



UNIVERSIDADE DA BEIRA INTERIOR

Ciências Sociais e Humanas

Conciliação entre Trabalho- Família e Ajustamento Conjugal: Um estudo exploratório

Flávia Alexandra Brás Silveira

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

Orientadora: Professora Doutora Ana Isabel Cunha

Covilhã, Outubro de 2014

**Dissertação de Mestrado realizada sob orientação da
Professora Doutora Ana Isabel Cunha apresentada à
Universidade da Beira Interior para a obtenção do
Grau de Mestre em Psicologia da área Clínica e da
Saúde.**

Resumo

O conflito e a facilitação constituem dois efeitos resultantes da conciliação entre o domínio profissional e familiar. O presente estudo contou com a participação de 149 indivíduos (n=149) e teve como base o pressuposto da conciliação entre trabalho e família relacionando-o com o ajustamento conjugal. Os dois primeiros objetivos consistem em avaliar o impacto das variáveis sociodemográficas na percepção de conflito, facilitação trabalho-família e ajustamento conjugal. O terceiro objetivo consiste em estudar a relação entre a variável conflito e facilitação trabalho-família e o ajustamento conjugal.

Os resultados para os primeiros objetivos revelaram a presença de diferenças estatisticamente significativas para as variáveis idade e estado civil no ajustamento conjugal e suas dimensões “satisfação mútua”, “consenso mútuo” e “expressão afetiva”. Relativamente ao último objetivo, foram encontradas correlações estatisticamente significativas entre o conflito trabalho-família e ajustamento conjugal e entre a facilitação trabalho-família e ajustamento conjugal. Estes resultados são discutidos em articulação com a literatura existente.

Palavras-chave: conflito trabalho-família, facilitação trabalho-família, ajustamento conjugal

Abstract

The conflict and facilitation are two effects of conciliation between the professional field and family. The present study with the participation of 149 individuals (n= 149) and was based on the assumption of conciliation between work and family by linking it to the marital adjustment. The first two objectives are to assess the impact of sociodemographic variables in perceiving than conflict, facilitating work-family and marital adjustment. The third objective is to study the relationship between the variable conflict and facilitating work-family and marital adjustment.

The results for the first objectives revealed the presence of statistically significant differences for the variables age and marital status the marital adjustment and its dimensions "mutual satisfaction", "mutual agreement" and "affective expression". With respect to the last objective, were found statistically significant correlations between the conflict work-family and marital adjustment and between facilitating work-family and marital adjustment. These results are discussed in conjunction with the existing literature.

Keywords: conflict work-family facilitation work-family, marital adjustment

Agradecimentos

Apesar de não existirem palavras suficientes no mundo que demonstrem a minha gratidão...

Agradeço à Professora Doutora Ana Isabel Cunha, pela sua orientação, ajuda e pela forma sábia como me transmitiu todo o seu conhecimento neste longo caminho de aprendizagem.

Agradeço à Professora Doutora Marta pelo seu apoio e disponibilidade.

Agradeço às minhas colegas de dissertação pelo trabalho e união.

Agradeço à minha família por tudo o que lhes devo e por toda a confiança que depositaram em mim. Em especial, agradeço aos meus irmãos pelo amor, força, união e orgulho que caracteriza a nossa relação.

Agradeço aos meus amigos, em especial, aos verdadeiros, aos do coração...

A vocês Mariana e Filipa pela vossa infinita amizade, dedicação, partilha de todos os momentos e por estarem sempre a meu lado. São o verdadeiro exemplo do que uma melhor amiga deve ser.

A ti Patrícia por partilhares comigo todos os bons e maus momentos neste importante percurso.

A ti Carla pelas palavras de incentivo.

A ti João pelo amigo e exemplo que és, pela tua força estar mais em mim do que possas imaginar.

Índice

Introdução	1
I. Enquadramento Teórico	3
1. Conceptualização da conciliação entre trabalho e família	3
1.1 A relação entre trabalho e família	3
1.2 Perspetivas teóricas explicativas da interface trabalho-família	4
1.3 Efeitos da relação entre trabalho-família	5
1.3.1 Conflito Trabalho-Família	6
1.3.1.1 Tipos de Conflito	8
1.3.2 Facilitação Trabalho-Família	9
1.3.2.1 Tipos de Facilitação	11
2. Conjugalidade e Trabalho	12
2.1 Relacionamento e Satisfação conjugal	12
2.2 O Ajustamento Conjugal	13
2.3 Conflito Trabalho-Família e Ajustamento Conjugal	14
2.4 Facilitação Trabalho-Família e Ajustamento Conjugal	16
II. Objetivos do Estudo	18
1. Objetivo Geral	18
1.1 Objetivos Específicos	18
III. Metodologia	20
1. Tipo de Estudo	20
2. Caracterização da Amostra	20
3. Procedimentos de recolha de dados	22
4. Instrumentos	22
5. Análises estatísticas	26
IV. Resultados	27
4.1 Estudo da consistência interna da INTF e EAM	27
4.2 Análise descritiva dos itens da INTF e EAM	28
4.3 Impacto das variáveis sociodemográficas no CTF e FTF	30
4.4 Impacto das variáveis sociodemográficas no AC	31
4.5 Associação entre CTF, FTF e AC	34
V. Discussão dos Resultados	36
VI. Conclusões	39
Referências Bibliográficas	40
Anexos	

Lista de Tabelas

Tabela 1. Dados sociodemográficos relativos à situação familiar e profissional.

Tabela 2. Estrutura das subescalas CTF e FTF com os respectivos itens, valores de consistência interna e classificação

Tabela 3. Estrutura da EAM com os respectivos itens, valores de consistência interna e classificação

Tabela 4. Análise descritiva dos itens do CTF, FTF e EAM

Tabela 5. Impacto do sexo dos participantes na percepção de CTF e FTF

Tabela 6. Impacto da idade dos participantes na percepção de CTF e FTF

Tabela 7. Impacto das horas de trabalho diárias dos participantes na percepção de CTF e FTF

Tabela 8. Impacto da idade dos participantes na percepção de AC e seus fatores (consenso, coesão, satisfação mútua e expressão afetiva)

Tabela 9. Impacto do estado civil dos participantes na percepção de AC e seus fatores (consenso, coesão, satisfação mútua e expressão afetiva)

Tabela 10. Impacto do tempo de relação dos participantes na percepção de AC e seus fatores (consenso, coesão, satisfação mútua e expressão afetiva)

Tabela 11. Impacto das horas de trabalho diárias dos participantes na percepção de AC e seus fatores (consenso, coesão, satisfação mútua e expressão afetiva)

Tabela 12. Correlação entre a percepção de CTF e FTF dos participantes e a percepção de AC e seus fatores (consenso, coesão, satisfação mútua e expressão afetiva)

Lista de Acrónimos

AC- Ajustamento Conjugal

CTF- Conflito Trabalho-Família

EAM- Escala de Ajustamento Mútuo

FTF- Facilitação Trabalho-Família

INTF- Interferência Trabalho-Família

Lista de Anexos

Anexo I. Protocolo final (Carta de apresentação; Escala INTF; EAM e Questionário sociodemográfico)

Anexo II. Autorização para utilização da Escala de Ajustamento Mútuo

Anexo III. Análise detalhada das respostas aos itens que compõem as escalas

Anexo IV. Testes Post-Hoc para a variável sociodemográfica “idade”

Introdução

O processo de industrialização que ocorreu a partir de finais do século XVIII veio influenciar diretamente o trabalho, alterando a forma como este se encontrava organizado, visto que, a unidade primária de produção económica residia no grupo doméstico. O trabalho foi, então, deslocando-se gradualmente para o exterior da família (Guerreiro, 2008). Além da grande transformação verificada na composição demográfica da força de trabalho, nas últimas décadas têm ocorrido diversas mudanças na estrutura familiar. Todas estas alterações fizeram com que o indivíduo fosse obrigado a aumentar o seu sentido de responsabilidade face às exigências colocadas pelo cumprimento dos vários papéis (Matias & Fontaine, 2012).

Ao possuírem responsabilidades nestes dois domínios, o indivíduo depara-se com a obrigação de conseguir conciliar as exigências colocadas pelo trabalho e família. Existe, portanto, uma interdependência entre estas duas variáveis (Grzywacz & Marks, 2000 citado por Chambel & Santos, 2009). Esta interdependência pode ser bidirecional, pois tanto o trabalho pode afetar a família como a família pode afetar o trabalho, quer positiva ou negativamente (Hill, 2005). Estudos passaram a assumir a possibilidade das esferas familiar e profissional se poderem influenciar mutuamente, num interface. Os primeiros estudos sobre a interface trabalho-família incidiram maioritariamente nos efeitos negativos dessa conciliação, o conflito (Voydanoff, 2002). O conflito entre papéis ocorre quando as exigências colocadas pelo trabalho e pela família dificultam ou impossibilitam o cumprimento eficaz de um destes domínios (Greenhaus & Beutell, 1985). Esta dificuldade em gerir as exigências impostas pelo trabalho e vida familiar, afeta direta e negativamente a vida pessoal do indivíduo (Torres, 2004).

O conflito trabalho-família (CTF) tem sido associado a uma diminuição de satisfação para com a vida familiar e ajustamento conjugal (Carroll, Hill, Yorgason, Larson & Sandberg, 2013). Por outro lado, a facilitação resultante da conciliação entre a vida profissional e familiar pode beneficiar um destes domínios (Balmforth & Gardner, 2006). Isto é, o desempenho de múltiplos papéis pode estar associado a determinadas recompensas e privilégios que podem facilitar o processo de interface (Matias & Fontaine, 2012).

Portanto, a conciliação entre estas duas esferas pode gerar resultados positivos ou negativos na vida pessoal e profissional do indivíduo. Neste sentido, Frone (2003) articulou um *“modelo quádruplo de equilíbrio trabalho-família incorporando conflito e facilitação do trabalho na família e da família no trabalho”* (Chambel & Santos, 2009, p. 276).

O presente trabalho pretende investigar o conflito e facilitação resultante da interface entre trabalho e família. Tem como finalidade contribuir para a compreensão da complexidade das relações entre o domínio profissional e familiar e de que forma os seus resultados (negativos e positivos) influenciam o ajustamento entre o casal. Entender realidades como, a inclusão dos casais no mercado de trabalho, a interação deles com as atividades profissionais, os esforços de conciliação do trabalho com a família e suas relações afetivas interessa, na medida em que a necessidade de adaptação da família à sociedade contemporânea emerge

progressivamente. Além disso, é indispensável para a família atual proteger e desfrutar das relações interpessoais e afetivas de forma prazerosa e satisfatória (Souza & Moreira, 2012). Estrutura-se, essencialmente, em duas grandes partes. A primeira parte é constituída pelo enquadramento teórico que contempla uma revisão abrangente da literatura existente sobre o tema de investigação que se pretende analisar. A segunda parte constitui a componente empírica do estudo onde são apresentados os objetivos, a metodologia utilizada, a caracterização da amostra, os instrumentos selecionados e os procedimentos a realizar. Por último, o presente trabalho culminará com a descrição dos resultados obtidos, a discussão acerca dos mesmos, bem como as conclusões e limitações do estudo.

I. Enquadramento Teórico

1. Conceptualização da Conciliação entre Trabalho e Família

1.1 A Relação entre Trabalho e Família

Na segunda metade da década de 1970, o trabalho e a família deixaram de ser tratados como realidades independentes nas vidas das pessoas começando, assim, a ser vistos como duas realidades em permanente interdependência. A partir deste momento, populariza-se o conceito de sistema trabalho-família comprovando o caráter complementar destas duas dimensões (Kanter, 1977 citado por Núncio, 2008), que faz com que as situações experienciadas numa das áreas tenham, inevitavelmente, repercussões na outra (Núncio, 2008).

O trabalho consiste numa estrutura devidamente organizada que inclui características importantes para a satisfação profissional do indivíduo, como o tamanho, composição e complexidade da organização; ordenados, benefícios, segurança e número de horas trabalhadas (Andrade, 2010). A organização social do trabalho engloba as exigências e pressões impostas, assim como, a dimensão do desafio e a autonomia para executá-lo. No cumprimento das exigências profissionais, o indivíduo deve assumir um compromisso de envolvimento, qualidade e produtividade para que sejam cumpridos os domínios que caracterizam a satisfação profissional (Ferguson, Carlson, Zivnuska & Whitten, 2012). Por outro lado, a estrutura familiar, outra importante área da vida do sujeito, refere-se à organização existente entre os elementos que compõem o sistema. Para que esta estrutura seja considerada satisfatória todos os elementos devem cumprir certas especificidades. São exemplos, a interação positiva de todos os elementos, o suporte e coesão familiar (Voydanoff, 2002), satisfação conjugal e parental (Balmforth & Gardner, 2006).

Nas últimas décadas têm ocorrido grandes mudanças na estrutura familiar e na composição demográfica da força de trabalho (Allen, 2001; Grzywacz & Marks, 2000; Parasuraman & Greenhaus, 2002 citado por Chambel & Santos, 2009). A sociedade industrial apresentou sempre um modelo dicotómico idealizado de organização social caracterizado por uma diferenciação de papéis dentro do grupo doméstico. Aos homens estava destinado o papel instrumental e de chefes de família. Tinham a responsabilidade de prover o sustento dos elementos do núcleo familiar. Por outro lado, as mulheres desempenhavam os papéis expressivos e de donas de casa (Guerreiro, 2008)

Algumas das alterações evidenciadas na estrutura familiar e profissional estão relacionadas com a emancipação da mulher, o aumento do número de pais solteiros que desenvolvem atividades profissionais e o aumento de situações em que se verifica a necessidade dos dois membros do casal trabalharem (Allen, 2001; Grzywacz & Marks, 2000; Parasuraman &

Greenhaus, 2002 citado por Chambel & Santos, 2009). Este tipo de mudanças faz com que os indivíduos tenham uma responsabilidade acrescida na realização das tarefas laborais e domésticas.

1.2 Perspetivas teóricas explicativas da interface Trabalho-Família

A ideia de que o trabalho e a família constituem duas esferas de grande importância na vida do indivíduo intensifica-se ao longo do tempo através dos inúmeros estudos que se têm realizado sobre esta temática (Andrade, 2010). Deste modo, foram identificadas três abordagens que analisam a interface entre estas duas importantes dimensões (Lambert, 1990; Rothbard & Dumas, 2006 citado por Matias & Fontaine, 2012). São elas, a perspetiva de segmentação, a de compensação e a de *spillover* (Santos, 2008).

A perspetiva de segmentação assume que o trabalho e a família constituem dimensões distintas (Matias & Fontaine, 2012), que funcionam de forma independente e autónoma, sem quaisquer influências mútuas (Santos, 2008), limitando, assim, a ideia de que existe uma relação entre elas. Consiste numa perspetiva que evidencia claramente uma separação entre o domínio profissional e familiar, e “decorre da hipótese de relação nula entre trabalho e família e assenta na convicção de que a independência dos dois domínios em termos de tempo, espaço e função torna possível a compartimentação da vida dos indivíduos a um tal ponto que garante o isolamento de cada parte e a preservação do estado de cada uma relativamente às experiências que ocorrem na outra” (Nascimento, Menezes & Coimbra, 2004, p. 161).

Especificamente, e, na tentativa de aprofundar melhor a ideia de separação, esta perspetiva atribui ao homem a responsabilidade do trabalho profissional e à mulher o trabalho doméstico. Esta visão acaba por ter implicações na forma como o indivíduo gere a sua vida laboral (multiplicidade de papéis) e familiar (Anzorena, 2008 citado por Matias & Fontaine, 2012).

Este mecanismo de relação entre trabalho e família tem sido considerado como incompleto pois acaba por negligenciar estas duas importantes esferas (Barnett, 1998 citado por Matias & Fontaine, 2012). Apesar disso, para os indivíduos que pretendam limitar as interferências entre os domínios profissionais e familiares, esta perspetiva pode ser eficaz no controle de comportamentos, sentimentos e pensamentos relacionados com um dos contextos, quando se encontram inseridos no outro (Edwards & Rothbard, 2000 citado por Matias & Fontaine, 2012).

Em relação à perspetiva de compensação, esta visa a associação entre os papéis profissionais e familiares para que o indivíduo consiga diminuir a insatisfação num dos papéis investindo mais num outro (Edwards & Rothbard, 2000; Rothbard & Dumas, 2006 citado por Matias & Fontaine, 2012). “Defende que as insuficiências (insatisfações) sentidas num determinado domínio (por exemplo, o trabalho) são compensadas por um maior investimento na outra esfera da vida (por exemplo, a família)” (Santos, 2008, p. 99). Assenta no pressuposto de que

os indivíduos procuram equilibrar as dificuldades provocadas por um determinado domínio (Nascimento, et al., 2004).

Este mecanismo permite que o sujeito despenda menos recursos (tempo, importância ou atenção) num domínio de fraca satisfação podendo, assim, desenvolver o seu envolvimento num outro que satisfaça plenamente as suas necessidades (Edwards & Rothbard, 2000 citado por Matias & Fontaine, 2012).

Por último, a perspetiva de *spillover* consiste no mecanismo que reúne maior consenso por parte dos investigadores e que melhor sustenta a ideia de interface entre o trabalho e a família e tem a particularidade de permitir integrar outras perspetivas como a de compensação (Barnett, 1998, 2007 citado por Matias & Fontaine, 2012).

Desenvolve-se a partir da ideia de que “as experiências vividas no trabalho e na família são suscetíveis de transpirar para outros contextos de vida, sendo esta transferência a explicação para a existência de continuidades entre os dois domínios e de semelhanças entre os acontecimentos que neles têm lugar” (Nascimento et al., 2004, p. 159).

Assenta no pressuposto de que as atitudes, emoções, predisposições afetivas, valores, qualificações e comportamentos desenvolvidos num determinado campo são generalizados e acabam por influenciar um outro domínio (Santos, 2008). Esta ideia de que o indivíduo transfere experiências de um campo para o outro sugere, ainda, que este tipo de relação pode ser negativa ou positiva definindo, assim, dois tipos de *spillover*, *spillover* negativo e positivo (Grywacz & Marks, 2000 citado por Matias & Fontaine, 2012). Ocorre *spillover* quando o efeito que um papel produz sobre um outro gera semelhanças entre os dois domínios seja ao nível dos valores, da disposição emocional, da satisfação, das competências e/ou dos padrões de comportamento (Edwards & Rothbard, 2000 citado por Nascimento et al., 2004).

1.3 Efeitos da relação entre Trabalho-Família

Atualmente, a maioria dos indivíduos participa em múltiplos papéis ao longo do ciclo vital. Homens e mulheres, enquanto adultos, desempenham dois papéis principais, o do trabalho e o da família (Zedeck, 1992 citado por Boles, Wood & Johnson, 2003). Perante este tipo de exigências e dependendo dos recursos que o indivíduo tem ao seu dispor para as cumprir, é possível que a este tipo de esforço surjam associados algumas consequências não só para o indivíduo como para os que o rodeiam (Ferguson et al., 2012).

Durante longos anos a investigação assumiu a existência de efeitos unidirecionais potencialmente negativos do trabalho na esfera familiar, tendo explorado com menor intensidade a possibilidade de interferência positiva do trabalho na família (Nascimento et al., 2004).

As relações entre o domínio profissional e familiar podem ser de caráter negativo ou positivo (Andrade, 2010). Quando o indivíduo se depara com consequências negativas, isto significa que está perante uma situação de conflito de papel (Greenhaus & Powell, 2003). Por outro lado, quando a consequência é positiva, significa que está perante uma facilitação, isto é, promoção do papel. Por vezes, existem ainda situações em que ocorrem os dois tipos de consequências, um exemplo, é quando um emprego com elevado índice de *stresse*, ao transferir essa tensão para o domínio familiar pode, simultaneamente, conferir-lhe um alto grau de facilitação na medida em que lhe proporciona segurança financeira (Grzywacz & Marks, 2000 citado por Matias & Fontaine, 2012).

A investigação que tem sido realizada sobre a conciliação entre a vida profissional e familiar tem subjacente o pressuposto de uma influência bidirecional entre as duas esferas (Matias & Fontaine, 2012). Especificamente, influência entre o trabalho e família pode apresentar dois sentidos (Greenhaus & Powell, 2003). No que concerne ao conflito, este pode ser direcionado do trabalho para a família ou da família para o trabalho. Esta bidirecionalidade verifica-se, também, quando existe facilitação (Grzywacz & Marks, 2000 citado por Balmforth & Gardner, 2006). Neste caso, a facilitação é bidirecional quando a participação do trabalho (ou em casa) torna-se mais fácil pelas experiências, competências e oportunidades adquiridas ou desenvolvidas em casa (ou no trabalho) (Frone, 2003 citado por Hill, 2005).

Grzywacz e Marks (2000) apresentaram um modelo que inclui as quatro dimensões possíveis de bidirecionalidade, são elas, conflito trabalho-família, conflito família-trabalho, facilitação trabalho-família (FTF) e facilitação família-trabalho (Hill, 2005).

Especificamente, o conflito ou facilitação resultante da conciliação entre as esferas profissional e familiar é bidirecional “quando a participação numa determinada atividade profissional desenvolve competências, comportamentos, afetos ou emoções que têm um efeito positivo ou negativo numa determinada atividade familiar ou nas emoções e afetos manifestados no contexto familiar. Por outro lado, a influência do papel familiar no papel profissional ocorre quando a participação numa atividade familiar interfere com a participação numa atividade profissional ou tem um efeito no desempenho do papel profissional em termos cognitivos afetivos ou comportamentais.” (Matias & Fontaine, 2012, p. 239).

1.3.1 Conflito Trabalho-Família

Apesar de se verificar a existência das quatro dimensões que caracterizam o modelo de Grzywacz e Marks (2000), estudos demonstram que o conflito trabalho-família ocorre três vezes mais que os restantes. Este facto deve-se à importância atribuída ao trabalho e, por se tratar no aspeto mais essencial na vida do indivíduo visto que é este domínio o responsável pela sobrevivência do próprio e da sua família (Grzywacz & Marks, 2000 citado por Matias & Fontaine, 2012).

O trabalho e a família são vistos como instituições insaciáveis de recursos individuais como o tempo (Andrade, 2010) e energia, portanto, perante a dificuldade em satisfazer estas duas dimensões, o conflito parece ser inevitável, normal e esperado (Matias & Fontaine, 2012). Quando o trabalho e a família se tornam de difícil conciliação gera-se, então, um conflito que traz efeitos negativos para algumas áreas da vida do indivíduo (Hill, 2005).

Autores definem o conflito trabalho-família como uma oposição de interpapéis no qual as funções desempenhadas no trabalho e na família são mutuamente incompatíveis em alguns aspetos. Ou seja, a participação ativa num dos papéis dificulta o desempenho no outro. Para estes autores, este tipo de conflito 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; os comportamentos específicos a ter num determinado papel impossibilita o cumprimento dos requisitos exigidos por outro (Greenhaus & Beutell, 1985).

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 por experienciar o conflito (Matias & Fontaine, 2012). Pesquisas realizadas têm verificado a existência de vários antecedentes do conflito trabalho-família. São exemplos, as características sociodemográficas e pessoais, como o género, estado civil, personalidade e etnia; situações potenciadoras de *stress*, como o envolvimento familiar e profissional, apoio social. Concretamente, são considerados antecedentes do conflito do trabalho na família as situações geradoras de *stress* associadas ao papel profissional (conflito, ambiguidade e sobrecarga de papéis, exigências impostas pela carga horária e cumprimento de prazos), o envolvimento no papel profissional (empenho e interesse pelo trabalho), o apoio social no trabalho (suporte da organização, apoio do supervisor e colegas), as características do trabalho (diversidade de tarefas, autonomia no trabalho) e a personalidade (locus de controlo interno, afeto negativo/neuroticismo) (Pimenta, 2011).

Segundo Voydanoff (2002), 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).

As conseqüências que resultam deste tipo de conflito 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*. São exemplos de variáveis marcadas pela carga negativa característica do conflito trabalho-família, a satisfação com o trabalho, a implicação afetiva com a organização, a intenção de abandonar o emprego, a baixa produtividade, o desempenho, a satisfação e o sucesso com a carreira. Relativamente a outros domínios que podem ser afetados por este tipo de conflito, são exemplos, a satisfação com a vida e com os momentos de lazer, assim como, os efeitos na vida familiar, especificamente, a satisfação conjugal e a satisfação com a

família (Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000 citado por Pimenta, 2011). Por último, as situações associadas ao *stresse* ou não específicas encontram-se relacionadas a consequências graves como o consumo de substâncias (álcool e tabaco) (Frone et al., 1992 citado por Matias & Fontaine, 2012), aumento de sentimentos de *stresse*, ansiedade, depressão e absentismo (Frone et al., 1992; Frone, Yardley & Markel, 1997; O’Driscoll & Beehr, 1994 citado por Balmforth & Gardner, 2006), doenças físicas, sintomas psicossomáticos e *burnout*¹ (Pimenta, 2011).

1.3.1.1 Tipos de Conflito

Estudos remetem para a existência de dois principais tipos de conflitos resultantes da execução de várias funções, sobrecarga e interferência. Existe sobrecarga quando o total das exigências de tempo e energia é superior às capacidades do indivíduo impedindo-o de executar as demais funções de forma adequada e confortável. Por outro lado, a interferência ocorre quando surgem exigências de carácter conflituoso tornando difícil o cumprimento das diversas funções (Voydanoff, 2002).

Alguns autores sugerem a existência de três tipos de conflito no processo de interface trabalho-família, o conflito baseado no tempo, na tensão e no comportamento (Greenhaus & Beutell, 1985).

O conflito baseado no tempo “implica que os múltiplos papéis que o indivíduo desempenha competem em termos de tempo, de modo que o tempo despendido num domínio interfere com a disponibilidade de tempo para o outro domínio” (Matias & Fontaine, 2012, p. 237). Este tipo de conflito torna-se claro visto que, se o indivíduo despende todo o seu tempo numa das atividades, não lhe sobra tempo para cumprir outras tarefas fora dessa dimensão (Silva, Rossetto & Rebelo, 2010).

O conflito baseado na tensão envolve a pressão provocada no âmbito de um papel que afeta ou dificulta o cumprimento das exigências do outro (Greenhaus & Beutell, 1985). Este tipo de conflito potencia algumas tensões (Silva et al., 2010), são exemplos as pressões para o desempenho, competitividade, pressões psicológicas ou problemas interpessoais que levam à irritabilidade, fadiga ou apatia afetando o desempenho num domínio (Matias & Fontaine, 2012).

O conflito baseado no comportamento corresponde a padrões comportamentais específicos de um determinado papel que se confrontam negativamente com as expectativas comportamentais de um outro domínio de vida do indivíduo (Matias & Fontaine, 2012). Este tipo de conflito surge quando comportamentos utilizados numa esfera interferem no desempenho do papel na outra esfera (Silva et al., 2010). Se o indivíduo não conseguir ajustar

¹ O *burnout* constitui numa resposta ao *stresse* 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).

os comportamentos de forma a ultrapassar as expectativas associadas a cada papel, poderá experienciar conflito (Greenhaus & Beutell, 1985).

1.3.2 Facilitação Trabalho-Família

Apesar da maior parte da investigação sobre esse tipo de interface incidir maioritariamente na existência do conflito (Andrade, 2010), recentes estudos têm centrado a sua pesquisa na perspectiva de facilitação (Grzywacz & Butler, 2005; Grzywacz & Marks, 2000; Kirchmeyer, 1992 citado por Balmforth & Gardner, 2006). Um conjunto de teorias e investigações têm sugerido que a realização de vários papéis pode estar associada a recompensas e benefícios que podem facilitar a conciliação dessas mesmas funções (Matias & Fontaine, 2012).

A pesquisa realizada sobre o conflito sugere que este tipo de consequência acontece porque o indivíduo possui recursos limitados para superar as exigências com que se depara (Greenhaus & Beutell, 1985). Ao contrário da facilitação, neste caso, estudos sugerem que os recursos não são limitados, são sim flexíveis, podendo ser transferidos e valorizados pela participação noutros domínios (Kirchmeyer, 1992 citado por Matias & Fontaine, 2012).

Além dos recursos disponíveis, as características individuais, especificamente os traços de personalidade, têm um papel preponderante no uso desses recursos e na forma como as situações de *stress* são percebidas (Hill, 2005). Os traços de personalidade constituem traços disposicionais, isto é, formas estáveis, constantes e consistentes de pensar, sentir e agir que determinam a forma como os indivíduos atuam (Parasuraman & Greenhaus, 2002 citado por Matias & Fontaine, 2012). Isto significa que alguns indivíduos são mais predispostos a experienciar situações de conflito ou de facilitação do que outros, dependendo das características individuais (Voydanoff, 2005).

No que concerne à sua conceptualização, foram identificadas três dimensões para cada direção do processo de facilitação. A facilitação no sentido trabalho-família é caracterizada por três fatores independentes, são eles, o desenvolvimento, afeto e capital. Por outro lado, na direção família-trabalho, foram, também, identificados três fatores, como o desenvolvimento, afeto e a eficiência (Pimenta, 2011).

Concretamente, a dimensão desenvolvimento nos dois sentidos do processo de facilitação ocorre quando a participação no trabalho potencia uma melhoria das capacidades (Ferguson et al., 2012), conhecimentos, condutas ou formas de enfrentar situações, ajudando o indivíduo a tornar-se um melhor membro da sua família (Hill, 2005). Da mesma forma, o fator afeto surge quando o indivíduo ao participar na esfera profissional desenvolve uma atitude ou estado emocional positivo ajudando-o a tornar-se numa melhor pessoa na esfera familiar. Relativamente à dimensão capital característica da direção trabalho-família, esta ocorre quando a participação no trabalho permite ao indivíduo obter recursos necessários tornando-o num melhor membro da família. Por último, a eficiência resultante da facilitação família-

trabalho ocorre quando a participação na esfera familiar potencia o desenvolvimento de um sentido de emergência e atenção permitindo um melhor desempenho profissional (Pimenta, 2011).

Alguns estudos dão conta da existência de diversos construtos teóricos relacionados com a facilitação trabalho-família, são exemplos, o enriquecimento, a transferência positiva e o envolvimento que traduzem a forma como as situações experienciadas num determinado contexto (profissional ou familiar) influenciavam positivamente a participação noutro contexto (familiar ou profissional). Relativamente aos conceitos referidos, destaca-se o processo de transferência positiva ou facilitação que pode ser definido como a forma em que as situações vividas pelo indivíduo num domínio melhoram ou facilitam a sua participação nos restantes domínios da sua vida. Admite-se que a participação numa determinada esfera (trabalho ou família) pode originar ganhos em termos de, competências, experiências e oportunidades que potenciam o seu crescimento e desempenho na outra esfera (família ou trabalho) (Grzwacks & Marks, 2000 citado por Pimenta, 2011).

A literatura existente tem vindo a demonstrar que, por vezes, a facilitação resultante da conciliação entre a vida profissional e familiar é vista como sinónima do lado positivo da interface trabalho-família e antagónica ao paradigma do conflito (Chambel & Santos, 2009).

A facilitação possível de ocorrer entre o trabalho e a família consiste num conceito mais amplo pois compreende as influências positivas entre os domínios (Allen, 2001 citado por Balmforth & Gardner, 2006) e pode ser definida como a transferência de afetos, capacidades, condutas e valores de uma área para a outra, beneficiando esta última (Hanson et al., 2006 citado por Matias & Fontaine, 2012). Constitui numa forma sinérgica na qual os recursos associados a um domínio enaltecem ou tornam a participação mais fácil num outro domínio (See Wayne, Gzrywacz, Carlson & Kacmar, 2003 citado por Voydanoff, 2004).

Estudos desenvolvidos por Gzrywacz e Marks (2003) demonstram que os indivíduos que desempenham simultaneamente o papel de trabalhadores e pais possuem níveis de bem-estar psicológico mais elevados comparativamente com os que desempenham um menor número de papéis (Gzrywacz & Marks, 2003 citado por Matias & Fontaine, 2012). Sugere-se, assim, que devido à sua bidirecionalidade (Hill, 2005), o ambiente familiar pode beneficiar da participação em papéis profissionais (Matias & Fontaine, 2012). Voydanoff (2005) propõe que o ambiente familiar, quando percecionado como equilibrado, acaba por motivar o indivíduo a desempenhar as suas funções profissionais, potenciando satisfação laboral (Voydanoff, 2005).

Relativamente às consequências relacionadas com a vertente positiva resultante da conciliação entre o trabalho e a família, estas podem ser agrupadas em três categorias, são elas, as relacionadas com o trabalho, as relacionadas com outros contextos de vida (família) e as relacionadas com a saúde (McNall, Kicklin & Masuda, 2009).

Contrariamente ao que acontece em situações caracterizadas pelo conflito, o processo de facilitação está associado a uma maior satisfação com a vida (Andrade, 2010) com o trabalho e a família (McNall et al., 2009), menor sentimentos de *stresse* individual e, por conseguinte, maior envolvimento afetivo e sensação de bem-estar psicológico (Frone, 2003; Grzywacz & Marks, 2000 citado por Balmforth & Gardner, 2006). Quanto ao consumo de substâncias, a facilitação trabalho-família está associada a uma menor probabilidade de consumo de álcool e tabaco (Hammer et al., 2005 citado por Matias & Fontaine, 2012).

No que concerne à percepção de facilitação entre géneros, a participação em múltiplos papéis pode ser benéfico tanto para os homens como para as mulheres. Esse benefício apresenta repercussões positivas ao nível da saúde mental e física, bem como a nível relacional. Uma consequência positiva resultante da interseção das duas esferas, isto é, a mulher ter começado a desempenhar um papel profissional da mesma forma que o homem começou a desempenhar um papel nas tarefas familiares, culminou numa maior facilitação e maior compromisso por parte de ambos nos vários domínios de vida (Pimenta, 2011).

1.3.2.1 Tipos de Facilitação

O processo de facilitação de interface trabalho-família pressupõe a ideia de que a participação do indivíduo tanto no domínio profissional como no familiar ajuda a melhorar o seu desempenho noutros contextos de vida (Voydanoff, 2005). Por exemplo, a facilitação no sentido trabalho-família implicaria que o envolvimento de um indivíduo no seu papel profissional aumentaria a qualidade de vida relativamente ao seu papel familiar, contribuindo assim para a satisfação no contexto familiar (Pimenta, 2011).

Foram propostos três tipos de facilitação resultantes da participação em múltiplos papéis para produzir resultados positivos, os efeitos aditivos, amortecedores e de transferência (Matias & Fontaine, 2012).

Os efeitos aditivos correspondem à acumulação de situações positivas experienciadas pelo indivíduo nos domínios profissional e familiar que promovem uma maior satisfação global com a vida, especificamente, quando os papéis desempenhados são de alta qualidade (Pimenta, 2011). Assim, os indivíduos que participam em vários papéis e consideram-se satisfeitos com o seu desempenho acabam por experienciar maiores níveis de bem-estar (Balmforth & Gardner, 2006) do que os indivíduos que participam num único domínio ou que se consideram insatisfeitos com alguma função que desempenhem (Matias & Fontaine, 2012).

Em relação aos efeitos amortecedores, estes sugerem que a participação que é realizada simultaneamente nas diferentes esferas protege o indivíduo de efeitos negativos, como o conflito, possíveis de ocorrer numa determinada área (Pimenta, 2011). Especificamente, o impacto provocado por situações de *stresse* no bem-estar do sujeito é reduzido através das experiências profissionais positivas e satisfatórias, e vice-versa (Matias & Fontaine, 2012).

Por último, os efeitos de transferência propõem que as experiências positivas num dos papéis podem ser transferidas para outro resultando em experiências positivas (Pimenta, 2011). A participação num domínio potencia a produção de energia que pode ser utilizada no cumprimento de funções de outro domínio. O mesmo acontece com os recursos adquiridos num determinado domínio, podendo ser utilizados num outro (Matias & Fontaine, 2012).

2. Conjugalidade e Trabalho

2.1 Relacionamento e Satisfação Conjugal

O contexto socioeconómico e cultural tem sofrido algumas alterações ao longo dos tempos gerando importantes transformações nas estruturas relacionais e familiares (Diniz & Perlin, 2005). O pressuposto das mudanças familiares constitui numa realidade do contexto contemporâneo impulsionando, assim, a investigação sobre as relações nas estruturas familiares, evidenciando as relações de trabalho, conjugalidade e parentalidade (Souza & Moreira, 2012).

Na sua origem, o casamento estava relacionado com interesses políticos e económicos. Atualmente, as razões que levam as pessoas a casarem estão, maioritariamente, relacionadas com a carga emocional, isto é, o afeto sentido entre o casal (Diniz & Perlin, 2005). O casamento contemporâneo representa, assim, uma relação de intenso significado na vida das pessoas, envolvendo altos níveis de intimidade e grande investimento afetivo (Carneiro, 1998 citado por Scorsolini-Comin & Santos, 2010). Esta mudança veio questionar o contrato matrimonial clássico gerando profundas alterações na experiência conjugal e, na forma como as relações passaram a ser vistas (Diniz & Perlin, 2005).

O relacionamento conjugal tem sido indicado, como agente decisivo para a qualidade de vida das famílias, particularmente no que concerne às relações que os pais mantêm com os seus filhos. O ajustamento conjugal, a forma como é mantida a comunicação entre o casal e as estratégias implementadas por eles na resolução de conflitos influenciam a qualidade do cuidado para com os filhos, assim como, as relações entre eles (Scorsolini-Comin & Santos, 2010). Os casais que comunicam um com o outro, que concordam, frequentemente, nas decisões sobre os problemas maritais e familiares e resolvem de forma construtiva todos os problemas são descritos como casais maritalmente ajustados e satisfeitos com o matrimónio (Kitamura, Aoki & Fujino, 1998). Contudo, o facto de um casamento durar a vida toda, não significa que este seja satisfatório para os cônjuges (Scorsolini-Comin & Santos, 2012). A satisfação resulta da diferença entre a perceção da realidade que os indivíduos têm sobre do casamento e as expetativas que apresentam para a sua relação (Norgren, Souza, Kaslow, Hammerschmidt & Sharlin, 2004). Consiste numa reação subjetiva, pois depende da perceção e das vivências experienciadas por cada um no casamento (Diniz & Perlin, 2005).

Pesquisas demonstram que a satisfação conjugal está, também, relacionada com o bem-estar dos cônjuges e filhos, variáveis sociodemográficas, saúde física e psicológica do casal,

características de personalidade (Mosmann, Wagner & Féres-Carneiro, 2006), valores, atitudes e necessidades, vida sexual, nível de escolaridade, cultural e socioeconómico, trabalho remunerado e experiência sexual anterior ao casamento (Spanier & Lewis, 1980 citado por Norgren et al., 2004).

Autores comparam a satisfação com o relacionamento com um esquema económico de perdas e ganhos. Especificamente, a satisfação corresponde à percepção por parte de um dos membros do casal da quantidade de recompensas menos os custos despendidos. Assim, no caso de se tratar de uma pessoa com baixos níveis de exigência e que perceciona um maior nível de ganhos do que perdas pode considerar-se satisfeita com a sua relação (Wachelke, Andrade, Cruz, Faggiani & Natividade, 2004).

2.2 O Ajustamento Conjugal

A dimensão conjugal compreende fatores como o ajustamento, a comunicação eficaz, atitudes semelhantes no casal, autoestima elevada (Wilson, Larson, McCulloch & Stone, 1997), felicidade, inclusão e satisfação dos membros do casal (Scorsolini-Comin & Santos, 2012). De acordo com Spanier e Cole (1976) o nível de ajustamento do casal é verificado através dos processos conjugais, comunicação e resultados destes (Spanier & Cole, 1976 citado por Mosmann et al., 2006).

Spanier (1976) definiu o ajustamento conjugal como o processo cujo resultado é determinado pelas diferenças diádicas, tensões interpessoais, satisfação, consenso e coesão mútua (Spanier, 1976 citado por Graham, Liu & Jeziorski, 2006). O ajustamento conjugal entre os casais é considerado funcional, atingindo altos níveis de satisfação, quando existe maior coesão, compreensão, proximidade e demonstração de afeto entre os cônjuges (Norgren et al, 2004). Definir ajustamento conjugal como um processo tem diversas implicações, sendo a mais significativa o pressuposto de que um processo pode ser melhor investigado ao longo do tempo mediante delineamentos longitudinais (Scorsolini-Comin & Santos, 2012). Assim, de acordo com Spanier (1976), o ajustamento mútuo pode ser interpretado de duas formas distintas, como um processo ou uma avaliação qualitativa de um determinado estado (Spanier, 1976 citado por Graham et al., 2006).

De forma a aprofundar melhor a conceptualização deste conceito, foram desenvolvidas quatro principais teorias que influenciaram de forma marcante as pesquisas sobre o ajustamento conjugal, são elas, a teoria da Troca Social, Comportamental, do Apego de Bowlby e da Crise (Mosmann et al., 2006).

A Teoria da Troca Social consiste na perspetiva mais citada no estudo do ajustamento conjugal. Sugere que num relacionamento as situações experienciadas pelo casal resultam de uma interação com o meio em que estão inseridos. Este facto pode potenciar uma sucessão de desafios que exigem a capacidade de adaptação dos cônjuges, tanto entre si como na relação. De acordo com esta teoria os relacionamentos terminam quando os desafios e insatisfações superam os aspetos satisfatórios, assim como, quando existem poucos

impedimentos para se proceder à separação e muitas alternativas atrativas fora do casamento (Mosmann et al., 2006).

Em relação à Teoria Comportamental, esta direcionou o seu estudo nos esforços realizados pelos cônjuges para a resolução de problemas (Mosmann et al., 2006). Sugere que os comportamentos positivos dos membros do casal aumentam a sua avaliação positiva do casamento, e, conseqüentemente, a sua satisfação conjugal. Por outro lado, comportamentos percebidos pelo outro como de caráter negativo originam considerações negativas sobre o matrimônio (Gottman & Levenson, 1986).

Além disso, a presente teoria sugere, ainda, que as respostas cognitivas aos comportamentos do outro afetam o casamento e com o tempo a acumulação dessas experiências influencia de forma gradual a satisfação que os cônjuges percebem (Bradbury & Fincham, 1992 citado por Mosmann et al., 2006).

Quanto à Teoria do Apego de Bowlby (1984), esta perspectiva é utilizada na compreensão das relações conjugais. Autores como Hazan e Shaver (1987, 1994) partiram do pressuposto de Bowlby (1984) sobre o vínculo desenvolvido entre a criança e seus cuidadores, que sugere que a forma como esse vínculo é construído vai determinar a forma como a criança se relacionará no futuro com os outros, e aplicaram-no aos relacionamentos adultos (Martins, 2013). A presente teoria centra o seu estudo na forma como a satisfação conjugal pode ser condicionada dependendo do apego estabelecido na infância. O vínculo de apego mantém-se independentemente da satisfação conjugal experienciada pelo casal. Contudo, nem todas as relações que o indivíduo mantém ao longo da sua vida são marcadas pelo apego. (Mosmann et al., 2006). Considera-se existir uma relação de apego em situações como, quando o indivíduo procura manter a proximidade com o cônjuge; quando um dos membros do casal considera a sua relação como uma fonte de segurança, particularmente, quando se encontra ameaçado ou carente de afeto; quando recorre à relação como base segura na tentativa de explorar o mundo e quando experiencia ansiedade de separação na ausência do cônjuge (Martins, 2013).

Por último, a Teoria da Crise analisa a forma como as famílias reagem perante situações de crise. Inicialmente esta perspectiva foi direcionada para as famílias, mas, depois, o autor aplicou-a na compreensão das relações conjugais. Esta perspectiva sugere que tanto a diminuição da satisfação conjugal como a separação resultam da incapacidade do casal em superar crises. Não havendo recursos necessários ao processo de superação e readaptação, perante situações de *stresse* os casais são mais vulneráveis a problemas conjugais. Assim, o casal é visto como agente ativo na interação entre a sua relação e o ambiente onde se encontra inserido (Karney & Bradbury, 1995 citado por Mosmann et al., 2006).

2.3 Conflito Trabalho-Família e Ajustamento Conjugal

Estudos de Diniz (1996) apontam para os diferentes ajustes conjugais necessários na adaptação às prováveis dificuldades e facilidades experienciadas na prática do quotidiano familiar. O ajuste tradicional ou esperado era quando havia uma clara determinação de

papéis em que o homem era considerado provedor e a mulher a cuidadora dos filhos e responsável pelas tarefas domésticas. Numa posição intermediária encontram-se os casais em que a mulher trabalha em tempo parcial ou em situação temporária. No caso dos casais em que os dois membros trabalham em tempo integral Diniz (1996) sugere a existência de três subtipos, os casais de duplo trabalho, os de dupla carreira e os mistos (Diniz, 1996 citado por Souza & Moreira, 2012).

Os casais de duplo trabalho são aqueles que correspondem à configuração em que as atividades executadas por ambos, não exigem alto grau de instrução nem pressupõe progressão e durabilidade (Hammer, Allen & Grigsby, 1997). Relativamente aos casais de dupla carreira, estes ocupam posições que exigem alto investimento e constante trabalho de capacitação (Souza & Moreira, 2012). Segundo Gilbert e Rachlin (1987), estes casais correspondem aos que se encontram mais suscetíveis a situações de conflito originadas pela exigência da carreira, estilo de vida acelerado e em progressão (Gilbert & Rachlin, 1987 citado por Hammer et al., 1997). Por último, os casais considerados mistos contemplam as duas formas de ocupação profissional (Souza & Moreira, 2012).

Atualmente, o desafio das famílias contemporâneas está na capacidade de adaptação face às permanentes e progressivas variações a que estão suscetíveis (Gerard, Krishnakumar & Buheler, 2006). O movimento é de esforço para garantir o bem-estar das relações interpessoais, sendo este o maior objetivo da família que coopera continuamente na construção, organização e reorganização da convivência entre seus membros (Souza & Moreira, 2012).

O conflito trabalho-família não é apenas visível em contexto familiar e organizacional, a sua influência negativa está, também, relacionada a uma fraca satisfação conjugal (Gerard et al., 2006). O conflito ocorre quando as exigências do trabalho dificultam o atendimento das necessidades familiares, logo, essa incompatibilidade acaba por afetar diretamente a vida do casal (Greenhaus & Beutell, 1985). Reforçando esta ideia, estudos demonstraram que este tipo de conflito está associado à diminuição de percepção de ajustamento conjugal e qualidade marital devido à carga horária, psicológica e *stresse* laboral (Roberts & Levenson, 2001; Rogers & Amato, 2000 citado por Minnotte, Minnotte, Mannon, Kiger, 2010).

O *stresse* relacionado com o trabalho de um dos elementos do casal pode afetar toda a família, incluindo o casal, originando situações negativas para o relacionamento (Gerard et al., 2006), são exemplos, interações conjugais negativas, *stresse* e diminuição de sentimentos positivos por parte do outro elemento do casal (Westman & Etzion 1995 citado por Carroll et al., 2013).

Estudos indicam que tanto os homens como as mulheres relatam níveis semelhantes de conflito trabalho-família (Barnett & Gareis, 2006 citado por Martinengo, Jacob & Hill, 2010), contudo, parecem experienciar diferentes padrões comportamentais em resposta a este conflito (Wachelke et al., 2004). Outras investigações identificaram diferenças de género no conflito entre trabalho e família, geralmente evidencia-se um maior nível de tensão nas mulheres do que nos homens (Dilworth, 2004; Duxbury & Higgins, 1991 citado por Martinengo

et al., 2010). A falta de igualdade na divisão de tarefas domésticas, na organização da casa e na educação e cuidado dos filhos constituem fatores potenciadores de tensão no seio familiar (Hammerschmidt, Kaslow, Norgren, Sharlin & Souza, 2004). Por outro lado, a desigualdade salarial, dificuldade de acesso à promoção, sentimento de realização profissional diminuto, dimensões estas que caracterizam, particularmente, o trabalho feminino, tendem a gerar *stresse* na vida profissional (Diniz & Perlin, 2005).

Algumas pesquisas apontam para a diferença existente entre homens e mulheres trabalhadores relativamente à percepção dos seus papéis. Consequentemente, os homens e as mulheres podem experimentar diferentes níveis de conflito e ambiguidade de papéis a partir do domínio do trabalho (Hammerschmidt et al., 2004). Por exemplo, as expectativas culturais e sociais, assim como, a responsabilidade dos pais são mais elevadas para as mães que podem sentir maior pressão devido à multiplicidade de tarefas a realizar, profissionais e familiares (Gilbert, 1992; Marsiglio, 1993 citado por Boles, Wood & Johnson, 2003). Além disso, na maioria das vezes, é a mulher quem tem de abdicar do seu tempo e interesses pessoais em função dos planos do cônjuge ou dos filhos. Os diversos fatores descritos associados às diferentes percepções sobre os papéis a desempenhar entre o casal no casamento e na família consistem em desafios que podem gerar situações conflituosas repercutindo-se no ajustamento entre o casal (Gerard et al., 2006).

2.4 Facilitação Trabalho-Família e Ajustamento Conjugal

Apesar da pesquisa existente estar maioritariamente centrada no conflito entre papéis e nas suas consequências nas relações conjugais, existem, também, autores que tentam analisar de que forma a facilitação entre o trabalho e a família influencia positivamente o bem-estar entre os membros do casal (Voydanoff, 2005). Este tipo de facilitação surge, frequentemente, associada a sentimentos positivos no ajustamento marital (Allen et al., 2000 citado por Voydanoff, 2005).

A facilitação entre os domínios profissional e familiar ocorre quando a realização ou acumulação de vários papéis facilita a aquisição de recursos úteis para o desempenho de outros papéis (Matias & Fontaine, 2012). Um exemplo a que se tem assistido da transferência de recursos adquiridos no campo profissional para a vida conjugal é o facto de o casal utilizar os recursos financeiros provenientes do exercício económico em atividades de lazer (viagens, jantares a dois, idas ao cinema) que podem reforçar a relação (Hammerschmidt et al., 2004). Em situações que o casal se apresenta ajustado, a facilitação não só medeia possíveis acontecimentos conflituosos (Balmforth & Gardner, 2006) como pode reforçar o vínculo já existente entre o casal (Lee & Harris, 2008). Um exemplo é quando o indivíduo tem um bom dia de trabalho torna-se mais afetuoso em casa e para com o seu cônjuge (Voydanoff, 2005). Outro exemplo, é quando o indivíduo não experiencia situações de *stresse* em nenhum dos domínios tornando-o mais bem-disposto para com o seu companheiro. Outra situação em que se verifica a influência da facilitação é quando as exigências impostas pelo trabalho ou pelo

cumprimento das tarefas em casa não são suficientemente cansativas para o sujeito de forma a que tenha energia suficiente para demonstrar afeto e relações sexuais (Norgren et al., 2004). Por último, os comportamentos adotados, tanto no trabalho como em casa, quando producentes, evitam a ocorrência de situações conflituosas no relacionamento (Voydanoff, 2005). Perante isto, parece “que a possibilidade de investir em vários papéis de vida pode ser vista como um estímulo e um desafio, que potencia o desenvolvimento do indivíduo e do casal” (Andrade, 2010, p. 142).

Estudos comprovam que sentimentos de bem-estar físico e psicológico resultante do equilíbrio entre papéis apresentam repercussões positivas na vivência do casal (Barnett & Hyde, 2001 citado por Andrade, 2010). Quando um dos membros do casal percebe sentimentos satisfatórios relativamente à sua vida profissional e familiar, ele transfere esses sentimentos positivos para dentro da sua relação (Matias & Fontaine, 2012).

II. Objetivos do Estudo

1. Objetivo Geral

O objetivo geral deste estudo consiste em analisar, numa amostra de indivíduos trabalhadores, o impacto de variáveis sociodemográficas na percepção de conflito trabalho-família, de facilitação trabalho-família e de ajustamento conjugal. Pretende-se, igualmente, explorar a relação entre conflito trabalho-família, facilitação trabalho-família e ajustamento conjugal.

1.1 Objetivos Específicos

Com base no objetivo geral, foram delineados os seguintes objetivos específicos.

- a) Perceber o impacto das variáveis sociodemográficas (sexo, idade e horas de trabalho diárias) nas percepções de conflito e facilitação trabalho-família;
- b) Perceber o impacto das variáveis sociodemográficas (idade, estado civil, tempo de relação e horas de trabalho diárias) na percepção de ajustamento conjugal;
- c) Analisar o grau de associação entre as variáveis conflito trabalho-família, facilitação trabalho-família e ajustamento conjugal (consenso, coesão, satisfação mútua e expressão afetiva).

Deste modo, apresentam-se as seguintes questões de investigação.

1. Qual o impacto da variável sociodemográfica “sexo” na percepção de conflito trabalho-família e percepção de facilitação trabalho-família?
2. Qual o impacto da variável sociodemográfica “idade” na percepção de conflito trabalho-família e percepção de facilitação trabalho-família?
3. Qual o impacto da variável sociodemográfica “horas de trabalho diárias” na percepção de conflito trabalho-família e percepção de facilitação trabalho-família?
4. Qual o impacto da variável sociodemográfica “idade” na percepção de ajustamento conjugal e seus fatores consenso mútuo, coesão mútua, satisfação mútua e expressão afetiva?
5. Qual o impacto da variável sociodemográfica “estado civil” na percepção de ajustamento conjugal (dimensões consenso mútuo, coesão mútua, satisfação mútua e expressão afetiva)?
6. Qual o impacto da variável sociodemográfica “tempo de relação” na percepção de ajustamento conjugal (dimensões consenso mútuo, coesão mútua, satisfação mútua e expressão afetiva)?
7. Qual o impacto da variável sociodemográfica “horas de trabalho diárias” na percepção de ajustamento conjugal (dimensões consenso mútuo, coesão mútua, satisfação mútua e expressão afetiva)?

8. Existe relação entre a percepção de conflito trabalho-família e percepção de ajustamento conjugal (dimensões consenso mútuo, coesão mútua, satisfação mútua e expressão afetiva)?

9. Existe relação entre a percepção de facilitação trabalho família e percepção de ajustamento conjugal (dimensões consenso mútuo, coesão mútua, satisfação mútua e expressão afetiva)?

III. Metodologia

1. Tipo de Estudo

A presente investigação pode ser caracterizada como um estudo do tipo exploratório cujas variáveis não são experimentalmente manipuladas (Ribeiro, 1999). Consiste num estudo transversal cuja recolha de dados foi realizada num único momento de avaliação, de forma quantitativa recorrendo a instrumentos do tipo auto-relato.

2. Caracterização da Amostra

A amostra do presente estudo foi selecionada por conveniência ou não probabilística (Hill & Hill, 2005). É constituída por 149 participantes que cumpriram como critérios de inclusão terem o mesmo emprego há pelo menos três meses e serem casados ou viverem em união de facto há, também, pelo menos três meses.

Inicialmente a amostra era constituída por 150 participantes. Contudo, houve necessidade de excluir 1 dos sujeitos inquiridos porque não cumpria o critério de inclusão de ser casado ou viver em união de facto. Deste modo, a amostra selecionada para o estudo passou a ser constituída por um total de 149 participantes, todos de nacionalidade portuguesa. Conforme se verifica na Tabela 1, 53 participantes (35.6%) são do sexo masculino e 96 (64.4%) do sexo feminino, com idades médias de 39.61 anos (Min.= 21; Máx.= 61 e DP= 8.9).

Quanto às características gerais da amostra relativamente ao domínio familiar, 96 (64.4%) participantes são casados e 53 (35.6%) vivem em união de facto. No que concerne ao tempo de relação, este apresenta uma média de 12.36 (anos) e encontra-se compreendido entre 1 e 40 anos. Salienta-se, ainda, a ausência de resposta de 12 (8.1%) participantes relativamente à variável anterior. Do total de 149 participantes, 112 (75.2%) têm filhos e 37 (24.8%) afirmam não ter. Relativamente ao nível de escolaridade, este encontra-se dividido em básico (até ao 9º ano), secundário (até ao 12º ano), licenciatura, mestrado e doutoramento. Dos 149 participantes inquiridos para este estudo 18 (12.1%) possuem habilitações até ao 9º ano, 62 (41.6%) detém o secundário (até ao 12ª ano), 57 (38.3%) são licenciados, 11 (7.4%) possuem o mestrado e, apenas 1 (0.7%) dos inquiridos é doutorado.

No sentido de organizar as profissões, acedeu-se ao portal Classificação Nacional de Profissões (CNP) de 2014, tendo sido classificadas em 8 grupos. Assim, verifica-se uma maior frequência de respostas relacionadas com as funções *Administrativas e Similares* (28.2%) e *Serviços e Vendas* (28.2%). Verificou-se, ainda, que as funções menos desempenhadas estão associadas aos cargos superiores da Administração Pública, Dirigentes e Quadros Superiores de Empresa (0.7%). No que concerne à situação profissional experienciada pelos 149 participantes, 142 (95.3%) referem *ter um emprego a tempo inteiro*. Por último, quanto à variável “Horas de

Trabalho (dia) ” constatou-se existir uma maior frequência de respostas (51%) paras as 8 horas de trabalho diárias.

Tabela 1. Dados sociodemográficos relativos à situação familiar e profissional.

Número Total de Sujeitos (N)					149
Variáveis	n	(%)	Média	Desvio Padrão	Min-Máx.
Sexo					
Masculino	53	35.6	-	-	-
Feminino	96	64.4	-	-	-
Idade (anos)					
	-	-	39.61	8.9	21-61
Estado Civil					
Casado	96	64.4	-	-	-
União de Facto	53	35.6	-	-	-
Tempo de Relacionamento (anos)					
	-	-	12.36	9.6	1-40
Filhos					
Sim	112	75.2	0.75	0.4	1-4
Não	37	24.8	-	-	-
Habilitações Literárias					
Até ao 9º ano	18	12.1	-	-	-
Secundário (12º ano)	62	41.6	-	-	-
Licenciatura	57	38.3	-	-	-
Mestrado	11	7.4	-	-	-
Doutoramento	1	0.7	-	-	-
Profissão					
Especialistas das Profissões Intelectuais e Científicas	23	15.4	-	-	-
Operadores de Instalações e Máquinas e Trabalhadores da Montagem	2	1.3	-	-	-
Operários, Artífices e Trabalhadores Similares	3	2	-	-	-
Pessoal Administrativo e Similares	42	28.2	-	-	-
Pessoal dos Serviços e Vendedores	42	28.2	-	-	-
Quadros Superiores da Administração Pública, Dirigentes e Quadros Superiores de Empresa	1	0.7	-	-	-
Técnicos e Profissionais de Nível Intermédio	32	21.5	-	-	-
Trabalhadores Não Qualificados	4	2.7	-	-	-
Situação Profissional					
Tenho um emprego a tempo inteiro (<i>full-time</i>)	142	95.3	-	-	-
Tenho um emprego em regime de tempo parcial (<i>part-time</i>)	6	4	-	-	-
Tenho um emprego de trabalho temporário	1	0.7	-	-	-
Horas de Trabalho (dia)					
4	4	2.7	-	-	-
5	1	0.7	-	-	-
6	4	2.7	-	-	-
7	21	14.1	-	-	-
8	76	51	-	-	-
9	24	16.1	-	-	-
10	17	11.4	-	-	-
12	2	1.3	-	-	-

3. Procedimento de recolha de dados

Numa primeira fase deste estudo, foi realizada a construção do protocolo, através da seleção de instrumentos com boas qualidades psicométricas e que melhor se adequassem à avaliação das variáveis e objetivos do estudo. Após selecionados os instrumentos, procedeu-se ao pedido de autorização da utilização dos mesmos aos respetivos autores (anexo II). Na segunda fase, procedeu-se à aplicação do protocolo final em espaços públicos (e.g. centros comerciais, cafés) e contextos laborais (e.g. empresas, instituições).

No que concerne aos aspetos éticos, foram assegurados a confidencialidade e anonimato dos participantes e interpretação ética dos resultados. O protocolo final era composto, também, por uma carta aos participantes onde era apresentado o objetivo do estudo, a equipa de investigação, o pedido de autorização voluntária/consentimento informado, bem como, a garantia de que ficariam assegurados o anonimato e confidencialidade de dados recolhidos.

A aplicação dos questionários decorreu de dezembro de 2013 a junho de 2014 e foi realizada em equipa por mestrandas de Psicologia das áreas Clínica e da Saúde e do Trabalho e Organizações da Universidade da Beira Interior.

4. Instrumentos

O protocolo final contemplou um questionário sociodemográfico, a versão portuguesa das Escalas INTF da Sloan Work-Family Researchs Electronic Network (Macdermid et al., 2000) e a versão portuguesa do instrumento de avaliação Dyadic Adjustment Scale (Spanier, 1976) (anexo I).

Questionário Sociodemográfico

Utilizado para obter informação geral acerca dos participantes, encontra-se dividido 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. Relativamente à segunda categoria, nela encontram-se incluídas as variáveis informação relativa à situação profissional, como tipo de contrato de trabalho e o número de horas médio de trabalho diário. Por último, na terceira categoria estão incluídas as variáveis como o estado civil e o tempo da relação.

Escalas INTF da Sloan Work-Family Researchs Electronic Network

As Escalas INTF representam uma medida da tensão entre o trabalho e a família/vida pessoal. Avaliam a conciliação do trabalho com a família/vida pessoal, da família/vida pessoal com o trabalho, do trabalho enquanto facilitador da vida familiar/pessoal e da família/vida pessoal enquanto facilitadora do trabalho.

Estas escalas foram selecionadas com base nas Escalas INTF da Sloan Work-Family Researchers Electronic Network (MacDermid, Barnett, Crosby, Greenhaus, Koblenz, Marks, Perry-Jenkins, Voydanoff, Wethington & Sabbatini-Bunch, 2000). Estes autores compilaram e adaptaram itens de diversas escalas existentes na área da Conciliação entre trabalho e família com o intuito de criar um conjunto único de escalas que se revelasse válido e suficientemente abrangente para avaliar as dimensões relativas a esta temática.

Especificamente estas escalas avaliam dimensões como a interferência do trabalho com a família/vida pessoal através de catorze itens (e.g. *Ceguei a casa do trabalho demasiado cansado para fazer algumas das coisas pessoais/em família que queria fazer; Devido ao trabalho, o meu/minha cônjuge ou companheiro (a) não teve energia para realizar atividades com a nossa família*); interferência da família/vida pessoal com o trabalho através de oito itens (e.g. *A minha família ou vida pessoal consome a energia que eu precisava para fazer o meu trabalho*); trabalho como facilitador da vida familiar/pessoal através de quinze itens relativos ao próprio indivíduo e seu cônjuge/companheiro (a) (e.g. *Por causa do meu trabalho estava mais bem-disposto em casa; 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*); família/vida pessoal como facilitadora do trabalho através de nove itens (e.g. *Falar com alguém em casa ajudou-me a lidar com problemas no trabalho*); impacto da tensão trabalho-família/vida pessoal no trabalho através de dezanove itens (e.g. *Chegar a horas ao trabalho*); impacto da tensão trabalho-família/vida pessoal na vida pessoal através de dezoito itens (e.g. *Dormir o suficiente*).

No âmbito deste estudo, foram consideradas apenas as dimensões interferência do trabalho com a família/vida pessoal relativa à percepção do sujeito que compreende os itens do 1 até ao 9 e trabalho como facilitador da vida familiar/pessoal percebida pelo próprio sujeito referente aos itens do 18 ao 26².

A primeira dimensão selecionada, interferência do trabalho com a família/vida pessoal, compreende quatro grandes domínios, *energia* (e.g. *Por causa do meu trabalho, não tive energia para realizar atividades com a minha família ou com outras pessoas importantes na minha vida*), *tensão* (e.g. *O meu trabalho dificultou a manutenção do tipo de relacionamento, que eu gostaria, com a minha família*), *tempo* (e.g. *Por causa do meu trabalho, não tive tempo suficiente para participar em atividades de lazer que acho relaxantes e agradáveis*) e *comportamento* (e.g. *O meu trabalho fez-me comportar de formas que são inadequadas em casa*). A escala relativa ao trabalho como facilitador da vida familiar/pessoal compreende igualmente áreas como *energia* (e.g. *O meu trabalho deu-me energia para fazer atividades com a minha família ou com outras pessoas importantes para mim*), *tensão* (e.g. *Por causa do meu trabalho estava mais bem-disposto em casa*), *tempo* (e.g. *O meu horário de trabalho era suficientemente flexível para me permitir cuidar das*

² Nos estudos que têm sido desenvolvidos esta escala tem sido dividida pelas dimensões referidas podendo ser utilizadas como escalas unidimensionais isoladas (Pinto, 2012).

minhas responsabilidades pessoais), comportamento (e.g. As formas de resolução de problemas que uso no trabalho foram eficazes na resolução de problemas em casa), e também, o suporte (e.g. Falar com alguém no trabalho ajudou-me a lidar com problemas em casa).

Para responder aos itens acima referidos, os participantes têm como formato de resposta uma escala tipo Likert, compreendida em 1- Raras vezes; 2- Algumas vezes; 3- Muitas vezes; 4- A maior parte das vezes.

Dyadic Adjustment Scale

A *Escala de Ajustamento Mútuo* é a versão portuguesa adaptada e validada para Portugal por Carvalho e Relvas (2003) a partir da versão original *Dyadic Adjustment Scale* de Spanier (1976) constitui num instrumento de autorresposta com forte utilidade preditiva e interpretativa na caracterização de relações diádicas, consistindo no instrumento mais utilizado no estudo do ajustamento conjugal. A escala foi já adaptada para inúmeras línguas e culturas e tem sido extensivamente usada quer na investigação quer em contextos clínicos (Scorsolini-Comin & Santos, 2012). Em Portugal existe outra versão adaptada e validada além da utilizada no presente trabalho. Foi desenvolvida por Gomez e Leal (2008) e à semelhança de Carvalho e Relvas (2003) procuraram manter a escala o mais equivalente em termos linguísticos e conceptuais à versão original americana.

Consiste numa escala composta por trinta e dois itens de variados formatos de resposta desenvolvidos para medir o ajustamento mútuo e avaliar especificamente quatro dimensões relacionadas com o ajustamento conjugal (consenso mútuo, coesão mútua, satisfação mútua e expressão afetiva) em casais casados ou a viver em união de facto (Busby, Christensen, Crane & Larson, 1995).

A dimensão consenso mútuo avalia a perceção do nível de concordância do casal sobre diversas questões básicas da relação, tais como, financeiras, lazer (Montesino, Gómez, Fernández & Rodríguez, 2013), religiosas, amizades, convencionalidade, filosofia de vida, entre outras (Busby et al., 1995). O consenso mútuo refere-se à partilha de ideias e perspetivas, à concordância do casal em relação aos valores, que pautam o comportamento, normas sociais, planeamento das carreiras, desempenho das tarefas domésticas, entre outras. Perante a diversidade de condições de adaptação a que o casal se expõe, o consenso mútuo constitui numa dimensão importante no casamento (South, Krueger & Lacono, 2009). Além disso, o consenso abrange, também, questões relacionadas com a família, expectativas sociais, família de origem, objetivos, metas, quantidade de tempo que o casal passa junto (Scorsolini-Comin & Santos, 2012), decisões relativas à educação dos filhos, horário e exigências laborais, exigindo um certo nível de concordância entre o casal, de forma a evitar elevados níveis de tensão e insatisfação no casamento (Montesino et al., 2013).

A coesão mútua avalia o senso de partilha emocional do casal (Busby et al., 1995). Este domínio, também caracterizado como a dimensão da conjugalidade, é compreendido como um sentimento de vivência, união e integração entre os cônjuges (South et al., 2009). Aborda

questões como o envolvimento em atividades extrafamiliares em conjunto (Mosmann et al., 2006), frequência de troca de ideias estimulante, frequência com que o casal trabalha junto em algum projeto (Montesino et al., 2013). Quando ocorre enfraquecimento da coesão, isso pode acontecer devido a fatores externos, como as exigências laborais, ou a fatores internos, como as características individuais dos cônjuges (Scorsolini-Comin & Santos, 2010). A coesão refere-se à percepção por parte do casal da proximidade, sentimento de conexão e intimidade, havendo um compromisso partilhado no sentido de trabalhar na e para a relação (Scorsolini-Comin & Santos, 2012). Assim, é construído um sentimento de preservação do relacionamento e do vínculo, de forma a minimizar as influências de outros sobre a relação conjugal (Montesino et al., 2013).

O domínio da satisfação mútua mede a percepção que os cônjuges apresentam sobre a frequência das discussões, divórcio, arrependimento com o casamento, bem-estar, confiança no cônjuge, entre outros. (Busby et al., 1995). Refere-se à percepção direta da satisfação conjugal, ou seja, a forma como cada cônjuge percebe o seu casamento e a existência de fatores ou comportamentos na vida conjugal que a tornam satisfatória ou não satisfatória (South et al., 2009).

A dimensão expressão afetiva mede a percepção da concordância dos cônjuges sobre as demonstrações de afeto, as relações sexuais, a falta de amor e as recusas ao sexo (South et al., 2009). A dimensão conhecida como expressão do afeto é definida como a percepção subjetiva sobre a concordância ou discordância de um casal em questões relativas à forma e frequência de demonstrações de carinho, afeto e desejo sexual (Busby et al., 1995).

Dos trinta e dois itens, trinta são cotados numa escala tipo Likert com 5 a 7 opções de resposta (Lourenço, 2006 citado por Duarte, 2012). Ainda relativamente ao formato de resposta presente nesta escala, destacam-se dois itens cuja escala é dicotômica em que “sim” corresponde a zero e o “não” a um ponto, especificamente, os itens 29 (*Estar demasiado cansado para ter relações sexuais*) e 30 (*Não demonstrar amor*) (Lourenço, 2006 citado por Frazão, 2012). Relativamente à interpretação dos dados, resultados baixos nas subescalas sugerem a existência de um problema, resultados altos indicam ausência de problemas (Spanier, 2001; Lourenço, 2006 citado por Duarte, 2012).

A pontuação total da escala pode variar entre 0 a 151 pontos e é obtida a partir da soma dos resultados nas quatro dimensões. Concretamente, consenso mútuo (de 0 a 65), satisfação mútua (de 0 a 50), coesão mútua (de 0 a 24) e expressão afetiva (de 0 a 12). Alguns itens são compostos por afirmações positivas e outros por negativas, sendo que as pontuações resultantes das afirmações negativas são convertidas antes do cálculo da pontuação. De acordo com Spanier (1976), os indivíduos que obtiverem 101 pontos ou menos devem ser classificados como desajustados quanto ao seu relacionamento conjugal, por outro lado, os que alcançarem 102 pontos ou mais são considerados ajustados (Spanier, 1976 citado por Hernandez, 2008).

No que concerne às características psicométricas da escala original, Spanier (1976) reportou níveis satisfatórios de consistência interna para as quatro dimensões acima referidas,

especificamente o *alpha de cronbach* situou-se entre 0.73 e 0.94 e 0.96 para a escala global (Spanier, 1976 citado Gomez & Leal, 2008). No estudo de adaptação e validação para a população portuguesa, este instrumento apresenta o valor do coeficiente de 0,93 para a escala global, revelando um bom valor de consistência interna (Lourenço, 2006 citado por Duarte, 2012).

5. Análises estatísticas

A partir dos objetivos definidos procedeu-se ao tratamento estatístico dos dados, recorrendo ao programa *SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)* versão 22.0.

Numa primeira fase, foram calculados os *alpha de cronbach* para as duas subescalas referente à escala INTF e para cada dimensão da EAM e, posteriormente, o cálculo da consistência interna da Escala de Ajustamento Mútuo total.

A decisão pela utilização de testes paramétricos ou não paramétricos teve subjacente a verificação dos pressupostos de normalidade tendo por base o teste *Kolmogorov-Smirnov*³. Evidenciando, assim, que as respostas aos itens seguem uma distribuição normal ($p \geq 0.05$). O cálculo do teste de *Levene* (teste de homogeneidade) permitiu assumir a igualdade das variâncias ($p > 0,05$) entre os grupos que constituem a amostra, o que significa que os fatores descritos são homogéneos.

Para responder às questões de investigação previamente definidas recorreu-se a testes como o teste *t* de *Student*, *ANOVA* e correlação de *Pearson*. Perante diferenças estatisticamente significativas procedeu-se a análises com testes *post-hoc* (teste Tukey HSD) para analisar entre que níveis das variáveis se situavam as diferenças.

Antes de proceder à aplicação dos referidos testes, houve necessidade de desenvolver um tratamento de dados para variáveis sociodemográficas (idade, estado civil, tempo de relação e horas de trabalho diárias). Especificamente, as idades dos participantes foram agrupadas em 4 classes intervalares com uma amplitude=10, excetuando a última classe. Concretamente, [21-30]; [31-40]; [41-50]; [51-61]. Como critério de inclusão para o presente trabalho, foi determinado que o participante deveria apresentar como estado civil ser “Casado” ou viver em “União de facto”. Portanto, no tratamento de dados a variável “estado civil” foi categorizada dicotomicamente (Casado e União de facto). Quanto ao tempo de relação dos participantes, este foi agrupado em 4 classes intervalares com uma amplitude=10 anos, excetuando a última classe. Especificamente, [1-10]; [11-20]; [21-30]; [+30]. Por último, o número de horas de trabalho diárias foi agrupado em 3 classes intervalares, [4-6]; [7-9]; [10-12].

³ O teste Kolmogorov-Smirnov permite testar a normalidade da distribuição na variável dependente e é frequentemente utilizado para o efeito (Marôco, 2007).

IV. Resultados

4.1 Estudo da consistência interna da INTF e EAM

Como foi referido anteriormente, foram calculados os *alpha de cronbach*⁴ obtidos para as duas subescalas referente à escala INTF e para cada dimensão da EAM e, posteriormente, o cálculo da consistência interna da Escala de Ajustamento Mútuo total (Tabela 3 e 4). Concretamente, os *alpha de cronbach* obtidos para a subescala “conflito trabalho-família” foram de $\alpha=0.89$ e para a subescala “facilitação trabalho-família” de $\alpha=0.78$. Relativamente ao “ajustamento conjugal” verificou-se um valor de consistência interna para a escala total de $\alpha=0.89$. Especificamente, $\alpha=0.87$ para a dimensão “consenso”, $\alpha=0.68$ para a “coesão”, $\alpha=0.76$ para a “satisfação” e $\alpha=0.79$ para a “expressão afetiva”.

Tabela 2. Estrutura das subescalas CTF e FTF com os respetivos itens, valores de consistência interna e classificação

Estrutura da Escala INTF			
Subescalas	Itens	<i>Alpha de Cronbach</i>	Classificação
CTF	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	0.89	Boa
FTF	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26	0.78	Razoável

⁴ Na análise estatística dos dados recolhidos é pertinente o cálculo do valor *alpha de cronbach*, pois avalia o grau de consistência interna dos resultados ao longo do teste. O seu valor pode oscilar entre 0 e 1, sendo que valores iguais ou superiores a 0.80 predizem a existência de bons valores de consistência interna. Concretamente, quando o *alpha* é superior a 0.9 significa que a consistência interna é muito boa, quando se situa entre 0.8 e 0.9 caracteriza-se como boa, entre 0.7 e 0.8 considera-se razoável, entre 0.6 e 0.7 diz-se fraca e, por último, é considerada inadmissível quando o *alpha* é inferior a 0.6 (Marôco, 2007).

Tabela 3. Estrutura da EAM com os respetivos itens, valores de consistência interna e classificação

Estrutura da EAM			
Dimensões	Itens	Alpha de Cronbach	Classificação
Consenso Mútuo	1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	0.87	Boa
Coesão Mútua	24, 25*, 26*, 27*, 28*	0.68	Fraca
Satisfação Mútua	16, 17, 18, 19, 20*, 21*, 22*, 23, 31*, 32	0.76	Razoável
Expressão Afetiva	4, 6, 29*, 30*	0.79	Razoável
Escala Total	1 - 32	0.89	Boa

*Itens invertidos

4.2 Análise descritiva dos itens da INTF e EAM

Procedeu-se a uma análise descritiva dos itens para cada escala e subescala utilizada no presente trabalho com recurso a estatísticas descritivas como a média, desvio padrão e moda (Tabela 4). Verificou-se, também, a frequência detalhada das respostas aos itens que compõem as escalas supracitadas (Anexo III).

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 ($M=2.50$; $DP=0.794$) e o item 8 (*O meu trabalho fez-me comportar de formas que são inadequadas em casa*) como tendo a menor média ($M=1.50$; $DP=0.664$). Aliás, é de referir que, neste item, nenhum participante considerou 4 (*A maior parte das vezes*) na escala de resposta. Relativamente 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 ($M=2.94$; $DP=0.988$) e o item 23 (*As formas de resolução de problemas que uso no trabalho foram eficazes na resolução de problemas em casa*) como tendo a maior média ($M=1.65$; $DP=0.706$). Quanto à escala de ajustamento mútuo, destaca-se o item 20 (*Alguma vez se arrependeu de ter casado ou de viver junto?*) ao apresentar a média mais elevada ($M=4.56$; $DP=0.757$). É de referir que, neste item, nenhum participante considerou 0 (*Sempre/A todo o momento*) e 1 (*A maior parte das vezes*) na escala de resposta. Destaca-se, ainda, o item 29 (*Estar demasiado cansado para ter relações sexuais*) com a média mais baixa ($M=0.79$; $DP=0.700$).

Conciliação entre Trabalho-Família e Ajustamento Conjugal: Um estudo exploratório

Tabela 4. Análise descritiva dos itens do CTF, FTF e EAM

	Itens	M	DP	Mo	Min-Máx
CTF	1	2.50	.794	2	1-4
	2	2.26	.902	2	1-4
	3	2.06	.902	2	1-4
	4	1.75	.915	1	1-4
	5	1.89	.894	1	1-4
	6	2.06	.988	2	1-4
	7	2.22	1.006	2	1-4
	8	1.50	.664	1	1-3
	9	1.70	.828	1	1-4
FTF	18	1.73	.905	1	1-4
	19	1.84	.901	1	1-4
	20	2.94	.988	4	1-4
	21	2.11	.886	3	1-4
	22	2.30	.941	3	1-4
	23	1.65	.706	1	1-4
	24	1.74	.792	1	1-4
	25	1.87	.903	2	1-4
26	1.93	1.001	1	1-4	
EAM	1	413	.799	4	1-5
	2	4.10	.742	4	2-5
	3	3.99	.930	4	1-5
	4	4.30	.758	4	2-5
	5	4.21	.588	4	3-5
	6	4.34	.867	5	1-5
	7	4.14	.735	4	3-5
	8	3.92	.801	4	2-5
	9	4.20	.805	5	2-5
	10	4.09	.651	4	2-5
	11	4.14	.854	4	1-5
	12	4.48	.654	5	3-5
	13	3.98	.842	4	0-5
	14	4.27	.611	4	2-5
	15	4.29	.629	4	2-5
	16	4.21	1.080	5	0-5
	17	4.42	.945	5	0-5
	18	3.42	1.300	4	0-5
	19	3.24	1.675	4	0-5
	20	4.56	.757	5	2-5
	21	3.50	.643	3	2-5
	22	3.62	.889	4	1-5
	23	3.74	.495	4	2-5
	24	2.79	.939	3	0-5
	25	3.42	1.053	3	1-5
	26	4.38	.826	5	2-5
	27	4.07	1.070	5	1-5
	28	3.48	1.431	5	0-5
	29	.79	.700	1	0-4
	30	.97	.597	1	0-4
	31	3.82	1.007	4	1-6
	32	3.73	.768	4	2-5

4.3 Impacto das variáveis sociodemográficas no CTF e FTF

No sentido de responder às três primeiras questões de investigação, explorou-se o impacto das variáveis sexo, idade e horas de trabalho diárias na percepção de conflito trabalho-família e percepção de facilitação trabalho-família.

Relativamente à primeira questão de investigação verifica-se que não existem diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres na percepção de CTF $t(147)= 0.09$, $p=0.925$ ($p \leq 0,05$) e FTF $t(147)= -0.25$, $p=0.800$ ($p \leq 0,05$) (Tabela 5).

Tabela 5. Impacto do sexo dos participantes na percepção de CTF e FTF

	Sexo				<i>t</i>	<i>p</i>
	Masculino (n=53)		Feminino (n=96)			
	M	DP	M	DP		
CTF	2.00	.65	1.98	.63	.09	.925
FTF	1.99	.56	2.01	.52	-.25	.800

O mesmo acontece quando se analisa os resultados referentes à segunda questão de investigação onde se verifica não existir diferenças estatisticamente significativas entre diferentes grupos etários na percepção de CTF $F(3,145)=1.99$, $p=0.118$ ($p \leq 0,05$) e FTF $F(3,145)=1.44$, $p=0.233$ ($p \leq 0,05$) (Tabela 6).

Tabela 6. Impacto da idade dos participantes na percepção de CTF e FTF

	Idade								<i>F</i>	<i>p</i>
	21-30 (n=31)		31-40 (n=53)		41-50 (n=47)		51-61 (n=18)			
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP		
CTF	1.75	.37	2.07	.73	2.00	.65	2.11	0.60	1.99	.118
FTF	2.17	.54	1.93	.45	1.97	.52	2.01	.43	1.44	.233

Quando à terceira questão de investigação, constata-se não existir diferenças estatisticamente significativas entre diferentes horas de trabalho diárias na percepção de CTF $F(2,146)=0.69$, $p=0.501$ ($p \leq 0,05$) e FTF $F(2,146)=0.18$, $p=0.834$ ($p \leq 0,05$) (Tabela 7).

Tabela 7. Impacto das horas de trabalho diárias dos participantes na percepção de CTF e FTF

	Horas de trabalho diárias						F	p
	4-6 (n=9)		7-9 (n=121)		10-12 (n=19)			
	M	DP	M	DP	M	DP		
CTF	2.04	.66	1.96	.62	2.14	.69	.69	.501
FTF	1.96	.42	2.00	.55	2.07	.45	.18	.834

4.4 Impacto das variáveis sociodemográficas no Ajustamento Conjugal

Para responder às questões de investigação 4, 5, 6 e 7, explorou-se o impacto das variáveis idade, estado civil, tempo de relação e horas de trabalho diárias na percepção de ajustamento conjugal.

Neste sentido, os resultados revelam diferenças estatisticamente significativas para o impacto da *idade* dos participantes na percepção de ajustamento conjugal $F(3,145)=2.83$, $p=0.040$ ($p \leq 0,05$) e na dimensão “satisfação mútua” $F(3,145)=2.86$, $p=0.039$ ($p \leq 0,05$) (Tabela 8). Analisando os resultados obtidos através do teste *Tukey HSD* pode-se deduzir que existem diferenças no ajustamento conjugal entre a classe de idades [21-30] ($M=3.93$; $DP=0.37$) e a classe de idades [31-40] ($M=3.67$; $DP=0.47$), $F(3,145)=2.83$, $p=0.035$ ($p \leq 0,05$). Usando o mesmo método para a dimensão “satisfação mútua”, verifica-se diferenças significativas nesta dimensão entre a classe de idades [21-30] ($M=3.99$; $DP=0.46$) e a classe de idades [31-40] ($M=3.65$; $DP=0.64$), $F(3,145)=2.86$, $p=0.038$ ($p \leq 0,05$) (Anexo IV). Deste modo, verifica-se que é o primeiro grupo (21-30) que apresenta maior nível de ajustamento global bem como, de satisfação mútua.

Ainda relativamente à quarta questão de investigação não foram verificadas diferenças estatisticamente significativas nas dimensões “consenso mútuo” $F(3,145)=1.94$, $p=0.126$ ($p \leq 0,05$), “coesão mútua” $F(3,145)=1.66$, $p=0.178$ ($p \leq 0,05$) e “expressão afetiva” $F(3,145)=1.87$, $p=0.136$ ($p \leq 0,05$).

Tabela 8. Impacto da idade dos participantes na percepção de AC e seus fatores (consenso, coesão, satisfação mútua e expressão afetiva)

	Idade								F	p
	21-30 (n=31)		31-40 (n=53)		41-50 (n=47)		51-61 (n=18)			
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP		
AC Total	3.93	.37	3.67	.47	3.80	.33	3.68	.49	2.83	.040*
Consenso Mútuo	4.32	.41	4.09	.50	4.13	.44	4.06	.50	1.94	.126
Coesão Mútua	3.82	.72	3.55	.76	3.65	.63	3.38	.72	1.66	.178
Satisfação Mútua	3.99	.46	3.65	.64	3.88	.47	3.87	.59	2.86	.039*
Expressão Afetiva	2.66	.31	2.54	.73	2.70	.53	2.36	.47	1.87	.136

* $p \leq 0.05$

No que concerne à quinta questão de investigação, verificou-se existir diferenças estatisticamente significativas no impacto do *estado civil* dos participantes na percepção de ajustamento conjugal $t(147)=-1.92$, $p=0.050$ ($p \leq 0,05$) e nas dimensões “consenso mútuo” $t(147)=-3.26$, $p=0.001$ ($p \leq 0,05$) e “expressão afetiva” $t(147)=-1.99$, $p=0.049$ ($p \leq 0,05$). Comparando as diferenças das médias obtidas, sugere-se que comparativamente com os indivíduos casados, os indivíduos que vivem em união de facto parecem perceber maiores níveis de ajustamento conjugal ($M=-0.13$; $DP=0.07$), consenso mútuo ($M=-.258$; $DP=0.07$) e expressão afetiva ($M=-.207$; $DP=0.10$) (Tabela 9).

Tabela 9. Impacto do estado civil dos participantes na percepção de AC e seus fatores (consenso, coesão, satisfação mútua e expressão afetiva)

	Estado Civil				t	p
	Casado (n=96)		União de Facto (n=53)			
	M	DP	M	DP		
AC Total	3.72	.42	3.86	.41	-1.92	.050*
Consenso Mútuo	4.05	.44	4.31	.47	-3.26	.001*
Coesão Mútua	3.58	.69	3.69	.76	-.84	.400
Satisfação Mútua	3.83	.54	3.80	.61	.33	.738
Expressão Afetiva	2.52	.52	2.73	.65	-1.99	.049*

* $p \leq 0.05$

No que diz respeito à sexta questão de investigação, os resultados demonstram que não existe diferenças estatisticamente significativas para a relação entre a variável *tempo de relação* e a percepção de ajustamento conjugal $F(3,133)=0.76$, $p=0.518$ ($p \leq 0,05$) e suas dimensões “consenso mútuo” $F(3,133)= 0.51$, $p=0.672$ ($p \leq 0,05$), “coesão mútua” $F(3,133)=0.15$, $p=0.928$ ($p \leq 0,05$), “satisfação mútua” $F(3,133)=1.64$, $p=0.183$ ($p \leq 0,05$) e “expressão afetiva” $F(3,133)=0.52$, $p=0.666$ ($p \leq 0,05$) (Tabela 10).

Tabela 10. Impacto do tempo de relação dos participantes na percepção de AC e seus fatores (consenso, coesão, satisfação mútua e expressão afetiva)

	Tempo de Relação (anos)								F	p
	1-10		11-20		21-30		+30			
	M	DP	M	DP	M	DP	M	DP		
AC Total	3.79	.42	3.65	.49	3.80	.38	3.85	.50	.76	.518
Consenso Mútuo	4.19	.49	4.06	.46	4.18	.47	4.21	.57	.51	.672
Coesão Mútua	3.65	.73	3.57	.82	3.57	.69	3.50	.80	.15	.928
Satisfação Mútua	3.79	.56	3.63	.67	3.92	.47	4.12	.43	1.64	.183
Expressão Afetiva	2.63	.57	2.50	.72	2.53	.53	2.43	.42	.52	.666

Por último, na variável *horas de trabalho diárias* os resultados demonstram não existir diferenças estatisticamente significativas na percepção de ajustamento conjugal $F(2,146)=0.87$, $p=0.420$ ($p \leq 0,05$), o mesmo acontece com as suas dimensões “consenso mútua” $F(2,46)=2.66$, $p=0.073$ ($p \leq 0,05$), “coesão mútua” $F(2,146)=0.25$, $p=0.773$ ($p \leq 0,05$), “satisfação mútua” $F(2,146)= 0.14$, $p=0.868$ ($p \leq 0,05$) e “expressão afetiva” $F(2,146)=0.21$, $p=0.808$ ($p \leq 0,05$) (Tabela 11).

Tabela 11. Impacto das horas de trabalho diárias dos participantes na percepção de AC e seus fatores (consenso, coesão, satisfação mútua e expressão afetiva)

	Horas de trabalho diárias						F	p
	4-6 (n=9)		7-9 (n=121)		10-12 (n=19)			
	M	DP	M	DP	M	DP		
AC Total	3.86	.26	3.78	.42	3.66	.43	.87	.420
Consenso Mútuo	4.24	.35	4.17	.46	3.92	.52	2.66	.073
Coesão Mútua	3.75	.57	3.62	.74	3.54	.62	.25	.773
Satisfação Mútua	3.90	.48	3.82	.56	3.77	.59	.14	.868
Expressão Afetiva	2.63	.33	2.58	.57	2.67	.70	.21	.808

4.5 Associação entre CTF, FTF e AC

Finalmente, com o intuito de responder às duas últimas questões de investigação, e assim perceber se existe associação e entre *conflito trabalho-família*, *facilitação trabalho-família* e *ajustamento conjugal* (e suas dimensões), utilizou-se o coeficiente de correlação de *Pearson*⁵. Os resultados encontram-se descritos na Tabela 12.

⁵ Segundo os autores, “O coeficiente de correlação de *Pearson* consiste numa medida de associação linear entre variáveis quantitativas e varia entre -1 e 1. Quanto mais próximo estiver dos valores extremos tanto maior é a associação linear” (Pestana & Gageiro, 2008, p. 141). Especificamente, os índices de correlação de *Pearson* (*r*) variam entre $r < 0.2$ (associação linear muito baixa), $0.2 < r < 0.39$ (associação linear baixa), $0.4 < r < 0.69$ (associação linear moderada), $0.7 < r < 0.89$ (associação linear alta) e $0.9 < r < 1$ (associação linear muito alta) (Pestana & Gageiro, 2008).

Tabela 12. Correlação entre a percepção de CTF e FTF dos participantes e a percepção de AC e seus fatores (consenso, coesão, satisfação mútua e expressão afetiva)

	Ajustamento Conjugal Total	Consenso Mútuo	Coesão Mútua	Satisfação Mútua	Expressão Afetiva
CTF	-.586**	-.484**	-.479**	-.362**	-.513
FTF	.216**	.125	.153	.188*	.234

** $p < 0.01$

* $p < 0.05$

Como se pode observar, as correlações entre as variáveis CTF e AC e suas dimensões (consenso, coesão, satisfação mútua e expressão afetiva) são todas negativas e estatisticamente significativas ($p < 0.01$), à exceção da associação entre o CTF e a dimensão “expressão afetiva”, que apesar de negativa não é considerada estatisticamente significativa ($r = -.513$). Relativamente à sua classificação, excetuando a correlação entre o CTF e a dimensão “satisfação mútua” ($r = -.362$; $p < 0.01$) classificada como *associação linear baixa*, as restantes são classificadas como *associações lineares moderadas*.

No que diz respeito às correlações entre as variáveis FTF e AC e suas dimensões (consenso, coesão, satisfação mútua e expressão afetiva), estas são todas positivas. Relativamente à sua significância estatística, verifica-se existir significância ao nível de 0.01 na associação entre FTF e AC ($r = .216$) e significância ao nível de 0.05 na associação entre FTF e a dimensão “satisfação mútua” ($r = .188$). Quanto à sua classificação, a primeira é considerada *baixa* e a segunda *muito baixa*.

V. Discussão dos Resultados

Este estudo exploratório teve como objetivo analisar o impacto de variáveis sociodemográficas na percepção de conflito trabalho-família, de facilitação trabalho-família e de ajustamento conjugal. E ainda, explorar a relação entre conflito trabalho-família, facilitação trabalho-família e ajustamento conjugal.

A amostra foi constituída por 149 participantes, na sua maioria do sexo feminino. A idade dos participantes é variada apresentando uma grande amplitude (entre os 21 e os 61 anos), o que possibilitou a análise das respostas em diversas gerações. Atendendo aos objetivos do estudo, a recolha de dados foi direcionada apenas para indivíduos casados ou a viver em união de facto, verificando-se que, na sua maioria, os participantes são casados. O tempo de relacionamento dos inquiridos apresenta, igualmente, uma grande amplitude, variando entre um e 40 anos. Da análise dos dados sociodemográficos, destaca-se ainda que a grande maioria dos participantes tem filhos, possui habilitações literárias ao nível do secundário ou licenciatura e tem um emprego a tempo inteiro. Não obstante a existência de alguma diversidade ao nível do número de horas de trabalho, a maioria dos participantes deste estudo afirmou trabalhar 8 horas por dia.

Relativamente aos dois primeiros objetivos deste estudo, que passam por perceber de que forma as variáveis sociodemográficas *sexo*, *idade*, *horas de trabalho diárias*, *estado civil* e *tempo de relação* têm impacto na percepção de conflito, facilitação trabalho-família e ajustamento conjugal, não foram encontradas diferenças significativas, à exceção das variáveis *idade* e *estado civil* na percepção de ajustamento conjugal.

Assim os resultados revelaram que não existem diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres quanto à percepção de CTF e FTF. Não obstante a existência de investigações que sugerem diferenças de género no conflito entre trabalho família (Martinengo & Hill, 2010) os resultados do nosso estudo vão ao encontro de autores que demonstram que tanto os homens como as mulheres apresentam níveis semelhantes de CTF (Greenhaus & Powell, 2003) e FTF (Grzywacz & Marks, 2000 citado por Matias & Fontaine, 2012). Esta demonstração de níveis semelhantes entre os dois sexos pode estar relacionado com a alteração dos papéis desenvolvidos pelos homens e mulheres e a forma como são experienciados por estes. Com o passar do tempo são várias as mudanças socioeconómicas que se têm vindo a verificar acabando por afetar a estrutura familiar e a forma como a força do trabalho se encontra configurada (Santos, 2008). Este tipo de transformação permitiu criar ideias mais igualitárias do que deve ser o papel da mulher e do homem na sociedade (Barnett & Hyde, 2001 citado por Andrade, 2010).

Relativamente à idade dos participantes, foram encontradas diferenças estatisticamente significativas no que respeita ao ajustamento conjugal total e à dimensão “satisfação mútua”.

Especificamente os nossos resultados vêm sugerir que são os indivíduos mais novos (entre os 21 e 30 anos) que têm percepção de melhor ajustamento conjugal total e de satisfação mútua. Evidenciou-se, também, diferenças das mesmas classes de idades na satisfação mútua. Estes resultados contrariam autores como Miranda (1987) e Langis e cols. (1994) que não encontram diferenças, nos estudos que desenvolveram, entre a variável idade e a percepção de ajustamento e satisfação conjugal (Scorsolini-Comin & Santos, 2010).

Os resultados obtidos demonstram que, na nossa amostra, o número de horas de trabalho que os indivíduos cumprem não tem impacto na percepção de CTF, FTF e AC e suas dimensões. Estes resultados parecem dar suporte à ideia de que nas últimas décadas, e devido às alterações socioeconómicas a que se tem assistido, os indivíduos tentam distribuir de forma similar o tempo dedicado ao trabalho, família e cônjuge recorrendo à própria capacidade de adaptação perante as exigências sociais impostas (Bianchi & Milkie, 2010).

No que diz respeito ao estado civil dos participantes, foram encontradas diferenças ao nível da percepção do ajustamento conjugal total e nas dimensões “consenso mútuo” e “expressão afetiva”, sugerindo-se que, comparativamente com os indivíduos casados, os indivíduos que vivem em união de facto parecem perceber maiores níveis de ajustamento conjugal global, consenso mútuo e expressão afetiva. Estes resultados contrariam Willets (2006) que refere que os casais em união de facto não apresentam diferenças significativas quanto à percepção de ajustamento conjugal, comparativamente com os casados (Willets, 2006 citado por Frazão, 2012). Por outro lado, os nossos resultados vão ao encontro de Silva (2008), que sugere existir diferenças na percepção de ajustamento conjugal nos casais que vivem em união de facto comparativamente com os casados.

Estudos de Lourenço (2006) consideram que a relação conjugal deve ser entendida como um processo contínuo caracterizado por um conjunto de fases pelas quais o casal passa, caracterizando-se, assim, como uma entidade em constante formação. O ciclo vital do casal divide-se, segundo a autora, em cinco fases, são elas, dos 0 aos 3 anos (etapa da idealização), dos 4 aos 10 anos (etapa do “estremecimento”), dos 11 aos 19 anos (etapa da empatia ou reaproximação), a partir dos 20 anos (fase de questionamento) e, por último, a partir dos 27 anos (etapa do companheirismo). Espera-se que a passagem por estas fases influencie a forma como o indivíduo percebe a sua relação (Duarte, 2012). Estudos de Norgren et al. (2004) admitem que o ajustamento conjugal parece ser mais funcional com o passar do tempo, isto porque parece existir maior coesão, proximidade e demonstração de afeto entre o casal reforçando os laços emocionais. Não obstante, no nosso estudo, não se verificam diferenças significativas na percepção de ajustamento conjugal, atendendo ao tempo de relação.

Quanto ao terceiro objetivo deste estudo, os resultados indicam a existência de uma associação entre as variáveis conflito trabalho-família, facilitação trabalho-família e ajustamento conjugal. Assim, as correlações encontradas indicam associações negativas e estatisticamente significativas entre a percepção de conflito trabalho-família e o ajustamento

conjugal global, e nas dimensões consenso, coesão e satisfação mútuos, o que vem sugerir que à medida que aumenta a percepção de conflito, diminui a percepção de ajustamento conjugal nas dimensões referidas. Estes resultados vão ao encontro de Voydanoff (2005) que refere, igualmente, existir uma relação negativa entre a percepção de CTF e AC. A mesma conclusão é partilhada por Hill (2005) que sugere que estas duas variáveis estão correlacionadas negativamente. No que respeita à facilitação trabalho-família, no nosso estudo, as correlações encontradas (embora baixas) foram positivas e estatisticamente significativas em relação ao ajustamento conjugal global e à dimensão satisfação mútua. Também Hill (2005) refere que a variável FTF e AC estão relacionadas positivamente entre si o que reforça os resultados obtidos no presente trabalho.

VI. Conclusões

A literatura científica tem direcionado a sua pesquisa para os efeitos resultantes da conciliação entre duas das esferas mais importantes da vida do indivíduo, a profissional e familiar (Ferguson et al., 2012). Constituem duas entidades em permanente transformação (Boles et al., 2003), por isso parece relevante o interesse em investigar as relações entre estas dimensões e perceber o impacto que têm na percepção do indivíduo.

Neste trabalho é realizada uma síntese dos principais componentes característicos da conciliação trabalho-família, o conflito e a facilitação, relacionando-os com o ajustamento conjugal, outro importante domínio da vida do indivíduo.

Especificamente procurou-se perceber a influência que as variáveis sociodemográficas têm sobre a percepção do indivíduo relativamente aos três grandes domínios acima referidos e, numa última fase, de que forma o CTF, FTF e AC se relacionam.

Como limitações deste estudo, destaca-se o facto de a amostra poder ser pouco representativa devido ao seu tamanho (n=149). Outro aspeto limitativo que importa salientar está relacionado com a recolha de dados ter sido realizada num único momento de avaliação, o que não permite explorar a estabilidade dos resultados obtidos ao longo do tempo. Além disso, ao recorrer a instrumentos de auto-relato existe sempre a possibilidade de enviesamento de dados respondendo arbitrariamente ou conforme a desejabilidade social.

Considera-se, também, que a variável *número de filhos*, que não foi tida neste estudo deveria ser contemplada em estudos futuros, uma vez que pode constituir numa variável importante para a interferência positiva ou negativa na qualidade conjugal.

Apesar das limitações, este trabalho foi desenvolvido a partir de uma linha de investigação que pode servir para estudos futuros que pretendam, por exemplo, desenvolver a temática abrangendo um maior número de participantes e focando outras variáveis importantes para a compreensão da conciliação entre os domínios profissional, familiar e conjugal.

Referências Bibliográficas

- Andrade, C. (2010). "Juggling act": Questões relativas às relações trabalho-família no contexto actual. *Comunicação e Ciências Empresariais*, N^o3.
- Balmforth, K. & Gardner, D. (2006). Conflict and Facilitation between Work and Family: Realizing the Outcomes for Organizations. *Journal of Psychology*, Vol. 35, N^o 2.
- Boles, J. S., Wood, J. A. & Johnson, J. (2003). Interrelationships of role conflict, role ambiguity, and work-family conflict with different facets of job satisfaction and moderating effects gender. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, vol. XXIII, n^o 2, pp. 99-113.
- Busby, D. M., Christensen, C., Crane, D. R. & Larson, J. H. (1995). A Revision of the Dyadic Adjustment Scale for use with distressed and nondistressed couples: Construct Hierarchy and Multidimensional Scales. *Journal of Marital and Family Therapy*, Vol. 21, n^o 3, 289-308.
- Carroll, S. J., Hill, E. J., Yorgason, J. B., Larson, J. H. & Sandberg, J. G. (2013) Couple Communication as a Mediator Between Work-to-Family Conflict and Marital Satisfaction. *Contemp Fam Ther* 35:530-545.
- Chambel, M. J. & Santos, M. V. (2009). Práticas de conciliação e satisfação no trabalho: mediação da facilitação do trabalho na família. *Estudos de Psicologia. Campinas: 26(3) 275-286.*
- Diniz, G. & Perlin, G. (2005). Casais que trabalham e são felizes: Mito ou realidade? *Psic. Clin., Rio de Janeiro*, Vol. 17, N.2, p.15-29.
- Duarte, C. R. A. (2012). *Quando a mania do amor oscila com a depressão: Impacto da Perturbação Afetiva Bipolar na relação de casal*. Universidade de Coimbra. (Dissertação de Mestrado).
- Ferguson, M., Carlson, D., Zivnuska, S. & Whitten, D. (2012). Support at work and home: The path to satisfaction through balance. *Journal of Vocational Behavior* 80, 299-307.
- Frazão, T. A. (2012). *Viver Livremente em Conjubto: Contrastes entre o Casamento e a União de Facto*. Universidade de Coimbra. (Dissertação de Mestrado).
- Frone, M. R. & Yardley, J. K. (1997). Developing and Testing and Integrative Model of Work-Family Interface. *Journal of Vocational Behavior* 50, Article No. VB961577, 145-167.
- Gerard, J. M., Krishnakumar, A. C. & Buheler, C. (2006). Marital Conflict, Parent-Child Relations and Youth Maladjustment. A Longitudinal Investigation of Spillover Effects. *Journal of Family Issues*, 27 (7), 951-975.

Gomez, R. & Leal, I. (2008). Ajustamento Conjugal: características psicométricas da versão portuguesa da Dyadic Adjustment Scale. *Análise Psicológica*, 4, 625-638.

Gottman, J. M. & Levenson, R. W. (1986). Assessing the Role of Emotion in Marriage. *Behavioral Assessment* (8), 31-48.

Graham, J. M., Liu, Y. J. & Jeziorski, J. L. (2006). The Dyadic Adjustment Scale: A Reability Generalization Meta-Analysis. *Journal of Marriage and Family*: 701-717.

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

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

Guerreiro, M. D. (2008). *Conciliação entre a Vida Profissional e Familiar*. Lisboa, Comissão de Coordenação do Fundo Social Europeu.

Guerreiro, D. M., Lourenço, V. & Pereira, I. (2006). *Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar. Manual para as Empresas*. Lisboa, Editorial do Ministério da Educação.

Hammer, L. B., Allen, E. & Grigsby, T. D. (1997). Work-Family Conflict in Dual-Earner Couples: Within-Individual and Crossover Effects of Work and Family. *Journal of Vocational Behavior* (50), 185-203.

Hammerschmidt, H., Kaslow, F., Norgen, M., Sharlin, S. & Souza, R. (2004). Satisfação Conjugal em casamentos de longa duração: uma construção possível. *Estudos de Psicologia*, 9 (3) 575-584.

Hernandez, J. A. E. (2008). Avaliação Estrutural da Escala de Ajustamento Diádico. *Psicologia em Estudo*, vol. 13, nº3, 593-601.

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

Hill, E. J. (2005). Work-Family Facilitation and Conflict, Working Fathers and Mothers, Work-Family Stressors and Support. *Journal of Family Issues*, Vol. 26 No. 6, 793-919.

Hombrados-Mendieta, I. & Cosano-Rivas, F. (2011). Burnout, Workplace Support, Job Satisfaction on Life Satisfaction among social workers in Spain: A structural equation model. *International Social Work, 56* (2) 228-246.

Kitamura, T., Aoki, M. & Fujino, M. (1998). Sex Differences in Marital and Social Adjustment. *The Journal of Social Psychology, 138* (1), 26-32.

Lee, H. & Harris, K. (2008). The Development of Marriage Expectations Attitudes and Desires from adolescence into Young Adulthood. *Department of Sociology and the Carolina Population Center*.

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 thank*. Boston: Alfred P. Sloan Foundation.

Marôco, J. (2007). *Análise Estatística: com utilização do SPSS*. Lisboa: Sílabo.

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

Martins, T. M. C. (2013). *Adult attachment and dyadic adjustment: The mediating role of shame*. Universidade de Coimbra (Dissertação de Mestrado).

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

McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2009). A Meta-Analytic Review of the Consequences Associated with Work-Family Enrichment. *Journal of Business Psychology, 25*(3), 381-396. Acedido em (30/07/2014), <http://www.link.springer.com/>.

Minnotte, K. L., Minnotte, M. C., Pedersen, D. E., Mannon, S. E. & Kiger, G. (2010). His and Her Perspectives: Gender Ideology, Work-to-Family Conflict, and Marital Satisfaction. *Sex Roles 63*: 425-438.

Montesino, M. L. C., Gómez, J. L. G., Fernández, M. E. P. & Rodríguez, J. M. A. (2013). Psychometric properties of the Dyadic Adjustment Scale (DAS) in a community sample of couples. *Psicothema, Vol. 25, No. 4*, 536-541.

Mosmann, C., Wagner, A. & Féres-Carneiro, T. (2006) Qualidade Conjugal: Mapeando Conceitos. *Paidéia, 16*(35), 315-325.

Nascimento, I. & Menezes, I. & Coimbra, J. L. (2004). O Binómio trabalho-família e os limites da ubiquidade: uma nova competência em equação. *Universidade do Porto*.

Norgren, M. B. P., Souza, R. M., Kaslow, F., Hammerschmidt, H. & Sharlin, S. A. (2004). Satisfação Conjugal em casamentos de longa duração: uma construção possível. *Estudos de Psicologia*, 9 (3). 575-584.

Núncio, M. J. S. (2008). *Mulheres em Dupla Jornada. A Conciliação entre o Trabalho e a Família*. Lisboa, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.

Pedersen, D. E., Minnote, K., Mannon, S. E. & Kiger, G. (2011). Exploring the relationship between types of family work and marital well-being. *Sociological Spectrum*, 31: 288-315.

Pestana, M. & Gageiro, J. (2008). *Análise de dados para Ciências Sociais - A complementaridade do SPSS*, (5th ed.). Lisboa, Edições Silabo.

Pimenta, S. S. A. G. (2011). *Trabalho-Família: Uma questão de equilíbrio? Relações com o conflito, a facilitação e contributos para a satisfação e bem-estar psicológico*. Universidade Católica Portuguesa (Dissertação de Mestrado).

Pinto, V. S. A. (2012). *Interferência trabalho-família e facilitação trabalho-família: Estudos da invariância da medida entre géneros*. Universidade de Coimbra (Dissertação de Mestrado).

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

Santos, G. G. (2008). *Género, carreiras e a relação entre o trabalho e a família: uma perspetiva de gestão*. e-cadernos-ces, 1, 97-120. Acedido em (30/07/2014), <http://www.ces.uc.pt/e-cadernos>.

Scorsolini-Comin, F. & Santos, M. A. (2010). Satisfação Conjugal: Revisão Integrativa da Literatura Científica Nacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Vol. 26 n. 3, pp. 525-531

Scorsolini-Comin, F. & Santos, M. A. (2011). Ajustamento Diádico e Satisfação Conjugal: Correlações entre os Domínios de Duas Escalas de Avaliação da Conjugalidade. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 24 (3), 439-447.

Scorsolini-Comin, F. & Santos, M. A. (2012). Ajustamento Diádico e Conjugalidade: Avaliação do bem-estar no casamento. *Journal of Human Growth and Development* 22 (3): 367-372.

Silva, C. L. G. (2008). *Caminhando entre passos tradicionais e modernos: um olhar sobre a satisfação conjugal*. Universidade de Lisboa (Dissertação de Mestrado).

Silva, A., Rossetto, C., Rebelo, L. (2010). Fontes e Consequências dos conflitos na relação trabalho-família de mulheres gerentes. *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, 15-25.

South, S. C., Krueger, R. F. & Lacono, W. G. (2009). Factorial Invariance of the Dyadic Adjustment Scale across Gender. *Psychol. Assess.* 21 (4): 622-628.

Souza, C. B. S. & Moreira, L. V. C. (2012). Família e Trabalho: O (Des) Compasso entre convivência conjugal, cuidados com os filhos pequenos e atividades profissionais. *Congresso Internacional Interdisciplinar em Sociais e Humanidades*.

Torres, A. C. (2004). *Vida Conjugal e Trabalho: Uma Perspectiva Sociológica*. 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*, Vol. 23, No. 1, 138-164.

Voydanoff, P. (2004). Implications of Work and Community Demands and Resources for Work-to-Family Conflict and Facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 9, No. 4, 275-285.

Voydanoff, P. (2005). Social Integration, Work-Family Conflict and Facilitation, and Job and Marital Quality. *Journal of Marriage and Family* (67), 666-679.

Wachelke, J. F. R., Andrade, A. L., Cruz, R. M., Faggiani, R. B. & Natividade, J. C. (2004). Medida da satisfação em relacionamento do casal. *Psico-USF*, vol. 9, nº 1, 11-18.

Wilson, S. M., Larson, J. H., McCulloch, B. J. & Stone, K. L. (1997). Dyadic Adjustment: An Ecosystemic Examination. *The American Journal of Family Therapy*, Vol. 25, No. 4.

ANEXOS

ANEXO I

Anexo I- Protocolo final
(Carta de apresentação; Escala INTF; EAM e Questionário sociodemográfico)



UNIVERSIDADE DA BEIRA INTERIOR
Faculdade de Ciências Sociais e Humanas
Departamento de Psicologia e Educação

Covilhã, Fevereiro de 2014

Exmo./a. Senhor(a),

Dirigimo-nos a V. Exa. na qualidade de alunas de Mestrado em Psicologia da Universidade da Beira Interior.

No âmbito da investigação que estamos a desenvolver, sob a orientação da Prof. Doutora Ana Cunha e da Prof. Doutora Marta Pereira Alves, propomo-nos estudar a temática **da Conciliação entre Trabalho e Família/Vida Pessoal e a sua relação com áreas importantes da vida profissional e da vida pessoal/familiar das pessoas.**

Para levar a cabo esta investigação foi desenvolvido um instrumento de avaliação (questionário) com o objetivo de ser aplicado a um número mínimo de 150 pessoas que tenham o mesmo emprego há pelo menos 3 meses.

Às pessoas participantes nesta investigação fica garantido **o direito ao anonimato e à confidencialidade dos dados.**

Gostaríamos de poder contar com a sua colaboração para este estudo. Neste sentido, e para uma melhor apreciação da investigação e da colaboração solicitada, teremos todo o gosto em explicar, de forma mais detalhada, este projeto.

Desde já gratas pela atenção dispensada, apresentamos os melhores cumprimentos.

CONTACTOS DA EQUIPA DE INVESTIGAÇÃO:

Orientadoras: Marta Alves -mpalves@ubi.pt / Ana Cunha – acunha@ubi.pt

Alunas:

Flávia Silveira - flavia_silveira_21@hotmail.com

Soraia Guardado – soraia_guardado@hotmail.com

O presente questionário destina-se exclusivamente a fins de investigação. Todas as respostas que lhe solicitamos são rigorosamente anónimas e nenhuma informação disponibilizada será tratada individualmente.

Leia com atenção as instruções que lhe são dadas, certificando-se de que compreendeu correctamente o modo como deverá responder. Note que as instruções no topo de cada página não são sempre iguais.

Responda sempre de acordo com aquilo que faz, sente ou pensa, pois não existem respostas correctas ou incorrectas, nem boas ou más respostas.

Por favor, certifique-se de que tudo é preenchido.

Muito obrigado pela sua colaboração!

1.1. Em que medida vivenciou cada uma das situações seguintes **nos últimos três meses**? Por favor responda, usando a seguinte escala:

1.	2.	3.	4.
Raras vezes	Algumas vezes	Muitas vezes	A maior parte das vezes

Nota: Para os propósitos do presente instrumento, o conceito de **responsabilidades pessoais** refere-se a tarefas como: fazer bricolage, tomar conta de outras pessoas, manter o contacto com amigos/familiares, tarefas de casa e vida pessoal.

1. Cheguei a casa do trabalho demasiado cansado para fazer algumas das coisas pessoais/em família que queria fazer.	1	2	3	4
2. Por causa do meu trabalho, não tive energia para realizar actividades com a minha família ou com outras pessoas importantes na minha vida.	1	2	3	4
3. Estava preocupado com o meu trabalho e não conseguia relaxar, enquanto estava em casa.	1	2	3	4
4. O meu trabalho dificultou a manutenção do tipo de relacionamento, que eu gostaria, com a minha família.	1	2	3	4
5. A quantidade de tempo que o meu trabalho requer tem tornado difícil o cumprimento das minhas responsabilidades pessoais.	1	2	3	4
6. O meu horário de trabalho torna difícil o cumprimento das minhas responsabilidades pessoais.	1	2	3	4
7. Por causa do meu trabalho, não tive tempo suficiente para participar em actividades de lazer que acho relaxantes e agradáveis.	1	2	3	4
8. O meu trabalho fez-me comportar de formas que são inadequadas em casa.	1	2	3	4
9. Os comportamentos que foram eficazes e necessários para mim no trabalho foram contraproducentes em casa.	1	2	3	4
10. Estava muito cansado para poder ser eficaz no trabalho por causa de tarefas caseiras.	1	2	3	4
11. A minha família ou vida pessoal consome a energia que eu precisava para fazer o meu trabalho.	1	2	3	4
12. Estava preocupado com as minhas responsabilidades pessoais enquanto estava no trabalho.	1	2	3	4
13. As minhas responsabilidades pessoais tornaram difícil lidar com o meu supervisor e colegas da forma que eu gostaria.	1	2	3	4
14. A quantidade de tempo que as minhas responsabilidades pessoais ocupam fez-me trabalhar menos do que queria.	1	2	3	4
15. As exigências da calendarização relativa às minhas responsabilidades pessoais dificultaram o cumprimento dos prazos no meu trabalho.	1	2	3	4
16. As minhas responsabilidades pessoais fizeram-me comportar de modo inadequado no trabalho.	1	2	3	4
17. Comportamentos que foram eficazes e necessários, para mim, em casa, revelaram-se contraproducentes no trabalho.	1	2	3	4
18. O meu trabalho deu-me energia para fazer actividades com a minha família ou com outras pessoas importantes para mim.	1	2	3	4
19. Por causa do meu trabalho estava mais bem-disposto em casa.	1	2	3	4
20. Ter um bom dia no trabalho tornava-me um melhor companheiro em casa.	1	2	3	4

21. O meu horário de trabalho era suficientemente flexível para me permitir cuidar das minhas responsabilidades pessoais.	1	2	3	4
22. O meu trabalho proporcionou-me tempo suficiente para atender às minhas responsabilidades pessoais.	1	2	3	4
23. As formas de resolução de problemas que uso no trabalho foram eficazes na resolução de problemas em casa.	1	2	3	4
24. As competências que usei no trabalho ajudaram-me a lidar com questões pessoais e de carácter prático em casa.	1	2	3	4
25. Falar com alguém no trabalho ajudou-me a lidar com problemas em casa.	1	2	3	4
26. Os meus colegas deram-me apoio que me ajudou a enfrentar dificuldades em casa.	1	2	3	4
27. A minha família ou vida pessoal deu-me energia para fazer o meu trabalho.	1	2	3	4
28. Estava mais bem-disposto no trabalho por causa da minha família ou vida pessoal.	1	2	3	4
29. A minha vida em casa ajudou-me a relaxar e a sentir-me pronto para o próximo dia de trabalho.	1	2	3	4
30. As exigências da minha calendarização de responsabilidades familiares e/ou de vida pessoal eram suficientemente flexíveis para me permitirem fazer o meu trabalho.	1	2	3	4
31. As minhas responsabilidades familiares e/ou de vida pessoal deixam-me com tempo suficiente para fazer o meu trabalho.	1	2	3	4
32. As formas de resolução de problemas que usei em casa foram eficazes na resolução de problemas no trabalho.	1	2	3	4
33. As competências que usei em casa ajudaram-me a lidar com questões pessoais e de ordem prática no trabalho.	1	2	3	4
34. Falar com alguém em casa ajudou-me a lidar com problemas no trabalho.	1	2	3	4
35. A minha família e os meus amigos deram-me apoio que me ajudou a enfrentar dificuldades no trabalho.	1	2	3	4

1.2.1. Quando o seu trabalho e a sua vida pessoal interferem um com o outro, de que forma cada um dos seguintes aspectos do **seu desempenho no trabalho é afectado?** Por favor responda, usando a seguinte escala:

0.	1.	2.	3.	4.
Não se aplica a mim	Efeito negativo mínimo	Efeito negativo moderado	Efeito negativo severo	Efeito negativo muito severo

1. Capacidade de concentração	0	1	2	3	4
2. Qualidade do desempenho	0	1	2	3	4
3. Quantidade de trabalho que é feito	0	1	2	3	4
4. Vontade de estar com o meu superior hierárquico	0	1	2	3	4
5. Chegar a horas ao trabalho	0	1	2	3	4
6. Vir para o trabalho todos os dias	0	1	2	3	4
7. Criatividade	0	1	2	3	4

8. Vontade de “fazer o último esforço”/“dar o litro”	0	1	2	3	4
9. Eficiência	0	1	2	3	4
10. Vontade de agarrar o trabalho	0	1	2	3	4
11. Relacionamento com colegas	0	1	2	3	4
12. Relacionamento com superiores hierárquicos	0	1	2	3	4
13. Tirar proveito das oportunidades de desenvolvimento profissional ou de formação	0	1	2	3	4
14. Estabelecer contactos e <i>networking</i>	0	1	2	3	4
15. Serviço a clientes	0	1	2	3	4
16. A qualidade da minha supervisão de outros	0	1	2	3	4
17. A qualidade das minhas aulas	0	1	2	3	4
18. A qualidade da minha investigação	0	1	2	3	4
19. Gerar sugestões de melhoria	0	1	2	3	4

1.2.2. Quando o seu trabalho e a sua vida pessoal interferem um com o outro, de que forma **cada um dos seguintes aspectos da sua vida pessoal é afectado? Por favor responda, usando a seguinte escala:**

	0.	1.	2.	3.	4.
	Não se aplica a mim	Efeito negativo mínimo	Efeito negativo moderado	Efeito negativo severo	Efeito negativo muito severo
1. Dormir o suficiente	0	1	2	3	4
2. Sentir-me calmo e relaxado	0	1	2	3	4
3. Cuidar da minha condição física	0	1	2	3	4
4. Ir ao dentista, médico, etc.	0	1	2	3	4
5. Estar com o/a cônjuge ou parceiro(a)	0	1	2	3	4
6. Desejo de manter o meu casamento ou relacionamento íntimo	0	1	2	3	4
7. Estar com os amigos	0	1	2	3	4
8. Dar-se bem com crianças/filhos	0	1	2	3	4
9. Fazer bricolage/ fazer tarefas caseiras	0	1	2	3	4
10. Actividades de lazer com o/a cônjuge ou parceiro(a)	0	1	2	3	4
11. Actividades de lazer com os amigos	0	1	2	3	4
12. Actividades de lazer com os seus filhos	0	1	2	3	4
13. Actividades de lazer com familiares	0	1	2	3	4

14. Participar em actividades voluntárias e/ou comunitárias	0	1	2	3	4
15. Participar em actividades religiosas	0	1	2	3	4
16. Actividades de tempos livres (por exemplo, ler, tocar um instrumento, fazer desporto, jogar, dançar, etc.)	0	1	2	3	4
17. Relaxar/ Desfrutar de tempo de lazer	0	1	2	3	4
18. Desenvolver a minha mente através da leitura, actividades culturais, etc.	0	1	2	3	4

1.3. Para cada uma das 10 seguintes afirmações, por favor, seleccione com um círculo, a alternativa que melhor caracteriza os últimos três meses.

<p>1. Nos últimos três meses, o meu trabalho interferiu com a minha vida pessoal:</p> <p>a. Muito menos do que o normal para mim b. Menos do que o normal para mim c. Mais ou menos o mesmo do que é normal para mim d. Mais do que é normal para mim e. Muito mais do que é normal para mim</p>	<p>6. Nos últimos três meses, sacrifiquei o meu trabalho em função de um objectivo ou comprometimento pessoal:</p> <p>a. Raras vezes b. Algumas vezes c. Muitas vezes d. A maior parte das vezes</p>
<p>2. Nos últimos três meses, classificaria a interferência do meu trabalho na minha vida pessoal como:</p> <p>a. Mínima b. Moderada c. Severa d. Muito severa</p>	<p>7. Nos últimos três meses, o meu trabalho ajudou a melhorar a minha vida pessoal:</p> <p>a. Muito menos do que o normal para mim b. Menos do que o normal para mim c. Mais ou menos o mesmo do que é normal para mim d. Mais do que é normal para mim e. Muito mais do que é normal para mim</p>
<p>3. Nos últimos três meses, fiz sacrifícios pessoais para concluir o meu trabalho:</p> <p>a. Raras vezes b. Algumas vezes c. Muitas vezes d. A maior parte das vezes</p>	<p>8. Nos últimos três meses, classificaria a melhoria da minha vida pessoal por causa do meu trabalho como:</p> <p>a. Mínima b. Moderada c. Considerável d. Muito considerável</p>
<p>4. Nos últimos três meses, a minha vida pessoal interferiu com o meu trabalho:</p> <p>a. Muito menos do que o normal para mim b. Menos do que o normal para mim c. Mais ou menos o mesmo do que é normal para mim d. Mais do que é normal para mim e. Muito mais do que é normal para mim</p>	<p>9. Nos últimos três meses, a minha vida pessoal ajudou a melhorar o meu trabalho:</p> <p>a. Muito menos do que o normal para mim b. Menos do que o normal para mim c. Mais ou menos o mesmo do que é normal para mim d. Mais do que é normal para mim e. Muito mais do que é normal para mim</p>
<p>5. Nos últimos três meses, classificaria a interferência da minha vida pessoal no meu trabalho como:</p> <p>a. Mínima b. Moderada c. Severa d. Muito severa</p>	<p>10. Nos últimos três meses, classificaria a melhoria do meu trabalho por causa da minha vida pessoal como:</p> <p>a. Mínima b. Moderada c. Considerável d. Muito considerável</p>

1.4. Caso esteja ou tenha estado numa relação nos últimos três meses indique, por favor, em que medida, durante esse período de tempo, o seu cônjuge/companheiro(a) vivenciou cada uma das situações seguintes, usando a seguinte escala:

1.	2.	3.	4.
Raras vezes	Algumas vezes	Muitas vezes	A maior parte das vezes

1. Devido ao trabalho, o meu/minha cônjuge ou companheiro(a) não teve energia para realizar actividades com a nossa família.	1	2	3	4
2. O trabalho do meu/minha cônjuge ou parceiro(a) dificultou a manutenção do tipo de relacionamento com a nossa família, que ele / ela gostaria.	1	2	3	4
3. A quantidade de tempo que o trabalho do/da meu/minha cônjuge ou parceiro(a) requer dificultou o cumprimento das suas responsabilidades pessoais.	1	2	3	4
4. O horário de trabalho do/da meu/minha cônjuge ou parceiro(a) dificultou o cumprimento das suas responsabilidades pessoais.	1	2	3	4
5. Os comportamentos que são eficazes e necessários para o meu/minha cônjuge ou companheiro(a) no trabalho foram contraproducentes em casa.	1	2	3	4
6. Devido ao trabalho, o/a meu/minha cônjuge ou companheiro(a) tinha mais energia para fazer as actividades com os nossos familiares ou com outras pessoas importantes para nós.	1	2	3	4
7. Devido ao seu trabalho, o meu/minha cônjuge ou companheiro(a) estava mais bem-disposto(a) em casa.	1	2	3	4
8. O horário de trabalho do(a) meu/minha cônjuge ou parceiro(a) era suficientemente flexível para permitir que ele/ela cuidasse das suas responsabilidades pessoais.	1	2	3	4
9. O trabalho do(a) meu/minha cônjuge ou companheiro(a) proporciona-lhe tempo suficiente para atender às suas responsabilidades pessoais.	1	2	3	4
10. As competências que o/a meu/minha cônjuge ou parceiro(a) utilizou no trabalho foram úteis para as tarefas que ele/ela tinha de fazer em casa.	1	2	3	4
11. Falar com alguém no trabalho ajudou o/a meu/minha cônjuge ou companheiro(a) a lidar com problemas em casa, como por exemplo educação dos filhos, problemas nas relações com o/a cônjuge ou companheiro(a), saúde de familiares, etc.	1	2	3	4

A maior parte das pessoas têm desacordos nas suas relações. Por favor indique o nível aproximado de acordo ou desacordo entre si e o(a) seu(sua) companheiro(a) para cada um dos itens da lista que se segue. Coloque um círculo no número que corresponde à forma como se sente relativamente a cada uma das afirmações.

	Concordamos sempre	Concordamos quase sempre	Discordamos às vezes	Discordamos muitas vezes	Discordamos quase sempre	Discordamos sempre
1. Gerir os rendimentos da família						
2. Assuntos recreativos						
3. Assuntos religiosos						
4. Demonstrações de afecto						
5. Amigos						
6. Relações sexuais						
7. Convencionalidade (comportamento correcto e adequado)						
8. Filosofia de vida						
9. Formas de tratar os pais e/ou os sogros						
10. Metas, objectivos e outras coisas consideradas importantes						
11. Quantidade de tempo passado juntos						
12. Tomada de decisões importantes						
13. Tarefas de casa						
14. Interesses e actividades de lazer (tempos livres)						
15. Decisões acerca da vida profissional						

	Sempre/ A todo o momento	A maior parte das vezes	Com mais frequência do que pouca	Às vezes	Raramente	Nunca
16. Com que frequência fala sobre ou considerou divorciar-se, separar-se ou em terminar a vossa relação?						
17. Com que frequência você ou o seu(sua) companheiro(a) saiu de casa depois de uma discussão doméstica?						
18. Em geral, com que frequência pensa que as coisas entre si e o(a) seu(sua) companheiro(a) vão bem?						
19. Tem confidências com o(a) seu(sua) companheiro(a)?						
20. Alguma vez se arrependeu de ter casado (ou de viver junto)?						
21. Com que frequência discute/briga com o seu(sua) companheiro(a)?						
22. Com que frequência você e o seu(sua) companheiro(a) "dão cabo dos nervos um do outro"?						

	Todos os dias	Quase todos os dias	Às vezes	Raramente	Nunca
23. Beija o(a) seu(sua) companheiro(a)?					

	Em todas	Na maioria	Em algumas	Em poucas	Em nenhuma
24. Você e o seu(sua) companheiro(a) tomam parte juntos em actividades fora de casa?					

. Entre si e o seu(sua) companheiro(a) com que frequência ocorrem as seguintes situações?

	Nunca	Menos do que uma vez por mês	Uma ou duas vezes por mês	Uma ou duas vezes por semana	Uma vez por dia	Mais do que uma vez por dia
25. Terem uma estimulante troca de ideias?						
26. Rirem juntos?						
27. Conversarem calmamente sobre alguma coisa?						
28. Trabalharem juntos nalguma coisa?						

. Há alguns aspectos sobre os quais por vezes os casais concordam ou discordam. Indique se algum dos itens causou diferenças de opinião ou foi problemático nas últimas semanas (Assinale *sim* ou *não*)

	Sim	Não
29. Estar demasiado cansado para ter relações sexuais		
30. Não demonstrar amor		

31. Os rectângulos que se seguem correspondem a diferentes graus de felicidade na sua relação de casal. O rectângulo do meio (“feliz”) corresponde ao grau de felicidade encontrado na maioria das relações. Assinale o rectângulo que melhor corresponde ao seu grau de felicidade, fazendo um balanço global da sua relação de casal.

Extremamente infeliz	Bastante infeliz	Um pouco infeliz	Feliz	Muito feliz	Extremamente feliz	Perfeita

32. Qual das seguintes afirmações descreve melhor a forma como se sente sobre o futuro da sua relação de casal? Coloque apenas um círculo na letra correspondente a uma das afirmações.

- A.** Quero desesperadamente que a minha relação seja bem sucedida, e faria qualquer coisa para que isso acontecesse.
- B.** Quero muito que a minha relação seja bem sucedida, e farei o que puder para que isso aconteça.
- C.** Quero muito que a minha relação seja bem sucedida e farei a minha parte para que isso aconteça.
- D.** Seria bom que a minha relação fosse bem sucedida, mas não posso fazer muito mais do que aquilo que faço actualmente para a manter.
- E.** Seria bom que a minha relação fosse bem sucedida, mas recuso-me a fazer mais do que aquilo que faço actualmente para a manter.
- F.** A minha relação nunca pode ser bem sucedida, e não há nada mais que eu possa fazer para a manter.

Por fim, pedimos-lhe que complete os seguintes dados:

- Informação geral

1. Idade: _____
2. Sexo: masculino feminino
3. Nacionalidade: portuguesa outra: _____
4. Profissão/ocupação profissional: _____
5. Habilitações literárias:
 até ao 9ºano secundário (12ºano) licenciatura mestrado doutoramento

- Informação relativa à situação profissional

6. Situação profissional: tenho um emprego a tempo inteiro (*full-time*)
 tenho um emprego em regime de tempo parcial (*part-time*)
 tenho um emprego de trabalho temporário
7. Que contrato de trabalho mantém na sua empresa/instituição?
 tempo indeterminado termo certo ou contrato a prazo
 termo incerto ou contrato sem termo avença ou “recibo verde”
 outro: _____
8. Há quanto tempo trabalha nesta empresa ou instituição? _____ anos e _____ meses.
9. Em média quanto tempo passa por dia no seu local de trabalho? _____ horas
10. Qual a remuneração líquida mensal que recebe pelo seu trabalho, aproximadamente? _____ euros

- Informação relativa à situação familiar

11. Estado civil: solteiro casado divorciado viúvo união de facto
12. Se escolheu a opção casado ou união de facto, assinale se o cônjuge/companheiro:
. se encontra atualmente no desemprego
. se encontra a trabalhar: em regime de tempo integral em regime de tempo parcial
13. Se escolheu a opção casado ou união de facto, refira há quanto tempo mantém essa relação: ____ano(s)
14. Filhos: sim (quantos: _____ idades: _____) não
15. Reside sozinho ? sim não
16. Se respondeu não, que outros elementos fazem parte do agregado familiar?
Cônjuge/companheiro Filho(s) Pais e/ou sogros Outros
17. Rendimento líquido aproximado do agregado familiar: _____ euros
18. No último ano o rendimento do agregado familiar sofreu algum decréscimo: sim não
19. Se respondeu sim, assinale como avalia esse decréscimo, numa escala de 1 (pouco significativo) a 7 (extremamente significativo)?
1.....2.....3.....4.....5.....6.....7
20. Considera que esse rendimento permite satisfazer as principais necessidades da família? sim não

21. Se respondeu não, assinale se no último ano, e como consequência do decréscimo de rendimento, algum membro do agregado familiar teve de:

- . efetuar mudanças nos hábitos alimentares
- . deixar de participar em atividades de lazer
- . deixar de recorrer a serviços de saúde em situações de doença física ou mental
- . evitar comprar medicação
- . recorrer a instituições de solidariedade social
- . recorrer a crédito bancário

**Muito obrigado pela sua
colaboração!**

ANEXO II

Re: Autorização e disponibilização de materiais

De: Maria Madalena Carvalho (madacarvalho@fpce.uc.pt)
Enviada: quinta-feira, 16 de Janeiro de 2014 10:18:40
Para: Flávia Silveira (flavia_silveira_21@hotmail.com)

Bom dia,

Penso que já tinha respondido autorizando.

Votos de Bom trabalho.

Melhores cumprimentos,

Madalena de Carvalho

Em 2014-01-15 19:23, Flávia Silveira escreveu:

Exma Senhora Professora Doutora Madalena Carvalho

O meu nome é Flávia Alexandra Brás Silveira, sou aluna de Mestrac Psicologia Clínica e da Saúde na Universidade da Beira Interior, e encontro-me a n a Dissertação de Mestrado que concluirá o meu ciclo de estudos, com a orienta Professora Doutora Ana Cunha. Na minha investigação pretendo analisar a relação e conciliação trabalho-família e o ajustamento conjugal e, para tal, gostaria de uti Escala de Ajustamento Mútuo (Lourenço e Relvas, 2003). Por conseguinte, venho px meio solicitar autorização para utilizar a escala, bem como, se possív disponibilização dos materiais.

Com os melhores cumprimentos, agradeço desde já a atenção dispensada.

ANEXO III

Análise detalhada das respostas aos itens que compõem as escalas

TF1.1_1		Frequência
Válido	Raras vezes	10
	Algumas vezes	72
	Muitas vezes	49
	A maior parte das vezes	18
	Total	149
TF1.1_2		Frequência
Válido	Raras vezes	32
	Algumas vezes	61
	Muitas vezes	42
	A maior parte das vezes	14
	Total	149
TF1.1_3		Frequência
Válido	Raras vezes	47
	Algumas vezes	55
	Muitas vezes	38
	A maior parte das vezes	9
	Total	149
TF1.1_4		Frequência
Válido	Raras vezes	77
	Algumas vezes	40
	Muitas vezes	24
	A maior parte das vezes	8
	Total	149
TF1.1_5		Frequência
Válido	Raras vezes	60
	Algumas vezes	53
	Muitas vezes	28
	A maior parte das vezes	8
	Total	149
TF1.1_6		Frequência
Válido	Raras vezes	49
	Algumas vezes	61
	Muitas vezes	20
	A maior parte das vezes	19
	Total	149
TF1.1_7		Frequência
Válido	Raras vezes	42
	Algumas vezes	52
	Muitas vezes	35
	A maior parte das vezes	20
	Total	149
TF1.1_8		Frequência
Válido	Raras vezes	89
	Algumas vezes	46
	Muitas vezes	14
	A maior parte das vezes	0
	Total	149

TF1.1_9		Frequência
Válido	Raras vezes	76
	Algumas vezes	46
	Muitas vezes	23
	A maior parte das vezes	4
	Total	149
TF1.1_18		Frequência
Válido	Raras vezes	78
	Algumas vezes	41
	Muitas vezes	22
	A maior parte das vezes	8
	Total	149
TF1.1_19		Frequência
Válido	Raras vezes	63
	Algumas vezes	58
	Muitas vezes	17
	A maior parte das vezes	11
	Total	149
TF1.1_20		Frequência
Válido	Raras vezes	14
	Algumas vezes	35
	Muitas vezes	46
	A maior parte das vezes	54
	Total	149
TF1.1_21		Frequência
Válido	Raras vezes	50
	Algumas vezes	34
	Muitas vezes	64
	A maior parte das vezes	1
	Total	149
TF1.1_22		Frequência
Válido	Raras vezes	36
	Algumas vezes	47
	Muitas vezes	52
	A maior parte das vezes	14
	Total	149
TF1.1_23		Frequência
Válido	Raras vezes	71
	Algumas vezes	60
	Muitas vezes	17
	A maior parte das vezes	1
	Total	149
TF1.1_24		Frequência
Válido	Raras vezes	65
	Algumas vezes	64
	Muitas vezes	14
	A maior parte das vezes	6
	Total	149

TF1.1_25		Frequência
Válido	Raras vezes	58
	Algumas vezes	65
	Muitas vezes	13
	A maior parte das vezes	13
	Total	149
TF1.1_26		Frequência
Válido	Raras vezes	62
	Algumas vezes	54
	Muitas vezes	15
	A maior parte das vezes	18
	Total	149
EAM_1		Frequência
Válido	Discordamos Quase Sempre	1
	Discordamos Muitas Vezes	3
	Discordamos às Vezes	24
	Concordamos Quase Sempre	69
	Concordamos Sempre	52
	Total	149
EAM_2		Frequência
Válido	Discordamos Quase Sempre	0
	Discordamos Muitas Vezes	5
	Discordamos às Vezes	19
	Concordamos Quase Sempre	81
	Concordamos Sempre	44
	Total	149
EAM_3		Frequência
Válido	Discordamos Quase Sempre	1
	Discordamos Muitas Vezes	8
	Discordamos às Vezes	35
	Concordamos Quase Sempre	53
	Concordamos Sempre	52
	Total	149
EAM_4		Frequência
Válido	Discordamos Quase Sempre	0
	Discordamos Muitas Vezes	5
	Discordamos às Vezes	12
	Concordamos Quase Sempre	66
	Concordamos Sempre	66
	Total	149
EAM_5		Frequência
Válido	Discordamos Quase Sempre	0
	Discordamos Muitas Vezes	0
	Discordamos às Vezes	13
	Concordamos Quase Sempre	91
	Concordamos Sempre	45
	Total	149

EAM_6		Frequência
Válido	Discordamos Quase Sempre	1
	Discordamos Muitas Vezes	9
	Discordamos às Vezes	6
	Concordamos Quase Sempre	56
	Concordamos Sempre	77
	Total	149
EAM_7		Frequência
Válido	Discordamos Quase Sempre	0
	Discordamos Muitas Vezes	0
	Discordamos às Vezes	31
	Concordamos Quase Sempre	66
	Concordamos Sempre	52
	Total	149
EAM_8		Frequência
Válido	Discordamos Quase Sempre	0
	Discordamos Muitas Vezes	5
	Discordamos às Vezes	39
	Concordamos Quase Sempre	68
	Concordamos Sempre	37
	Total	149
EAM_9		Frequência
Válido	Discordamos Quase Sempre	0
	Discordamos Muitas Vezes	3
	Discordamos às Vezes	27
	Concordamos Quase Sempre	56
	Concordamos Sempre	63
	Total	149
EAM_10		Frequência
Válido	Discordamos Quase Sempre	0
	Discordamos Muitas Vezes	3
	Discordamos às Vezes	16
	Concordamos Quase Sempre	94
	Concordamos Sempre	36
	Total	149
EAM_11		Frequência
Válido	Discordamos Quase Sempre	1
	Discordamos Muitas Vezes	5
	Discordamos às Vezes	24
	Concordamos Quase Sempre	61
	Concordamos Sempre	58
	Total	149
EAM_12		Frequência
Válido	Discordamos Quase Sempre	0
	Discordamos Muitas Vezes	0
	Discordamos às Vezes	13
	Concordamos Quase Sempre	51
	Concordamos Sempre	85
	Total	149

EAM_13		Frequência
Válido	Discordamos Quase Sempre	0
	Discordamos Muitas Vezes	3
	Discordamos às Vezes	24
	Concordamos Quase Sempre	89
	Concordamos Sempre	33
	Total	149
EAM_14		Frequência
Válido	Discordamos Quase Sempre	1
	Discordamos Muitas Vezes	0
	Discordamos às Vezes	10
	Concordamos Quase Sempre	86
	Concordamos Sempre	52
	Total	149
EAM_15		Frequência
Válido	Discordamos Quase Sempre	0
	Discordamos Muitas Vezes	1
	Discordamos às Vezes	11
	Concordamos Quase Sempre	81
	Concordamos Sempre	56
	Total	149
EAM_16		Frequência
Válido	Sempre/ A Todo o Momento	4
	Com Mais Frequência do que Pouca	6
	Às vezes	16
	Raramente	48
	Nunca	75
	Total	149
EAM_17		Frequência
Válido	Sempre/ A Todo o Momento	4
	Com Mais Frequência do que Pouca	2
	Às vezes	2
	Raramente	57
	Nunca	84
	Total	149
EAM_18		Frequência
Válido	Sempre/ A Todo o Momento	18
	A maior parte das vezes	87
	Com Mais Frequência do que Pouca	10
	Às vezes	8
	Raramente	25
	Nunca	1
	Total	149
EAM_19		Frequência
Válido	Sempre/ A Todo o Momento	34
	A maior parte das vezes	56
	Com Mais Frequência do que Pouca	20
	Às vezes	13
	Raramente	3
	Nunca	23
	Total	149

EAM_20		Frequência
Válido	Sempre/ A Todo o Momento	1
	Com Mais Frequência do que Pouca	5
	Às vezes	6
	Raramente	36
	Nunca	101
	Total	149
EAM_21		Frequência
Válido	Sempre/ A Todo o Momento	0
	Com Mais Frequência do que Pouca	6
	Às vezes	6
	Raramente	36
	Nunca	101
	Total	149
EAM_22		Frequência
Válido	Sempre/ A Todo o Momento	0
	Com Mais Frequência do que Pouca	6
	Às vezes	69
	Raramente	68
	Nunca	6
	Total	149
EAM_23		Frequência
Válido	Às vezes	4
	Quase todos os dias	36
	Todos os dias	109
	Total	149
EAM_24		Frequência
Válido	Em Nenhumas	4
	Em Poucas	13
	Em Algumas	29
	Na Maioria	79
	Em Todas	22
	Total	149
EAM_25		Frequência
Válido	Menos do que uma vez por mês	6
	Uma ou duas vezes por mês	17
	Uma ou duas vezes por semana	64
	Uma vez por dia	33
	Mais do que uma vez por dia	29
	Total	149
EAM_26		Frequência
Válido	Menos do que uma vez por mês	0
	Uma ou duas vezes por mês	5
	Uma ou duas vezes por semana	18
	Uma vez por dia	42
	Mais do que uma vez por dia	84
	Total	149

EAM_27		Frequência
Válido	Menos do que uma vez por mês	4
	Uma ou duas vezes por mês	5
	Uma ou duas vezes por semana	41
	Uma vez por dia	26
	Mais do que uma vez por dia	73
	Total	149
EAM_28		Frequência
Válido	Nunca	8
	Menos do que uma vez por mês	10
	Uma ou duas vezes por mês	10
	Uma ou duas vezes por semana	41
	Uma vez por dia	35
	Mais do que uma vez por dia	45
	Total	149
EAM_29		Frequência
Válido	Sim	47
	Não	102
	Total	149
EAM_30		Frequência
Válido	Sim	21
	Não	128
	Total	149
EAM_31		Frequência
Válido	Bastante Infeliz	2
	Um Pouco Infeliz	9
	Feliz	44
	Muito Feliz	61
	Extremamente Feliz	25
	Perfeita	8
	Total	149
EAM_32		Frequência
Válido	Seria bom q a minha relação fosse bem-sucedida mas não posso fazer muito mais do que aquilo que faço atualmente para a manter	5
	Quero muito que a minha relação seja bem-sucedida e farei a minha parte para que isso aconteça	54
	Quero muito que a minha relação seja bem-sucedida, e farei o que puder para que isso aconteça	66
	Quero desesperadamente que a minha relação seja bem-sucedida, e faria qualquer coisa para que isso acontecesse	24
	Total	149

ANEXO IV

Testes Post-Hoc para a variável sociodemográfica “idade”

Tests Post-Hoc: Tukey HSD

Variável sociodemográfica “idade” no Ajustamento Conjugal

Classe de Idades (I)	Classe de Idades (J)	Diferença entre médias (I-J)	p
21-30	31-40	.256*	.035*
	41-50	.132	.516
	51-61	.247	.187
31-40	21-30	-.256*	.035*
	41-50	-.124	.442
	51-61	-.008	1.000
41-50	21-30	-.132	.516
	31-40	.124	.442
	51-61	.115	.746
51-61	21-30	-.247	.187
	31-40	.008	1.000
	41-50	-.115	.746

* A diferença média é significativa ao nível de 0,05.

Variável sociodemográfica “idade” na dimensão “Satisfação Mútua”

Classe de Idades (I)	Classe de Idades (J)	Diferença entre médias (I-J)	p
21-30	31-40	.338*	.038*
	41-50	.106	.841
	51-61	.115	.895
31-40	21-30	-.338*	.038*
	41-50	-.232	.161
	51-61	-.223	.456
41-50	21-30	-.106	.841
	31-40	.232	.161
	51-61	.009	1.000
51-61	21-30	-.115	.895
	31-40	.223	.456
	41-50	-.009	1.000

* A diferença média é significativa ao nível de 0,05.