



Universidade do Porto

FPCEUP Faculdade de Psicologia
e de Ciências da Educação

**VIDA PROFISSIONAL E FAMILIAR:
PADRÕES DE CONFLITO E FACILITAÇÃO NA
GESTÃO DE MÚLTIPLOS PAPÉIS**

MARISA MATIAS CARVALHO SILVA

PORTO
2007

MARISA MATIAS CARVALHO SILVA

**VIDA PROFISSIONAL E FAMILIAR:
PADRÕES DE CONFLITO E FACILITAÇÃO NA
GESTÃO DE MÚLTIPLOS PAPÉIS**

*Dissertação apresentada na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação
da Universidade do Porto para obtenção do grau de Mestre em Psicologia,
na área de especialização em Psicologia Social*

Orientação: Professora Doutora Anne Marie Fontaine

PORTO
2007

A conciliação entre a vida profissional e familiar é um dos grandes desafios dos países em desenvolvimento e uma das temáticas com maior destaque na União Europeia. A maioria dos estudos e recomendações centram-se nos factores sócio-estruturais (estruturas de apoio ao cuidado dos filhos e mudanças organizacionais), menosprezando o papel dos recursos internos dos casais e dos indivíduos. Este trabalho analisa as relações entre os papéis profissionais e familiares, numa amostra de casais de duplo rendimento com filho(s) em idade pré-escolar, enfatizando quer as condições potenciadoras de conflito, quer as condições facilitadoras da relação entre as duas esferas.

É objectivo fundamental do presente trabalho testar uma estrutura multidimensional da interface trabalho-família que compreende quer os seus aspectos positivos quer os seus aspectos negativos, bem como ambas as valências de influência, isto é, do trabalho para a família e da família para o trabalho (direcções de *spillover*). Procura-se também testar uma abordagem diferencial dos factores que condicionam cada dimensão de *spillover*, designadamente, o papel dos recursos e exigências sobre este conceito, bem como o nível profissional, familiar e individual desses factores. Finalmente, comparando homens e mulheres, analisa-se a prevalência destas dimensões e os aspectos diferenciais dos determinantes de *spillover*.

Os resultados permitem comprovar a validade de uma estrutura multidimensional de *spillover*, bem como a relevância da perspectiva do género sobre esta temática. Verifica-se ainda um papel diferencial dos recursos e exigências profissionais, familiares e individuais nos tipos de *spillover* identificados. Assim, justifica-se a necessidade de uma intervenção ajustada aos diferentes tipos de *spillover*, e a diferentes características do indivíduo, família, organizações e sociedade. Com efeito, finaliza-se este trabalho apontando algumas implicações práticas com base nos resultados obtidos. São também apontadas algumas limitações do estudo e traçadas pistas para investigações futuras.

ABSTRACT

Managing work and family responsibilities has become an increasing problem in today's societies and a major concern in the EU. Most of the studies have focused on the socio-structural aspects such as childcare arrangements or organizational measures, devaluing individuals and couples internal resources. This work aims to analyse family and work roles relations, in a sample of dual-earner couples with toddlers. Besides its focus on interrole conflict, an important goal of this thesis concerns the identification of the professional, familiar and individual factors involved in the facilitation process. As such, this study will test a multidimensional approach to the work-family interface. This approach integrates both the positive and negative influences between the two domains as well as both directions of influence, from family to work and from work to family. Moreover a differential salience approach will also be tested, namely the role of resources and demands on different types of *spillover*. An ecological perspective is also assumed and the influence of professional, familiar and individual factors' on *spillover* is differentiated. As work and family are two of the most gendered domains, a comparative gender approach is also assumed.

The results obtained substantiate the multidimensional approach of *spillover*, as well as the role of gender in this issue. Demands and resources proved to play a distinct role on positive and negative *spillover*, as well as family, work and individual factors played a distinct role on the direction of *spillover*. These results point to the need of adapting reconciliation policies and strategies to the different patterns of work and family relations as well as to different work, family and personal characteristics. As such, social and organizational implications of these results are drawn and further lines of research are suggested.

La conciliation entre l'activité professionnelle et les exigences au sein de la famille est l'un des grands défis pour les pays en développement et l'une des thématiques plus importantes dans le cadre de l'Union Européenne. La majorité des études et recommandations se centrent sur les facteurs sociaux et structurels (structures de soutien pour le soin des enfants et changements organisationnels), en négligeant le rôle des ressources internes des couples et des individus. Ce travail analyse donc les relations entre les rôles professionnel et familiaux, dans un échantillon de jeunes couples à double revenu, ayant des enfants dont l'âge varie entre 1 et 5 ans. Au delà des conditions génératrices du conflit, un but important de cette étude est l'identification des facteurs d'ordre professionnel, familiaux et individuels qui peuvent être à la base de la facilitation entre les deux sphères.

C'est un objectif fondamental du travail de tester une structure pluridimensionnelle de l'interface travail-famille qui rend le compte de ses aspects aussi bien positifs que des négatifs et qui permette de vérifier les deux directions d'influence (du travail sur la famille et de la famille sur le travail). Un deuxième but est de tester une approche différentielle des facteurs qui conditionnent chaque dimension du *spillover*, notamment l'analyse du rôle des ressources et des exigences tant au niveau professionnel, comme familiale et individuel. Finalement, la comparaison entre hommes et femmes permettra d'analyser la prévalence de ces dimensions dans chacun des groupes et les aspects différentiels des déterminants du *spillover*.

Les résultats soutiennent la validité d'une structure pluridimensionnelle du *spillover*, ainsi que la pertinence de la perspective de genre pour cette thématique. Ils se vérifient aussi le rôle différentiel des ressources et des exigences professionnelles, familiales et individuelles dans les types de *spillover* identifiés. De cette façon, on met en évidence le besoin d'intervention adaptée aux différents types de *spillover* et aux différentes caractéristiques de l'individu, de la famille, des organisations et de la société. En effet, on peut trouver à la fin du travail, certaines suggestions pratiques qui dérivent des résultats obtenus. Les limitations de l'étude sont aussi présentées et des suggestions pour de futures études sont données.

AGRADECIMENTOS

Um mestrado, apesar de individual é um cruzamento de conhecimentos e ensinamentos, sendo neste sentido uma experiência partilhada. Assim, é também neste contexto que desejo expressar o meu mais sincero agradecimento a todos aqueles que com as suas palavras, ensinamentos e estímulos contribuíram para o finalizar desta dissertação.

À Professora Doutora Anne Marie Fontaine, enquanto orientadora deste estudo, pela partilha de ideias, pelas análises críticas, pelo rigor e pela reiterada transmissão de saber, mas fundamentalmente pela disponibilidade e pelo incentivo.

À professora Doutora Gabrielle Poeschl, Professor Doutor José Marques, Professora Doutora Isabel Pinto, Professor Doutor Miguel Cameira e Professor Doutor Rui Serôdio pelos conhecimentos metodológicos e conceptuais transmitidos ao longo deste mestrado.

À Cláudia, à Carmo, ao Jorge, à Marina e à Susana, pelo estímulo, revisão e apoio, mas fundamentalmente pelo bom humor e pela disponibilidade em me ouvir.

A todos os participantes do estudo, casais que no seu quotidiano atarefado encontraram tempo para participar neste trabalho, sem a sua colaboração esta investigação não teria sido possível.

A todos os meus amigos e amigas pela força transmitida, pela partilha de momentos difíceis, mas também de momentos de realização pessoal.

Aos meus familiares, em especial aos meus pais e à minha irmã, pela paciência, dedicação e fundamentalmente pelo apoio incondicional, mesmo na falta de momentos partilhados, e por serem o maior suporte na concretização dos meus objectivos de vida.

Finalmente, um agradecimento ao Pedro, pelo exemplo de serenidade, dedicação e pela força e confiança transmitidas em todos os momentos.

Obrigada.

ÍNDICE GERAL

RESUMO	I
ABSTRACT	III
RESUME.....	V
AGRADECIMENTOS.....	VII
ÍNDICE GERAL	IX
ÍNDICE DE TABELAS	XI
ÍNDICE DE ESQUEMAS.....	XIII
ÍNDICE DE QUADROS	XIII
ÍNDICE DE ANEXOS	XV
INTRODUÇÃO	1
CONTEXTUALIZAÇÃO SOCIAL DA PROBLEMÁTICA	3
MULHERES, MERCADO DE TRABALHO E FAMÍLIA EM PORTUGAL	4
MERCADO DE TRABALHO E FAMÍLIA: NOVAS CONFIGURAÇÕES	7
<i>Factores laborais</i>	7
<i>Vida familiar</i>	8
PARTE I: ENQUADRAMENTO TEÓRICO	11
1 A RELAÇÃO ENTRE OS DOMÍNIOS PROFISSIONAL E FAMILIAR: EVOLUÇÃO DOS ESTUDOS SOBRE A INTERFACE TRABALHO-FAMÍLIA	13
1.1 DELIMITAÇÕES CONCEPTUAIS: TRABALHO E FAMÍLIA	15
1.2 EVOLUÇÃO DAS PERSPECTIVAS NOS ESTUDOS TRABALHO-FAMÍLIA	16
1.2.1 <i>Período pré-industrial: dependência</i>	17
1.2.2 <i>Período industrial: independência</i>	18
1.2.3 <i>Período pós-industrial: interdependência</i>	19
1.3 MECANISMOS DE RELAÇÃO ENTRE TRABALHO-FAMÍLIA	20
1.3.1 <i>Segmentação</i>	21
1.3.2 <i>Teoria do papel</i>	22
1.3.3 <i>Perspectiva ecológica</i>	25
1.4 CONCLUSÕES	27
2 A ABORDAGEM DE SPILLOVER	29
2.1 INTRODUÇÃO	31
2.2 DOMÍNIOS DO SPILLOVER	32
2.3 DIRECÇÃO DE SPILLOVER (TRABALHO-FAMÍLIA E FAMÍLIA-TRABALHO)	34
2.4 TIPOS DE SPILLOVER (NEGATIVO E POSITIVO)	36
2.4.1 <i>Spillover negativo ou conflito entre papéis</i>	36
2.4.2 <i>Spillover positivo ou promoção do papel</i>	38
2.4.3 <i>Relação entre o Spillover negativo e positivo</i>	43
2.5 CONCLUSÕES	46
3 CORRELATOS DE SPILLOVER	49
3.1 INTRODUÇÃO	51
3.2 ANTECEDENTES/CAUSAS	52
3.2.1 <i>Variáveis de natureza individual</i>	52
3.2.2 <i>Variáveis do domínio profissional</i>	57

3.2.3	<i>Variáveis do domínio familiar:</i>	65
3.3	CONSEQUÊNCIAS/EFEITOS	71
3.3.1	<i>Consequências ligadas à vida pessoal, saúde e bem-estar</i>	71
3.3.2	<i>Consequências ao nível familiar e profissional</i>	73
3.4	CONCLUSÕES	77
4	O PAPEL DO GÉNERO NAS RELAÇÕES PROFISSIONAIS E FAMILIARES	81
4.1	INTRODUÇÃO	83
4.2	PERSPECTIVAS DE GÉNERO NA CONCILIAÇÃO DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES E PROFISSIONAIS.....	85
4.3	O PAPEL DO GÉNERO NO <i>SPILLOVER</i> TRABALHO-FAMÍLIA	89
4.3.1	<i>Diferenças de género nos antecedentes e consequências do spillover</i>	90
4.3.2	<i>Género e distribuição do tempo</i>	92
4.3.3	<i>Críticas/ Justificações</i>	95
4.4	CONCLUSÕES	96
	SÍNTESE INTEGRATIVA	97
	 PARTE II: ESTUDO EMPÍRICO.....	103
5	METODOLOGIA.....	105
5.1	INTRODUÇÃO	107
5.2	OBJECTIVOS	107
5.3	HIPÓTESES	108
5.3.1	<i>Dimensões de spillover</i>	108
5.3.2	<i>Diferenças em função do tipo de preditores ou antecedentes</i>	110
5.3.3	<i>Papel do género na percepção dos tipos de spillover</i>	113
5.4	MÉTODO	116
5.4.1	<i>Processos de selecção e recolha da amostra</i>	116
5.4.2	<i>Instrumentos de medida</i>	118
5.4.3	<i>Quadro - resumo dos índices de consistência interna</i>	142
5.5	PLANO DE ESTUDO E VARIÁVEIS.....	143
5.6	PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS	144
6	RESULTADOS	147
6.1	INTRODUÇÃO	149
6.2	ANÁLISE DESCRITIVA DAS VARIÁVEIS	149
6.3	TESTAGEM DAS HIPÓTESES.....	152
6.3.1	<i>Dimensões de spillover</i>	152
6.3.2	<i>Diferenças nas dimensões de spillover em função do tipo de preditores</i>	155
6.3.3	<i>Género e percepção de tipos de spillover</i>	168
6.3.4	<i>Diferenças de género em função do tipo de antecedentes</i>	171
6.4	DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	177
6.4.1	<i>A multidimensionalidade e prevalência do constructo de spillover</i>	177
6.4.2	<i>Antecedentes de spillover: análise das distintas tipologias</i>	181
6.4.3	<i>Género e a percepção de tipos de spillover</i>	185
6.4.4	<i>Diferenças de género em função do tipo de antecedentes</i>	187
7	CONCLUSÃO E IMPLICAÇÕES GERAIS.....	193
7.1	INTRODUÇÃO	195
7.2	REFLEXÕES CONCLUSIVAS E IMPLICAÇÕES	195
7.3	LIMITAÇÕES E PISTAS FUTURAS.....	199
	 REFERÊNCIAS	203
	 ANEXOS.....	213

ÍNDICE DE TABELAS

TABELA 1: ANÁLISE FACTORIAL EXPLORATÓRIA DAS DIMENSÕES DE <i>SPILLOVER</i>	123
TABELA 2: ANÁLISE FACTORIAL FINAL DAS ESCALAS DE <i>SPILLOVER</i>	126
TABELA 3: ANÁLISE FACTORIAL EM COMPONENTES PRINCIPAIS DAS ESCALAS DE STRESS	129
TABELA 4: ANÁLISE FACTORIAL PARA ESCALAS DE SATISFAÇÃO	131
TABELA 5: ÍTENS QUE CONSTITUEM O ÍNDICE DE MEDIDAS DE APOIO À FAMÍLIA DISPONÍVEIS NO LOCAL DE TRABALHO	132
TABELA 6: ANÁLISE FACTORIAL DA ESCALA DE FLEXIBILIDADE NO LOCAL DE TRABALHO	133
TABELA 7: ANÁLISE FACTORIAL DAS ESCALAS DE APRECIÇÃO COGNITIVA RELATIVAS À DIVISÃO DE TAREFAS EM CASA	135
TABELA 8: ANÁLISE FACTORIAL ESCALA DE APOIO SOCIAL	136
TABELA 9: ANÁLISE FACTORIAL ESCALA DE APOIO SOCIAL	138
TABELA 10: ANÁLISE FACTORIAL DA ESCALA DE STRESS PSICOLÓGICO	139
TABELA 11: ANÁLISE FACTORIAL DA ESCALA DE VALORES E ATITUDES	141
TABELA 12: MÉDIA E DESVIO-PADRÃO DAS VARIÁVEIS EM ESTUDO PARA A AMOSTRA TOTAL E POR SEXO	150
TABELA 13: RESULTADOS DA COMPARAÇÃO ENTRE GRUPOS DA ANÁLISE DE VARIÂNCIA DE MEDIDAS REPETIDAS	151
TABELA 14: CORRELAÇÕES ENTRE AS DIMENSÕES DE <i>SPILLOVER</i> (R PEARSON)	154
TABELA 15: RESULTADOS DA ANOVA COM MEDIDAS REPETIDAS (N=306).....	155
TABELA 16: ANÁLISE DA REGRESSÃO MÚLTIPLA PARA A VD: <i>SPILLOVER</i> NEGATIVO DO TRABALHO PARA A FAMÍLIA	157
TABELA 17: ANÁLISE DA REGRESSÃO MÚLTIPLA PARA A VD: <i>SPILLOVER</i> NEGATIVO DA FAMÍLIA PARA O TRABALHO	158
TABELA 18: RESUMO DOS RESULTADOS OBTIDOS COM AS REGRESSÕES MÚLTIPLAS RELATIVAS À HIPÓTESE H2A	159
TABELA 19: ANÁLISE DA REGRESSÃO MÚLTIPLA PARA A VD: <i>SPILLOVER</i> POSITIVO DO TRABALHO PARA A FAMÍLIA	160
TABELA 20: ANÁLISE DA REGRESSÃO MÚLTIPLA PARA A VD: <i>SPILLOVER</i> POSITIVO DA FAMÍLIA PARA O TRABALHO	161
TABELA 21: RESUMO DOS RESULTADOS OBTIDOS COM AS REGRESSÕES MÚLTIPLAS RELATIVAS À HIPÓTESE H2B	162
TABELA 22: CORRELAÇÕES ENTRE AS DIMENSÕES DE <i>SPILLOVER</i> E VARIÁVEIS INDIVIDUAIS.....	163
TABELA 23: ANÁLISE DA REGRESSÃO MÚLTIPLA PARA A VD: <i>SPILLOVER</i> NEGATIVO TRABALHO-FAMÍLIA E VI: FACTORES ASSOCIADOS AO PAPEL FAMILIAR E PROFISSIONAL	165
TABELA 24: ANÁLISE DA REGRESSÃO MÚLTIPLA PARA A VD: <i>SPILLOVER</i> POSITIVO TRABALHO-FAMÍLIA E VI: FACTORES ASSOCIADOS AO PAPEL FAMILIAR E PROFISSIONAL	165
TABELA 25: ANÁLISE DA REGRESSÃO MÚLTIPLA PARA A VD: <i>SPILLOVER</i> NEGATIVO FAMÍLIA-TRABALHO E VI: FACTORES ASSOCIADOS AO PAPEL FAMILIAR E PROFISSIONAL	166
TABELA 26: ANÁLISE DA REGRESSÃO MÚLTIPLA PARA A VD: <i>SPILLOVER</i> POSITIVO FAMÍLIA-TRABALHO E VI: FACTORES ASSOCIADOS AO PAPEL FAMILIAR	166
TABELA 27: RESUMO DOS RESULTADOS OBTIDOS COM AS REGRESSÕES MÚLTIPLAS RELATIVAS À HIPÓTESE H2F E H2G	167
TABELA 28: RESULTADOS DO T-TEST EM FUNÇÃO DA VARIÁVEL INDEPENDENTE SEXO (N=306)	169
TABELA 29: RESULTADOS DA ANÁLISE DE VARIÂNCIA A DOIS FACTORES	170
TABELA 30: RESULTADOS DA ANÁLISE DE VARIÂNCIA A DOIS FACTORES (CONT)	171
TABELA 31: RESULTADOS DO T-TEST EM FUNÇÃO DO GÉNERO E VARIÁVEIS ANTECEDENTES DE <i>SPILLOVER</i>	172
TABELA 32: ANÁLISE DA REGRESSÃO MÚLTIPLA PARA A VD: <i>SPILLOVER</i> NEGATIVO POR SEXO	174
TABELA 33: ANÁLISE DA REGRESSÃO MÚLTIPLA PARA A VD: <i>SPILLOVER</i> POSITIVO POR SEXO	174
TABELA 34: COEFICIENTES DE DETERMINAÇÃO (R ²) AGRUPADOS POR TIPO DE VARIÁVEL PREDITORA (FAMILIAR OU PROFISSIONAL); TIPO DE <i>SPILLOVER</i> (NEGATIVO OU POSITIVO) E GÉNERO.	175
TABELA 35: RESULTADOS DO T-TEST EM FUNÇÃO DO GÉNERO E VARIÁVEIS ANTECEDENTES INDIVIDUAIS	176
TABELA 36: CORRELAÇÕES ENTRE AS DIMENSÕES DE <i>SPILLOVER</i> E VARIÁVEIS INDIVIDUAIS POR GÉNERO (R PEARSON)	177

ÍNDICE DE ESQUEMAS

ESQUEMA 1: ENRIQUECIMENTO DO PAPEL COM BASE NO MODELO E ESQUEMA DE GREENHAUS & POWELL, (2006).....	42
ESQUEMA 2: RELAÇÃO ENTRE <i>SPILLOVER</i> POSITIVO E NEGATIVO	44
ESQUEMA 3: MULTIDIMENSIONALIDADE DO CONSTRUCTO DE <i>SPILLOVER</i>	100
ESQUEMA 4: ESQUEMA DE TRABALHO	108

ÍNDICE DE QUADROS

QUADRO 1: RESUMO DAS ESCALAS EM ESTUDO E RESPECTIVOS VALORES DE CONSISTÊNCIA INTERNA	143
QUADRO 2: DESCRIÇÃO DAS VARIÁVEIS EM ESTUDO	144

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1: TABELAS DE CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA	215
ANEXO 2: INSTRUÇÕES GERAIS DO QUESTIONÁRIO	217
ANEXO 3: QUESTIONÁRIO DE RECOLHA DE DADOS DEMOGRÁFICOS	221
ANEXO 4: INSTRUMENTOS DE MEDIDA UTILIZADOS NO ESTUDO.....	224
ANEXO 5: PODER DISCRIMINATIVO DOS ITENS	233
ANEXO 6: DESCRIÇÃO DO ESTATUTO DAS VARIÁVEIS EM FUNÇÃO DAS HIPÓTESES ENUNCIADAS.....	235
ANEXO 7: ANÁLISE DOS CASOS OMISSOS.....	237

INTRODUÇÃO

O final do último século testemunhou grandes mudanças na forma como as famílias portuguesas organizam as suas vidas. À medida que as mulheres iniciam a sua entrada para o mercado de trabalho, o modelo familiar de um único elemento a trabalhar fora de casa, que predominou durante parte do século vinte, tem perdido expressão. Actualmente, as famílias de duplo-rendimento ultrapassam em número as famílias com um único rendimento.

Estas alterações fundamentais ao nível da configuração familiar e a composição de género da força laboral criaram novos desafios e dilemas para as actuais gerações portuguesas. Homens e mulheres debatem-se com as novas exigências do seu trabalho e da sua família. Assim, as responsabilidades do trabalho profissional, tarefas domésticas e cuidado dos filhos não se confinam mais à divisão tradicional dos papéis de género. Homens e mulheres necessitam de empregos que permitam o suporte económico das famílias mas sem demasiada exigência que impossibilite a satisfação das necessidades familiares de tempo e atenção. Esta tarefa de conciliação com a qual os trabalhadores têm de lidar promoveu um conjunto de teorias e estudos empíricos sobre o modo como a vida profissional e familiar se intersectam.

De facto, o papel profissional e o papel familiar são dois dos aspectos mais centrais da vida do indivíduo. Se, a investigação tem procurado analisar estes dois contextos de forma bastante completa e tem permitido compreender a estrutura e o funcionamento destes dois sistemas, não tem avançado de forma tão sistemática na análise dos processos sociais e psicológicos que os aproximam, designadamente as potencialidades e dificuldades associadas ao envolvimento simultâneo nestes papéis.

Este trabalho propõe uma análise das modalidades familiares e pessoais de conciliação da esfera profissional e familiar, numa amostra de casais de duplo rendimento com filho(s) em idade pré-escolar. Para além das condições potenciadoras de conflito, um foco importante do presente estudo é a identificação dos factores de ordem profissional e familiar que subjazem à facilitação ou interferência positiva entre as duas esferas. Assume-se que só com uma análise integrada das relações familiares e profissionais poderão ser desenhadas e implementadas, de forma concertada e adaptada

à realidade das jovens famílias portuguesas, estratégias de intervenção social, organizacional, familiar e individual.

CONTEXTUALIZAÇÃO SOCIAL DA PROBLEMÁTICA

Apesar de nas últimas décadas a vida familiar ter sofrido mudanças profundas, a família continua a ser altamente valorizada na maioria das sociedades. Entre estas mudanças destacam-se a integração das mulheres na força laboral, vista como uma das mudanças mais preponderante no mercado de trabalho dos países industrializados, e uma progressiva alteração dos papéis de género, tanto no trabalho como na família. De facto, é cada vez mais frequente encontrar mulheres que desempenham um trabalho remunerado, do que mulheres donas de casa a tempo inteiro. Adicionalmente, as famílias em que ambos os elementos do casal trabalham passaram, actualmente, a ser a norma e não a excepção. A temática da conciliação entre vida familiar e profissional surge, assim, como consequência das mudanças sociais ocorridas nos países industrializados.

A conciliação destas duas esferas inscreve-se no quadro das preocupações da União Europeia com as crescentes dificuldades apresentadas pelas famílias, em particular as famílias de duplo-rendimento, em gerir satisfatoriamente os papéis familiares e profissionais. Neste âmbito é muito importante uma análise em função do género, uma vez que estas dificuldades são sentidas com maior intensidade e frequência, pelas mulheres (Zimmerman, Haddock, Current & Ziemba, 2003). Estudos nesta área têm revelado que são as mães de crianças em idade pré-escolar, aquelas que apresentam mais dificuldades em coordenar actividade profissional e vida familiar (por exemplo, Bianchi, Milkie, Sayer & Robinson, 2000).

No contexto desta temática, Portugal apresenta um quadro de análise muito particular dada a coexistência de valores tradicionais relacionados com o papel da mulher na família e na educação dos filhos (Wall, 2005) com atitudes mais modernas quanto à participação do homem na esfera doméstica (Aboim, 2005). A participação feminina no mercado de trabalho em Portugal é bastante elevada: 61.3% das mulheres trabalham fora de casa (INE, 2002) constituindo 46,9% da força de trabalho (INE, 2004). Esta entrada massiva das mulheres no mundo do trabalho, contribui para um aumento substancial do número de casais de duplo-rendimento em Portugal. De notar ainda que o estatuto de empregadas não se altera com a maternidade e que as mulheres portuguesas trabalham essencialmente a tempo inteiro, em oposição às suas congéneres

européias, de países como a Dinamarca e Holanda, onde após a maternidade as mães optam por trabalhar a tempo parcial. A Europa é assim composta por realidades sociais diversas, que condicionam necessariamente as modalidades de conciliação adoptadas nos vários países.

O desempenho dos papéis familiares e profissionais não é alheio à questão de género. Crenças nas diferenças de género são internalizadas e moldam os comportamentos dos indivíduos directa e indirectamente através das expectativas que os outros possuem e que podem penalizar os comportamentos que violam as expectativas sociais de género (Barnett, 2004). Apesar de mudanças significativas nestas crenças, o padrão é ainda, em muitas casos, o mesmo. De facto, os obstáculos com que as mulheres actualmente lidam no mercado de trabalho confirmam o adágio de que a história se repete (Barnett, 2004). O obstáculo da maternidade para a progressão na carreira, a crença no trabalhador ideal e na “dona de casa” ideal são reproduções da crença que as mulheres estão melhor ajustadas à casa e os homens ao local de trabalho. De facto, as desigualdades de género subsistem nas sociedades contemporâneas, incluindo Portugal, e são mantidas pelas mais diversas instituições sociais incluindo família e o trabalho profissional (Aboim, 2006).

Pretende-se, de seguida, contextualizar a problemática das relações familiares e profissionais, analisando os aspectos sociais que condicionam a conciliação entre a vida familiar e profissional, destacando a integração da mulher no mercado de trabalho em Portugal.

MULHERES, MERCADO DE TRABALHO E FAMÍLIA EM PORTUGAL

Em Portugal, embora as mulheres continuem a ser as principais responsáveis do funcionamento familiar, contribuem também de forma significativa para o seu sustento económico (Vicente, 1998).

No mercado de trabalho enquanto que a taxa de actividade masculina tem apresentado valores tendencialmente constantes, com leves oscilações, a taxa de actividade feminina apresenta uma franca evolução positiva, particularmente nos grupos etários entre os 25-54 anos, dirigida ainda a actividades onde tradicionalmente existe uma clara orientação das mulheres: serviço doméstico, ensino, auxiliares de serviços hospitalares, indústria têxtil, vestuário e calçado, hotelaria, comércio e administração

pública. Nos últimos 40 anos registou-se um acentuado crescimento da taxa de actividade feminina: 13% em 1960 para 46,7% em 2004, comparativamente à situação dos homens, para os quais, nos mesmos anos, se observou uma descida de 63,8% para 58,1% em 2004 (Torres, 2004; INE, 2004). Este aumento progressivo da taxa de participação feminina levou a um declínio, por parte das mulheres, na prestação de cuidados às crianças e à casa, originando o padrão prevalente de casais de duplo-rendimento em Portugal. De facto, um estudo de Wall (2000) in Wall (2005), verificou que 68% dos casais com pelo menos uma criança dependente eram casais de duplo-rendimento.

Este aumento massivo do número de mulheres no mercado de trabalho inicia-se essencialmente com a guerra colonial, onde a imigração dos homens implica que as mulheres assegurem o sustento da família, afirmando-se desde o 25 de Abril onde lhes foi permitido o acesso a todas as carreiras profissionais.

O estado civil e o número de filhos são dois indicadores a ter em conta ao analisar a evolução das taxas de participação feminina, na medida em que o padrão tradicional implica que as raparigas possam trabalhar enquanto solteiras, abandonando o emprego na altura do casamento ou do nascimento de um primeiro filho. No entanto, o casamento não se traduz, no caso Português, em obstáculo para as mulheres exercerem uma actividade profissional. Também a existência ou não de filhos não é determinante na diminuição da actividade económica das mulheres, mas é crucial o número de filhos. Assim, entre as mulheres sem filhos ou com um só filho a taxa de actividade é semelhante, contudo o aumento do número de filhos é proporcional à descida das taxas de actividade feminina. Esta situação pode explicar-se pela persistência de um papel de género tradicional, segundo o qual as mulheres são as principais responsáveis pelo cuidado das crianças. Se conseguem conciliar estas duas tarefas (cuidado das crianças e actividade profissional) quando a família é de pequena dimensão, já não o conseguem com uma família mais numerosa.

Em Portugal, as taxas de actividade feminina, de mulheres com filhos, comparativamente às taxas de outros países Europeus é bastante mais elevada (Torres, Brites, Mendes & Lapa, 2004), o que, segundo Vicente (1998), traduz uma representação interiorizada de que as mulheres têm um lugar inquestionável na actividade laboral. No entanto, na opinião de Nunes (1993) citada por Ferreira (2002), a integração feminina na vida activa acarreta para estas mulheres diversos custos sociais,

como: i) a dupla responsabilidade (profissional e familiar), por falta de infra-estruturas e por falta de uma mudança de mentalidades que repense a distribuição do trabalho e das responsabilidades familiares; ii) a renúncia das mulheres a áreas fundamentais da vida, com o casamento tardio e o adiamento ou renúncia à maternidade; iii) a subvalorização do trabalho das mulheres e; iv) a adopção de padrões profissionais masculinos, em detrimento do desenvolvimento e afirmação de uma identidade feminina.

Relativamente ao trabalho não pago, o estudo de Perista (2002) sobre os usos do tempo apresenta dados bastante claros que demonstram que as mulheres portuguesas, independentemente do seu estatuto profissional desempenham a maior parte das tarefas familiares e domésticas. De facto, a autora afirma que “as mulheres apresentam uma jornada de trabalho mais longa: considerando conjuntamente o trabalho remunerado em contexto profissional e o trabalho não pago no quadro dos agregados domésticos” (p. 452).

A partir dos anos 70, as estruturas familiares em Portugal têm registado algumas transformações, patentes em alguns indicadores demográficos como a taxa de natalidade que registou uma descida acentuada durante os anos 70 e 80, tendo estabilizado durante os anos 90. Devido a esta diminuição da natalidade, mas também devido ao aumento da esperança média de vida, a população portuguesa tem envelhecido progressivamente, o que se traduz num número considerável de pessoas idosas, cujos cuidados afectivos e materiais têm que ser garantidos e são-no essencialmente por mulheres. É preciso notar, no entanto, que a baixa de natalidade que se verificou em Portugal nas últimas décadas, não está exclusivamente associada ao exercício de uma actividade profissional por parte das mulheres. Factores como, a falta de equipamentos colectivos, os baixos salários, as dificuldades na habitação e as alterações das expectativas parentais são limitações importantes na decisão de ter filhos. Não obstante, os portugueses valorizam de forma clara a vida familiar, manifestando simultaneamente uma orientação para a vida profissional (Torres, 2004). Outras tendências nas famílias portuguesas das últimas décadas são representadas pelo aumento da idade do primeiro casamento, pela diminuição do número de casamentos, pelo aumento das uniões de facto, pelo aumento do número de casais sem filhos e pelo aumento da taxa de divórcios (Aboim, 2003). Almeida, Guerreiro, Lobo, Torres & Wall, (1998) sintetizam estes dados, considerando que em Portugal se verifica na pluralidade de formas familiares “uma combinação de traços de modernidade e tradicionalismo” (p. 76).

Um estudo internacional, citado por Vicente (1998) permite concluir que a combinação de trabalho remunerado com a vida familiar tem simultaneamente impactos positivos e negativos: por um lado, há menos tempo para a família, por outro, melhora o ambiente familiar e traz benefícios financeiros essenciais. Outra conclusão, do mesmo estudo, refere que o trabalho remunerado não é obrigatoriamente visto como causa de stress, isto é as mulheres exercem diferentes papéis e em muitos casos conseguem controlar as situações quotidianas mesmo que à custa de equilíbrios, por vezes, difíceis. Verificou-se ainda que as mulheres europeias não consideram que ficar em casa constitui um modelo ideal; ao invés consideram que a combinação de trabalho remunerado e vida familiar constitui o melhor estilo de vida para elas.

Parece claro que os indivíduos, actualmente, não pretendem nem desejam abdicar de nenhuma das áreas (profissional ou familiar), pretendem sim conciliar estas duas áreas da forma mais harmoniosa possível. No plano dos valores, a ideia da partilha de responsabilidades no plano profissional e familiar/doméstico é bastante consensual, no entanto, na prática, estes valores ainda não se traduziram em comportamentos (Torres, 2004). Adicionalmente, o valor da igualdade de género encontra-se bastante interiorizado e justificado do ponto de vista cognitivo. O conceito de igualdade não só é valorizado positivamente como é considerado uma consequência lógica da actual situação política do país.

MERCADO DE TRABALHO E FAMÍLIA: NOVAS CONFIGURAÇÕES

Com algumas das recentes mudanças sociais, as exigências profissionais e as exigências familiares têm-se intensificado nas últimas décadas, ampliando as dificuldades em torno da questão da conciliação entre estas duas esferas.

Factores laborais

No campo laboral, temos vindo a assistir a um aumento do nível da produtividade laboral, o que contribui de forma decisiva para o aumento do nível de vida das famílias. A esta melhoria na produtividade e na qualidade de vida dos indivíduos não é alheia a emergência das novas tecnologias que permitiram aos trabalhadores trabalhar mais em menos tempo. A existência de horários de trabalho não estandardizados, como turnos, noites, trabalho de fim-de-semana e trabalho em períodos

que eram previamente considerados como tempo privado contribui para uma maior complexidade da integração do tempo entre a vida familiar e profissional. Ainda, a existência de vínculos laborais cada vez mais precários, as maiores oportunidades para a criação de empresas e também as novas formas de organização do tempo são mudanças no campo laboral a considerar. De acordo com Nunes (1993) in Vicente (1998) as novas configurações do mercado de trabalho remunerado incluem a polivalência, mobilidade, adaptabilidade, flexibilidade, autonomia, criatividade, interrelacionamento, liderança interactiva, etc.

Vida familiar

Relativamente à vida familiar, as famílias de duplo-rendimento são cada vez mais o modelo familiar predominante em Portugal. A taxa de natalidade tem vindo a diminuir, assim como o número de casamentos; por outro lado, o número de uniões de facto tem vindo a aumentar, bem como a taxa de divórcio que tem subido acentuadamente. Estas variáveis de natureza estrutural e demográfica também têm contribuído para o aumento das pressões parentais. Se por um lado, famílias mais pequenas diminuem as exigências parentais (e reflectem um ajustamento aos desafios da educação de crianças), por outro, têm menos crianças com idade suficiente para tomar conta das mais novas. À medida que o tamanho das famílias diminui, a quantidade de atenção parental focada em cada criança aumenta. Outro factor importante relaciona-se com o aumento da longevidade. Com este aumento a faixa de idosos dependentes aumentou substancialmente, sendo o seu cuidado pautado por maiores incertezas que o cuidado das crianças. No sentido de captar a especificidade dos desafios de um grupo de indivíduos que simultaneamente lida com as necessidades dos seus pais e com as das suas crianças criou-se a designação de “geração sanduíche”.

Mudanças consideráveis ao nível das expectativas profissionais e familiares influenciam a articulação entre os papéis familiares e profissionais. As mulheres são responsáveis não só pelo cuidado e sustento dos seus filhos mas também por todos os aspectos associados ao seu desenvolvimento emocional e intelectual. As expectativas parentais têm sofrido também grandes alterações. Um “bom pai” já não é um ganha-pão ausente e benevolente, é sim esperado que esteja intimamente envolvido com os aspectos da vida da criança, desde o brincar ao cuidar, ao alimentar e ajudar nas tarefas de escola (Jacobs & Gerson 2004). De facto, também em Portugal, considera-se que os

maridos devem também dedicar-se à família, colocando os interesses desta acima de outros assuntos (Poeschl, 2000). Outro aspecto particularmente relevante para as exigências crescentes da maternidade e da paternidade diz respeito ao papel privilegiado que a criança ocupa. Segundo Almeida *et al.* (1998) ter uma criança implica actualmente maiores investimentos no plano dos afectos e do bem-estar material, bem como percursos escolares mais longos tendo em vista a sua inserção sócio-profissional. Adicionalmente a preocupação, em particular de pais de classe média, de promover o desenvolvimento “cultural” das crianças, inscrevendo-as num sem número de actividades extra-escolares, desde aulas de música ou dança até treinos desportivos, aulas de inglês, etc. acrescenta maior número de exigências aos pais. As actividades centradas na criança dominam a vida familiar e criam um ritmo familiar e doméstico frenético (Lareau, 2002 in Jacobs & Gerson, 2004). Estas actividades extra-escolares diminuem o tempo que os pais entregam à jornada de trabalho, dificultam a partilha de refeições e ocupam partes significativas do fim-de-semana.

O intenso envolvimento com as crianças que se espera dos pais torna as longas horas de trabalho mais problemáticas: têm simultaneamente de lidar com mais horas e maiores exigências profissionais e com maiores exigências de tempo e disponibilidade em casa. No entanto, estes pais de classe média também possuem mais recursos para gerir estas múltiplas exigências do que pais de classes trabalhadoras: por um lado possuem mais recursos económicos, por outro podem contar com uma maior flexibilidade no local de trabalho.

Os valores, em geral, e os relacionados com a igualdade, em particular, têm também um papel nesta temática. O significado atribuído ao trabalho difere entre indivíduos com valores diferentes. O significado de promoções, mudança de carreira e reformas terão impacto diferenciado em indivíduos que trabalham somente por razões económicas ou em indivíduos que trabalham com vista à realização pessoal. A motivação, o comportamento dos indivíduos e as suas decisões pessoais são moldadas de acordo com os valores que defendem, como refere Rapoport & Rapoport, (1980): “Dadas as novas configurações de valores e estilos de vida, não podemos continuar a assumir que a espiral trabalho – carreira tenha uma posição dominante, enquanto os interesses familiares e de lazer assumem uma posição dependente e residual” (p. 324). De facto, o valor atribuído a actividades de lazer tem vindo a aumentar progressivamente, por um lado devido à diminuição das semanas de trabalho, ao aumento da longevidade, dos salários e da disponibilidade de recursos recreativos

(como televisão, espaços desportivos, entre outros); por outro, pela ênfase em estilos de vida mais saudáveis e mais centrados no bem-estar individual.

Por seu lado, a educação para a igualdade tornou homens e mulheres com interesses e valores mais semelhantes, sendo evidente que o valor da igualdade entre homens e mulheres está interiorizado e justificado ao nível cognitivo (Vicente, 1998). O valor da igualdade aplica-se aos papéis masculinos e femininos na vida familiar, no sistema ocupacional e no lazer.

No entanto, e apesar de todas as mudanças sociais em termos de valores, estilos de vida, configurações profissionais e familiares, a partilha entre os sexos do trabalho não-remunerado não tem evoluído ao mesmo ritmo. De facto, no que toca à divisão do trabalho em casa, os papéis femininos e masculinos tradicionais ainda se mantêm.

Um estudo de Costa (1992 in Vicente 1998) verifica que em tarefas como cuidar da roupa, cozinhar, lavar louça, tratar das limpezas e fazer as compras de casa, a participação masculina é diminuta. A autora acrescenta ainda que, apesar de podermos esperar que quando ambos os elementos do casal ocupam um lugar no mercado de trabalho ocorresse uma repartição das tarefas que até então eram da responsabilidade da mulher, na prática isso não acontece. As mulheres ocupam um lugar de destaque no mercado de trabalho mas os homens não têm correspondido de igual forma na sua participação no trabalho não pago (Perista, 2002; Torres, 2004).

Desta forma podemos esperar que as mulheres estejam sujeitas a maior pressão e exigência na compatibilização das duas esferas. De facto, um estudo recente de Guerreiro & Abrantes (2007) confirma que de modo transversal às diferentes classes sociais a questão da conciliação entre vida profissional e familiar permanece, essencialmente, uma questão feminina.

Nos capítulos seguintes exploram-se as relações entre as esferas profissional e familiar ao nível dos mecanismos e processos que as articulam.

Parte I
Enquadramento teórico

Capítulo I

1 A RELAÇÃO ENTRE OS DOMÍNIOS PROFISSIONAL E FAMILIAR: EVOLUÇÃO DOS ESTUDOS SOBRE A INTERFACE TRABALHO- FAMÍLIA

Sumário

-
- 1.1. DELIMITAÇÕES CONCEPTUAIS: TRABALHO E FAMÍLIA**
 - 1.2. EVOLUÇÃO DAS PERSPECTIVAS NOS ESTUDOS TRABALHO-FAMÍLIA**
 - 1.3. MECANISMOS DE RELAÇÃO ENTRE TRABALHO-FAMÍLIA**
 - 1.4. CONCLUSÕES**
-

1.1 DELIMITAÇÕES CONCEPTUAIS: TRABALHO E FAMÍLIA

A investigação sobre a temática das relações trabalho/família tem sido desenvolvida por um conjunto diverso de disciplinas como a psicologia, sociologia, estudos da família, gestão, saúde ocupacional e comportamento organizacional (Barnett, 1998; Voydanoff, 2002). Esta diversidade de abordagens, embora enriquecedora para a compreensão do fenómeno, constitui também um obstáculo na medida em que dificulta a integração dos conhecimentos. De facto, não existe um modelo inclusivo, teoricamente fundamentado que, por um lado, integre os paradigmas das diferentes disciplinas e, por outro, dê conta dos diversos resultados empíricos até ao momento obtidos sobre esta temática (Barnett, 1998). Decorrente da limitação anterior, a análise da literatura sobre a relação trabalho-família é dificultada ainda pelas indefinições conceptuais e a coexistência de diferentes terminologias usadas por diferentes investigadores para descrever constructos idênticos. Por exemplo, tensão trabalho-família, incompatibilidades entre o papel profissional e familiar, conflito inter papéis ou *spillover* são termos usados para descrever o mesmo conceito de conflito trabalho-família (Greenhaus & Beutell, 1985).

De acordo com Barnett (1998), um dos primeiros aspectos que dificulta a comparação dos trabalhos efectuados sobre esta temática é a não existência de uma definição consensual de trabalho e família. Uma definição relativamente abrangente é proposta por Blanch (1990 in Ferreira 2002) que define trabalho como o “conjunto de actividades humanas, retribuídas ou não, de carácter produtivo e criativo que, mediante o uso de técnicas, instrumentos, materiais ou informações disponíveis, permite obter, produzir ou prestar certos bens, produtos e serviços. Nesta actividade a pessoa fornece energias, habilidades, conhecimentos e outros recursos e obtém algum tipo de compensação material, psicológica e/ou social” (p. 36). No entanto, nesta perspectiva, também defendida por Edwards & Rothbard (2000), a definição de trabalho circunscreve-se a uma actividade instrumental cujo objectivo é o de fornecer bens e serviços de suporte à vida, que engloba, tipicamente, a pertença a uma organização/estrutura social que, de alguma forma, compensa o trabalhador pelas suas contribuições. Esta actividade engloba, assim, a obtenção de recompensas extrínsecas, embora possa também fornecer recompensas intrínsecas como satisfação ou auto-realização.

Em termos genéricos podemos definir família como uma unidade básica da sociedade formada por indivíduos com laços biológicos, laços de casamento, laços sociais ou de adoção. Tal como o trabalho, família é uma organização social à qual o indivíduo pertence e para a qual contribui. No entanto, estas contribuições não têm como objectivo obter bens e serviços, mas, sim manter a unidade familiar e promover o bem-estar da família (Edwards & Rothbard, 2000).

Contudo, com as mudanças sociais, também os conceitos de família e de trabalho vão sofrendo alterações. Num modelo de família patriarcal, esta era encarada como uma unidade de produção, pelo que os laços entre os seus membros eram definidos, essencialmente, por questões de constituição de património e para assegurar a descendência. Na era industrial o modelo familiar torna-se mais democrático e igualitário. O casamento deixa de ter uma função meramente reprodutiva e surgem novas formas de expressão da afectividade. A partir do século XX, e particularmente após as Grandes Guerras Mundiais, surgem novos padrões familiares compostos por famílias mono parentais, reconstituídas e separadas.

Não obstante esta evolução cronológica dos modelos familiares, actualmente convivem diferentes formas de família, incluindo famílias tipicamente patriarcais caracterizadas por um modelo masculino associado ao papel de ganha-pão e um modelo feminino associado ao cuidado da casa e da família. Contudo, como vimos na secção de contextualização, presentemente em Portugal o padrão mais comum caracteriza-se por famílias de duplo-rendimento.

Para este trabalho adopta-se como definição de família o número de elementos que compõem o agregado familiar (mais do que dois elementos) e noutras situações a definição que o indivíduo atribui. A definição de trabalho remunerado passa pela definição que o indivíduo atribui.

1.2 EVOLUÇÃO DAS PERSPECTIVAS NOS ESTUDOS TRABALHO-FAMÍLIA

A análise dos processos que ligam a vida profissional e familiar tem sofrido alterações ao longo do tempo. Inicialmente, por se analisar cada um dos domínios em separado, trabalho e família eram perspectivadas como esferas independentes e sem qualquer relação. No entanto, mais recentemente, tem-se assistido a um crescente interesse na relação e interdependência destas duas esferas. O desafio é, actualmente, a

análise dos processos pelos quais estas esferas estão ligadas (*work-family linkages*) e os efeitos que cada um dos sistemas pode ter no outro e no indivíduo. Para este crescente interesse contribuíram as novas tendências demográficas e laborais, nomeadamente a integração massiva das mulheres no mercado de trabalho e o, conseqüente, aumento do número de famílias de duplo-rendimento. De facto, é cada vez mais provável encontrar mulheres que desempenham um trabalho remunerado, do que mulheres donas de casa a tempo inteiro. Mais ainda, as famílias em que ambos os elementos do casal trabalham passaram a norma e deixaram de constituir a excepção. A temática da conciliação entre vida familiar e profissional surge assim como consequência das mudanças sociais ocorridas nos países industrializados. Concomitantemente a esta entrada da mulher no mercado de trabalho e ao aumento do número de papéis por ela desempenhado, os homens têm vindo a aumentar a sua participação no desempenho de tarefas não remuneradas (não obstante este aumento ser considerado ainda reduzido e insuficiente para equilibrar a distribuição do trabalho em casa). Por outro lado, mudanças ao nível das expectativas profissionais, familiares e parentais, como já vimos na secção anterior, contribuem para o aumento das exigências sobre os indivíduos. Assim, actualmente os indivíduos desempenham cada vez mais papéis com diferentes exigências e recursos variados. A análise da forma como estes papéis são geridos e a análise das suas consequências individuais, familiares e profissionais pode trazer benefícios importantes para a compreensão da vida das famílias e para o desenho de políticas sociais e organizacionais mais adaptadas e ajustadas às novas configurações sociais.

Nos parágrafos seguintes pretende-se demonstrar como a revolução industrial constitui um factor determinante na evolução dos modelos de estudo da relação trabalho-família.

1.2.1 Período pré-industrial: dependência

Na idade média, a economia era essencialmente agrícola e mulheres e homens estavam associados à produção no contexto da “casa” que incluía a propriedade, habitação, animais e pessoas. Estas actividades produtivas centravam-se essencialmente no âmbito doméstico, onde se produziam alimentos e objectos como vestuário, instrumentos de trabalho, recolha da água, da lenha, preparação de remédios, cuidado dos animais domésticos, venda nos mercados dos produtos do campo, cuidado das

peças e dos filhos, etc. Tarefas estas, sem as quais nenhuma comunidade poderia reproduzir-se ou prosperar (Ballarin, Birriel, Martinez & Ortíz, 2005). São as artes domésticas que incluíam a confecção de vestuário, a confecção de alimentos e a educação dos filhos que as mulheres irão dedicar-se por razões económicas, tornando-se, nas suas próprias residências, fiadeiras, bordadeiras, parteiras e mais tarde, nos finais do séc. XVI e XVII, damas de companhia, preceptoras e criadas.

O trabalho no campo apareceu quase sempre como uma extensão do trabalho doméstico e, portanto, fazendo parte da “natureza” das actividades das mulheres. A participação das mulheres no trabalho do âmbito rural era total, e elas, desenvolviam todo o tipo de tarefas associadas à agricultura: semear, escardar (limpar a terra de cardos e outras espécies vegetais daninhas), segar, colher, preparar e manter as ferramentas de trabalho, cuidar das hortas e do gado, ordenhar e tosquiar os animais, participar na elaboração do vinho, azeite e cerveja, desenvolver tarefas de manutenção dos alimentos como guardar cereais, moer, conservar os produtos, etc.

Nestas sociedades pré-industriais a contribuição da mulher para a economia doméstica e para economia do meio rural era fundamental. Neste período, prévio à revolução industrial, não existia qualquer separação entre a esfera familiar e profissional, as fronteiras de uma e outra eram totalmente permeáveis. O envolvimento dos homens na esfera familiar era também intenso, dado que estes despendiam a maior parte do seu tempo em casa, entre a família. Eram responsáveis pelo ensino, desenvolvimento de competências manuais e educação religiosa, embora a relação fosse tradicionalmente pautada por autoridade e subordinação (Mintz, 1998). A metáfora da existência das duas esferas não possuía qualquer significado, uma vez que na prática não existia qualquer separação na gestão das responsabilidades dos dois domínios. Todos os elementos da família estavam envolvidos no cumprimento das responsabilidades profissionais e familiares. De facto, o sucesso no desempenho profissional dependia da qualidade das relações familiares e vice-versa (Barnett, 1998).

1.2.2 Período industrial: independência

A partir do século XVIII, o desenvolvimento das manufacturas deu trabalho à mulher fora do lar. Uma das consequências principais do processo de industrialização é o desaparecimento da família como unidade de produção, a separação entre trabalho reprodutivo e produtivo, a passagem deste último do lar para a oficina ou fábrica.

Assim, em finais do século XIX, como resultado das mudanças económicas e sociais pós revolução industrial, as mulheres entram de forma massiva no mercado de trabalho. Esta entrada, para algumas mulheres, significou independência, mas, para outras, em especial para as casadas e com filhos, o trabalho na fábrica, implicou uma dupla jornada de trabalho; dentro e fora de casa. O papel do homem na vida familiar, assume uma vertente de protecção, de “ganha-pão” e de controlador da moral familiar (Mintz, 1998).

Enquanto as mulheres executaram a sua actividade produtiva no âmbito do lar, a sua presença no mundo do trabalho não era visível porque elas combinavam a sua actividade produtiva com a criação dos filhos. Quando, com a revolução industrial, se fez a separação entre lar e local de trabalho, as diferenças biológicas e funcionais entre homens e mulheres emergiram como os “problemas” das mulheres trabalhadoras. Surgem assim normas e regulamentos sobre as condições de trabalho que afectam as mulheres e crianças, invocando a debilidade do seu organismo, os aspectos nocivos do trabalho sobre a capacidade de procriação, as repercussões sobre os cuidados à família, a corrupção moral do contacto laboral com homens. Regularam-se certas condições de trabalho, introduzindo o subsídio de aleitamento e a assistência médica, proibiram-se às mulheres certos trabalhos, incluindo o trabalho nocturno (Ballarin *et al.*, 2005)

Em suma, o trabalho feminino passa da produção de casa para a fábrica, da indústria doméstica para a manufactura, das actividades artesanais para empresas de produção em larga escala (Ferreira, 2002). Assim, se num primeiro período as actividades de produção e reprodução eram actividades complementares, o trabalho feminino era informal, podendo a prioridade ser atribuída à família, no período industrial, as duas actividades são vistas como incompatíveis, irreconciliáveis e fonte de problemas para as mulheres que ambicionam trabalhar.

1.2.3 Período pós-industrial: interdependência

Nas últimas décadas, a presença generalizada das mulheres no campo laboral teve consequências directas na vida familiar, na medida em que se rompeu, parcialmente, com o modelo de complementaridade entre homens e mulheres. Modelo que assentava na diferenciação de tarefas entre os dois sexos, segundo o qual o trabalho remunerado era da responsabilidade masculina e o trabalho não remunerado, isto é familiar, era da responsabilidade feminina. Esperar-se-ia que, actualmente, esta divisão

de tarefas estivesse esbatida e que a participação de homens e mulheres nas esferas profissional e familiar fosse semelhante. No entanto, nos últimos anos, as mudanças significativas que legitimam a participação das mulheres na esfera profissional não coexistem com mudanças na esfera familiar e persistem, de facto, assimetrias na divisão do trabalho familiar.

Adicionalmente, a qualidade e o tipo de relação estabelecida entre a esfera familiar e profissional tem implicações ao nível organizacional, familiar e individual. Por um lado, as organizações requerem cada vez mais dos seus trabalhadores, em termos de horários alargados e disponibilidade para viajar e trabalhar fora da área de residência, o que naturalmente implica ajustamentos ao nível familiar, podendo suscitar maiores tensões. Por outro lado, as famílias necessitam cada vez mais, de dois salários para cobrir as despesas, pelo que os trabalhadores e os poderes públicos insistem junto das organizações para que implementem políticas de apoio à família. Adicionalmente, a pressão social para o envolvimento masculino na esfera familiar é cada vez maior.

Sumariamente, podemos verificar que as relações que se estabelecem entre as esferas familiares e profissionais afectam o desempenho profissional, o funcionamento familiar e o funcionamento individual, marcadores importantes do bem-estar de uma sociedade (Edwards & Rothbard, 2000). Estas tendências sociais levam assim ao aumento do interesse na análise da relação entre o domínio profissional e familiar, de forma que, recentemente os estudos que procuram compreender a interface trabalho-família multiplicaram-se.

1.3 MECANISMOS DE RELAÇÃO ENTRE TRABALHO-FAMÍLIA

Desde cedo que investigadores e autores da área social interessaram-se na análise das relações entre duas instituições da sociedade como o trabalho e a família. Estas relações foram identificadas inicialmente a partir de 3 processos: processo de segmentação que reafirma a separação entre as duas esferas; processo de compensação, onde os indivíduos procuram equilibrar os desapontamentos de uma esfera (profissional ou familiar) através do aumento da participação na outra esfera e processo de *spillover*, onde as atitudes e comportamentos desenvolvidos num dos domínios são generalizados ou afectam o outro (Wilensky, 1960 in Near, Rice & Hunt, 1980). Como veremos o terceiro mecanismo (*spillover*) é aquele que recolhe maior consenso entre os

investigadores, sendo também aquele que permite integrar outros processos explicativos da relação trabalho-família como, por exemplo, a compensação. Para além desta divisão inicial, um considerável conjunto de investigação tem sido fundamentada na teoria do papel, em particular nas hipóteses de conflito ou promoção do papel. Estas duas hipóteses apresentam, aliás, um paralelismo com duas dimensões identificadas na abordagem de *spillover*: *spillover* positivo e negativo. Nesta secção pretende-se analisar diferentes processos explicativos, precursores da abordagem de *spillover*. Iniciaremos a apresentação pelo mecanismo de segmentação por ter sido a primeira abordagem explicativa, seguida da teoria do papel e as suas duas hipóteses, dado o seu paralelismo com o mecanismo de *spillover*. Por último, a abordagem ecológica dos sistemas familiares e profissionais, cujo enquadramento teórico tem, mais recentemente, sido aplicado à interface trabalho-família.

1.3.1 Segmentação

A segmentação corresponde, como vimos, a uma das primeiras perspectivas na análise da relação entre trabalho e família. Este processo assume a separação do domínio profissional e familiar, que limita as relações entre os dois domínios. A divisão dos papéis entre o trabalho profissional e a família é perspectivada como natural, fruto do tempo, do espaço e das funções distintas existentes em cada domínio. Nesta perspectiva as mulheres são as principais responsáveis pelo trabalho da esfera doméstica e familiar, enquanto os homens são participantes activos na esfera pública, incluindo o trabalho remunerado.

Esta perspectiva de segmentação entre o trabalho e a família contribuiu para uma organização do trabalho centrada na noção de que os trabalhadores não possuem qualquer obrigação fora do seu local de trabalho que possa interferir ou afectar o seu desempenho profissional. A abordagem da independência tem assim implicações para as políticas e práticas laborais. Concretamente, se trabalho e família são considerados domínios separados os assuntos familiares deverão ser resolvidos na esfera familiar e os profissionais na esfera profissional, levando os gestores e empregadores a considerar que não é da sua responsabilidade a compatibilização que os trabalhadores fazem dos seus múltiplos papéis. Por outro lado, a visão de independência dos domínios apoia a concepção, segundo a qual, um trabalhador que permite que assuntos familiares interfiram na sua vida profissional é manifestamente negligente.

Este modelo corresponde à perspectiva de estudos sobre o tema que emergiram com a revolução industrial. No entanto, a investigação, desde cedo verificou que, apesar das tentativas de separação, os dois domínios estão intimamente ligados, desafiando esta interpretação (Near, Rice & Hunt, 1980).

1.3.2 Teoria do papel

A maioria dos enquadramentos conceptuais que orientam a investigação sobre as relações trabalho-família deriva da teoria do papel, concretamente da hipótese do conflito de papéis associado a escassez de recursos e da hipótese da promoção do papel ou expansão. A abordagem do papel sugere que a interface trabalho-família está associada a diferentes graus de conflito trabalho-família e/ou diferentes graus de promoção/facilitação de papéis.

De acordo com a perspectiva de tensão ou conflito do papel, quanto maior for a acumulação de papéis, maiores serão os riscos de incompatibilidade entre as exigências associadas aos diferentes papéis e, conseqüentemente, maior conflito e tensão será experienciado (Voydanoff, 2002). Segundo esta hipótese, também designada como hipótese da escassez, os indivíduos possuem uma quantidade limitada de recursos psicológicos e fisiológicos como tempo, atenção e energia. Inevitavelmente, ao envolver-se em múltiplos papéis, o indivíduo não consegue fazer face às diferentes exigências, experimentando conflito. Mais concretamente, este conflito de papel surge quando aumenta a dificuldade percebida em cumprir com as exigências de um dos papéis e quando aumentam as preocupações associadas ao não cumprimento das obrigações profissionais ou familiares. Segundo esta perspectiva, o conflito entre papéis é inevitável, normal e esperado. Segundo Voydanoff (2002) a tensão do papel é a consequência afectiva de uma avaliação cognitiva do conflito entre o trabalho e a família.

Podem ser sintetizados dois grandes tipos de processos associados ao desempenho de múltiplos papéis: sobrecarga e interferência. A sobrecarga existe quando as exigências de tempo e energia associadas aos múltiplos papéis ultrapassam os recursos disponíveis impedindo o desempenho destes de forma adequada. A interferência ocorre quando existem exigências conflituosas nos múltiplos papéis dificultando o cumprimento desses vários papéis.

Esta abordagem tem sido designada como hipótese da escassez (Marks, 1977), hipótese “soma zero” (Barnett, 1998) ou hipótese do consumo de recursos (Edwards & Rothbard, 2000).

Em contrapartida à perspectiva de conflito do papel, um conjunto de teorias e investigações têm vindo a sugerir que o desempenho de múltiplos papéis está também associado a recompensas e privilégios que facilitam a sua gestão, reduzindo assim os efeitos negativos da acumulação de papéis, garantindo maior gratificação e promovendo um melhor funcionamento global do indivíduo: hipótese da promoção do papel ou da expansão (Grzywacz & Marks, 2000a). De facto numa revisão efectuada por Grzywacz & Marks (2002) verifica-se que a qualidade da relação conjugal, o apoio do cônjuge, as oportunidades para discutir problemas e dificuldades profissionais podem “amortecer” os efeitos negativos do stress profissional. Por outro lado, nas mulheres, o estatuto de empregada leva a uma melhoria do seu bem-estar físico e psicológico em comparação com as mulheres desempregadas. Assim, estes dados sugerem que o ambiente familiar pode beneficiar o desempenho de papéis profissionais e que também o domínio profissional pode beneficiar a vida familiar.

A noção de promoção do papel implica que, para além de uma percepção de equilíbrio no desempenho dos diferentes papéis, deverão existir aspectos do papel familiar ou profissional que fornecem recursos e facilitam o desempenho do outro papel (Voydanoff, 2002).

A abordagem da identidade social afirma que na base da identidade do indivíduo estão os papéis sociais, pelo que indivíduos que participam em diferentes papéis sociais têm diferentes identidades sociais que atribuem significado e objectivo à vida (Tajfel & Turner, 1986). Como estes papéis sociais são compostos por normas de comportamento, o grau em que o desempenho de um papel é adequado tem implicações directas para a auto-avaliação do indivíduo. Adicionalmente, as identidades sociais são frequentemente organizadas numa hierarquia de centralidade ou saliência, de modo que alguns papéis, enquanto fonte de definição do self, são percebidos como mais importantes que outros (Thoits 1991 in Greenhaus & Powell, 2003). Quanto mais saliente for o papel, maior é o tempo e o envolvimento emocional investido no papel. Ou seja, quanto maior a saliência do papel mais recursos serão aplicados nesse papel. Este investimento pode ser justificado pelo desejo do indivíduo manter e reforçar a sua identidade, ao envolver-se em papéis altamente salientes que fornecem maior significado e objectivo à sua vida.

Por outro lado, stressores provenientes de papéis sociais, altamente salientes, são stressores relevantes para a identidade do indivíduo, possuindo assim um forte impacto no bem-estar individual, enquanto que stressores de papéis menos salientes para o indivíduo são stressores irrelevantes para a sua identidade, possuindo assim um baixo impacto no bem estar.

O investimento de tempo num papel altamente saliente permite que o indivíduo mantenha algum grau de consistência entre as atitudes face a um comportamento (participação num papel que é importante para o indivíduo) e o próprio comportamento (escolher participar nesse papel) (Greenhaus & Powell, 2003). Esta consistência permite diminuir a dissonância cognitiva que poderia surgir de atitudes e comportamentos discordantes (Festinger, 1957 in Greenhaus & Powell, 2003)

O impacto da participação em múltiplos papéis é dependente do tipo e da qualidade dos papéis desempenhados. A acumulação de papéis insatisfatórios oferece mais desvantagens do que vantagens para os indivíduos. Assim, a participação num ou noutro papel parece estar dependente das experiências associadas a cada um dos papéis mas também da liberdade de escolha entre os papéis (Kirchmeyer, 1992b)

Uma maior pressão num papel parece estar associada a maior envolvimento com esse papel. Isto deve-se, por um lado, ao evitar de sanções negativas para o seu não cumprimento, reforçada pela necessidade de estabelecer ou manter relações interpessoais significativas com os indivíduos que veiculam estas pressões (Greenhaus & Powell, 2003). Geralmente, fortes pressões num dos papéis, familiar ou profissional, estão associadas a maior adesão a esse papel (maior participação) do que papéis que exercem menores pressões (Greenhaus & Powell, 2003).

As investigações têm também verificado que a saliência do papel está positivamente relacionado com a percepção de conflito trabalho-família (Frone, Russel & Cooper, 1992a; Greenhaus & Powell, 2003). Isto é, um papel que é percebido como mais saliente para a identidade do indivíduo leva a maior participação nesse papel que interfere, subsequentemente, com a participação no outro papel. Este conflito é tanto mais importante quanto o outro papel for saliente.

Outra característica do papel relaciona-se com o apoio percebido no desempenho de cada papel. Greenhaus & Powell, (2003) sugerem que o apoio percebido num domínio à participação no papel de outro domínio pode reforçar a participação do indivíduo no primeiro domínio. No entanto, este apoio pode também ter um efeito

contrário, isto é, de modo a corresponder ao apoio percebido num dos domínios, os indivíduos podem optar por participar mais nesse domínio onde receberam apoio, como forma de reconhecimento. Vejamos, num local de trabalho, o facto do supervisor ser apoiante e compreensivo face às necessidades familiares dos trabalhadores pode, em situações de conflito entre os dois domínios, levar os trabalhadores a participar mais na esfera familiar, ou, pelo contrário, numa tentativa de reconhecer o apoio do meio profissional, aumentar o seu envolvimento na esfera profissional.

O estudo de Greenhaus & Powell (2003) verificou que as pressões externas e a saliência do papel são os factores mais determinantes para a decisão de investir mais numa actividade familiar ou profissional. No entanto, a auto-estima parece ter um papel moderador na determinação do impacto das pressões e da saliência do papel na participação do indivíduo. Apesar do efeito principal da saliência do papel na determinação da participação nas actividades, quando se trata do papel familiar este impacto é mais restrito, tendo a auto-estima um papel moderador. Constata-se que o efeito da saliência do papel familiar na escolha da actividade é superior para indivíduos com elevada auto-estima. Os indivíduos com baixa auto-estima estão mais sensíveis às pressões de papel, uma vez que procuram, mais do que os outros, preservar a sua relação com o emissor dessa pressão.

Em suma, podemos afirmar que a decisão de participar em papéis concorrentes depende não só de factores contextuais como a pressão de papel, mas depende de características pessoais como a saliência do papel para o indivíduo e o seu grau de auto-estima.

1.3.3 Perspectiva ecológica

Grzywacz & Marks, (2000a), consideram a abordagem da teoria do papel, uma abordagem individual, determinista e demasiado limitada para a análise da relação entre as experiências profissionais e familiares, sugerindo que a abordagem ecológica de Brofenbrenner poderá oferecer uma visão mais integrada dos diferentes factores que moldam as experiências profissionais e familiares dos indivíduos. Também Voydanoff (2002) e Hill (2005) adoptam a perspectiva ecológica para analisar a relação entre o domínio profissional e familiar. Segundo os autores, a abordagem ecológica permite integrar de forma mais completa os resultados encontrados na literatura, na medida em

que compreende factores individuais como características disposicionais; factores do microsistema familiar como idade das crianças, estatuto parental e factores do microsistema profissional como número de horas de trabalho profissional. Os microsistemas profissional e familiar interagem mutuamente de forma a criar um mesossistema trabalho-família, cujas relações poderão ser de conflito ou de facilitação (Hill, 2005). Este mesossistema compreende as relações entre o microsistema familiar e profissional que podem ser relações directas ou indirectas. Um microsistema refere-se ao primeiro nível de influência ambiental que interage com o indivíduo. Qualquer contexto onde o indivíduo se insira e interaja com outros constitui um microsistema, assim, diariamente um indivíduo participa em diferentes microsistemas, incluindo o microsistema familiar e profissional. Os microsistemas estão ligados entre si, de modo que as experiências de um contexto podem apoiar as experiências de outros contextos, estas interligações constituem assim o mesossistema. Um exemplo do funcionamento do mesossistema pode ser precisamente o grau em que experiências da esfera privada e familiar do indivíduo influenciam as experiências e comportamentos no local de trabalho. Esta abordagem sugere que interações positivas entre o indivíduo e o ambiente podem fornecer recursos ou incentivos ao desenvolvimento dos seus papéis intra e entre domínios; enquanto que interações indivíduo-ambiente negativas criam barreiras ao desempenho dos seus papéis e estão associados a maiores conflitos entre papéis e a efeitos negativo no indivíduo (Grzywacz & Marks, 2000b)

A teoria ecológica de Bronfenbrenner tem em consideração factores dos macrossistemas como o sistema de valores dominante em cada sociedade, nomeadamente os estereótipos e ideologias de género. De facto, todos os sistemas estão envolvidos numa estrutura social mais lata que inclui normas e expectativas que modelam a forma como as influências podem ocorrer. Estas normas e expectativas sociais influenciam as expectativas do próprio indivíduo relativamente ao modo como se deve comportar e agir no âmbito do papel familiar e profissional. Essas expectativas são também veiculadas pelos membros da família, bem como pelos colegas de trabalho. A um nível macro, as próprias instituições prescrevem as regras de conduta do indivíduo para cada domínio.

Tradicionalmente, as expectativas sociais relativas aos papéis familiares e profissionais diferem significativamente para homens e mulheres, assim, neste trabalho dá-se especial destaque à questão dos papéis e ideologias de género no capítulo 4.

1.4 CONCLUSÕES

Considerando os modelos de relação entre os domínios profissionais e familiares podemos afirmar que a perspectiva de esferas separadas e independentes uma da outra não permite compreender a interface entre os domínios profissional e familiar. De facto, não só esta concepção poderá levar a uma análise incompleta do comportamento individual, como poderá ter implicações preocupantes para as políticas e práticas laborais. Apesar do carácter “desactualizado” deste mecanismo, é importante notar que a segmentação pode ocorrer de forma intencional quando os indivíduos procuram manter fronteiras bem definidas entre os dois domínios, através do controlo dos comportamentos, sentimentos e pensamentos associados a um dos contextos, quando estão inseridos no outro (Edwards & Rothbard, 2000). Assim, hoje em dia, a segmentação pode ser descrita como um processo activo e intencional de controlo da interferência entre domínios, quando os indivíduos, deliberadamente, esforçam-se para inibir influências indesejadas de um domínio sobre o outro.

A teoria do papel, que fundamenta muito do enquadramento conceptual efectuado sobre esta temática, pode ser equiparada às abordagens de *spillover*. Segundo Grzywacz & Marks, (2000a) as duas hipóteses relativas à teoria do papel (conflito e promoção do papel) são equivalentes às duas dimensões de *spillover* (*spillover* positivo e *spillover* negativo), assim, *spillover* negativo estaria próximo da noção de conflito trabalho-família e portanto de conflito de papel e *spillover* positivo próximo da noção de promoção trabalho-família e portanto de promoção do papel.

De facto, a evidência empírica sugere que a abordagem do *spillover* é aquela que com maior correcção descreve o modo como trabalho e família estão associados. De forma sintética esta abordagem sugere que a experiência de um trabalhador num dos domínios afecta a sua experiência no outro domínio, de modo que as experiências que caracterizam o trabalho estão intimamente relacionadas com as experiências familiares, e vice-versa.

Embora se reconheça a importância de cada um dos mecanismos apresentados e a sua relevância no contexto social em que surgiram, neste trabalho iremos centrar-nos nas abordagens que defendem uma relação de interdependência entre os domínios, em particular na abordagem de *spillover*. Esta abordagem permite integrar num quadro coerente, por um lado, as duas vertentes da teoria do papel, central no estudo da problemática, e, pelo outro, os processos particulares como a compensação, congruência

e interferência. Uma outra razão para a escolha deste modelo de enquadramento prende-se com o facto deste ter sido aquele que maior consenso reúne na investigação. Assim, no próximo capítulo explora-se, com maior profundidade, esta perspectiva.

Capítulo II

2 A ABORDAGEM DE SPILLOVER

Sumário

-
- 2.1. INTRODUÇÃO**
 - 2.2. DOMÍNIOS DO *SPILLOVER***
 - 2.3. DIRECÇÃO DE *SPILLOVER* (TRABALHO-FAMÍLIA E FAMÍLIA-TRABALHO)**
 - 2.4. TIPOS DE *SPILLOVER* (NEGATIVO E POSITIVO)**
 - 2.5. CONCLUSÕES**
-

2.1 INTRODUÇÃO

A perspectiva mais consensual acerca da relação entre trabalho e família são os efeitos que cada um dos domínios (profissional e familiar) exerce no outro. A investigação sugere que os trabalhadores transportam as suas emoções, atitudes, competências e comportamentos desenvolvidos no exercício do seu papel profissional para a sua vida familiar e vice-versa (Greenhaus & Beutell, 1985; Nice, Rice & Hunt, 1980). Afectos, valores, competências e comportamentos correspondem assim a efeitos de *spillover*. As definições de *spillover* apresentadas na literatura dependem da abordagem que o investigador assume para a análise do conceito. O *spillover* pode manifestar-se na associação entre um constructo do campo familiar (como satisfação) e um constructo idêntico do campo profissional (satisfação profissional). Ou então pode descrever a transferência de experiências de forma intacta, isto é uma emoção desenvolvida na esfera profissional, como desânimo ou entusiasmo, que é manifestada no meio familiar (Edwards & Rothbard, 2000; Staines, 1980 in Clark, 2000)¹. Por exemplo para Hart (1999) *spillover* é o processo pelo qual a experiência do trabalhador num domínio afecta as suas experiências no outro domínio. De forma mais genérica podemos afirmar que o *spillover* ocorre sempre que os acontecimentos de um ambiente afectam o outro.

Alguns autores, como Higgins & Duxbury (1992), Grzywacz & Marks (2000a); Kirchmeyer, (1992, 1993), expandiram a definição de *spillover* de modo a incluir dois tipos: positivo e negativo. Assim, *spillover* positivo envolve a disseminação de satisfação e estimulação profissional para elevados níveis de energia e satisfação em casa, enquanto *spillover* negativo refere-se ao modo como as tensões produzidas a nível profissional afectam e preocupam o indivíduo na sua participação na vida familiar. Ainda, outros autores, como Frone *et al.*, (1992), alargam a definição de *spillover* de forma a reflectir duas direcções: do trabalho para a família e da família para o trabalho.

Assim, sintetizando, Lambert (1990) define *spillover* como o transporte de emoções, atitudes, competências e comportamentos do nível profissional para a esfera familiar e vice-versa, acrescentando ainda que este pode ser positivo ou negativo. Uma

¹ Barnett (1998) designa esta transferência de uma experiência subjectiva de um domínio para o outro como contágio e não como *spillover*.

vez que esta definição é a que melhor reflecte a multidimensionalidade do conceito de *spillover* será esta definição a utilizada neste trabalho.

Nesta secção, adoptando uma perspectiva multidimensional pretende-se analisar os 4 domínios de *spillover* identificados na literatura (afectos, valores, competências e comportamentos), bem como os dois tipos de *spillover*, negativo e positivo e também as suas duas direcções (do trabalho para a família e da família para o trabalho). Analisam-se ainda as relações entre estas diferentes dimensões identificadas.

2.2 DOMÍNIOS DO SPILLOVER

De acordo com a revisão efectuada por Edwards & Rothbard (2000) o *spillover* pode manifestar-se em 4 domínios, fala-se de afectos, valores, competências e comportamentos. Abaixo descrevem-se o mecanismo de *spillover* para cada um destes domínios.

No domínio dos afectos, o *spillover* ocorre quando o humor ou afecto de um domínio influencia os afectos noutra domínio. Em geral, o afecto positivo promove um melhor funcionamento cognitivo, aumenta a persistência na tarefa e promove interacções positivas com os outros, facilitando o desempenho dos papéis. Ora, o desempenho de um determinado papel acarreta recompensas extrínsecas e intrínsecas que estimulam este afecto positivo, que, por sua vez, influenciará o desempenho do papel no outro domínio. De igual forma, afectos negativos num domínio dificultam o desempenho do papel noutra domínio e portanto a obtenção de recompensas, causando também afectos negativos nesse domínio.

Este domínio de *spillover* sugere também a possibilidade da aplicação de um mecanismo de compensação, isto é no sentido de combater a insatisfação causada por um domínio, os indivíduos intencionalmente procuram satisfação noutra domínio. Esta compensação pode ocorrer através de uma redistribuição do envolvimento, da importância atribuída ou do tempo e da atenção dispendida de um domínio insatisfatório, em favor de outro domínio potencialmente satisfatório. Em suma, este mecanismo postula que os trabalhadores procuram maior satisfação da sua vida

profissional ou familiar em resultado de se sentirem insatisfeitos com um destes aspectos da sua vida.

No domínio dos valores, quer o trabalho quer a família, enquanto instituições de socialização influenciam os valores do indivíduo face à vida em geral. Os valores familiares e profissionais podem influenciar-se mutuamente por via da relação com valores de vida gerais: trata-se de *spillover* indirecto; ou valores enfatizados numa das esferas como por exemplo obediência na esfera profissional que podem ser transferidos para o domínio familiar através da valorização da obediência nas crianças: fala-se de *spillover* directo. Esta associação de valores pode ser perspectivada como um processo de congruência ou procura de semelhança entre os domínios, por exemplo valores globais de vida defendidos pelo indivíduo podem influenciar valores profissionais e familiares de modo a que estes sejam congruentes.

No domínio das competências, as atitudes e competências apreendidas num dos contextos podem influenciar o desempenho do indivíduo noutros contextos de duas formas: as competências adquiridas num dos domínios podem ser integradas num esquema de conhecimento geral que poderá ser aplicado a diferentes domínios de vida ou as competências adquiridas num dos domínios podem ser exportadas directamente. Por exemplo, competências desenvolvidas no âmbito profissional, como gestão de tempo podem ser integradas no indivíduo sob a forma de competências de organização e são por isso aplicadas em todas as actividades que o indivíduo se envolve: actividades familiares, de lazer, associativas, etc.

No domínio dos comportamentos, do mesmo modo que para as competências e para os valores, os comportamentos desenvolvidos num dos domínios podem ser integrados em guiões de acção mais gerais que influenciam os comportamentos em diferentes domínios ou poderão ter uma influência directa através da transferência de um comportamento de um para o outro domínio.

No caso da transferência directa assume-se a intencionalidade, enquanto no caso das transferências indirecta não (Edwards & Rothbard, 2000). Por exemplo, a transferência de humores é percebida como não intencional, uma vez que compreende processos cognitivos e motivacionais que não requerem consciencialização. No entanto, transferências intencionais podem também ocorrer na medida em que a expressão ou manifestação do afecto é intencionalmente regulada pelas expectativas associadas a cada um dos papéis. No caso das transferências de competências estamos perante

mecanismos intencionais, uma vez que os indivíduos deliberadamente reúnem competências para cumprir expectativas de papel e promover o seu desempenho.

2.3 DIRECÇÃO DE *SPILLOVER* (TRABALHO-FAMÍLIA E FAMÍLIA-TRABALHO)

A investigação sobre o *spillover* tem subjacente uma conceptualização bi-direcional do conflito (Greenhaus & Beutell, 1985), isto é a distinção entre a interferência do papel profissional no papel familiar e a interferência do papel familiar no papel profissional. A influência do papel profissional no papel familiar ocorre quando a participação numa actividade profissional, o afecto ou emoções associadas ao domínio profissional têm um efeito (positivo ou negativo) numa actividade de natureza familiar ou nas emoções, afectos associados ao domínio familiar. Pelo contrário, a influência do papel familiar no papel profissional ocorre quando a participação numa actividade familiar interfere com a participação numa actividade profissional ou quando uma emoção do domínio familiar tem um efeito no desempenho do papel profissional (Greenhaus & Powell, 2003).

De forma global, as pressões profissionais têm sido identificadas como uma fonte poderosa de conflito trabalho-família, enquanto que as pressões familiares estão mais fortemente relacionadas com o conflito família-trabalho (Frone *et al.*, 1992a; Frone, Yardley & Markel, 1997a). No entanto, a investigação tendencialmente debruçou-se mais sobre a influência da esfera profissional no desempenho do papel familiar (Frone *et al.*, 1992a) do que o oposto.

O trabalho clássico de Pleck (1977 in Frone *et al.*, 1992 b) introduziu a noção de assimetria na permeabilidade das fronteiras entre os domínios profissional e familiar, isto é as responsabilidades e exigências de um dos domínios interferem com maior frequência no outro domínio do que o oposto. O estudo de Frone *et al.*, (1992 b) que avaliou os dois tipos de interferências de forma independente (do trabalho para a família e da família para o trabalho) demonstrou que as interferências do domínio profissional no domínio familiar são cerca de 3 vezes mais frequentes que o oposto. Confirma-se assim que as fronteiras do domínio familiar são mais permeáveis às exigências profissionais do que são as fronteiras profissionais permeáveis às exigências familiares. O facto da maioria dos estudos relatar maior percepção de conflito do domínio profissional para o domínio familiar que o oposto (por exemplo, Frone *et al.*, 1992b;

Grzywacz & Bass, 2003; Gutek, Searle & Klepa 1991), pode dever-se à noção (questionável) que o trabalho é o aspecto mais importante na vida dos indivíduos, ou ao facto do trabalho familiar ser mais elástico que o trabalho pago. Por exemplo, as tarefas familiares podem ser geridas em horários mais flexíveis e, algumas tarefas como as tarefas de limpeza, podem também não chegar a ser cumpridas integralmente. Constatou-se também que a interferência da família no trabalho parece ter efeitos mais negativos na saúde mental dos indivíduos do que a interferência da vida profissional na vida familiar (Grzywacz & Bass, 2003). Por outro lado, também em termos de *spillover* positivo a família beneficia o trabalho mais do que o oposto (Grzywacz & Bass, 2003)

Além disso, é, aparentemente, mais simples bloquear os problemas familiares no desempenho do papel profissional, do que o contrário. De referir, contudo, que ambos os tipos de interferência foram relatados por uma parte significativa dos indivíduos, o que demonstra que o domínio profissional e familiar constituem um sistema em interacção, recíproco e dinâmico (Crouter, 1984 in Marshall & Barnett, 1993). O estudo de Carlson & Frone (2003) confirmou a dimensão bi-direcional do constructo de conflito trabalho e vida familiar. Aliás, se os problemas e responsabilidades relativas ao domínio profissional interferem com o preenchimento das obrigações relativas ao papel familiar, então estas obrigações familiares não cumpridas podem interferir com o funcionamento natural do quotidiano profissional. De igual modo, se as responsabilidades e problemas relativos ao desempenho do papel familiar interferem com o cumprimento das obrigações relativas ao papel profissional, as obrigações profissionais não cumpridas podem também interferir com o funcionamento em casa (Frone *et al.*, 1992a). Assim, a relação entre a esfera familiar e profissional para além de bi-direcional é também recíproca.

Apesar da investigação ter vindo a focar essencialmente o *spillover* trabalho-família, uma abordagem bi-direcional que enfatize quer o impacto do desempenho do papel profissional no desempenho do papel familiar, quer o impacto do papel familiar no papel profissional permite uma análise mais enriquecedora e esclarecedora das relações entre as duas esferas (Adams, King & King, 1996; Frone *et al.*, 1992a; Greenhaus & Beutell, 1985). Ora estas duas direcções não são necessariamente associadas, pelo menos, como afirmam e verificaram Frone *et al.*, (1992a), os dois tipos de influência estão associados a distintos antecedentes e consequências.

A investigação sobre a interface trabalho-família tem vindo a mostrar maior sofisticação em termos metodológicos sendo cada vez mais frequente a análise das

diferentes dimensões do conflito trabalho-família, bem como o desenvolvimento de medidas precisas que delineiam a direcção da interferência: se do trabalho para a família se da família para o trabalho (Parasuraman & Greenhaus, 2002).

2.4 TIPOS DE *SPILLOVER* (NEGATIVO E POSITIVO)

A literatura e a investigação têm também identificado dois grandes tipos de interdependências entre o domínio profissional e o domínio familiar: uma de tipo negativo e outra de tipo positivo. No entanto, a abordagem negativa, baseada na perspectiva do conflito tem sido dominante. Segundo esta perspectiva as experiências num dos papéis (familiar ou profissional) originam tensões, constrangimentos de tempo ou até dificuldades comportamentais no outro papel (Greenhaus & Beutell, 1985), que desta forma comprometem a qualidade de vida dos indivíduos. Mais recentemente, os investigadores têm-se debruçado sobre os aspectos positivos que podem advir do envolvimento em múltiplos papéis, atendendo às interdependências positivas entre os domínios profissional e familiar: abordagens de *spillover* positivo, de facilitação ou de promoção (Grzywacz & Marks, 2000a). Estas abordagens afirmam que as experiências adquiridas através do envolvimento num dos papéis (familiar e profissional) geram recursos que podem ser usados de forma proveitosa no desempenho do outro papel, promovendo, assim, uma melhor qualidade de vida. Estas duas perspectivas são apresentadas nas subsecções seguintes.

2.4.1 *Spillover negativo ou conflito entre papéis*

Como vários autores observaram, a literatura e investigação sobre a relação entre os papéis profissionais e familiares tem sido dominada pela perspectiva do conflito (Barnett, 1998; Greenhaus & Powell, 2003, 2006; Hill, 2005; Kirchmeyer, 1992a, 1992b; Parasuraman & Greenhaus, 2002). Este conflito surge de pressões simultâneas do domínio profissional e familiar que são de algum modo incompatíveis. Por esta incompatibilidade, a participação num dos domínios é dificultada em virtude da participação no outro domínio (Greenhaus & Beutell, 1985).

Greenhaus & Beutell (1985) numa revisão de estudos, falam de conflito inter-papéis, identificando a forma de conflito que surge quando existem pressões incompatíveis nos diferentes papéis que o indivíduo desempenha. No caso do conflito

trabalho-família, a participação e o cumprimento do papel profissional (ou familiar) é dificultada pela participação no papel familiar (ou profissional). Foram evidenciadas três formas de conflito trabalho-família: conflito baseado no tempo; conflito baseado na tensão e conflito com base no comportamento.

O conflito baseado no tempo implica que os múltiplos papéis que o indivíduo desempenha competem em termos de tempo, de modo que o tempo dispendido num papel interfere com a disponibilidade de tempo para o outro papel. Esta imputação do recurso tempo a um ou a outro domínio é feita pelo indivíduo, pelo que Edwards & Rothbard (2000) a consideram intencional. Contudo, pode também ocorrer uma relação não intencional quando a limitação de recursos é imposta por outrem, por exemplo, colocar o indivíduo a trabalhar no turno nocturno. De facto, apesar de alguns estudos confirmarem a hipótese de que menor número de horas de trabalho profissional está associado a maior número de horas nos papéis familiares, outros não encontram qualquer relação ou encontram uma relação negativa (Barnett, 1998). Esta forma de conflito em questão de tempo, em termos absolutos, é necessariamente verdadeira, uma vez que se o indivíduo despende todo o seu tempo numa das actividades não lhe restará tempo para outras tarefas (Barnett, 1998). No entanto, se tal não for o caso, a alocação de recursos não depende de uma equação matemática: quanto menor o tempo dedicado a um sector maior o tempo dedicado ao outro, como afirmou Marks (1977). Assim, não podemos assumir que cada hora poupada no trabalho signifique mais uma hora despendida nas tarefas familiares. Este tipo de conflito parece assim mais consistente quando os horários de trabalho são longos e pouco flexíveis.

O conflito baseado na tensão envolve a pressão produzida no âmbito de um papel que afecta as experiências do outro papel. Os papéis são considerados incompatíveis quando a pressão criada no âmbito do desempenho de um dos papéis dificulta o cumprimento das exigências do outro papel (Greenhaus & Beutell, 1985). Neste tipo de conflito engloba-se as tensões que surgem durante o desempenho de um dos papéis (pressões para o desempenho, competitividade, pressões psicológicas, problemas interpessoais) que levam a irritabilidade, fadiga ou apatia e que afectam o desempenho do outro papel. As características associadas ao conflito baseado no tempo, como horário de trabalho longo, viagens longas, etc., podem causar, de forma indirecta, conflito baseado na tensão. Este tipo de conflito parece próximo da dimensão de *spillover* relativa aos afectos.

O conflito baseado no comportamento, próximo da dimensão de *spillover* relativa ao domínio comportamental, corresponde a padrões comportamentais específicos de um determinado papel que podem ser incompatíveis com as expectativas comportamentais de outro papel (Greenhaus & Beutell, 1985). Se o indivíduo não ajustar os comportamentos de forma a responder às expectativas associadas a diferentes papéis, pode experimentar conflito. Por exemplo um estilo de comportamento no desempenho do papel profissional que é pautado por poder, autoridade, impessoalidade pode ser incompatível com comportamentos esperados na esfera familiar como afectuosidade, carinho e relações próximas.

2.4.2 Spillover positivo ou promoção do papel

Apesar do grande volume de investigação centrado na perspectiva de conflito, Marks (1977) e Sieber (1974) sugeriam que esta perspectiva não reflectiria totalmente a dinâmica existente quando se procura conciliar o domínio profissional e familiar. Ao contrário de uma diminuição da qualidade de vida e um esgotamento de recursos entre os domínios, poderiam existir vantagens na execução de múltiplos papéis que superam as desvantagens, avançando assim uma hipótese expansionista. Segundo esta hipótese os recursos não são limitados mas elásticos, isto é podem ser transferidos e enriquecidos pela participação noutros domínios (Kirchmeyer, 1992a)

Deste modo, mais recentemente, diferentes autores têm reconhecido que o *spillover* pode também assumir uma dimensão positiva, isto é um domínio pode ter efeitos positivos ou benéficos no outro domínio. Os diferentes autores que analisam estas relações positivas têm usado diferentes conceitos para as designar, tais como *spillover* positivo (Grzywacz & Marks, 2000a; Kirchmeyer, 1992b) facilitação (Frone, 2003 in Hill, 2005; Wayne, Musisca & Fleeson, 2004), promoção e enriquecimento (Greenhaus & Powell, 2006; Kirchmeyer, 1992a), ou equilíbrio na conciliação entre o trabalho e a família (Milkie & Peltola, 1999). O conceito de facilitação que tem vindo a ganhar protagonismo no estudo da interface profissional e familiar, pode ser definido como o grau em que a participação num dos papéis é facilitada pelas experiências, competências e oportunidades desenvolvidas no âmbito da participação no outro papel (Frone, 2003 in Hill, 2005; Grzywacz & Marks, 2000a). Além disso, existem evidências que as recompensas obtidas através do desempenho dos papéis profissional ou familiar

podem amortecer os efeitos negativos descritos na secção anterior e contribuir, deste modo, para uma melhor saúde física e mental (Hill, 2005). Exemplos do processo de facilitação ou de *spillover* positivo é por exemplo quando os indivíduos referem que a paciência exigida para o cuidado dos filhos os ajuda a interagir de forma mais eficaz com os colegas de trabalho e com os clientes (Kirchmeyer, 1992b).

Esta nova corrente na investigação sobre esta temática é consistente com as abordagens mais recentes da psicologia e dos estudos da família que procuram focalizar nas forças e nos aspectos positivos da dinâmica individual ou familiar e não nos aspectos negativos ou conflituosos (Greenhaus & Powell, 2006).

De acordo com Voydanoff (2002) e Greenhaus & Powell, (2006) a participação em múltiplos papéis pode ter efeitos positivos através de 3 processos:

- Efeito aditivo: quer as experiências profissionais, quer as familiares podem, cada uma ter efeitos acrescidos no bem-estar, em particular quando os papéis desempenhados são de elevada qualidade. Os efeitos aditivos traduzem-se pela acumulação de experiências de satisfação com o papel profissional e familiar que promovem uma maior satisfação global com a vida. Assim, indivíduos que participam e estão satisfeitos com o seu desempenho em múltiplos papéis experimentam maiores índices de bem-estar do que aqueles indivíduos que participam num único papel ou que estão insatisfeitos com os papéis que desempenham.

- Efeito amortecedor: a participação simultânea em diversos papéis pode proteger o indivíduo dos efeitos negativos surgidos no âmbito de um deles, ou seja o impacto no bem-estar do indivíduo dos stressores familiares será diminuído pela existência de experiências profissionais positivas e satisfatórias e vice-versa. Este é um efeito moderador em que a insatisfação num dos papéis pode ser compensada pela gratificação que o indivíduo obtém através da sua participação no outro papel.

- Efeito de transferência: as experiências num dos papéis podem levar a experiências positivas no outro papel, através de um mecanismo de transferência. A participação num papel pode fornecer energia que pode ser aproveitada para o desempenho do outro papel, ou os recursos adquiridos num papel podem ser reinvestidos no outro papel ou ainda pelo facto do indivíduo estar envolvido em múltiplos papéis a sua própria personalidade desenvolve-se, tornando-se, por exemplo, mais tolerante e flexível. Para Greenhaus & Powell (2006) este último processo é aquele que melhor apreende o conceito de enriquecimento, isto é o grau em que as experiências num dos papéis melhoram a qualidade de vida no outro papel.

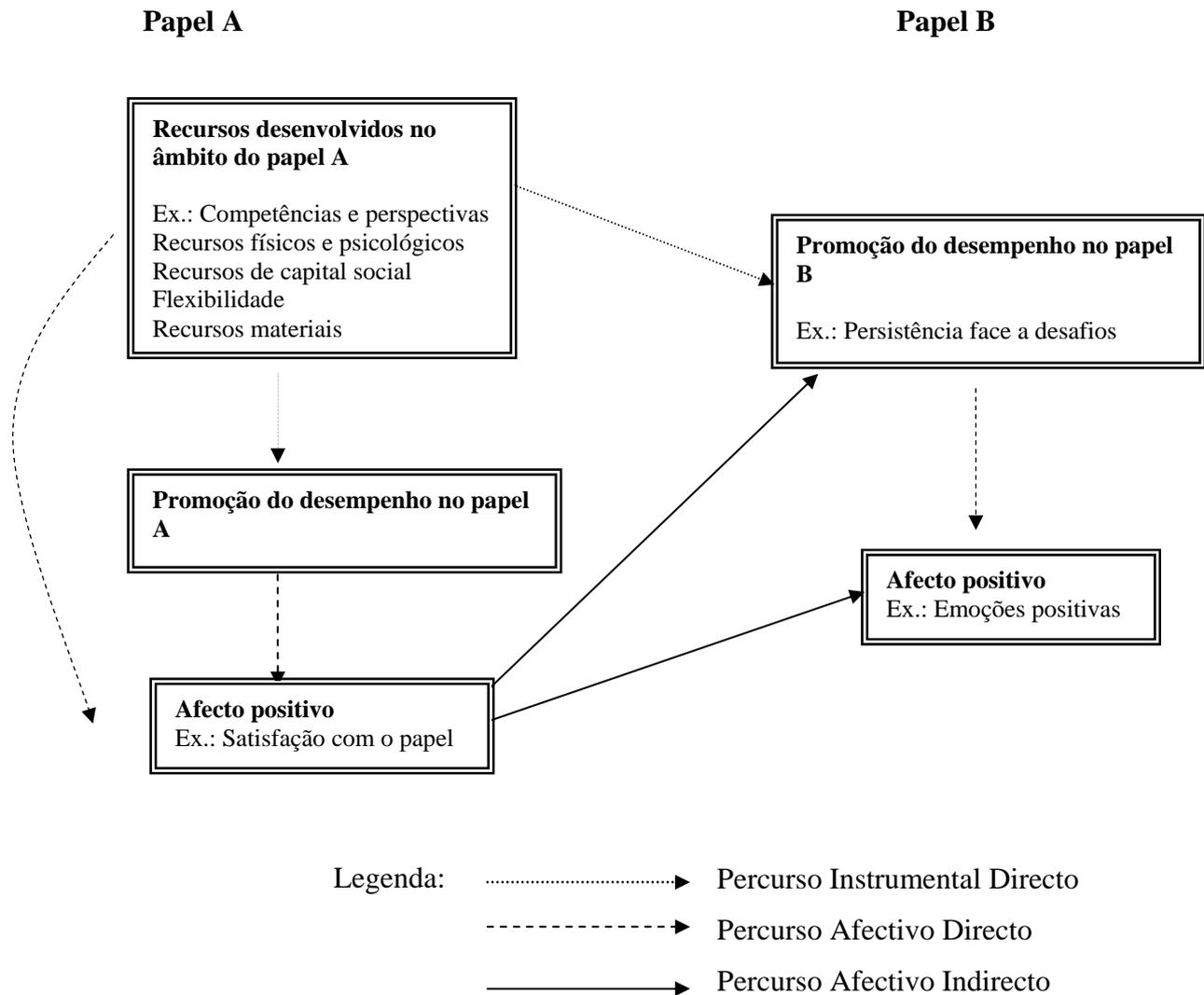
O impacto positivo deste mecanismo de transferência sobre o bem-estar individual foi analisado detalhadamente por Sieber (1974) que identificou quatro tipos de influência possíveis: privilégios de papel; a segurança de estatuto; a melhoria/promoção do estatuto e o enriquecimento da personalidade. Os privilégios do papel dizem respeito aos direitos e regalias associados a cada um dos papéis que o indivíduo desempenha; por exemplo em virtude da posição do indivíduo na organização. A participação em papéis profissionais e não profissionais cria mais oportunidades para o indivíduo obter privilégios, por exemplo o director do departamento tem o direito a ser o primeiro a escolher as férias no departamento, dada a sua posição hierárquica. A segurança no estatuto relaciona-se com o apoio e gratificação experimentada num dos papéis que facilita a gestão dos desafios do outro papel, nomeadamente através do efeito amortecedor das relações em cada um dos domínios. Por exemplo, o apoio da família pode ajudar a ultrapassar dificuldades e desapontamentos profissionais. A melhoria de estatuto diz respeito aos recursos não institucionais obtidos no âmbito de um papel que promovem ou facilitam as experiências no outro papel, por exemplo contactos e recomendações a terceiras pessoas, informações sobre negócios, refeições grátis obtidas no âmbito de um papel e que são investidos ou aplicados para facilitar o desempenho de outro papel. Este tipo de recompensa coloca em causa a noção de quantidade finita de recursos avançada pelos autores da perspectiva da escassez. Por último, o enriquecimento da personalidade envolve o desenvolvimento de competências no âmbito de um dos papéis que podem ser efectivamente aplicadas no outro papel. Sieber (1974) sugere que o contacto com diversas responsabilidades, oportunidades, diferentes perspectivas e pessoas promove competências como a flexibilidade, que promovem o auto-conceito do indivíduo.

A partir desta classificação de Sieber dos efeitos positivos da participação em múltiplos papéis, Ryan (1997) propõe uma tipologia de *spillover* positivo que distingue entre *spillover* emocional e instrumental. No primeiro caso, o *spillover* emocional compreende sentimentos e atitudes que são criados pela participação em papéis não profissionais que se generalizam ao domínio profissional ou vice-versa. Por exemplo, sentimentos de autoconfiança que o indivíduo experimenta pelo seu envolvimento noutros papéis e que são disseminados para o papel profissional aumentando a percepção de poder e confiança no desempenho desse papel; ou sentimentos de suporte e segurança desenvolvidos no domínio familiar e que se generalizam ao papel

profissional. O *spillover* instrumental relaciona-se com recursos e contactos úteis desenvolvidos num dos âmbitos ou estatuto social associado a um dos papéis e que facilitam a participação no outro papel, como por exemplo, os recursos económicos.

Uma classificação do tipo de recursos associados ao *spillover* positivo e uma abordagem integrativa das perspectivas anteriormente apresentadas é proposta por Greenhaus & Powell (2006). Os autores analisaram o impacto do *spillover* positivo sobre a qualidade de vida, usando o termo enriquecimento (*enrichment*) para definir o grau em que as experiências de um papel melhoram a qualidade de vida do outro papel. Esta qualidade de vida pode ser considerada como possuindo duas componentes: elevado desempenho e afecto positivo. Segundo este modelo, um conjunto de recursos gerados no âmbito de um dos papéis podem levar a um elevado desempenho e afecto positivo no outro papel de duas formas distintas. Primeiro, por transferência directa desses recursos pode ser promovido um melhor desempenho no outro papel e assim um afecto positivo (percurso instrumental). Por exemplo, a auto-eficácia, que pode ser promovida no âmbito do desempenho do papel profissional, poderá também promover o desempenho do papel familiar através de mecanismos de persistência face aos desafios ou falhanços que pode originar emoções positivas no indivíduo. Ou ainda, informação sobre uma medida de apoio a idosos obtida no âmbito do papel profissional pode ser aplicada de forma eficiente para resolver um problema relativamente ao cuidado de um familiar doente. Segundo, os recursos gerados no âmbito de um papel podem promover um estado afectivo positivo no âmbito desse mesmo papel, que podem, de forma directa ou indirecta, ter um efeito no desempenho do outro papel (percurso afectivo). No primeiro caso, os recursos gerados no âmbito de um papel, como por exemplo a auto estima (recursos psicológicos), pode levar, de forma directa, a um estado afectivo positivo ou satisfação com esse papel. No segundo caso, os recursos gerados num dos papéis podem levar a um elevado desempenho nesse papel que, por sua vez, promovem um efeito positivo em termos de emoções. Um estado afectivo positivo originado no âmbito de um papel pode também ter um efeito no outro papel ou na forma de um estado afectivo também positivo ou promovendo um elevado desempenho no âmbito de outro papel. Por exemplo, um estado afectivo positivo criado no âmbito do desempenho e actividades familiares pode expandir o nível de energia do indivíduo aumentando a probabilidade do indivíduo se envolver no papel profissional.

Esquema 1: Enriquecimento do papel com base no modelo e esquema de Greenhaus & Powell, (2006)



Greenhaus & Powell (2006) identificam 5 tipos de recursos: i) competências cognitivas, interpessoais e de coping; ii) recursos físicos e psicológicos como autoavaliações, auto-eficácia, auto-estima, optimismo e saúde física; iii) recursos de capital social que se referem a influência e informações sociais; iv) flexibilidade, isto é capacidade de definir prioridades de forma flexível e; v) recursos materiais como presentes ou recursos financeiros obtidos no desempenho dos diferentes papéis.

Nestes dois processos, instrumental ou afectivo, a saliência do papel e a sua relevância percebida, bem como a consistência do recurso com os requisitos e normas do papel a que vai ser transferido, actuam como moderadores.

Vimos que de acordo com a abordagem da identidade social, ter um alto desempenho num papel altamente saliente é mais importante para o bem-estar

individual do que ter um alto desempenho num papel pouco saliente. Ora quanto mais saliente for o papel em termos de investimento, tempo ou implicação emocional, mais recursos serão aplicados nesse papel. De facto, Kirchmeyer (1992b) verificou que os efeitos da participação em múltiplos papéis estavam directamente associados a características do papel, como o grau de relevância que o papel possui para a definição da identidade individual. É ainda essencial, no processo de transferência de recursos que estes sejam consistentes com as normas e expectativas do papel a que será transferido, assim o recurso só é eficazmente transferido se consistente. Por exemplo, uma competência de resolução de problemas com base no trabalho em equipa, desenvolvida no âmbito do papel familiar, poderá limitar em vez de impulsionar o desempenho de uma actividade profissional cujo ambiente de trabalho seja dominado por uma cultura individualista. No sentido oposto, a flexibilidade no horário de trabalho permite mais tempo em casa, no entanto, se os filhos adolescentes não quiserem despendere esse tempo com os pais, então a aplicabilidade deste recurso no papel familiar fica comprometida.

Na mesma revisão de estudos supracitada (Greenhaus & Powell, 2006) o *spillover* positivo possui também duas direcções, tal como acontecia com o *spillover* negativo, no entanto, a literatura mostra que a percepção de *spillover* positivo do domínio familiar para o profissional é superior à percepção de *spillover* positivo do domínio profissional para o domínio familiar.

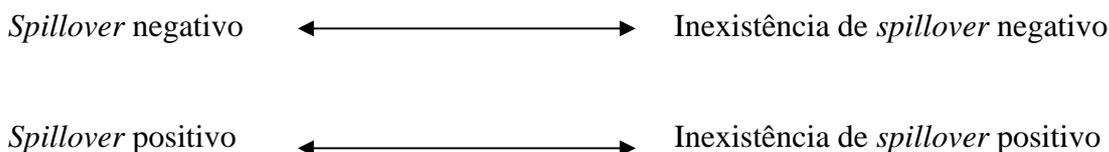
2.4.3 Relação entre o Spillover negativo e positivo

A investigação efectuada confirma que o *spillover* entre a esfera familiar e profissional pode ter uma natureza positiva e que os dois tipos de *spillover* positivo e negativo coexistem. De facto, Kirchmeyer (1992b) verificou que os indivíduos identificam mais aspectos positivos que negativos no desempenho de múltiplos papéis. Contudo, o foco da investigação passada nos aspectos disfuncionais que resultam da participação em múltiplos papéis pode ter dificultado a análise dos impactos positivos e a possibilidade destes resultados positivos superarem os negativos.

A percepção de facilitação entre os domínios profissionais e familiares é mais complexa que a análise do conflito, não podendo ser estudada como simples efeito oposto do *spillover* negativo. De facto, esta foi a conclusão a que chegaram os estudos de Kirchmeyer (1992a; 1993) e de Grzywacz & Marks (2000a), bem como a revisão

efectuada por Greenhaus & Powell, (2006). Nesta revisão, que incluiu 15 estudos que avaliavam simultaneamente o *spillover* positivo e negativo, Greenhaus & Powell (2006) concluíram que o grau em que ocorrem experiências de *spillover* positivo entre os papéis familiar e profissional não têm correspondência com o grau de conflito que é experimentado entre esses mesmos papéis, isto é o *spillover* negativo e positivo não constituem pólos opostos de um mesmo contínuo mas são constructos independentes. Deste modo, o oposto de *spillover* positivo não é *spillover* negativo mas sim a inexistência de *spillover* positivo. Assim, *spillover* positivo e negativo podem ocorrer simultaneamente: por exemplo, um emprego com excesso de stress cuja tensão é transferida para o domínio familiar, pode, simultaneamente, proporcionar um elevado grau de *spillover* positivo na medida em que permite segurança financeira para a família (Grzywacz & Marks, 2000a); e pode, inclusive, aspectos do *spillover* positivo se sobreporem aos aspectos negativos (Kirchmeyer, 1992b).

Esquema 2: Relação entre *spillover* positivo e negativo



Apesar da consistência desta hipótese relativa à relação entre as duas valências positiva e negativa do *spillover*, alguns estudos verificam resultados contraditórios. O trabalho de Powell & Greenhaus (2005) procura oferecer uma explicação para este facto. Assim, os autores afirmam que a ausência de *spillover* positivo não leva necessariamente a conflito (*spillover* negativo), quando esta ausência é devida à inexistência de recursos num dos papéis, devida à pouca relevância do recurso de um papel para o outro, ou quando o afecto produzido num dos papéis não tem qualquer efeito no outro papel. Contudo, quando o *spillover* positivo não ocorre devido a falhas na transferência do recurso, por exemplo a aplicação inapropriada de uma competência ou comportamento de um papel no outro, ou quando o afecto criado num âmbito de um papel produz afecto negativo no outro papel, então sim poderá surgir conflito e a ausência de *spillover* positivo corresponde, neste caso, a presença de *spillover* negativo.

Em suma, ao nível dos recursos, o enriquecimento (*spillover* positivo) ou o conflito (*spillover* negativo) podem ser compreendidos como não relacionados ou inversamente relacionados dependendo de processos específicos pelos quais as experiências de um dos papéis afectam as experiências do outro papel.

Barnett (1998) integra a perspectiva de *spillover* positivo e negativo no conceito de “work-family fit”. A adaptação entre o trabalho e a família seria assim o modo como os indivíduos combinam experiências de trabalho e família. No entanto, esta definição não possui um suporte teórico que explique a forma como estas dimensões se articulam na produção de efeitos individuais, familiares ou organizacionais. Grzywacz & Bass (2003) propõem a teoria da resiliência familiar como uma perspectiva que articula as duas vertentes do *spillover*. Assim, segundo esta abordagem, a adequação entre o trabalho e a família representa, por um lado, o grau em que o nível e saliência do *spillover* positivo elimina ou ultrapassa os efeitos do *spillover* negativo. Isto é, as exigências familiares podem ser redefinidas ou o seu potencial negativo pode ser diminuído pela existência de competências familiares adequadas que minimizam ou eliminam as consequências negativas dessa exigência. Por outro lado, representa o grau em que o *spillover* positivo cria um ambiente que permite tolerar as experiências de *spillover* negativo. Especificamente o *spillover* negativo está consistentemente associado a um conjunto de efeitos individuais e familiares negativos que coloca o indivíduo e as suas famílias em risco. O *spillover* positivo refere que os benefícios ganhos através da participação em múltiplos papéis, identificados por Sieber (1974) como privilégios de papel, status e enriquecimento psicológico, são conceptualmente idênticos aos recursos que as famílias aplicam para gerir e adaptar-se às exigências familiares. Adicionalmente, alguns indicadores operacionais do constructo de *spillover* positivo fazem referência a padrões de comportamento usados para lidar com o stress familiar, por exemplo o aspecto relativo ao grau em que a conversação com a família ajuda a resolver dificuldades no trabalho (Grzywacz & Marks, 2000a) Por último, os trabalhadores relatam que os benefícios da combinação trabalho e família ultrapassam as tensões e exigências, sugerindo que diferentes níveis de facilitação trabalho-família permitem às famílias suportar o desafio constante da conciliação entre trabalho-família. Deste modo, Grzywacz & Bass (2003) argumentam que o enquadramento da resiliência familiar permite articular melhor os conceitos de conflito e facilitação trabalho-família, na medida em que descreve algumas estratégias subjacentes à compatibilização

profissional e familiar. Em particular, referem que a estratégia de “eliminação” se refere ao grau em que as competências familiares (como a facilitação trabalho-família) permitem avaliar as exigências ou stressores como não ameaçadores, não necessitando, por isso, de atenção por parte do indivíduo. Por exemplo, alguns indivíduos negociam com os seus parceiros ou organizações, configurações profissionais adaptadas a maximizar os ganhos com as tarefas profissionais e familiares e minimizando o conflito trabalho-família. A estratégia de “assimilação” reconhece o potencial ameaçador de uma exigência (por exemplo do conflito trabalho-família), embora, as competências familiares permitam perspectivar a ameaça como aceitável e passível de controlo, sem que isso altere o funcionamento normal da família. Nesta estratégia os benefícios ultrapassam os custos ou conflitos. Assim, o equilíbrio de papéis é representado pelo grau em que a facilitação pode eliminar experiências de conflito ou o grau em que a facilitação cria um ambiente que tolera as experiências de conflito.

Também a abordagem de Marks & MacDermid (1996) procura integrar as duas abordagens da interface trabalho-família: positiva e negativa introduzindo a noção de “role balance” ou equilíbrio de papéis. Segundo os autores um sistema em que todos os papéis do indivíduo estão bem integrados, em que o indivíduo está comprometido e satisfeito, promove maior nível de bem-estar individual. Verificaram que um sistema de equilíbrio de papéis não implica estar menos envolvido num ou noutro papel, pelo contrário, os indivíduos que apresentavam maior equilíbrio entre papéis trabalham o mesmo número de horas do que indivíduos com menor equilíbrio entre papéis e estão sujeitos a níveis de exigência semelhantes.

2.5 CONCLUSÕES

A abordagem mais consensual na explicação da interface trabalho-família tem sido a teoria de *spillover*. Desta teoria podemos sintetizar que se refere ao modo como as experiências de um domínio (trabalho ou família) afectam as experiências do outro domínio. De acordo com a revisão efectuada neste capítulo, verificamos que o *spillover* pode ser classificado em diferentes domínios: afectos, valores, competências e comportamentos; pode apresentar duas direcções de influência: do trabalho para a família e da família para o trabalho; e pode tomar a forma de influências positivas ou negativas.

No entanto, uma abordagem multidimensional do *spillover* não é muito comum na literatura. Só mais recentemente os estudos empíricos têm procurado testar e desenvolver uma integração dos diferentes aspectos de *spillover*. Uma melhor compreensão do processo pelo qual trabalho e família se relacionam poderá fornecer às organizações, indivíduos e sociedade conhecimento base para o desenho de políticas mais eficazes para promover um melhor equilíbrio dos papéis. De facto, para que os papéis profissionais e familiares estejam em equilíbrio, é importante que o trabalho e a família sejam mutuamente reforçantes e que as experiências familiares façam parte das contribuições dos trabalhadores para o seu papel profissional, e vice-versa (Aryee, Srinivas & Tan, 2005).

Embora a abordagem do *spillover* seja aquela que tem reunido maior consenso na literatura e que tem procurado conciliar diferentes aspectos de outras abordagens teóricas, algumas críticas não deixam de poder ser efectuadas. Nomeadamente, se esta abordagem esclarece a forma como o domínio profissional e familiar estão relacionados, não explica como os indivíduos gerem as suas responsabilidades familiares e profissionais. É uma abordagem integradora de certos mecanismos de ligação entre trabalho e família, no entanto não esclarece o processo de negociação e gestão das responsabilidades profissionais e familiares. Assim, são necessárias mais investigação e reflexão dirigida à sistematização de um corpo teórico coerente e integrado desta temática, bem como investigação dirigida ao desenvolvimento de medidas de avaliação destes constructos.

Capítulo III

3 CORRELATOS DE *SPILLOVER*

Sumário

-
- 3.1. INTRODUÇÃO**
 - 3.2. ANTECEDENTES/CAUSAS**
 - 3.3. CONSEQUÊNCIAS/EFEITOS**
 - 3.4. CONCLUSÕES**
-

3.1 INTRODUÇÃO

O padrão de *spillover* pode variar em função de diversos factores, entre eles, factores sociais como género e nível socio-económico; factores individuais tais como personalidade ou a saúde física e mental, ou ainda factores estruturais ou relacionais associados ao domínio profissional ou familiar, tais como o tipo de emprego ou a composição do agregado familiar, o grau de envolvimento em cada um dos papéis ou o apoio social.

Na tentativa de melhor compreender os diversos tipos de relações trabalho-família, a investigação tem procurado, por um lado, identificar os determinantes deste tipo de conflito ao nível de pressões de tempo, stressores dos domínios familiar e profissional e envolvimento psicológico e compromisso com cada um dos papéis profissional e familiar; por outro, tem também procurado identificar as consequências deste conflito ao nível da qualidade de vida dos indivíduos, bem-estar geral e satisfação nos domínios profissional e familiar (Adams, *et al.*, 1996; Aryee, *et al.* 2005; Frone, *et al.* 1997a; Frone, Russell & Barnes, 1996; Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996; Parasuraman, Purohit, Godshalk & Beutell 1996; Rice, Frone & McFarlin, 1992).

De acordo com Greenhaus & Beutell (1985) a exposição a stressores de um papel (profissional ou familiar) pode originar irritabilidade, fadiga ou preocupação com esse domínio, limitando a possibilidade dos indivíduos cumprirem com as exigências dos outros papéis. A investigação tem verificado que os stressores de cada domínio (familiar ou profissional) parecem estar associados de forma mais intensa a efeitos no próprio domínio do que no domínio oposto. No entanto, recursos individuais, familiares e profissionais bem como o apoio obtido em cada um destes papéis estão associados a uma redução do conflito entre os domínios profissional e familiar, bem como a um aumento do bem-estar individual nos dois domínios (Hill, 2005).

Nos pontos seguintes serão apresentados mais detalhadamente os resultados de investigações empíricas quanto às causas e consequências do *spillover*. Relativamente à secção dos antecedentes irá ser primeiro abordado os factores individuais, seguidos dos profissionais e por último os familiares. Na secção relativa aos efeitos de *spillover* estes estão agrupados em dois níveis: consequências na vida pessoal e consequências a nível familiar e profissional.

3.2 ANTECEDENTES/CAUSAS

A literatura sobre os determinantes da relação trabalho-família tem-se centrado, essencialmente, no tempo que o indivíduo investe em cada um dos papéis (profissional e familiar) em que está envolvido. De facto, a maioria dos antecedentes identificados como preditores de *spillover* positivo ou negativo são-no muitas vezes pelo tempo que “retiram” ou “libertam” ao indivíduo. A importância atribuída a este recurso essencial na gestão quotidiana deriva, por um lado do papel central que a hipótese da escassez teve na investigação sobre as relações trabalho-família e, por outro, da maior objectividade associada à gestão do tempo. Por exemplo, no estudo de variáveis como autonomia no trabalho ou número de crianças em casa, o racional subjacente é o de que ambas as situações têm implicações ao nível do tempo que o indivíduo dispõe para cumprir com as exigências do seu papel profissional e familiar. No entanto, neste trabalho o racional subjacente às variáveis em estudo é mais abrangente e pretende incluir a função que estas podem ter, quer no aumento ou diminuição das tensões do papel, quer na provisão de recursos adicionais que poderão facilitar a gestão dos múltiplos papéis.

Tradicionalmente, também, a investigação sobre os determinantes de *spillover* tem analisado as pressões de natureza situacional, nomeadamente pressões produzida no papel profissional e familiar, menosprezando o papel que factores individuais, como características de personalidade, podem ter nas relações entre o domínio profissional e familiar. De facto, os indivíduos não podem simplesmente “abandonar” as suas disposições quando estão a desempenhar o papel profissional ou familiar, pelo que a influência que características individuais têm na relação que se estabelece entre os dois papéis deve ser reconhecida. Assim, nesta secção tem-se em consideração preditores de 3 níveis (individual, familiar e profissional), fazendo-se uma revisão dos estudos efectuados para cada uma das variáveis.

3.2.1 Variáveis de natureza individual

A investigação sobre a temática das relações profissionais e familiares tem focado essencialmente variáveis situacionais e ambientais. As características individuais, embora moldem as reacções dos indivíduos às situações, têm sido alvo de poucos estudos (Carlson, 1999; Wayne, *et al.* 2004).

Dentro das variáveis individuais podemos considerar a idade, o nível educacional dos sujeitos e os seus rendimentos, características de personalidade e variáveis auto-referentes.

3.2.1.1 Idade

De acordo com uma perspectiva temporal do ciclo de vida dos indivíduos podemos prever que a acumulação de experiências, competências e conhecimentos ao longo do tempo promovam uma melhor integração dos domínios profissional e familiar. Assim, espera-se que indivíduos mais velhos experimentam maiores índices de *spillover* positivo. A idade dos indivíduos parece contribuir para uma estabilização na percepção de conflito (*spillover* negativo) entre as duas esferas, que diminui após a meia-idade. Homens e mulheres mais novos experimentam maiores índices de *spillover* negativo entre os domínios profissional e familiar (Kmec, 1999), no entanto, esta relação, no estudo de Grzywacz, Almeida & McDonald, (2002) só é verdadeira, no caso das mulheres, na direcção da família para o trabalho. Simultaneamente, as mulheres mais novas experimentam maiores índices de *spillover* positivo do domínio profissional para o domínio familiar, enquanto os homens mais novos experimentam menor *spillover* positivo do que os homens mais velhos (Grzywacz & Marks, 2000a)

3.2.1.2 Nível educacional/rendimento

Uma perspectiva centrada no contexto sócio-cultural dos indivíduos parece sugerir que indivíduos com menores níveis educacionais e menores rendimentos possuiriam menores recursos e, conseqüentemente, maiores índices de stress e dificuldades na conciliação profissional e familiar. No entanto, o estudo de Grzywacz, *et al.* (2002) e Marshall & Barnett (1993) não confirmam esta perspectiva. Os autores verificaram que indivíduos que ocupam ocupações profissionais de maior estatuto como por exemplo, ocupações profissionais de gestão, percebem maiores níveis de *spillover* negativo entre o domínio profissional e familiar, apesar de possuírem mais recursos sociais e de apresentarem menor número de stressores profissionais e familiares. Também a revisão efectuada por Byron (2005) confirma que rendimentos mais elevados estão associados a uma maior percepção de conflito no sentido trabalho-família. Estes resultados sugerem assim que o contexto sócio-cultural sustenta uma

representação partilhada de que este tipo de trabalhadores é sujeito a mais pressões, o que legitima a sua percepção de conflito, ainda que de forma mais objectiva estes trabalhadores não pareçam sujeitos a mais pressões que os seus colegas de outras ocupações profissionais. Com efeito, esta sobreapreciação do *spillover* negativo é também evidente em indivíduos com filhos.

No entanto, os estudos revistos por Jacobs & Gerson (2004) não evidenciaram qualquer relação entre o nível educacional das mulheres e a sua percepção de conflito, enquanto que Grzywacz & Marks (2000a) verificaram que a um menor nível educacional e um menor rendimento estavam associados menores índices de *spillover* positivo nas mulheres e Grzywacz, *et al.* (2002) verificaram que, para homens e mulheres, menores índices educacionais estavam associados a menores percepções de conflito entre o domínio profissional e familiar.

Contudo, podemos esperar que maiores rendimentos permitem aos indivíduos comprar bens e serviços que podem reduzir, por exemplo, a quantidade de tarefas domésticas a desempenhar (Brines, 1994), reduzindo assim as probabilidades de ocorrência do conflito.

3.2.1.3 Personalidade

Alguns estudos recentes têm demonstrado a relevância de traços de personalidade na explicação da experiência de *spillover* negativo e positivo. Estes traços disposicionais são formas estáveis e consistentes de pensar, sentir e agir que determinam o modo como os indivíduos avaliam os seus ambientes (Parasuraman & Greenhaus, 2002). De facto, os traços de personalidade, através do seu papel no uso do tempo e na percepção de tensão influenciam a percepção de conflito; enquanto que a influência desses mesmos traços na transferência de humor positivo, na promoção da auto estima e confiança, no apoio recebido e na transferência de competências e comportamentos de um domínio para o outro pode influenciar a percepção de *spillover* positivo (Wayne, *et al.* 2004). A investigação tem verificado que os traços de personalidade relevantes para a percepção de conflito são, em alguns casos, distintos dos traços relevantes para a percepção de facilitação. Considerando o inventário de personalidade mais estudado, o *big five*, de seguida apresentam-se alguns dos resultados obtidos com este questionário.

O traço de *neuroticismo* implica tensão, ansiedade, insegurança, defensividade e preocupação. Este conceito está próximo da noção de afectividade negativa, que representa uma tendência geral de perceber o mundo de forma negativa. Assim, indivíduos com elevados índices de neuroticismo ou afectividade negativa tendem a perceber as situações como stressantes ou tendem a criar situações propiciadoras de tensão e abordam ou interpretam as suas experiências de vida de forma enviesada. Assim, a afectividade negativa e o neuroticismo têm sido relacionados com a percepção de *spillover* negativo nos dois sentidos, mas não com a percepção de *spillover* positivo (Aryee, *et al.*, 2005; Carlson, 1999; Grzywacz & Marks 2000a; Wayne, *et al.* 2004). A tendência dos indivíduos com elevada afectividade negativa acentuarem os aspectos negativos deles próprios e da situação sugere que eles se percepcionarão como menos capazes de gerir de forma satisfatória a relação entre o domínio profissional e familiar. Este efeito pode ocorrer de forma indirecta, por via do aumento da percepção de stress profissional e familiar (Stoeva, Chiu & Greenhaus, 2002). O efeito mediador de variáveis como a afectividade negativa ou, no oposto, o afecto positivo foi testada por Heller & Watson (2005). Os autores verificaram que, em particular, o afecto positivo medeia a associação entre a satisfação marital e a satisfação profissional.

Também outras variáveis de personalidade, como a *extroversão* ou *conscienciosidade*, parecem exercer um papel na experiência de *spillover*. A variável de extroversão aparece associada a menores índices de *spillover* negativo (Grzywacz & Marks, 2000a) e associada ao *spillover* positivo nos dois sentidos (Grzywacz & Marks, 2000a; Wayne *et al.*, 2004). Este dado, pode ser explicado porque a extroversão descreve indivíduos activos, assertivos, energéticos e entusiásticos. Assim, por um lado, estes níveis de energia elevados permitem que os indivíduos cumpram mais rápida e eficientemente as tarefas; por outro, a tendência para focalizar-se sobre os aspectos positivos das situações pode contribuir para uma percepção destas como menos stressantes.

A *conscienciosidade*, associada a orientação para a tarefa, persistência, eficiência e organização, está relacionada com menores índices de conflito (nas duas direcções) e a maior facilitação da família para o trabalho (Wayne *et al.*, 2004). Apesar dos indivíduos com elevada conscienciosidade tendencialmente trabalharem de forma afincada nos dois domínios para cumprir os seus objectivos, aumentando, assim, a probabilidade da tensão e conflito, são também bastante eficientes e organizados, diminuindo a probabilidade desse conflito ocorrer.

A variável *amabilidade*, descrita como cooperação, simpatia, capacidade de empatia, confiança, parece estar relacionada negativamente com o *spillover* negativo, no sentido do trabalho para a família, e positivamente com o *spillover* positivo no sentido da família para o trabalho (Wayne *et al.*, 2004). A variável de *abertura à experiência*, que compreende inteligência, não convencionalidade, imaginação, curiosidade, criatividade e originalidade está relacionada positivamente com o *spillover* positivo do trabalho para a família e não apresenta qualquer relação com as duas direcções do *spillover* negativo (Wayne *et al.*, 2004). O facto destes dois traços de personalidade se relacionarem, somente, com uma das direcções de *spillover* positivo é justificada, pelos autores, pela natureza distinta da facilitação que surge em cada um dos domínios. Isto é, a família pode mais facilmente influenciar o trabalho através do apoio e apreço que oferece aos indivíduos, bem como pela transferência de um afecto positivo, do que através da transferência de comportamentos. Enquanto que, o trabalho mais provavelmente influenciará a família pela transferência de competências e comportamentos (relevantes para o traço de abertura à experiência), do que pelo apoio e apreço recebido (importantes para os traços de conscienciosidade e amabilidade).

Em suma, o impacto de traços de personalidade na percepção do *spillover* positivo e negativo comprova a ortogonalidade destas dimensões. De facto, os traços mais relacionados com a percepção de conflito, como a conscienciosidade e o neuroticismo são os que menos influência têm na percepção de *spillover* positivo. Os estudos sobre personalidade permitiram ainda verificar que a extroversão é uma dimensão que influencia as duas direcções de *spillover* positivo.

3.2.1.4 Variáveis auto-referentes

O desempenho de múltiplos papéis está associado com maiores níveis de auto estima, maior satisfação profissional e menores índices de stress (Parasuraman & Greenhaus, 2002). Também o *locus* de controlo e o sentido de auto-eficácia parecem contribuir para o *spillover* positivo, quer de forma independente, quer interagindo com variáveis familiares e profissionais. A acumulação de papéis parece contribuir para uma representação cognitiva mais complexa do self. Na revisão efectuada por Byron (2005) verifica-se ainda que indivíduos que possuem boas estratégias de *coping* estão mais protegidos do *spillover* negativo. De facto, o grau em que um indivíduo se considera

capaz de gerir múltiplos papéis e capaz de tomar acções com vista a resolver as dificuldades que surgem do seu envolvimento nesses vários papéis, pode afectar o seu bem-estar, bem como as transferências entre os papéis. Assim, a percepção de auto-eficácia pode levar a representações sobre o comportamento que afectam o modo como o indivíduo gerem as responsabilidades profissionais e familiares. Efectivamente, a percepção de auto-eficácia está estreitamente relacionada com a auto-estima, contribuindo para uma visão mais positiva do *self*, que permite abordar as dificuldades de forma mais construtiva, funcionando como um amortecedor para eventuais fracassos ou dificuldades na gestão dos múltiplos papéis (Shelton, 1990).

As atitudes de género têm também sido equacionadas como tendo uma influência na gestão dos múltiplos papéis. Indivíduos com atitudes de género mais tradicionais experienciam maior *spillover* negativo, enquanto indivíduos com atitudes mais igualitárias experimentam maior *spillover* positivo (Marshall & Barnett, 1993). Ora, cada vez mais os indivíduos advogam valores igualitários e defendem uma participação equilibrada de homens e mulheres nas esferas familiares e profissionais.

3.2.2 Variáveis do domínio profissional

O ambiente profissional impõe uma variedade de exigências aos trabalhadores. Primeiro, porque o emprego exige um compromisso quase total em termos de tempo; segundo, porque as necessidades profissionais colocam exigências físicas e intelectuais, para o desempenho das tarefas diárias e, em terceiro lugar, os horários de trabalho são muitas vezes incompatíveis com as necessidades dos trabalhadores, em particular as exigências de trabalhadores com filhos (Kmec, 1999).

Dos numerosos factores associados ao domínio profissional, desde a composição da organização empregadora ao salário, passando pelas exigências de horário ou de rentabilidade, aqueles que, a partir da literatura, parecem estar mais associados à percepção de conflito são: o número de horas e o horário de trabalho, a frequência de viagens de trabalho e a comutação casa-trabalho, o nível de exigências e pressões profissionais, o grau de autonomia e desafio da actividade profissional, a cultura organizacional que constitui os valores e expectativas associados ao trabalho pago, o apoio do supervisor e colaboradores dentro da própria organização, factores relativos à qualidade do papel profissional, ao seu desempenho e à satisfação com o desempenho

profissional (Grzywacz & Marks, 2000a; Pleck, Staines & Lang, 1980; Voydanoff, 2002).

3.2.2.1 Envolvimento psicológico

De acordo com Carlson & Frone (2003), o envolvimento com o papel profissional e familiar tem tido resultados inconsistentes enquanto preditor de conflito na interface profissional e familiar, devido essencialmente ao facto da investigação não ter definido este conceito, de forma coerente. Os autores definem envolvimento profissional como a importância do domínio profissional para a auto-imagem individual e o grau de identificação psicológica com o trabalho, enquanto que envolvimento familiar diz respeito à importância atribuída ao papel familiar para o auto-conceito e auto-imagem do indivíduo e ao grau de identificação psicológica com papéis familiares. Esta definição apresenta claras raízes na perspectiva da identidade social. Pode assim ser definido como a importância percebida de um papel ou conjunto de actividades para o auto conceito do indivíduo. Quando um papel é extremamente importante ou central para o auto conceito individual produz fortes influências (positivas e negativas) nas outras áreas de vida. O envolvimento com o papel é assim dependente da importância que esse papel tem para a auto-imagem individual. Por exemplo, um elevado envolvimento psicológico na vida familiar implica que os valores, comportamentos e emoções associadas a esse papel influenciem a participação no papel profissional, bem como as escolhas feitas neste contexto. O envolvimento psicológico com um papel pode ser visto como um conceito alargado da noção de saliência do papel ou pode ainda ser concebido como a fonte interna de pressões profissionais auto-induzidas (Parasuraman, *et al.*, 1996).

O envolvimento com o papel implica duas componentes: uma componente comportamental, relacionada com o tempo e esforço investido no papel e com os recursos físicos para ele canalizados, e uma componente psicológica que compreende o investimento de recursos cognitivos e emocionais no desempenho do papel (Carlson & Frone, 2003).

Deste modo, o envolvimento psicológico e comportamental num dos papéis (profissional ou familiar) torna mais difícil o cumprimento das exigências do outro papel (Greenhaus & Beutell, 1985).

De forma geral, os estudos têm verificado que um maior envolvimento com o papel associa-se a maiores índices de *spillover*. O envolvimento profissional tem sido relacionado com o número de horas despendidas com cada um dos papéis (familiares e profissionais) – envolvimento objectivo – que por sua vez tem sido correlacionado com a percepção de conflito (Greenhaus & Beutell, 1985; Frone *et al.*, 1992a; Duxbury & Higgins, 1991). Outros estudos, não replicam este efeito indirecto do envolvimento profissional na percepção de *spillover* negativo, concluindo antes por um efeito directo sobre as duas direcções de *spillover* negativo (Parasuraman *et al.*, 1996); um efeito directo somente na direcção do trabalho para a família (Adams, *et al.*, 1996; Beutell & Wittig-Berman, 1999) ou somente na direcção da família para o trabalho (Aryee, *et al.*, 2005).

Contudo, é necessário distinguir envolvimento psicológico com um papel do envolvimento em termos de horas. Isto é apesar dos indivíduos despendem maior número de horas no seu papel profissional, consideram, na maioria dos casos, que são mais envolvidos com a família do que com o trabalho (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003)

Adams, *et al.*, (1996) procuraram integrar a teoria do conflito entre papéis com a teoria do apoio social, destacando o papel moderador do *spillover*. Assim, o envolvimento profissional pode levar à percepção de *spillover* negativo do domínio profissional para o domínio familiar, que por sua vez poderá levar a menores níveis de apoio (emocional e instrumental) por parte dos membros da família. Isto é, a existência de conflito pode limitar o desejo da família em fornecer apoio ao indivíduo, o que agravaria a percepção de *spillover* negativo.

Outro facto a ter em conta, no que toca ao envolvimento com o papel, refere-se à dificuldade em determinar a direcção de causalidade entre esta variável e a percepção de *spillover*, dado que a maioria dos estudos são correlacionais. Poderá acontecer que o envolvimento profissional e familiar não sejam antecedentes do *spillover* mas sim resultados deste, por exemplo. Isto é, os trabalhadores podem aumentar o seu nível de envolvimento profissional em resposta ao conflito que percebem (Adams, *et al.*, 1996). Para além da dificuldade em determinar a causalidade relativamente a variável de envolvimento, é possível considerar também o seu papel moderador. Frone, Russel & Barnes (1995) consideram que, uma vez que os stressores profissionais impedem o correcto desempenho de um papel, estes estão mais associados ao bem-estar individual quando o papel profissional é importante para a auto-identificação. Em particular, os

autores verificaram que o impacto da ambiguidade do papel na saúde física do indivíduo é moderado pelo nível de envolvimento com o papel.

De notar que o efeito do envolvimento profissional na percepção de *spillover* positivo não tem sido estudado de forma tão aprofundada como no caso do *spillover* negativo. Contudo, podemos esperar que o envolvimento com um papel motive os indivíduos para conseguir certos recursos, como competências e apoio, que possam facilitar ao desempenho do outro papel (Aryee, *et al.*, 2005). De facto, o estudo de Kirchmeyer (1993) verifica que um maior envolvimento com os domínios profissional e familiar está associado a maior *spillover* positivo entre domínios.

3.2.2.2 A gestão do tempo

O número de horas despendidas na actividade de trabalho profissional/pago tem sido, como vimos, considerada como a variável chave na análise da interface trabalho-família (Barnett, 1998; Greenhaus & Beutell, 1985). A assumpção base é que, sendo o tempo um recurso limitado, quando os indivíduos despendem mais tempo para cumprir a responsabilidade de um dos papéis, resta-lhes menos tempo para cumprir com as exigências do outro papel. No entanto, o processo pelo qual o número de horas de trabalho leva ou implica conflito entre a esfera profissional e familiar não tem sido claramente debatido.

Os casais de duplo-rendimento, que constituem o tipo de família mais comum, apresentam um elevado número de horas de trabalho pago. Contudo, os estudos que analisam a relação do número de horas de trabalho com relatos de conflito ou tensão entre o domínio profissional e familiar têm sido inconsistentes nos seus resultados. Se por um lado, alguns estudos verificam que um maior número de horas de trabalho pago está relacionado com maiores relatos de tensão e conflito trabalho-família, como por exemplo o estudo de Kmec (1999) que verifica que, nas famílias de duplo-rendimento, cada hora adicional de trabalho por semana, aumenta cerca de 2% as probabilidades de percepcionar *spillover* negativo do trabalho para família; outros não evidenciam relações significativas, e outros ainda evidenciam um efeito paradoxal do número de horas de trabalho: maior número de horas de trabalho está associado a melhores indicadores de saúde mental e física do indivíduo, mas a maior insatisfação do/a companheiro/a (Barnett, 1998).

Estes resultados, aparentemente inconsistentes, poderão ser melhor compreendidos se consideramos que os empregos que implicam um maior número de horas de trabalho tendem a ser empregos com bons salários e mais regalias que englobam actividades mais complexas e desafiantes do que trabalhos com horários mais reduzidos. Estes factores, deverão ser tidos em consideração para que se possa avaliar o impacto do número de horas de trabalho na percepção de interferência entre o domínio profissional e familiar. De facto, Kmec (1999) verifica que indivíduos com estatutos profissionais mais elevados têm uma menor probabilidade de perceberem conflito que indivíduos de estatutos menos elevados. Relativamente à percepção de *spillover* positivo entre o domínio profissional e familiar, o número de horas de trabalho profissional não parece manter qualquer tipo de relação (Voydanoff, 2004).

Para além destes factores, Barnett (1998) refere ainda que se os indivíduos estão a despende muitas horas no trabalho, também não estão a desempenhar outro tipo de actividades que poderiam, por si, ser causadoras de maior stress ou ter um impacto mais negativo no seu bem-estar individual. Frequentemente, os homens despendem maior número de horas em trabalho remunerado que as mulheres, pelo que são, geralmente dispensados da maioria das tarefas em casa, assumidas por estas últimas. Ora essas tarefas, pela sua natureza rotineira e com baixo nível de controlo, podem estar negativamente associadas ao bem-estar individual. Aliás, os estudos têm verificado que o trabalho a tempo parcial está associado a menores índices de saúde física e de bem-estar. Apesar destes resultados parecerem contra-intuitivos, uma vez que poderíamos esperar que uma semana de trabalho mais curta deveria ter efeitos positivos, na verdade confirmam o que foi sugerido por Barnett. Com efeito, o factor mais determinante não é o número de horas de trabalho despendidas pelos indivíduos na actividade profissional, mas sim outros factores associados, como a diminuição do salário ou a retirada de outros benefícios, a maior instabilidade profissional, as menores possibilidades de progressão, o desempenho de actividades menos estimulantes e mais rotineiras, que estão normalmente associados ao *part-time*. Se noutros países, o trabalho *part-time* tem vindo a ser acompanhado de possibilidades de progressão na carreira e de maiores benefícios sociais e económicos, esta concepção do trabalho *part-time* é ainda rara no nosso país. A própria oferta deste tipo de trabalho é de facto muito reduzida.

Em suma, uma relação entre o tempo despendido no local de trabalho e resultados ao nível individual como bem-estar ou percepção de conflito trabalho-família

não deve ser assumida como uma relação directa. É importante analisar o papel que um maior número de horas de trabalho profissional poderá ter no conflito, para alguns grupos de trabalhadores, sob determinadas condições. É ainda necessário destringir o tempo de trabalho de outros aspectos que lhe podem estar ou não associados, como flexibilidade, controlo do horário de trabalho, autonomia ou ambiente de trabalho apoiante. Factores que têm sido associados a resultados positivos, inclusive a menores índices de conflito trabalho-família (Barnett, 1998). Podemos, assim, afirmar que o número de horas de trabalho é afectado pela natureza e estrutura do trabalho, nomeadamente pelo grau de controlo que a pessoa tem sobre as actividades.

3.2.2.3 Flexibilidade nas condições de trabalho e apoio do meio profissional

Tal como acabamos de verificar a (in)flexibilidade dos postos de trabalho está também associada à percepção de conflito entre o domínio profissional e familiar. A flexibilidade no trabalho, em particular sob a forma de maior autonomia, maior controlo sobre os horários de trabalho e de uma cultura organizacional apoiante da família, diminui a percepção de conflito, interferência ou stress entre as duas esferas (Byron, 2005; Parasuraman, *et al.*, 1996; Greenhaus, Parasuraman, Granrose, Rabinowitz & Beutell, 1989). Contudo, na revisão efectuada por Byron (2005), esta relação parece ser mais forte no sentido da possível interferência do trabalho na família. Note-se ainda que autonomia e flexibilidade nos horários de trabalho estão relacionados, mas são, no entanto, conceptualmente distintos (Greenhaus *et al.*, 1989; Parasuraman, *et al.*, 1996). De facto, verifica-se que a existência de horários de trabalho não standardizados está associado a maiores índices de *spillover* negativo, no entanto esta relação é menor se os indivíduos percepcionarem ter controlo sobre estes horários, por exemplo, se um indivíduo que tem de trabalhar no turno da tarde puder escolher que turno da tarde faz. Esta relação é ainda superior no caso das mulheres (Staines & Pleck, 1986)

Uma cultura organizacional apoiante e medidas de apoio à família flexíveis estão associadas a menores índices de conflito trabalho-família, maiores índices de facilitação trabalho-família e a maiores índices de satisfação profissional e familiar (Hill, 2005). No entanto, apesar da disponibilidade de benefícios familiares no local de trabalho ter sido relacionada com maior compromisso organizacional e com o aumento da produtividade (Hill, 2005), Barnett (1998) verificou que a existência de práticas no local de trabalho que garantam aos trabalhadores a necessária flexibilidade e controlo na

gestão dos papéis profissionais e familiares, não parece garantir que estes sejam mais produtivos e leais que trabalhadores que não têm estas práticas à disposição.

A percepção de apoio do supervisor directo, isto é a percepção de apoio de natureza informal à família no local de trabalho (Jacobs & Gerson, 2004) parece alterar a percepção de conflito/facilitação entre o domínio profissional e familiar. Muitas vezes, as estratégias de apoio à família estão dependentes do critério dos supervisores. De facto, a existência ou a percepção de existência de apoio no local de trabalho pode atenuar as consequências perniciosas do stress, constituindo um importante amortecedor dos efeitos do conflito, podendo também funcionar como promotor da integração dos papéis profissionais e familiares, na medida em que promove a flexibilidade e a ajuda directa para esta integração. Assim, verifica-se que o apoio percebido do supervisor está relacionado com menores percepções de conflito trabalho-família e menores índices de stress individual e maior percepção de facilitação entre as duas esferas, bem como maiores índices de satisfação com a vida e satisfação profissional (Grzywacz & Marks, 2000a; Hill, 2005). Pelo contrário, a pressão profissional está relacionada com a percepção de conflito nos dois sentidos, embora não se associe à percepção de *spillover* positivo (Hill, 2005; Mauno & Kinnunen, 1999).

De notar, no entanto, que estudos que procurem analisar de forma sistemática os correlatos do domínio profissional em associação com o processo de facilitação são em número bastante inferior.

3.2.2.4 Características do papel profissional

De forma quase unânime os estudos verificam que stressores de natureza familiar e profissional são determinantes para a ocorrência de *spillover* negativo. Entenda-se por exigências ou stressores requisitos, expectativas ou normas associadas ao papel às quais os indivíduos têm de responder através de esforço físico ou mental (Voydanoff, 2004).

Em particular a percepção de conflito, sobrecarga e ambiguidade no papel profissional estão associados à percepção de *spillover* negativo. Estes stressores associados ao papel provocam sentimentos de tensão, irritabilidade, ansiedade e fadiga. A percepção de sobrecarga, parece ter um papel preponderante na percepção de *spillover* negativo e diz respeito à magnitude das exigências profissionais e o sentimento de que existem muitas tarefas e pouco tempo para as cumprir (Aryee, *et al.*,

2005; Frone, *et al.*, 1997a; Greenhaus & Beutell, 1985; Greenhaus, *et al.*, 1989; Grzywacz & Butler, 2005; Grzywacz & Marks, 2000b; Parasuraman *et al.*, 1996). Isto poderá acontecer porque a percepção de sobrecarga suscita preocupações que associadas a sobrecarga real aumentam a fadiga ou mesmo a exaustão que influenciam negativamente a motivação do indivíduo para responder às exigências de outros domínios (Aryee, *et al.*, 2005; Demerouti, Bakker & Schaufeli 2005)

O stress, a sobrecarga e o conflito no âmbito do papel profissional têm sido correlacionados positivamente com maiores níveis de conflito entre os domínios, quer para homens quer para mulheres (Bedeian, Burke & Moffett, 1988; Parasuraman *et al.*, 1996; Wayne *et al.*, 2004). Maiores exigências profissionais têm um impacto negativo no domínio profissional, no domínio familiar e na relação entre os dois. Contudo, mais uma vez, a percepção de stress profissional parece exercer uma maior efeito na percepção de conflito do trabalho para a família do que na percepção de conflito da família para o trabalho (Byron, 2005). É de realçar, no entanto, que a redução da sobrecarga profissional não parece estar associada ao *spillover* positivo (Marshall & Barnett, 1993)

O modelo de tensão profissional proposto por Karasek (1979, in Butler, Grzywacz, Bass & Linney, 2005) pode ajudar na clarificação das características associadas ao papel profissional e das suas relações com o *spillover*. Segundo este modelo as exigências profissionais e o nível de amplitude das decisões são duas condições necessárias para o desenvolvimento de stress ou tensão no âmbito do papel profissional. As exigências profissionais são stressores que advêm da natureza física e psicológica do trabalho, tais como esforço físico ou as exigências das tarefas de supervisão. A amplitude de decisão relaciona-se com o nível de competências exigido para realizar as tarefas profissionais e o grau de autonomia disponível para a tomada de decisão. A autonomia para a tomada de decisão pode amortecer os efeitos das exigências, de forma que empregos altamente exigentes criam tensão se a amplitude de decisão for baixa mas não se esta for alta. Assim, a relação entre o nível de exigências profissionais e a percepção de *spillover* negativo poderá ser influenciada pelo nível de autonomia na decisão. Concretamente, empregos com elevadas exigências e com elevada liberdade de decisão são vistos como “activos” e podem contribuir para o desenvolvimento de novos padrões comportamentais, quer no papel profissional, quer noutros papéis sociais. Desta forma, podemos esperar que empregos com este padrão

(elevadas exigências - elevada amplitude na decisão) promovam maiores índices de *spillover* positivo, no sentido trabalho-família. Contudo, o estudo de Butler *et al.*, (2005) não verifica esta relação, os empregos “ativos” não se associam ao *spillover* positivo, embora o nível de competências e a complexidade exigidas pelas tarefas profissionais, por um lado, e o nível de controlo ou grau de liberdade de decisão no âmbito profissional, por outro, parecem estar associados à experiência de *spillover* positivo (Butler *et al.*, 2005; Grzywacz & Marks, 2000b; Grzywacz & Butler, 2005). Isto poderá dever-se ao facto do controlo sobre as tarefas implicar flexibilidade quanto à sua execução e promover maior sentido auto-estima contribuindo, deste modo, para o *spillover* positivo.

O grau de controlo sobre o papel profissional tem sido associado a menor *spillover* negativo do trabalho para a família (Butler *et al.*, 2005; Grzywacz & Butler, 2005; Grzywacz & Marks, 2000b), enquanto o nível de competência exigido, a variedade e complexidade das tarefas profissionais têm apresentado resultados mistos. Alguns estudos demonstram que um maior nível de competências está associado a menor conflito (Grzywacz & Butler, 2005), mas outros não evidenciam qualquer relação (Butler *et al.*, 2005) e outros ainda evidenciam que tarefas de elevado grau de complexidade levam a maior índice de *spillover* negativo, mas somente no caso das mulheres (Greenhaus, Parasuraman, Granrose, Rabinowitz & Beutell, 1989).

Concluindo, constata-se resultados bastante contraditórios quanto ao papel de características como controlo e autonomia do papel profissional na percepção de conflito.

3.2.3 Variáveis do domínio familiar:

A vulnerabilidade ao *spillover* pode também estar associada a circunstâncias fora do âmbito profissional. As características familiares podem aumentar ou diminuir a probabilidade de *spillover* através do tipo de situações a que o indivíduo se expõe (por exemplo, quantidade de tarefas domésticas a desempenhar, número de acontecimentos familiares stressantes, etc.). O volume das responsabilidades familiares está associado ao estatuto profissional do cônjuge, à presença e idade das crianças, ao apoio familiar percebido e à divisão do trabalho familiar (Kmec, 1999).

As variáveis deste domínio que foram mais estudadas incluem variáveis da estrutura familiar, a tipologia familiar, factores relativos à qualidade do papel familiar

como exigência do papel, apoio recebido, envolvimento e satisfação com o papel marital e parental; número e idades dos filhos e variáveis da dinâmica familiar que se referem à forma como os membros da família interagem uns com os outros nas actividades diárias como ao nível da divisão de tarefas familiares.

3.2.3.1 Tipologia familiar

O casamento ou coabitação aumentam o número de papéis que o indivíduo desempenha. O casamento, através do aumento da família alargada, aumenta o número de eventos familiares, bem como o número de familiares que podem necessitar de apoio. Contudo, a investigação tem demonstrado que a associação entre este factor e o *spillover* entre o trabalho e família depende essencialmente do facto do cônjuge estar ou não empregado (Hill, 2005; Kmec, 1999). Já, na década de 80, estudos verificavam que, no caso das famílias de duplo-rendimento, o envolvimento masculino com o papel profissional, bem como o tempo disponível para esse papel eram menores ao envolvimento e tempo de homens cujas mulheres não exerciam uma actividade profissional (Parasuraman, *et al.*, 1989)

A importância de analisar as dinâmicas das famílias de duplo-rendimento, surge assim, em consequência do aumento massivo da representação feminina no mercado de trabalho, já que ambos os elementos do casal estão envolvidos numa actividade profissional. Assume-se que este tipo de famílias estarão mais sujeitas a interferência entre a esfera profissional e familiar. De facto, indivíduos não casados apresentam menor *spillover* negativo entre o domínio profissional e familiar mas também menor *spillover* positivo família-trabalho, enquanto que os casais de duplo-rendimento apresentam maiores níveis de *spillover* negativo, bem como maior percepção de stressores profissionais (Grzywacz & Marks, 2000; Higgins & Duxbury 1992).

3.2.3.2 Envolvimento familiar

Tal como o envolvimento profissional, o envolvimento familiar diz respeito à importância atribuída ao papel familiar para o auto-conceito e auto-imagem do indivíduo e ao grau de identificação psicológica com papéis familiares. Quanto maior o investimento familiar, maior o *spillover* negativo nos dois sentidos (Parasuraman *et al.*, 1996), ou somente no sentido da família para o trabalho (Adams, *et al.*, 1996; Frone *et*

al., 1992a, Greenhaus *et al.*, 1989) e menor *spillover* positivo do trabalho para a família (Aryee, *et al.*, 2005). Contudo, o estudo de Beutell & Wittig-Berman (1999) não apresentou qualquer relação entre envolvimento familiar e *spillover* negativo.

3.2.3.3 Estatuto parental e idade dos filhos

Crouter (1984) in Marshall & Barnett, (1993) sugere que o *spillover* varia essencialmente em função das responsabilidades e papéis familiares, que na nossa sociedade estão baseadas no género.

De entre os factores relativos à estrutura familiar, é essencialmente a presença de crianças em casa que exerce a influência mais determinante no aumento da percepção de conflito, tanto maior quanto mais pequenos e dependentes forem os filhos e mais para a mãe do que para o pai (Grzywacz & Marks, 2000a; Grzywacz, *et al.*, 2002; Jacobs & Gerson, 2004; Pleck, *et al.*, 1980). Com efeito, os filhos, em especial em idade pré-escolar, requerem mais atenção e exigem maior planeamento e organização do tempo por parte dos cuidadores. Adicionalmente, crianças pequenas que ficam doentes, por exemplo, não podem ficar em casa sozinhas e cuidar de si próprias (Kmec, 1999). Com filhos adolescentes, as percepções de *spillover* entre os cônjuges aproximam-se. De notar que a presença de filhos está mais relacionada com a percepção de *spillover* negativo da família para o trabalho do que com o *spillover* do trabalho para a família (Byron, 2005) Quanto ao *spillover* positivo, Grzywacz e colaboradores verificaram que indivíduos com filhos entre 6 e 18 anos evidenciavam menor *spillover* deste tipo do que indivíduos sem filhos. No entanto, constataram ainda que homens com filhos de idade inferior a 5 anos apresentavam valores de *spillover* positivo do trabalho para a família superiores a homens sem filhos (Grzywacz & Marks, 2000a; Grzywacz, *et al.*, 2002).

Assim, na análise das relações entre trabalho e família, o período do ciclo de vida em que a família se encontra, nomeadamente quanto à presença e idade dos filhos, deve ser tida em consideração. Efectivamente, a existência de filhos parece contribuir para uma maior percepção de stress e maiores dificuldades na gestão dos papéis profissionais e familiares, mas contribui também para a percepção de afecto positivo que pode influenciar o desempenho do indivíduo nos diferentes papéis.

3.2.3.4 Variáveis da dinâmica familiar

O apoio, coesão e grau de conflito familiar estão associados ao *spillover* negativo entre os domínios familiar e profissional. Estas variáveis podem ser vistas como exigências ou recursos. Recursos são benefícios ou serviços disponíveis para facilitar o desempenho individual, reduzir as exigências ou gerar recursos adicionais (Voydanoff, 2004).

Além disso, as experiências familiares de cada membro da díade são influenciadas pelas variáveis de natureza familiar e profissional do parceiro. Segundo a revisão efectuada por Barnett (1998) as emoções experimentadas por um membro da díade poderão ter um efeito no estado emocional do outro membro. Assim, à medida que aumenta a intensidade do conflito de papel e da tensão emocional de um dos elementos, aumenta a intensidade do conflito e da tensão do cônjuge, que por sua vez aumenta a percepção de conflito e de tensão do primeiro elemento. O modelo de “crossover”, salienta esses efeitos diádicos entre cônjuges. Contudo, se experiências profissionais de um dos cônjuges têm um efeito no estado emocional do outro, as esposas podem amortecer os efeitos negativos associados ao stress dos seus cônjuges, pela dispensa destes da execução de tarefas familiares (Barnett, 1998). Assim, outros estudos verificam que o envolvimento profissional do cônjuge reduz a percepção de *spillover* negativo do indivíduo, em particular no caso dos homens. Concretamente, verificou-se que os casais que relatam maior envolvimento profissional, quer por si próprios quer dos seus cônjuges tendem a experimentar menor índice de conflito (Beutell & Greenhaus, 1982). Este dado sugere que em casais onde ambos estão altamente envolvidos no papel profissional, os parceiros compreendem mais facilmente as necessidades e aspirações do cônjuge, ajustando as suas expectativas quanto ao envolvimento do outro nos papéis familiares desenvolvendo-se assim uma acomodação mútua. No caso das mulheres a percepção de *spillover* negativo parece ser mais em função do seu próprio grau de envolvimento profissional do que em função do do seu cônjuge (Greenhaus, *et al.*, 1989).

Verificou-se também que a relação já estabelecida entre exigências profissionais e *spillover* negativo do trabalho para a família que podem levar a desgaste físico e mental, têm um papel nos sentimentos de exaustão do cônjuge (Demerouti, *et al.*, 2005). Assim, as experiências positivas e negativas podem ser transferidas não só entre domínios mas também entre indivíduos. (Demerouti, *et al.*, 2005). Os estudos sobre

“crossover” demonstram que as experiências negativas e positivas podem ser transpostas para os colegas e cônjuges. Westman & Vinokur (1998) in Hammer, Cullen, Neal, Sinclair & Shapiro (2005) descrevem 3 mecanismos para este processo de *crossover*: o *crossover* através de stressores comuns ou de um acontecimento de vida experimentado por ambos os elementos da díade; o *crossover* directo através de reacções empáticas do companheiro/a; e o *crossover* indirecto, por intermédio do conflito interpessoal.

Em suma, a investigação tem demonstrado uma relação significativa entre a percepção de *spillover* negativo e positivo do próprio e a percepção do parceiro. Adicionalmente, existe evidência de uma relação entre os efeitos do *spillover*, como níveis de stress, de bem-estar, e de saúde física e psicológica na própria pessoa e os mesmos efeitos experimentados pelo cônjuge (Hammer *et al.*, 2005).

Outro aspecto da dinâmica familiar que possui um papel importante na relação entre papéis profissionais e familiar relaciona-se com o apoio social, em particular o apoio do cônjuge (Frone *et al.*, 1992a; Parasuraman, Greenhaus & Granrose, 1992). O apoio representa um recurso de *coping* interpessoal e é concebido como um fluxo de recursos de um cônjuge para o outro com o objectivo de o ajudar e promover o seu bem-estar (Parasuraman, *et al.*, 1996). No entanto, o efeito benéfico do apoio social depende do grau de adequação da fonte de apoio, bem como, do tipo de apoio para gerir um determinado stressor. Podem ser distinguidos dois tipos de apoio do cônjuge: apoio instrumental, que se refere à ajuda tangível na forma de participação do cônjuge em tarefas domésticas, de manutenção e cuidado dos filhos e; apoio emocional ou informacional que se refere a informação, conselho, afecto e preocupação com o bem-estar do parceiro (Adams, *et al.*, 1996; Parasuraman *et al.*, 1996).

Em geral, o apoio do cônjuge e de outro(s) membro(s) da família têm sido relacionados com menores índices de conflito família-trabalho (Adams, *et al.*, 1996; Parasuraman, *et al.*, 1996) e maiores índices de *spillover* positivo entre os dois domínios (Aryee, *et al.*, 2005; Grzywacz & Marks, 2000a; Marshall & Barnett, 1993).

Tal como no caso do papel profissional também o conflito percebido no âmbito do papel familiar esta associado à percepção de *spillover* negativo (Kopelman, Greenhaus & Connolly, 1983). A pressão e os stressores familiares interferem, de forma negativa, no desempenho do papel profissional (Carlson, 1999; Frone *et al.*, 1992a;

Higgins & Duxbury, 1992). De facto, na revisão efectuada por Byron, (2005) verifica-se que maiores índices de stress familiar estão relacionados com uma maior percepção de *spillover* negativo, nomeadamente no sentido da família para o trabalho e menor stress familiar parece, segundo alguns estudos, estar associado a maior *spillover* positivo no mesmo sentido (Grzywacz & Marks; 2000a).

3.2.3.5 Exigências familiares/ Divisão de tarefas

Considerando a abordagem efectuada sobre os usos do tempo, verifica-se que um maior dispêndio de horas em actividades familiares, como tarefas domésticas e de cuidado dos filhos, está relacionado com maiores percepções de conflito (Greenhaus & Beutell, 1985; Parasuraman, *et al.*, 1996), nomeadamente com maiores níveis de *spillover* negativo da família para o trabalho (Byron, 2005; Gutek *et al.*, 1991). Relativamente ao *spillover* positivo, o estudo de Kirchmeyer (1993), verificou que um maior número de horas em trabalho não pago (trabalho comunitário e de recreação) estava associado a maior índices de *spillover* positivo e o estudo de Hill (2005) verificou que o número de horas dispendido em actividades domésticas não apresentava qualquer relação com conflito ou facilitação trabalho-família, embora as tarefas de cuidado dos filhos estivessem associadas a maiores índices de *spillover* positivo trabalho-família, bem como a satisfação com a vida. Contrariamente ao esperado, em termo de gestão do tempo, o tempo gasto em actividades com os filhos está relacionado com efeitos de facilitação entre os domínios profissional e familiar. É plausível que o tempo gasto com os filhos promova uma percepção de que a actividade profissional está a beneficiar a vida familiar, pois permite gerir mais facilmente o stress individual.

Estudos sobre o uso do tempo em Portugal verificaram que a participação masculina nas tarefas domésticas rotineiras é mais significativa quando no agregado familiar existem filhos com menos de 15 anos, bem como nos agregados com maiores níveis de instrução e rendimentos, em particular na preparação de refeições (Perista, 2002)

Sabendo que as mulheres desempenham a maioria do trabalho em casa e de cuidado dos filhos, mesmo quando empregadas a tempo inteiro, o papel do cônjuge poderá ser importante na percepção do conflito entre os domínios profissional e familiar. Assim, os estudos sugerem que uma maior insatisfação com a divisão do trabalho em casa está relacionada com maior índice de conflito conjugal e uma maior

partilha da responsabilidade neste tipo de tarefas está associado a menores níveis de conflito profissional e familiar para as mulheres, embora outros estudos têm chegado a conclusões opostas. Baruch, Biener & Barnett (1986), por exemplo, verificaram que a participação dos cônjuges em tarefas tradicionalmente femininas estava associado a maiores índices de *spillover* negativo nas mulheres. Talvez as mulheres considerassem que deveriam conseguir gerir todas as tarefas profissionais e familiares e interpretassem a participação dos seus cônjuges nas tarefas de cuidado dos filhos como uma incapacidade sua em cumprir com o seu papel de mãe.

3.3 CONSEQUÊNCIAS/EFEITOS

Na medida em que os instrumentos usados para avaliar o *spillover* positivo não estão tanto desenvolvidos ou testados como as medidas de avaliação do conflito, existem menos desenvolvimentos teóricos acerca das relações entre a facilitação trabalho-família e os seus efeitos individuais, profissionais e familiares (Hill, 2005). A maioria dos estudos, tem focalizado a sua atenção sobre os efeitos do *spillover* negativo.

Nesta secção apresenta-se uma revisão dos estudos empíricos efectuados sobre os efeitos de *spillover* ao nível do bem estar pessoal e ao nível familiar e profissional

3.3.1 Consequências ligadas à vida pessoal, saúde e bem-estar

Os efeitos positivos evidenciados ao nível individual resultam, como seria de esperar, de baixos níveis de *spillover* negativo e de elevados níveis de *spillover* positivo entre os domínios profissional e familiar (Grzywacz & Bass, 2003).

O conflito entre domínios tem sido associado a menor saúde mental e física, stress, ansiedade, irritabilidade, hostilidade, perda de apetite, fadiga, tensão nervosa, diminuição do bem-estar psicológico, sintomatologia depressiva (Frone *et al.*, 1992a, 1997b; Hammer, *et al.*, 2005; Parasuraman, *et al.*, 1992; Parasuraman, *et al.*, 1996) menor satisfação com a vida (Bedeian, *et al.*, 1988; Rice, *et al.*, 1992; Hill, 2005), e maior probabilidade de se envolver em estilos de vida negativos associados ao consumo de substâncias, álcool e tabaco (Frone *et al.*, 1992a). Um estudo longitudinal, sobre a relação entre o *spillover* negativo e medidas de auto-relato e objectivas de saúde física verificou que a percepção de conflito entre o domínio profissional e familiar relaciona-se com maiores níveis de depressão, menor saúde física, maior incidência de

hipertensão e maiores níveis de consumo de álcool (Frone, Russel & Cooper, 1997b). A teoria da regulação do afecto e a hipótese da redução da tensão afirmam que, face a stressores agudos e crónicos, como por exemplo a percepção de conflito entre o papel profissional e familiar, o uso de substâncias é uma estratégia comum para lidar com os afectos negativos que surgem desta exposição. Qualquer que seja a direcção do conflito entre trabalho e família este está associado a maior consumo de álcool e tabaco (Frone, Barnes & Farrel, 1994; Frone, Russel & Cooper, 1993). Inversamente, o *spillover* positivo está associado a menor probabilidade de consumo de álcool, quando se manifesta no sentido da família para o trabalho (Grzywacz & Marks, 2000b).

A satisfação com a vida tem sido considerada com particular interesse pelos investigadores. As revisões efectuadas por Allen *et al.* (2000), Kossek & Ozeki (1998) e Netemeyer *et al.*, (1996) encontraram correlações negativas entre as duas direcções do *spillover* negativo e a satisfação com a vida contudo, actualmente, alguns investigadores consideram que esta relação pode estar a ser mediada pelo nível de satisfação familiar e profissional (Aryee *et al.*, 1999; Bedeian *et al.*, 1988; Rice, *et al.*, 1992). Assim, o *spillover* negativo levaria a menores índices de satisfação profissional e familiar que influenciariam negativamente o índice de satisfação global com a vida. Adams, *et al.*, (1996) reconheceram que o *spillover* negativo tem simultaneamente um efeito directo e um efeito indirecto sobre a satisfação com a vida

Se, como já foi referido, o indivíduo considera que possui menor controlo sobre as interferências do papel profissional sobre o papel familiar, podem também perceber o conflito família-trabalho como um indicador da incapacidade do indivíduo em gerir as exigências familiares. Quer num caso quer noutro haverá diminuição da percepção de auto-eficácia que poderá originar um aumento do afecto depressivo ou uma diminuição da satisfação com a vida.

Apesar desta limitação, estudos indicam que homens e mulheres que desempenham simultaneamente o papel de cônjuge, de pais e de trabalhador possuem em geral altos índices de bem-estar psicológico, comparados com aqueles que desempenham um menor número de papéis (Voydanoff, 2002). De facto, o cumprimento de cada um desses papéis origina recompensas extrínsecas (monetárias, reconhecimento dos outros) e intrínsecas (sentimento de auto-realização...) que poderão estar associadas a emoções e estados de humor positivos como satisfação, alegria e orgulho, enquanto que a falta de um ou outro desses papéis poderá originar frustração, insatisfação, desapontamento e tristeza.

A percepção de facilitação está, assim, relacionada com maiores valores de satisfação, menores de stress individual, maior bem-estar psicológico, menor risco de depressão (Hammer *et al.*, 2005) e de problemas com álcool (Grzywacz & Bass, 2003; Grzywacz & Marks, 2000b). Além disso a existência de *spillover* positivo parece amortecer os efeitos negativos resultantes do *spillover* negativo. De facto, o estudo de Hammer *et al.*, (2005) verifica que o impacto do *spillover* positivo na depressão é superior ao impacto do *spillover* negativo. Este dado fornece pistas muito claras no que toca à necessidade de intervir no sentido de assegurar o bem-estar dos indivíduos através da promoção do *spillover* positivo.

Kossek & Ozeki (1998), na meta-análise que efectuaram consideraram que as inconsistências dos estudos que procuram relacionar a interface trabalho-família com a satisfação com a vida e satisfação profissional deve-se essencialmente a diferenças na medida dos constructos e diferenças nas amostras estudadas. Assim, verifica-se que as medidas de *spillover* negativo que avaliam independentemente as duas direcções do conflito funcionam melhor que medidas gerais que as avaliam numa escala global. As autoras verificaram ainda que as amostras estudadas são, em muitos casos, homogéneas e compostas por grupos específicos ou recolhidos em contextos laborais particulares, o que limita a generalização dos resultados. Contudo, podemos verificar que a percepção de *spillover* negativo está associada de forma negativa com a satisfação com a vida, embora a intensidade desta relação dependa da natureza da amostra e da natureza da medida utilizada. Assim, esta relação parece ser mais forte nas mulheres que nos homens, e não parece diferir significativamente entre casais de duplo-rendimento e os outros. Os resultados são mais fortes para os estudos que usam uma medida unidireccional de conflito do trabalho para a família, seguida por estudos com uma medida de *spillover* bi-direccional e por último, estudos que medem o conflito da família para o trabalho (Kossek & Ozeki, 1998).

3.3.2 Consequências ao nível familiar e profissional

Segundo Frone e colaboradores (1997a) os efeitos do *spillover* negativo manifestam-se no domínio que recebe o conflito, isto é na família, no caso do conflito trabalho-família e no trabalho, no caso do conflito família-trabalho. Os resultados de Wayne *et al.* (2004) revelam que o conflito está associado a aspectos afectivos no papel

de origem, por exemplo, insatisfação familiar e a aspectos comportamentais no papel que recebe o conflito, como a falta de empenho profissional. Este resultado sugere que quando um papel interfere com outro, pode levar à diminuição do desempenho no papel que está a ser alvo de interferência. Além disso, como se tratam de estudos transversais não se pode excluir a possibilidade da culpabilidade face à interferência entre domínios desencadear afectos negativos face ao papel que originou o conflito e insatisfação. O padrão para o *spillover* positivo é distinto. Este tipo de *spillover* estava associado a características comportamentais e afectivas no papel de origem do *spillover*. Por exemplo, a percepção de *spillover* positivo do trabalho para a família está positivamente relacionada com satisfação e empenho profissional. Este padrão pode derivar do facto dos indivíduos investirem mais, quer afectivamente, quer ao nível do comportamento, num dos papéis, tanto mais que este investimento lhes traz benefícios para o outro papel.

Deste modo verifica-se que, quando as exigências e responsabilidades associadas a um dos papéis interferem frequentemente com o desempenho do outro papel, a qualidade de vida associada a esse segundo papel é influenciada (Frone *et al.*, 1992a). Assim, a percepção de conflito do domínio familiar para o domínio profissional está positivamente relacionada com stress, insatisfação e menor desempenho profissional enquanto que a percepção de conflito do domínio profissional para o domínio familiar está relacionada com stress, insatisfação e menor desempenho familiar.

Mais concretamente, as consequências no domínio da família da percepção de conflito foram o aumento do stress familiar (Frone *et al.*, 1992a), a menor satisfação familiar, a menor qualidade da relação conjugal e a maior tensão marital (MacEwen & Barling, 1988; Parasuraman, *et al.*, 1989; Pleck, *et al.*, 1980), a diminuição da qualidade da parentalidade e relações parentais mais difíceis (Greenhaus & Beutell, 1985), a diminuição do desempenho e o maior afastamento do papel familiar (Frone, *et al.*, 1997a). A percepção de *spillover* negativo do trabalho para a família está também associada negativamente ao apoio emocional e instrumental na família. Este dado sugere que as famílias são menos capazes de fornecer apoio social aos trabalhadores quando são as exigências profissionais que interferem com as exigências da vida familiar (Adams, *et al.*, 1996).

Relativamente à satisfação familiar, os estudos têm sido mais inconsistentes: Frone *et al.*, (1997a) e Parasuraman, *et al.*, (1992) verificam que o *spillover* negativo do

trabalho para a família não se relaciona com a satisfação familiar, enquanto outros autores verificaram que este está relacionado com menores índices de satisfação familiar (Kopelman, *et al.*, 1983); Rice, *et al.*, 1992). Além disso, maior satisfação com o trabalho não pago relaciona-se com maior *spillover* positivo (Kirchmeyer, 1993). Estes resultados inconsistentes sugerem a presença de variáveis moderadoras, como foi aliás verificado no estudo de MacEwen & Barling, (1988). A relação entre conflito inter-papéis e ajustamento marital e familiar parece ser moderada pelo apoio familiar, de modo que maior conflito inter-papéis prediz mudanças negativas no ajustamento marital, em particular se o suporte familiar for alto. Este resultado contra intuitivo pode ser compreendido se se considerar o tipo de apoio avaliado no estudo referido. Para mães empregadas, o tipo de apoio familiar mais eficaz para a redução de conflito inter-papéis seria o tipo de apoio instrumental, como ajuda nas tarefas em casa e não apoio do tipo emocional, que foi o tipo de apoio medido no estudo em questão. Adicionalmente, este estudo, avaliou somente o apoio familiar. Ora, as mães poderiam beneficiar mais de apoio de outras fontes, uma vez o apoio familiar poderá causar mais culpabilidade ou dissonância. Isto é, estas mulheres poderão sentir que são incapazes de responder devidamente às exigências familiares e profissionais como lhe competia. O estudo longitudinal de MacEwen & Barling, (1988) permitiu também confirmar a hipótese de que é o conflito inter papéis que prediz o ajustamento marital (sob condições de elevado apoio familiar) e não o oposto.

No campo profissional as consequências do conflito estão associadas a menor satisfação com o trabalho (Adams *et al.*, 1996; Bedeian, *et al.*, 1988), intenções de o abandonar (Greenhaus, Parasuraman & Collins, 2001), menor compromisso organizacional, menor desempenho profissional e menor produtividade (Frone, *et al.*, 1997a; Greenhaus & Beutell, 1985), absentismo, diminuição da qualidade da vida profissional e stress profissional (Frone *et al.*, 1992a). Estes efeitos verificam-se qualquer que seja a direcção do conflito. Contudo, outros estudos verificam estes efeitos somente numa das direcções. Por exemplo, Parasuraman, *et al.*, (1996) constatam que uma menor satisfação profissional está associada a percepção de *spillover* negativo da família para o trabalho, mas não na direcção oposta, enquanto que Kossek & Ozeki (1998) verificam essa relação somente para a direcção do trabalho para a família.

A meta-análise de Allen *et al.* (2000) revela que as intenções de abandonar o emprego é a variável relativa ao campo profissional mais relacionada com o *spillover*

negativo, inclusive maior que a satisfação profissional, apesar desta última ser a variável habitualmente mais estudada. Os estudos verificam que a intenção de abandonar o emprego é maior quanto maior for a percepção de *spillover* negativo entre o trabalho e família mas não na direcção oposta, e que esta relação é moderada pelo nível de envolvimento com o papel profissional (Greenhaus, *et al.*, (2001). Este dado parece indicar que o indivíduo tem em consideração a fonte de stress ou pressão na tomada de decisão para abandonar o emprego. Este dado é melhor explicado se considerarmos o que Frone e colaboradores (1992a; 1997a) verificaram que o conflito do trabalho para a família é essencialmente devido a stressores profissionais. Assim, abandonando o emprego (fonte de tensão), o indivíduo poderá, com maior probabilidade, reduzir o seu nível de stress. Indivíduos que sentem elevados índices de conflito entre a família e o trabalho não desistem do emprego, pois não é este a fonte principal de tensão e abandonar o emprego não iria diminuir as fontes de conflito. No entanto, o nível de envolvimento profissional modera esta relação: os indivíduos abandonam tanto mais facilmente o emprego em caso de conflito, quanto menos envolvidos estiverem na carreira. Este dado foi encontrado num estudo efectuado com contabilistas, profissão com prestígio e economicamente recompensadora. Indivíduos altamente envolvidos com o seu trabalho toleram mais a interferência deste na sua vida familiar porque consideram que é este o preço a pagar por um emprego prestigiante e economicamente recompensador (Greenhaus, *et al.*, 2001)

Relativamente à satisfação profissional, os estudos indicam que elevados índices de conflito estão associados a menores índices de satisfação profissional, sendo que esta correlação é mais forte em estudos com medidas bi-direccionais, seguida por estudos com uma medida de *spillover* do trabalho para a família e por último, estudos com medidas de conflito da família para o trabalho (Kossek & Ozeki 1998). Esta relação mantém-se para diferentes amostras, desde executivos, profissionais de saúde, mães que trabalham, a professores e profissionais de duplo-rendimento. Esta relação foi ainda verificada em amostras de diferentes países, para além dos Estados Unidos como Israel, China, Canada e Singapura (Allen, Herst, Bruck & Sutton 2000). Um papel mediador desta variável (satisfação profissional) na relação entre o *spillover* negativo e o abandono do emprego é sugerida pelos mesmos autores.

Em suma, enquanto as consequências do *spillover* negativo são numerosas e bem documentadas em termos de insatisfação profissional, diminuição da produtividade, absentismo, as implicações do *spillover* positivo estão menos claras,

dado que o volume de investigação efectuada para esta relação é bastante inferior. No entanto, assumindo que múltiplos papéis podem promover um melhor desempenho ao indivíduo então maiores índices de *spillover* positivo estarão associados a maior satisfação profissional, maior envolvimento organizacional (Aryee *et al.*, 2005) e consequente produtividade e maior satisfação familiar

3.4 CONCLUSÕES

Tal como verificamos a interacção entre o domínio profissional e familiar é bi-direccional e cada direcção possui antecedentes e consequências distintas. De forma global podemos afirmar que os processos que se desenvolvem no domínio profissional estão mais associados ao *spillover* do trabalho para a família e os processos desenvolvidos no seio da família estão mais associados ao *spillover* família-trabalho (Byron, 2005; Grzywacz & Marks, 2000; Grzywacz & Butler, 2005). Ou seja, num e noutro caso mais relacionados com o domínio de origem do *spillover*. Concomitantemente, o tipo de efeitos de cada uma das direcções de *spillover* é distinto consoante o domínio “alvo” deste *spillover*, isto é no caso do *spillover* ser no sentido do trabalho para a família podemos esperar mais efeitos no papel familiar, no caso do *spillover* da família para o trabalho podemos esperar mais efeitos no papel profissional (Frone *et al.*, 1997a).

Relativamente aos tipos de *spillover*, os resultados das investigações também distinguem o tipo de antecedentes habitualmente associados ao *spillover* negativo e ao *spillover* positivo. O *spillover* positivo parece estar mais associado a recursos, enquanto que o *spillover* negativo está mais associado a exigências e stressores (Voydanoff, 2004, 2005). De facto, uma análise de estudos anteriores sobre os mecanismos de *spillover* positivo e negativo, como o estudo de Grzywacz & Marks (2000a), permite aplicar esta abordagem, embora os autores do estudo não tivessem usado uma abordagem diferencial para interpretar os resultados.

Podemos, mais uma vez sustentar que as quatro dimensões de *spillover* devem ser consideradas como distintas e independentes, uma vez que os correlatos de cada uma são diferentes. Apesar do *spillover* negativo depender da pressão profissional e do stress familiar, o apoio do cônjuge só parece estar associado a uma das dimensões do *spillover* negativo (*spillover* negativo família-trabalho). O mesmo acontece no caso do *spillover*

positivo. Se, por um lado, as variáveis como grau de autonomia e de controlo estão associadas às duas vertentes de *spillover* positivo, o apoio do cônjuge está associado ao *spillover* positivo da família para o trabalho mas não no do trabalho para a família.

Relativamente às consequências da percepção de conflito é evidente, através dos estudos referidos, que o *spillover* negativo apresenta efeitos sérios ao nível individual, familiar e organizacional. O *spillover* negativo é disfuncional e apresenta custos sociais ao nível da vida profissional e familiar do indivíduo, ao nível do seu bem-estar e saúde em geral.

Da revisão da literatura efectuada conclui-se também que os mecanismos de *spillover* podem ocorrer através de características individuais e contextuais. Esta abordagem, apoiada na teoria ecológica, propõe que recursos objectivos como bens, equipamentos e serviços disponíveis no ambiente podem ser usados para promover as relações entre o trabalho e a família. Contudo, apesar dos indivíduos terem à disposição o mesmo conjunto de recursos, alguns tiram maior benefício do contexto do que outros. Assim, as características individuais têm um papel preponderante no uso destes recursos. O mesmo se poderá dizer para as exigências e factores de tensão. Embora os indivíduos possam estar sujeitos a um mesmo conjunto de stressores, a forma como lidam e gerem esta tensão é influenciada por aspectos individuais. Assim, o grau de conflito ou facilitação experimentado é função, não só de circunstâncias profissionais e familiares mas também das características individuais.

Limitações dos resultados

Apesar da profusão de investigação examinando os correlatos de *spillover*, em particular do *spillover* negativo, a inconsistência dos resultados realça a ambiguidade quanto a natureza do constructo de *spillover* negativo e a sua medida, bem como a operacionalização das variáveis antecedentes ou consequentes. Diferentes operacionalizações do constructo de *spillover* negativo, manifestam-se pelo uso de medidas de um único item, medidas com validade desconhecida ou com diferentes focos (interferência do trabalho no lazer, interferência do trabalho com a vida em geral, com a vida social) ou ainda pela opção entre medidas unidireccionais ou bi-direccionais que combinam os dois sentidos de *spillover* numa medida única (Allen, *et al.*, 2000; Kossek & Ozeki 1998). Variações idênticas são observadas na avaliação das variáveis antecedentes ou consequentes. Por exemplo, mesmo uma variável simples como o

número de filhos pode ser medida de diversas formas: através de uma questão sobre o número de filhos que vivem em casa, perguntando aos sujeitos quantos filhos têm ou ainda questionando simplesmente se o indivíduo tem ou não filhos. Assim, os diferentes métodos de medida das variáveis podem explicar algumas das diferenças nos resultados dos diferentes estudos (Byron, 2005).

Outro factor justificativo da variabilidade dos resultados dos diferentes estudos relaciona-se com as características das amostras. Enquanto alguns resultados se referem a amostras unicamente masculinas, outros são relativos a mostras femininas ou mistas, enquanto uns recrutam e analisam preditores e consequências em pais, outros estudam casais sem filhos ou indivíduos solteiros. De notar também que as amostras estudadas são essencialmente de nível socio-económico médio e médio-alto. Ora, indivíduos de nível socio-económico baixo e com baixos rendimentos poderão ter dificuldades diferentes na conciliação de responsabilidades familiares e profissionais que estes estudos não captaram.

Para além das razões apontadas, os resultados divergentes dos diferentes estudos sugerem também a presença de variáveis moderadoras, que têm sido raramente identificadas. A variável moderadora a analisar neste estudo será o género. De facto, diversos estudos referiram que certas relações entre correlatos e dimensões de *spillover* variam segundo o género. Os aspectos relativos ao papel do género serão analisados no próximo capítulo.

Capítulo IV

4 O PAPEL DO GÉNERO NAS RELAÇÕES PROFISSIONAIS E FAMILIARES

Sumário

-
- 4.1. INTRODUÇÃO**
 - 4.2. PERSPECTIVAS DE GÉNERO NA CONCILIAÇÃO DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES E PROFISSIONAIS**
 - 4.3. O PAPEL DE GÉNERO NO *SPILLOVER* TRABALHO-FAMÍLIA**
 - 4.4. CONCLUSÕES**
-

4.1 INTRODUÇÃO

As diferenças de género são preponderantes para a compreensão das relações trabalho-família, uma vez que estas relações compreendem dois dos domínios mais “genderizados”: os homens estão associados à esfera profissional e as mulheres à esfera familiar. Assim, podemos esperar que homens e mulheres percepcionem o *spillover* entre os dois domínios de forma distinta e particular. No entanto, apesar do papel evidente que as ideologias de género têm tido na divisão do trabalho familiar e profissional, uma análise dos factores de género na relação trabalho-família tem sido alvo de poucos estudos (Parasuraman & Greenhaus, 2002), efectivamente a maioria dos trabalhos nesta área têm sido efectuados somente em amostras femininas ou ignoram o papel de género nas análises (Barnett, 1998). Não obstante, podemos considerar algumas excepções: Duxbury & Higgins, (1991); Frone *et al.*, (1992b); Gutek *et al.*, (1991), cujos resultados são, no entanto, contraditórios: alguns identificam diferenças significativas nos tipos de *spillover* em função do género (Grzywacz & Marks, 2000a; Duxbury & Higgins, 1991), outros estudos não (Frone *et al.*, 1992b).

É consensual que, desde o nascimento, as experiências de socialização de homens e mulheres diferem, dificultando a tarefa dos investigadores para desvendar as diferenças de sexo. De facto, entende-se por diferenças de sexo, as diferenças inatas entre homens e mulheres, diferenças que se podem atribuir a variações hormonais, de morfologia ou variações biológicas. Assim, as diferenças de sexo são, por definição, invariantes ao longo do tempo e através das culturas. No entanto, muitas das diferenças observadas entre homens e mulheres derivam de papéis sociais diferenciados que uns e outras assumiram ao longo do tempo. Segundo Parson & Bales, (1955) in Barnett, Marshall, Raudenbush & Brennan (1993) a assimetria dos papéis familiares e profissionais baseia-se na assumpção da primazia da relação entre a mãe e a criança, o que estabelece que são estas quem tem o dever e a responsabilidade da educação e do cuidado das crianças. Por sua vez, os homens excluídos desta função, deveriam especializar-se em domínios alternativos, assumindo a função instrumental dentro da família. Esta diferenciação clara dos papéis para homens e mulheres tem sido tratada, por muitos autores, como invariantes ao longo do tempo e conseqüentemente como diferenças de sexo e não de género. As diferenças de género incluem as diferentes experiências de socialização e as expectativas individuais face aos papéis e atitudes de

género. Assim, o género é fundamentalmente o produto de processos sociais e culturais. A confusão surge quando as diferenças ente homens e mulheres, diferenças que reflectem uma cultura e um período temporal particular, são tratadas como se fossem diferenças de sexo.

No caso das ciências sociais, a assimilação do género ao sexo era assumida de forma consistente nos anos 50, quando homens e mulheres funcionavam em mundos segregados (Barnett *et al.*, 1993). Contudo, e apesar destas premissas terem sido validadas socialmente num determinado momento, conduziram a normas e prescrições que ainda hoje afectam a definição dos papéis familiares e profissionais. Por exemplo, o sucesso no trabalho era, e é, visto como uma pré-condição para o desenvolvimento saudável dos homens, mas não é das mulheres, apesar de um número significativo de mulheres estarem presentes na força de trabalho. Dada a baixa sobreposição entre os papéis sociais de homens e mulheres, a distinção entre os efeitos de sexo e os efeitos destes papéis sociais é dificultada. No entanto, somente quando homens e mulheres tiverem experiências semelhantes, poderemos procurar observar diferenças de sexo. À medida que mulheres casadas entraram no mercado de trabalho e que a figura de mãe trabalhadora tornou-se a norma, as relações entre emprego e tensão psicológica tornaram-se relevantes. Dado que o papel de trabalhadora foi acrescentado aos outros papéis femininos, presume-se que as mulheres estejam sob maior stress e expostas a maior pressão do que os homens. Adicionalmente, uma análise da estrutura social coloca as mulheres em posição de menor poder e controlo sobre as esferas familiar e profissional (Milkie & Peltola, 1999), o que contribui para uma maior sobrecarga. De facto, as mulheres acumulam maior número de responsabilidades familiares e domésticas do que os homens (Mikula, 1998), fazem mais sacrifícios e cedências, por possuírem, mais frequentemente, empregos de baixo estatuto, associados a menores benefícios para a conciliação das duas esferas. Assim, as mulheres teriam maiores probabilidades de experimentar *spillover* negativo e estariam em pior posição para experimentar *spillover* positivo (Grzywacz, *et al.*, 2002).

A literatura sobre género e a conciliação de responsabilidades familiares e profissionais analisa essencialmente diferenças de médias na percepção de conflito trabalho-família, descurando eventuais diferenças nas relações entre os constructos, nomeadamente no que diz respeito aos antecedentes ou consequências dos diversos tipos de *spillover*. Nos próximos pontos pretende-se descrever primeiro as principais

abordagens teóricas que procuram explicar as diferenças de sexo na percepção de *spillover* e, num segundo ponto, explorar as relações entre os constructos à luz de uma perspectiva de género.

4.2 PERSPECTIVAS DE GÉNERO NA CONCILIAÇÃO DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES E PROFISSIONAIS

Uma primeira perspectiva avançada para explicar o efeito da pertença ao género na percepção de *spillover*, é representada pela perspectiva racional. Esta perspectiva considera que quanto maior o tempo investido no domínio profissional, maior é a percepção de conflito entre o trabalho e a família e quanto maior o tempo despendido na família maior o grau de conflito família-trabalho. Assim, poderíamos esperar que tanto homens como mulheres relatem maior conflito do domínio profissional para o familiar que o oposto, uma vez que ambos consomem mais tempo no trabalho pago que no trabalho não pago. Podemos também esperar que as mulheres, uma vez que despendem mais tempo com tarefas domésticas e familiares do que os homens (Hill, 2005; Perista, 2002), relatem maior conflito entre o domínio familiar e profissional e que estes, que por sua vez despendem um maior número de horas em trabalho pago, relatariam mais conflito do domínio profissional para o familiar (Gutek, *et al.*, 1991).

Alguns dados parecem, contudo, contrariar esta perspectiva racional, nomeadamente estudos que verificam que as mulheres despendem mais horas de trabalho total (somando os dois domínios trabalho e família) que os homens, mas relatam menor conflito ou relatam níveis idênticos de conflito aos seus parceiros masculinos (Grzywacz & Marks, 2000a). Adicionalmente, o modelo de género de Pleck (1977) assume a existência de fronteiras assimetricamente permeáveis entre o domínio familiar e profissional, que variam em função do género. Segundo este autor, para os homens, as fronteiras familiares são mais permeáveis que as fronteiras profissionais, isto é, os homens permitem mais facilmente que as obrigações do papel profissional interfiram com o seu papel familiar; para as mulheres, passa-se o oposto, as fronteiras do trabalho são mais permeáveis que as fronteiras familiares, isto é as mulheres permitem de forma mais intensa que o seu papel familiar interfira com o seu papel profissional. Por exemplo, os homens mais facilmente trazem para a esfera familiar, as exigências e emoções do trabalho, enquanto as mulheres mais facilmente “deixam” as suas exigências familiares interferir com o seu trabalho. Num estudo em 1980, Pleck, *et*

al., verificaram que o tipo de dificuldades associadas à interferência sentida pelos homens e pelas mulheres era de facto distinta, os homens relatavam com maior frequência o excesso de tempo de trabalho, enquanto, as mulheres, relatavam mais as incompatibilidades de horários, a fadiga ou irritabilidade. Enquanto Duxbury & Higgins (1991) verificam também que o conflito entre a esfera profissional e familiar afecta mais a qualidade de vida familiar dos homens e a qualidade de vida profissional das mulheres, Frone, Russel & Cooper (1992b) não encontraram diferenças de género na permeabilidade dos domínios. Estes últimos consideram assim que a hipótese de Pleck pode ter sido válida num determinado momento histórico, mas que actualmente, as dinâmicas da relação entre os domínios profissionais e familiares operam de forma semelhante em mulheres e homens.

Uma outra abordagem para explicar diferenças na conciliação família-trabalho realça a importância dos papéis de género. Gutek, *et al.*, (1991) propõem que, apesar da família ser mais valorizada que o trabalho, os papéis de género impõem diferenças na importância destes papéis para homens e mulheres. Segundo as autoras, trabalho e família são domínios “genderizados”, sendo que o trabalho está associado ao papel de género masculino e a família ao papel de género feminino. Apesar da entrada crescente das mulheres na força de trabalho, o cuidado dos filhos e da casa continua a ser um domínio feminino. Assim, um envolvimento idêntico de homens e mulheres nos dois papéis (familiar ou profissional) poderá ter um impacto diferente em termos de conflito, dado que o homem foi socializado para dar prioridade ao seu papel profissional e a mulher ao seu papel familiar e parental. Desta forma, horas adicionais despendidas no domínio “adequado” ao seu próprio sexo não serão consideradas como imposição, enquanto que mais horas num domínio associado ao outro sexo serão percebidas como tal. Uma vez que o trabalho familiar representa um domínio tradicional de género para as mulheres, estas não percebem as maiores exigências familiares como uma imposição, pelo que percebem menor conflito do domínio familiar para o domínio profissional. Do mesmo modo, os homens, não percebem maiores exigências profissionais como sobrecarga ou causa de conflito pois estão a agir de forma consistente com as expectativas sociais. Pelo contrário, quando homens e mulheres se desviam das normas internalizadas, podem surgir sentimentos internos de desconforto e/ou sanções externas na forma de desaprovação por parte dos outros significativos. Logo, a percepção de conflito do domínio profissional para o domínio familiar poderá

ter um impacto mais intenso na saúde e bem estar das mulheres, enquanto que a percepção de conflito do domínio familiar para o domínio profissional poderá ter maior impacto na saúde dos homens (Frone *et al.*, 1996). Em suma, as horas despendidas no desempenho de um papel característico do outro sexo, têm um maior impacto psicológico na percepção do conflito do que as horas gastas no desempenho do papel característico do próprio sexo. O estudo de Duxbury & Higgins, (1991) confirmou que um alto envolvimento em papéis não tradicionais aumenta o nível de conflito percebido.

A perspectiva “doing gender” acrescenta um ponto importante ao significado atribuído na execução de tarefas familiares (West & Zimmerman, 1987). Para além de não ser visto como uma imposição, o trabalho efectuado de acordo com as expectativas sociais de género, permite consolidar e reforçar a própria identidade de género. Ao realizar diferentes tipos de tarefas domésticas e ao investir mais ou menos tempo nessas tarefas, homens e mulheres estão a conformar-se a papéis de género tradicionais e normativos e a reforçar, aos seus próprios olhos e aos do cônjuge, a sua pertença ao género masculino ou feminino. Esta encenação simbólica dos papéis de género parece ser ainda mais evidente quando as mulheres trabalham fora de casa. Isto é, ao desempenhar um papel que não é aquele que define o género feminino, as mulheres como que “compensam” este desvio, executando maior número de tarefas familiares. De facto, estudos verificam que as mulheres, em especial as casadas, executam maior número de tarefas familiares (Coltrane, 2000; Kluwer & Mikula, 2002, Shelton & John, 1996, para revisões sobre este aspecto). Adicionalmente, Brines (1994) verificou que maridos economicamente dependentes das esposas realizam ainda menos trabalho doméstico do que a média dos homens: ao recusar tarefas domésticas, estão a proteger a sua identidade de género que já se encontra ameaçada pelo facto de terem deixado de ser a principal fonte de rendimento económico.

Um outro aspecto a salientar na distribuição tradicional dos papéis relaciona-se com a questão do controlo sobre a situação profissional e familiar. Para os homens, o papel de “ganha-pão” permite preencher as expectativas associadas ao seu papel profissional, bem como aquelas ligadas ao seu papel familiar, isto é o tempo gasto na satisfação das expectativas profissionais é percebido, pelos homens, como um importante contributo para o cumprimento das obrigações familiares. Para as mulheres, os papéis profissionais e familiares já não apresentam a mesma convergência. O tempo que despendem em cada domínio, familiar e profissional, contabiliza somente para a

satisfação de expectativas desse domínio e não do outro. Esta gestão mais difícil da distribuição do tempo pode levar as mulheres a perceberem maior conflito trabalho-família (Duxbury & Higgins, 1991)

Consistente com a abordagem dos papéis de género, o estudo de Duxbury & Higgins (1991) verificou ainda diferenças de género nos preditores da percepção de qualidade de vida. Para as mulheres a qualidade de vida profissional e a qualidade de vida em geral estavam mais relacionados entre si, enquanto que para os homens, era a qualidade de vida familiar que estava mais relacionado com essa mesma qualidade de vida geral. Estes resultados, no caso das mulheres, podem ser explicados pelo facto destas mulheres que investem nos dois domínios (profissional e familiar) o fazerem para obter também uma certa satisfação profissional, pois na sua ausência poderiam já ter abandonado a vida laboral. No caso dos homens, se considerarmos que a maior parte das tarefas que estes desempenham no âmbito familiar são tarefas de cariz recreativo e lúdico com as crianças ou então tarefas menos rotineiras e executáveis no exterior da casa, perceberemos por que apresentam maior satisfação familiar do que as mulheres.

No entanto, Frone *et al.*, (1996) não encontraram diferenças no bem-estar de homens e mulheres tendo em conta as duas direcções do conflito, pelo que consideram que uma abordagem mais centrada na teoria da identidade social poderia explicar estes resultados. As duas direcções do conflito trabalho-família podem representar não só uma fonte de pressão que reduz a qualidade de vida num determinado domínio, mas também uma ameaça para a auto-identificação, na medida em que a imagem do indivíduo é ameaçada pela impossibilidade de levar a cabo actividades que são essenciais para a definição do *self*. Quando surgem interferências negativas entre o papel familiar e profissional, estas podem representar uma ameaça à manutenção ou construção de uma auto-imagem profissional e familiar. Se ambas as identidades (profissional e familiar) são altamente valorizadas pelos sujeitos, tanto homens como mulheres pretendem um alto desempenho nas duas e qualquer interferência negativa poderá colocar em risco o seu bem-estar, independentemente da sua direcção do conflito.

Em suma, as normas tradicionais dos papéis de género prescrevem uma especialização das responsabilidades familiares e profissionais, de forma que o domínio profissional é definido como central para os homens e o domínio familiar central para as mulheres (Duxbury & Higgins, 1991). Ainda no caso de ambos os papéis profissionais e

familiares serem centrais para a auto-definição do sujeito, então qualquer forma de conflito entre papéis poderá causar insatisfação e diminuição da qualidade de vida.

Actualmente, a participação feminina no mercado de trabalho poderá implicar que não exista ninguém para organizar as tarefas domésticas e de cuidado dos filhos (Jacobs & Gerson, 1998). Assim, se os papéis de género das mulheres estão a mudar, os papéis de género dos homens terão de se ajustar a estas mudanças, pelo que os homens sentem cada vez mais tensões entre as suas obrigações familiares e profissionais. Embora, não estejam a investir tempo adicional nas responsabilidades familiares, os homens são pressionados quando verificam que as necessidades familiares não estão a ser asseguradas (Kmec, 1999). Apesar destas novas tensões para os homens, os resultados dos estudos empíricos verificam que o *spillover* trabalho-família nem é um problema unicamente masculino, nem unicamente feminino. De facto, as estruturas actuais do emprego e da família dificultam a conciliação das responsabilidades profissionais e familiares para ambos.

4.3 O PAPEL DO GÉNERO NO *SPILLOVER* TRABALHO-FAMÍLIA

Uma das dificuldades apontadas no estudo sobre a relação trabalho-família tem sido o seu foco maioritário na experiência de conciliação das mulheres, raramente analisando a experiência dos homens (Hill, 2005). Assume-se, *a priori*, que o conflito entre as exigências profissionais e familiares será sentido de forma mais intensa pelas mulheres, ou que lhes trará mais penalizações. No entanto, o reconhecimento que os pais trabalhadores poderão experimentar desafios semelhantes e que estas questões são relevantes também para eles, é resultado de reflexões mais recentes, embora já sustentadas em resultados empíricos (Hill, 2005).

Contudo, os resultados das diferenças de género no *spillover* são contraditórios. Por um lado, alguns autores demonstram que as mulheres experimentam mais stress e tensão pela participação em múltiplos domínios e que utilizam estratégias de *coping* menos eficazes que os homens, justificando assim o argumento que as mulheres experimentam maior *spillover* negativo que estes (Marshall & Barnett, 1993; Hill, 2005). Por outro lado, há evidências que as mulheres são mais capazes de gerir as transferências negativas entre os dois domínios (Kirchmeyer, 1992a,b; 1993). Ainda, outros autores encontram diferenças de género na percepção de *spillover* negativo mas

somente num dos sentidos (as mulheres experimentam mais *spillover* negativo do trabalho para a família que os homens) (Guttek *et al.*, 1991; Kmec, 1999), enquanto outros estudos evidenciam uma ausência de diferenças de género, qualquer que seja o sentido (Byron, 2005; Frone *et al.*, 1992a; Kinnunen & Mauno, 1998). Neste sentido, Kmec (1999) sugere que uma medida agregada de *spillover* (que inclui as duas direcções) não permite evidenciar diferenças de género na percepção de conflito, no entanto o uso de medidas desagregadas e detalhadas dos diferentes tipos de *spillover* permite evidenciar diferenças de género e compreender melhor os processos de *spillover*.

Relativamente à percepção de *spillover* positivo, os resultados contraditórios mantêm-se: alguns estudos verificam que as mulheres percebem mais *spillover* positivo (Aryee *et al.*, 2005- no caso de *spillover* positivo do trabalho para a família; Grzywacz & Marks, 2000a; Grzywacz *et al.*, 2002; Marshall & Barnett, 1993) outros, não encontram diferenças entre homens e mulheres (Hill, 2005; Kirchmeyer, 1992b).

4.3.1 Diferenças de género nos antecedentes e consequências do spillover

O facto de não terem sido avaliadas, de forma consistente, as diferenças de género nos antecedentes e nas consequências do conflito trabalho-família tem sido apontado como uma limitação dos estudos sobre a temática (Duxbury & Higgins, 1991). Deste modo, uma linha de investigação que tem vindo a atrair o interesse dos investigadores relaciona-se com o foco nos efeitos indirectos ou de mediação que o género pode exercer nas experiências profissionais e familiares (Parasuraman & Greenhaus, 2002).

As diferenças de género no peso dos antecedentes, na determinação do conflito trabalho-família e nas suas consequências em famílias de duplo rendimento são uma das consequências directas das expectativas sociais associadas ao desempenho de determinados papéis, mais do que resultado de diferenças biológicas entre homens e mulheres. De facto, a internalização da ideologia de papéis de género orienta as opções de homens e mulheres, os primeiros atribuindo prioridade ao trabalho sobre a família e as segundas à família sobre o trabalho. Assim, espera-se que, pela prioridade atribuída ao trabalho, a relação entre o *spillover* e percepção de sobrecarga e envolvimento com o

papel profissional, seja superior no caso dos homens. Igualmente, espera-se que, sendo a prioridade das mulheres a família, a relação entre o *spillover* e a sobrecarga familiar e parental e o envolvimento com o papel familiar seja superior à dos homens. Isto foi de facto verificado na meta análise efectuada por Byron (2005).

Também ao nível do apoio social, a relação entre o apoio no âmbito profissional e no âmbito familiar com o *spillover* será distinto consoante o género. Desta forma, o apoio social obtido no âmbito profissional será mais associado ao *spillover* no caso dos homens do que das mulheres e o apoio do cônjuge e familiar será mais associado ao *spillover* no caso das mulheres (Aryee *et al.*, 2005). No entanto, Hill (2005) verificou que uma cultura profissional apoiante das necessidades familiares era um factor mais determinante para as mulheres do que para os homens, resultado que poderá ser justificado pelo facto dos programas de apoio à família nos locais de trabalho estarem mais orientados para as mulheres. Este dado levanta uma questão extremamente pertinente relacionada com a implementação de políticas de apoio à família que deveriam também ser ajustadas às necessidades dos homens. A possibilidade de trabalho flexível, por exemplo, no estudo de Stevens, Minnotte & Kiger (2004) revelou-se um factor determinante para diminuir o *spillover* negativo dos homens, em particular de homens de profissões menos prestigiadas.

Contrariando a visão comumente aceite que o papel profissional é o mais determinante para o sexo masculino, Barnett, Marshall & Pleck (1992) verificaram, no seu estudo com homens de famílias de duplo-rendimento que, para estes, quer o papel profissional quer o papel familiar, eram determinantes para o sentido de *self* e bem estar psicológico dos homens. Com efeito, verificou-se que, para os homens, um menor nível de apoio conjugal e familiar estava associada a maior *spillover* negativo do trabalho para a família, enquanto que um menor envolvimento profissional associava-se a maior *spillover* positivo da família para o trabalho (Barnett *et al.*, 1992, Grzywacz & Marks, 2000a).

Similarmente, ao nível dos efeitos do *spillover*, espera-se que o conflito do trabalho para a família tenha um impacto maior na saúde das mulheres do que nos homens, e que o conflito da família para o trabalho tenha um impacto negativo superior na saúde dos homens (Duxbury & Higgins, 1991). Contudo, também neste âmbito os resultados das investigações são mistos (ver revisão de Allen *et al.*, 2000; Frone, *et al.* 1996; Kinnunen & Mauno, 1998; MacEwen & Barling, 1994).

Relativamente ao uso de substâncias, a teoria postula que, devido essencialmente aos processos de socialização que levam as mulheres a internalizar as experiências de stress e os homens a externalizar, estes experimentam mais problemas de droga e álcool e as mulheres mais sintomas de depressão e ansiedade. Assim, na presença de *spillover* negativo as mulheres tenderão a experimentar mais sintomatologia internalizada como depressão e ansiedade e os homens mais comportamentos abertos de uso de substâncias. Contudo, enquanto o estudo de Cooper, Russel, Skinner, Frone & Mudar (1992) confirma estas predições, o estudo de Frone, Russel & Cooper (1993) não verifica diferenças de género. Esta contradição pode dever-se ao uso de diferentes escalas de medida do tipo de consumo de substâncias e do tipo de stressores. Enquanto no primeiro estudo considera-se o número de acontecimentos negativos em varias áreas de vida, que podem ser vistos como stressores agudos, no segundo estudo considera-se uma medida de conflito trabalho-família que representa um stressor crónico. Adicionalmente as amostras consideradas nos dois estudos não são comparáveis, enquanto uma inclui indivíduos empregados e não empregados, o estudo de Frone *et al.*, (1993) inclui somente indivíduos com actividade profissional.

Um aspecto demográfico interessante relaciona-se com a idade que parece também influenciar o *spillover* negativo do trabalho para a família no caso dos homens, mas não no caso das mulheres. Especificamente, são os homens entre os 31 e 40 anos que experienciam os maiores níveis e *spillover* trabalho para a família, talvez por esta idade estar associada aos maiores níveis de exigência profissional (Stevens *et al.*, 2004).

4.3.2 Género e distribuição do tempo

Um aspecto central na conciliação de responsabilidades familiares e profissionais relaciona-se com a distribuição do tempo entre o trabalho pago e não pago, em particular em famílias onde os dois cônjuges desempenham uma actividade profissional. Diversos estudos internacionais (Coltrane, 2000; Shelton & John, 1996) e também portugueses (Amâncio, 2005; Perista, 2002) verificam que as mulheres despendem maior número de horas em tarefas familiares e que os homens despendem maior número de horas em actividade profissional. No entanto, esta relação não é complementar, uma vez que somando o total de horas de trabalho pago e não pago, as mulheres trabalham mais horas do que os homens (12h49m de trabalho diário total para as mulheres vs. 10h56m para os homens) (Perista, 2002). A abordagem da teoria dos

recursos assume que, uma vez que as mulheres, tendencialmente, ganham menos que os homens, possuem menos poder na divisão do trabalho familiar, estando sujeitas a um maior volume de exigências familiares, e por isso têm maior risco de percepcionar *spillover* negativo do que os seus cônjuges (Kmec, 1999). No entanto, quando as mulheres ganham mais que os maridos estes parecem também resistir a desempenhar mais tarefas familiares por se sentirem ameaçados na sua identidade de género (Brines, 1994). Assim, parece que a questão não é tanto o volume de recursos que cada um transporta para o domínio familiar, mas o papel das tarefas para a identidade de género. Como vimos anteriormente, esta abordagem do “doing gender” fundamenta-se na encenação simbólica dos papéis de género através da realização de tarefas familiares típicas do seu sexo.

Dado que, segundo o papel tradicional de género feminino, as mulheres estão incumbidas da maior parte do trabalho doméstico, do cuidado dos filhos e cuidado de outros familiares dependentes, a forma que toma esta divisão familiar das tarefas pode estar relacionada com a percepção de *spillover* trabalho-família. De forma sucinta podemos afirmar que quanto maior for o número de tarefas familiares realizadas por um elemento do casal, maior a probabilidade do papel profissional interferir com o desempenho do papel familiar. Deste modo, e dado que as mulheres desempenham a maior parte das tarefas familiares, estas estarão sujeitas a maior conflito que os seus cônjuges. Adicionalmente, o tipo e a qualidade das tarefas familiares desempenhadas por homens e mulheres é bastante distinto. As mulheres são geralmente responsáveis por tarefas que têm que ser executadas diariamente, que requerem mais tempo e que estão associadas ao cuidado dos filhos (Presser, 1994; Blair & Lichter, 1991; Perista, 2002). As tarefas tradicionalmente masculinas, por sua vez, tendem a ser mais flexíveis em termos de tempo e frequência de realização, ocorrem maioritariamente fora de casa e encontram-se muitas vezes associadas a uma componente lúdica, como por exemplo tratar do carro, do jardim, reparar as avarias, etc. (Blair & Lichter, 1991). As tarefas masculinas são geralmente mais desafiantes e criativas que as tarefas repetitivas das mulheres (Milkie & Peltola, 1999). Conduzir, pagar contas e fazer as compras têm sido consideradas tarefas neutras ao nível do género, sendo partilhadas de forma mais equitativa (Coltrane, 2000; Perista, 2002). De notar que muito do trabalho familiar não pago como planear refeições e manter contacto com a família alargada é desvalorizado e não é considerado como trabalho, mesmo pelas próprias mulheres. O papel expressivo

atribuído às mulheres torna-as responsáveis pelo “trabalho emocional” da família, promovendo o bem-estar emocional dos seus membros, mantendo os laços com a família alargada e desenvolvendo as redes sociais para fora da família.

A presença de crianças em casa, bem como o trabalho a tempo inteiro são factores determinantes para o *spillover* negativo da família para o trabalho no caso das mulheres, mas não no caso dos homens (Stevens *et al.*, 2004). Isto pode dever-se ao facto do cuidado às crianças estar associado a uma série de tarefas e obrigações não adiáveis que, geralmente, recaem sobre as mulheres. Apesar da presença de filhos aumentar a contribuição do homem nas tarefas de cuidado destes, a sua contribuição para as restantes tarefas familiares não aumenta significativamente (Kmec, 1999). Outro dado interessante refere que a existência de filhos, em particular em idade pré-escolar, aumenta o número de horas de trabalho profissional dispendido pelos homens e conseqüentemente aumenta o tempo gasto, pelas mulheres, nas tarefas domésticas que estes não desempenham (Brines, 1994).

Em suma, o género modela o uso do tempo, bem como a qualidade deste. Assim, nas famílias de duplo-rendimento e com crianças dependentes a quantidade de exigências familiares para as mulheres é superior à quantidade dos homens, pelo que aumenta a probabilidade de ocorrência de *spillover* negativo. Adicionalmente, devido ao tipo de tarefas executadas por homens e mulheres serem qualitativamente diferentes, a percepção de *spillover* nas mulheres é mais influenciada por este factor.

Podemos concluir que as interacções de género com os correlatos do *spillover* positivo e negativo evidenciadas pelos estudos referidos, nomeadamente pelo estudo de Grzywacz & Marks (2000a) não é consistente com a hipótese das fronteiras assimetricamente permeáveis de Pleck (1977 in Frone *et al.*, 1992 b). Apesar de algumas vezes os factores familiares serem a influência determinante na percepção de *spillover* das mulheres, noutras ocasiões estes mesmos factores são determinantes na percepção dos homens. Pode acontecer, que apesar do maior número de exigências familiares a que as mulheres estão sujeitas, estas percepcionem maior sucesso no seu cumprimento (Milkie & Peltola, 1999) ou ainda pelo facto destas tarefas serem percebidas como da sua responsabilidade e contribuírem para a manutenção e reforço da identidade de género feminina, que não sejam perspectivadas como fonte de tensão ou conflito. No entanto, uma revisão efectuada por Jacobs & Gerson, (2004) verificou que

os custos psicológicos da tensão trabalho - família têm maior impacto nas mulheres que reportam mais sentimentos de nervosismo, stress, exaustão e desgaste que os homens.

4.3.3 *Críticas/ Justificações*

A existência de resultados tão contraditórios neste domínio pode dever-se, por um lado a problemas na definição do constructo de conflito trabalho-família e a sua avaliação e pelo outro, pelo uso de amostras não comparáveis. As medidas de avaliação da interface trabalho-família são bastante diferentes conforme os estudos, o que pode justificar a divergência dos resultados. Alguns estudos usam medidas globais do conflito, sem distinção das suas duas direcções (do trabalho para a família e da família para o trabalho). Ora, tal como se verificou, as duas direcções têm antecedentes e consequências próprias (Frone *et al.*, 1992a; Frone *et al.*, 1997a) e podem também evidenciar diferenças de género específicas. Outros estudos diferenciam estas duas direcções, mas analisam diferentes sub dimensões destes constructos, como conflito baseado no tempo, na tensão ou no comportamento. Outras dificuldades derivam do tipo de amostras consideradas: alguns estudos analisam somente um dos sexos (geralmente mulheres), outros estudam famílias de grupos profissionais específicos, como por exemplo docentes de ensino superior, profissionais de saúde, etc; outras amostras são constituídas por casais de duplo-rendimento, outras por famílias em que só um dos participantes possui um trabalho pago; amostras constituídas por indivíduos ou por casais; por indivíduos com filhos ou sem filhos, etc. Assim, a variabilidade no tipo de instrumento utilizado e no tipo de amostra podem ajudar a explicar a diversidade de resultados expostos.

Adicionalmente, Korabik, McElwain & Chappell, (2005) ressalvam o facto de algumas variáveis do domínio profissional e familiar não serem, habitualmente, equivalentes para os dois sexos. As mulheres tendem a ter empregos de menor estatuto, com menos benefícios e tendem a trabalhar menos horas, assim, algumas das diferenças de género encontradas podem, na verdade, ser devidas a diferenças no tipo ou no nível de empregos entre homens e mulheres.

Todos estes aspectos podem assim enviesar a comparação de resultados entre os diferentes estudos.

4.4 CONCLUSÕES

Os modelos de compatibilização entre a vida familiar e profissional têm sofrido várias alterações, devido essencialmente ao crescente número de famílias em que ambos os cônjuges trabalham. Assim, a divisão tradicional do trabalho pelos dois sexos, em que trabalho pago se associava ao homem e o trabalho não pago à mulher, já não constitui actualmente uma opção consensual. Os papéis de género são culturalmente prescritos e sofrem mudanças de acordo com o contexto histórico. Assim, as mudanças sociais a que temos vindo a assistir têm implicações claras nos papéis masculinos e femininos. Por um lado, as mulheres são cada vez mais sujeitas a exigências profissionais intensas, limitando a sua disponibilidade para o desempenho de papéis familiares; por outro, os homens parecem cada vez mais envolvidos com as suas famílias, observando-se uma alteração nas suas prioridades. Tal como verificamos, o debate sobre esta questão centrou-se nos problemas das mães que trabalham e ignorou os conflitos e tensões que os pais têm de gerir, devido, ao facto da investigação ser influenciada pelos valores sociais dominantes. Estas perspectivas limitam a procura, por parte de homens e de mulheres, de soluções mais igualitárias. As mulheres têm muitas vezes que optar entre as suas famílias e o seu projecto profissional. Os ajustamentos de curto prazo, que algumas fazem, têm muitas vezes consequências a longo prazo; outras optam por adiar a maternidade. Quer a opção seja a de ajustar os compromissos profissionais para cumprir as necessidades familiares, ou a de evitar essas necessidades não tendo filhos ou adiando a maternidade, ambas as estratégias emergem de opções limitativas e face às quais homens e mulheres se encontram em situação desigual. Também os pais são constrangidos pelas definições culturais e organizacionais que os deixa com pouco espaço para diminuir o investimento profissional em prol do cuidado os filhos ou de uma maior partilha de responsabilidades entre o casal.

Dados os resultados relativos a este tópico serem ainda bastante inconsistentes, uma análise diferenciada por género do *spillover* negativo e positivo, bem como uma análise detalhada das relações entre antecedentes e cada tipo de *spillover*, tendo em conta uma perspectiva de género, permitirá definir linhas orientadoras para uma intervenção mais adaptada e ajustada às necessidades e vivência de homens e mulheres.

Síntese Integrativa

Considerando os modelos de relação entre os domínios profissionais e familiares pode-se afirmar que a perspectiva de esferas separadas e independentes uma da outra (segmentação) não permite compreender a interface entre os domínios profissional e familiar. A teoria do papel, que fundamenta muito do enquadramento conceptual efectuado sobre esta temática, advoga duas hipóteses concorrentes: a hipótese do conflito de papel, onde é assumido que o desempenho de múltiplos papéis é fonte de tensão/conflito e a hipótese da promoção do papel, onde se assume que o desempenho de múltiplos papéis está associado a recompensas e benefícios. Como se verificou, no capítulo relativo ao *spillover*, ambas as hipóteses podem ser assumidas como verdadeiras, podendo coexistir. Por um lado, o *spillover* negativo estaria próximo da noção de conflito trabalho-família e portanto de conflito de papel e *spillover* positivo próximo da noção de promoção trabalho-família e portanto de promoção do papel.

Contudo, Grzywacz & Marks, (2000a), consideraram a abordagem da teoria do papel, uma abordagem limitada para a análise da relação entre as experiências profissionais e familiares, na medida em que não tem em consideração factores de natureza individual. Assim, a abordagem ecológica de Brofenbrenner poderá complementar esta teoria e oferecer uma visão mais integrada dos diferentes factores que moldam as experiências profissionais e familiares dos indivíduos. De facto, as relações trabalho-família dependem, quer dos indivíduos, quer dos contextos em que estes estão envolvidos. Deste modo, características do sistema profissional, do sistema familiar e características do próprio indivíduo interagem e influenciam o tipo de relação estabelecida entre o papel profissional e familiar.

Adicionalmente, a estrutura social mais lata, que inclui normas, valores e expectativas de comportamento, modelam a forma como estas influências podem ocorrer. Deste modo, a variável género, na medida em que tem subjacente um conjunto de expectativas associadas ao papel masculino e feminino, poderá ter um papel importante nas relações trabalho-família. Com efeito, as experiências de socialização de homens e mulheres diferem, assumindo-se a esfera profissional como domínio predominantemente masculino e a esfera familiar como o domínio predominantemente feminino. Contudo, e apesar da associação entre género e desempenho de papéis profissionais e familiares estar reconhecida pela maioria dos autores, como foi verificado no capítulo 4, a análise das diferenças de género tem sido uma área menos explorada no estudo da interface trabalho-família. Os poucos estudos que procuraram

analisar estas diferenças (por exemplo Duxbury & Higgins, 1991; Frone *et al.*, 1992a; Gutek *et al.*, 1991) apresentam resultados e pouco consistentes.

Este enquadramento teórico permitiu ainda verificar que os constructos de *spillover* são independentes e não pólos opostos de um mesmo contínuo. Ou seja, a presença de efeitos positivos através da participação em vários papéis não surge, necessariamente, pela ausência de conflito, mas é por si só um processo independente. O *spillover* refere-se à transferência de emoções, atitudes, competências e comportamentos de um papel para o outro que podem ser positivas e negativas. Este processo pode também ocorrer, quer do domínio familiar para o domínio profissional, quer do domínio profissional para o domínio familiar, é assim assumida a bi-direccionalidade das transferências ou interferências entre papéis. Alguns resultados de Frone *et al.* (1992a) reportam a existência de uma relação directa e recíproca entre *spillover* negativo do trabalho para a família e *spillover* negativo da família para o trabalho. Contudo, este resultado não foi replicado noutros estudos, nem testado relativamente ao *spillover* positivo, pelo que esta análise parece ser pertinente.

Em suma, um modelo integrativo destas dimensões (esquema 3) das relações entre o papel profissional e familiar parece ser adequado.

Esquema 3: Multidimensionalidade do constructo de *spillover*

		Valência de <i>spillover</i>	
		Positivo	Negativo
Direcção de <i>Spillover</i>	Trabalho-Família	<i>Spillover</i> positivo trabalho-família	<i>Spillover</i> negativo trabalho-família
	Família-Trabalho	<i>Spillover</i> positivo família-trabalho	<i>Spillover</i> negativo família-trabalho

Simultaneamente, verificou-se, na revisão teórica efectuada, que os correlatos de *spillover* são distintos para cada dimensão de *spillover*. De forma sucinta, os correlatos mais relacionados com a direcção de *spillover* trabalho-família devem-se essencialmente a processos desenvolvidos no papel profissional, enquanto que o *spillover* família-trabalho tem associado processos do domínio familiar. Ou seja, as características do domínio de origem do *spillover* são aquelas que mais contribuem para explicar a ocorrência deste. Relativamente ao tipo de *spillover* (positivo ou negativo), a

abordagem da saliência de Voydanoff (2004; 2005) defende que o *spillover* positivo está mais associado a recursos enquanto que o *spillover* negativo está mais associado a factores de exigência ou stressores. Recursos são, neste contexto, benefícios ou serviços disponíveis para facilitar o desempenho individual, reduzir as exigências ou gerar recursos adicionais ou ainda recompensas psicológicas. Exigências são requisitos, normas e expectativas estruturais ou psicológicas associadas ao papel, que os indivíduos têm de cumprir por meio de esforço físico ou mental.

Esta revisão teórica permitiu ainda verificar que, uma vez que a literatura sobre a temática da interface trabalho-família só mais recentemente se tem debruçado sobre o estudo das relações positivas e dos mecanismos de promoção entre os dois papéis (profissional e familiar), os resultados relativos ao *spillover* positivo parecem ainda pouco consistentes.

Parte II
Estudo Empírico

Capítulo V

5 METODOLOGIA

Sumário

-
- 5.1. INTRODUÇÃO**
 - 5.2. OBJECTIVOS**
 - 5.3. HIPÓTESES**
 - 5.4. MÉTODO**
 - 5.5. PLANO DE ESTUDO E VARIÁVEIS**
 - 5.6. PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS**
-

5.1 INTRODUÇÃO

Neste capítulo apresenta-se a metodologia do estudo empírico realizado, descrevendo-se os objectivos principais e definindo-se as hipóteses de investigação tendo como referência o enquadramento teórico efectuado na primeira parte do trabalho.

Seguidamente apresenta-se o método de investigação descrevendo com maior pormenor o processo de selecção e recolha da amostra, destacando os critérios de selecção, as estratégias utilizadas, bem como a sua especificidade, dado o estudo de cariz internacional em que este trabalho se inseriu. Apresenta-se ainda o questionário de recolha de dados utilizado, as escalas e instrumentos de medida, descrevendo para cada um, as suas características originais e o estudo psicométrico efectuado. Finaliza-se este capítulo descrevendo o plano de estudo, as variáveis a utilizar e o procedimento de análise e tratamento de dados aplicado.

5.2 OBJECTIVOS

As teorias e os resultados empíricos salientados na revisão de literatura sugerem que a existência de múltiplos papéis pode ter consequências positivas e negativas. Apesar da evidência conceptual e empírica que reconhece a existência de várias dimensões de *spillover*, algumas formas de *spillover* têm recebido mais atenção que outras. Neste estudo pretende-se de forma integrada e sistemática analisar as 4 dimensões de *spillover* e os seus antecedentes em diversos domínios (familiar, profissional e individual).

Este trabalho pretende verificar qual a estrutura que melhor caracteriza a interface trabalho-família, pressupondo, que esta deverá compreender 4 dimensões: *spillover* negativo do trabalho para a família; *spillover* negativo da família para o trabalho; *spillover* positivo do trabalho para a família e *spillover* positivo da família para o trabalho.

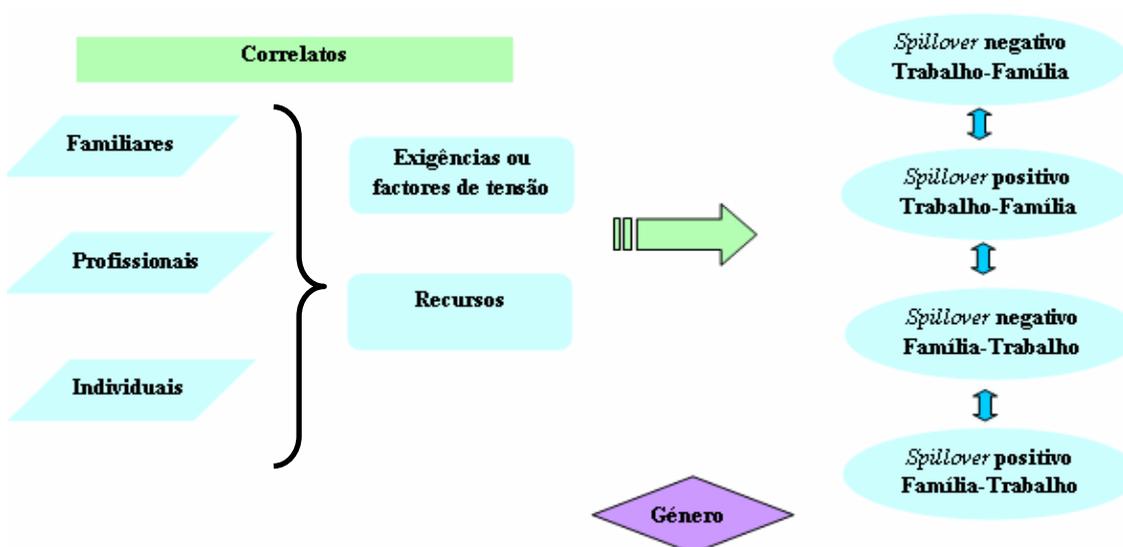
Pretende-se também analisar a prevalência de cada uma destas dimensões nos casais de duplo-emprego, bem como a relação entre elas. Neste segundo aspecto, analisar-se-á a relação entre o *spillover* positivo e o *spillover* negativo, assumindo que estes representam constructos independentes e não pólos opostos da mesma dimensão, bem como a relação entre as duas direcções de *spillover*, trabalho-família e família-trabalho.

Além disso, pretende-se identificar os antecedentes ou determinantes de natureza familiar, profissional e individual de cada um dos tipos de *spillover*, ampliando o trabalho de Frone *et al.* (1992a; 1997a), pela análise simultânea dos preditores dos quatro tipos de *spillover*.

Finalmente, considerando a influência diferencial dos papéis de género neste domínio, analisar-se-á a configuração dos modelos de *spillover* para os dois sexos. Assim, cada uma das relações descritas nos pontos anteriores será analisada em função do género, identificando-se diferenças não só na prevalência de cada um dos tipos de *spillover*, mas também nos seus determinantes.

No esquema 4, apresenta-se um esquema global do trabalho a desenvolver.

Esquema 4: Esquema de trabalho



5.3 HIPÓTESES

5.3.1 Dimensões de *spillover*

As duas direcções de interferência estão bem estabelecidas teoricamente, em particular no que toca ao conceito de *spillover* negativo. Contudo, relativamente ao *spillover* positivo são ainda poucos os estudos que as estabeleceram de forma empírica. Assim, neste estudo pretende-se verificar se a interface trabalho-família é melhor caracterizada quando se tem em consideração as quatro dimensões de *spillover*: *spillover* negativo e positivo do trabalho para a família e da família para o trabalho.

H1a: A interface trabalho – família é caracterizada por quatro dimensões distintas de *spillover*: *spillover* negativo do trabalho para a família; *spillover* negativo da família para o trabalho; *spillover* positivo do trabalho para a família e *spillover* positivo da família para o trabalho.

Assume-se que as duas valências (positiva e negativa) de *spillover* são constructos independentes pelo que se pretende analisar a relação entre o *spillover* positivo e o *spillover* negativo.

H1b: Os dois constructos de *spillover* negativo e *spillover* positivo constituem dimensões distintas e ortogonais, não se apresentando correlacionados.

Pretende-se ainda analisar a relação entre as duas direcções de *spillover*, isto é a relação entre *spillover* trabalho-família e *spillover* família-trabalho. Frone *et al.* (1992a) encontraram evidência que existe uma relação directa e recíproca entre *spillover* negativo do trabalho para a família e *spillover* negativo da família para o trabalho, contudo não foram efectuados estudos que replicassem este resultado. Adicionalmente, e apesar desta relação não ter sido testada para o *spillover* positivo, podemos antecipar o mesmo tipo de relação. Assim espera-se que:

H1c: *Spillover* negativo do trabalho para a família apresenta-se positivamente correlacionado com *spillover* negativo da família para o trabalho.

H1d: *Spillover* positivo do trabalho para a família apresenta-se positivamente correlacionado com *spillover* positivo da família para o trabalho

De acordo com um ponto de vista racional, existe uma correspondência directa entre as condições objectivas e as percepções de *spillover*, assim, dado que os indivíduos, quer homens quer mulheres, despendem maior número de horas em actividade profissional do que em actividades familiares, poderão perceber maior interferência do papel profissional no familiar do que o oposto. Esta visão é ainda consistente com a abordagem da permeabilidade dos domínios que afirma que as responsabilidades e exigências do domínio profissional interferem com maior frequência no domínio familiar do que o oposto. Assim, as fronteiras do domínio familiar são mais permeáveis às exigências profissionais do que são as fronteiras profissionais permeáveis às exigências familiares. Isto poderá acontecer porque as tarefas familiares têm tempos de execução mais flexíveis que as profissionais, ou

também porque é mais fácil impedir problemas familiares de interferir com o desempenho profissional. Relativamente à perspectiva de *spillover* positivo, propomos que dada esta permeabilidade diferencial das fronteiras entre o domínio familiar e profissional, será também mais provável que as competências, humores e afectos do domínio profissional interfiram no domínio familiar do que o oposto. Assim, espera-se que:

H1e: A percepção de *spillover* negativo do trabalho para a família será superior à percepção de *spillover* negativo da família para o trabalho.

H1f: A percepção de *spillover* positivo do trabalho para a família será superior à percepção de *spillover* positivo da família para o trabalho.

5.3.2 Diferenças em função do tipo de preditores ou antecedentes

5.3.2.1 Papel diferencial dos recursos e dos factores de tensão/exigências no *spillover* positivo e negativo

Considerando o exposto no enquadramento teórico, verifica-se que o estudo do *spillover* negativo tem sido mais aprofundado no âmbito da investigação sobre este tema. Contudo, os estudos apresentados no âmbito do *spillover* positivo têm sugerido que os mecanismos pelos quais estes dois processos operam são distintos. Com efeito, com base no trabalho de Voydanoff (2004; 2005) espera-se que o tipo de preditores associados ao *spillover* negativo e positivo sejam distintos. Assim, espera-se que os recursos tenham um efeito preditivo superior na facilitação do que os stressores ou exigências associadas ao papel. Inversamente, espera-se que exigências ou factores de tensão tenham um efeito superior no conflito do que os recursos.

Recursos podem ter características instrumentais, tais como medidas de apoio à família disponíveis no local de trabalho, flexibilidade do supervisor no local de trabalho, disponibilidade das estruturas de cuidado dos filhos ou características psicológicas do indivíduo tais como reconhecimento obtido por parte do parceiro ou satisfação com o papel profissional, com a relação conjugal e com as tarefas desempenhadas em casa. Incluem-se ainda nos recursos, certas características individuais como a percepção de auto-eficácia e valores de abertura à experiência. Os factores de tensão englobam a percepção de stress no local de trabalho, o stress ou

tensão associado à divisão de tarefas, a sobrecarga na execução dessas tarefas e a tensão na relação conjugal. Também o número de horas despendidas em actividades profissionais e familiares são considerados fontes de tensão. Ao nível individual considera-se um índice de stress psicológico, ou seja sintomatologia psicológica negativa como factor de tensão.

H2a: Espera-se que os factores de tensão possuam um maior efeito preditivo do que os recursos no *spillover* negativo.

H2b: Espera-se que os recursos possuam um maior efeito preditivo do que os factores de tensão no *spillover* positivo.

Além disso, assume-se que a percepção de auto-eficácia generalizada estando associada a crenças optimistas de se ser capaz de lidar com um grande conjunto de indutores de stress e, conseqüentemente, um sentido de mestria global poderá permitir gerir as exigências profissionais e familiares de forma mais adequada, pelo que se espera que:

H2c: Um maior índice de auto-eficácia estará associado a menores índices de *spillover* negativo e a maiores índices de *spillover* positivo.

Considera-se ainda que o grau de adesão individual a valores de abertura à experiência possam ter um papel na predição do *spillover*. De facto, indivíduos que orientam a sua vida na procura de novas experiências e que tiram partido das aprendizagens que vão efectuando poderão estar mais dispostos a beneficiar do seu envolvimento em múltiplos papéis, o que permitiria transferências positivas entre os domínios profissional e familiar. Paralelamente, indivíduos com tendência a perceber o mundo e as suas experiências de forma negativa e que tendem a apresentar sintomatologia psicológica associada à depressão, ansiedade e preocupação (stress psicológico) poderão ter mais dificuldades em gerir, de forma satisfatória, as exigências profissionais e familiares com que se deparam. Estes indivíduos estão geralmente muito centrados no seu estado emocional tendo dificuldades em retirar benefícios das experiências em que se encontram. Assim espera-se que:

H2d: Um maior grau de abertura à experiência esteja associado a maiores índices de *spillover* positivo nos dois sentidos, isto é quer do trabalho para a família quer da família para o trabalho.

H2e: Um maior grau de stress psicológico (afecto negativo) esteja associado a maiores índices de *spillover* negativo nos dois sentidos, isto é quer do trabalho para a família quer da família para o trabalho.

5.3.2.2 Papel diferencial dos factores familiares e profissionais na percepção de *spillover* positivo e negativo

De acordo com os modelos desenvolvidos por Frone e colaboradores (Frone *et al.*, 1992a; Frone *et al.*, 1997a) as variáveis relacionadas com o domínio familiar são os principais antecedentes na direcção de *spillover* de família para o trabalho, enquanto que factores profissionais têm sido identificados como uma fonte poderosa de *spillover* trabalho-família. Esta relação tem sido testada relativamente ao *spillover* negativo ou conflito, embora a influência da esfera profissional no desempenho do papel familiar tenha recebido maior atenção do que o oposto (Frone *et al.*, 1992a). As variáveis do domínio familiar referem-se ao número de horas despendidas em tarefas familiares; percepção de sobrecarga resultante da execução dessas tarefas; apreciação obtida do parceiro pela execução das tarefas familiares; percepção de tensão associada à divisão de tarefas; percepção de conflito na relação conjugal e percepção de satisfação com essa relação. Variáveis de natureza profissional referem-se ao número de horas de trabalho profissional; stress profissional; flexibilidade existente no local de trabalho e medidas de apoio a família disponíveis, bem como satisfação com esse papel profissional.

Se para o caso do *spillover* negativo as nossas hipóteses servem o propósito de confirmar as verificações de Frone e colaboradores, para o caso do *spillover* positivo pretende-se de forma mais exploratória verificar essas predições. Assim, espera-se que:

H2f: As variáveis relativas à vida familiar tenham maior poder preditivo na percepção de *spillover* família-trabalho do que na percepção de *spillover* trabalho-família, em ambas as valências positiva e negativa.

H2g: As variáveis profissionais tenham um maior poder preditivo na percepção de *spillover* trabalho-família do que na percepção de *spillover* família-trabalho, em ambas as valências de *spillover*.

5.3.3 *Papel do género na percepção dos tipos de spillover*

De acordo com a perspectiva exposta no capítulo 4, podemos afirmar que os papéis de género afectam a percepção de *spillover* de homens e mulheres de forma diferenciada. Nas famílias de duplo-rendimento, são as mulheres quem mais se afastam do seu papel tradicional enquanto dona de casa. Contudo, verificamos também que o facto das mulheres desempenharem um papel profissional, não implica que as suas responsabilidades familiares diminuam, pelo contrário, elas tendem a acumular os dois papéis. Esta acumulação é dificultada ainda pelo facto das mulheres tenderem a possuir empregos com menor autonomia e flexibilidade, e pior remuneração do que os homens, pelo que se espera que:

H3a: As mulheres percebem maior *spillover* negativo, nos dois sentidos, do que os homens.

Se tivermos em consideração a perspectiva dos papéis de género avançada por Gutek *et al.* (1991), o tempo gasto em tarefas familiares ou profissionais teria um impacto diferente em homens e mulheres, já que mais horas dispendidas no domínio típico do próprio género (família no caso das mulheres e trabalho profissional no caso dos homens) não são vistas como uma imposição, enquanto que mais horas no domínio típico do outro sexo são. Isto é, quando homens e mulheres se desviam das normas sociais internalizadas, podem surgir sentimentos internos de desconforto e sanções externas como desaprovação por parte dos outros significativos. Logo, apesar de assumirem mais tarefas familiares, as mulheres perceberão menor *spillover* família-trabalho que os homens, uma vez que o desempenho destas tarefas é consistente com as expectativas sociais associadas ao papel de género feminino. Pelo contrário, a percepção de conflito do trabalho para a família será superior nas mulheres que trabalham muitas horas em termos profissionais, pois a origem deste conflito está no desempenho de um papel que não é o típico do seu sexo e que por isso pode ser visto como imposição. Para os homens, trabalhar muitas horas faz parte do seu papel enquanto “ganha-pão” e o trabalho pago é visto como uma contribuição essencial para a família, mesmo que à custa do seu menor investimento presencial nesta. Deste modo, apesar de investir mais horas no exercício da actividade profissional, os homens perceberão menor *spillover* negativo trabalho-família do que as mulheres, porque tal comportamento é

consistente com as expectativas sociais associadas ao género. Pelo contrário, se despenderm mais horas em tarefas familiares a sua percepção de *spillover* negativo será superior à das mulheres.

H3b: Espera-se que as mulheres relatem maior percepção de spillover negativo do trabalho para a família, do que os homens, qualquer que seja o número de horas de trabalho profissional (H3b1) e espera-se que os homens reportem maior percepção de conflito família-trabalho, qualquer que seja o número total de horas gastas em actividades familiares (H3b2).

Relativamente ao *spillover* positivo, os estudos empíricos efectuados chegaram a conclusões bastante disparelhas relativamente a diferenças de género. Alguns referem que as mulheres tendem a relatar maior número de oportunidades de enriquecimento pessoal a partir do seu envolvimento em múltiplos papéis, uma vez que a acumulação do papel profissional e familiar é mais notória do que nos seus congéneres masculinos. Outros, consideram que o envolvimento feminino na vida familiar leva as mulheres a ser demasiado sobrecarregadas com as tarefas a desempenhar em casa, o que impediria a interferência positiva entre domínios. Contudo, dado que as mulheres tendem a ter maior experiência na gestão de múltiplos papéis espera-se que estas percepcionem mais transferências positivas entre os papéis do que os homens.

H3c: As mulheres percepcionam maior *spillover* positivo, nos dois sentidos, do que os homens.

5.3.3.1 Papel do género nos antecedentes de *spillover*

Apesar dos papéis de género terem vindo a sofrer alterações, a percepção de responsabilidade sobre as esferas familiar e profissional continua a ser bastante tradicional, e mesmo em casais de duplo-rendimento, as mulheres assumem-se como as principais responsáveis pelas tarefas familiares e os homens como os principais responsáveis pelo trabalho profissional.

H4a: As mulheres terão maior percepção dos factores de tensão familiares que os homens.

H4b: Os homens terão maior percepção dos factores de tensão profissionais que as mulheres.

Já que esta tendência se mantém mesmo em casais de duplo-rendimento, espera-se que o *spillover* dos homens seja mais associado a variáveis profissionais (percepção de sobrecarga, envolvimento e apoio obtido no papel profissional) e que o *spillover* das mulheres seja mais associado a variáveis familiares (sobrecarga familiar, envolvimento com o papel familiar, apoio do cônjuge e apoio familiar). Embora, em concordância com as hipóteses H2a e H2b as exigências são sempre mais associadas ao *spillover* negativo e os recursos ao *spillover* positivo.

H4c: Nas mulheres, a percepção de *spillover* negativo e positivo é mais determinada pelas variáveis associadas à família (H4c1); enquanto que para os homens essa percepção é mais determinada pelas variáveis associadas ao domínio profissional (H4c2)

Relativamente ao papel das variáveis individuais na percepção de *spillover*, verifica-se que, na literatura, a abertura à experiência é habitualmente mais valorizada pelos homens (Costa, Terracciano & McCrae, 2001; Goodwin & Gotlieb, 2004). De facto, a valorização de actividades de lazer e de experiências de exploração coincidem com a ideologia de género associada ao papel masculino. No que respeita ao stress psicológico ou afecto negativo, estas variáveis são mais comuns nas mulheres. De facto, devido, essencialmente, aos processos de socialização que levam as mulheres a internalizar as experiências de stress e os homens a externalizar estas experiências, as mulheres tendem a experienciar mais ansiedade e depressão, bem como tendem a ter maiores pontuações em índices de afecto negativo (Costa *et al*, 2001; Frone *et al*, 1993).

A percepção de auto-eficácia tende a ser superior nos homens do que nas mulheres (Schwarzer & Scholz, 2007) também devido aos processos de socialização diferenciais. Assim, espera-se que:

H4d: Os homens apresentarão maiores índices de auto-eficácia generalizada e de abertura à experiência do que as mulheres, enquanto estas apresentarão valores mais elevados de stress psicológico.

Consequentemente a relação entre estas variáveis e a percepção de *spillover* será mais forte para homens e para mulheres de acordo com as hipóteses que se seguem:

H4e: A relação entre a percepção de *spillover* positivo e negativo e a percepção de auto-eficácia será mais elevada no caso dos homens, comparativamente às mulheres.

H4f: A relação entre a percepção de *spillover* positivo e o grau de abertura à experiência será mais elevado no caso dos homens, comparativamente às mulheres.

H4g: A relação entre a percepção de *spillover* negativo e o grau de afecto negativo (sintomatologia psicológica) será mais elevado no caso das mulheres, comparativamente aos homens.

5.4 MÉTODO

5.4.1 Processos de selecção e recolha da amostra

Este estudo faz parte de um projecto mais vasto designado projecto Famwork que recolheu dados sobre a temática da conciliação entre a vida profissional e familiar em 9 países Europeus² incluindo Portugal. Este projecto decorreu entre 2003 e 2005 e foi financiado pela União Europeia no âmbito do VI programa quadro.

Como foi documentado por vários estudos, é nas famílias de duplo rendimento com filhos em idade pré-escolar que a questão da conciliação se coloca com maior pertinência. De facto, os pais que exercem uma actividade profissional apresentam valores mais elevados de conflito profissional e familiar, maiores níveis de stress e menores níveis de bem-estar que os trabalhadores que não têm filhos. Neste sentido, para constituição da amostra foram definidos *a priori* um conjunto de critérios de selecção: ambos os elementos do casal deveriam viver juntos, exercer uma actividade profissional remunerada, trabalhando, no mínimo 15 horas por semana e possuir pelo menos um filho com idade compreendida entre 1 e 5 anos. Além disto deveriam estar disponíveis para participar. No caso de existirem irmãos, estes não deveriam ter mais do que 12 anos. Este último critério serve o propósito de eliminar *a priori* casais que possuam já uma longa experiência de conciliação.

Para ter acesso a um conjunto de casais mais diversificado, efectuaram-se contactos telefónicos e presenciais com creches e jardins-de-infância em diferentes

² Os restantes países participantes no consórcio foram: Alemanha, Áustria, Bélgica, Finlândia, França, Holanda, Itália e Suíça.

localizações geográficas e meios sócio-culturais, de modo a abranger a faixa etária dos filhos na amostra pretendida (1-5 anos). Os objectivos da investigação e as condições de participação foram divulgados nas reuniões de pais que acontecem periodicamente nestas instituições. Com o objectivo de seleccionar também casais cujos filhos não frequentassem creches ou jardins-de-infância, o projecto foi também divulgado em estruturas desportivas, cursos de pós-graduação e empresas. Simultaneamente, foi elaborado um *e-mail* informativo para a sua divulgação via *Internet*.

Considerou-se de substancial importância fazer o acompanhamento destas famílias durante o preenchimento dos questionários, através de contactos telefónicos periódicos. Esta opção surgiu, por um lado, para minimizar eventuais dificuldades na compreensão das questões e, por outro, como forma de maximizar o processo de entrega dos questionários, uma vez que os mesmos eram levados para preencher no domicílio. Todos os questionários foram entregues e devolvidos num envelope sem identificação, de forma a garantir o anonimato. O *feedback* das famílias que participaram nesta fase foi, de uma forma geral, positivo. Muitos participantes comentaram o facto de o preenchimento do questionário ter constituído uma oportunidade de reflexão sobre o problema da conciliação. Este processo terá permitido também aos participantes tomar consciência da problemática da conciliação, enquanto preocupação partilhada por outros casais. As críticas/sugestões relacionaram-se sobretudo com a extensão do questionário e a dificuldade no cálculo da quantidade de tempo passada nas várias tarefas. Os casais foram recompensados monetariamente pela sua participação.

A amostra é, assim, constituída por 306 participantes, 153 homens e 153 mulheres. A idade dos participantes está compreendida entre os 24 e os 56 anos de idade, com uma média de 35.26 (tabelas no anexo 1)³. A maioria dos casais (93,5%) tem um ou dois filhos com a idade média de 3 e 7 anos, respectivamente. São maioritariamente casados (98,4%), sendo também, na maioria dos casos, o seu primeiro casamento (96,7%). Verifica-se que 48,1% da amostra situa-se num nível de salário entre os 500 e os 1250€ mensais. O elevado nível de escolaridade dos participantes (62,2% possuem habilitações de nível superior) deveu-se à necessidade de emparelhar

³ As tabelas no anexo 1 apresentam o número de indivíduos, as idades, duração da relação conjugal, o número de filhos, as suas idades médias e o número de pessoas a viver em casa. Apresentam-se ainda dados relativos ao nível de rendimento e escolaridade dos participantes, bem como opções religiosas e estado civil. Relativamente ao nível salarial, os valores apresentados correspondem ao rendimento mensal individual de cada participante.

as amostras dos diversos países participantes, ao nível das habilitações literárias, tanto mais que o tipo de questionário utilizado exigia algum grau de compreensão verbal por parte dos participantes.

5.4.2 Instrumentos de medida

Para aceder à perspectiva de cada um dos cônjuges, existiam duas versões paralelas do questionário (feminina e masculina), que foram preenchidas individualmente. A cada participante era solicitado o preenchimento de um código, de modo a poder emparelhar os questionários de cada casal (anexo 2). O questionário, construído conjuntamente pelas equipas de investigação dos países participantes, abrange seis grandes áreas: profissão, divisão de tarefas, vida familiar, conciliação, vida pessoal e vida em comum e inclui um grande número de variáveis que não serão consideradas no presente trabalho. De salientar que ao longo do questionário são diferenciados quatro tipos de tarefas familiares: trabalho doméstico, de manutenção/reparação, relativo ao cuidado dos filhos e de assistência a familiares doentes/incapacitados⁴.

Apresentar-se-ão, de seguida, somente as medidas relevantes para este trabalho. Os constructos em análise compreendem o *spillover* trabalho-família; algumas variáveis da área familiar, incluindo divisão de tarefas e vida em comum; algumas variáveis da área profissional; da área individual, bem como dados demográficos.

5.4.2.1 Adaptação do questionário e reflexão falada

O questionário original composto pelas diferentes equipas de investigação encontrava-se em alemão e inglês pelo que uma primeira etapa na adaptação do questionário aos participantes portugueses compreendeu a tradução de alemão/inglês para português e retroversão de português para alemão/inglês. De seguida, procedeu-se a uma reflexão falada, com um grupo de 8 adultos com filhos, do sexo feminino e masculino e com diferentes níveis de escolaridade. Antes da resposta ao questionário os indivíduos foram esclarecidos do objectivo desse preenchimento: pretendia-se testar a compreensão unívoca dos itens, eliminar ambiguidades na sua formulação e adequar as

⁴ O último tipo de tarefas (assistência a familiares doentes) pela sua pouca relevância para a nossa amostra (somente 4 participantes preencheram esta parte) não será considerado.

alternativas de resposta. Na sequência das sugestões dos participantes foram introduzidas algumas alterações à versão original, nomeadamente nas opções de resposta: foram colocadas etiquetas nos pólos das escalas e foram atribuídos números de 0 a 5 a cada alternativa. Alguns itens foram acompanhados de exemplos de forma a clarificar o seu significado e efectuou-se algumas mudanças formais em palavras e expressões. A opção por um número par de alternativas de resposta permite evitar o erro de tendência central.

Nos próximos pontos, apresentam-se as características e, quando for o caso, as qualidades psicométricas de cada um dos instrumentos utilizados:

- Questionário sócio-demográfico e número de horas gastas em actividade profissional e em actividades familiares
- Escala de *spillover* entre o papel profissional e familiar
- Escala de avaliação de factores de tensão: stress profissional; stress familiar; stressores na relação conjugal; stressores relativos à distribuição das tarefas em casa.
- Escalas de satisfação: satisfação profissional e satisfação com a relação conjugal
- Organização profissional e familiar: índice objectivo de medidas de apoio à família disponíveis no local de trabalho e escala de avaliação de flexibilidade no local de trabalho
- Escalas de apreciação cognitiva relativas à divisão de tarefas em casa: percepção de sobrecarga e percepção de gratificação resultante do desempenho de tarefas em casa; percepção da apreciação obtida pelo/a parceiro/a
- Escala de percepção de auto-eficácia
- Escala de percepção de apoio social
- Disponibilidade do apoio externo para o cuidado dos filhos
- Escala de stress psicológico
- Escala de valores de abertura à experiência

5.4.2.2 Questionário sócio-demográfico:

Das informações demográficas recolhidas através do questionário demográfico, além daquelas que permitiram caracterizar a amostra só foi utilizada o género do sujeito.

O questionário de recolha de dados demográficos bem como os restantes instrumentos encontram-se nos anexos 3 e 4.

5.4.2.3 Número de horas gastas em diferentes actividades (profissionais e não profissionais)

Para avaliar o número de horas despendidas em trabalho profissional e familiar foram elaboradas questões de resposta aberta onde os indivíduos deveriam indicar o número de horas semanais gastas com actividade profissional e em actividades familiares. Para as actividades familiares existiam 3 questões cada uma das quais avaliando o tempo gasto em diferentes tipos de tarefas: tarefas domésticas; tarefas de reparação/manutenção e tarefas de cuidado dos filhos.

As questões colocadas eram as seguintes:

1) Calcule, aproximadamente, quantas horas por semana, você trabalha realmente na sua actividade profissional, considerando todo o tempo que lhe dispensa (no emprego, em casa, nas deslocações).

2) Calcule, aproximadamente, quanto tempo, numa semana de 7 dias, gasta em trabalhos domésticos (por exemplo, limpar, cozinhar, lavar louça, lavar roupa, passar a ferro, compras diárias, etc.)

3) Calcule, aproximadamente, quanto tempo, numa semana de 7 dias, gasta em trabalho de manutenção/reparação (por exemplo, executar pequenas reparações, tratar das plantas/animais domésticos, ocupar-se do carro/moto/bicicleta, tratar de assuntos burocráticos e financeiros, etc.).

4) Calcule, aproximadamente, quanto tempo, numa semana de 7 dias, gasta no trabalho relativo ao cuidado dos filhos (por exemplo, mudar as fraldas, dar banho, preparar e dar de comer, brincar, dar apoio nos trabalhos de casa, levar e trazer, etc.).

Para as restantes variáveis em estudo procedeu-se à análise das qualidades psicométricas das escalas, primeiro do poder discriminativo dos itens, depois a sua estrutura factorial e finalmente a análise de consistência interna.

5.4.2.4 Escala de *spillover* trabalho-família

A análise do *spillover* negativo tem sido efectuada com recurso a diversas escalas. Por um lado, usaram-se medidas com um único item para avaliar somente o conflito trabalho-família (Rice *et al.*, 1992) ou para avaliar o conflito em geral ignorando-se a distinção conceptual entre as duas direcções de conflito. Outros autores, usam escalas com múltiplos itens (até 43 itens) que se tornam enfadonhas para os respondentes. Enquanto outras escalas, embora analisem de forma separada as duas direcções do *spillover* negativo, usam itens que avaliam mais os potenciais efeitos destes constructos do que propriamente o seu conteúdo (Bedeian *et al.*, 1988; Parasuraman *et al.*, 1989).

Relativamente à análise do *spillover* positivo, apesar do interesse por este constructo ser mais recente, verifica-se a mesma diversidade no tipo de medidas utilizadas (ver Hanson, Hammer & Colton, 2006).

Para este estudo adoptou-se a escala usada num estudo nacional nos Estados Unidos designado MIDUS desenvolvido pela Fundação John e Catherine MacArthur para a Investigação, sobre a qual diversos estudos se têm debruçado, em particular os trabalhos de Grzywacz e colaboradores (Grzywacz, 2000; Grzywacz & Marks, 2000a; Grzywacz & Bass 2003; Grzywacz & Butler, 2005). Esta escala compreende a existência de 14 itens e 4 factores. As análises factoriais exploratórias e confirmatórias efectuadas pelos autores permitiram a extracção de quatro factores que descrevem duas direcções de influência (família para o trabalho e trabalho para a família) e duas valências (negativa ou conflito e positiva ou facilitação). Existem quatro itens para cada dimensão de *spillover* negativo e três para cada dimensão de *spillover* positivo. O coeficiente alfa de Cronbach⁵, que foi calculado para avaliar a consistência interna das escalas no instrumento original, apresentou os seguintes valores: *spillover* negativo trabalho-família ($\alpha=.83$); *spillover* negativo família-trabalho ($\alpha = .80$); *spillover* positivo trabalho-família ($\alpha = .73$) e *spillover* positivo família-trabalho ($\alpha = .70$).

Os itens de *spillover* negativo avaliam o grau em que as pressões de tempo e tensão de um papel interferem com o desempenho noutro papel. São itens semelhantes a outros já usados em escalas anteriores (por exemplo, Gutek *et al.* 1991; Kopelman *et al.*, 1983). Esta medida de conflito, tal como outras usadas recentemente (Carlson,

⁵ O alfa de Cronbach reflecte o grau em que os itens de cada instrumento são homogéneos e reflectem o constructo subjacente.

Kacmar & Williams, 2000) não analisam o conflito com base no comportamento. Os itens de *spillover* positivo do trabalho para a família avaliam o grau em que competências, comportamentos e afecto positivo do trabalho influenciam de forma positiva o papel familiar. Os itens de *spillover* positivo da família para o trabalho avaliam o grau em que o afecto positivo, comportamentos, sentido de auto-eficácia, apoio ou recursos recebidos da esfera familiar afectam positivamente o papel profissional. As respostas são avaliadas numa escala de tipo *Likert* e cotadas de 1 a 5 de forma que a uma maior pontuação corresponde uma maior percepção de *spillover* (negativo ou positivo).

Dado o facto deste instrumento permitir apreender de forma integrada os constructos de *spillover* positivo e negativo, bem como as suas duas direcções, por ser composto por um número limitado de itens e a sua versão original apresentar boas características psicométricas, optou-se pela sua inclusão no presente estudo.

Estudo psicométrico na amostra portuguesa: poder discriminativo; estrutura factorial e consistência interna

A- Poder discriminativo

O poder discriminativo dos itens foi analisado a partir da distribuição de frequências para cada alternativa de resposta de cada item do questionário (quadro no anexo 5). Considerava-se como critério de eliminação uma percentagem superior a 70% em alguma das alternativas de resposta, no entanto isso não aconteceu para nenhum dos itens das diferentes escalas. Assim, concluiu-se por um poder discriminativo dos itens satisfatório.

B- Estrutura factorial e consistência interna

A análise factorial em componentes principais com rotação *varimax* e valor próprio superior a um, reproduziu a estrutura teórica prevista em 4 factores ortogonais cada um com a sua direcção e valência de *spillover*. Assim, as duas direcções e valências emergiram como descrições significativas de *spillover*, com uma clara convergência dos itens e clara distinção entre direcções e valências.

As variáveis apresentavam-se correlacionadas entre si, dado o valor razoável de KMO de 0,657 e a significância do teste de esfericidade de Bartlett. Os 4 factores

extraídos explicam cerca de 54% da variância, sendo que o primeiro factor explica cerca de 16%, o segundo 14%, o terceiro 12% e o quarto também 12% (ver tabela 1). O primeiro factor compreende os itens relativos ao *spillover* positivo da família para o trabalho; o segundo compreende o *spillover* negativo do trabalho para a família; o terceiro o *spillover* negativo da família para o trabalho e o último, o *spillover* positivo do trabalho para a família. Todos os itens apresentam uma saturação superior a .50. Contudo, os valores de consistência interna da maioria destes factores não são satisfatórios: o factor 1 possui um α estandardizado de .75; o factor 2 de .59; o factor 3 possui um valor de α de .56 e por último, o factor 4 apresenta um α de .58.

Tabela 1: Análise factorial exploratória das dimensões de *spillover*

Itens	Factor				h2
	1	2	3	4	
Fwf_2 O afecto e a consideração que recebo em casa dão-me mais autoconfiança na minha actividade profissional.	,839	-,014	,064	,052	,569
Fwf_1 A minha vida familiar ajuda-me a descansar e sentir-me preparado para enfrentar os desafios profissionais do dia seguinte.	,757	,020	-,203	,059	,481
Fwf_3 Conversar com a minha companheira ajuda-me a lidar melhor com problemas profissionais.	,750	,047	,030	,186	,441
Wfc_1 Devido à minha actividade profissional sinto-me demasiado cansado para fazer as coisas que tenho que fazer em casa.	-,022	,727	,144	-,140	,570
Wfc_3 Após um dia de trabalho stressante fico facilmente irritável	-,153	,725	,141	-,007	,667
Wfc_2 Devido à minha actividade profissional tenho menos tempo para as actividades de casa.	,212	,613	,123	-,072	,429
Wfc_4 Não me consigo desligar das preocupações profissionais quando estou em casa.	-,002	,566	-,150	,294	,546
Fwc_3 As minhas responsabilidades familiares diminuem o esforço que posso dedicar à minha actividade profissional	,007	,063	,705	,083	,618
Fwc_4 Não me consigo desligar das preocupações familiares ou pessoais durante a actividade profissional.	,203	,015	,626	-,026	,414
Fwc_1 As tarefas de casa impedem-me de dormir o suficiente para o bom desempenho da minha actividade profissional.	-,209	,092	,602	,005	,564
Fwc_2 O stress em casa torna-me mais irritável no emprego.	-,418	,209	,570	,141	,712
Wff_2 As coisas que faço no trabalho ajudam-me a lidar melhor com problemas em casa.	-,003	-,072	-,059	,811	,508
Wff_3 O que faço no meu trabalho torna as conversas que tenho em casa mais interessantes.	,209	,226	,068	,669	,434
Wff_1 Utilizo as minhas capacidades profissionais nas tarefas de casa.	,075	-,135	,139	,662	,600
% de Variância Total	15,84	13,46	12,35	12,30	53,94
Valor Próprio	2,485	2,223	1,584	1,259	

Dado estes valores insatisfatórios de consistência interna das escalas, procurou-se no questionário outros itens que cobrissem os mesmos constructos e que pudessem ser acrescentados a esta escala no sentido de melhorar as suas propriedades psicométricas. Assim, seleccionou-se quatro itens que haviam sido desenvolvidos para o estudo Europeu supracitado e que avaliavam a interferência de tempo e comprometimento com responsabilidades familiares no domínio profissional (2 itens) e a interferência em termos de tempo e responsabilidades do domínio profissional no domínio familiar (2 itens)⁶. Não foi possível identificar ao longo do questionário itens que avaliassem também as relações positivas entre os dois papéis adultos (profissional e familiar) e que pudessem, por isso ser acrescentados às escalas de *spillover*. A nova escala é formada por 18 itens de *spillover*. A análise factorial em componentes principais com rotação *varimax* e extracção de 4 factores permitiu obter uma variância explicada de 51%. As variáveis apresentavam-se correlacionadas entre si, dado o valor razoável de KMO de 0,675 e a significância do teste de esfericidade de Bartlett. A análise da saturação dos itens bem como a análise dos valores de consistência interna sugerem que a retirada do item “wfc_4” (“Não me consigo desligar das preocupações profissionais quando estou em casa”) do factor 1 poderia melhorar a consistência deste factor. Assim procedeu-se à retirada desse item e posterior análise do valor de alfa que confirmou esta solução. De igual modo, optou-se por retirar o item fwc_4 (“Não me consigo desligar das preocupações familiares ou pessoais durante a actividade profissional”) dado o seu paralelismo no factor 2, bem como o facto deste permitir um incremento no índice de consistência interna. Como se pode observar na tabela 2, os 4 factores explicam agora 55,39% da variância, sendo que o factor 1 explica 15,59%; o factor 2 explica 16%; o factor 3 explica 14% e o factor 4 dá conta de 11% da variância total. As variáveis continuam correlacionadas entre si com um valor de KMO de 0,687 e com um valor do teste de Bartlett significativo. A matriz anti-imagem permitiu também verificar que todas as variáveis apresentam valores de adequação amostral satisfatórios para uso na análise factorial.

Da análise da matriz rodada verifica-se que praticamente todos os itens possuem saturações positivas e elevadas. O item “wfc_3” pertencente ao factor 1 apresenta a saturação inferior (.392), no entanto foi mantido por se considerar que espelha uma dimensão importante neste factor. Um outro item, “fwc_2”, satura de forma próxima

⁶ Itens designados como task_17; task_18; task_19 e Task_20 na tabela 2

mas inversa no factor 2 e 3, isto é apresenta uma saturação positiva no factor 2 e uma saturação negativa no factor 3. Optou-se por anexar este item ao factor 2 devido ao facto do seu conteúdo adequar-se melhor a este factor, de o saturar positivamente e da sua inclusão aumentar a consistência interna do factor.

Deste modo, o primeiro factor relaciona-se com interferências negativas em termos de disponibilidade, cumprimento de obrigações e transferência de humores e bem-estar entre o papel profissional e o papel familiar. Assim, foi designado por *spillover* negativo trabalho-família. O factor 2 refere-se ao mesmo tipo de interferências negativas mas desta feita entre a família e o trabalho, sendo por isso designado como *spillover* negativo entre família-trabalho. O factor 3 refere-se a interferências positivas entre o papel familiar e o papel profissional e avalia o grau em que competências, comportamentos e afecto positivo recebido na esfera familiar afecta positivamente o papel profissional – *spillover* positivo família-trabalho. Por último, o factor 4 compreende a transferência de competências, comportamentos e afecto entre o domínio profissional e o domínio familiar, sendo por isso designado como *spillover* positivo do trabalho para a família. De facto, com esta estrutura factorial os índices de consistência interna dos factores de *spillover* negativo aumentaram de forma significativa, assim os valores estandardizados de α de Cronbach para o factor 1 (*spillover* negativo trabalho-família) é de .74; para o factor 2 (*spillover* negativo família-trabalho) é de .71; para o factor 3 (*spillover* positivo família-trabalho) é de .75 e para o factor 4 (*spillover* positivo trabalho-família) é de .58. Os resultados relativos a esta última escala deverão ser analisados com prudência devido aos baixos valores de consistência da escala. A menor qualidade desta escala pode ser devida ao interesse relativamente recente da literatura no *spillover* positivo.

Tabela 2: Análise factorial final das escalas de *spillover*

	Itens	Factor				h2
		1	2	3	4	
Task_20	A minha actividade profissional impede-me de estar com a família o tempo que desejaria	,842	-,110	,051	,037	,726
Task_19	A minha actividade profissional dificulta o cumprimento das minhas obrigações familiares.	,833	,063	-,110	,023	,711
Wfc_2	Devido à minha actividade profissional tenho menos tempo para as actividades de casa.	,763	,100	,150	,026	,616
Wfc_1	Devido à minha actividade profissional sinto-me demasiado cansado para fazer as coisas que tenho que fazer em casa.	,526	,358	,010	-,170	,434
Wfc_3	Após um dia de trabalho stressante fico facilmente irritável	,392	,317	-,123	-,086	,277
Task_17	As minhas obrigações familiares dificultam o cumprimento das minhas obrigações profissionais (por exemplo, pontualidade, rendimento diário, horas extraordinárias, etc.).	,131	,794	,012	,066	,652
Task_18	As minhas obrigações familiares impedem-me de ter o tempo que gostaria para a minha actividade profissional/carreira.	,004	,791	,059	,128	,645
Fwc_3	As minhas responsabilidades familiares diminuem o esforço que posso dedicar à minha actividade profissional	,027	,619	-,028	,091	,393
Fwc_1	As tarefas de casa impedem-me de dormir o suficiente para o bom desempenho da minha actividade profissional.	,098	,540	-,201	-,013	,342
Fwc_2	O stress em casa torna-me mais irritável no emprego.	,140	,433	-,466	,168	,453
Fwf_2	O afecto e a consideração que recebo em casa dão-me mais autoconfiança na minha actividade profissional.	,017	-,001	,826	,070	,688
Fwf_3	Conversar com a minha companheira ajuda-me a lidar melhor com problemas profissionais.	-,043	,086	,782	,152	,644
Fwf_1	A minha vida familiar ajuda-me a descansar e sentir-me preparado para enfrentar os desafios profissionais do dia seguinte.	,126	-,246	,724	,107	,612
Wff_2	As coisas que faço no trabalho ajudam-me a lidar melhor com problemas em casa.	-,097	-,042	-,029	,829	,700
Wff_1	Utilizo as minhas capacidades profissionais nas tarefas de casa.	-,011	,115	,060	,697	,503
Wff_3	O que faço no meu trabalho torna as conversas que tenho em casa mais interessantes.	,053	,151	,226	,625	,467
	% de Variância Total	15,59	15,50	13,68	10,63	55,39
	Valor Próprio	3,125	2,385	2,093	1,259	

5.4.2.5 Escalas de avaliação de factores de tensão e stress

Na versão original do questionário encontram-se 3 escalas de avaliação de factores de tensão nos diferentes papéis, designadamente stress associado ao papel profissional, stress associado ao papel familiar e stress associado à relação conjugal,

cada uma composta por um número reduzido de itens. Para garantir que estas escalas analisam constructos independentes procedeu-se a uma análise da sua estrutura factorial em conjunto. De seguida descrevem-se as características iniciais de cada uma destas escalas; a estrutura factorial global e os índices de consistência interna.

A escala de stress profissional foi construída pelas equipas de investigação da Alemanha; Áustria e Suíça para o projecto Famwork. Esta escala é composta por 5 itens que medem as reacções subjectivas dos participantes a condições potencialmente negativas do seu local de trabalho. As opções de resposta deste instrumento estão definidas numa escala de *Likert* de 6 pontos, onde os participantes devem ponderar a frequência (desde “nunca” a “muitas vezes”) com que se sentem afectados pelos 5 factores. A escala de stress familiar foi originalmente desenvolvida por Schneewind & Weiss (1996) e é parte integrante de um questionário sobre saúde e stress (GUS) aplicado na Alemanha. Na sua versão original esta escala é composta por 14 itens, no entanto somente 4 itens foram seleccionados para o projecto europeu tendo em conta o conteúdo dos itens e aspectos psicométricos (correlações item-escala e cálculo do índice alfa de Cronbach). Estes 4 itens referem-se a tensões associadas ao cumprimento do papel familiar, incluindo aspectos da relação pais-criança e são respondidos numa escala de tipo *Likert* de 6 pontos. Finalmente, a escala de factores de tensão associados à relação conjugal foi retirada dos projectos “Options of live arrangements of young married couples and their motivation for a child” („Optionen der Lebensgestaltung junger Ehen und Kinderwunsch“) e “What keeps marriages together” („Was hält Ehen zusammen?“) (1993) desenvolvidos pela equipa de investigação Alemã. A escala é composta por 10 itens respondidos numa escala de *Likert* de 6 pontos e pretende analisar diferentes áreas de conflito e tensão na relação conjugal.

Estudo psicométrico na amostra portuguesa: poder discriminativo; estrutura factorial e consistência interna

A- Poder discriminativo

Para analisar o poder de discriminação dos itens que compõem as sub escalas de tensão ponderou-se a frequência de resposta de cada uma das alternativas disponíveis. Como se pode observar na tabela em anexo, nenhuma das opções de respostas individualmente consideradas reuniu um número superior a 70% de respostas, pelo que podemos concluir que os itens são discriminativos.

B- Estrutura factorial e consistência interna

Tendo em conta o *pool* de 29 itens constituído pelas 3 escalas, foi efectuada uma análise factorial em componentes principais com rotação *varimax*. Tendo como critério cada factor possuir um valor próprio superior a 1 obteve-se uma estrutura factorial em 4 factores (Tabela 3). As variáveis apresentavam-se correlacionadas entre si dado o valor de KMO de 0,829 e a significância do teste de Bartlett. Os 4 factores extraídos explicam cerca de 54% da variância.

De forma global, os itens saturaram nas escalas originais, no entanto um novo factor (factor 2) agrupou 3 itens: dois deles relativos à escala de stressores da relação conjugal e um deles relativo à escala de stress familiar. Pela análise de conteúdo destes itens verifica-se que todos eles se referem a factores de tensões associados à divisão de tarefas (ex.: conflitos conjugais devido à distribuição do trabalho relativo ao cuidado dos filhos).

Assim, o primeiro factor agrupa os agentes de tensão da relação conjugal explicando cerca de 19% da variância. O segundo factor refere-se a tensões ou conflitos que surgem devidos à divisão de tarefas em casa e explica 13% da variância total. O terceiro factor é composto pelos 4 itens relativos aos factores de tensão no local de trabalho, explicando 12% da variância. Por último, o quarto factor refere-se a tensões familiares e explica 13%. Relativamente a este último factor verifica-se que um item (*coupl_20*) satura de forma muito próxima no factor 4 e no factor 1, tendo-se optado pela sua retirada das análises subsequentes. Verificou-se ainda o impacto deste item nos valores de consistência interna de um e outro factor, contudo a sua presença embora aumentasse ligeiramente estes índices não apresentou um peso suficientemente forte para ser mantido nas análises. Também o item “*coupl_29*” apresenta saturações elevadas nos factores 1 e 2, no entanto de acordo com a análise do conteúdo deste item bem como do seu efeito nos índices de consistência interna das escalas optou-se por mantê-lo no factor 1.

A análise da consistência interna das 4 sub-escalas de stress permitiu obter os seguintes resultados estandardizados para o factor 1, 2, 3 e 4, respectivamente: $\alpha = .80$; $\alpha = .81$; $\alpha = .67$ e $\alpha = .59$. Como se pode verificar os valores são satisfatórios para todas as sub-escalas à excepção do factor 4 relativo a stressores familiares.

Considerando, por um lado, os valores de consistência interna da escala de stressores do ambiente familiar e por outro, o facto de duas das restantes três subescalas avaliarem aspectos da dinâmica familiar, optou-se pela não integração desta última

escala nas análises subsequentes. De facto, esta análise factorial fez surgir uma dimensão nova que, sendo específica à distribuição do trabalho em casa, parece representar uma fonte de tensão muito particular aos casais de duplo-rendimento que constituem a amostra. Deste modo, considerou-se que os factores de tensão associados ao papel familiar estão suficientemente abrangidos pela análise dos stressores na relação conjugal e stressores relativos à divisão de tarefas.

Tabela 3: Análise factorial em componentes principais das escalas de stress

Itens	Factor	h2			
		1	2	3	4
coupl_27 Intensidade de conflitos conjugais devido a: Relações com amigos e familiares	,787	,014	-,043	,182	,655
coupl_26 Intensidade de conflitos conjugais devido a: Questões pessoais, hábitos, interesses.	,739	,192	,007	,069	,588
coupl_21 Intensidade de conflitos conjugais devido a: Organização dos tempos livres.	,631	,304	,089	,109	,510
coupl_24 Intensidade de conflitos conjugais devido a: Profissão/trabalho.	,590	,139	,181	,166	,428
coupl_23 Intensidade de conflitos conjugais devido a: Sexualidade	,574	,215	,093	,103	,395
coupl_25 Intensidade de conflitos conjugais devido a: Opiniões pessoais sobre política, religião, etc.	,557	,113	,113	-,122	,350
coupl_29 Intensidade de conflitos conjugais devido a: Pontos de vista sobre educação dos filhos	,494	,386	,080	,090	,408
coupl_22 Intensidade de conflitos conjugais devido a: Distribuição do trabalho em casa	,336	,797	,017	,046	,751
coupl_28 Intensidade de conflitos conjugais devido a: Distribuição do trabalho relativo ao cuidado dos filhos	,349	,783	,077	,050	,743
fam_11 Sobrecarregado devido a: Problemas com a distribuição de tarefas em casa	,077	,737	,073	,399	,713
work_6 Com que frequência se sentiu afectado por trabalho cansativo.	,085	-,003	,851	,110	,744
work_2 No final de um dia de trabalho sinto-me exausto	,090	,094	,740	,020	,564
work_5 Com que frequência se sentiu afectado por um ambiente de trabalho tenso.	,113	,135	,656	,193	,498
work_7 Com que frequência se sentiu afectado pela sensação de que o meu trabalho não é devidamente remunerado.	,006	-,034	,521	,016	,273
fam_12 Sobrecarregado devido a: Falta de tempo para relaxar e “desligar”.	,019	,094	,198	,700	,538
fam_13 Sobrecarregado devido a: Problemas com o comportamento de um ou mais filhos	,068	,092	,148	,687	,507
fam_10 Sobrecarregado devido a: Dificuldades em se entenderem uns com os outros.	,290	,413	,007	,588	,601
coupl_20 Intensidade de conflitos conjugais devido a: Organização dos tempos livres.	,455	-,008	-,131	,465	,441
% de Variância Total	18,67	13,14	11,85	10,27	53,93
Valor Próprio	5,211	2,004	1,380	1,113	

5.4.2.6 Escalas de Satisfação

Na versão original do questionário encontram-se 2 escalas que avaliam o constructo de satisfação com o papel, uma refere-se à percepção de satisfação com o papel profissional e outra refere-se à satisfação com a relação conjugal. De forma semelhante ao efectuado para os factores de tensão, procedeu-se aos mesmos passos para obter constructos de satisfação.

A escala de satisfação profissional foi construída pelas equipas de investigação da Alemanha; Áustria e Suíça para o projecto Famwork. Esta escala é composta por 3 itens que medem a percepção de experiências positivas relativas ao papel profissional. A escala de resposta aos itens é mais uma vez uma escala de tipo *Likert* com 6 pontos, desde “não se aplica nada” a “aplica-se totalmente”. A escala de satisfação com a relação conjugal baseia-se numa adaptação da “Escala de Avaliação da Relação” („Relationship Assessment Scale - RAS“) desenvolvida por Hendrick (1981, 1988). Um item adicional de avaliação do grau de satisfação sexual foi acrescentado. Esta escala foi utilizada pela equipa de investigação Alemã nos dois projectos previamente citados. É uma escala composta por 5 itens (4 deles da RAS mais o item de avaliação da satisfação com a relação sexual) que devem ser respondidos numa escala de tipo *Likert* de 6 pontos.

Estudo psicométrico na amostra portuguesa: poder discriminativo; estrutura factorial e consistência interna

A- Poder discriminativo

O poder discriminativo dos itens foi analisado a partir da distribuição de frequências para cada alternativa de resposta de cada item do questionário. Tendo em conta o quadro em anexo, verifica-se que nenhuma das 6 alternativas de resposta reúne valores próximos de 70%, pelo que se pode concluir que os itens da escala apresentam boas capacidades discriminativas.

B- Estrutura factorial e consistência interna

Tendo em conta os 8 itens referidos, efectuou-se uma análise factorial em componentes principais com rotação *varimax*, tendo sido extraídos 2 factores que explicam cerca de 76% da variância (Tabela 4). As variáveis apresentavam-se

correlacionadas entre si dado o valor de KMO de 0,828 e a significância do teste de Bartlett. O primeiro factor compreende os itens relativos à satisfação com a relação conjugal e explica cerca de 47% da variância apresentando um índice de consistência interna bastante elevado ($\alpha = .92$). O segundo factor compreende os itens relativos a satisfação com o papel profissional, explicando 29% da variância total e apresentando um índice de consistência interna de .84. Os itens que compõem estes dois factores apresentam boas saturações (todas superiores a .75) e apresentam bons valores de consistência interna, pelo que não se retirou qualquer item da versão original das escalas.

Tabela 4: Análise factorial para escalas de satisfação

	Itens	Factor 1	Factor 2	h2
coupl_11	Estou satisfeito com a nossa vida a dois.	,932	,032	,870
coupl_9	A minha companheira preenche as minhas necessidades.	,896	,023	,803
coupl_10	A vida a dois corresponde àquilo que eu estava à espera.	,891	,138	,813
coupl_13	Como avalia a sua vida a dois em comparação com a da maioria das outras pessoas?	,826	,008	,682
coupl_12	Estou satisfeito com a nossa vida sexual.	,783	,024	,614
work_4	Na minha actividade profissional sinto-me satisfeito por poder pôr em prática as minhas capacidades.	,052	,881	,779
work_1	Sinto-me realizado na minha actividade profissional.	,094	,876	,776
work_3	Estou satisfeito com as possibilidades de evolução na minha actividade profissional.	-,014	,849	,722
	% de Variância Total	47,16	28,57	75,73
	Valor Próprio	3,837	2,222	

5.4.2.7 Organização profissional e familiar: índice objectivo de medidas de apoio à família no local de trabalho e índice subjectivo de apoio percebido na organização

Este constructo foi analisado tendo em conta duas escalas, a primeira refere-se a um índice de medidas objectivas disponíveis no local de trabalho que permitem conciliar as responsabilidades familiares e profissionais. Para cada uma das 5 medidas de apoio à família apresentadas, o participante assinala se estas existem ou não no seu local de trabalho. Da soma destas respostas resulta um índice que corresponde ao

número de medidas de apoio à família disponíveis no local de trabalho que pode variar entre 0 e 5. As medidas apresentadas estão indicadas na tabela que se segue.

Tabela 5: Itens que constituem o índice de medidas de apoio à família disponíveis no local de trabalho

Item	Descrição do item
Work_9	No meu emprego, existe a possibilidade de trabalhar a tempo parcial por razões familiares.
Work_10	Existe flexibilidade no meu período de trabalho diário (por exemplo, horários, interrupções, turnos, etc.).
Work_11	No meu emprego, as famílias com crianças têm prioridade na marcação das férias.
Work_12	Em certas circunstâncias são aceites dispensas, mesmo que comunicadas sem grande antecedência (por exemplo, ida ao pediatra, 1º dia de escola, reunião de pais, etc.).
Work_13	No meu emprego existe apoio para a assistência aos filhos dos trabalhadores (por exemplo, jardim de infância associado à empresa/instituição, colónia de férias, etc.).

No sentido de captar a percepção do indivíduo da flexibilidade existente no seu local de trabalho para o ajudar a lidar com os compromissos familiares, uma segunda escala, composta também por 5 itens, foi desenvolvida para o presente estudo pela equipa de investigação da Alemanha. Esta escala pretende analisar a percepção subjectiva do participante do grau de compreensão das necessidades familiares, presente no local de trabalho. Assim, para cada um dos itens apresentados, o indivíduo deve classificar numa escala de tipo *Likert* de 6 pontos o grau de aplicação da afirmação à sua realidade laboral desde “não se aplica nada” até “aplica-se totalmente”.

Estudo psicométrico na amostra portuguesa: poder discriminativo; estrutura factorial e consistência interna

O estudo psicométrico das escalas de organização profissional e familiar só é aplicado à segunda sub escala de avaliação da percepção subjectiva de apoio à família no local de trabalho, uma vez que a sub escala de medidas de apoio à família é um índice numérico da presença destas medidas no local de trabalho do participante.

A- Poder discriminativo

A análise do poder de discriminação dos itens da sub escala de percepção subjectiva de apoio à família no local de trabalho foi efectuada através da ponderação da frequência de resposta de cada uma das alternativas disponíveis. Como se pode observar

na tabela em anexo, nenhuma das opções de respostas individualmente consideradas reúne um número superior a 70% de respostas, pelo que podemos concluir que os itens são discriminativos.

B- Estrutura factorial e consistência interna

Da análise da estrutura factorial efectuada com os dados portugueses verifica-se a existência de um único factor cuja variância explicada situa-se nos 49%. Todos os itens apresentam saturações satisfatórias e superiores a .600 à excepção do item 15, cuja saturação é de -.152 o que sugere a sua eliminação da escala. De facto, após a análise da consistência interna desta escala através do alfa de Cronbach confirma-se que a eliminação deste item, bem como o item 16 melhoram de forma significativa este índice (passa de 0,63 para 0,82). Adicionalmente, a análise do conteúdo dos itens permite verificar que os restantes 3 itens estão bastante próximos em termos de conteúdo e avaliam especificamente a flexibilidade e compreensão do local de trabalho, em geral, e por parte do superior hierárquico, em particular, pelas necessidades familiares quotidianas. Desta forma, a escala de percepção subjectiva de apoio à família no local de trabalho passa a ser designada por escala de flexibilidade no local de trabalho e é composta por 3 itens respondidos numa escala de tipo *Likert* de 6 pontos.

Tabela 6: Análise factorial da escala de flexibilidade no local de trabalho

	Itens	Factor 1	h²
work_18	Considero que, em geral, no meu emprego, há muita compreensão relativamente à minha situação familiar.	,887	,787
work_17	O meu superior/chefe mostra-se muito compreensivo em relação à minha situação familiar (por exemplo, na distribuição do trabalho, na marcação das férias, etc.).	,826	,682
work_14	No meu emprego, são tidas em conta as necessidades das pessoas com filhos no que se refere ao horário e planeamento do trabalho.	,783	,613
work_16	No meu emprego, existem formas de apoio suficientes para os pais prestarem assistência aos filhos (por exemplo, "assistência inadiável a familiares").	,601	,361
work_15	No meu emprego, estou a ser prejudicado (por exemplo, possibilidade de ser promovido, atingir um lugar de chefia, participar em acções de formação, etc.) por causa das minhas obrigações familiares.	-,152	,023
	% de Variância Total	49,319	
	Valor Próprio	2,466	

5.4.2.8 Escalas de apreciação cognitiva da divisão de tarefas em casa: percepção de sobrecarga; gratificação com execução das tarefas e percepção da apreciação obtida por parte do/a parceiro/a

Relativamente este tópico, um conjunto de itens foi desenvolvido pela equipa de investigação Austríaca para cobrir a apreciação da avaliação da divisão de tarefas em casa, em termos de valorizações e percepções de sobrecarga e de gratificação.

Assim, na versão original do questionário encontram-se 2 itens relativos à percepção de sobrecarga resultante da execução de tarefas domésticas e de reparação e resultante das tarefas de cuidado dos filhos; 2 itens relativos à gratificação obtida com o desempenho dessas mesmas tarefas e mais 2 itens relativos à apreciação obtida por parte do/a parceiro/a pela sua execução. Todos estes itens, à excepção dos itens relativos à gratificação, foram previamente utilizados pela equipa Austríaca em projectos de investigação anteriores. Os itens relativos à gratificação resultante da execução de tarefas em casa foram construídos para o projecto Europeu. Todos os itens eram respondidos numa escala de *Likert* de 6 pontos com os pólos “nada” e “muito”

Estudo psicométrico na amostra portuguesa: poder discriminativo; estrutura factorial e consistência interna

A- Poder discriminativo

A análise do poder de discriminação dos itens das três sub escalas de apreciações cognitivas face à divisão de tarefas foi efectuada a partir da distribuição de frequências para cada alternativa de resposta de cada item. Como se pode observar na tabela em anexo, nenhuma das opções de respostas individualmente consideradas reuniu um número superior a 70% de respostas, pelo que podemos concluir que os itens são discriminativos.

B- Estrutura factorial e consistência interna

Tendo em conta estes 6 itens foi efectuada uma análise factorial em componentes principais com rotação *varimax*. Foram extraídos 3 factores que explicam cerca de 77% da variância (Tabela 7). As variáveis apresentavam-se somente moderadamente correlacionadas entre si dado o valor de KMO de 0,494, contudo o teste de Bartlett apresenta significância.

No primeiro factor ficaram incluídos os itens relativos à percepção da apreciação obtida do/a parceiro/a face às tarefas executadas pelo próprio em casa. Os dois itens

apresentam saturações elevadas neste factor que explica cerca de 28% da variância e apresenta um índice de consistência interna de 0,80. No segundo factor ficaram englobados os itens relativos à percepção de sobrecarga com a execução de tarefas que explicam 26% da variância e apresenta um valor de consistência interna de 0,71. Por último, no terceiro factor ficam incluídos os itens relativos à gratificação/satisfação resultante das tarefas em casa. Este factor explica 23% da variância e apresenta um alfa de 0,53.

Tendo em conta o valor baixo de consistência interna da sub escala de gratificação com as tarefas em casa (0,53) e considerando que as dimensões de satisfação com o papel já se encontram cobertas pelas variáveis de satisfação profissional e satisfação com a relação conjugal, por um lado, e que os aspectos específicos da divisão das tarefas também se encontram abarcados pelas dimensões de sobrecarga e apreciação do parceiro, bem como pela variável associada aos factores de tensão na relação conjugal, optou-se pela não inclusão desta sub escala nas análises subsequentes. Desta forma, para as análises que se seguem mantiveram-se as sub escalas de apreciação obtida pelo parceiro relativamente às tarefas desempenhadas em casa e sobrecarga resultante das tarefas familiares efectuadas, cada qual composta por 2 itens respondidos numa escala de tipo *Likert* de 6 pontos.

Tabela 7: Análise factorial das escalas de apreciação cognitiva relativas à divisão de tarefas em casa

Itens	Factor			h2
	1	2	3	
task_34 Até que ponto sente que a sua companheira dá valor ao trabalho que faz em casa (trabalho doméstico e de manutenção/ reparação)?	,912	,021	,098	,841
task_35 Em que medida sente que a sua companheira dá valor às tarefas relativas ao cuidado dos filhos por si realizadas?	,900	-,038	,096	,822
task_13 Até que ponto se sente sobrecarregado com o trabalho que tem que fazer em casa (trabalho doméstico e de manutenção/ reparação)?	-,039	,880	-,100	,786
task_15 Até que ponto se sente sobrecarregado com as tarefas relativas ao cuidado dos filhos?	,021	,867	,007	,751
task_16 Até que ponto se sente realizado/ satisfeito com as tarefas relativas ao cuidado dos filhos?	,021	,064	,850	,726
task_14 Até que ponto se sente realizado/ satisfeito com o trabalho que tem que fazer em casa (trabalho doméstico e de manutenção/ reparação)?	,173	-,169	,783	,671
% de Variância Total	27,90	26,00	22,71	76,62
Valor Próprio	1,937	1,535	1,125	

5.4.2.9 Escala de percepção de auto-eficácia generalizada

A auto-eficácia generalizada avalia a presença de crenças pessoais optimistas relativas à capacidade para lidar com uma grande variedade e exigências de vida ou factores de stress. A escala de auto-eficácia generalizada construída por Schwarzer & Jerusalém em 1981 e posteriormente revista em 1992, inclui 10 itens. Esta escala já foi utilizada em diversos estudos em diferentes países, incluindo Portugal (Coimbra, 2000). Para este estudo utilizou-se uma versão reduzida a 4 itens com uma escala de resposta de tipo *Likert* de 6 pontos desde “não se aplica nada” a “aplica-se totalmente”.

Estudo psicométrico na amostra portuguesa: poder discriminativo; estrutura factorial e consistência interna

A- Poder discriminativo

A análise da capacidade discriminativa dos itens foi efectuada a partir da distribuição de frequências para cada alternativa de resposta de cada item (Anexo 5). Nenhuma das opções de respostas individualmente consideradas reuniu um número superior a 70% de respostas, pelo que podemos concluir que os itens são discriminativos.

B- Estrutura factorial e consistência interna

Aplicando uma análise factorial em componentes principais e rotação *varimax* verifica-se que os 4 itens saturam um único factor que explica 63%. Os quatro itens apresentam saturações elevadas, todas acima de .75. A análise de consistência interna desta escala revela um índice bastante satisfatório de .81. Deste modo, a escala de auto-eficácia generalizada será utilizada nas análises subsequentes.

Tabela 8: Análise factorial escala de apoio social

	Itens	Factor 1	h ²
pers_63	Não tenho qualquer dificuldade em conseguir atingir os meus objectivos	,854	,571
pers_64	Penso que consigo lidar bem com acontecimentos inesperados.	,808	,652
pers_65	Enfrento as dificuldades de uma forma serena, porque posso sempre confiar nas minhas capacidades.	,761	,729
pers_66	Quando surge um problema, consigo resolvê-lo sozinho.	,756	,579
	% de Variância Total	63,28	
	Valor Próprio	2,53	

5.4.2.10 Escala de percepção de apoio social

A percepção de suporte social baseia-se no conjunto de escalas “Berlin Social-Support Scales (BSSS)” desenvolvida na Alemanha por Schwarzer e Scholz em 2000. Este conjunto de escalas tem como objectivo medir aspectos cognitivos e comportamentais do apoio social, em particular a quantidade, tipo e função do apoio social, em geral, e face a situações stressantes. Originalmente esta escala compreende 6 sub escalas: apoio social percebido, recebido e fornecido; necessidade de apoio social; procura de apoio social e efeito protector deste apoio. Os itens eram respondidos numa escala de tipo *Likert* de 4 pontos desde “discordo totalmente” a “concordo totalmente”. As escalas de apoio social percebido, recebido e fornecido distinguem ainda o apoio instrumental do apoio emocional.

De acordo com os autores, os instrumentos podem ser aplicados, quer individualmente, quer a díades, podendo aplicar-se também só uma das sub escalas sem comprometer a validade e fiabilidade das avaliações. Assim, para este estudo foram seleccionados 4 itens da sub escala percepção de apoio de natureza instrumental, que na versão original (percepção de apoio instrumental e emocional) apresenta um coeficiente de consistência interna de .83. No âmbito deste trabalho, os quatro itens seleccionados foram respondidos numa escala de tipo *Likert* de 6 pontos desde “não se aplica nada” a “aplica-se totalmente” de modo a uniformizar o tipo de resposta às diferentes escalas do questionário.

Estudo psicométrico na amostra portuguesa: poder discriminativo; estrutura factorial e consistência interna

A- Poder discriminativo

Para analisar a capacidade discriminativa dos itens da escala de percepção de apoio social ponderou-se a frequência de resposta de cada uma das alternativas disponíveis. Como se pode observar na tabela em anexo, nenhuma das opções de respostas individualmente consideradas reuniu um número superior a 70% de respostas, pelo que podemos concluir que os itens são discriminativos.

B- Estrutura factorial e consistência interna

Na nossa amostra, uma análise da estrutura factorial desta escala em componentes principais com rotação *varimax* verifica a existência de um único factor com uma

variância explicada de 48%. Os 4 itens saturam de forma significativa neste factor (superior a .500), no entanto um dos itens apresenta uma saturação negativa. A análise do alfa de Cronbach traduz-se num valor de 0,63 (após inversão do item “pers_70”).

Tendo em conta o baixo valor de consistência interna desta escala ($\alpha = .63$) e o facto dos recursos de natureza familiar parecerem melhor descritos pela variável relativa ao apoio do cônjuge, optou-se por não considerar esta variável nas análises subsequentes. Considera-se ainda que dado a natureza deste trabalho, onde se estudaram casais, será mais relevante analisar o apoio do cônjuge em detrimento do nível global de apoio social.

Tabela 9: Análise factorial escala de apoio social

	Itens	Factor 1	h2
pers_67	Quando quero ir a algum sítio, encontro facilmente quem me acompanhe.	,806	,429
pers_68	Tenho pessoas em quem posso sempre confiar.	,758	,649
pers_69	Na realidade, não há ninguém que me diga sinceramente como devo enfrentar os meus problemas	,655	,264
pers_70	Tenho pessoas que se oferecem para ajudar sempre que preciso.	-,513	,574
	% de Variância Total	47,79	
	Valor Próprio	1,916	

5.4.2.11 Escala de stress psicológico

Esta escala baseia-se numa versão reduzida do SCL-90-R. No sentido de criar uma escala unidimensional, seleccionou-se 9 itens, um item de cada uma das 9 escalas originais que apresentava a maior correlação com o índice de gravidade global “Global Severity Index –GSI”. Análises factoriais efectuadas pela equipa de investigação Alemã confirmaram a unidimensionalidade da escala. A escala consiste numa lista de sintomas indicadores de desconforto psicológico.

Estudo psicométrico na amostra portuguesa: poder discriminativo; estrutura factorial e consistência interna

A- Poder discriminativo

A análise do poder de discriminação dos 9 itens da escala de sintomas psicológicos foi efectuada a partir da distribuição de frequências para cada alternativa

de resposta de cada item. Como se pode observar na tabela em anexo, nenhuma das opções de respostas individualmente consideradas reuniu um número superior a 70% de respostas, pelo que podemos concluir que os itens são discriminativos.

B- Estrutura factorial e consistência interna

Uma análise factorial em componentes principais e rotação *varimax* com a nossa amostra confirma a estrutura unidimensional. Todos os itens saturam um único factor que explica cerca de 56% da variância. Todos os itens apresentam saturações positivas e superiores a 0.600. A análise da consistência interna revela valores bastante satisfatórios: $\alpha = 0,92$. Deste modo, esta escala de stress psicológico foi utilizada nas análises subsequentes, constituindo um factor de ordem individual de predisposição para emoções negativas.

Tabela 10: Análise factorial da escala de stress psicológico

	Itens	Factor 1	h2
pers_87	Vulnerabilidade emocional	,840	,587
pers_86	Sensação de preocupação constante	,783	,596
pers_91	Nervosismo quando está sozinho	,775	,612
pers_85	Sensação de dificuldade em começar seja o que for.	,772	,706
pers_84	Descontrole emocional, relativamente ao qual se sentiu impotente.	,766	,405
pers_89	Sensação de estar tenso ou excitado.	,765	,585
pers_92	Solidão, mesmo quando se encontra acompanhado.	,711	,439
pers_90	Sensação de ter as pernas e os braços pesados.	,663	,600
pers_88	Impressão que as outras pessoas o observam e falam de si.	,637	,506
	% de Variância Total	55,96	
	Valor Próprio	5,036	

5.4.2.12 Escala de valores e atitudes

Numa fase inicial do projecto Famwork foi seleccionado um conjunto de itens de diversas escalas disponíveis a nível internacional, de modo a que fossem cobertas variáveis relacionadas com valores culturais. Assim, após recolha de diversos

instrumentos de avaliação de atitudes face à família e valores culturais construiu-se uma primeira versão do instrumento que foi pré-testada numa amostra de 906 estudantes universitários e apresentou qualidades psicométricas satisfatórias (ver Fontaine & Matias, 2003). Como resultado desta administração e de exigências de redução da escala resultou uma versão composta por 10 itens, 5 para cada dimensão de familismo e individualismo e 6 para cada dimensão de modernismo e tradicionalismo. A escala de familismo compreende a análise do grau de poder e coesão familiar que orientam o comportamento individual. A escala de individualismo inclui itens relacionados com a prevalência dos interesses individuais (decisões, metas e prioridades) sobre os desejos ou pressões familiares. Modernismo e tradicionalismo constituem duas dimensões da escala de valores de Schwartz “Schwartz Values Scale (SVS)” que avaliam os princípios orientadores da vida do indivíduo.

Estudos psicométricos posteriores com esta escala, incluíram itens de equidade de género. As análises factoriais exploratórias e confirmatórias com os dados dos 7 países que compunham o projecto Famwork revelaram uma nova configuração factorial em quatro factores que explicavam 43% da variância total. O primeiro factor (8 itens) designado de conservadorismo, reflecte a manutenção da coesão familiar através de valores de autoridade e obediência. O segundo factor de abertura à experiência (5 itens) relaciona-se com objectivos de vida individuais de procura de experiências e de satisfação, um terceiro factor refere-se à identificação com valores e atitudes associados ao respeito dos direitos de homens e mulheres (8 itens), sendo por isso designado por igualdade de género. Finalmente, o quarto factor de individualismo (4 itens) refere-se à valorização dos objectivos individuais independentemente das opiniões e valores familiares. Os valores de consistência interna dessas escalas são, respectivamente de .77; .79; .58 e .66.

Estudo psicométrico na amostra portuguesa: poder discriminativo; estrutura factorial e consistência interna

A- Poder discriminativo

Para analisar a capacidade discriminativa dos itens da escala de percepção de apoio social ponderou-se a frequência de resposta de cada uma das alternativas disponíveis. Como se pode observar na tabela em anexo, nenhuma das opções de

respostas individualmente consideradas reuniu um número superior a 70% de respostas, pelo que podemos concluir que os itens são discriminativos.

B- Estrutura factorial e consistência interna

Como para este estudo o interesse nesta escala está centrado na sub escala de abertura à experiência, o objectivo da análise factorial foi o de verificar a especificidade desta escala face às restantes escalas de valores. A análise factorial em componentes principais e rotação *varimax*, forçando a extracção de 4 factores apresentou uma estrutura semelhante à obtida anteriormente no que toca às sub-escalas “abertura à experiência” (factor 2) e “individualismo” (factor 3), embora os itens das escalas “igualdade de género” e “conservadorismo” estejam misturados.

A escala de abertura à experiência distingue-se claramente das outras e o seu valor de consistência interna de .79 é satisfatório.

Tabela 11: Análise factorial da escala de valores e atitudes

	Itens	Factor				h2
		1	2	3	4	
pers_24	Obediência (seguir os meus deveres, cumprindo as obrigações)	,676	,086	-,033	,276	,541
pers_3	Crianças e jovens menores de 18 anos deveriam obedecer sempre aos pais.	,656	-,024	-,020	-,101	,442
pers_23	Segurança nacional (protecção da nação contra os inimigos)	,622	,265	-,025	,060	,461
pers_2	A família deveria ter o direito de controlar o comportamento de todos os seus membros.	,556	,088	-,213	-,104	,373
pers_4	É importante que a dona de casa garanta, pelo menos uma vez por dia, uma refeição quente à família.	,532	-,150	,055	-,131	,325
pers_26	Devoção (aceitar os preceitos da fé)	,508	,222	-,119	-,126	,337
pers_21	Preservação da imagem pública (proteger a minha reputação)	,499	,313	,184	,220	,429
pers_29	Auto-disciplina (auto-controlo, resistência à tentação)	,466	,327	-,043	,178	,357
pers_6	As crianças em idade pré-escolar sofrem quando a mãe tem uma actividade profissional.	,410	-,071	,092	-,109	,193
pers_27	Vida variada (cheia de desafio, novidade e mudança)	,045	,815	,039	-,022	,667
pers_30	Audácia (procura de aventura e risco)	-,004	,789	-,068	-,133	,645
pers_28	Curiosidade (interesse por tudo, ser explorador)	,118	,745	-,047	,172	,601
pers_22	Vida excitante (experiências estimulantes)	,032	,728	,129	-,046	,550
pers_25	Prazer em viver (gostar de comer, de sexo, lazer)	,199	,459	,079	,194	,294

pers_12	Cada um deve sempre fazer aquilo que é melhor para si, independentemente do que os outros membros da família achem.	,038	,063	,820	,040	,680
pers_5	Cada um deve fazer o que quer, sem se importar com a opinião da família.	-,055	,023	,654	-,088	,439
pers_8	Quando alguém tem um problema pessoal grave, deve decidir, por si próprio, qual a melhor solução. Isto é, não tem que seguir o conselho dos seus familiares.	-,054	-,018	,610	-,041	,377
pers_16	Cada um deve seguir sempre o seu próprio caminho.	-,022	,226	,571	-,052	,380
pers_17	Uma formação qualificada é muito importante sobretudo para os homens, dado que eles ocupam a maior parte dos lugares de chefia.	,341	-,010	,385	-,369	,400
pers_11	O facto de os homens, na generalidade, serem melhor pagos do que as mulheres tem a ver com a forma como investem na profissão.	-,023	-,128	,315	-,177	,148
pers_9	Não se pode exigir às mulheres que façam sozinhas o trabalho doméstico.	-,067	-,140	,038	,682	,491
pers_1	Rapazes e raparigas deveriam ter as mesmas obrigações no que se refere ao trabalho doméstico.	-,015	-,028	-,029	,645	,417
pers_20	Polidez (cortesia, boas maneiras)	,474	,131	-,078	,549	,549
pers_13	A organização do trabalho doméstico é da responsabilidade da mulher.	,286	-,152	,226	-,547	,455
pers_15	As mulheres são tão capazes de assumir a direcção de uma empresa como os homens.	,009	,115	-,148	,512	,297
	% de Variância Total	13,00	12,39	9,07	8,95	43,40
	Valor Próprio	4,060	2,707	2,378	1,705	

5.4.3 Quadro - resumo dos índices de consistência interna

No quadro 1 estão assinalados os coeficientes de consistência interna (alfa de Cronbach) das escalas usadas nas análises subsequentes do estudo. A literatura sugere que os alfas deverão ser superiores a 0.70. Como se pode verificar as escalas apresentam de forma global bons valores de consistência interna, com excepção da escala de *spillover* positivo do trabalho para a família. No entanto, pelo facto desta escala constituir um aspecto central do presente trabalho será mantida para as análises subsequentes, apesar das limitações inerentes à interpretação dos resultados em que esta escala está envolvida. A variável de stress profissional apresenta também um valor de consistência interna inferior a .70, no entanto dado que esta dimensão não é coberta por nenhuma outra variável, optou-se por mantê-la nas análises.

Quadro 1: Resumo das escalas em estudo e respectivos valores de consistência interna

Escalas/Variáveis	Nº de Itens	α Cronbach
Sexo		
Horas de Trabalho (Profissional; Tarefas domésticas; Tarefas de reparação e Tarefas de cuidado dos filhos)	4 itens	
<i>Spillover</i> negativo trabalho família	5 itens	.74
<i>Spillover</i> negativo família trabalho	5 itens	.71
<i>Spillover</i> positivo trabalho família	3 itens	.58
<i>Spillover</i> positivo família trabalho	3 itens	.75
Stressores na relação conjugal	7 itens	.80
Stressores relativos à distribuição de tarefas em casa	3 itens	.81
Stressores profissionais	4 itens	.67
Satisfação com a relação conjugal	5 itens	.92
Satisfação com o papel profissional	3 itens	.84
Índice de medidas de apoio à família disponíveis no local de trabalho	5 itens	
Flexibilidade percebida no local de trabalho	3 itens	.82
Apreciação obtida do parceiro pelas tarefas desempenhadas em casa	2 itens	.80
Sobrecarga percebida com a execução das tarefas	2 itens	.71
Percepção de auto-eficácia generalizada	4 itens	.81
Escala de sintomas psicológicos	9 itens	.90
Abertura à experiência	5 itens	.79

5.5 PLANO DE ESTUDO E VARIÁVEIS

Este trabalho pode ser incluído, de acordo com Almeida e Freire (1997), numa modalidade quantitativo-correlacional, uma vez que se pretende compreender a interface trabalho-família e os aspectos que contribuem para a sua predição. Neste sentido foram formuladas hipóteses que incidem sobre as relações entre os constructos de *spillover*; sobre as relações entre variáveis antecedentes e estes constructos e sobre o papel moderador do género neste quadro. As variáveis em estudo são:

Quadro 2: Descrição das variáveis em estudo

Classificação por significado psicológico	Variáveis	Classificação pelo domínio/papel associado
Demográficas	Sexo	
Dimensões de <i>spillover</i>	<i>Spillover</i> negativo trabalho-família: SNTF <i>Spillover</i> negativo família-trabalho: SNFT <i>Spillover</i> positivo trabalho-família: SPTF <i>Spillover</i> positivo família-trabalho: SPFT	
Número de horas despendidas	Número de horas em actividade profissional Número de horas em actividades familiares	Profissional Familiar
Factores de tensão/stress	Stress profissional Factores de tensão na relação conjugal Factores de tensão associado à divisão de tarefas Sobrecarga com a execução das tarefas familiares	Profissional Familiar Familiar Familiar
Recursos	Stress psicológico/afecto negativo Flexibilidade no local de trabalho Índice de medidas objectivas no local de trabalho Satisfação profissional Satisfação com a relação conjugal Apreciação obtida do parceiro pelas tarefas familiares executadas Percepção de auto-eficácia Abertura à experiência	Individual Profissional Profissional Familiar Familiar Individual Individual

O estatuto de cada variável varia em função das hipóteses, no anexo 6 está identificado o estatuto de cada variável tendo em conta as hipóteses formuladas no ponto 5.3.

5.6 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DE DADOS

Após a recolha dos questionários, procedeu-se à sua inserção numa base de dados construída para o efeito. O tratamento estatístico dos dados foi efectuado no programa SPSS (Statistical Package for Social Sciences) versões 13.0 e 14.0.

Um primeiro passo de análise dos dados compreendeu a análise dos casos omissos. Esta análise permitiu verificar que para nenhuma das variáveis em estudo a percentagem de casos omissos era superior a 20% (percentagem acima da qual os dados devem ser analisados com maiores cautelas, Pestana & Gageiro, 2005). De facto nenhuma das variáveis apresenta valores omissos superiores a 4% (Anexo 7)

De seguida procedeu-se ao cálculo de estatísticas descritivas: cálculo da média, moda, desvio padrão e análise de tabelas de frequência. Finalmente, para proceder à testagem das hipóteses utilizou-se técnicas de análise inferenciais e multivariadas como, análises factoriais; análises de variância a um factor, a dois factores e medidas repetidas, bem como análises de regressão múltipla.

Capítulo VI

6 RESULTADOS

Sumário

-
- 6.1. INTRODUÇÃO**
 - 6.2. ANÁLISE DESCRITIVA DAS VARIÁVEIS**
 - 6.3. TESTAGEM DAS HIPÓTESES**
 - 6.4. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**
-

6.1 INTRODUÇÃO

Neste capítulo procede-se à apresentação e discussão dos resultados do estudo empírico efectuado. Assim, primeiramente apresentam-se as análises descritivas de todas as variáveis implicadas no estudo, fazendo uma análise comparativa por género. De seguida, efectua-se a testagem das hipóteses para a amostra global, principiando pela testagem de um modelo integrado de *spillover*, onde se destacam as dimensões de *spillover* e aspectos relativos aos seus distintos antecedentes. Finalmente, testam-se as hipóteses relativas às diferenças de género. Numa segunda parte, procede-se à discussão dos resultados à luz do enquadramento teórico efectuado.

6.2 ANÁLISE DESCRITIVA DAS VARIÁVEIS

Na tabela 12 apresentam-se as médias e o desvio-padrão de todas as variáveis em estudo, para a amostra total e em separado por sexo, estando assinalado com asteriscos (*) as diferenças significativas em função do género. A escala de medida da maioria das variáveis compostas varia de 1 a 6. As excepções referem-se às variáveis número de horas e o índice de medidas de apoio à família no local de trabalho que varia de 0 (nenhuma medida presente) até 5 (máximo de medidas presentes).

Tabela 12: Média e desvio-padrão das variáveis em estudo para a amostra total e por sexo

Variáveis	Feminino		Masculino		Amostra total	
	M	DP	M	DP	M	DP
1. SNTF	3,48	0,91	3,45	0,88	3,47	0,90
2. SNFT***	2,62	0,78	2,22	0,86	2,42	0,84
3. SPTF	2,44	0,81	2,53	0,82	2,48	0,82
4. SPFT	3,82	0,87	3,82	0,83	3,82	0,85
5. Horas de trabalho profissional por semana***	44,39	14,10	53,89	16,74	49,12	16,16
6. Horas em tarefas domésticas por semana***	23,07	14,44	9,82	9,74	16,49	13,99
7. Horas em tarefas de reparação por semana**	3,81	4,97	6,81	11,49	5,31	8,96
8. Horas em tarefas de cuidado dos filhos por semana***	30,94	16,75	17,29	14,71	24,10	17,16
9. Número de medidas de apoio à família no local de trabalho	2,07	1,04	2,11	0,95	2,09	1,00
10. Flexibilidade no local de trabalho	3,31	1,42	3,32	1,40	3,32	1,41
11. Stress profissional	4,09	1,05	4,07	0,89	4,08	0,97
12. Satisfação profissional*	4,25	1,02	4,54	0,96	4,40	1,00
13. Stress na relação conjugal	2,38	0,87	2,36	0,79	2,37	0,83
14. Stress relativo à divisão de tarefas*	2,85	1,18	2,58	1,03	2,71	1,11
15. Sobrecarga com a execução de tarefas em casa***	3,42	1,18	2,63	1,14	3,02	1,22
16. Apreciação obtida do parceiro pela execução de tarefas em casa*	4,43	1,15	4,18	1,09	4,30	1,12
17. Satisfação com a relação conjugal	5,02	0,91	5,02	0,81	5,02	0,86
18. Percepção de auto-eficácia**	4,04	0,80	4,28	0,74	4,16	0,78
19. Stress psicológico/afecto negativo***	2,90	1,13	2,36	0,95	2,63	1,08
20. Abertura à experiência*	4,15	0,86	4,37	0,86	4,26	0,87

Nota: * p<.05; ** p<.01; *** p<.001.

Como se pode observar na tabela os indivíduos parecem perceber valores mais elevados de *spillover* negativo no sentido do trabalho para a família e *spillover* positivo no sentido da família para o trabalho. Contudo, para verificar se as médias nas 4 escalas de *spillover* diferem de forma significativa entre si efectuou-se uma análise de variância com medidas repetidas. Desta análise verifica-se que as médias nas escalas de *spillover* diferem de forma significativa ($F(3,915)=223,213$; $p<.001$). Uma análise mais atenta permite verificar que a percepção de *spillover* negativo da família para o trabalho

difere significativamente de todos os outros tipos de *spillover*; o mesmo acontece para percepção de *spillover* negativo do trabalho para a família. No caso do *spillover* positivo do trabalho para a família este difere de forma significativa do *spillover* positivo na direcção oposta, bem como do *spillover* negativo do trabalho para a família; mas não difere da percepção de *spillover* negativo da família para o trabalho. Assim, podemos verificar que o trabalho interfere de forma significativa e negativa na família e que a família interfere de forma significativa e positiva no trabalho. As restantes duas possibilidades (família interferir com o trabalho de forma negativa e o trabalho interferir com a família de forma positiva) não parecem ser tão frequentes.

Tabela 13: Resultados da comparação entre grupos da análise de variância de medidas repetidas

(I)	(J)	Diferença de médias (I-J)	Desvio Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança de 95% para a diferença de médias	
					Limite Inferior	Limite superior
SPTF	SPFT	-1,34*	,06	,000	-1,45	-1,22
	SNTF	-,98*	,07	,000	-1,12	-,85
	SNFT	,06	,06	,332	-,06	,18
SPFT	SPTF	1,34*	,06	,000	1,22	1,4
	SNTF	,35*	,07	,000	,21	,49
	SNFT	1,40*	,07	,000	1,25	1,54
SNTF	SPTF	,98*	,07	,000	,85	1,12
	SPFT	-,35*	,07	,000	-,49	-,21
	SNFT	1,04*	,06	,000	,92	1,16
SNFT	SPTF	-,06	,06	,332	-,18	,06
	SPFT	-1,39*	,07	,000	-1,54	-1,25
	SNTF	-1,04*	,06	,000	-1,16	-,92

Pela análise da tabela 12 verifica-se também que os homens trabalham profissionalmente em média mais 10 horas por semana que as mulheres. De notar que este número de horas inclui o tempo gasto na comutação casa-trabalho, bem como períodos de trabalho em casa. Verifica-se ainda que as mulheres desempenham maior número de tarefas familiares, nomeadamente tarefas domésticas e de cuidado dos filhos. Os homens desempenham maior número de tarefas de reparação. Na globalidade, verifica-se que o total de tempo gasto pelas mulheres em tarefas familiares é superior ao tempo gasto pelos homens (57,82 horas > 33,92 horas), adicionalmente podemos verificar que esta diferença de tempo gasto em tarefas familiares é bastante superior à diferença de horas gasta em trabalho profissional (23,9 > 9,5). Assim, verifica-se que as mulheres da nossa amostra desempenham um maior número de actividades,

despendendo maior número de horas que os seus parceiros masculinos no conjunto de das actividades quotidianas (actividades profissionais e familiares). Verifica-se que as mulheres sentem-se mais sobrecarregadas com as tarefas que desempenham no domínio familiar que os homens ($t(303) = -2,754; p < .001$), embora sejam elas quem mais considera que o seu parceiro valoriza o trabalho por si desenvolvido neste âmbito ($t(302) = -1,971; p = .005$)

Relativamente à configuração do local de trabalho, no que toca a medidas de apoio à família e percepção de flexibilidade, verifica-se a ausência destas medidas, na maioria dos locais de trabalho dos participantes, de facto a média situa-se em duas medidas disponíveis sobre cinco, embora a percepção de flexibilidade no emprego se situe na média da escala.

De forma global, verifica-se que os indivíduos se encontram satisfeitos com o papel profissional e com a sua relação conjugal. Tendem a perceber bons índices de auto-eficácia e a valorizar experiências novas, desafiantes e agradáveis (abertura à experiência). Todavia, esta valorização é superior nos homens ($t(304) = 2,249; p = 0,025$).

Relativamente aos aspectos de tensão, ambos, homens e mulheres, apresentam moderados índices de stress associados ao papel profissional ($\bar{x} = 4$) e baixos índices de conflito na relação conjugal ($\bar{x} = 2$). Porém, as mulheres tendem a perceber maiores stressores, do que os homens, relativos à divisão de tarefas em casa ($t(304) = -2,106; p = .036$). Finalmente, verificam-se baixos índices de stress psicológico na amostra, ($\bar{x} = 3$) embora as mulheres tendam a perceber mais stress psicológico que os homens ($t(294,273) = -4,522, p < .001$)

6.3 TESTAGEM DAS HIPÓTESES

6.3.1 Dimensões de spillover

Para testar as hipóteses relativas às dimensões de *spillover* primeiramente faz-se referência às análises factoriais efectuadas no ponto 5.4.2.4. De seguida avaliam-se as correlações entre as diferentes dimensões.

H1a: A interface trabalho – família é caracterizada por quatro dimensões distintas de spillover: spillover negativo do trabalho para a família; spillover negativo da família para o trabalho; spillover positivo do trabalho para a família e spillover positivo da família para o trabalho.

Como foi possível verificar, no ponto 5.4.2.4, em termos estruturais, a interface trabalho-família caracteriza-se pela existência de 4 dimensões de *spillover* com duas valências distintas (positiva e negativa) e duas direcções (do trabalho para a família e da família para o trabalho). De facto, a análise factorial com rotação *varimax* evidenciou 4 factores, um primeiro relacionado com interferências negativas em termos de disponibilidade, cumprimento de obrigações e transferência de humores e bem-estar entre o papel profissional e o papel familiar (*spillover* negativo trabalho-família). Um segundo factor refere-se ao mesmo tipo de interferências negativas mas desta feita entre a família e o trabalho, sendo por isso designado como *spillover* negativo entre família-trabalho. Em terceiro lugar, um factor relacionado com o grau em que competências, comportamentos e afecto positivo recebido na esfera familiar afecta positivamente o papel profissional – *spillover* positivo família-trabalho. Por último, um quarto factor que compreende a transferência de competências, comportamentos e afecto entre o domínio profissional e o domínio familiar, sendo por isso designado como *spillover* positivo do trabalho para a família.

H1b: Os dois constructos de spillover negativo e spillover positivo constituem dimensões distintas e ortogonais, não se apresentando correlacionados.

Agregando as duas direcções de *spillover* positivo (do trabalho para a família e da família para o trabalho) numa dimensão global de *spillover* positivo e as duas direcções de *spillover* negativo (do trabalho para a família e da família para o trabalho) também numa dimensão global de *spillover* negativo verifica-se que a correlação entre elas é praticamente inexistente ($r=-0,008$) e conseqüentemente não significativa ($p=.893$). Assim, a hipótese da ortogonalidade das dimensões de *spillover* confirma-se.

H1c: Spillover negativo do trabalho para a família apresenta-se correlacionado positivamente com spillover negativo da família para o trabalho.

H1d: Spillover positivo do trabalho para a família apresenta-se correlacionado positivamente com spillover positivo da família para o trabalho

Para a testagem destas duas hipóteses efectuou-se uma tabela de correlações onde se verifica que as direcções de *spillover* se encontram correlacionadas, embora estas não sejam muito fortes ($r = .241$; $r = .208$).

Tabela 14: Correlações entre as dimensões de *spillover* (r Pearson)

	<i>SNTF</i>	<i>SNFT</i>	<i>SPTF</i>	<i>SPFT</i>
<i>SNTF</i>	1	.241***		
<i>SNFT</i>	.241***	1		
<i>SPTF</i>			1	.208***
<i>SPFT</i>			.208***	1

Nota: * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

H1e: A percepção de *Spillover* negativo do trabalho para a família é superior à percepção de *spillover* negativo da família para o trabalho.

H1f: A percepção de *Spillover* positivo do trabalho para a família é superior à percepção de *spillover* positivo da família para o trabalho.

Para testar estas duas hipóteses efectuou-se uma análise de variância com medidas repetidas na hipótese H1e entre o *spillover* negativo trabalho-família e o *spillover* negativo família-trabalho e na hipótese H1f entre o *spillover* positivo trabalho-família e o *spillover* positivo família-trabalho. Como se pode verificar a hipótese H1e é confirmada, uma vez que a percepção de *spillover* negativo do trabalho para a família é superior à percepção de *spillover* na direcção oposta ($F(305,1) = 289,70$; $p < .001$). Contudo, a hipótese H1f não é confirmada, ao contrário do previsto a percepção de *spillover* positivo da família para o trabalho é superior à percepção de *spillover* positivo do trabalho para a família.

Tabela 15: Resultados da Anova com medidas repetidas (n=306)

<i>Variável dependente</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>F</i>	<i>g.l.</i>	<i>p(sig.)</i>
<i>Spillover negativo TF</i>	3,4672	,89521	289,702	(305, 1)	,000
<i>Spillover negativo FT</i>	2,4237	,84425			
<i>Spillover positivo TF</i>	2,4831	,81794	493,187	(305, 1)	,000
<i>Spillover positivo FT</i>	3,8181	,85227			

6.3.2 Diferenças nas dimensões de spillover em função do tipo de preditores

Para testar as hipóteses relativas a este tópico usou-se como preditores as 14 variáveis indicadas no quadro 2: medidas de apoio à família disponíveis no local de trabalho; flexibilidade do supervisor no local de trabalho; reconhecimento obtido por parte do parceiro, satisfação com o papel profissional e com a relação conjugal; percepção de stress no local de trabalho; tensão associado à divisão de tarefas; sobrecarga na execução dessas tarefas e tensão na relação conjugal; percepção de auto-eficácia; valores de abertura à experiência; sintomatologia psicológica negativa e número de horas despendidas em actividades profissionais e familiares.

As hipóteses H2a; H2b; H2f e H2g são testadas por meio da análise de regressão linear múltipla, dado que temos mais do que uma variável independente. As hipóteses H2c, H2d e H2e que incluem variáveis do tipo individual não exigiram agrupamento de variáveis e foram testadas por meio de correlações.

A regressão múltipla é um teste estatístico que permite prever o comportamento de uma variável (variável dependente) a partir de uma ou mais variáveis relevantes (variáveis independentes), embora não constitui prova de uma associação causal directa. A técnica de análise de regressão requer que as variáveis sejam de nível intervalar; que a relação entre elas seja linear; que as variáveis dependentes (VD) e os erros tenham uma distribuição normal e que as variáveis explicativas ou preditoras sejam fundamentalmente independentes, isto é assume-se a ausência de multicolinearidade. Para todas as equações de regressão efectuadas usou-se o método “Stepwise”. A aplicação deste método implica que na equação de regressão entram sucessivamente as variáveis com maior poder preditivo numa sequência de maior poder preditivo para menor poder preditivo.

H2a: Espera-se que os factores de tensão possuam um maior efeito preditivo do que os recursos no spillover negativo.

Para a testagem desta hipótese temos como variável dependente (VD) o *spillover* negativo do trabalho para a família e o *spillover* negativo da família para o trabalho. Assim proceder-se-á a duas análises de regressão em separado para cada uma das VD. Como variáveis independentes ou predictoras temos os factores de tensão associados ao papel que compreendem as variáveis: stress profissional; factores de tensão na relação conjugal; factores de tensão associados à divisão de tarefas; sobrecarga com a execução das tarefas familiares; número de horas de trabalho profissional; número de horas em actividades familiares e sintomatologia psicológica do indivíduo. São também variáveis independentes os recursos associados ao papel que são constituídos pelas variáveis: índice de medidas objectivas no local de trabalho; flexibilidade no local de trabalho; satisfação profissional; satisfação com a relação conjugal; apreciação obtida do parceiro pelas tarefas familiares executadas; percepção de auto-eficácia e valores de abertura à experiência. Deste modo foram efectuadas duas análises de regressão linear múltipla, uma para cada VD. Posteriormente, comparam-se os valores de β para confirmar ou infirmar as hipóteses.

Modelo de regressão linear múltipla para a VD: spillover negativo do trabalho para a família

Na tabela 16 apresentam-se os valores do coeficiente de determinação e nível de significância do modelo de regressão, bem como o valor preditivo de cada variável (β standardizado) e nível de significância. O modelo conta com 5 variáveis explicativas, sendo a variância total explicada de cerca de 31% ($R=.56$; $R^2 = .31$), sendo este modelo significativo ($F(5,278)=24,78$; $p < .001$).

A primeira variável a entrar na equação de regressão é a variável stress profissional que explica a maior porção de variância, cerca de 18% ($R=.42$; $R^2=.18$; $F(1,282)=61,62$; $p < .001$). De seguida, a variação no coeficiente de determinação com a entrada da variável horas de trabalho profissional executadas é de cerca de 6% (R^2 change= .06, $F(1,281)=23,58$; $p < .001$). A terceira variável refere-se às tensões associadas à distribuição do trabalho em casa que causa um incremento no coeficiente de determinação de 4% (R^2 change= .04, $F(1,280)=16,12$; $p < .001$). Segue-se a variável apreciação obtida do companheiro e o número de medidas de apoio à família existentes no local de trabalho que acrescentam 2%.

Deste modo verifica-se que a variação no grau de *spillover* negativo do trabalho para a família é explicado em cerca de 28% pela variação no nível de stress profissional, pelo aumento do número de horas de trabalho profissional e pelo nível de conflitos associados à distribuição de tarefas em casa - variáveis de stress ou tensão. As variáveis apreciação obtida pelo companheiro e índice de medidas de apoio à família explicam somente cerca de 2% da variância total, apresentam um valor de coeficiente estandardizado (β) negativo o que significa que a menor percepção de apreciação do companheiro e um menor número de medidas de apoio a família disponíveis no local de trabalho contribui para o aumento do *spillover* negativo trabalho-família. Verifica-se assim que os factores de tensão contribuem mais para a explicação do SNTF.

A análise das estatísticas de multicolinearidade⁷, permitem verificar que as variáveis explicativas são em grande medida independentes, dado que, por um lado, os valores de tolerância, isto é o grau em que uma variável preditora não é explicada pelas restantes variáveis independentes, são próximos de 1; e, por outro, o valor de VIF (*Variance Inflation Factor*)⁸ encontra-se próximo de 0 (VIF=1.01; 1.04; 1.27; 1,23; 1,05). Outro dos pressupostos da análise de regressão múltipla refere-se à independência entre as variáveis aleatórias residuais, ou seja covariância nula entre estas. Esta análise efectua-se através do teste de Durbin-Watson que deverá apresentar valores próximos de 2. Este é o caso nesta análise, o valor de teste é de 2,003 logo pode concluir-se pela inexistência de covariância entre os resíduos.

Tabela 16: Análise da regressão múltipla para a VD: *spillover* negativo do trabalho para a família

Passo	Preditores	R	R ²	R ² change	β	t	p
1	Stress Profissional	,423	,179***	,179***	,339	6,447	,000
2	Número de horas em actividade profissional	,493	,243***	,064***	,263	5,177	,000
3	Tensões associadas à distribuição do trabalho em casa	,533	,284***	,041***	,165	2,934	,004
4	Apreciação do parceiro	,545	,297***	,013*	-,129	-2,341	,020
5	Índice de medidas de apoio à família disponíveis no local de trabalho	,555	,308***	,011*	-,108	-2,117	,035

Nota: * p<.05; ** p<.01; *** p<.001.

⁷ A multicolinearidade perfeita, isto é a perfeita dependência linear entre as variáveis predictoras é extremamente rara, pelo que se analisa o grau de multicolinearidade, do ponto de vista de maior ou menor afastamento das situações de multicolinearidade perfeita (Pestana & Gageiro, 2005).

⁸ O valor de VIF habitualmente considerado como o limite acima do qual existe multicolinearidade é 10 (Pestana & Gageiro, 2005).

Modelo de regressão linear múltipla para a VD: spillover negativo da família para o trabalho

Numa segunda etapa calculou-se a equação de regressão para a VD, *spillover* negativo da família para o trabalho, tendo como variáveis predictoras as mesmas 14. Verificou-se que o *spillover* negativo da família para o trabalho é predito pelo nível de sobrecarga com as tarefas em casa; pelo nível de conflito na relação conjugal e pelo grau de conflitos associados à divisão de tarefas (tabela 17). Em conjunto, estes três preditores explicam cerca de 24% da variância ($R=.49$; $R^2 = .24$), sendo este modelo significativo ($F(3,283)=29,61$; $p < .001$). Assim, verifica-se que a variação no grau de *spillover* negativo da família para o trabalho é explicado em cerca de 19% pelo nível de sobrecarga experimentado pela execução de tarefas em casa, pelo nível de conflitos conjugais em cerca de 4% e pelos conflitos associados a divisão de tarefas em cerca de 1%. As estatísticas de multicolinearidade permitem verificar que as variáveis explicativas são independentes umas das outras e não existe covariância entre os resíduos.

Tabela 17: Análise da regressão múltipla para a VD: *spillover* negativo da família para o trabalho

<i>Passo</i>	<i>Preditores</i>	<i>R</i>	<i>R²</i>	<i>R² change</i>	<i>β</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
1	Sobrecarga resultante da execução de tarefas familiares	.440	.194***	.194***	.374	6,798	.000
2	Tensões associadas à relação conjugal	.480	.230***	.036***	.127	2,014	.045
3	Tensões associadas à divisão de tarefas	.491	.241***	.011*	.130	1,984	.048

Nota: * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

Tabela 18: Resumo dos resultados obtidos com as regressões múltiplas relativas à hipótese H2a

VD	Preditores	β
<i>Spillover</i> negativo trabalho-família	Stress Profissional	,339
	Número de horas em actividade profissional	,263
	Tensões associadas à distribuição do trabalho em casa	,165
	Apreciação do parceiro	-,129
	Índice de medidas de apoio à família disponíveis no local de trabalho	-,108
<i>Spillover</i> negativo família-trabalho	Sobrecarga resultante da execução de tarefas familiares	,374
	Tensões associadas à relação conjugal	,127
	Tensões associadas à divisão de tarefas	,130

Comparando os coeficientes estandardizados de cada uma das variáveis predictoras verifica-se que as variáveis que apresentam um peso mais elevado na equação de regressão são precisamente os factores de tensão. De facto, para a VD, SNTF, somente entram duas variáveis classificadas como recursos (apreciação do parceiro e índice de medidas de apoio à família) que apresentam uma relação fraca e negativa com este tipo de *spillover*. Para o caso da VD, SNFT, só são consideradas na equação de regressão as variáveis de tensão. Deste modo, a H2a é confirmada.

A análise da tabela resumo permite ainda verificar que as variáveis individuais não parecem desempenhar um papel relevante na previsão de *spillover* negativo, quando se consideram outras variáveis associadas ao papel profissional e familiar. Verifica-se ainda que as tensões associadas à divisão de tarefas desempenham um papel importante na predição de *spillover* dos dois sentidos. Contudo, o facto dos preditores de cada direcção de *spillover* serem substancialmente diferentes, traz novo suporte às hipóteses do grupo 1.

H2b: Espera-se que os recursos possuam um maior efeito preditivo do que os factores de tensão no spillover positivo.

Para a testagem desta hipótese temos como variável dependente o *spillover* positivo do trabalho para a família e da família para o trabalho. Novamente, procedeu-se a duas análises de regressão em separado para cada uma das VD. Como variáveis independentes ou predictoras temos os 7 factores de tensão associados ao papel e os 7 recursos.

Modelo de regressão linear múltipla para a VD: spillover positivo do trabalho para a família

Aplicando a equação de regressão com a VD, *spillover* positivo do trabalho para a família e como variáveis preditoras os 7 factores de tensão e 7 recursos verifica-se que este tipo de *spillover* é predito pelas variáveis flexibilidade existente no local de trabalho, seguida de satisfação com o papel profissional, apreciação obtida do parceiro pelas tarefas executadas em casa; número de medidas de apoio à família existentes no local de trabalho e pelo factor individual de abertura à experiência (tabela 19). Em conjunto, os cinco preditores explicam cerca de 14% da variância ($R=.38$; $R^2 = .14$), sendo este modelo significativo ($F(5,283)=9,32$; $p<.001$). A variável que mais contribui para a explicação da variação no *spillover* positivo do trabalho para a família é o índice de flexibilidade percebida no local de trabalho ($R=.25$; $R^2=.06$; $F(1,283)= 19,33$; $p<.001$), seguida do grau de satisfação com o papel profissional que causa um incremento no coeficiente de determinação de 2%. Em terceiro lugar contribui o nível de apreciação obtida do parceiro pelas tarefas familiares desempenhadas com cerca de 2% de variância explicada, segue-se o índice de medidas de apoio à família disponíveis no local de trabalho, também com uma contribuição de 2% para a explicação da variação do nível de *spillover*. Por último, surge o grau de abertura à experiência, que adiciona 1% de variância explicada.

As estatísticas de multicolinearidade permitem verificar que as variáveis explicativas são em grande medida independentes e que as variáveis aleatórias residuais, apresentam covariância praticamente nula.

Tabela 19: Análise da regressão múltipla para a VD: *spillover* positivo do trabalho para a família

Passo	Preditores	R	R ²	R ² change	β	t	p
1	Flexibilidade no local de trabalho	,253	,064***	,064***	,144	2,321	,021
2	Satisfação profissional	,297	,088***	,024**	,147	2,575	,011
3	Apreciação obtida do parceiro	,330	,109***	,021*	,151	2,674	,008
4	Número de medidas de apoio à família disponíveis	,361	,130***	,021**	,160	2,626	,009
5	Abertura à experiência	,379	,144***	,013*	,118	2,077	,039

Nota: * $p<.05$; ** $p<.01$; *** $p<.001$.

Modelo de regressão linear múltipla para a VD: spillover positivo da família para o trabalho

Numa segunda etapa, aplicou-se a equação de regressão com as 14 VI para a VD *spillover* positivo da família para o trabalho. De acordo com os resultados apresentados na tabela 20 verifica-se que este tipo de *spillover* é predito pelo nível de satisfação com a relação conjugal, pelo nível de satisfação com o papel profissional e pelo grau de apreciação obtido do parceiro. Em conjunto, estes 3 preditores explicam cerca de 26% da variância ($R=.51$; $R^2 = .26$) sendo este modelo significativo ($F(3,283)=33,23$; $p<.001$). Assim, verifica-se que a variação no grau de *spillover* positivo família-trabalho é explicado numa grande proporção (26%) pelos recursos. Verifica-se que, quanto maior a satisfação com o papel profissional e com a relação conjugal e quanto maior o grau de reconhecimento obtido por parte do parceiro pelas tarefas familiares executadas em casa, maior o grau de *spillover* positivo família-trabalho. As estatísticas de multicolinearidade permitem, mais uma vez, verificar que as variáveis explicativas são independentes umas das outras e que não existe covariância entre os resíduos.

Tabela 20: Análise da regressão múltipla para a VD: *spillover* positivo da família para o trabalho

<i>Passo</i>	<i>Preditores</i>	<i>R</i>	<i>R²</i>	<i>R² change</i>	<i>β</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
1	<i>Satisfação com a relação conjugal</i>	,461	,213***	,213***	,372	6,554	,000
2	<i>Satisfação profissional</i>	,489	,240***	,027**	,177	3,413	,001
3	<i>Apreciação obtida pelo parceiro</i>	,512	,263***	,023**	,167	2,954	,003

Nota: * $p<.05$; ** $p<.01$; *** $p<.001$.

Em suma, relativamente à hipótese H2b (tabela 21) verificou-se que as variáveis que mais contribuem para prever a variação no nível de *spillover* positivo do trabalho para a família e da família para o trabalho, são variáveis classificadas como recursos associados a um ou outro papel. Assim, a hipótese H2b é confirmada, verificando-se que o nível de recursos associados ao papel contribuem para a percepção de transferências positivas da família para o trabalho e do trabalho para a família.

De notar, contudo, que embora as hipóteses H2a e H2b tenham sido corroboradas, pelas análises de regressão efectuadas, a variância globalmente explicada por cada modelo é baixa (o valor mais elevado de variância explicada é de 30%).

De referir também que as variáveis classificadas como de natureza individual parecem ter pouca relevância na predição de *spillover*, quando as variáveis profissionais e familiares são tidas em conta. De facto, somente na predição de *spillover* positivo do

trabalho para a família, uma variável individual, no caso o grau de abertura à experiência do indivíduo, parece exercer um certo papel.

Os dados obtidos na análise desta hipótese permitem ainda verificar que o nível de satisfação profissional, bem como a apreciação obtida do companheiro são variáveis essenciais para a predição de *spillover* positivo, quer no sentido trabalho-família, quer no sentido oposto.

Tabela 21: Resumo dos resultados obtidos com as regressões múltiplas relativas à hipótese H2b

<i>VD</i>	<i>Preditores</i>	β
<i>Spillover</i> positivo trabalho-família	Flexibilidade no local de trabalho	,144
	Satisfação profissional	,147
	Apreciação obtida do parceiro	,151
	Número de medidas de apoio à família disponíveis	,160
	Abertura à experiência	,118
<i>Spillover</i> positivo família-trabalho	Satisfação com a relação conjugal	,372
	Satisfação profissional	,177
	Apreciação obtida pelo parceiro	,167

H2c: Um maior índice de auto-eficácia estará associado a menores índices de spillover negativo e a maiores índices de spillover positivo.

H2d: Um maior grau de abertura à experiência estará associado a maiores índices de spillover positivo nos dois sentidos, isto é quer do trabalho para a família quer da família para o trabalho.

H2e: Um maior grau de stress psicológico (afecto negativo) estará associado a maiores índices de spillover negativo nos dois sentidos, isto é quer do trabalho para a família quer da família para o trabalho.

Para testar as hipóteses supracitadas usou-se a correlação de Pearson⁹, dado que as variáveis envolvidas são de nível intervalar e relacionadas dois a dois.

⁹ O coeficiente de correlação R de Pearson é uma medida de associação linear entre variáveis quantitativas e varia entre -1 e 1. Valores próximos de 1 significam que as duas variáveis têm uma correlação positiva e quando aumenta uma, a outra também aumenta. Quando o coeficiente apresenta um valor negativo significa que quando aumenta uma variável diminui a outra. Valores próximos de zero

Na tabela 22 apresentam-se os resultados das correlações, as zonas sombreadas referem-se a aspectos não preditos pelas hipóteses apresentadas. Correlações significativas estão assinaladas com asteriscos (*).

Tabela 22: Correlações entre as dimensões de *spillover* e variáveis individuais

		<i>SNTF</i>	<i>SNFT</i>	<i>SPTF</i>	<i>SPFT</i>
H2c	<i>Percepção de auto-eficácia</i>	-.027	-.144*	.027	.133*
H2d	<i>Abertura à experiência</i>			.153**	.137*
H2e	<i>Sintomatologia psicológica</i>	.218***	.322***		

Nota: * p<.05; ** p<.01; *** p<.001.

Relativamente à hipótese H2c verifica-se uma confirmação parcial, uma vez que a auto-eficácia do indivíduo está, como previsto, associada a menores índices de *spillover* negativo mas somente na direcção da família para o trabalho e encontra-se associada a maiores índices de *spillover* positivo mas somente no sentido da família para o trabalho. Contudo, é de ressaltar que os valores destas correlações são muito baixos ($R < 0,200$). De facto, os coeficientes de determinação são de $R^2 = 2,07$ e $R^2 = 1,77$ respectivamente para o *spillover* negativo e *spillover* positivo da família para o trabalho. Verifica-se ainda que a associação entre a auto-eficácia individual e *spillover* varia mais com a direcção de *spillover* (sendo somente significativo para o *spillover* família-trabalho) do que com a sua valência positiva ou negativa.

Relativamente à hipótese H2d verifica-se que o grau de abertura à experiência está, como previsto, relacionado com o grau de *spillover* positivo experienciado nas duas direcções. No entanto, ambos os valores de correlação são muito baixos ($r = .15$ e $r = .14$), pelo que a confirmação da hipótese deve ser relativizada.

Finalmente, a hipótese H2e previa uma associação entre o nível de stress psicológico experimentado pelo indivíduo e a percepção de *spillover* negativo. Esta hipótese é também confirmada com valores de correlação superiores aos anteriores, mas

significam que não existe relação linear entre as variáveis. Tal como na regressão, as correlações não exprimem relações de causalidade mas de associação entre variáveis.

ainda baixos. De facto, a associação entre o grau de stress psicológico e o *spillover* negativo varia entre 4,75% e 10,37% de variância explicada.

H2f: Espera-se que as variáveis relativas à vida familiar tenham maior poder preditivo na percepção de *spillover* família-trabalho do que as variáveis relativas à vida profissional, em ambas as valências positiva e negativa

H2g: As variáveis profissionais tenham um maior poder preditivo na percepção de *spillover* trabalho-família do que as variáveis familiares, em ambas as valências de *spillover*.

No sentido de simplificar a apresentação dos resultados, optou-se pela testagem destas duas hipóteses em conjunto. Assim efectuou-se quatro análise de regressão em separado para cada uma das VD (SNTF; SNFT; SPTF; SPFT) tendo como variáveis independentes ou predictoras os factores associados ao papel familiar e profissional: horas despendidas em actividades familiares e em actividade profissional; stress profissional; tensão na relação conjugal; tensão associada à distribuição de tarefas; sobrecarga resultante da execução de tarefas; satisfação com a relação conjugal; satisfação profissional; apreciação recebida do parceiro pela execução de tarefas familiares; flexibilidade percebida no local de trabalho e índice de medidas de apoio à família disponíveis no local de trabalho.

Espera-se que, se as hipóteses formuladas estiverem correctas, as variáveis familiares apresentarão valores preditivos superiores às variáveis profissionais (β), quando a variável dependente se refere ao *spillover* (positivo e negativo) da família para o trabalho (H2f) e o oposto é esperado quando a variável dependente é o *spillover* positivo e negativo do trabalho para a família (H2g). Apresentam-se de seguida os resultados obtidos.

A primeira equação de regressão calculada tinha como VD o *spillover* negativo trabalho-família. Verificou-se que este tipo de *spillover* é predito de forma significativa pelas variáveis profissionais de stress e número de horas de trabalho profissional que explicam cerca de 24% da variância ($R=.49$; $R^2 = .24$), a variável profissional relativa ao índice de medidas de apoio à família disponíveis no local de trabalho acrescenta cerca de 1% na variância explicada. As variáveis familiares de apreciação obtida pelo parceiro, sobrecarga resultante da execução de tarefas familiares e conflitos na relação conjugal acrescentam no conjunto cerca de 3% na variância explicada.

Tabela 23: Análise da regressão múltipla para a VD: *spillover* negativo trabalho-família e VI: factores associados ao papel familiar e profissional

Passo	Preditores	R	R ²	R ² change	β	t	p
1	Stress profissional	,424	,180***	,180***	,301	5,626	,000
2	Horas de trabalho profissional	,493	,243***	,063***	,275	5,426	,000
3	Conflitos associados à divisão de tarefas	,533	,285***	,042***	,068	1,022	,307
4	Apreciação obtida do parceiro	,545	,297***	,012*	-,131	-2,391	,017
5	Índice de medidas de apoio à família	,555	,308***	,011*	-,113	-2,245	,026
6	Sobrecarga resultante da execução de tarefas familiares	,564	,318***	,010*	,109	2,035	,043
7	Conflitos na relação conjugal	,572	,327***	,009*	,120	1,979	,049

Nota: * p <.05; ** p<.01; *** p<.001.

Na segunda equação de regressão calculada para a VD *spillover* positivo trabalho-família, verificou-se que são essencialmente as variáveis do papel profissional que permitem prever a variação neste tipo de *spillover*. Assim, verificou-se que o *spillover* positivo trabalho-família é maior quanto maior o grau de flexibilidade no local de trabalho, quanto maior a satisfação profissional do indivíduo e quanto mais medidas de apoio à família estiverem disponíveis. A única variável de natureza familiar a prever o grau de SPTF é o grau de reconhecimento obtido do companheiro. As quatro variáveis explicam, no seu conjunto, cerca de 12% da variância total, sendo que as variáveis profissionais explicam 10%. Assim se verifica que o maior volume de variância é explicado pelas variáveis profissionais. Adicionalmente são estas variáveis as que apresentam os valores de β mais elevados

Tabela 24: Análise da regressão múltipla para a VD: *spillover* positivo trabalho-família e VI: factores associados ao papel familiar e profissional

Passo	Preditores	R	R ²	R ² change	β	t	p
1	Flexibilidade no local de trabalho	,248	,062***	,062***	,145	2,332	,020
2	Satisfação profissional	,295	,087***	,026**	,170	2,991	,003
3	Apreciação do companheiro pelas tarefas familiares desempenhadas	,324	,105***	,018*	,152	2,700	,007
4	Índice de medidas de apoio à família	,354	,125***	,020*	,155	2,531	,012

Nota: * p<.05; ** p<.01; *** p<.001.

Numa terceira etapa, realizou-se o mesmo processo com as 11 variáveis predictoras para a VD - *spillover* negativo família-trabalho, e constatou-se que somente as variáveis associadas ao papel familiar entram na equação de regressão. Assim, verificou-se que o *spillover* negativo família-trabalho é tanto maior quanto maior for o nível de sobrecarga resultante da execução de tarefas em casa; quanto maiores forem as tensões associadas à divisão de tarefas e à relação conjugal. Em conjunto, estas variáveis explicam cerca de 24% da variância total ($R=.49$; $R^2=.24$).

Tabela 25: Análise da regressão múltipla para a VD: *spillover* negativo família-trabalho e VI: factores associados ao papel familiar e profissional

Passo	Predictores	R	R ²	R ² change	β	t	p
1	Sobrecarga com execução tarefas familiares	,440	,194***	,194***	,373	6,800	,000
2	Tensões associadas à distribuição do trabalho em casa	,482	,232***	,038***	,135	2,069	,039
3	Conflitos associados à relação conjugal	,493	,243***	,011*	,127	2,023	,044

Nota: * p<.05; ** p<.01; *** p<.001.

Finalmente, executou-se a equação de regressão para a VD: *spillover* positivo da família para o trabalho. Verifica-se que este tipo de *spillover* é predito pelas variáveis do domínio familiar: satisfação com relação conjugal e apreciação obtida junto do parceiro pelas tarefas familiares executadas e pela variável relativa à satisfação profissional. Estas variáveis explicam cerca de 26% da variância ($R=.51$; $R^2=.26$).

Tabela 26: Análise da regressão múltipla para a VD: *spillover* positivo família-trabalho e VI: factores associados ao papel familiar

Passo	Predictores	R	R ²	R ² change	β	t	p
1	Satisfação com a relação conjugal	,461	,213***	,213***	,372	6,585	,000
2	Satisfação profissional	,489	,239***	,026**	,177	3,421	,001
3	Apreciação do companheiro pelas tarefas familiares desempenhadas	,513	,263***	,024**	,169	3,020	,003

Nota: * p<.05; ** p<.01; *** p<.001.

Como se verifica no quadro resumo abaixo, as hipóteses H2f e H2g são confirmadas, uma vez que as variáveis familiares apresentam valores preditivos superiores na direcção de *spillover* da família para o trabalho e as variáveis profissionais

apresentam valores preditivos superiores para a direcção de *spillover* do trabalho para a família. (Destacado assinalam-se as variáveis que permitem verificar estas relações.) Contudo, algumas variáveis do papel profissional, para o caso do *spillover* família-trabalho, ou do papel familiar, para o caso do *spillover* trabalho-família, também apresentam valores preditivos significativos, pelo que se ressalta o facto do papel profissional e familiar ser permeável a influências originárias nos dois domínios.

Tabela 27: Resumo dos resultados obtidos com as regressões múltiplas relativas à hipótese H2f e H2g

<i>VD</i>	<i>Preditores</i>	β
<i>Spillover</i> negativo trabalho-família	Stress profissional	,301
	Horas de trabalho profissional	,275
	Apreciação obtida do parceiro	-,131
	Número de medidas de apoio à família disponíveis no local de trabalho	-,113
	Sobrecarga resultante da execução de tarefas familiares	,109
<i>Spillover</i> positivo trabalho-família	Conflitos na relação conjugal	,120
	Flexibilidade no local de trabalho	,145
	Satisfação profissional	,170
	Apreciação obtida do parceiro	,152
<i>Spillover</i> negativo família-trabalho	Número de medidas de apoio à família disponíveis	,155
	Sobrecarga resultante da execução de tarefas familiares	,373
	Conflitos associados à divisão de tarefas familiares	,135
<i>Spillover</i> positivo família-trabalho	Conflitos na relação conjugal	,127
	Satisfação com a relação conjugal	,372
	Satisfação profissional	,177
	Apreciação obtida pelo parceiro	,169

Em resumo, as hipóteses relativas ao tipo de preditores e dimensão de *spillover* foram confirmadas. Verifica-se assim que associado ao *spillover* negativo estão essencialmente factores de tensão ou stress e ao *spillover* positivo recursos pessoais, familiares ou profissionais. Para predizer a direcção de *spillover* são especialmente importantes as variáveis associadas ao papel de origem do *spillover*, isto é para predizer

o *spillover* do trabalho para a família são particularmente relevantes as variáveis do papel profissional, para prever o *spillover* da família para o trabalho são relevantes as variáveis da família. Mais ainda, uma análise comparativa dos coeficientes de determinação de cada equação de regressão permite verificar que o significado psicológico das variáveis (recursos vs. factores de tensão) é mais importante do que o papel a que estas se associam.

6.3.3 Género e percepção de tipos de spillover

Nesta secção a testagem de hipóteses foi efectuada por meio de testes de comparação de médias (Teste T para amostras independentes) e de análise da variância a dois factores.

Assim, para as hipóteses 3a e 3c usa-se o teste t para amostras independentes, uma vez que se pretende comparar as médias de uma variável quantitativa (*spillover* negativo e positivo, respectivamente) de acordo com a pertença ao sexo feminino ou masculino (variável dicotómica com duas categorias).

Para testar a hipótese 3b1 e 3b2 aplica-se a análise de variância a dois factores (sexo e quantidade de trabalho), tendo-se categorizado a variável quantidade de trabalho em 3 categorias.

H3a: As mulheres percebem maior spillover negativo, nos dois sentidos, do que os homens.

H3c: As mulheres percebem maior spillover positivo, nos dois sentidos, do que os homens.

Tal como referido aplicou-se um teste T para amostras independentes (tabela 28). Como se pode verificar homens e mulheres apresentam percepções de *spillover* muito semelhantes, somente a percepção de *spillover* negativo da família para o trabalho vai no sentido previsto, sendo que as mulheres apresentam maior percepção deste tipo de *spillover* do que os homens.

Desta forma, a hipótese 3a recebe apoio parcial, dado que as mulheres percebem maior *spillover* negativo do que os homens somente na direcção família-

trabalho. Relativamente à hipótese H3c, verificou-se que homens e mulheres tendem a perceber de forma semelhante as relações positivas entre o trabalho e família, não confirmando esta hipótese.

Tabela 28: Resultados do t-test em função da variável independente sexo (n=306)

<i>Variável dependente</i>	<i>Masculino</i>		<i>Feminino</i>		<i>g.l.</i>	<i>t</i>	<i>P(sig.)</i>
	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>			
<i>Spillover</i> negativo trabalho-família	3,454	,883	3,481	,910	304	-.265	.791
<i>Spillover</i> negativo família-trabalho	2,223	,859	2,625	,781	304	-2,770	.006**
<i>Spillover</i> positivo trabalho-família	2,531	,822	2,436	,814	304	1,013	,312
<i>Spillover</i> positivo família-trabalho	3,817	,834	3,819	,873	304	-0,022	,982
<i>Spillover</i> negativo (agregado)	2,838	,671	3,053	,685	304	-2,770	.006**
<i>Spillover</i> positivo (agregado)	3,174	,630	3,128	,669	304	0,623	.534

Nota: * p<.05; ** p<.01; *** p<.001

H3b: Espera-se que as mulheres relatem maior percepção de spillover negativo do trabalho para a família, do que os homens, qualquer que seja o número de horas de trabalho profissional (H3b1) e espera-se que os homens reportem maior percepção de conflito família-trabalho, qualquer que seja o número total de horas gastas em actividades familiares (H3b2).

Para testar esta hipótese aplicou-se uma análise de variância com dois factores: sexo e quantidade de trabalho. Assim, primeiro categorizou-se as variáveis horas de trabalho familiar e profissional em 3 níveis, de acordo com a distribuição da amostra. Assim, para o número de horas de trabalho profissional dividiu-se a amostra em 3 grupos com cerca de 33% dos sujeitos cada. O primeiro grupo compreende indivíduos que desempenham até 40 horas de trabalho profissional por semana; o segundo grupo indivíduos que desempenham entre 40 e 52 horas de trabalho e finalmente, o terceiro grupo compreende indivíduos que trabalham mais de 52 horas por semana.

Relativamente ao número de horas de trabalho familiar, procedeu-se de forma semelhante. Assim, num primeiro grupo temos cerca de 33% de indivíduos que desempenham até 29 horas em tarefas familiares; num segundo grupo estão indivíduos que executam entre 29 e 51 horas e finalmente, no terceiro grupo, estão incluídos os indivíduos que efectuam mais de 51 horas de tarefas familiares. De seguida procedeu-se a duas análises de variância bifactoriais: a primeira inclui como factores o sexo e o nível de trabalho profissional e como VD o *spillover* negativo trabalho-família; a segunda análise inclui como factores a variável sexo e o nível de trabalho familiar e como VD o *spillover* negativo família-trabalho.

Como se pode verificar nenhuma das análises apresenta um efeito de interacção significativo, tal como esperado. É possível verificar que quanto maior o número de horas de trabalho profissional desempenhado (grupo 3), quer por homens quer por mulheres maior a percepção de *spillover* negativo trabalho-família. Também, verificou-se que as mulheres percebem maior *spillover* trabalho-família do que os homens, pelo que mulheres que desempenham maior número de horas de trabalho profissional estarão em maior risco para perceberem transferências negativas entre o seu trabalho e a sua vida familiar. Da análise da tabela 30 verifica-se ainda que as mulheres do grupo 2 apresentam valores próximos de SNTF aos homens do grupo 3, assim, parece que não obstante trabalharem menos horas que os seus congéneres masculinos, as mulheres percebem maior SNTF.

Relativamente a percepção de *spillover* negativo família-trabalho e a quantidade de tarefas familiares executadas, verifica-se que existe somente uma diferença de género, no sentido de que as mulheres possuem maior percepção de SNTF do que os homens. O tempo gasto em tarefas familiares é independente da percepção de *spillover* negativo família-trabalho, pelo que não se confirma a hipótese H3b2.

Tabela 29: Resultados da análise de variância a dois factores

V.D.	Efeitos	Masc			Fem	F
		1	2	3		
<i>Spillover</i> negativo trabalho-família	Sexo	3,343	3,583		6,040*	
	Níveis de trabalho profissional	3,015	3,484	3,889	26,629***	
	Sexo x níveis de trabalho profissional	--	---	---	2,306	

<i>Spillover</i> negativo família-trabalho	Sexo	2,283	2,593		7,341**
	Níveis de trabalho familiar	2,370	2,426	2,520	.593
	Sexo x níveis de trabalho familiar	---	---	---	.882

Nota: * p<.05; ** p<.01; *** p<.001.

Tabela 30: Resultados da análise de variância a dois factores (cont)

VD	<i>Masculino</i>			<i>Feminino</i>		
	1	2	3	1	2	3
<i>Spillover</i> negativo trabalho-família	2,983	3,218	3,827	3,046	3,750	3,952
<i>Spillover</i> negativo família-trabalho	2,210	2,240	2,400	2,529	2,611	2,639

6.3.4 Diferenças de género em função do tipo de antecedentes

Nesta secção a testagem das hipóteses passou pela aplicação de testes de comparação de médias (Teste T para amostras independentes), análise de correlação e de regressão. Assim, para as hipóteses H4a, H4b e H4d usou-se o teste t de comparação de médias. Para as hipóteses H4c análise de regressão múltipla e para as hipóteses H4e, H4f e H4g análise de correlação.

H4a: As mulheres terão maior percepção dos factores de tensão familiares que os homens.

H4b: Os homens terão maior percepção dos factores de tensão profissionais que as mulheres.

O constructo de exigências familiares é operacionalizado através das variáveis número de horas em tarefas familiares: stressores na relação conjugal; stressores relativos à divisão de tarefas e sobrecarga com a execução de tarefas. As exigências profissionais compreendem o número de horas despendido em actividades profissionais (maior número de horas = maior nível de exigência) e stressores no local de trabalho.

Tal como se pode verificar na tabela 31 a hipótese H4a é suportada, uma vez que três das quatro variáveis associadas a factores de exigência em casa apresentam

diferenças significativas entre homens e mulheres, sendo que em todos os casos as mulheres apresentam valores mais elevados. Assim, verifica-se que as mulheres desempenham mais tarefas familiares, globalmente consideradas (inclui tarefas domésticas, de reparação e de cuidado dos filhos), sentem-se mais sobrecarregadas com essas tarefas e, é a elas, que a distribuição do trabalho familiar causa maior tensão. Não se verificam diferenças entre homens e mulheres ao nível da tensão associada à relação conjugal.

Relativamente à hipótese H4b, verifica-se que esta é parcialmente suportada uma vez que são os homens quem despende mais horas em tarefas profissionais, embora a percepção de sobrecarga associada ao papel profissional não seja diferente para homens e mulheres.

Tabela 31: Resultados do T-Test em função do género e variáveis antecedentes de *spillover*

Variáveis	Feminino		Masculino		g.l.	t	P(sig.)
	M	DP	M	DP			
<i>Exigências Familiares</i>							
Horas em tarefas familiares	57,01	26,46	32,09	19,69	269,75	-9,163	.000***
Sobrecarga com a execução de tarefas em casa	3,42	1,18	2,63	1,14	303	-5,947	.000***
Stress relativo à divisão de tarefas	2,85	1,18	2,58	1,03	304	-2,106	.036*
Stress na relação conjugal	2,38	0,87	2,36	0,79	304	-0,192	,848
<i>Exigências Profissionais</i>							
Horas de trabalho profissional por semana	44,39	14,10	53,89	16,74	297	5,305	.000***
Stress profissional	4,09	1,05	4,07	0,89	303	-0,201	,841

De acordo com as predições efectuadas, o facto da percepção das variáveis associadas à família ser mais intensa nas mulheres e das variáveis associadas ao trabalho mais intensa nos homens, poderá ter também um papel determinante no tipo de antecedentes de *spillover* de homens e mulheres. São essas predições que se testam a seguir.

H4c: Nas mulheres, a percepção de spillover (negativo e positivo) é mais determinada pelas variáveis associadas à família (H4c1); enquanto que para os homens essa percepção é mais determinada pelas variáveis associadas ao domínio profissional (H4c2)

Para testar estas hipóteses diferenciaram-se (tal como anteriormente para a testagem das hipótese H2) os preditores em factores associados ao papel profissional vs. factores associados ao papel familiar. Assim, como variável dependente temos o *spillover* negativo (que inclui as duas direcções, do trabalho para a família e da família para o trabalho) e positivo (que inclui também as duas direcções). Como VI temos as variáveis associadas ao papel familiar (horas despendidas em actividades familiares; tensão na relação conjugal; tensão associada à distribuição de tarefas; sobrecarga resultante da execução de tarefas; satisfação com a relação conjugal e apreciação recebida do parceiro pela execução de tarefas familiares) e aquelas associadas ao papel profissional (horas em actividade profissional; stress profissional; flexibilidade percebida no local de trabalho; índice de medidas de apoio à família disponíveis no local de trabalho e satisfação profissional). Efectuaram-se equações de regressão em separado para homem e mulher para cada uma das VD, num total de 4 equações de regressão. Espera-se que no caso das mulheres as variáveis mais determinantes sejam aquelas associadas ao papel familiar e no caso dos homens sejam as variáveis associadas ao papel profissional.

Verifica-se que o *spillover* negativo, no caso dos homens é predito, quer por variáveis familiares (ou seja, pela sobrecarga resultante da execução de tarefas familiares, pelos conflitos associados à divisão de tarefas em casa e pelo menor número de tarefas familiares executadas), quer por variáveis profissionais (como o stress profissional e o número de horas de trabalho profissional) (tabela 32). Em conjunto, estes preditores explicam cerca de 38% da variância do *spillover* negativo dos homens ($R=.62$; $R^2=.38$), sendo este modelo significativo ($F(5,141)=16,94$; $p<.001$). No caso das mulheres o *spillover* negativo é também predito por variáveis familiares associadas a conflitos na relação conjugal; a sobrecarga resultante da execução de tarefas familiares e a menor apreciação obtida do parceiro pela execução dessas tarefas; e pela variável stress associada ao domínio profissional. Este preditores explicam cerca de 27% da variância ($R=.52$; $R^2=.27$; $F(4,143)=13,13$; $p<.001$).

Tabela 32: Análise da regressão múltipla para a VD: *spillover* negativo por sexo

Sexo	Passo	Preditores	R	R ²	R ² change	β	t	p
M	1	Sobrecarga da execução de tarefas familiares	,459	,210***	,210***	,410	5,481	,000
	2	Stress Profissional	,534	,285***	,074***	,190	2,639	,009
	3	Horas de trabalho profissional	,575	,331***	,046**	,202	2,927	,004
	4	Conflitos assoc. à divisão de tarefas	,603	,364***	,033**	,199	2,740	,007
	5	Horas de trabalho familiar	,619	,384***	,020*	-.148	-2,096	,038
F	1	Conflitos na relação conjugal	,385	,148***	,148***	,257	3,243	,001
	2	Sobrecarga da execução de tarefas	,460	,211***	,063**	,212	2,861	,005
	3	Stress profissional	,502	,252***	,040**	,221	2,921	,004
	4	Apreciação obtida do parceiro	,524	,274***	,022*	-.160	-2,072	,040

Nota: * p<.05; ** p<.01; *** p<.001.

De seguida, efectuou-se novas regressões, tendo as mesmas variáveis predictoras para o *spillover* positivo como VI. Verifica-se que o *spillover* positivo, no caso dos homens, é predito pelas variáveis profissionais, satisfação com o papel profissional e percepção de flexibilidade no local de trabalho e pelas variáveis familiares, a apreciação obtida junto da companheira relativamente às tarefas familiares executadas, satisfação com a relação conjugal e número de horas de trabalho familiar executado (tabela 33). Estes preditores explicam cerca de 26% da variância do *spillover* positivo ($R=.51$; $R^2=.26$), sendo este modelo significativo ($F(5,141)=9,63$; $p<.001$). No caso das mulheres o *spillover* positivo é predito pela variável de satisfação com a relação conjugal e pelas variáveis profissionais de satisfação com o papel profissional e percepção de flexibilidade no local de trabalho. Este modelo explica cerca de 24% da variância ($R=.49$; $R^2=.24$; ($F(3,143)=14,47$; $p<.001$).

Tabela 33: Análise da regressão múltipla para a VD: *spillover* positivo por sexo

Sexo	Passo	Preditores	R	R ²	R ² change	β	t	p
M	1	Apreciação obtida do parceiro	,365	,134***	,134***	,303	3,842	,000
	2	Satisfação profissional	,440	,193***	,060**	,175	2,219	,028
	3	Satisfação relação conjugal	,465	,216***	,023*	,182	2,280	,024
	4	Flexibilidade no trabalho	,490	,240***	,023*	,170	2,177	,031
	5	Horas de trabalho familiar	,511	,261***	,022*	,148	2,002	,047
F	1	Satisfação com relação conjugal	,356	,126***	,126***	,314	4,214	,000
	2	Satisfação profissional	,434	,188***	,062**	,232	3,113	,002
	3	Flexibilidade no trabalho	,486	,237***	,049**	,222	2,986	,003

Nota: * p<.05; ** p<.01; *** p<.001.

Na tabela 34, apresenta-se, em resumo, a percentagem de variância explicada por cada tipo de variável familiar ou profissional. Assim, para cada variável dependente considerada, somou-se os coeficientes de determinação das variáveis (R^2) do grupo profissional e ds variáveis do grupo familiar. Por exemplo, para o caso da VD *spillover* negativo, e no caso da amostra feminina, agrupou-se o coeficiente de determinação relativo à percepção de sobrecarga ($R^2=.06$), com o coeficiente relativo aos conflitos na relação conjugal ($R^2=.15$) e com o coeficiente relativo à apreciação obtida do companheiro ($R^2=.02$) totalizando um coeficiente de $R^2=.23$ relativamente ao papel das variáveis familiares na percepção feminina de *spillover* negativo. Procedeu-se do mesmo modo para as variáveis profissionais, para a VD *spillover* positivo e para a amostra masculina.

Da observação da tabela resumo verifica-se que as hipótese H4c1 e H4c2, isto é a predição que variáveis associadas à família sejam mais determinantes na percepção de *spillover* das mulheres e variáveis profissionais mais determinantes na predição de *spillover* dos homens só é parcialmente verificada. Confirma-se que as variáveis familiares são as mais importantes na predição de *spillover* positivo e negativo das mulheres mas são-no também na previsão de *spillover* dos homens.

Estas análises permitiram ainda confirmar as hipóteses relativas à relevância da do tipo de antecedentes na previsão de *spillover*, o *spillover* positivo está novamente mais associado a recursos, quer para homens, quer para mulheres e o *spillover* negativo está mais associado a factores de tensão ou stress.

Tabela 34: Coeficientes de determinação (R^2) agrupados por tipo de variável preditora (familiar ou profissional); tipo de *spillover* (negativo ou positivo) e género.

VD	Feminino		Masculino	
	V. Familiar	V. Profissional	V. Familiar	V. Profissional
<i>Spillover</i> positivo	.233	.040	.263	.012
<i>Spillover</i> negativo	.126	.111	.179	.082

H4d: Os homens apresentarão maiores índices de auto-eficácia generalizada e de abertura à experiência do que as mulheres, enquanto estas apresentam valores mais elevados de stress psicológico.

Tal como se pode verificar na tabela 35 a hipótese H4d é confirmada, de facto os homens apresentam maiores índices de auto-eficácia generalizada e de abertura à

experiência e as mulheres maiores índices de stress psicológico. Assim, espera-se que a percepção de *spillover* seja diferenciada de acordo com estas diferenças de características entre homens e mulheres. São estas predições que se testam de seguida.

Tabela 35: Resultados do T-Test em função do género e variáveis antecedentes individuais

Variáveis	Feminino		Masculino		g.l.	t	P(sig.)
	M	DP	M	DP			
Variáveis Individuais							
Stress psicológico/afecto negativo	2,90	1,13	2,36	0,95	294,27	-4,522	.000***
Percepção de auto-eficácia	4,04	0,80	4,28	0,74	303	2,682	.008**
Abertura à experiência	4,15	0,86	4,37	0,86	304	2,249	.025*

H4e: A relação entre a percepção de *spillover* positivo e negativo e a percepção de auto-eficácia será mais elevada no caso dos homens comparativamente às mulheres.

H4f: A relação entre a percepção de *spillover* positivo e o grau de abertura à experiência será mais elevado no caso dos homens comparativamente às mulheres.

H4g: A relação entre a percepção de *spillover* negativo e o grau de afecto negativo (sintomatologia psicológica) será mais elevado no caso das mulheres comparativamente aos homens.

Como se pode verificar na tabela de correlações abaixo os valores de r Pearson são muito baixos embora existam algumas correlações significativas. A hipótese H4e é somente verificada para o *spillover* positivo da família para o trabalho onde os homens apresentam uma correlação significativa, para todos os outros tipos de *spillover* isso não se verifica. Relativamente à hipótese H4f verifica-se um apoio parcial já que a correlação entre *spillover* positivo e abertura à experiência é superior nos homens, para a direcção família-trabalho, mas é superior nas mulheres, na direcção trabalho-família. Por último, a hipótese H4g é suportada parcialmente, na medida em que a correlação entre os índices de *spillover* negativo do trabalho para a família e o índice de

sintomatologia psicológica é maior nas mulheres mas o *spillover* negativo da família para o trabalho apresenta correlações significativas com essa sintomatologia, quer nos homens quer nas mulheres, sendo o valor da correlação ligeiramente mais elevado nos homens.

Tabela 36: Correlações entre as dimensões de *spillover* e variáveis individuais por género (r Pearson)

	<i>SNTF</i>		<i>SNFT</i>		<i>SPTF</i>		<i>SPFT</i>	
	H	M	H	M	H	M	H	M
H4e <i>Percepção de auto-eficácia</i>	-.020	-.029	-.116	-.107	.002	.035	.178*	.096
H4f <i>Abertura à experiência</i>					.135	.160*	.192*	.087
H4g <i>Sintomatologia psicológica</i>	.136	.289***	.300***	.267**				

Nota: * p<.05; ** p<.01; *** p<.001.

6.4 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta secção discute-se os resultados à luz do enquadramento teórico efectuado na primeira parte do trabalho. A discussão está organizada de acordo com os quatro pontos de testagem de hipóteses: dimensões de *spillover*; diferenças nas dimensões de *spillover* em função do tipo de antecedentes; diferenças de género na percepção de *spillover* e diferenças de género no tipo de antecedentes de *spillover*. Os resultados descritivos são integrados ao longo da discussão e sempre que necessário apresentam-se resultados relativos a novos testes efectuados.

6.4.1 A multidimensionalidade e prevalência do constructo de *spillover*

O principal objectivo deste trabalho consistiu numa análise integrada da interface trabalho-família considerando que esta se caracteriza por relações positivas, negativas e bi-direccionais. Integrou-se assim as duas perspectivas da teoria do papel:

perspectiva de conflito entre papéis e perspectiva da promoção do papel. Para o estudo deste primeiro grande objectivo efectuaram-se análises factoriais que comprovaram que as relações entre o papel profissional e familiar (H1a) organizam-se, espontaneamente, em quatro factores ou dimensões. Este primeiro resultado replica estudos anteriores que destacavam a possibilidade dos papéis familiares e profissionais apresentarem relações positivas e negativas (Grzywacz & Marks, 2000a; Kirchmeyer, 1992a), por um lado, e que as influências se manifestam em duas direcções distintas, pelo outro (Frone *et al.*, 1992a; 1997a). Adicionalmente, amplia o trabalho de Frone e colaboradores (1992 a; b) confirmando as duas direcções de *spillover* também na sua vertente de facilitação.

Deste modo, os dados confirmam a relevância de uma análise multidimensional do constructo de *spillover*. Verificou-se ainda que o *spillover* positivo e negativo são ortogonais. Os 4 factores identificados cobrem diferentes aspectos e podem coexistir, visto não constituírem pólos opostos de um contínuo. Esta verificação é possível quer pelo facto dos factores de *spillover* positivo e negativo não se apresentarem correlacionados (H1b) e da correlação entre as direcções de *spillover* serem positivas e fracas (H1c; H1d), quer pelo facto destes possuírem variáveis antecedentes específicas (H2).

Relativamente à prevalência de cada um dos tipos de *spillover*, foi possível verificar que os indivíduos percebem mais *spillover* negativo trabalho-família e *spillover* positivo família-trabalho do que os restantes dois tipos. Assim, podemos concluir que os indivíduos percebem o seu desempenho profissional como causador de maiores interferências negativas no papel familiar do que o oposto. Com efeito, estes indivíduos percebem maior stress no seu local de trabalho do que no seu ambiente familiar ($\bar{x}_{\text{stress profissional}} = 4,08 > \bar{x}_{\text{stress divisão tarefas}} = 2,71 > \bar{x}_{\text{stress relação conjugal}} = 2,37$ - tabela 12) Verifica-se ainda que estes consideram a sua família como uma fonte de suporte, de afectos positivos e um local privilegiado para o desenvolvimento de competências (índices de satisfação com a relação conjugal são elevados). De facto, a família é tradicionalmente vista como o porto seguro dos indivíduos, na qual podem “recuperar” energias para o dia de trabalho seguinte. Contudo, não existe a mesma expectativa face ao ambiente profissional. É comum, a descrição do trabalho como um local de tensão, com horários e prazos rígidos ao contrário da maioria das responsabilidades familiares, que são mais flexíveis. Este dado é também confirmado pela constatação que os indivíduos percebem maior nível de stress no seu local de trabalho do que no seu familiar.

Apesar da menor percepção de transferências positivas do trabalho na família, poderá ser precipitado inferir que esta transferência não exista, mas somente que os indivíduos não a percebem. Os itens em questão limitam-se a avaliar as transferências de competências profissionais para o âmbito familiar, competências estas que podem não ser percebidas como importantes pelos participantes. Ora, existem recursos importantes no local de trabalho que contribuem para o bem-estar do indivíduo em casa, como por exemplo a obtenção de segurança financeira, prestígio e *status* social, etc., que não foram cobertos pelos itens utilizados. Estes dados parecem sugerir que uma escala de *spillover* positivo trabalho-família e família-trabalho com os mesmos itens em paralelo poderá não ser o mais útil para a análise deste constructo. Poderá ser mais informativo uma avaliação de recursos diferentes, específicos a cada um dos domínios.

Na sequência destes resultados, verificou-se também, que os indivíduos percebem maior *spillover* negativo do trabalho para a família do que na direcção oposta (H1e), confirmando a abordagem da permeabilidade diferencial dos domínios introduzida por Pleck (1977 in Frone *et al.*, 1992 b) e verificada por Frone *et al.* (1992b). Segundo esta abordagem, a família é mais permeável às exigências profissionais do que o domínio profissional às exigências familiares, provavelmente devido ao facto das responsabilidades familiares serem mais flexíveis em termos de tempo e local de execução do que as responsabilidades profissionais. Por outro lado, os postos de trabalho e a cultura organizacional enfatizam uma abordagem tradicional de independência entre as esferas familiares e profissionais. A metáfora de deixar os problemas familiares na hora em que se entra no trabalho é ainda comumente usada quer pelos trabalhadores, quer pelos empregadores. De facto, no nosso país só recentemente se tem assistido a uma preocupação das empresas com a família, e consequentemente com o conceito de empresa familiarmente responsável (Guerreiro, Abrantes & Pereira, 2004). Adicionalmente, os problemas familiares parecem ser mais simples de “bloquear” do que os problemas profissionais, especialmente, devido ao sistema de recompensas existente no local de trabalho. Ou seja, no local de trabalho o indivíduo é recompensado de forma imediata e financeiramente pela sua produtividade, pelo que desligar-se das preocupações familiares é essencial no sentido de manter altos níveis de concentração profissional. No domínio familiar, estes limites não são tão rígidos, pelo contrário é esperado que se partilhem as dificuldades profissionais no

sentido de se obter apoio, conselho e tomar decisões, assim os limites familiares são mais flexíveis do que os profissionais.

Relativamente à percepção de *spillover* positivo, a diferença na percepção dos participantes vai na direcção oposta, isto é os indivíduos percebem mais a contribuição positiva da sua família para o papel profissional do que o oposto (H1f). Esta hipótese tinha um cariz mais exploratório, dado não existirem estudos que sustentassem a relação num ou noutro sentido e por analogia ao que acontece relativamente ao *spillover* negativo. Contudo, este resultado comprova, por um lado, que os mecanismos associados à percepção de *spillover* positivo e negativo são bastante distintos e, por outro, que os aspectos avaliados na escala de *spillover* estão essencialmente associados à percepção de apoio, reconhecimento familiar e tranquilidade, aspectos que os indivíduos esperam do seu envolvimento familiar. Adicionalmente, esta amostra é constituída por casais com filhos em idade pré-escolar e, se por um lado, este facto acrescenta tensão e exigência ao nível familiar, por outro, a criança ocupa um lugar privilegiado nas famílias portuguesas, contribuindo para elevadas expectativas parentais, especialmente associadas ao primeiro filho (cerca de metade da amostra tem um filho). Assim, experiências e afecto positivo com os filhos podem levar a maior satisfação com o papel profissional. De facto, verifica-se que de todas as tarefas familiares, aquelas relacionadas com o cuidado dos filhos, são, por um lado as mais partilhadas entre os cônjuges, e por outro, aquelas que mais satisfazem os indivíduos, quer homens quer mulheres (Fontaine, Andrade, Matias, Gato & Mendonça, 2007)

Outra explicação para estes resultados deriva do facto do nível socio-económico da amostra ser relativamente elevado (médio ou superior), o que permite aos pais recorrer a serviços de prestação de cuidado às crianças, o que pode levar à diminuição do *spillover* negativo da família para o trabalho e incrementar os índices de *spillover* positivo nessa direcção.

Verifica-se que as duas direcções de *spillover* tanto para o *spillover* negativo como para o *spillover* positivo estão fracamente relacionadas, sustentando assim a hipótese de bi-direccionalidade quer do conflito, proposta por Greenhaus & Beutell, (1985), quer da facilitação proposta por Grzywacz & Marks (2000a), que possuem antecedentes distintos e que são, portanto, constructos independentes.

Em suma, os participantes percebem transferências quer negativas quer positivas entre o domínio profissional e familiar. Além das tensões devido ao seu envolvimento em múltiplos papéis, os participantes beneficiam também de apoio social, transferências de competências e melhoramento da auto-estima. Confirma-se, assim, a necessidade de incluir a perspectiva de facilitação ou enriquecimento entre papéis, em adição à perspectiva de tensão ou conflito, quando se estuda as interferências entre o papel familiar e profissional.

6.4.2 Antecedentes de spillover: análise das distintas tipologias

A discussão dos resultados desta secção é efectuada em dois momentos: primeiro uma análise comparativa dos diferentes coeficientes de determinação (R^2) dos diversos tipos de antecedentes; e, num segundo momento, uma análise mais detalhadas das variáveis envolvidas em cada equação de regressão por tipo de *spillover*.

Verificou-se que as hipóteses relativas ao impacto diferencial de antecedentes no *spillover* foram confirmadas, na medida em que factores de tensão ou exigências do papel predizem mais o *spillover* negativo; enquanto os recursos instrumentais e psicológicos permitem melhor prever o *spillover* positivo (H2a; H2b). Adicionalmente, as variáveis associadas ao domínio familiar permitem prever melhor a direcção de *spillover* da família para o trabalho e variáveis do domínio profissional permitem prever mais facilmente a direcção de *spillover* trabalho-família (H2f; H2g). Deste modo, podemos afirmar que o *spillover* positivo família-trabalho será essencialmente predito por recursos associados à família, o *spillover* positivo trabalho-família por recursos associados ao trabalho; o *spillover* negativo família-trabalho por stressores familiares e o *spillover* negativo trabalho-família por exigências de nível profissional.¹⁰

De facto, verificou-se que estas tendências são globalmente verdadeiras, por exemplo o SNTF está associado às variáveis de tensão do papel profissional, como o índice de stress profissional e número de horas de trabalho, o SNFT está associado aos

¹⁰ As variáveis individuais de percepção de auto-eficácia e valores de abertura à experiência foram consideradas como recursos, enquanto que a sintomatologia psicológica negativa é considerada um factor de tensão.

factores de tensão familiar como sobrecarga com as tarefas familiares, conflitos conjugais e conflitos associados à divisão de tarefas; o SPTF está associado a recursos do papel profissional como flexibilidade no local de trabalho, satisfação com esse papel e número de medidas de apoio à família disponíveis, finalmente, o SPFT está associado a recursos de natureza familiar como satisfação conjugal e apreciação do parceiro. No entanto, a tensão associada a divisão de tarefas em casa, um menor reconhecimento obtido do companheiro pela execução de tarefas e poucas medidas de apoio à família disponíveis no local de trabalho parecem exercer um papel na predição de SNTF, o reconhecimento obtido do parceiro e nível de abertura à experiência surtem influência no SPTF e a satisfação profissional no SPFT. Estes dados parecem assim indicar que as fronteiras dos domínios familiar e profissional não são rígidas e que apesar da associação, mais forte, entre o papel de origem do *spillover* e as variáveis desse domínio, esta não é exclusiva.

Comparando os coeficientes de determinação das diferentes equações de regressão, tendo em conta a classificação das variáveis em recursos, factores de tensão, factores familiares e factores profissionais, verifica-se que o *spillover* é melhor explicado quando as variáveis preditoras são agrupadas como factores de tensão ou recursos, do que quando são agrupadas em função do domínio familiar e profissional nas quais se manifestam. Este dado é consistente com os resultados de Voydanoff (2004, 2005).

Esta abordagem diferencial da saliência de recursos vs. factores de tensão baseia-se na assumpção de que a percepção de conflito ou facilitação deriva de uma análise cognitiva do equilíbrio entre recursos e exigências. As exigências são requisitos, normas e expectativas estruturais ou psicológicas associadas ao papel, que os indivíduos têm de cumprir por meio de esforço físico ou mental. Os recursos podem ser ou facilitadores ou recompensas psicológicas que podem ser usados para facilitar o desempenho, reduzir as exigências ou gerar recursos adicionais. Em particular, os facilitadores estão geralmente associados à estrutura e conteúdo das actividades de um domínio, como por exemplo, competências desenvolvidas no âmbito das actividades familiares ou disponibilidade de apoio social num dos papéis. Este tipo de recursos contribui na percepção de facilitação, porque aumenta o nível de competências e capacidades dos indivíduos. As recompensas psicológicas, como satisfação, orgulho e reconhecimento são aspectos relacionados com o enriquecimento da personalidade que

aumenta o nível de auto estima e de gratificação. Quando as emoções positivas e a energia associada a estas recompensas psicológicas são transferidas de um domínio para o outro, contribuem para a manifestação de *spillover* positivo.

As exigências profissionais, por exemplo, são particularmente relevantes para o *spillover* negativo trabalho-família quando impedem o desempenho de tarefas familiares ou esgotam os recursos necessários para a participação nessas tarefas. Não são tão salientes para o processo de *spillover* positivo do trabalho para a família, dado que este processo ocorre, não tanto pela ausência de exigências, mas sobretudo pela mobilização de recursos que orientam os indivíduos para as actividades familiares (Voydanoff, 2004). Em suma, as exigências de um domínio limitam a disponibilidade dos indivíduos cumprirem com as obrigações de outro domínio, aumentam as emoções negativas, o stress e a fadiga dos indivíduos. Por seu lado, os recursos familiares como o apoio do cônjuge ou o reconhecimento obtido em casa proporcionam empatia, compreensão e suporte que permite aos indivíduos um melhor desempenho nos diferentes papéis. São assim vistos como um recurso psicológico importante no despoletar de reacções emocionais positivas.

O facto das variáveis familiares se associarem de forma mais nítida ao *spillover* da família para o trabalho e as variáveis profissionais ao *spillover* do trabalho para a família são resultados já bem estabelecidos por estudos efectuados noutros contextos (Byron, 2005; Grzywacz & Butler, 2005; Grzywacz & Marks, 2000a). Isto parece provar que o indivíduo identifica e diferencia bem a fonte da interferência (trabalho ou família) quando percebe o *spillover*. O facto dos antecedentes familiares se associarem mais ao *spillover* da família-trabalho e os profissionais ao trabalho-família terá implicações distintas ao nível das políticas e programas de intervenção dirigidos à conciliação entre papel profissional e familiar.

Fazendo agora uma análise mais detalhada das variáveis preditoras de cada tipo de *spillover* (ver tabelas 18 e 21) verifica-se que a vida familiar dos indivíduos beneficia quando a estrutura organizacional é flexível, quando implementa medidas de apoio à família e quando os indivíduos se sentem gratificados no papel profissional que desempenham. Por outro lado, a vida familiar dos participantes é prejudicada por um elevado número de horas de trabalho profissional e de stress profissional, por tensões associados à distribuição de tarefas familiares e baixo reconhecimento por parte do companheiro/a das tarefas familiares que o próprio desempenha. Este último factor,

reconhecimento do companheiro pelas tarefas familiares executadas, é uma variável fundamental, quer na promoção de boas relações trabalho-família quer na diminuição das relações negativas. Adicionalmente, o papel familiar dos indivíduos é beneficiado quando estes valorizam o desafio e as novas experiências de vida.

A vida profissional dos indivíduos beneficia quando estes identificam fontes de gratificação nos diferentes contextos em que se inserem. Assim, se o papel profissional for fonte de satisfação e reconhecimento, se percepcionarem que o seu parceiro/a reconhece o trabalho familiar por ele desempenhado e se derivar satisfação da sua relação conjugal, o indivíduo estará em melhor posição para que a sua vida familiar interfira de forma positiva na sua vida profissional. Similarmente, a vida profissional é prejudicada quando o ambiente familiar é pautado por tensões e conflitos associados, quer á divisão de tarefas quer à relação conjugal e, também quando as tarefas a desempenhar em casa são percebidas como sobrecarga.

Em suma, verificamos que existem aspectos do nível individual, familiar e profissional que podem contribuir para um melhor equilíbrio entre os papéis. Assim se, por um lado, as organizações podem disponibilizar mais medidas de apoio à família, flexibilizar os postos de trabalho bem como aumentar o grau de desafio e satisfação associados aos papéis profissionais, por outro, ao nível individual não é menos importante estimular a organização de formas de distribuição do trabalho familiar adequadas e satisfatórias para ambos os elementos do casal, promover maiores índices de satisfação com a relação e diminuir as fontes de tensão. Finalmente, estratégias de promoção de competências individuais de análise e confronto com situações novas também podem auxiliar a promoção do equilíbrio entre papéis.

Relativamente às variáveis individuais, verificou-se que o grau de abertura à experiência associa-se às duas direcções de *spillover* positivo e a sintomatologia psicológica às duas direcções de *spillover* negativo (H2d; H2e). A percepção de auto-eficácia associou-se ao *spillover* da família para o trabalho, negativamente para o *spillover* negativo e positivamente para o *spillover* positivo (H2c). Estas variáveis individuais permitem concluir que uma tendência para perceber o mundo de forma negativa, para reagir com ansiedade aos problemas e para acentuar os aspectos negativos das situações predispõe os indivíduos a interferências negativas entre o domínio profissional e familiar, acarretando custos psicológicos relevantes. Este dado confirma estudos prévios efectuados na área da afectividade negativa (Aryee *et al.*,

2005; Carlson, 1999; Grzywacz & Marks 2000a; Wayne *et al.*, 2004). Por outro lado, indivíduos enérgicos, entusiastas e ávidos por novas experiências tendem a perceber as situações de forma positiva, a tirar prazer das experiências, levando-os a valorizar e retirar benefícios de todos os papéis em que estão envolvidos. Adicionalmente, podem orientar a sua energia para o cumprimento das tarefas e a sua abertura pode-os levar a encontrar soluções inovadoras que lhes permitam gerir as responsabilidades familiares e profissionais de forma mais satisfatória. Uma percepção de si próprio como capaz de desempenhar determinado comportamento, nomeadamente de gerir dificuldades e resolver os problemas futuros de forma satisfatória parece, só ser importante, na transferência de competências e humores e na inibição de tensões e stress da família para o trabalho mas não no sentido oposto. Isto poderá acontecer porque os indivíduos experimentam maior sucesso nos comportamentos que desempenham no âmbito familiar ou têm conseguido resolver maior número de dificuldades dessa esfera. Pode a esfera familiar ser pautada por mais imprevistos que exigem maiores capacidades de adaptação do indivíduo levando-o a desenvolver outro tipo de competências ou, pode ainda, o tipo de competências do domínio familiar ser de natureza diferente das competências do domínio profissional. De facto, o trabalho exige competências mais técnicas enquanto que a família exige competências mais diversificadas como competências relacionais, de gestão de conflitos, etc. Este sentimento de mestria no âmbito familiar pode ser percebido pelo indivíduo ou pode derivar do “feedback” que recebe nesse sentido. De uma forma ou de outra, os indivíduos consideram-se capazes de gerir as dificuldades oriundas do papel familiar, e conseguem mais facilmente transferir competências deste papel para o domínio profissional do que o inverso.

6.4.3 Género e a percepção de tipos de spillover

Nesta secção discutem-se os resultados obtidos relativamente às diferenças entre homens e mulheres na percepção dos quatro tipos de *spillover*. Verificou-se que, tomando o *spillover* negativo como um todo, isto é agregando as duas direcções de *spillover* (do trabalho para a família e da família para o trabalho) as percepções de homens e mulheres diferem significativamente. Contudo, desagregando as duas medidas, verifica-se que esta diferença se manifesta essencialmente no sentido da

família para o trabalho, sendo que as mulheres percebem maior conflito do que os homens. Em primeiro lugar, este dado reforça a relevância de uma análise separada das duas direcções de conflito. Em segundo lugar, este resultado confirma parcialmente a hipótese H3a, apoiando a perspectiva racional. Dado que as mulheres desempenham maior número de tarefas domésticas do que os seus cônjuges, a perspectiva segundo a qual ao maior número de horas despendidas num dos papéis está associada a maior percepção de conflito com origem nesse papel é apoiado por este resultado (Gutek *et al.*, 1991). Contudo, esta perspectiva não é sustentada no conflito trabalho-família. De facto, os homens despendem um maior número de horas em actividade profissional, sem perceberem maior conflito do que as mulheres do trabalho para a família. É de realçar que este resultado é consistente com os de Grzywacz & Marks (2000a). A análise dos resultados relativamente à hipótese H3b poderá contribuir para a melhor interpretação destes dados. Análises de variância bifactoriais, permitiram verificar que as mulheres, mesmo quando desempenham um número de horas de trabalho inferior aos homens, percebem níveis de *spillover* negativo trabalho-família iguais a estes. Adicionalmente, controlando o número de horas de trabalho profissional desenvolvido por homens e mulheres, surge um efeito principal na percepção de *spillover* negativo trabalho-família, que não existia quando esta variável não era tida em conta. Estes dados, encarados conjuntamente, permitem apoiar a hipótese relativa aos papéis de género. Segundo esta hipótese, os papéis de género impõem uma valorização diferente dos papéis sociais para homens e mulheres, sendo que o trabalho é mais valorizado no género masculino e a família no género feminino. Assim, horas adicionais despendidas no domínio de género normativo para o seu próprio sexo (família no caso das mulheres e trabalho no caso dos homens) não serão consideradas como uma imposição externa, enquanto que mais horas num domínio associado ao outro sexo serão percebidas desse modo e constituíram fontes de tensão potencial. Para além de não ser visto como uma imposição, o trabalho efectuado de acordo com as expectativas sociais de género permite consolidar e reforçar a própria identidade de género (Brines, 1994).

A hipótese H3b permitiu ainda verificar que as diferenças na percepção de *spillover* negativo família-trabalho, que indicavam os homens como mais sujeitos a este tipo de conflito, mantém-se, independentemente do número de horas gastas em actividades familiares. A hipótese dos papéis de género não tem aplicação neste contexto, sendo que a hipótese racional parece ser mais adequada. Isto pode dever-se ao facto dos casais de duplo-rendimento constituírem o modelo familiar mais comum em

Portugal, e a divisão dos papéis na esfera privada continuar bastante tradicional, sendo as mulheres as principais responsáveis pelas tarefas domésticas e dos filhos. De facto, as mulheres sentem significativamente mais do que os homens, sobrecarga com estas tarefas. Este aspecto pode contribuir para que a dupla-jornada feminina seja bastante esgotante. Adicionalmente, a manifestação de dificuldades na conciliação das responsabilidades familiares e profissionais, especialmente por parte das mulheres, é bem aceite socialmente, pelo que estas podem tender a exagerar e sobre-avaliar os conflitos. Com efeito, um estudo de Schoebi & Perrez (2005) confirma este facto, relativamente às mulheres portuguesas.

Relativamente à hipótese que procurava testar a existência de diferenças de género no *spillover* positivo, verificou-se que homens e mulheres apresentam valores próximos, quer no sentido trabalho-família, quer no sentido família-trabalho. Ao contrário do esperado, o facto das mulheres estarem envolvidas nos dois papéis, familiares e profissionais, não contribui para um maior índice de transferências positivas entre papéis. Confirma-se os resultados obtidos por Kirchmeyer (1992b) e Hill (2005).

6.4.4 Diferenças de género em função do tipo de antecedentes

Como se pôde verificar foram observadas diferenças relativamente ao tipo de antecedentes que predizem o *spillover* de homens e mulheres. Os resultados confirmam que as mulheres estão mais sujeitas a exigências familiares do que os homens (realizam maior número de tarefas domésticas e percebem maior sobrecarga com a execução dessas tarefas) e, conseqüentemente, sentem maiores tensões relativamente a uma divisão de tarefas que lhes é desfavorável. Contudo, relativamente ao papel profissional, se os homens despendem significativamente mais horas nesse papel do que as mulheres, a percepção de stress ou tensão, embora elevada para ambos os sexos, não os distingue. Apesar das mulheres despendem menos tempo em actividade profissional do que os homens, esta é executada, normalmente, em regime de tempo integral tal como os seus congéneres masculinos, pelo que as pressões e responsabilidades profissionais a que elas e eles estão sujeitos deverão ser idênticas.

Embora para ambos a vida familiar e profissional seja altamente valorizada, esperava-se que, devido ao papel tradicional de género, as sobrecargas familiares tivessem um maior efeito na percepção de *spillover* das mulheres e as profissionais na

percepção dos homens. Contudo, as hipóteses H4c1 e H4c2 só foram parcialmente confirmadas, uma vez que são as variáveis associadas ao papel familiar que possuem um maior efeito na predição de *spillover* negativo e positivo, quer para homens, quer para mulheres. Se este dado é consistente para as mulheres com a visão tradicional de género que coloca a família como prioritária, já não o é, de forma tão clara, para os homens. No entanto, se considerarmos que a nossa amostra é constituída por casais jovens, numa fase do ciclo de vida associada à formação da família e à descoberta do papel parental, então e apesar da centralidade da carreira na vida dos homens, é tarefa prioritária manter a união e coesão familiar, pelo que as variáveis familiares acabam por ser aqueles que mais contribuem para a conciliação das duas esferas.

Analisando os preditores de homens e mulheres com maior detalhe, verifica-se que o *spillover* negativo é influenciado de forma semelhante pela sobrecarga resultante da execução de tarefas em casa e pela quantidade percebida de stress profissional. No entanto, os homens estão ainda particularmente sensíveis à participação que podem ter na esfera familiar: percebem maior número de interferências negativas entre os dois domínios, quanto menor for a sua participação em casa, quanto mais tempo dispensam no trabalho e quanto mais conflitos associados à distribuição de tarefas familiares existirem. As mulheres estão particularmente sensíveis à relação com o seu companheiro e ao “feedback” que recebem deste relativamente às tarefas familiares que executam. Para as mulheres, a execução de mais tarefas familiares é consistente com o seu papel de género, reforça a sua identidade e é um dado quase tido como adquirido na dinâmica familiar, pelo que a participação na execução de tarefas familiares não é perspectivada como fonte de tensão. É-o, todavia, a qualidade da sua relação com o parceiro, nomeadamente o nível de conflitos existentes e o grau em que este reconhece o trabalho efectuado por ela. Para o caso dos homens, não é esperado que eles executem um grande número de tarefas familiares, no entanto, quando isso acontece eles percebem menor conflito entre papel profissional e familiar e percebem também maior nível de *spillover* positivo. A participação masculina nas tarefas familiares pode ser, por eles, interpretada como uma forma de demonstração de interesse e cuidado pela família. Adicionalmente, as tarefas familiares executadas pelos homens são tarefas executadas por opção mais do que por imposição, ora as tarefas efectuadas por opção acarretam apreciações mais positivas do que as tarefas executadas por obrigação ou imposição (Kroska, 2003). Este efeito positivo está reforçado pelo facto do tipo de tarefas familiares normalmente executadas pelos homens serem, habitualmente, tarefas de

recreação e mais criativas (Blair & Lichter, 1991; Milkie & Peltola, 1999). Relativamente ao *spillover* positivo, quer homens quer mulheres, atribuem importância ao grau de satisfação com o seu papel profissional e conjugal, bem como ao nível de flexibilidade que percebem no local de trabalho. No entanto, para os homens, acrescido a estas variáveis, é relevante o grau de reconhecimento que obtêm da parceira, bem como a participação que têm ao nível das tarefas familiares.

Este dado é curioso na medida em que os homens foram socializados para retirar satisfação e associar o seu sentido de competência às suas realizações profissionais e o facto destas variáveis predizerem relações positivas entre o papel profissional e familiar é consistente com as expectativas de género. Contudo, estas variáveis profissionais de satisfação e flexibilidade são também relevantes para as mulheres. Isto pode acontecer porque as mulheres que não se sentiam realizadas com o seu papel profissional já renunciaram a qualquer actividade profissional e por isso não fazem parte da amostra. Podemos pensar que, se as mulheres se mantêm no mercado de emprego, usualmente com carreiras longas e ininterruptas (Torres, 2004), fazem-no não só para obter benefícios financeiros, mas também para retirar vantagens pessoais, em termos de realização profissional. De facto, a maioria das mulheres não pretendem abandonar o mercado de trabalho, elas pretendem como estilo de vida, a combinação de trabalho remunerado e vida familiar (Vicente, 1998).

Uma das principais conclusões que podemos retirar da análise conjunta destes dados é que os homens beneficiam da sua participação em tarefas familiares, desde que a sua participação seja reconhecida pela sua companheira e as mulheres beneficiam, essencialmente, se estiverem em harmonia com o seu companheiro. De facto, alguns estudos verificaram que as mulheres tendem a valorizar relações igualitárias onde possam aproveitar as oportunidades de natureza profissional, ao mesmo tempo que gerem as suas responsabilidades familiares (Apparala, Reifman & Munsch 2003) e que são particularmente sensíveis ao grau de satisfação conjugal na percepção de *spillover* (Kinnunen & Mauno, 1998; Milkie & Peltola, 1999).

Uma segunda etapa na análise dos preditores de *spillover* em função do género envolveu o estudo do papel das características individuais nesse processo. Com efeito, confirmaram-se as hipóteses que assinalavam diferenças de género no grau de abertura à experiência, na percepção de auto-eficácia e no grau de prevalência de afecto negativo

ou sintomatologia psicológica (H4d). Contudo, não se confirmou a importância preditiva destes constructos na percepção de *spillover*.

A percepção de auto-eficácia relaciona-se somente com o *spillover* positivo da família para o trabalho, e só nos homens. Uma vez que a auto-eficácia influencia o comportamento através do modo como os indivíduos usam as suas competências e capacidades para resolver contrariedades, poderemos perceber que enquanto constructo mais próximo da noção de recurso pessoal, contribui de modo mais directo para o *spillover* positivo. Adicionalmente, Frone (2000) considerou que os indivíduos poderiam atribuir a responsabilidade dos conflitos da família para o trabalho a factores internos e individuais como as suas capacidades para gerir as responsabilidades familiares de forma efectiva, enquanto que atribuem a causa do conflito trabalho-família a causas mais externas, como por exemplo, exigências dos empregadores ou das organizações. Parece que o mesmo fenómeno se observa em relação ao *spillover* positivo: os indivíduos atribuem a si próprios mais responsabilidades na gestão das competências e humores da família para o trabalho do que do trabalho para a família, pelo que a percepção de auto-eficácia apresenta uma relação somente no sentido do *spillover* positivo família-trabalho.

Relativamente ao grau de abertura à experiência verificou-se também uma relação positiva com o nível de *spillover* positivo família-trabalho, nos homens, tal como previsto; e uma relação positiva com o *spillover* positivo trabalho-família, nas mulheres; não prevista. Considerando uma perspectiva de género, podemos verificar que atitudes associadas à valorização de novas experiências, aventura, risco e procura de novidade não são parte integrante do papel de género feminino. Assim, a presença destes valores pode permitir à mulher retirar benefícios de papéis menos convencionais, isto é, no caso das mulheres, pode contribuir para que estas transfiram competências do seu papel enquanto trabalhadoras (papel não convencional para o género feminino) para o domínio familiar, e, para os homens, a não convencionalidade característica dos valores de abertura à experiência, pode-lhes permitir mais facilmente transferir competências do papel familiar, que não é o típico do seu sexo, para o papel profissional. Tomados em conjunto, estes dados, permitem verificar que de facto as variáveis associadas a recursos pessoais como percepção de auto-eficácia e abertura à experiência estão mais relacionadas com o *spillover* positivo que negativo.

Finalmente, no que toca à sintomatologia psicológica negativa verifica-se que esta apresenta, tal como previsto, uma associação consistente e positiva com o *spillover*

negativo nos dois sentidos. Tradicionalmente, esta variável tem sido avaliada como uma consequência de *spillover* negativo (Frone *et al.*, 1996; Parasuraman *et al.*, 1992). Estes dados são bastante claros na sua interpretação, quanto maior a percepção de conflito entre os papéis profissionais e familiares, maior será o grau de tensão psicológica dos indivíduos, quer homens quer mulheres, e vice-versa, dado que não se pode estabelecer uma relação de causa-efeito. No entanto, esta relação é mais evidente para as mulheres, porque, por um lado, elas tendem a acumular maior número de tarefas familiares e profissionais, estão sujeitas a maior sobrecarga e consequentemente mais vulneráveis a sintomas de cansaço, nervosismo e tensão (Jacobs & Gerson, 2004). Por outro lado, as mulheres tendem a internalizar as experiências de stress enquanto que os homens tendem a externalizá-las, logo maiores índices de sintomatologia psicológica associam-se a maiores índices de *spillover* negativo para as mulheres. Curiosamente, também os homens apresentaram uma associação entre sintomas psicológicos e conflito família-trabalho. Aquando da análise das perspectivas de género sobre esta temática, referiu-se que o envolvimento em papéis de género não tradicionais pode implicar algum desconforto. Assim, quanto maior o grau de tensão, ansiedade e nervosismo percebido pelos homens, maior a probabilidade de estes interpretarem as situações de forma negativa e portanto de ocorrer conflito entre papéis, nomeadamente entre o papel que não é típico do seu género para o papel tradicional, isto é da família para o trabalho. Outro resultado obtido e não previsto foi a associação entre sintomas psicológicos e *spillover* positivo família-trabalho, para as mulheres. Assim, quanto maior o grau de afecto negativo, sintomas depressivos, tensões e nervosismo experimentados menor a probabilidade de transferir competências entre o domínio familiar e profissional. De facto, indivíduos sujeitos a este tipo de sintomatologia, tendem a perceber a realidade de forma negativa, a perceber as situações como stressantes não tendo abertura para reconhecer e aproveitar os benefícios do seu envolvimento em múltiplos papéis.

Capítulo VII

7 CONCLUSÃO E IMPLICAÇÕES GERAIS

Sumário

-
- 7.1. INTRODUÇÃO**
 - 7.2. REFLEXÕES CONCLUSIVAS E IMPLICAÇÕES**
 - 7.3. LIMITAÇÕES E PISTAS FUTURAS**
-

7.1 INTRODUÇÃO

A realidade parece apontar para a generalização das famílias de duplo-rendimento na maioria dos países europeus. Em Portugal, a organização do trabalho continua a basear-se no princípio de envolvimento profissional ininterrupto e a tempo inteiro. Dado o tempo que a maioria dos indivíduos devota ao trabalho, é essencial perceber que configurações no local de trabalho poderão fazer uma diferença nas capacidades dos indivíduos em equilibrar os seus múltiplos papéis, resolver os conflitos e promover relações positivas entre estes. Simultaneamente, parece relevante conhecer que características individuais e que configurações e formas de organização familiar podem facilitar a gestão destas relações. Assim, nesta etapa do trabalho procura-se integrar os resultados obtidos, apontando algumas das suas implicações, de cariz mais prático. De seguida referir-se-á algumas limitações deste estudo e indicar-se-á algumas pistas de investigação para o futuro.

7.2 REFLEXÕES CONCLUSIVAS E IMPLICAÇÕES

Este trabalho tinha como objectivo apresentar uma análise integrada das relações trabalho-família. Confirmou que se trata de relações complexas, cuja análise separada de cada um dos domínios não possibilitaria captar todas as suas especificidades. Este trabalho constitui assim uma primeira abordagem integrada ao que foi definido como o processo de influência do papel profissional e familiar, isto é processos de *spillover*.

O estudo empírico serviu o propósito de sustentar a utilidade para esta análise de uma estrutura em quatro factores do *spillover*, avançada por Grzywacz & Marks (2000a) que distingue simultaneamente o tipo de *spillover* e a sua direcção: *spillover* positivo trabalho-família; *spillover* negativo trabalho-família; *spillover* positivo família-trabalho e *spillover* negativo família-trabalho. Confirmou-se ainda que *spillover* positivo e negativo são constructos ortogonais, o que significa que podem manifestar-se em simultâneo (Kirchmeyer, 1992, 1993). Parece, assim, confirmar-se a perspectiva da expansão ou promoção do papel, que assume que o desempenho de múltiplos papéis não leva a uma diminuição da energia, mas, pelo contrário, pode promovê-la e facilitar o desempenho de outros papéis. Corroborando a perspectiva da permeabilidade assimétrica das fronteiras verificou-se que o *spillover* negativo trabalho-família é mais

frequente que o *spillover* negativo família-trabalho; contudo para o processo de *spillover* positivo a família parece menos permeável às influências do trabalho, embora seja a origem destas influências. Verificou-se ainda que o *spillover* positivo da família para o trabalho é aquele que apresenta a maior prevalência. Os dados confirmam assim a bi-direccionalidade do *spillover*, quer positivo, quer negativo, permitindo expandir o modelo de Frone *et al.* (1992a; 1997a) para a facilitação.

No sentido de tornar as intervenções no âmbito da conciliação dos papéis familiares e profissionais mais adaptadas a famílias de duplo-rendimento é importante ter-se em consideração esta tipologia de *spillover*, de modo a propor medidas cujo objectivo não se limite à redução dos factores de tensão, mas inclua a promoção de recursos psicológicos e instrumentais que potenciem as relações entre os dois domínios. Tendo em conta também que a saliência dos recursos e factores de tensão é diferente quando se trate de *spillover* positivo ou negativo, e que segundo a origem do *spillover*, os factores familiares ou profissionais terão uma maior ou menor influência, as estratégias facilitadoras da conciliação deverão ser também adaptadas.

Tendo verificado que o nível de stress profissional, bem como um elevado número de horas de trabalho contribui para elevada tensão trabalho-família, sugere-se que, para reduzir o *spillover* negativo trabalho-família seria importante reduzir o nível de stress do local de trabalho, promovendo um ambiente apoiante, onde o indivíduo possa exercer maior controlo e autonomia sobre o trabalho que desenvolve, permitindo, nomeadamente, uma maior flexibilidade na gestão dos tempos de trabalho.

De facto, a flexibilidade no local de trabalho é uma característica da cultura organizacional que se pode facilmente medir e que, para além da sua importância intrínseca, está geralmente ligada a sentimentos de autonomia e apoio. De facto, muitos indivíduos podem estar dispostos a trabalhar mais horas em troca de uma maior flexibilidade. A flexibilidade dá ao trabalhador um sentimento de controlo sobre o seu trabalho e maior poder de decisão sobre como cumprir as obrigações familiares. Trabalhadores com maior flexibilidade e controlo sobre as suas condições de trabalho retiram maior prazer da actividade profissional, mostram-se mais apoiantes e sentem-se mais felizes com os membros da família. Assim, a implementação de flexibilidade e autonomia no trabalho pode também contribuir para o *spillover* positivo trabalho-família. Verificou-se que este tipo de *spillover* é potenciado pela existência de trabalhos estimulantes e motivantes, bem como pela disponibilidade de recursos instrumentais e psicológicos. Deste modo, para além de intervenções na configuração do posto de

trabalho sugere-se a implementação de medidas de suporte à família. Jacobs & Gerson (2004) demonstraram que, quando existem benefícios de apoio a família (semana de trabalho comprimida, licenças parentais, serviços de apoio a crianças, etc) os trabalhadores tendem a usá-los, e que na sua ausência, os indivíduos expressam a vontade de trocar outro tipo de benefícios por estes ou até mudar de emprego para conseguirem estes benefícios. Contudo, a implementação destas medidas deve ser ajustada às possibilidades da empresa. Por exemplo, para uma determinada organização pode ser mais efectivo disponibilizar o tele-trabalho, enquanto que noutra poderá ser mais útil a criação de uma estrutura de cuidado para crianças. Adicionalmente, a utilidade de diferentes medidas de conciliação pode variar em função das necessidades específicas dos trabalhadores. A este nível é de referir um estudo efectuado por Guerreiro & Abrantes (2007) onde se verificou que os jovens portugueses revelam baixas expectativas face aos apoios prestados pelas entidades empregadoras, ao nível da facilitação da conciliação profissional e familiar. Efectivamente, o direito à conciliação entre trabalho e vida familiar foi introduzido na constituição da república Portuguesa somente em 1997, pelo que a responsabilização social das empresas é um fenómeno bastante recente.

Relativamente ao *spillover* com origem no papel familiar, verificou-se que este é mais determinado por características desse ambiente. O *spillover* negativo família-trabalho é essencialmente predito pelo nível de sobrecarga percebido com a execução de tarefas familiares (mais do que pelo número “objectivo” de horas despendidas) e por dificuldades associadas à divisão de tarefas familiares. O *spillover* positivo família-trabalho é essencialmente predito por satisfação com a relação conjugal e ausência de conflitos nessa relação, bem como pelo reconhecimento obtido do parceiro. Estes dados tomados em conjunto parecem indicar que as apreciações e valorizações cognitivas e afectivas efectuadas pelos indivíduos são de extrema importância na sua percepção da relação entre o papel profissional e familiar; e que a relação conjugal é um aspecto fundamental da dinâmica familiar. Em termos de implicações, estes dados sugerem que as intervenções focadas no nível individual e conjugal poderão ser as mais eficazes do que intervenções dirigidas ao nível organizacional.

Dado o papel das valorizações/atribuições que os indivíduos fazem no tipo de *spillover* experimentado, estes podem, em alguma medida, mudar o seu ambiente através da forma como cognitivamente representam as esferas profissionais e familiares. Existem diversas abordagens focadas nos indivíduos, que algumas organizações já

utilizam, e que podem ser aplicadas no contexto da conciliação trabalho-família, nomeadamente intervenções dirigidas ao fortalecer da auto-estima, ao desenvolvimento de estratégias de *coping* activo, ao desenvolvimento de competências de comunicação e relacionamento interpessoal. Estes são habitualmente temas de seminários dirigidos aos quadros médios e superiores das empresas, e que podem, facilmente ser aplicadas ao contexto da interface trabalho-família. Adicionalmente, ao nível do casal, competências de comunicação, trabalhar conceitos de equidade, solidariedade e limites na relação poderão promover uma melhor qualidade na relação conjugal e assim facilitar o processo de conciliação. Contudo, é preciso reforçar que a questão da conciliação entre a vida pessoal e profissional não pode ser da exclusiva responsabilidade dos indivíduos ou das suas famílias: medidas estruturantes, ao nível socio-político e comunitário devem e podem ser tomadas. Seriam nomeadamente úteis a criação de estruturas de cuidados à infância de alta qualidade, que os pais consigam suportar financeiramente; o desenvolvimento de serviços pós-escola que simultaneamente abranjam o intervalo que vai desde o final da escola regular até ao horário de saída dos pais e ofereçam alternativas enriquecedoras para a ocupação do tempo livre das crianças; e, finalmente, apoios financeiros para que as famílias possam usufruir dos serviços que facilitam a conciliação. Além disso, todas as medidas susceptíveis de evitar o aumento da semana de trabalho *standard* ajudarão os casais a conciliar família e trabalho.

Este estudo confirmou ainda uma predominância clara da ideologia de género tradicional que atribui diferentes responsabilidades a homens e mulheres. Com efeito, as mulheres continuam as principais responsáveis pelo trabalho familiar, sentindo-se por isso mais sobrecarregadas percebendo maior conflito entre o seu papel familiar e profissional. Confirmou-se também que homens e mulheres percebem as relações entre os dois papéis de forma distinta, apresentando distintos antecedentes de *spillover*, o que sustenta uma análise de género sobre esta temática. Verificou-se também que as variáveis da relação conjugal são particularmente salientes para a determinação do *spillover* nas mulheres, designadamente o grau de conflitos e de satisfação que obtêm nesta relação. Por seu lado, os homens atribuem particular importância à participação que têm em casa, na execução de tarefas familiares. Este dado parece indicar algum grau de abertura, nos homens, para uma mudança nos padrões tradicionais de género, pelo que se sugere a promoção de ideologias de género mais igualitárias. A mudança de mentalidades implica mudanças ao nível dos valores e atitudes, mudanças que não se conseguem obter a curto prazo e que só serão efectivas se acompanhadas de medidas

socio-políticas que criem um contexto de apoio a estas alterações. Por exemplo, poderão ser medidas legislativas que assegurem direitos parentais e de igualdade de oportunidades que permitam por exemplo, tirar licenças para cuidado dos filhos ou de outros dependentes, por curtos períodos de tempo, em momentos do ciclo de vida em que as responsabilidades familiares estejam no auge. Outra possibilidade é a existência de incentivos fiscais às empresas e empregadores que criam trabalho flexível.

Se jornadas de trabalho longas e padrões de trabalho ininterruptos se mantiverem como requisito para o sucesso profissional, aqueles que escolhem reduzir o seu investimento profissional, apesar de temporariamente, estarão a pagar um preço considerável quer a curto, quer a longo prazo (Jacobs & Gerson, 2004). De facto, muitos trabalhadores percebem as políticas de apoio a família como penalizadoras. Especialmente as mulheres, quem mais beneficia destas medidas, encontram-se face a dilemas, já que se aproveitarem as medidas de apoio à família, serão penalizadas tendo mais dificuldades de progressão na carreira, com diminuição do rendimento económico, a médio prazo.

Face a uma possibilidade de escolha genuína, homens e mulheres, especialmente com filhos pequenos, preferem maior flexibilidade no trabalho e mais tempo em casa. Quando a opção está disponível, uma alta percentagem de trabalhadores usa as oportunidades de trabalho em casa ou concentra as horas de trabalho de modo a libertar parte da semana. Quando essas opções não estão disponíveis um número significativo de mulheres e homens demonstram vontade de sacrificar outros aspectos do trabalho para obter estes benefícios (Jacobs & Gerson, 2004). Contrariando a noção de que os trabalhadores procuram gratificação profissional em vez de procurarem cumprir as necessidades das suas famílias, isto sugere que os trabalhadores, estão sobretudo a procurar opções mais flexíveis e fluidas que permitam integrar as duas esferas.

7.3 LIMITAÇÕES E PISTAS FUTURAS

Embora a abordagem do *spillover* seja aquela que tem reunido maior consenso na literatura e que tem procurado conciliar diferentes aspectos de outras abordagens teóricas tem algumas limitações. Esta abordagem não explica a forma como os indivíduos gerem as suas responsabilidades familiares e profissionais, limita-se a

explicar de que forma os dois domínios estão relacionados, integrando aspectos da teoria da compensação por exemplo. No entanto, não é esclarecedora quanto ao processo de negociação e gestão das responsabilidades profissionais e familiares (Clark, 2000). As abordagens de *spillover* geralmente centram-se nas ligações emocionais (satisfação, frustrações, etc.) descurando ligações de natureza comportamental, social ou espaço temporal. Apesar de sucessivos estudos que analisam o papel de variáveis como as relações de suporte em casa e no trabalho, os significados atribuídos a cada papel em que o indivíduo se envolve, a flexibilidade profissional e familiar, não existe um quadro de análise que integre de modo sistemático todas estas variáveis.

Face aos resultados obtidos, considera-se importante analisar outros aspectos da vida familiar e profissional que não foram abordados neste trabalho. Um desses aspectos refere-se à relação parental, nomeadamente à qualidade da relação pais-criança, aos padrões comportamentais dos filhos, que podem funcionar como fonte de tensão ou como um recurso familiar. Adicionalmente, a investigação tem-se centrado na análise do papel familiar e profissional, no entanto o indivíduo está envolvido noutros domínios, como lazer, vida comunitária, etc. Estes aspectos são parte integrante da vida pessoal e são, muitas vezes, descurados pelo próprio indivíduo quando as exigências profissionais e familiares são elevadas. Assim, investigação futura nesta área deveria centrar-se na articulação entre vida pessoal (incluindo vida familiar) e profissional.

Os dados obtidos não atribuíram um papel significativo aos factores de natureza individual, quer sejam recursos pessoais quer sejam factores de vulnerabilidade. Contudo, estes poderão ter uma influência no *spillover* enquanto variáveis moderadoras ou mediadoras do impacto dos recursos/exigências profissionais/familiares, mais do que enquanto variáveis antecedentes. Assim, uma análise mais aprofundada destes dados, bem como a construção de modelos mais sofisticados que considerem estas relações poderão estar mais adaptados à complexidade da articulação entre o papel profissional e familiar.

Neste trabalho, centrou-se a análise em casais de duplo-rendimento com filhos em idade pré-escolar por se considerar este período do ciclo de vida, como fonte particular de tensões e exigências, já que os indivíduos estão simultaneamente em fase de consolidação profissional e familiar. Contudo, uma análise de outro tipo de famílias, designadamente famílias com filhos mais velhos, ou famílias recompostas,

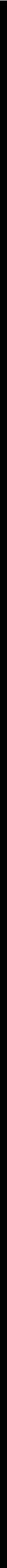
monoparentais, etc., permitiria avaliar o efeito de variáveis contextuais e estruturais sobre a interferência família-trabalho.

Uma limitação já apontada aquando da discussão dos resultados relaciona-se com o instrumento de medida utilizado para avaliar o constructo de *spillover*. Usou-se um dos instrumentos multidimensionais usado internacionalmente, a escala de Grzywacz & Marks (2000a). Contudo, esta escala, relativamente ao *spillover* positivo não evidenciou qualidades psicométricas satisfatórias. Assim, uma primeira implicação deste estudo, relativamente à metodologia é a necessidade de construir e validar uma escala de *spillover* positivo para a população portuguesa. Escala essa que, como se verificou, poderá ser mais enriquecida por uma análise mais pormenorizada e diferenciada das duas direcções de *spillover* positivo e não por uma análise em paralelo destes constructos. Isto é, o processo de *spillover* positivo do trabalho para a família e da família para o trabalho poderá não ser abrangido por itens paralelos mas, sim, por descrição de competências, valores e afectos particulares de cada domínio de origem do *spillover*. Adicionalmente, esta escala analisa, mais claramente, a influência de emoções e apoio afectivo do que a transferência de valores e comportamentos. Sugere-se assim a construção de um escala que abarque este conceito de *spillover* positivo de forma mais sistemática. De facto, a abordagem do enriquecimento ou facilitação de papéis tem vindo a ganhar importância no âmbito da investigação sobre trabalho e família, pelo que as medidas de avaliação deste constructo ainda não estão totalmente validadas.

Ainda relativamente a aspectos metodológicos, realça-se o facto deste estudo, sendo correlacional não permitir inferência de causalidade, que só será possível através de designs longitudinais ou experimentais. Metodologias mais sofisticadas com o cruzamento de dados qualitativos e quantitativos poderão também favorecer uma compreensão mais aprofundada da realidade profissional e familiar.

Em suma, estudos que procurem integrar variáveis associadas a outras dimensões de vida do indivíduo para além do papel profissional e familiar, que procurem analisar o papel moderador/mediador de variáveis individuais, que façam uso de designs de investigação longitudinais e com triangulação metodológica incluindo metodologias qualitativas e quantitativas, poderão contribuir para uma compreensão mais profunda da percepção dos indivíduos dos seus papéis sociais e da sua influência no desenvolvimento pessoal, familiar e profissional. Não obstante, este trabalho apresenta uma primeira análise do conceito de *spillover* com famílias de duplo-rendimento em

Portugal, uma análise que se procurou integradora das diferentes dimensões positivas e negativas da interferência e incluindo as visões específicas de homens e mulheres, membros do mesmo casal. Procurou-se ainda completar o estudo das relações trabalho-família analisando simultaneamente os aspectos negativos e prejudiciais com a análise das potencialidades e benefícios decorrentes da participação em múltiplos papéis.



Referências

- Aboim, S. (2003). Evolução das estruturas domésticas. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 43, 13-30.
- Aboim, S. (2005). Clivagens e continuidades de género face à família em 7 países europeus. Apresentação no seminário: Atitudes sociais dos Portugueses, no Instituto de Ciências Sociais, Lisboa: Janeiro 2005.
- Adams, G., King, L. & King, D. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 8 (4) 411-420.
- Allen, T., Herst, D., Bruck, C. & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (2), 278-308.
- Almeida, A., Guerreiro, M., Lobo, C., Torres, A. & Wall, K. (1998). Relações familiares: mudança e diversidade (pp. 45-78). In J. Viegas & A. Costa (Orgs.) *Portugal, que modernidade?* 2ª Ed. Celta Editora: Oeiras.
- Almeida, L & Freire, T. (1997). *Metodologia de investigação em psicologia e educação*. APPORT: Coimbra.
- Apparala, M., Reifman, A. & Munsch, J. (2003). Cross-national comparison of attitudes toward fathers' and mothers' participation in household tasks and childcare. *Sex Roles*, 48, 189-203.
- Aryee, S, Srinivas, E. & Tan, H. (2005). Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90 (1) 132-146.
- Ballarin, P., Birriel, M., Martinez, C. & Ortiz, T. (2005). As mulheres e a história da Europa. In Rede de Estudos das Mulheres (Ed.). *As mulheres na União Europeia: história, trabalho e emprego* (p. 11-72). Ela por Ela: Lisboa
- Barnett, R. (1998). Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. *Genetic, Social & General Psychology Monographs*, 124 (2), 125-153.
- Barnett, R. (2004). Preface: Women and work: where are we, where did we come from, and where are we going? *Journal of Social Issues*, 60 (4), 667-674
- Barnett, R., Marshall, N & Pleck, J. (1992). Men's multiple roles and their relationship to men's psychological distress. *Journal of Marriage and the Family*, 54, 358-367.
- Barnett, R., Marshall, N., Raudenbush, S & Brennan, R. (1993). Gender and the relationship between job experiences and psychological distress: a study of dual-earner couples. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64 (5), 794-806.
- Baruch, G., Biener, L. & Barnett, R. (1986). Women and gender in research on work and family stress. *American Psychologist*, 42 (2), 130-136.
- Bedeian, A., Burke, B. & Moffett, R. (1988). Outcomes of work-family conflict among married male and female professionals. *Journal of Management*, 14 (3), 475-491.
- Beutell, N. & Greenhaus, J. (1982). Interrole conflict among married women: the influence of husband and wife characteristics on conflict and coping behaviour. *Journal of Vocational Behaviour*, 21, 99-110.
- Beutell, N. & Wittig-Berman, U. (1999). Predictors of work-family conflict and satisfaction with family, job, career and life. *Psychological Reports*, 85, 893-903.

Bianchi, S. M., Milkie, M. A., Sayer, L. C. & Robinson, J. P. (2000). Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor. *Social Forces*, 79, 191-228.

Blair, S. & Lichter, D. (1991) Measuring the division of household labor: Gender segregation of housework among American couples. *Journal of Family Issues*, 12, 91-113.

Brines, J. (1994). Economic dependency, gender and the division of labor at home. *American Journal of Sociology*, 100 (3), 652-688.

Butler, A, Grzywacz, J., Bass, B. & Linney, K. (2005). Extending the demands-control model: A daily diary study of job characteristics, work-family conflict and work-family facilitation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 155-169.

Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.

Carlson, D. & Frone, M. (2003). Relation of behavioural and psychological involvement to a new four-factor conceptualization of work-family interference. *Journal of Business and Psychology*, 17 (4), 515-535.

Carlson, D. (1999). Personality and Role Variables as predictors of three forms of work-family conflict. *Journal of Vocational Behaviour*, 55, 236-253

Carlson, D., Kacmar, K. & Williams, L. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.

Clark, S. (2000). Work/family border theory: a new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53 (6), 747-770.

Coimbra, S. (2000). *Estudo diferencial da auto-eficácia em alunos do 9º ano*. Dissertação de mestrado em psicologia. FPCE-UP.

Coltrane, S. (2000). Research on household labor: Modeling and measuring the social embeddedness of routine family work. *Journal of Marriage and the Family*, 62, 1208-1233.

Cooper, M., Russel, M., Skinner., Frone, M., & Mudar, P. (1992). Stress and alcohol use: moderating effects of gender, coping and alcohol expectancies. *Journal of Abnormal Psychology*, 101 (1), 139-152.

Costa, P.; Terraciano, A & McCrae, R. (2001). Gender differences in personality traits across cultures: robust and surprising findings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, (2), 322-331.

Demerouti, E, Bakker, A. & Schaufeli, W. (2005). *Spillover* and crossover of exhaustion and life satisfaction among dual-earner parents. *Journal of Vocational Behaviour* 67, 266-289.

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

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

Ferreira, A. (2002). *Desigualdades de género no actual sistema educativo Português*. Quarteto Editora: Coimbra.

Fontaine, A. & Matias, M. (2003) Familismo e Individualismo em Jovens Adultos: construção de um instrumento e estudos exploratórios. *Revista Galego- Portuguesa de Psicología e Educación*, 8 (10), pp. 2348-2362.

Fontaine, A. M.; Andrade, C.; Matias, M.; Gato, J.; Mendonça, M. (2007). *Family and work division in dual earner families in Portugal*. In I Crespi (Ed), *Gender mainstreaming and family policy in Europe: perspectives, research and debates*. EUM: Macerata.

Frone, M (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: the national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85 (6), 888-895

Frone, M., Barnes, G. & Farrel, M. (1994). Relationship of work-family conflict to substance abuse among employed mothers: the role of negative affect. *Journal of Marriage and the Family*, 56, 1019-1030.

Frone, M., Russe. M. & Cooper, M. (1997b). Relation of work-family conflict to health outcomes: a four year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational Health and Organizational Psychology*, 70, 325-335.

Frone, M., Russell, M & Cooper, M. (1992a). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77 (1), 65-78.

Frone, M., Russell, M & Cooper, M. (1992b). Prevalence of work-family conflict: are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior*, 13, 723-729.

Frone, M., Russell, M & Cooper, M. (1993). Relationship of work-family conflict, gender and alcohol expectancies to alcohol use/abuse. *Journal of Organizational Behaviour*, 14, 545-558.

Frone, M., Russell, M. & Barnes, G. (1995). Job stressors, job involvement and employee health: a test of identity theory. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, 1-11.

Frone, M., Russell, M. & Barnes, G. (1996). Work-family conflict, gender and health related outcomes: a study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1 (1), 57-69.

Frone, M., Yardley, J. & Markel, K. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50 (2), 145-167.

Goodwin, R. & Gotleb, I. (2004). Gender differences in depression: the role of personality factors. *Psychiatry Research*, 126 (2), 135-143.

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

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

Greenhaus, J. & Powell, G. (2006). When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31 (1), 72-92.

Greenhaus, J., Collins, K. & Shaw, J. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63 (3), 510-531.

Greenhaus, J., Parasuraman, S. & Collins, K. (2001). Career involvement and family involvement as moderators of relationships between work-family conflict and withdrawal from a profession. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6 (2), 91-100.

Greenhaus, J., Parasuraman, S., Granrose, C., Rabinowitz, S. & Beutell, N. (1989). Sources of work-family conflict among two-career couples. *Journal of Vocational Behaviour*, 34, 133-153.

Grzywacz, J. & Bass, B. (2003). Work, family and mental health: testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and Family*, 65, 248-262.

Grzywacz, J. & Butler, A. (2005). The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of Occupational Health Psychology, 10* (2), 97–109.

Grzywacz, J. & Marks, N. (2000a). Reconceptualizing the work-family interface: an ecological perspective on the correlates of positive and negative *spillover* between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology, 5* (1), 111-126.

Grzywacz, J. & Marks, N. (2000b). Family, work, work-family *spillover* and problem drinking during midlife. *Journal of Marriage and the Family, 62*, 336-348.

Grzywacz, J., Almeida, D. & McDonald, D. (2002). Work-family *spillover* and daily reports of work and family stress in the adult labor force. *Family Relations, 51*, 28-36.

Guerreiro, M. & Abrantes, P. (2007). *Transições incertas: os jovens perante o trabalho e a família*. CITE: Lisboa

Guerreiro, M., Abrantes, P. & Pereira, I. (2004). Executive summary of research report #3. EU Framework 5 study “Gender, parenthood and the changing European workplace”. Acedido on-line <http://www.workliferesearch.org/transitions> em 2 de Agosto 2006.

Gutek, B, Searle, S. & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology, 76* (4), 560-568.

Hammer, L., Cullen, J., Neal, M., Sinclair, R. & Shafiro, M. (2005). The longitudinal effects of work-family conflict and positive *spillover* on depressive symptoms among dual-earner couples. *Journal of Occupational Health Psychology, 10* (2), 138-154.

Hanson, G., Hammer, L. & Colton, C. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive *spillover*. *Journal of Occupational Health Psychology, 11* (3), 249-265.

Hart, P. (1999). Predicting employee life satisfaction: a coherent model of personality, work and nonwork experiences and domain satisfactions. *Journal of Applied Psychology, 84*, 564-584.

Heller, D. & Watson, D. (2005). The dynamic *spillover* of satisfaction between work and marriage: the role of time and mood. *Journal of Applied Psychology, 90* (6), 1273-1279.

Higgins, C & Duxbury, L. (1992). Work-family conflict: A comparison of dual-career and traditional-career men. *Journal of Organizational Behaviour, 13*, 389-411.

Hill, J. (2005). Work-Family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues, 26* (6), 793-819.

INE (2002). *Inquérito ao emprego [Labour market survey]*, Lisboa (Portugal).

INE (2004). *Indicadores estatísticos gerais: estatísticas do emprego - IIIº trimestre 2004 [Global statistic indicators: Labour market statistics- 3rd trimester]*, Lisboa (Portugal).

Jacobs, J. A. & Gerson, K. (2004). *The time divide: work, family and gender inequality*. Harvard University Press: Cambridge

Kinnunen, U. & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations, 51* (2), 157-177.

Kirchmeyer, C. (1992a). Nonwork participation and work attitudes: a test of scarcity vs. expansion models of person resources. *Human Relations, 45* (8), 775-795.

- Kirchmeyer, C. (1992b). Perceptions of nonwork-to-work *spillover*: challenging the common view of conflict-ridden domain relationships. *Basic and Applied Psychology*, 13 (2), 231-249.
- Kirchmeyer, C. (1993). Nonwork-to-work *spillover*: a more balanced view of the experiences and coping of professional women and men. *Sex Roles*, 28 (9/10), 531-552.
- Kluwer, E. S. & Mikula, G. (2002). Gender-related inequalities in the division of family work in close relationships: A social psychological perspective. *European Review of Social Psychology*, 13, 185-216.
- Kmec, J. (1999). Multiple aspects of work-family conflict. *Sociological Focus*, 32 (3), 265-285.
- Kopelman, R., Greenhaus, J. & Connolly, T. (1983). A model of work, family and interrole conflict: a construct validation study. *Organizational Behavior & Human Performance*, 32 (2), pp.198-215.
- Korabik, K., McElwain, A. & Chappell, D. (2005). Integrating gender-related issues into international research on work and family. Paper presented at the Founding Conference of the International Center of Work and Family, Barcelona, Spain.
- Kossek, E. & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behaviour-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83 (2), 139-149
- Kroska, A. (2003), Investigating gender differences in the meaning of household chores and childcare. *Journal of Marriage and Family*, 65, 456-473.
- MacEwen, K. & Barling, J. (1988). Interrole conflict, family support and marital adjustment of employed mothers: a short term, longitudinal study. *Journal of Organizational Behaviour*, 9, 241-250.
- Marks, S. & MacDermid, S. (1996). Multiple roles and the self: a theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58, 417-432.
- Marks, S. (1977). Multiple roles and role strain: some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42, 921-936.
- Marshall, N. & Barnett, R. (1993). Work-family strains and gains among two-earner couples. *Journal of Community Psychology*, 21, 64-78.
- Mauno, S. & Kinnunen, U. (1999). The effects of Job stressors on marital satisfaction in Finnish dual-earner couples. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 879-895.
- Mikula, G. (1998). Division of household labor and perceived justice: A growing field of research. *Social Justice Research*, 11, 215-241.
- Milkie, M. & Peltola, P. (1999). Playing all the roles: gender and the work-family balancing act. *Journal of Marriage and the Family*, 61, 476-490.
- Mintz, S. (1998). From patriarchy to androgyny and other myths: placing the men's family roles in Historical Perspective. In A. Booth & A. Crouter (Eds). *Men in families: when do they get involved? What difference does it make?.* Lawrence Erlbaum Associates: New Jersey
- Near, J., Rice, R. & Hunt, R. (1980). The relationship between work and nonwork domains: a review of empirical research. *Academy of Management Review*, 5 (3), 415-429.
- Netemeyer, R., Boles, J. & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81 (4), 400-410.
- Parasuraman, S. & Greenhaus, J. (2002). Toward reducing some critical gaps in work-family research. *Human Resource Management Review*, 12, 299-312.

Parasuraman, S., Greenhaus, J. & Granrose, C. (1992). Role stressors, social support and well-being among two career couples. *Journal of Organizational Behaviour*, 13, 339-356.

Parasuraman, S., Greenhaus, J., Rabinowitz, S., Bedeian, A. & Mossholder, K. (1989). Work and family variables as mediators of the relationship between wife's employment and husband' well-being. *Academy of Management Journal*, 32, (1), 185-201.

Parasuraman, S., Purohit, Y., Godshalk, V. & Beutell, N. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of Vocational Behaviour*, 48, 275-300.

Perista, H. (2002). Género e trabalho não pago: os tempos das mulheres e os tempos dos homens. *Análise Social*, 37 (163), 447-474.

Pestana, M & Gageiro, J. (2005). *Análise de dados para ciências sociais: a complementaridade do SPSS (4ª edição)*. Edições Silabo: Lisboa.

Pleck, J., Staines, G. & Lang, L. (1980). Conflicts between work and family life. *Monthly Labor Review: research summaries*, 29-31

Poeschl, G. (2000). Trabalho doméstico e poder familiar: práticas, normas e ideais. *Análise Social*, 35 (156), 695-719.

Powell, G. & Greenhaus, J. (2005). Untangling the complex relationship between work-family enrichment and conflict: a resource level perspective. Paper presented at the Founding Conference of the International Center of Work and Family, Barcelona, Spain.

Presser, H. (1994). Employment schedules among dual-earner spouses and the division of household labor by gender. *American Sociological Review*, 59, 348-364.

Rapoport, R. & Rapoport, R. (1980). Balancing work, family and leisure: a triple helix model. In C. Brooklyn Derr (Ed.). *Work, family and the career: new frontiers in theory and research*. (p.318-328). Praeger Publishers: New York.

Rice, R., Frone, M. & McFarlin, D. (1992). Work-nonwork conflict and the perceived quality of life. *Journal of Organizational Behaviour*, 13, 155-168

Schoebi, D. & Perrez, M. (2005). Reports on invested time in family work. Paper presented at the 10th International Congress on Family Education in Las Palmas, Gran Canaria, Spain.

Schwarzer, R. & Scholz, U. (2007). Cross-cultural assessment of coping resources: the general perceived self-efficacy scale. [Online:<http://userpage.fu-berlin.de/~health/lingua5.htm>]

Shelton, B. A. & John, D. (1996). The division of household labor. *Annual Review of Sociology*, 22, 299-322.

Shelton, S (1990). Developing the construct of general self-efficacy. *Psychological Reports*, 66, 987-994.

Siebert, S. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39, 567-578.

Staines, G & Pleck, J. (1986). Work schedule flexibility and family life. *Journal of Occupational Behaviour*, 7, 147-153.

Stevens, D., Minnotte, K. & Kiger, G. (2004). Differences in work to family and family to work spillover among professional and non-professional workers. *Sociological Spectrum*, 24, 535-551.

- Stoeva, A., Chiu, R. & Greenhaus (2002). Negative affectivity, role stress and work-family conflict. *Journal of Vocational Behaviour*, 60, 1-16.
- Torres, A. (2004). *Vida conjugal e trabalho: uma perspectiva sociológica*. Celta Editora: Oeiras.
- Torres, A., Brites, R., Mendes, R. & Lapa, T. (2004). Famílias no contexto Europeu: alguns dados recentes do „European Social Survey“. Comunicação apresentada no V congresso Português de Sociologia.
- Vicente, A. (1998). *As mulheres em Portugal na transição do milénio: valores, vivências, podres nas relações sociais entre os dois sexos*. Multinova: Lisboa
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work family interface and work, family and individual outcomes: an integrative model. *Journal of Family Issues*, 23, (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*, 9 (4), 275-285
- Voydanoff, P. (2005). The differential salience of family and community demands and resources for family to work conflict and facilitation. *Journal of Family and Economic Issues*, 26 (3), 395-417
- Wall, K. (2005). *Famílias em Portugal: percursos, interações, redes sociais*. Imprensa de ciências sociais: Lisboa.
- Wayne, J., Musisca, N. & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behaviour*, 64, 108-130.
- West, C. & Zimmerman, D. (1987). Doing gender. *Gender & Society*, 1 (2), 125-151.
- Zimmerman, T., Haddock, S., Current, L. & Ziemba, S. (2003). Intimate partnership: foundation to the successful balance of family and work. *The American Journal of Family Therapy*, 31, 107-124.

Anexos

ANEXO 1: TABELAS DE CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

	n (válido)	Média	Desvio padrão	Moda
Idade (anos)	305	35,26	4,88	35
Duração da relação (meses)	302	149,60 \cong 12 anos e 5 meses	52,25 \cong 4 anos e 4 meses	166 \cong 13 anos e 8 meses
Idade da criança mais nova (meses)	304	38,21 \cong 3 anos e 2 meses	17,42 \cong 1 ano e 5 meses	60 \cong 5 anos
Idade da segunda criança (meses)	160	85,34 \cong 7 anos e 1 mês	32,51 \cong 2 anos e 7 meses	144 \cong 12 anos
Idade da terceira criança (meses)	20	105,10 \cong 8 anos e 8 meses	23,64 \cong 1 ano e 10 meses	78 \cong 6 anos e 5 meses
Número de filhos	306	1,60	0,62	1 2
Número de pessoas a viver em casa	306	3,63	0,70	3

Variáveis	Percentagem (%)	n (válido)
Número de filhos		306
1	46,7	
2	46,7	
3	6,2	
4	0,3	
Número de pessoas a viver em casa		306
3	47,7	
4	43,8	
5	6,5	
6	2,0	
Escolaridade		304
4º ano ou equivalente	1	
6º ano ou equivalente	8,2	
9º ano ou equivalente	8,6	
12º ano ou equivalente	20,1	
Bacharelato	8,6	
Licenciatura	36,5	
Pós-graduação	17,1	

Rendimento		291
Menos de 500€	10,0	
500 a 750 €	15,5	
750 a 1000€	14,4	
1000 a 1250€	18,2	
1250 a 1500€	10,0	
1500 a 2000€	12,4	
2000 a 2500€	8,6	
2500 a 3000€	3,8	
3000 a 3500€	2,1	
3500 a 4000€	2,7	
Mais de 4000€	2,4	
Estado civil: Casado		306
Sim	98,4	
Não	1,6	
Casamentos Anteriores		299
Sim	3,3	
Não	96,7	
Religião		297
Católica-Romana	45,8	
Item não relevante	50,7	

ANEXO 2: INSTRUÇÕES GERAIS DO QUESTIONÁRIO

Caro participante:

Agradecemos desde já a sua disponibilidade para o preenchimento deste questionário. A Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto faz parte de um grupo europeu de investigadores que trabalha conjuntamente no projecto "FAMWORK". Este projecto estuda a conciliação entre a vida familiar e profissional. Estamos particularmente interessados em analisar a forma como os casais com filhos pequenos lidam com as actividades associadas à família e à profissão.

As informações recolhidas visam o desenvolvimento de medidas destinadas a melhorar e apoiar no dia-a-dia as jovens famílias.

Cada família receberá o montante de 10 Euros pela participação.

Muito obrigado pela sua colaboração,

Prof. Doutora Anne Marie
Fontaine
(Directora do projecto)

Cláudia Andrade
Mestre em Psicologia
(Colaboradora)

Marisa Matias
Lic. Psicologia
(Colaboradora)

Jorge Gato
Lic. Psicologia
(Colaborador)

Poderão colocar-nos qualquer questão através de:
marisa@psi.up.pt **ou** jorge.gato@psi.up.pt **ou** através do telefone: [226 079 700, ext. 380](tel:226079700)

Algumas indicações relativas ao preenchimento do questionário

Solicitamos que responda às diversas perguntas agrupadas por temas: Profissão, Divisão de Tarefas, Vida Familiar, Vida Pessoal e Vida em Comum. Trata-se de dar a sua opinião sobre estas temáticas. Não existem respostas certas ou respostas erradas. Indique qual é a sua verdadeira situação e não aquela que gostaria de ter.

Responda o mais espontaneamente possível e de acordo com a sua primeira impressão. É muito importante que responda sozinho a todas as perguntas e que não troque impressões com a sua companheira. Se o fizer, não deverá, em caso algum, melhorar ou alterar as respostas.

Não deixe nenhuma pergunta por responder. Se nenhuma das alternativas de resposta corresponder exactamente à sua opinião, assinale aquela que lhe parecer mais próxima.

Esclarecimento sobre o preenchimento:

Na maior parte das questões encontrará uma escala de resposta de 0 a 5. As suas opiniões poderão assim variar entre os dois extremos, isto é, 0 (nunca/nada) e 5 (sempre/totalmente).

Exemplo de uma resposta possível:

	não se aplica nada					aplica-se totalmente
	0	1	2	3	4	5
1. A minha profissão é exigente.	<input type="checkbox"/>					

Se a sua profissão não for nada exigente, esta afirmação não se aplica nada a si, pelo que deverá assinalar com uma cruz o quadrado correspondente ao número 0 (“não se aplica nada”). Caso considere que a sua profissão não é quase nada exigente, deverá assinalar o quadrado correspondente ao número 1. Se considerar que a sua profissão é um pouco exigente, assinale o quadrado correspondente ao número 2. Por outro lado, se considerar que a sua profissão é exigente mas não demasiado, assinale o quadrado correspondente ao número 3. Caso considere a sua profissão muito exigente, assinale o quadrado correspondente ao número 4. Finalmente, se considerar a sua profissão extremamente exigente, o quadrado correcto é o que corresponde ao número 5 (“aplica-se totalmente”).

Se pretender modificar qualquer resposta dada, faça uma cruz no quadrado correcto e risque de modo bem visível o outro quadrado.

Todas as informações serão confidenciais, sendo garantido o anonimato. Por este motivo, pedimos-lhe que preencha sem falta a página seguinte relativa ao código.

Por favor preencha na página seguinte a folha do código →

Folha de código

Para que nos seja possível coordenar as respostas do seu questionário com as da sua companheira, necessitamos de um código único para ambos. Através do exemplo que se segue, poderá ver como este é obtido. Deverá introduzir as duas primeiras letras referentes ao seu nome próprio e ao da sua companheira e os algarismos referentes às vossas datas de nascimento.

Exemplo:

Para os dados apresentados obtém-se o seguinte código:

O seu nome próprio: Miguel

Nome próprio da sua companheira: SUsana

A sua data de nascimento: 1966

Data de nascimento da sua companheira: 1971

Exemplo de código:

SU	MI	71	66
<i>As duas primeiras letras do nome próprio da sua companheira</i>	<i>As duas primeiras letras do seu nome próprio</i>	<i>Os dois últimos algarismos do ano de nascimento da sua companheira</i>	<i>Os dois últimos algarismos do seu ano de nascimento</i>

Introduza agora o seu código:

O seu código:

<i>As duas primeiras letras do nome próprio da sua companheira</i>	<i>As duas primeiras letras do seu nome próprio</i>	<i>Os dois últimos algarismos do ano de nascimento da sua companheira</i>	<i>Os dois últimos algarismos do seu ano de nascimento</i>

Obrigado pela sua colaboração!

ANEXO 3: QUESTIONÁRIO DE RECOLHA DE DADOS DEMOGRÁFICOS

Por fim, pedimos-lhe que indique alguns dados relativos à sua pessoa.

Sexo: feminino masculino

Qual é a sua idade? anos

Qual é a sua nacionalidade?

Qual é a sua língua materna?

Quando iniciou a relação com a sua companheira?

mês ano

ex.
Abril 1997 =
„04 97“

Desde quando vive com a sua companheira?

mês ano

São casados? sim não Se sim, desde quando?

mês ano

Foi casado anteriormente? sim não

Quantos filhos tem? (incluir adoptivos, em processo de adopção, enteados)

Indique alguns dados relativos a estas crianças.

	Sexo		Idade		Vive a maior parte do tempo connosco	
	feminino	masculino	anos	meses	Sim	não
<u>criança mais nova</u>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<u>2ª criança</u>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<u>3ª criança</u>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<u>4ª criança</u>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<u>5ª criança</u>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="text"/> <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Quantas pessoas vivem em sua casa?

pessoas

A quantos familiares dependentes/incapacitados presta assistência?
pessoas

Quais são as suas habilitações literárias?

Assinale, por favor, o respectivo quadrado. Se possuir mais do que um diploma, indique aquele que corresponde ao grau mais elevado.

- | | |
|------------------------|--------------------------|
| 4º ano ou equivalente | <input type="checkbox"/> |
| 6º ano ou equivalente | <input type="checkbox"/> |
| 9º ano ou equivalente | <input type="checkbox"/> |
| 12º ano ou equivalente | <input type="checkbox"/> |
| Bacharelato | <input type="checkbox"/> |
| Licenciatura | <input type="checkbox"/> |
| Formação pós-graduada | <input type="checkbox"/> |

Indique, com precisão, qual é a sua actividade profissional neste momento.

Trabalha no:

Sector público

Sector privado

Qual é o montante líquido do seu rendimento mensal individual?

Referimo-nos ao montante do salário, ordenado, rendimento resultante de actividade por conta própria, reforma ou pensão, depois de deduzidos os impostos e encargos sociais. Considere também os rendimentos provenientes de subsídios do estado, arrendamentos, subsídio de renda, abono de família e outros rendimentos que receba em seu nome pessoal e não através de outro membro da família. Se não souber o valor exacto, dê uma resposta aproximada.

- Menos de 500 €
- 500 € até 750 €
- 750 € até 1.000 €
- 1.000 € até 1.250 €
- 1.250 € até 1.500 €
- 1.500 € até 2.000 €
- 2.000 € até 2.500 €
- 2.500 € até 3.000 €
- 3.000 € até 3.500 €
- 3.500 € até 4.000 €
- Mais de 4.000 €

Pertence a alguma Igreja ou comunidade religiosa?

- sim
- não

Se sim, qual?.....

São para si importantes os valores religiosos no dia-a-dia?

- sim
- não

Já alguma vez recorreu com a sua companheira a aconselhamento matrimonial ou terapia de casal?

- sim
- não

No caso de, nos próximos 2 a 3 anos, vir a ser realizado um inquérito semelhante a este, estaria disposto a participar?

- sim
- não
- eventualmente

ANEXO 4: INSTRUMENTOS DE MEDIDA UTILIZADOS NO ESTUDO

Influência recíproca da actividade profissional e vida familiar

Indique em que medida, ao longo do último ano, a sua actividade profissional influenciou a sua vida familiar.

	nunca					sempre				
	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
1. Devido à minha actividade profissional sinto-me demasiado cansada para fazer as coisas que tenho que fazer em casa.	<input type="checkbox"/>									
2. Utilizo as minhas capacidades profissionais nas tarefas de casa.	<input type="checkbox"/>									
3. Devido à minha actividade profissional tenho menos tempo para as actividades de casa.	<input type="checkbox"/>									
4. Após um dia de trabalho stressante fico facilmente irritável.	<input type="checkbox"/>									
5. As coisas que faço no trabalho ajudam-me a lidar melhor com problemas em casa.	<input type="checkbox"/>									
6. Não me consigo desligar das preocupações profissionais quando estou em casa.	<input type="checkbox"/>									
7. O que faço no meu trabalho torna as conversas que tenho em casa mais interessantes.	<input type="checkbox"/>									

Indique em que medida, ao longo do último ano, a sua vida familiar influenciou a sua actividade profissional.

	nunca					sempre				
	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4
8. A minha vida familiar ajuda-me a descansar e sentir-me preparado para enfrentar os desafios profissionais do dia seguinte.	<input type="checkbox"/>									
9. As tarefas de casa impedem-me de dormir o suficiente para o bom desempenho da minha actividade profissional.	<input type="checkbox"/>									
10. O stress em casa torna-me mais irritável no emprego.	<input type="checkbox"/>									
11. O afecto e a consideração que recebo em casa dão-me mais autoconfiança na minha actividade profissional.	<input type="checkbox"/>									
12. As minhas responsabilidades familiares diminuem o esforço que posso dedicar à minha actividade profissional.	<input type="checkbox"/>									
13. Não me consigo desligar das preocupações familiares ou pessoais durante a actividade profissional.	<input type="checkbox"/>									
14. Conversar com o meu companheiro ajuda-me a lidar melhor com problemas profissionais.	<input type="checkbox"/>									

As afirmações que se seguem têm a ver com a conciliação das suas obrigações familiares e profissionais.

- | | nada | | | | | muito | | | |
|---|--------------------------|---|--------------------------|---|--------------------------|-------|--------------------------|---|--------------------------|
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | |
| 17. As minhas obrigações familiares dificultam o cumprimento das minhas obrigações profissionais (por exemplo, pontualidade, rendimento diário, horas extraordinárias, etc.). | <input type="checkbox"/> | — | <input type="checkbox"/> | — | <input type="checkbox"/> | — | <input type="checkbox"/> | — | <input type="checkbox"/> |
| 18. As minhas obrigações familiares impedem-me de ter o tempo que gostaria para a minha actividade profissional/carreira. | <input type="checkbox"/> | — | <input type="checkbox"/> | — | <input type="checkbox"/> | — | <input type="checkbox"/> | — | <input type="checkbox"/> |
| 19. A minha actividade profissional dificulta o cumprimento das minhas obrigações familiares. | <input type="checkbox"/> | — | <input type="checkbox"/> | — | <input type="checkbox"/> | — | <input type="checkbox"/> | — | <input type="checkbox"/> |
| 20. A minha actividade profissional impede-me de estar com a família o tempo que desejaria. | <input type="checkbox"/> | — | <input type="checkbox"/> | — | <input type="checkbox"/> | — | <input type="checkbox"/> | — | <input type="checkbox"/> |

Profissão

Horário de trabalho e realização profissional

Assinale em que medida as seguintes afirmações se aplicam a si.

	não se aplica nada					aplica-se totalmente
	0	1	2	3	4	5
1. Sinto-me realizada na minha actividade profissional.	<input type="checkbox"/>					
2. No final de um dia de trabalho sinto-me exausta.	<input type="checkbox"/>					
3. Estou satisfeita com as possibilidades de evolução na minha actividade profissional.	<input type="checkbox"/>					
4. Na minha actividade profissional sinto-me satisfeita por poder pôr em prática as minhas capacidades.	<input type="checkbox"/>					

Com que frequência se sentiu afectada, nos últimos 6 meses, na sua actividade profissional, devido aos seguintes factores:

	nunca					muitas vezes
	0	1	2	3	4	5
5. Ambiente de trabalho tenso.	<input type="checkbox"/>					
6. Trabalho cansativo.	<input type="checkbox"/>					
7. Sensação de que o meu trabalho não é devidamente remunerado.	<input type="checkbox"/>					
8. Ameaça de perda do trabalho/emprego.	<input type="checkbox"/>					

Organização profissional e familiar

Indique se as seguintes afirmações se aplicam, ou não, ao seu emprego. Quando não souber responder, coloque uma cruz no " ?" .

	sim	não	?
9. No meu emprego, existe a possibilidade de trabalhar a tempo parcial por razões familiares.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Existe flexibilidade no meu período de trabalho diário (por exemplo, horários, interrupções, turnos, etc.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. No meu emprego, as famílias com crianças têm prioridade na marcação das férias.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Em certas circunstâncias são aceites dispensas, mesmo que comunicadas sem grande antecedência (por exemplo, ida ao pediatra, 1º dia de escola, reunião de pais, etc.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. No meu emprego existe apoio para a assistência aos filhos dos trabalhadores (por exemplo, jardim de infância associado à empresa/instituição, colónia de férias, etc.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nas afirmações que se seguem, pedimos-lhe que avalie o grau de compreensão existente no seu emprego relativamente às questões familiares.

	não se aplica nada					aplica-se totalmente	
	0	1	2	3	4	5	
14. No meu emprego, são tidas em conta as necessidades das pessoas com filhos no que se refere ao horário e planeamento do trabalho.	<input type="checkbox"/>						
15. No meu emprego, estou a ser prejudicada (por exemplo, possibilidade de ser promovida, atingir um lugar de chefia, participar em acções de formação, etc.) por causa das minhas obrigações familiares.	<input type="checkbox"/>						
16. No meu emprego, existem formas de apoio suficientes para os pais prestarem assistência aos filhos (por exemplo, "assistência inadiável a familiares").	<input type="checkbox"/>						
17. O meu superior/chefe mostra-se muito compreensivo em relação à minha situação familiar (por exemplo, na distribuição do trabalho, na marcação das férias, etc.)	<input type="checkbox"/>						
18. Considero que, em geral, no meu emprego, há muita compreensão relativamente à minha situação familiar.	<input type="checkbox"/>						

Divisão de Tarefas

Divisão de tarefas na família

Nesta secção distinguimos **trabalho doméstico** (por exemplo, limpar, cozinhar, lavar louça, lavar roupa, passar a ferro, compras diárias, etc.), de **trabalhos de manutenção/reparação** (por exemplo, executar pequenas reparações, tratar das plantas/animais, ocupar-se do carro/moto/ bicicleta, tratar de assuntos burocráticos e financeiros, etc.), de **trabalho relativo ao cuidado dos filhos** (por exemplo, mudar as fraldas, dar banho, preparar e dar de comer, brincar, dar apoio nos trabalhos de casa, levar e trazer, etc.) e de **assistência a familiares dependentes/incapacitados**. Em primeiro lugar, abordamos as três primeiras tarefas. A assistência a familiares doentes será tratada separadamente. Interessa-nos saber quem faz o quê, o número de tarefas que faz e como se organiza a divisão dos trabalhos. Ao responder às perguntas, pense numa **semana típica de 7 dias**.

2. Calcule, aproximadamente, quanto tempo, numa semana de 7 dias, gasta em trabalhos domésticos. _____Horas
4. Calcule, aproximadamente, quanto tempo, numa semana de 7 dias, gasta em trabalhos de manutenção/reparação. _____Horas
6. Calcule, aproximadamente, quanto tempo, numa semana de 7 dias, gasta no trabalho relativo ao cuidado dos filhos. O tempo em que as crianças estão a dormir não conta. _____ Horas
11. Calcule, aproximadamente, quantas horas por semana, você trabalha realmente na sua actividade profissional, considerando todo o tempo que lhes dispensam (no emprego, em casa, nas deslocações). _____Horas

Avaliação da distribuição do trabalho

Interessa-nos agora saber em que medida as tarefas que tem de fazer são para si um peso ou uma fonte de realização/satisfação pessoal.

- | | nada | | | | | muito | | | | | |
|---|--------------------------|---|--------------------------|---|--------------------------|-------|--------------------------|---|--------------------------|---|--------------------------|
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | | | |
| 13. Até que ponto se sente sobrecarregada com o trabalho que tem de fazer em casa (trabalho doméstico e de manutenção/reparação)? | <input type="checkbox"/> | — | <input type="checkbox"/> | — | <input type="checkbox"/> | — | <input type="checkbox"/> | — | <input type="checkbox"/> | — | <input type="checkbox"/> |
| 14. Até que ponto se sente realizada/satisfeita com o trabalho que tem de fazer em casa (trabalho doméstico e de manutenção/reparação)? | <input type="checkbox"/> | — | <input type="checkbox"/> | — | <input type="checkbox"/> | — | <input type="checkbox"/> | — | <input type="checkbox"/> | — | <input type="checkbox"/> |
| 15. Até que ponto se sente sobrecarregada com as tarefas relativas ao cuidado dos filhos? | <input type="checkbox"/> | — | <input type="checkbox"/> | — | <input type="checkbox"/> | — | <input type="checkbox"/> | — | <input type="checkbox"/> | — | <input type="checkbox"/> |
| 16. Até que ponto se sente realizada/satisfeita com as tarefas relativas ao cuidado dos filhos? | <input type="checkbox"/> | — | <input type="checkbox"/> | — | <input type="checkbox"/> | — | <input type="checkbox"/> | — | <input type="checkbox"/> | — | <input type="checkbox"/> |

Indique até que ponto sente que o seu companheiro dá valor ao seu trabalho.

- | | nenhum | | | | | muitíssimo | | | | | |
|--|--------------------------|---|--------------------------|---|--------------------------|------------|--------------------------|---|--------------------------|---|--------------------------|
| | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | | | | |
| 34. Até que ponto sente que o seu companheiro dá valor ao trabalho que faz em casa (trabalho doméstico e de manutenção/reparação)? | <input type="checkbox"/> | — | <input type="checkbox"/> | — | <input type="checkbox"/> | — | <input type="checkbox"/> | — | <input type="checkbox"/> | — | <input type="checkbox"/> |
| 35. Em que medida sente que o seu companheiro dá valor às tarefas relativas ao cuidado dos filhos por si realizadas? | <input type="checkbox"/> | — | <input type="checkbox"/> | — | <input type="checkbox"/> | — | <input type="checkbox"/> | — | <input type="checkbox"/> | — | <input type="checkbox"/> |

Vida Familiar

Relações entre pais e filhos

As perguntas seguintes tratam da vida em comum na sua casa, nos últimos 12 meses.
Com que frequência se sentiu sobrecarregada devido aos seguintes motivos?

	nunca					muitas vezes
	0	1	2	3	4	5
10. Dificuldades em se entenderem uns com os outros	<input type="checkbox"/>					
11. Problemas com a distribuição de tarefas em casa	<input type="checkbox"/>					
12. Falta de tempo para relaxar e “desligar”	<input type="checkbox"/>					
13. Problemas com o comportamento de um ou mais filhos	<input type="checkbox"/>					

Bem-estar

Assinale até que ponto, nos últimos 6 meses, se sentiu incomodada ou perturbada pelos seguintes problemas.

	nada					muitas vezes					
	0	1	2	3	4	5					
84. Descontrole emocional, relativamente ao qual se sentiu impotente.	<input type="checkbox"/>	—	<input type="checkbox"/>	—	<input type="checkbox"/>	—	<input type="checkbox"/>	—	<input type="checkbox"/>	—	<input type="checkbox"/>
85. Sensação de dificuldade em começar seja o que for.	<input type="checkbox"/>	—	<input type="checkbox"/>	—	<input type="checkbox"/>	—	<input type="checkbox"/>	—	<input type="checkbox"/>	—	<input type="checkbox"/>
86. Sensação de preocupação constante.	<input type="checkbox"/>	—	<input type="checkbox"/>	—	<input type="checkbox"/>	—	<input type="checkbox"/>	—	<input type="checkbox"/>	—	<input type="checkbox"/>
87. Vulnerabilidade emocional.	<input type="checkbox"/>	—	<input type="checkbox"/>	—	<input type="checkbox"/>	—	<input type="checkbox"/>	—	<input type="checkbox"/>	—	<input type="checkbox"/>
88. Impressão que as outras pessoas a observam e falam de si.	<input type="checkbox"/>	—	<input type="checkbox"/>	—	<input type="checkbox"/>	—	<input type="checkbox"/>	—	<input type="checkbox"/>	—	<input type="checkbox"/>
89. Sensação de estar tensa ou excitada.	<input type="checkbox"/>	—	<input type="checkbox"/>	—	<input type="checkbox"/>	—	<input type="checkbox"/>	—	<input type="checkbox"/>	—	<input type="checkbox"/>
90. Sensação de ter as pernas e os braços pesados.	<input type="checkbox"/>	—	<input type="checkbox"/>	—	<input type="checkbox"/>	—	<input type="checkbox"/>	—	<input type="checkbox"/>	—	<input type="checkbox"/>
91. Nervosismo quando está sozinha.	<input type="checkbox"/>	—	<input type="checkbox"/>	—	<input type="checkbox"/>	—	<input type="checkbox"/>	—	<input type="checkbox"/>	—	<input type="checkbox"/>
92. Solidão, mesmo quando se encontra acompanhada.	<input type="checkbox"/>	—	<input type="checkbox"/>	—	<input type="checkbox"/>	—	<input type="checkbox"/>	—	<input type="checkbox"/>	—	<input type="checkbox"/>

ANEXO 5: PODER DISCRIMINATIVO DOS ITENS

Análise do poder discriminativo dos itens: percentagem de escolha de cada alternativa de resposta para todos os itens que compõem o questionário:

<i>Itens</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>Omissos</i>
Wf_c_1	7,8	10,8	38,9	35,0	7,5	0,0	0,0
Wf_f_1	24,2	23,5	27,5	19,0	5,2	0,0	0,7
Wf_c_2	5,9	12,7	25,5	36,9	19,0	0,0	0,0
Wf_c_3	3,9	17,6	31,4	31,7	14,7	0,0	0,7
Wf_f_2	25,8	30,7	26,5	14,4	2,3	0,0	0,3
Wf_c_4	9,2	24,2	25,2	28,4	12,4	0,0	0,7
Wf_f_3	18,3	31,7	31,4	15,0	2,9	0,0	0,7
Fw_f_1	3,9	11,4	26,1	38,9	19,6	0,0	0,0
Fw_c_1	28,4	33,3	24,2	12,1	1,6	0,0	0,3
Fw_c_2	37,9	35,6	17,3	7,2	1,6	0,0	0,3
Fw_f_2	1,6	6,2	16,3	36,3	39,5	0,0	0,0
Fw_c_3	25,8	28,1	24,5	16,0	5,2	0,0	0,3
Fw_c_4	8,5	31,7	31,7	18,6	9,2	0,0	0,3
Fw_f_3	2,9	9,5	27,1	24,8	35,6	0,0	0,0
Work_1	1,6	4,2	8,5	24,5	42,5	18,0	0,7
Work_2	1,3	4,9	8,8	30,4	40,2	13,7	0,7
Work_3	2,9	9,5	17,0	30,4	32,0	6,5	1,6
Work_4	2,0	4,9	5,9	24,8	41,8	19,3	1,3
Work_5	10,8	19,6	16,0	18,3	18,3	16,3	0,7
Work_6	2,3	7,2	19,0	28,4	27,1	15,7	0,3
Work_7	7,8	12,7	13,7	18,6	24,5	21,9	0,7
Work_8	53,9	19,6	10,5	5,9	6,5	2,9	0,7
Work_14	26,5	16,7	15,0	22,9	11,1	7,5	0,3
Work_15	58,2	17,3	11,8	5,9	3,9	2,3	0,7
Work_16	29,1	15,7	13,7	12,4	14,4	13,7	1,0
Work_17	22,2	13,4	13,1	20,6	14,7	15,7	0,3
Work_18	13,1	14,1	19,6	21,2	18,3	13,4	0,3
Coupl_9	0,3	1,6	4,2	14,1	36,3	43,1	0,3
Coupl_10	0,3	2,3	5,9	17,6	41,2	32,4	0,3
Coupl_11	0,7	1,3	4,9	14,1	38,6	40,2	0,3
Coupl_12	0,7	3,6	9,2	18,6	32,7	35,0	0,3
Coupl_13	0,0	0,3	5,2	19,9	39,2	34,3	1,0
Coupl_20	28,8	29,1	10,1	15,7	14,1	2,3	0,0
Coupl_21	23,2	29,7	21,2	19,0	4,9	2,0	0,0
Coupl_22	18,0	27,1	21,2	19,3	9,5	4,9	0,0
Coupl_23	32,7	31,0	14,4	14,1	6,2	1,3	0,3
Coupl_24	26,1	31,7	12,4	18,6	9,5	1,3	0,3
Coupl_25	53,3	26,5	10,1	7,2	2,0	0,7	0,3
Coupl_26	20,9	30,7	24,5	17,0	5,6	0,7	0,7
Coupl_27	32,4	34,3	16,0	11,8	4,6	1,0	0,0
Coupl_28	22,9	35,6	19,3	12,7	7,5	1,3	0,7
Coupl_29	23,5	35,6	17,6	17,0	4,9	1,0	0,3
Task_13	13,1	21,2	19,9	26,8	14,4	4,2	0,3
Task_14	2,0	15,0	21,2	34,0	20,6	6,9	0,3
Task_15	19,3	27,1	20,3	19,9	9,5	3,3	0,7
Task_16	1,0	2,6	5,9	17,3	38,9	33,7	0,7
Task_17	21,2	31,4	13,7	16,3	15,7	1,6	0,0
Task_18	27,8	26,8	15,0	17,6	10,8	2,0	0,0
Task_19	14,7	20,6	19,0	21,6	17,6	6,5	0,0
Task_20	9,2	15,0	11,4	16,3	28,8	19,0	0,3
Task_34	2,9	10,5	17,3	27,1	27,5	14,1	0,7
Task_35	0,3	6,5	11,4	24,5	35,9	20,6	0,7
Fam_10	16,0	34,3	25,8	14,7	5,9	2,9	0,3

Fam_11	14,4	34,6	24,5	15,4	7,2	2,9	1,0
Fam_12	2,9	9,2	13,1	21,2	34,3	18,3	1,0
Fam_13	27,8	42,2	12,1	9,8	6,5	1,0	0,7
Pers_1	1,3	1,3	5,9	11,1	16,0	64,4	0,0
Pers_2	13,4	13,1	18,0	25,5	14,1	15,4	0,7
Pers_3	5,6	9,5	14,1	23,5	26,1	21,2	0,0
Pers_4	9,5	6,2	9,5	12,4	18,6	43,5	0,3
Pers_5	73,5	18,0	3,6	2,6	2,3	0,0	0,0
Pers_6	15,4	17,3	17,6	20,6	15,4	13,7	0,0
Pers_7	60,1	17,6	10,5	5,6	4,2	2,0	0,0
Pers_8	38,9	22,9	14,1	11,4	8,5	3,9	0,3
Pers_9	3,3	1,3	1,0	5,6	14,4	74,5	0,0
Pers_10	3,3	1,6	8,2	14,4	36,3	36,3	0,0
Pers_11	35,9	17,6	10,5	15,7	13,7	6,5	0,0
Pers_12	46,4	25,2	12,4	9,8	3,3	2,6	0,3
Pers_13	43,5	18,0	11,4	12,7	9,2	4,9	0,3
Pers_14	6,9	13,7	22,2	21,9	20,3	14,4	0,7
Pers_15	3,3	0,7	1,6	3,9	12,7	77,1	0,7
Pers_16	17,0	12,1	14,1	21,2	19,6	15,4	0,7
Pers_17	29,7	20,6	15,7	16,7	9,5	6,9	1,0
Pers_18	23,5	26,5	20,9	15,7	8,5	4,2	0,7
Pers_19	0,3	2,0	5,9	22,5	38,2	31,0	0,0
Pers_20	0,0	0,0	4,2	16,3	34,0	45,4	0,0
Pers_21	2,0	4,6	14,1	24,2	33,0	22,2	0,0
Pers_22	5,6	16,3	18,0	35,9	18,6	5,6	0,0
Pers_23	6,5	15,7	14,4	24,8	21,6	16,7	0,3
Pers_24	1,0	2,0	10,1	25,2	35,0	26,5	0,3
Pers_25	0,0	1,3	2,6	18,6	28,8	48,0	0,7
Pers_26	12,1	13,4	16,0	26,5	21,9	9,8	0,3
Pers_27	2,3	6,5	16,3	32,0	27,1	15,4	0,3
Pers_28	1,3	1,3	5,9	11,1	16,0	64,4	0,0
Pers_29	13,4	13,1	18,0	25,5	14,1	15,4	0,7
Pers_30	5,6	9,5	14,1	23,5	26,1	21,2	0,0
Pers_63	0,3	4,9	17,6	42,5	29,4	4,6	0,7
Pers_64	0,3	4,9	11,8	36,6	39,9	6,2	0,3
Pers_65	0,7	5,2	17,3	34,6	32,7	9,2	0,3
Pers_66	1,0	4,2	22,5	38,9	28,8	4,2	0,3
Pers_67	2,9	3,6	11,4	34,0	36,9	10,8	0,3
Pers_68	0,7	1,3	4,6	13,4	32,0	47,7	0,3
Pers_69	25,8	20,9	15,7	18,6	13,7	4,9	0,3
Pers_70	1,3	2,6	9,5	16,3	34,6	35,3	0,3
Pers_84	32,4	24,8	13,1	15,4	9,5	4,2	0,7
Pers_85	29,7	28,8	16,0	16,0	6,9	2,3	0,3
Pers_86	15,0	19,6	18,6	20,6	18,6	7,2	0,3
Pers_87	19,6	23,9	19,6	17,0	14,7	4,9	0,3
Pers_88	39,5	27,1	15,4	11,1	4,6	1,6	0,7
Pers_89	10,5	22,5	19,9	24,2	17,3	5,2	0,3
Pers_90	33,7	24,8	13,1	12,7	9,2	5,9	0,7
Pers_91	42,8	27,1	11,8	7,5	6,2	3,9	0,7
Pers_92	48,4	25,8	9,5	7,2	4,6	4,2	0,3

ANEXO 6: DESCRIÇÃO DO ESTATUTO DAS VARIÁVEIS EM FUNÇÃO DAS HIPÓTESES ENUNCIADAS

Hipóteses	Variáveis independentes	Variáveis dependentes	Outras
H1a			
H1b; H1c			Correlacionais
H1d			SNTF; SNFT; SPTF; SPFT
H2a	Factores de tensão Recursos	<i>Spillover</i> negativo	
H2b	Factores de tensão Recursos	<i>Spillover</i> positivo	
H2c	Percepção de auto-eficácia	<i>Spillover</i> negativo <i>Spillover</i> positivo	
H2d	Abertura à experiência	SPTF; SPFT	
H2e	Stress psicológico	SNTF; SNFT	
H2f	Variáveis assoc. papel familiar	SNFT; SPFT	
H2g	Variáveis assoc. papel profissional	SNTF;SPTF	
H3a	Sexo	SNTF; SNFT	
H3b1	Sexo Grupos de actividade profissional	SNTF	
H3b2	Sexo Grupos de actividade familiar	SNFT	
H3c	Sexo	SPTF; SPFT	
H4a	Sexo	Factores de tensão associados à família	
H4b	Sexo	Factores de tensão do domínio profissional	
H4c1	Sexo Variáveis da família	<i>Spillover</i> negativo <i>Spillover</i> positivo	
H4c2	Sexo Variáveis do domínio profissional	<i>Spillover</i> negativo <i>Spillover</i> positivo	
H4d	Sexo	Variáveis individuais	
H4e	Sexo Percepção de auto-eficácia	<i>Spillover</i> negativo <i>Spillover</i> positivo	
H4f	Sexo Abertura à experiência	<i>Spillover</i> positivo	
H4g	Sexo Stress psicológico	<i>Spillover</i> negativo	

ANEXO 7: ANÁLISE DOS CASOS OMISSOS

Análise dos valores omissos: percentagem de escolha de cada alternativa de resposta para todos os itens que compõem o questionário:

Itens	% n válido	% n omisso
<i>Satisfação profissional</i>	99,7	0,3
<i>Stress profissional</i>	99,7	0,3
<i>Flexibilidade no local de trabalho</i>	99,7	0,3
<i>Satisfação com a relação conjugal</i>	100,0	0,0
<i>Factores de tensão na relação conjugal</i>	100,0	0,0
<i>Factores de tensão associados à divisão de tarefas</i>	100,0	0,0
<i>Sobrecarga com execução de tarefas familiares</i>	99,7	0,3
<i>Apreciação obtida do parceiro pelas tarefas familiares executadas</i>	99,3	0,7
<i>Abertura à experiência</i>	306	0,0
<i>Percepção de auto-eficácia</i>	99,7	0,3
<i>Sintomatologia psicológica</i>	99,7	0,3
<i>Spillover positivo trabalho-família</i>	100,0	0,0
<i>Spillover positivo família-trabalho</i>	100,0	0,0
<i>Spillover negativo trabalho-família</i>	100,0	0,0
<i>Spillover negativo família-trabalho</i>	100,0	0,0
<i>Número de horas em actividades familiares</i>	96,1	3,9
<i>Número de horas em actividade profissional</i>	99,7	2,3