III). No caso dos participantes que habitam com os cônjuges ou companheiros, verifica-se que estes se encontram, na sua maioria, a trabalhar em regime de tempo integral (61,7%). Em relação à existência de filhos, a maioria dos participantes refere ter filhos (67,5%), tendo cada participante em média dois filhos ($M= 1,64$; $DP= 0,75$). Relativamente à composição do agregado familiar 5,8% dos participantes refere morar sozinho, 72,7% refere que faz parte do agregado familiar o Cônjuge/companheiro, 59,2% o(s) seu(s) filho(s), 12,9% os seus pais e/ou sogros e 5,4% dos participantes referem ainda morar com outros.

Tabela III: Caracterização dos dados familiares dos participantes (N=520)

	n	(%)
<u>Estado Civil</u>		
Solteiro	93	17,9
Casado	288	55,4
Divorciado	20	3,8
Viúvo	7	1,3
União de facto	110	21,2
<u>Situação Profissional do Cônjuge/companheiro</u>		
Desempregado	30	5,8
Trabalhar em regime de tempo integral	321	61,7
Trabalhar e regime de tempo parcial	29	5,6
<u>Filhos</u>		
Sim	351	67,5
Não	138	26,5
<u>Número de Filhos</u>		
1	171	32,9
2	139	26,7
3-4	35	6,8
>5	2	0,4
<u>Elementos do Agregado Familiar</u>		
Reside sozinho	30	5,8
Cônjuge/Companheiro	378	72,7
Filhos	308	59,2
Pais e/ou Sogros	67	12,9
Outros	28	5,4

Finalmente, e atendendo às etapas do ciclo vital, como podemos verificar na Tabela IV, 13,3% encontram-se na fase *Família/Casal sem filhos*, 12,9% encontram-se na fase da *Família com filhos pequenos (1-5 anos)*, 11,2% na fase da *Família com filhos na escola (6-12 anos)* 17,1% na fase da *Família com filhos adolescentes (13-20 anos)*, 14,6% na fase da *Família com filhos adultos (>21 anos)* e 4,8% na fase da *Família sem filhos em casa (empty nest)*.

Tabela II: Caracterização dos participantes em função das etapas do ciclo vital da família (N=384)

	n	(%)
Família/Casal sem filhos	69	13,3
Família com filhos pequenos (1-5 anos)	67	12,9
Família com filhos na escola (6-12 anos)	58	11,2
Família com filhos adolescentes (13-20 anos)	89	17,1
Família com filhos adultos (>21 anos)	76	14,6
Família sem filhos em casa (<i>Empty nest</i>)	25	4,8

4.6 Instrumentos

Os instrumentos utilizados neste trabalho, incluem um questionário sócio-demográfico e a versão portuguesa das Escalas INTF da Sloan Work-Family Researchers Electronic Network - Escala Trabalho-Família (MacDermid et al., 2000) (Anexo I).

Questionário sócio-demográfico

Com vista a caracterização sócio-demográfica dos participantes, construiu-se um questionário para recolha de informação estando as variáveis sócio-demográficas divididas em três categorias: informação geral, informação relativa à situação profissional e informação relativa à situação familiar. Na primeira categoria estão incluídas as variáveis idade; sexo; nacionalidade; profissão e habilitações literárias. Na segunda categoria estão incluídas as variáveis informação relativa à situação profissional e número de horas médio de trabalho diário. Na terceira categoria estão incluídas as variáveis estado civil; situação profissional do cônjuge/companheiro; filhos; números de filhos e a composição do agregado familiar.

Escala INTF da Sloan Work-Family Researchers Electronic Network

Por forma a avaliar o conflito e a facilitação trabalho-família foi utilizada a escala referente a estes, retirada do conjunto de escalas INTF da Sloan Work-Family Researchers Electronic Network.

Estas escalas representam uma medida da tensão entre o trabalho e a família/vida pessoal e surgiram a partir da compilação e adaptação itens de diversas escalas existentes na área da Conciliação do Trabalho com a Família, realizado por MacDermid et al. (2000), tendo como objetivo criar um conjunto único de escalas que se revelasse válido e abrangente para avaliar as dimensões relativas a esta problemática. Sendo as críticas às escalas positivas, uma equipa de investigação decidiu traduzi-las para português e adaptá-las à nossa população (Carvalho & Peralta, 2009), tendo sido esta a versão utilizada.

Estas escalas avaliam a conciliação do trabalho com a família/vida pessoal (CTF), da família/vida pessoal com o trabalho (CFT), do trabalho enquanto facilitador da vida familiar/pessoal (TFF) e da família/vida pessoal enquanto facilitadora do trabalho (FFT). Mais especificamente, estas escalas avaliam as seguintes dimensões: Interferência do trabalho com a família/vida pessoal; Interferência da família/vida pessoal com o trabalho; Trabalho como facilitador da vida familiar/pessoal; A família/vida pessoal como facilitadora do trabalho; Impacto da tensão trabalho-família/vida pessoal no trabalho; Impacto da tensão trabalho-família/vida pessoal na vida pessoal.

Estas escalas permitem avaliar a Interferência do Trabalho para a Família através de catorze itens, sendo nove itens relativo ao próprio e cinco relativo ao cônjuge; a Interferência da Família para o Trabalho através de oito itens; o Trabalho como Facilitador da vida familiar através de quinze itens, sendo nove itens relativo ao próprio e seis relativo ao cônjuge; a

Família como facilitadora do trabalho através de nove itens; o impacto da tensão trabalho-família no trabalho, através de dezanove itens e o impacto da tensão trabalho-família na vida pessoal, através de dezoito itens. Encontra-se abaixo uma tabela síntese relativa à divisão da escala (Tabela V).

Com vista a responder a este conjunto de itens, é solicitado aos inquiridos que, ao responderem, recorram a uma escala de resposta de tipo Likert que varia entre quatro pontos (1- Raras vezes; 2- Algumas vezes; 3- Muitas vezes; 4- A maior parte das vezes) e cinco pontos (0- Não se aplica a mim; 1- Efeito negativo mínimo; 2- Efeito negativo moderado; 3- Efeito negativo severo; 4- Efeito negativo muito severo), existindo ainda um conjunto de dez afirmações onde é solicitado aos inquiridos que, ao responderem recorram a escolha de apenas uma das opções apresentadas.

No âmbito deste trabalho foram utilizadas as subescalas relativas à Interferência do Trabalho para a Família e Interferência da Família para o trabalho e as subescalas relativas ao Trabalho como Facilitador da vida familiar e à Família como facilitadora do trabalho, sendo todas apenas relativas ao próprio. Esta escala é composta, no seu total, por trinta e cinco itens, sendo que os inquiridos devem responder tendo por base uma escala de tipo likert de quatro pontos (1- Raras vezes; 2- Algumas vezes; 3- Muitas vezes; 4- A maior parte das vezes).

A consistência interna da versão portuguesa da escala, revelou um Alpha de Cronbach com um valor considerado “muito bom” ($\alpha = .937$).

Em Portugal, esta escala foi utilizada em algumas investigações, associadas às temáticas da interação trabalho-família com o estilo de liderança percebido (Pinto, 2012), da interferência e facilitação trabalho-família (Carvalho, 2012), da conciliação entre trabalho, família e ajustamento conjugal (Silveira, 2014) e do impacto do conflito trabalho-família na saúde mental (Almeida, 2014).

Tabela V: Divisão da Escala INTF

Dimensão	Subescalas	Aplicação dos itens	Itens	Número de Itens	Exemplos de Itens
Interferência	Interferência do trabalho com a família/vida pessoal	Relativo ao próprio (Escala 1.1)	1 - 9	9	<i>Cheguei a casa do trabalho demasiado cansado para fazer algumas das coisas pessoais/em família que queria fazer.</i>
		Relativo ao cônjuge/companheiro (Escala 1.4)	1-5	5	<i>Devido ao trabalho, o meu/minha cônjuge ou companheiro(a) não teve energia para realizar atividades com a nossa família.</i>
	Interferência da família/vida pessoal com o trabalho	Relativo ao próprio (Escala 1.1)	10-17	8	<i>A minha família ou vida pessoal consome a energia que eu precisava para fazer o meu trabalho.</i>
Facilitação	Trabalho como facilitador da vida familiar/pessoal	Relativo ao próprio (Escala 1.1)	18-26	9	<i>Por causa do meu trabalho estava mais bem-disposto em casa.</i>
		Relativo ao cônjuge/companheiro (Escala 1.4)	6-11	6	<i>Devido ao trabalho, o/a meu/minha cônjuge ou companheiro(a) tinha mais energia para fazer as atividades com os nossos familiares ou com outras pessoas importantes para nós.</i>
	A família/vida pessoal como facilitadora do trabalho	Relativo ao próprio (Escala 1.1)	27-35	9	<i>Falar com alguém em casa ajudou-me a lidar com problemas no trabalho.</i>
Impacto	Impacto da tensão trabalho-família/vida pessoal no trabalho	Relativo ao próprio (Escala 1.2.1)	1-19	19	<i>Chegar a horas ao trabalho.</i>
	Impacto da tensão trabalho-família/vida pessoal na vida pessoal	Relativo ao próprio (Escala 1.2.2)	1-18	18	<i>Dormir o suficiente.</i>

4.7 Procedimentos

A fim de alcançar os objetivos propostos, no momento inicial desta investigação, elaborou-se uma pesquisa bibliográfica sistematizada da informação científica, de forma a elaborar o estado da arte, cuja finalidade se prendia em compreender o tema em questão, a sua evolução e o estado atual do conhecimento a respeito dele.

De seguida, procurou-se clarificar os principais objetivos do estudo em questão, bem como selecionar o instrumento de avaliação adequado para medir cada variável, tendo sido solicitada a autorização dos autores da escala para a utilização da mesma. Posteriormente, elaborou-se o questionário sociodemográfico, no qual foram criadas questões relativas à informação geral, situação profissional e questões relativas à situação familiar. Finalmente preparou-se o protocolo de investigação.

Imediatamente após a conclusão das tarefas referidas, seguiu-se para o trabalho de campo, ou seja, para a recolha de dados. No que concerne ao *timing* da mesma, esta decorreu entre dezembro de 2013 e junho de 2014 tendo sido realizada em equipa por mestrandas de Psicologia da área Clínica e da Saúde e da área do Trabalho e das Organizações da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade da Beira Interior. Importa referir que todas as recolhas se iniciaram com o esclarecimento dos objetivos do estudo a cada participante, e com a garantia do anonimato e confidencialidade dos dados. Foi fornecida aos sujeitos a possibilidade de ficarem com um documento escrito no qual constam os principais objetivos do estudo, bem como os contactos de *e-mail* de toda a equipa de investigação, no caso dos sujeitos quererem esclarecer alguma dúvida ou obter informação acerca dos resultados do estudo.

Em todo o procedimento de recolha favoreceu-se uma abordagem individual, tendo sido esta realizada de forma presencial (i.e. os participantes preencheram o protocolo na presença da investigadora) e não presencial (i.e. os protocolos foram entregues ao participantes e recolhidos, mais tarde dentro de envelopes, pela investigadora) tendo a primeira facilitado o esclarecimento de algumas dúvidas durante o preenchimento do protocolo. Este realizou-se maioritariamente em contextos laborais, tendo sido também realizado em espaços públicos. Os participantes, no geral, necessitaram, em média, de 20 minutos para responder ao protocolo.

Depois de reunidos todos os dados necessários, foi construída uma base de dados no programa de análise de dados quantitativos, o *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versão 21.0, no qual foi tratada e analisada toda a informação recolhida.

4.8 Análise estatística

No que concerne à análise estatística, é exequível dividi-la em dois momentos diferentes. Numa primeira fase, realizou-se a estatística descritiva, na qual se procurou caracterizar a amostra do presente estudo recorrendo às variáveis sociodemográficas

expressas a partir de medidas de tendência central (e.g. média e moda), de dispersão (e.g. desvio-padrão) e de frequências absolutas e relativas (Martins, 2011).

Posteriormente, efetuou-se a estatística inferencial (também designada por estatística indutiva), a qual nos possibilita compreender, se as associações ou diferenças reveladas na amostra analisada estarão ou não presentes na população-alvo (Martins, 2011). Neste seguimento, realizou-se o cálculo do coeficiente de alpha de Cronbach para avaliar a consistência interna do instrumento utilizado, apresentando, assim, um contributo para o estudo psicométrico da escala utilizada, que permitirá contribuir para a compreensão da forma como o instrumento se comporta na amostra em estudo.

Já com a finalidade de testar a normalidade e a distribuição da amostra do presente estudo, recorreu-se à utilização dos testes estatísticos *Kolmogorov-Smirnov* e *Shapiro-Wilks* e ainda aos gráficos *Normal Q-Q Plot* e *Detrended Normal Q-Q Plot*. Os primeiros testam a hipótese nula (H_0) de que a distribuição da variável é aproximadamente normal (Martins, 2011). No que concerne à representação gráfica do *Normal Q-Q Plot* os vários pontos irão sobrepor-se na linha diagonal do gráfico, caso a distribuição seja normal, já na representação gráfica do *Detrended Normal Q-Q Plot* é assumida a normalidade quando as observações se distribuem aleatoriamente à volta da linha horizontal zero. É a partir da análise destes dados que determinamos a natureza dos testes estatísticos a utilizar (paramétricos ou não paramétricos) (Pestana & Gageiro, 2000).

Após esta análise, com a finalidade de analisar os objetivos propostos, recorreu-se ao teste *t-student* para duas amostras independentes (*Independent Samples T-Test*) quando se procurava apurar se as médias da variável dependente nos dois grupos em comparação divergiam significativamente uma da outra (Martins, 2011), ou seja, sempre que se pretendia comparar as médias de uma variável quantitativa em dois grupos diferentes (Pestana & Gageiro, 2000) e à Análise de Variância a um fator (*One-Way ANOVA*), quando se pretendia averiguar as médias de três ou mais grupos (Martins, 2011), sendo que esta análise permite verificar qual o efeito de uma variável independente de natureza qualitativa, numa variável dependente ou de resposta, cuja natureza é quantitativa (Pestana & Gageiro, 2000). O primeiro foi utilizado, nomeadamente para analisar se a perceção de conflito/facilitação entre trabalho-família e família-trabalho diferia em indivíduos com e sem filhos; entre homens e mulheres e entre famílias nucleares intactas e famílias monoparentais. Por sua vez a ANOVA foi utilizada para analisar se a perceção de conflito/facilitação entre trabalho-família e família-trabalho diferia em indivíduos que atravessavam diferentes fases do ciclo vital da família. No que concerne ao possível impacto das variáveis sócio-demográficas na perceção de conflito e facilitação entre trabalho-família e família-trabalho, foi também utilizada a ANOVA.

Capítulo V - Apresentação dos resultados

5.1 Estudo da consistência interna da escala INTF

Para o cálculo da consistência interna da escala foi utilizado o alpha de Cronbach, sendo esta uma das medidas mais utilizadas para a verificação da consistência interna de um grupo de variáveis (ou itens). Este varia entre 0 e 1, considerando-se como bom indicador de consistência interna ser superior a 0,8, sendo o valor obtido um limite inferior da consistência interna (Pestana & Gageiro, 2000).

Assim, no presente estudo, o alpha relativo às subescalas conflito trabalho-família (CTF), conflito família-trabalho (CFT), facilitação família-trabalho (FFT) e escala completa exibem, segundo a literatura, uma boa fiabilidade, uma vez que apresentam valores superiores a 0,8, apresentando apenas a subescala facilitação trabalho-família (FTF) uma fiabilidade menor, por apresentar um valor de alpha inferior a 0,8, tal como se pode averiguar na tabela VI.

Tabela VI: Alpha de Cronbach para as subescalas e escala total INTF

Subescalas	Número de Itens	Alpha de Cronbach (α)
CTF	9	0,879
CFT	8	0,846
FTF	9	0,763
FFT	9	0,845
Escala Total	35	0,817

5.2 Análise descritiva dos itens da INTF

Procedeu-se a uma análise descritiva dos itens para cada subescala utilizada no presente trabalho com recurso a estatísticas descritivas como a média, desvio padrão e moda (Tabela VII). Verificou-se, também, a frequência detalhada das respostas aos itens que compõem a escala (Anexo II).

Dos itens que compõem a subescala CTF, destaca-se o item 1 (*Cheguei a casa do trabalho demasiado cansado para fazer algumas coisas pessoais/em família que queria fazer*) ao apresentar a média mais elevada ($M=2,42$; $DP=0,78$) e o item 8 (*O meu trabalho fez-me comportar de formas que são inadequadas em casa*) como tendo a menor média ($M=1,60$; $DP=0,744$). Relativamente aos itens que compõem a subescala CFT, destaca-se o item 12 (*Estava preocupado com as minhas responsabilidades pessoais enquanto estava no trabalho*) com a média mais elevada ($M=1,75$; $DP=0,77$) e o item 16 (*As minhas responsabilidades pessoais fizeram-me comportar de modo inadequado no trabalho*) com a média mais baixa ($M=1,23$; $DP=0,57$). Em relação aos itens que compõem a subescala FTF, destaca-se o item 20

(Ter um bom dia no trabalho tornava-me um melhor companheiro em casa) por apresentar a média mais elevada ($M=2,81$; $DP=0,95$) e o item 18 (O meu trabalho deu-me energia para fazer atividades com a minha família ou com outras pessoas importantes para mim) como tendo a menor média ($M=1,75$; $DP=0,86$). Finalmente, relativamente à subescala FFT, destaca-se o item 27 (A minha família ou vida pessoal deu-me energia para fazer o meu trabalho) como tendo a média mais elevada ($M=2,87$; $DP=0,87$) e o item 32 (As formas de resolução de problemas que usei em casa foram eficazes na resolução de problemas no trabalho) como tendo a menor média ($M=2,13$; $DP=0,82$).

Tabela VII: Análise descritiva dos itens do CTF, FTF e EAM

	Itens	M	DP	Mo	Min-Máx
CTF	1	2.42	0.78	2	1-4
	2	2.18	0.86	2	1-4
	3	2.08	0.86	2	1-4
	4	1.86	0.90	1	1-4
	5	1.92	0.91	1	1-4
	6	2.02	0.97	1	1-4
	7	2.29	1.00	2	1-4
	8	1.60	0.74	1	1-4
	9	1.62	0.77	1	1-4
CFT	10	1.46	0.70	1	1-4
	11	1.34	0.62	1	1-4
	12	1.75	0.77	1	1-4
	13	1.32	0.57	1	1-4
	14	1.26	0.54	1	1-4
	15	1.25	0.57	1	1-4
	16	1.23	0.57	1	1-4
	17	1.32	0.57	1	1-4
FTF	18	1.75	0.86	1	1-4
	19	1.88	0.86	2	1-4
	20	2.81	0.95	3	1-4
	21	2.11	0.96	2	1-4
	22	2.19	0.92	2	1-4
	23	1.83	0.76	2	1-4
	24	1.93	0.83	2	1-4
	25	1.95	0.89	2	1-4
	26	1.92	0.95	1	1-4
FFT	27	2.87	0.87	3	1-4
	28	2.86	0.88	3	1-4
	29	2.82	0.84	3	1-4
	30	2.60	0.89	3	1-4
	31	2.79	0.87	3	1-4
	32	2.13	0.82	2	1-4
	33	2.23	0.84	2	1-4
	34	2.76	0.91	3	1-4
	35	2.79	0.97	3	1-4

5.3 Conciliação Trabalho-Família entre indivíduos com e sem filhos

No que diz respeito ao conflito e facilitação entre trabalho-família e família-trabalho em participantes com e sem filhos, os resultados revelam existirem diferenças estatisticamente significativas entre os participantes com e sem filhos na percepção de FFT $t(487)=3,01$, $p=0,003$ ($p\leq 0,05$), sendo esta superior nos participantes sem filhos. Relativamente às restantes subescalas não foram verificadas diferenças estatisticamente significativas, ao nível do CTF $t(487)= 0,42$, $p= 0,67$ ($p\leq 0,05$), do CFT $t(487)=-0,37$, $p=0,70$ ($p\leq 0,05$) e da FTF $t(487)=1,36$, $p=0,17$ ($p\leq 0,05$) (Tabela VIII).

Tabela VIII: Impacto da existência de filhos na percepção de CTF, CFT, FTF e FFT

	Filhos				t	P
	Não		Sim			
	M	DP	M	DP		
	(n=138)		(n=351)			
CTF	2.00	0.63	1.97	0.61	0.42	0.67
CFT	1.35	0.45	1.36	0.41	-0.37	0.70
FTF	2.09	0.52	2.02	0.52	1.36	0.17
FFT	2.78	0.57	2.60	0.59	3.01	0.003*

* $p\leq 0.05$

5.4 Conciliação Trabalho-Família ao longo do ciclo vital

Em relação ao conflito e facilitação entre trabalho-família e família-trabalho ao longo do ciclo vital da família, os resultados revelam existirem diferenças estatisticamente significativas entre os participantes na percepção de FFT $F(5)=4,45$, $p=0,001$ ($p\leq 0,05$). Analisando os resultados obtidos através do teste *Tukey HSD* pode deduzir-se que existem diferenças na percepção de FFT entre famílias sem filhos e famílias com filhos pequenos, famílias com filhos adolescentes e família com filhos adultos, manifestando os primeiros, em média, maior percepção de FFT do que os restantes. Relativamente às restantes subescalas não foram verificadas diferenças estatisticamente significativas, ao nível do CTF $F(5)= 0,37$, $p= 0,87$ ($p\leq 0,05$), do CFT $F(5)=1,00$, $p=0,42$ ($p\leq 0,05$) e da FTF $F(5)=0,58$, $p=0,72$ ($p\leq 0,05$) (Tabela IX).

Tabela IX: Impacto das fases do ciclo vital da família na percepção de CTF, CFT, FTF e FFT

Ciclo Vital da Família														
	Família/ Casal s/filhos (n=69)		Família c/filhos pequenos (n=67)		Família c/ filhos na escola (n=58)		Família c/ filhos adolescent es (n=89)		Família c/ filhos adultos (n=76)		Família s/filhos em casa (n=25)		F	P
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP		
CTF	1.99	0.63	1.95	0.58	2.02	0.69	1.94	0.59	1.99	0.61	1.84	0.54	0.37	0.87
CFT	1.30	0.35	1.41	0.45	1.42	0.46	1.38	0.44	1.32	0.32	1.29	0.45	1.00	0.42
FTF	2.07	0.55	1.96	0.42	1.95	0.49	2.03	0.56	2.06	0.61	2.03	0.51	0.58	0.72
FFT	2.94	0.52	2.64	0.54	2.72	0.54	2.53	0.61	2.58	0.62	2.67	0.61	4.45	0.001*

* $p \leq 0.05$

5.5 Conciliação Trabalho-Família entre homens e mulheres

Em relação à percepção de conflito e facilitação entre trabalho-família e família-trabalho em homens e mulheres, os resultados demonstram não existirem diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres ao nível do CTF $t(517) = -0,65$, $p = 0,51$ ($p \leq 0,05$), do CFT $t(517) = 1,06$, $p = 0,29$ ($p \leq 0,05$), da FTF $t(517) = -0,29$, $p = 0,77$ ($p \leq 0,05$) e da FFT $t(517) = -0,49$, $p = 0,61$ ($p \leq 0,05$) (Tabela X).

Tabela X: Impacto do sexo dos participantes na percepção de CTF, CFT, FTF e FFT

	Sexo				t	P
	Masculino		Feminino			
	(n=187)		(n=332)			
	M	DP	M	DP		
CTF	1.97	0.62	2.01	0.62	-0.65	0.51
CFT	1.39	0.47	1.35	0.40	1.06	0.29
FTF	2.03	0.55	2.04	0.50	-0.29	0.77
FFT	2.62	0.58	2.65	0.59	-0.49	0.61

5.6 Conciliação Trabalho-Família entre famílias nucleares intactas e famílias monoparentais

Relativamente à percepção de conflito e facilitação entre trabalho-família e família-trabalho em famílias nucleares intactas e famílias monoparentais, os resultados revelam não existirem diferenças estatisticamente significativas entre os dois tipos de família na percepção

do CTF $t(348) = -0,80$, $p = 0,42$ ($p \leq 0,05$), do CFT $t(348) = 0,71$, $p = 0,47$ ($p \leq 0,05$), da FTF $t(348) = -1,60$, $p = 0,10$ ($p \leq 0,05$) e da FFT $t(348) = 0,30$, $p = 0,76$ ($p \leq 0,05$) (Tabela XI).

Tabela XI: Impacto do tipo de família na percepção de CTF, CFT, FTF e FFT

	Tipo de Família				<i>t</i>	<i>P</i>
	Nuclear Intacta (n=323)		Monoparental (n=27)			
	M	DP	M	DP		
CTF	1.96	0.61	2.06	0.63	-0.80	0.42
CFT	1.37	0.42	1.31	0.31	0.71	0.47
FTF	2.01	0.52	2.18	0.48	-1.60	0.10
FFT	2.60	0.59	2.57	0.55	0.30	0.76

5.7 Impacto das variáveis sócio-demográficas na conciliação Trabalho-Família

Em relação à percepção de conflito e facilitação entre trabalho-família e família-trabalho em função da idade dos participantes, os resultados indicam não existirem diferenças estatisticamente significativas entre os diferentes grupos etários ao nível do CTF $F = 1,19$, $p = 0,31$ ($p \leq 0,05$), do CFT $F = 1,59$, $p = 0,19$ ($p \leq 0,05$), da FTF $F = 2,91$, $p = 0,34$ ($p \leq 0,05$) e da FFT $F = 1,79$, $p = 0,14$ ($p \leq 0,05$) (Tabela XII).

Tabela XII: Impacto da idade dos participantes na percepção de CTF, CFT, FTF e FFT

	Idade								<i>F</i>	<i>p</i>
	18-30 (n=130)		31-40 (n=164)		41-50 (n=175)		51-67 (n=76)			
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP		
CTF	1.94	0.59	2.05	0.64	1.95	0.59	2.03	0.65	1.19	0.31
CFT	1.33	0.40	1.42	0.46	1.33	0.39	1.35	0.45	1.59	0.19
FTF	2.07	0.50	1.97	0.48	2.03	0.51	2.17	0.63	2.91	0.34
FFT	2.67	0.57	2.69	0.57	2.55	0.56	2.70	0.63	1.79	0.14

Em relação à percepção de conflito e facilitação entre trabalho-família e família-trabalho em função do estado civil dos participantes, verificou-se existirem diferenças estatisticamente significativas entre o estado civil dos participantes na percepção de FTF $F(4) = 2,52$, $p = 0,04$ ($p \leq 0,05$) e FFT $F(4) = 3,78$, $p = 0,005$ ($p \leq 0,05$). Analisando os resultados obtidos através do teste *Tukey HSD* pode deduzir-se que existem diferenças na percepção de FTF entre os participantes divorciados e casados, $p = 0,023$ ($p \leq 0,05$), manifestando os primeiros, em média, maior percepção de FTF do que os segundos. Em relação à FFT as diferenças

manifestam-se entre os participantes em união de facto e os participantes solteiros $p=0,019$ ($p\leq 0,05$) e casados, $p=0,002$ ($p\leq 0,05$), manifestando os participantes em união de facto, em média, maior percepção de FFT do que os participantes solteiros e casados. Relativamente às restantes subescalas não foram verificadas diferenças estatisticamente significativas, ao nível do CTF $F(4)= 1,10$, $p= 0,35$ ($p\leq 0,05$) e do CFT $F(4)=0,34$, $p=0,84$ ($p\leq 0,05$) (Tabela XIII).

Tabela XIII: Impacto do estado civil dos participantes na percepção de CTF, CFT, FTF e FFT

	Estado Civil										F	p
	Solteiro (n=93)		Casado (n=288)		Divorciado (n=20)		Viúvo (n=7)		União de Facto (n=110)			
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP		
CTF	2.06	0.63	1.98	0.62	2.18	0.68	1.79	0.60	1.95	0.60	1.10	0.35
CFT	1.40	0.52	1.36	0.41	1.42	0.46	1.32	0.40	1.35	0.38	0.34	0.84
FTF	2.07	0.47	2.00	0.53	2.36	0.52	2.15	0.43	2.04	0.51	2.52	0.04*
FFT	2.58	0.56	2.59	0.59	2.64	0.63	2.53	0.48	2.83	0.54	3.78	0.005*

* $p\leq 0.05$

Em relação à percepção de conflito e facilitação entre trabalho-família e família-trabalho mediante o número de filhos, os resultados indicam não existirem diferenças estatisticamente significativas entre os diferentes grupos etários ao nível do CTF $F= 1,16$, $p= 0,33$ ($p\leq 0,05$), do CFT $F=2,12$, $p=0,06$ ($p\leq 0,05$), da FTF $F=1,48$, $p=0,19$ ($p\leq 0,05$) e da FFT $F=1,45$, $p=0,21$ ($p\leq 0,05$) (Tabela XIV).

Tabela XIV: Impacto do número de filhos dos participantes na percepção de CTF, CFT, FTF e FFT

	Número de Filhos												F	p
	1 (n=171)		2 (n=139)		3 (n=31)		4 (n=4)		5 (n=1)		6 (n=1)			
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP		
CTF	1.93	0.59	2.00	0.64	2.18	0.61	1.80	0.55	2.11	-	1.44	-	1.16	0.33
CFT	1.34	0.41	1.35	0.39	1.58	0.49	1.16	0.24	1.12	-	1.12	-	2.12	0.06
FTF	1.97	0.47	2.09	0.57	2.08	0.61	1.69	0.48	1.77	-	2.67	-	1.48	0.19
FFT	2.65	0.58	2.56	0.57	2.57	0.69	3.03	0.68	2.11	-	3.56	-	1.45	0.21

Em relação à percepção de conflito e facilitação entre trabalho-família e família-trabalho mediante a situação profissional dos participantes, os resultados indicam existirem diferenças estatisticamente significativas entre a situação profissional dos participantes na percepção de CFT $F(2)= 3,88$, $p=0,021$ ($p\leq 0,05$). Analisando os resultados obtidos através do teste *Tukey HSD* pode deduzir-se que existem diferenças na percepção de CFT entre quem tem um emprego a regime de tempo parcial e quem tem um emprego a regime de tempo inteiro

$p=0,016$ ($p\leq 0,05$), manifestando os primeiros, em média, maior percepção de CFT do que os segundos. Relativamente às restantes subescalas não foram verificadas diferenças estatisticamente significativas, ao nível do CTF $F(2)= 0,10$, $p= 0,90$ ($p\leq 0,05$), da FTF $F(2)=2,19$, $p=0,11$ ($p\leq 0,05$) e da FFT $F(2)=0,48$, $p=0,61$ ($p\leq 0,05$) (Tabela XV).

Tabela XV: Impacto da situação profissional dos participantes na percepção de CTF, CFT, FTF e FFT

	Situação Profissional						F	p
	Emprego a tempo inteiro (n=473)		Emprego a tempo parcial (n=21)		Emprego temporário (n=20)			
	M	DP	M	DP	M	DP		
CTF	1.99	0.62	2.03	0.64	1.94	0.63	0.10	0.90
CFT	1.35	0.42	1.61	0.56	1.40	0.47	3.88	0.021*
FTF	2.02	0.52	2.12	0.49	2.26	0.46	2.19	0.11
FFT	2.65	0.59	2.52	0.53	2.65	0.63	0.48	0.61

* $p\leq 0.05$

No que respeita à percepção de conflito e facilitação entre trabalho-família e família-trabalho em função das horas de trabalho por dia dos participantes, os resultados revelam existirem diferenças estatisticamente significativas entre as horas de trabalho por dia dos participantes na percepção de CTF $F(2)= 3,56$, $p=0,02$ ($p\leq 0,05$) e FFT $F(2)=5,06$, $p=0,007$ ($p\leq 0,05$). Analisando os resultados obtidos através do teste *Tukey HSD* pode deduzir-se que existem diferenças na percepção CTF entre quem trabalha mais de oito horas por dia e quem trabalha entre cinco a oito horas por dia, $p=0,045$ ($p\leq 0,05$), manifestando os primeiros, em média, maior percepção de CTF do que os segundos. Em relação à FFT as diferenças manifestam-se nos mesmos grupos $p=0,004$ ($p\leq 0,05$), no entanto, são os participantes que trabalham entre cinco a oito horas quem manifestou, em média, maior percepção de FFT do que os participantes que trabalham mais de oito horas por dia. Relativamente às restantes subescalas não foram verificadas diferenças estatisticamente significativas, ao nível do CFT $F(2)= 0,95$, $p= 0,91$ ($p\leq 0,05$) e da FTF $F(2)=1,23$, $p=0,29$ ($p\leq 0,05$) (Tabela XVI).

Tabela XVI: Impacto das horas de trabalho por dia dos participantes na percepção de CTF, CFT, FTF e FFT

	Horas de Trabalho por Dia						F	p
	2-4 (n=6)		5-8 (n=282)		>8 (n=222)			
	M	DP	M	DP	M	DP		
CTF	1.70	0.56	1.94	0.62	2.07	0.62	3.56	0.029*
CFT	1.33	0.30	1.36	0.45	1.37	0.41	0.95	0.91
FTF	1.94	0.51	2.07	0.53	2.00	0.50	1.23	0.29
FFT	2.68	0.31	2.72	0.56	2.55	0.61	5.06	0.007*

* $p \leq 0.05$

Por último, em relação à percepção de conflito e facilitação entre trabalho-família e família-trabalho mediante a situação profissional do cônjuge/companheiro dos participantes, os resultados demonstram existirem diferenças estatisticamente significativas entre a situação profissional do cônjuge/companheiro dos participantes na percepção de CFT $F(2)=3,88$, $p=0,02$ ($p \leq 0,05$). Analisando os resultados obtidos através do teste *Tukey HSD* pode deduzir-se que existem diferenças na percepção de CFT entre os participantes cujo cônjuge/companheiro se encontra atualmente no desemprego e os participantes cujo cônjuge/companheiro se encontra a trabalhar em regime de tempo integral, $p=0,000$ ($p \leq 0,05$), manifestando os primeiros, em média, maior percepção de CFT do que os segundos. Relativamente às restantes subescalas não foram verificadas diferenças estatisticamente significativas, ao nível do CTF $F(2)=0,10$, $p=0,90$ ($p \leq 0,05$), da FTF $F(2)=2,19$, $p=0,11$ ($p \leq 0,05$) e da FFT $F(2)=0,48$, $p=0,61$ ($p \leq 0,05$) (Tabela XVII).

Tabela XVII: Impacto da situação profissional do cônjuge/companheiro dos participantes na percepção de CTF, CFT, FTF e FFT

	Situação Profissional do Cônjuge/Companheiro						F	p
	Atualmente no desemprego (n=30)		Trabalhar em regime de tempo integral (n=321)		Trabalhar em regime de tempo parcial (n=29)			
	M	DP	M	DP	M	DP		
CTF	1.99	0.62	2.03	0.64	1.94	0.63	0.10	0.90
CFT	1.35	0.42	1.61	0.56	1.40	0.47	3.88	0.02*
FTF	2.02	0.52	2.12	0.49	2.26	0.46	2.19	0.11
FFT	2.65	0.59	2.52	0.53	2.65	0.63	0.48	0.61

* $p \leq 0.05$

Capítulo VI - Discussão e principais implicações

6.1 Discussão dos resultados

Este estudo exploratório teve como principais objetivos analisar a conciliação trabalho e família, ao longo do ciclo vital da família e a relação entre trabalho e parentalidade, bem como avaliar o impacto de variáveis sócio-demográficas na percepção de conflito e facilitação entre trabalho-família e família-trabalho.

No presente estudo empírico participaram 520 indivíduos, na sua maioria do sexo feminino. A faixa etária dos participantes revelou uma grande amplitude (entre os 18 e o 67) e, não obstante alguma diversidade em relação às habilitações literárias, o nível mais frequente correspondeu ao ensino secundário. Atendendo aos objetivos do estudo, a recolha de dados foi direcionada apenas para indivíduos com vida profissional ativa, verificando-se que, na sua grande maioria, detêm um emprego a tempo inteiro. A maior parte dos participantes afirmou trabalhar entre 5 a 8 horas por dia, ou mais de 8 horas diárias. Da análise dos dados familiares, destaca-se que, na sua maioria os participantes são casados, verificando-se ainda que a situação em que os cônjuges/companheiros detêm um emprego a tempo inteiro é a mais comum. A maioria dos participantes referiu ter filhos, tendo cada participante em média dois filhos. Por fim, atendendo às etapas do ciclo vital os participantes encontram-se divididos pelas diversas fases, sendo a etapa *Família com filhos adolescentes* a que detêm um maior número de participantes e a etapa *Família sem filhos em casa (empty nest)* a que revela um menor número.

Em relação ao primeiro objetivo deste estudo, que passa por perceber se a percepção de conflito/facilitação entre trabalho-família e família-trabalho difere em indivíduos com e sem filhos, os resultados revelaram diferenças significativas apenas ao nível da facilitação entre a esfera laboral e familiar, manifestando os participantes sem filhos maior percepção de facilitação família-trabalho. Estes resultados não vão, assim, ao encontro da literatura que sugere maior conflito trabalho-família em pessoas que são pais (Greenhaus & Beutell 1985; Higgins, et al., 1994; Pimenta, 2011) ou de estudos que revelam ausência de diferenças na percepção, quer da facilitação trabalho -família, quer da facilitação família- trabalho entre indivíduos com e sem filhos (Hill, 2005).

Ao analisar a existência de diferenças na percepção de conflito/facilitação entre trabalho-família e família-trabalho em indivíduos que atravessam diferentes fases do ciclo vital da família, verificou-se que participantes casados/união de facto sem filhos manifestaram, em média, maior percepção de facilitação família-trabalho, quando comparados com sujeitos com o mesmo estado civil, mas com filhos pequenos, com filhos adolescentes e com filhos adultos. O esperado, perante a literatura, seria que os pais de crianças pequenas (que são particularmente exigentes do tempo dos pais) experienciassem maior conflito trabalho-família do que pais de crianças mais velhas (Greenhaus & Beutell, 1985; Higgins, et

al., 1994; Pimenta, 2011). Assumindo o conflito família-trabalho, o mesmo padrão, sendo mais elevado quando os indivíduos se encontram em fases do ciclo vital com crianças pequenas e menores nas fases do ciclo vital com crianças mais velhas (Higgins, et al., 1994). O facto de os participantes com filhos pequenos percecionarem menor facilitação família-trabalho pode dever-se ao facto de o nascimento do primeiro filho ser um acontecimento marcante no processo de desenvolvimento familiar, o que leva a uma redistribuição de papéis e de funções e um conjunto de reajustes na vida diária e na estrutura da família (Relvas, 1996). Em relação aos participantes com filhos adolescentes esta menor percepção de facilitação família-trabalho, pode dever-se ao facto de durante esta fase, a família se confrontar com um conjunto de mudanças. A vida do adolescente é caracterizada por avanços e recuos onde está presente um dilema social e parental com o qual a família tem de lidar, estando, desta forma, presentes dificuldades para o sistema familiar (Relvas, 1996). Por fim, os participantes com filhos adultos percecionarem menor facilitação família-trabalho, pode justificar-se tendo em conta a atual situação do país, de crise econômica e instabilidade neste domínio que leva os jovens adultos e adultos a permanecerem cada vez mais tempo em casa dos pais, podendo desta forma exigir adaptações e uma nova capacidade de flexibilização na vida diária do sistema familiar, sendo a família vista como um refúgio perante o mundo instável e incerto (Pratta & Santos, 2007).

Tendo em conta o género, no nosso estudo não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas, entre homens e mulheres ao nível da percepção de conflito/facilitação entre trabalho-família e família-trabalho. Com efeito, ao nível do conflito trabalho-família a literatura não apresenta um consenso, existindo estudos que apontam que homens e mulheres relatam níveis semelhantes deste conflito (Barnett & Gareis, 2006 citado por Martinengo, Jacob & Hill, 2010), outros que afirmam que o conflito trabalho-família é maior nas mulheres (Higgins, et al., 1994; Winslow, 2005; Allen & Finkelstein, 2014) e outros que revelam que o conflito trabalho-família é maior nos homens (Pinto, 2003a; Pinto, 2003b). Já ao nível do conflito família-trabalho parece existir um consenso, apontando os autores que são as mulheres quem apresentam maiores níveis de conflito família-trabalho, quando comparadas com os homens (Higgins, et al., 1994; Yavas, Babakus, Karatepe, 2008; Allen & Finkelstein, 2014), o que, como já referido, não se verificou na presente investigação. Ainda dentro das diferenças de género, mas relativamente à facilitação, a literatura também não apresenta um consenso, existindo estudos que afirmam que a facilitação, independentemente da sua direção, é mais elevada em mulheres (Rothbard, 2001 citado por Innstrand, Langballe, Espnes, Aasland, & Falkum, 2010; Hill et al., 2004; Voydanoff, 2004; Steenbergen, Ellemers & Mooijaart, 2007; Innstrand, *et al.*, 2010), enquanto outros relatam não existir diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres (Balmforth & Gardner, 2006; Pimenta, 2011).

Relativamente ao tipo de família dos participantes (nuclear intacta ou monoparental), o nosso estudo não revelou diferenças estatisticamente significativas na percepção de conflito/facilitação entre trabalho-família e família-trabalho. No entanto, segundo Innstrand,

et al. (2010) as famílias nucleares intactas (família com dois pais e filho(s)) relatam mais conflito trabalho - família e mais facilitação família - trabalho do que os outros subgrupos da estrutura familiar, como as famílias monoparentais, casais sem filhos e solteiros. Evidências empíricas indicam ainda que o facto de se ter um parceiro (cônjuge ou companheiro) pode proteger contra o stress do papel familiar (Innstrand, et al., 2010) e ainda reduzir o conflito trabalho - família (Hill, Yang, Hawkins & Ferris, 2004).

A análise do impacto de variáveis sócio-demográficas na percepção de conflito e facilitação entre trabalho-família e família-trabalho permitiu perceber que, nesta amostra, foram encontradas diferenças estaticamente significativas ao nível do estado civil dos participantes, nomeadamente entre os participantes divorciados e casados manifestando os primeiros, em média, maior percepção de facilitação trabalho-família. Encontraram-se ainda diferenças estaticamente significativas entre os participantes em união de facto, solteiros e casados, manifestando os participantes em união de facto, em média, maior percepção de facilitação família-trabalho que os participantes dos outros dois grupos (solteiros e casados). Perante a literatura, as diferenças manifestam-se perante os mesmos grupos, no entanto são os indivíduos casados quem manifesta um maior nível de percepção de facilitação trabalho-família e de facilitação família-trabalho (Pimenta, 2011).

Em relação à situação profissional dos participantes, foram encontradas diferenças estaticamente significativas entre os participantes que têm um emprego em regime de tempo parcial (*part-time*) e os que têm um emprego em regime de tempo inteiro (*full-time*), manifestando os primeiros maior percepção de conflito família-trabalho do que os segundos. Estes resultados vão ao encontro da literatura que sugere igualmente maiores níveis de conflito família-trabalho em indivíduos que trabalham a tempo parcial (*part-time*), podendo esta situação dever-se ao facto destes indivíduos dedicarem maiores períodos de tempo a tarefas familiares, ou seja, enfrentarem maiores exigências familiares e atribuírem uma maior prioridade aos papéis familiares, gerando assim o conflito (Pimenta, 2011).

Relativamente às horas de trabalho por dia, foram também encontradas diferenças estatisticamente significativas nomeadamente entre os participantes que trabalham mais de oito horas por dia e entre os participantes que trabalham entre cinco a oito horas por dia, onde os primeiros manifestaram maior percepção de conflito trabalho-família e os segundos maior percepção de facilitação família-trabalho. Estes resultados vão ao encontro do esperado perante os resultados apresentados na literatura, onde o tempo dedicado ao trabalho está positivamente associado à interferência sentida do trabalho na vida familiar (Tavares, Caetano & Silva, 2007). Consequentemente, é de esperar que os indivíduos que evidenciem mais comportamentos de dedicação à organização e ao trabalho, nomeadamente através de um maior número de horas de trabalho, sejam também aqueles que mais sentem que o trabalho interfere com o desempenho dos seus papéis no seio da família, assim como os indivíduos que dediquem uma maior quantidade de tempo ao seio familiar, sejam aqueles que mais sentem que a família facilita o desempenho dos papéis profissionais (Tavares, Caetano & Silva, 2007).

Por fim, tendo em conta a situação profissional do cônjuge/companheiro foram encontradas diferenças estatisticamente significativas nomeadamente entre participantes cujo cônjuge/companheiro se encontra no desemprego e os participantes cujo cônjuge/companheiro se encontra a trabalhar em regime de tempo integral, manifestando os primeiros, maior percepção de conflito família-trabalho. Estes resultados vão, em parte, ao encontro da literatura, sendo que nesta é referido que sujeitos cujo cônjuge se encontre desempregado revelam maiores níveis de conflito trabalho-família quando comparados com sujeitos cujo cônjuge se encontre a trabalhar (independentemente do tipo de contrato de trabalho). Esta situação pode dever-se ao facto de estes sujeitos aumentarem o tempo passado no trabalho, por forma a conseguirem sustentar financeiramente a família (Winslow,2005).

6.2 Principais conclusões

A concretização deste trabalho possibilitou-nos retirar as seguintes conclusões:

- Sujeitos que se encontram na fase do ciclo vital relativa a famílias sem filhos reportam maiores níveis de facilitação família-trabalho quando comparados com sujeitos noutras fases do ciclo vital, nomeadamente famílias com filhos pequenos, famílias com filhos adolescentes e família com filhos adultos;
- Não foram apresentadas diferenças significativas no que remete ao conflito trabalho-família e família-trabalho e à facilitação trabalho-família e família-trabalho perante o género;
- Não foram apresentadas diferenças significativas no que remete ao conflito trabalho-família e família-trabalho e à facilitação trabalho-família e família-trabalho perante o tipo de família (nuclear intacta ou monoparental);
- Sujeitos divorciados manifestam maior facilitação trabalho-família do que os sujeitos casados.
- Sujeitos em união de facto, manifestam maior percepção de facilitação família-trabalho do que os participantes solteiros e casados.
- Sujeitos que têm um emprego em regime de tempo parcial (*part-time*) manifestam maior percepção de conflito família-trabalho do que os sujeitos que têm um emprego em regime de tempo inteiro (*full-time*);
- Sujeitos que trabalham mais de oito horas por dia manifestam maior percepção de conflito trabalho-família quando comparados com os restantes participantes e sujeitos que trabalham entre cinco a oito horas por dia manifestam maior percepção de facilitação família-trabalho quando comparados com os restantes participantes.
- Sujeitos cujo cônjuge/companheiro se encontre desempregado manifestam maior percepção de conflito família-trabalho, quando comparados com os

sujeitos cujo cônjuge/companheiro se encontra a trabalhar em regime de tempo integral.

A maioria dos indivíduos desempenha papéis de trabalho e de família que são coordenados entre si ao longo da vida. Tanto os papéis de trabalho como os de família consistem em percursos com diversos estádios em que variam as atividades e obrigações. A literatura tem evidenciado que a conciliação entre o trabalho e a família é uma preocupação importante e atual na vida de homens e mulheres, sendo que a investigação sobre esta área tem vindo a aumentar.

Neste sentido, e sendo esta uma problemática atual e presente na nossa sociedade, este estudo constitui um contributo científico para a compreensão do fenómeno da conciliação entre o trabalho e a família ao longo do ciclo vital da família e da sua relação com a parentalidade, procurando, ainda, analisar o papel de variáveis sociodemográficas na perceção de conflito e facilitação em ambas as direções. Procurou-se ainda contribuir para o estudo psicométrico da versão portuguesa das escalas INTF da Sloan Work-Family Researchers Electronic Network (Carvalho & Peralta, 2009), através do estudo da consistência interna e análise descritiva dos itens das subescalas Interferência do Trabalho para a Família e Interferência da Família para o trabalho e as subescalas relativas ao Trabalho como Facilitador da vida familiar e à Família como facilitadora do trabalho.

No que diz respeito às limitações desta investigação importa destacar a dificuldade em encontrar literatura sobre a facilitação associada com as variáveis que se pretendiam estudar (e.g., ciclo vital da família e parentalidade). Registe-se que a literatura sobre esta temática é vasta, contudo ela explora essencialmente a área do conflito. Uma outra imitação recaí no facto de só ter sido usado um instrumento de avaliação (embora devidamente adaptado e aferido à população portuguesa), não permitindo relacionar as dimensões sobre a conciliação entre trabalho e família com outras variáveis que podiam ser importantes para compreender a problemática estudada, nomeadamente ao nível da experiência com a parentalidade.

A opção por conceptualizar a variável ciclo vital da família, incluindo apenas participantes de famílias nucleares intactas, não obstante ter já incluído participantes em união de facto (e não somente indivíduos casados) não permitiu contemplar outras variantes, como por exemplo, famílias monoparentais. Com efeito, tendo em conta a tipicidade e a normatividade inerentes às categorizações do desenvolvimento do ciclo de vida familiar há que considerar uma certa flexibilização em relação à sua utilização, nomeadamente atendendo a um conjunto de variantes que são importantes quando se analisa a vida das famílias nos tempos atuais (Relvas, 1996). Importa assim, sublinhar que as mudanças nos padrões do ciclo vital da família tem aumentado drasticamente, nomeadamente ao nível do aumento no número de separações e divórcios, da diminuição das famílias numerosas, da diminuição das taxas de natalidade, das novas conceções em relação ao casamento, das alterações na dinâmica dos papéis parentais e de género e ainda do aumento da esperança

média de vida, alterações estas que têm demonstrado um impacto direto no âmbito familiar (Carter & McGoldrick, 1995; Pratta & Santos, 2007). Para além destas transformações, é também possível observar um aumento de famílias chefiadas por mulheres (ou monoparentais) e de famílias reconstituídas, ou seja, famílias originadas a partir de novas uniões de um ou dos dois cônjuges que se separaram. Estas inovações e reformulações demonstram que a família passou, e continua a passar, por vigorosas mudanças na sua organização (Pratta & Santos, 2007). Desta forma, em estudos futuros seria importante ter em consideração estas mudanças e explorar de que forma estas podem afetar a perceção de conflito e facilitação tanto no âmbito familiar como no profissional.

Tendo em conta as mudanças no ciclo vital da família, poderá ser também importante explorar o contributo que a terapia familiar poderá ter enquanto estratégia preventiva do conflito. Neste sentido é relevante que estudos futuros possam explorar esta vertente que poderá ser importante para promover o bem-estar psicológico dos indivíduos tentando identificar possíveis fatores de risco e respondendo às necessidades dos sujeitos enquanto trabalhadores.

Correspondendo o trabalho e a família a duas esferas centrais da vida do indivíduo, frequentemente está presente a ideia de que os indivíduos são capazes de conciliar e responder adequadamente às exigências de ambos os domínios, o que nem sempre se verifica. Confirma-se, desta forma, existir uma relação de reciprocidade entre estes, sendo que um domínio pode influenciar o outro, sendo de forma positiva ou negativa, podendo desta forma dar origem ao conflito ou à facilitação.

Espera-se que este estudo tenha ajudado a compreender os fenómenos do conflito e da facilitação e forma como estes se relacionam com a parentalidade e as diversas fases do ciclo vital da família, contribuindo desta forma para uma maior compreensão da área da conciliação trabalho-família.

Referências Bibliográficas

Allen, T. & Finkelstein, L. (2014). Work-Family Conflict Among Members of Full-Time Dual Earner Couples: An Examination of Family Life Stage, Gender, and Age. *Journal of Occupational Health Psychology* (19) 3, 376-384

Almeida, J. (2014). *Conflito entre os domínios laboral e familiar em tempos de stress económico: Impacto na saúde mental*. Dissertação de Mestrado apresentada à Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade da Beira Interior.

Andrade, C. (2010). “Juggling act”: Questões relativas às relações trabalho-família no contexto atual. *Exedra* 3, 135-148

Barnett, R. (2004). Preface: Women and work: Where are we, where did we come from, and where are we going? *Journal of Social Issues*, 60(4), 667-674.

Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family. *American Psychologist*, 56(10), 781-796

Canavarro, M. (2001). *Psicologia da gravidez e da maternidade*. Coimbra: Quarteto Editora.

Carlson, D., Kacmar, K., Wayne, J. & Grzywacz, J. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior* 68, 131-164

Carter, B. & McGoldrick, M. (1995). *As mudanças no ciclo de vida familiar: uma estrutura para a terapia familiar* (2ª ed.). Porto Alegre: Artmed editora

Carvalho, R. (2012). *Estilo de Liderança Percebido e Interação Trabalho-Família: Que relação?*. Dissertação de Mestrado apresentada à Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.

Castelain-Meunier, C. (2002). The place of fatherhood and the parental role: tensions, ambivalence and contradictions. *Current Sociology*, 50 (2), 185-201

Chambel, M. & Santos, M. (2009). Práticas de conciliação e satisfação no trabalho: mediação da facilitação do trabalho na família. *Estudos de Psicologia*, 26 (3), 275-286.

Cruz, O. (2005). *Parentalidade*. Coimbra: Quarteto.

Dias, A. (2008). Relação entre o suporte organizacional e a satisfação com o trabalho: o papel mediador da facilitação trabalho-família. Dissertação de Mestrado apresentada à Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa

Duxbury, L. & Higgins, C. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology* (76), 1, 60-74

Edwards, J & Rothbard, N. (2000). Mechanisms linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25 (1), 178-199

Furtado, L., Fajrado, B. & Holperin, M. (2012). Novas perspetivas da relação trabalho-família: uma análise multigrupo a partir do setor de atuação. *Associação Nacional de Pós-graduação e pesquisa em Administração*, disponível em http://www.anpad.org.br/admin/pdf/2012_EnAPG335.pdf, consultado a 23/06/2014

Greenhaus, J. & Beutell, G. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review* 1 (10), 76-88

Greenhaus, J. & Powell, G. (2003). When work and family collide: Deciding between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90, 291-303.

Greenhaus, J. & Powell, G. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72-92.

Grzywacz, J., & Marks, N. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative *spillover* between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126.

Hair, J.F. JR., Blarck, W.C., Babin, B.J. & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate data analysis* (7ª Ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Hill, M., & Hill, A. (2005). *Investigação por questionário* (2ed.). Lisboa: Edições Sílabo

Hill, E., Erickson, J., Fellows, K., Martinengo, G. & Allen, S. (2014). Work and Family over the Life Course: Do Older Workers Differ? *Journal of Family and Economic Issues Volume* (35), 1, 1-13

Hill, E., Yang, C., Hawkins, A., & Ferris, M. (2004). A cross-cultural test of the work-family interface in 48 countries. *Journal of Marriage and Family*, 66, 1300-1316.

Higgins, C. Duxbury, L. & Lee, C. (1994). Impact of life-cycle stage and gender on the ability to balance work and family responsibilities. *Family Relations*, 43, 144-150

Hombrados-Mendieta, I. & Cosano-Rivas, F. (2011). Burnout, workplace support, job satisfaction and life satisfaction among social workers in Spain: A structural equation model. *International Social Work*, 56, (2) 228-246

INE (2015). Estimativas Mensais de Emprego e Desemprego. Disponível em https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=223546899&DESTAQUESmodo=2 consultado a 27/05/2015

Innstrand, S., Langballe, E., Espnes, G., Aasland, O. & Falkum, E. (2010). Work-home conflict and facilitation across four different family structures in Norway. *Community, Work & Family*, 13, (2), 231-249

Loureiro, P. & Cardoso, C. (2008). O género e os estereótipos na gestão. *Revista de Estudos Politécnicos*, 6 (10) 221-238

MacDermid, S. M., Barnett, R., Crosby, F., Greenhaus, J., Koblenz, M., Marks, S., Perry-Jenkins, M., Voydanoff, P., Wethington, E., & Sabbatini-Bunch, L. (2000). *The Measurement of work/life tension: Recommendations of a virtual think tank*. Boston: Alfred P. Sloan Foundation.

Martinengo, G., Jacob, J. & Hill, E. (2010). Gender and the Work-Family Interface: Exploring Differences Across the Family Life Course. *Journal of Family Issues*, 31 (10) 1363-1390

Matias, M & Fontaine, A. (2012). A Conciliação de Papéis Profissionais e Familiares: O Mecanismo Psicológico de Spillover. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 28, (2), 235-243

Matias, M., Silva, A. & Fontaine, A. (2011). Conciliação de papéis e parentalidade: efeitos de género e estatuto parental. *Exedra* (5), 57-76.

Martins, C. (2011). Manual de análise de dados quantitativos com recurso ao IBM SPSS. Saber decidir, fazer interpretar e redigir. Braga: Psiquilíbrios Edições

Pestana, M. & Gageiro, J. (2000). *Análise de dados para ciências sociais: a complementaridade do SPSS*. Lisboa: Edições Sílabo.

Pimenta, S. (2011). *Trabalho-família: uma questão de equilíbrio? Relações com o conflito, a facilitação e contributos para a satisfação e bem-estar psicológico*. Dissertação de mestrado apresentada à Faculdade de Ciências Humanas, Instituto de Ciências da Família da Universidade Católica Portuguesa.

Pinto, A. (2003a). As diferenças de género na perceção do conflito trabalho-família. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 2 (9), 195-212

Pinto, A. (2003b). O conflito trabalho-família e as suas implicações pessoais e organizacionais. *Gestin*, 2, 89-98

Pinto, V. (2012). *Interferência trabalho-família (ITF) e facilitação trabalho-família (FTF): Estudo da invariância da medida entre géneros*. Dissertação de Mestrado apresentada à Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra.

Pratta, E. & Santos, M. (2007). Família e adolescência: A influência do contexto familiar no desenvolvimento psicológico dos seus membros. *Psicologia em Estudo*, 12 (2), 247-256

Relvas, A.P. (1999). *Conversas com Famílias*. Porto: Edições Afrontamento.

Relvas, A. P. (1996). *O ciclo vital da família. Perspectiva sistémica* (4ª ed.). Porto: Edições Afrontamento.

Ribeiro, J.L.P. (1999). *Investigação e Avaliação em Psicologia e Saúde*. Lisboa: Climepsi Editores.

Santana, V. (2009). *Cadernos de Emprego e Relações de Trabalho N°8. Género nos Sindicatos. Igualdades, Desigualdades e Diferenças*. Lisboa

Santos, G. (2008). Género, carreira e a relação entre o trabalho e a família: uma perspetiva de gestão. *e-cadernos ces*, 1, 97-120. Acedido em 10/03/2014, <http://www.ces.uc.pt/ecadernos>

Silva, A. & Rossetto, C. (2010). Os conflitos entre a prática gerencial e as relações em família: uma abordagem complexa e multidimensional. *Revista de Administração Contemporânea* (14), 1, 40-60

Silveira, F. (2014). *Conciliação entre Trabalho, Família e Ajustamento Conjugal: um estudo exploratório*. Dissertação de Mestrado apresentada à Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade da Beira Interior.

Tavares, S., Caetano, A., & Silva, S. (2007). Não há bela sem senão: a identificação organizacional, os comportamentos de dedicação ao trabalho e o conflito trabalho família. *Psicologia*, 21(1), 133-149.

Torres, A. C. (2004) *Vida Conjugal e Trabalho*. Oeiras: Celta Editora

Voydanoff, P. (2002). Linkages Between the Work-family Interface and Work, Family, and Individual Outcomes: An Integrative Model. *Journal of Family Issues*, 23, 138-164

Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and the Family*, 66, 398-412.

Wall, G. Arnold, S. (2007). How involved is involved fathering? An exploration of the contemporary culture of fatherhood. *Gender & Society* 21 (4), 508-527

Wayne, J., Musisca, N. & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work family experience: relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior* 64, 108-130

Winslow, S. (2005). Work-Family Conflict, Gender and Parenthood, 1977-1997. *Journal of Family Issues*, 26, (6), 727-755

Yavas, U., Babakus, E. & Karatepe, O. (2008). Attitudinal and behavioral consequences of work-family conflict and family-work conflict. Does gender matter?. *International Journal of Service Industry management*, 19 (1), 7-31

Zhao, J., Settles, B. & Sheng, X. (2011). Family-to-Work Conflict: Gender, Equity and Workplace Policies. *Journal of Comparative Family Studies*, 42 (5), 723-738

Anexos