

UNIVERSIDADE DE LISBOA  
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**Conflito Trabalho-Família e Qualidade Relacional: Efeitos  
individuais e na díade conjugal.**

**Ana Isa Bandarra Duarte**

**MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA**

**(Secção de Psicologia Clínica e da Saúde/ Núcleo de Psicologia Clínica Sistémica)**

**2015**

UNIVERSIDADE DE LISBOA  
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**Conflito Trabalho-Família e Qualidade Relacional: Efeitos  
individuais e na díade conjugal.**

**Ana Isa Bandarra Duarte**

Dissertação orientada pela Prof.<sup>a</sup> Doutora Carla Crespo

**MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA**

**(Secção de Psicologia Clínica e da Saúde/ Núcleo de Psicologia Clínica Sistémica)**

**2015**

## **Agradecimentos**

*Aos meus pais, por todo o sacrifício que fizeram para que o meu percurso acadêmico pudesse ser realizado e chegasse até aqui. Por todo o apoio e confiança. Por todo o amor e dedicação.*

*Ao meu irmão, pela exigência e confiança. Pela vontade de chegar mais alto que me incute.*

*Ao Diogo, meu amor e companheiro neste percurso. Pela preocupação, pela confiança nas minhas capacidades, por ser a alegria dos meus dias e pela forma como me faz rir como mais ninguém em todo e qualquer momento da minha vida.*

*À Professora Carla Crespo, pela dedicação, apoio e confiança. Pela melhor orientação que poderia ter pedido.*

*À Susana e sua família, a minha segunda família nesta longa jornada de 5 anos. Por todo o apoio e amizade demonstrados. Pela gratidão que lhes sinto e pelo carinho que lhes tenho.*

*À Maria e à Renata, pela sua amizade e pelas milhares de horas passadas em conjunto na Faculdade. Pela motivação, força e carinho que sempre me dedicaram, pela forma como são muitas vezes uma âncora na minha vida.*

*À família do meu namorado, pela preocupação, atenção e apoio que me prestaram ao longo do último ano.*

*À Juliana, Rita, Henrique e Daniel, por serem a minha casa, por serem como meus irmãos e me resgatarem sempre quando eu mais preciso*

*E a todas as pessoas que fazem parte, cruzaram, cruzam e preenchem a minha vida todos os dias.*

## Índice Geral

Lista de Tabelas, Figuras e Abreviaturas .....	I
Índice de Anexos .....	II
Resumo .....	III
Abstract .....	IV
Introdução .....	1
Enquadramento Teórico .....	3
Tipos de Conflito Trabalho-Família .....	4
Modelos Teóricos acerca do Conflito Trabalho-Família .....	5
Teoria do conflito de papéis .....	6
Teoria da escassez de recursos .....	7
Diferenças de Sexo e Papéis de Género .....	7
Consequências do Conflito Trabalho-Família .....	8
Conflito Trabalho-Família e Qualidade da Relação Conjugal .....	9
Qualidade da relação conjugal: definição e delimitação de conceitos ..	9
Qualidade relacional percebida .....	11
Relação entre conflito trabalho-família e qualidade relacional/ conjugal .....	11
Presente Estudo .....	14
H1 .....	14
H2 .....	15
Método .....	15
Participantes .....	15
Procedimento .....	15
Instrumentos .....	16
Escala de Conflito Trabalho-Família (WFCS) de Carlson, Kacmar e Williams (2000) – adaptada na versão portuguesa de Vieira, Lopez e Matos (2014) .....	16
Inventários de Componentes de Qualidade Relacional Percebida (ICQRP) de Fletcher, Simpson e Thomas (2000) – adaptado na versão portuguesa de Crespo (2007) .....	17
Estratégia de Análise de Dados .....	17

Resultados .....	18
Resultados da Comparação de Médias entre Homens e Mulheres .....	18
Correlações .....	19
Modelos Diádicos .....	22
Discussão .....	24
Conflito Trabalho-Família e Qualidade Relacional: Efeitos Individuais .....	26
Conflito Trabalho-Família e Qualidade Relacional: Efeitos Diádicos .....	28
Implicações para a Intervenção Psicológica .....	29
Limitações .....	30
Conclusão .....	32
Referências Bibliográficas .....	33
Anexos .....	41

## **Lista de Tabelas, Figuras e Abreviaturas**

**Tabela 1** Médias, desvios- Padrão e resultados de consistência interna para as variáveis em estudo.

**Tabela 2** Correlações obtidas entre as variáveis em estudo.

**Tabela 3** Valores não estandardizados obtidos para o conflito do tipo interferência trabalho-família.

**Tabela 4** Valores não estandardizados obtidos para o conflito do tipo interferência família-trabalho.

**Figura 1** Modelo de Equações Estruturais obtido para a associação entre o conflito do tipo interferência trabalho-família e a qualidade relacional dos cônjuges.

**Figura 2** Modelo de Equações Estruturais obtido para a associação entre o conflito do tipo interferência família-trabalho e a qualidade relacional dos cônjuges.

**ITF** Interferência trabalho-família

**IFT** Interferência família-trabalho

**Comp.** Comportamento

**Q.R.** Qualidade Relacional

**H.** Homem

**M.** Mulher

**Duração rel.** Duração da relação

## **Índice de Anexos**

- Anexo 1** Consentimento Informado
- Anexo 2** Escala de Conflito Trabalho-Família (WFCS), de Carlson, Kacmar e Williams (2000) - adaptação portuguesa de Vieira, Lopez e Matos (2014).
- Anexo 3** Inventário de Componentes de Qualidade Relacional Percebida (ICQRP) de Fletcher, Simpson e Thomas (2000) - adaptação portuguesa de Crespo (2007).

## Resumo

No contexto da sociedade moderna ocidental, onde ambos os elementos da díade conjugal estão empregados e dividem as tarefas e responsabilidades familiares, a incompatibilidade entre os mundos do trabalho e da família é uma realidade de relevo. A dificuldade em gerir os dois mundos traduz-se na experiência do fenómeno denominado Conflito Trabalho-Família. O presente estudo teve como objetivo analisar as relações entre o conflito trabalho-família e a qualidade relacional percebida pelos cônjuges nos níveis individual e diádico. A amostra foi constituída por 380 participantes casados, com filhos entre os 7 e os 18 anos e residentes na área metropolitana de Lisboa e de Coimbra. Os participantes responderam individualmente à Escala de Conflito Trabalho-Família (WFCS, de Carlson, Kacmar e Williams, 2000; adaptação portuguesa de Vieira, Lopez e Matos, 2014) e ao Inventário de Componentes de Qualidade Relacional Percebida (ICQRP, de Fletcher, Simpson e Thomas, 2000; adaptação portuguesa de Crespo, 2007). Foi realizada uma análise multivariada da variância para examinar diferenças de sexo na experiência dos tipos de conflito (interferência trabalho-família e interferência família-trabalho baseadas no tempo, na tensão e no comportamento) e um teste-t para amostras emparelhadas para averiguar as diferenças de sexo na qualidade relacional percebida. Os resultados indicaram que os homens experienciavam mais interferência trabalho-família baseada no comportamento e interferência família-trabalho baseada no comportamento que as mulheres e que estes percecionavam melhor qualidade relacional. Dois modelos de equações estruturais permitiram testar as associações individuais e diádicas entre o conflito trabalho-família e a qualidade relacional percebida. Concluiu-se que ao nível individual a qualidade relacional percebida pelos homens era influenciada pela sua experiência de interferência família-trabalho e que a qualidade relacional percebida pelas mulheres era influenciada pela interferência trabalho-família. Ao nível diádico, a qualidade relacional percebida pelo homem era negativamente influenciada pela interferência trabalho-família experienciada pela mulher e a qualidade relacional percebida pela mulher era negativamente influenciada pela interferência família-trabalho experienciada pelo homem.

**Palavras-chave:** Díade conjugal, conflito trabalho-família, interferência trabalho-família, interferência família-trabalho, qualidade relacional.

## Abstract

In the context of modern Western society, where both elements of marital dyad are employed and share family tasks and responsibilities, the incompatibility between the worlds of work and family is a prominent reality. The difficulty in managing the two worlds is reflected in the phenomenon labelled Work-Family Conflict. This study aimed to analyze the relationship between work-family conflict and perceived relationship quality by spouses at the individual and dyadic levels. The sample consisted of 380 married participants, with children between 7 and 18 years, living in the metropolitan areas of Lisbon and Coimbra. Participants individually filled out the Work-Family Conflict Scale (WFCS, Carlson, Kacmar and Williams, 2000; Portuguese adaptation of Vieira, Lopez and Matos, 2014) and the Inventory Quality Relational Perceived Components (ICQRP, Fletcher, Simpson and Thomas, 2000; Portuguese adaptation of Crespo, 2007). A multivariate analysis of variance was performed to examine sex differences in the experience of the types of conflict (interference work-family and interference-working family based on time, the tension and behavior) and a paired samples t-test to assess sex differences in perceived relational quality. The results showed that men experienced more work-family interference based on behavior and more work-family interference based on behavior than women and also that they perceived better relationship quality than women. Two structural equation models allowed to test the individual and dyadic associations between work-family conflict and perceived relational quality. At the individual level, relationship quality perceived by men was negatively influenced by his work-family interference and the relationship quality perceived by women was negatively influenced by work-family interference. At the dyadic level, the relationship quality perceived by men was negatively influenced by the work-family interference experienced by women and the relationship quality perceived by women was negatively influenced by the work-family interference experienced by men.

**Keywords:** Marital dyad, work-family conflict, work-family interference, family-work interference, relationship quality.

## Introdução

As últimas décadas têm sido marcadas por profundas mudanças nas esferas do mundo do trabalho e da vida familiar. Estas esferas caracterizam-se por serem distintas (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005), terem regras específicas e por serem os domínios mais importantes na vida da maioria das pessoas (e.g. Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark & Baltes, 2011; Bhowon, 2013).

Vários autores têm referido que as mudanças observadas nestas duas esferas se prendem com acentuadas alterações ao nível da natureza do trabalho, dos papéis de género e do modelo de família tradicional. Ou seja, com a entrada da mulher no mercado de trabalho (e.g. Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux & Brinley, 2005; Somech & Drach-Zahavy, 2007; Pinto, 2012), e o maior envolvimento do homem na vida familiar (Kinnunen & Mauno, 1998) tem-se assistido a uma dissolução da conceção tradicional de família, que contava com um homem trabalhador e responsável pela manutenção da casa e da família e com uma mulher doméstica e responsável pela educação dos filhos (Pinto, 2012; Oliveira, Cavazotte & Paciello, 2013). Atualmente, num contexto económico instável e face a um mercado de trabalho competitivo, exigente e alterado no seu formato (Kinnunen & Mauno, 1998; Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000; Hargis, Kotrba, Zhdanova & Baltes, 2011; Pinto, 2012), a família moderna caracteriza-se por ambos os elementos do casal estarem empregados e as responsabilidades da vida familiar serem divididas (Greenhaus, Parasuraman & Collins, 2001; McElwain, Korabik & Rosin, 2005), por forma a dar resposta ao crescendo de exigências nos dois domínios.

Mediante a tentativa de compatibilizar os mundos do trabalho e da família, os elementos do casal ficam, assim, à mercê de um aumento de tensão que resulta do facto de que os papéis desempenhados e as expectativas em cada um dos domínios serem frequentemente incompatíveis (Eby et al., 2005; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005; Somech & Drach-Zahavy, 2007), pois um desempenho adequado está relacionado, invariavelmente, a dispêndio de tempo, energia e compromisso (Kinnunen & Mauno, 1998). Assim, perante esta nova vivência, gerir as fronteiras entre estas duas esferas, bem como as suas exigências, é um desafio diário e cada vez mais complexo (e.g. Wong & Goodwin, 2009; Pinto, 2012). Neste sentido, tal como afirmaram Mesmer-Magnus e Viswesvaran (2005), não é surpreendente que este desafio se traduza numa incompatibilidade de exigências e expectativas (Somech & Drach-Zahavy 2007; Pinto, 2012).

No contexto português, onde os papéis de género tradicionais ainda prevalecem (Vieira, Lopez & Matos, 2014), o retrato da sociedade vai de encontro às características apresentadas anteriormente. “Os casamentos tornaram-se menos estáveis” (Carrilho & Craveiro, 2015, p. 74), numa altura em que Portugal se apresenta como um dos países da União Europeia com a maior percentagem de mulheres a trabalhar fora de casa e com o ambos os elementos do casal a trabalhar em regime *full-time* (Vieira et al., 2014). Neste sentido, o terreno da conjugalidade torna-se fértil no que respeita à insatisfação na díade, podendo conduzir ao divórcio. Este fenómeno social ganhou no século XXI uma dimensão preocupante e Portugal registou, à data de 2010, uma taxa de divórcios acima da média comunitária europeia (Carrilho & Craveiro, 2015).

Neste sentido, tem-se assistido a um crescendo de estudos no campo da conjugalidade com o objetivo de compreender de que forma a esfera do trabalho influencia a da família. Contudo, menos estudado mas não menos importante e em foco no presente estudo, é a forma como o conflito trabalho-família influencia a satisfação conjugal. Tendo em conta as diferentes exigências de cada contexto profissional dos cônjuges, é possível preconizar a existência de um crescente sentimento de conflito enquanto ambos os elementos tentam equilibrar as diferentes imposições de cada domínio (Duxbury & Higgins, 1991) e, simultaneamente, atender às necessidades da relação de casal. À luz da perspetiva sistémica, as relações entre os sistemas trabalho-família não só influenciam a família como um todo, como os seus subsistemas, incluindo o conjugal. Numa época de rápidas mudanças e crescentes exigências quer a nível profissional, quer familiar, é particularmente importante identificar processos de influência inter-sistémicos relevantes para a satisfação conjugal dos “arquitetos da família” (Satir, 1967).

## **Enquadramento Teórico**

A literatura científica, de um modo geral, é concordante no facto de que uma sociedade moderna, alterada nas suas conceções e mudada nas suas exigências, veio complexificar a vida do casal, que agora conta com a participação ativa dos dois elementos nos grandes domínios da vida: o trabalho e a família. Perante esta evolução de papéis de género, as expetativas e imposições acerca de cada um destes domínios são, muitas vezes, inconciliáveis, conduzindo a sentimentos de tensão. Esta tensão resulta do facto de cada indivíduo ter de desempenhar múltiplos papéis, como é o caso do papel de trabalhador e do papel de cuidador familiar, sendo que as exigências de cada papel incluem responsabilidades, condições, deveres, compromissos e expetativas relacionadas ao desempenho nesse mesmo papel (Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996). Na literatura esta situação ambivalente é designada de Conflito Trabalho-Família (Greenhaus & Beutell, 1985).

Em 1985, Jeffrey Greenhaus e Nicholas Beutell, a partir da proposta de Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek & Rosenthal (1964), conceptualizaram o Conflito Trabalho-Família como uma forma de conflito inter-papéis, no qual as pressões de um domínio (trabalho/família) são mutuamente incompatíveis com as do outro domínio (família/trabalho). Ou seja, as exigências da participação no domínio do trabalho (ou família) tornam mais difíceis de cumprir as exigências na participação no domínio da família (ou trabalho) (Greenhaus & Beutell, 1985; Duxbury & Higgins, 1991). Devido ao facto de cada indivíduo ter recursos finitos, origina-se um desequilíbrio que leva à vivência de conflito entre exigências e, mais amplamente, entre papéis e domínios (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005), uma vez que a participação num domínio dificulta a participação no outro pois reduz tempo, energia e recursos disponíveis (Somech & Drach-Zahavy, 2007).

Apesar de inicialmente o Conflito Trabalho-Família ser considerado como uma relação não direcional de interferência entre o trabalho e a família (Eby et al., 2005), de acordo com Greenhaus e Beutell (1985), pode afirmar-se que este é um conflito bidirecional (Frone, Russell & Cooper, 1992), em que as exigências cumulativas de múltiplos papéis originam dois tipos de conflito (Kinnunen & Mauno, 1998). Deste modo, quando o desempenho no trabalho interfere com o desempenho na família, este tipo de conflito designa-se Interferência Trabalho-Família. Complementarmente, quando o

desempenho na família interfere com o desempenho no trabalho este tipo de conflito é designado Interferência Família-Trabalho (Gutek, Searle & Klepa, 1991). Ou seja, o que antecede a interferência do domínio do trabalho no da família está na esfera do trabalho, mas os resultados desta interferência verificam-se no domínio da família e, por outro lado, o que antecede a interferência do domínio da família no trabalho está na esfera da família, contudo, os resultados verificam-se, por sua vez, no domínio do trabalho, respetivamente (Pinto, 2012). Num crescendo de complexidade, distinguiu-se não só a direção, mas também os vários tipos de conflito consoante a forma de interferência que está em causa. Esta interferência pode basear-se no tempo, na tensão e no comportamento como descrito seguidamente (Greenhaus & Beutell, 1985).

### **Tipos de Conflito Trabalho-Família**

Segundo Greenhaus e Beutell (1985), existem três grandes formas de Conflito Trabalho-Família que se podem verificar quando há uma interferência entre o domínio do trabalho e o domínio da família, tendo por base determinantes como o tempo, a tensão e o comportamento.

Relativamente ao tempo, a interferência baseada neste determinante ocorre quando existe uma competição pelo tempo dedicado aos diferentes papéis de um indivíduo. Isto é, o tempo que alguém despende no papel de trabalhador, ou de cuidador da família, geralmente é exclusivo de um domínio, não podendo ser dedicado a atividades dentro do papel do outro domínio em causa. Este tipo de interferência pode resultar do facto de o tempo utilizado num dos papéis tornar fisicamente impossível a comparência no outro papel, ou pelo facto de o tempo dedicado numa uma atividade produzir alguma preocupação mediante a incapacidade e disponibilidade de desempenhar o outro papel (Bartolome & Evans, 1979; Staines, 1980; Greenhaus & Beutell, 1985; Pinto, 2012; Vieira et al., 2014).

Quanto à segunda forma, esta interferência tem por base a tensão que um determinado domínio produz, uma vez que os stressores aliados ao trabalho tendem a gerar, por exemplo, sintomas de tensão como a ansiedade, a fadiga, a depressão e a apatia. Assim, esta interferência ocorre e os papéis tornam-se incompatíveis quando a tensão produzida e sentida num determinado domínio afeta o desempenho da pessoa e torna mais difícil a tarefa desta cumprir as exigências do outro domínio (Greenhaus & Beutell, 1985; Mesme-Magnus & Viswesvaran, 2005; Pinto, 2012; Vieira et al., 2014). É de salientar

que a tensão proveniente do trabalho é mais referida na literatura. Contudo, a tensão proveniente da esfera familiar tem também repercussões na esfera do trabalho (Pinto, 2012), pois tal como Demerouti, Bakker e Bulters (2004) explicaram, quando um indivíduo se encontra exposto a elevados níveis de *stress*, desenvolve sentimentos de tensão uma vez que não tem tempo para recuperar o equilíbrio até voltar a ser exposto a novas quantidades de *stress*.

Por fim, a interferência baseada no comportamento contempla determinados padrões de comportamento que possam ser incompatíveis com o desempenho do indivíduo noutro papel, tornando-o inapropriado e disfuncional (Vieira et al., 2014). Deste modo, os padrões de comportamento alteram-se mediante o domínio em causa. Enquanto na esfera familiar se esperam comportamentos de proximidade, envolvimento, vulnerabilidade e vivência e expressão de emoções, na esfera do trabalho os requisitos a este nível prendem-se com maior impessoalidade, neutralidade, firmeza, racionalidade e assertividade. Pode-se afirmar que este tipo de interferência está intimamente ligado aos estereótipos sociais e culturais (Pinto, 2012). Assim, se o indivíduo não for capaz de se ajustar às diferentes exigências de comportamento dos diferentes papéis, haverá probabilidade desta experienciar conflito entre os dois domínios (Greenhaus & Beutell, 1985).

### **Modelos Teóricos acerca do Conflito Trabalho-Família**

O número de modelos teóricos que procuram explicar a relação entre os dois domínios mais importantes da vida das pessoas – trabalho e família – tem vindo a crescer. No contexto desta dissertação, iremos apresentar os três modelos mais referidos da literatura: Mecanismos de *spillover*, compensação e segmentação, Teoria do Conflito de Papéis e Teoria da Escassez de Recursos.

**Spillover, compensação e segmentação.** Os mecanismos de *spillover*, de compensação, explicitados por Harold Wilenksy em 1960, e segmentação (Edwards & Rothbard, 2000) constituem tentativas de explicar a relação entre o trabalho e a família que, nos primeiros dois casos, é de interligação e, no terceiro, é de separação.

O mecanismo de *spillover* (Zedeck & Mosied, 1990; Edwards & Rothbard, 2000) sugere que as experiências num determinado papel "transbordam" e influenciam as experiências noutro papel, tornando-os mais semelhantes (Pinto, 2012). Neste mecanismo, a influência/permeabilidade pode ter uma valência positiva ou negativa

quando uma esfera influencia positiva ou negativamente a outra, respetivamente (Pinto, 2012). Esta influência pode ocorrer ao nível do humor, quando o humor num domínio afeta o humor no outro domínio; ao nível dos valores, uma vez que quer o trabalho quer a família são forças de socialização e podem influenciar-se mutuamente relativamente aos valores que incorporam; e ao nível do comportamento, quando o padrão de comportamentos num domínio é transferido e influencia o padrão de comportamentos no outro domínio (Edwards & Rothbard, 2000).

Relativamente ao mecanismo de compensação, este baseia-se no facto de um indivíduo, perante a insatisfação sentida num domínio, procurar, de forma ativa, satisfação no outro domínio. Isto é, procura-se compensar o primeiro domínio com o segundo, através de um maior envolvimento que engloba tempo, atenção e importância conferida a este domínio, bem como através de tentativas de melhorar a sua qualidade para colmatar as falhas e insatisfação no outro (Edwards & Rothbard, 2000; Pinto, 2012).

Por fim, quanto ao mecanismo de segmentação, este tem sido conceptualizado para demonstrar a dualidade entre os domínios da família e do trabalho. Ou seja, a segmentação caracteriza-se pela separação ativa entre o trabalho e a família: de acordo com esta perspectiva, estes dois polos, cada um com os seus papéis, não se influenciam mutuamente. Existe, portanto, uma delimitação bastante clara entre o trabalho e a família, assumindo-se que quando num dado domínio, os indivíduos reprimem sentimentos e pensamentos que não sejam do papel que desempenha (Edwards & Rothbard, 2000; Pinto, 2012).

**Teoria do conflito de papéis.** Segundo Kahn e colaboradores (1964), os papéis são fruto das expectativas de outros sobre aquilo que é considerado um comportamento apropriado numa posição em particular. Neste sentido, a teoria do conflito de papéis diz que este se baseia na tensão psicológica que resulta das pressões e exigências de papéis que sejam conflitantes, pelo que é nestas circunstâncias, de incompatibilidade de papéis, que ocorre o conflito (Katz & Kahn, 1978; Shivers-Blackwell, 2004). Assim, esta teoria surge enquanto hipótese explicativa do conflito trabalho-família, pois compreende que cada papel requer ações e recursos que se demonstram incompatíveis com outro papel. Deste modo, a participação em múltiplos papéis resulta em conflito na medida em que a pessoa experiencia dificuldades no desempenho bem-sucedido desses papéis devido às pressões incompatíveis e oriundas dos domínios do trabalho e da família (Greenhaus & Beutell, 1985; Bhowon, 2013).

**Teoria da escassez de recursos.** A Teoria da Escassez de Recursos, enquanto teoria mais antiga e com mais áreas de aplicação, defende que as pessoas têm uma quantidade de recursos finitos, tais como a atenção, a energia e o tempo, e, portanto, os recursos utilizados num domínio estarão indisponíveis para serem utilizados no outro domínio (Staines, 1980, Edwards & Rothbard, 2000), levando a um fraco funcionamento (Zedeck & Mosier, 1990). Deste modo, defende-se que os indivíduos tentam obter e manter os recursos necessários para o seu quotidiano. Estes podem ser objetos, características pessoais, condições e energias valorizadas pela pessoa ou que servem de meio para se atingir um fim, isto é, para alcançar algo que tenha importância subjetiva (Hobfoll, 1989). Assim, quando uma pessoa antevê a perda de recursos, quando perde de facto os recursos ou quando uma expectativa de obtenção de recursos não é correspondida, a pessoa tenderá a sentir *stress* mais facilmente (Pinto, 2012). Deste modo, a teoria sugere que o conflito entre o trabalho e a família reduz a quantidade de recursos que uma pessoa tem ou, por outro lado, transmite a percepção de redução dos mesmos, o que se traduz em consequências negativas ao nível da satisfação e performance com e nos domínios em causa.

### **Diferenças de Sexo e Papéis de Género**

O género é uma variável fundamental no que respeita ao Conflito Trabalho-Família. Contudo, esta variável não é consensual entre os investigadores (Pinto, 2012). Autores como Somech e Drach-Zahavy (2007) reportaram que os homens experienciam níveis mais elevados de Conflito Trabalho-Família, já Duxbury e Higgins (1991), Frone e colaboradores (1992) e Voydanoff (2004) argumentaram que as mulheres experienciam níveis mais elevados de Conflito Trabalho-Família que os homens. Este facto pode ser explicado pela sobrecarga a que as mulheres estão submetidas enquanto trabalhadoras e cuidadoras de casa (Pinto, 2012), expressando assim estas menos satisfação e sentindo uma maior interferência trabalho-família (Bianchi & Milkie, 2010). Por outro lado, o Conflito Trabalho-Família parece resultar das expectativas de trabalho para os homens e das expectativas familiares para as mulheres (Cooke & Rousseau, 1984; Duxbury & Higgins, 1991).

Segundo Duxbury & Higgins (1991), níveis mais altos de conflito no trabalho e de Conflito Trabalho-Família estão associados a menor qualidade de trabalho para as mulheres, e, o Conflito Trabalho-Família está mais associado a baixa qualidade de vida

familiar para homens e mulheres. Paralelamente, a relação entre a qualidade de vida familiar e a satisfação com a vida é mais significativa para homens do que para mulheres. Por outro lado, os homens tendem a experienciar níveis mais baixos de qualidade de vida familiar devido a níveis altos de Conflito Trabalho-Família, enquanto as mulheres experienciam níveis baixos de qualidade no trabalho devido a níveis altos de Conflito Trabalho-Família. De forma oposta, as mulheres têm mais probabilidade de experienciar níveis altos de Interferência Família-Trabalho quando têm grandes exigências familiares. No entanto, este facto não se verifica nos homens, o que pode ser explicado por questões culturais e pela ideia de que as mulheres são responsáveis, primariamente, pela casa e que os homens são socializados para não deixar que questões familiares interfiram com o trabalho pois, embora haja diferenças individuais entre a importância dos papéis de trabalhador e familiar, é consensual que a família é mais importante para as mulheres do que para os homens (Bhowon, 2013).

### **Consequências do Conflito Trabalho-Família**

A literatura é consensual no que se refere ao impacto negativo do conflito trabalho-família no bem-estar subjetivo de cada indivíduo (Diener & Ryan, 2009; Matthews, Wayne & Ford 2014).

É importante perceber-se que o alto envolvimento com um domínio, ou com os dois, aumenta a permeabilidade das fronteiras entre o trabalho e a família que estão mais vulneráveis devido aos avanços da tecnologia e conseqüente sobreposição do trabalho e da família (Bhowon, 2013). Deste modo, ocorrendo a intrusão de exigências de um domínio noutra, o indivíduo encontra-se perante uma situação que aumenta o Conflito Trabalho-Família (Hall & Richter, 1988). Por outro lado, também as expectativas associadas com os papéis de trabalho e de família podem levar a tensão física e psicológica (Duxbury & Higgins, 1991).

Estudos têm apontado conseqüências negativas e efeitos indesejáveis (e.g. Kinnunen & Mauno, 1998; Allen et al., 2000), uma vez que o conflito se expressa de forma disfuncional no trabalho, na vida privada e no bem-estar e saúde dos indivíduos (Allen et al., 2000). Desta forma, esta influência foi organizada por Eby e colaboradores (2005) em três grupos: impacto relacionado com os aspetos físicos e psicológicos, impacto relacionado com a esfera do trabalho (atitudes e comportamentos) e impacto relacionado com a satisfação com a esfera da família, pois as pressões oriundas de cada

papel assumido nestes dois domínios produzem efeitos em ambos (Frone et al., 1992), tais como queixas psicossomáticas, sintomas depressivos e exaustão (Kinnunen & Mauno, 1998).

É importante frisar que apesar das medidas de interferência trabalho-família e interferência família-trabalho estarem fortemente correlacionadas, a verdade é que os indivíduos reportam mais frequentemente interferência trabalho-família (Frone, 2000), sendo que a primeira está mais associada a maior depressão, queixas de saúde física e hipertensão, e a segunda a maior consumo de álcool (Frone, Russell & Cooper 1997). Assim, relativamente à forma de conflito onde o trabalho interfere com a família, a literatura tem demonstrado que trabalhadores que experienciam níveis altos de conflito estão em risco ao nível da saúde física e mental, têm desempenhos no trabalho menos satisfatórios, fraco desempenho parental, maior incidência de comportamentos de abstinência no trabalho, baixa moral e baixa satisfação com o trabalho, com a vida, com o casamento e com a família, experienciando uma menor satisfação com o trabalho, com a vida, com o casamento e com a família (Duxbury & Higgins, 1991; Frone et al., 1992; O’Driscoll, Ilgen & Hildreth, 1992; Hammer, Bauer & Grandey, 2003; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005).

Segundo Frone (2000), as duas formas de conflito relacionam-se positivamente com perturbações de ansiedade, de humor e de abuso de substâncias. Isto é, independentemente da sua forma, o Conflito Trabalho-Família está relacionado com a saúde física e mental (Judge, Boudreau & Bretz, 1994) e com a incidência de depressão e *distress* no trabalho (Frone et al., 1992), relacionando-se, inevitavelmente, com baixa satisfação familiar (McElwain et al., 2005), baixa satisfação com a vida (Perrewe, Hochwarter & Kiewitz, 1999; Allen et al., 2000), com o *distress* psicológico (Parasunman & Simmers, 2001; Frone, 2003) e com o desempenho no trabalho e absentismo (Allen et al., 2000), compromisso organizacional e intenções de *turnover* (Greenhaus et al., 2001).

### **Conflito Trabalho-Família e Qualidade da Relação Conjugal**

**Qualidade da relação conjugal: definição e delimitação de conceitos.** Na sociedade moderna, pautada pelo conflito de papéis anteriormente abordado, a satisfação conjugal – satisfação do latim *facere satis*, fazer o suficiente – tornou-se um foco principal de investigação (Narciso, 2001; Graham, Diebels & Barnow, 2011), uma vez que é

considerada a variável mais influente no estudo das relações românticas e liga-se a vários processos psicológicos importantes (Graham et al., 2011).

Com a mudança do significado do casamento, que cada vez mais expressa o amor e o desejo de dois indivíduos estarem juntos (Li & Fung, 2011), os conceitos decorrentes da conjugalidade, que é um “contorno movediço e vivo” (Narciso & Costa, 2001, p. 181), têm sido caracterizados por um “intrincado emaranhamento” (Narciso & Costa, 2001, p. 182). Assim, a literatura tem indicado vários conceitos e várias medidas, quer para descrever, quer para avaliar a qualidade conjugal (Graham et al., 2011; Li & Fung, 2011).

Deste modo, perante tamanha complexidade conceptual, torna-se pertinente fazer a devida delimitação entre os conceitos de satisfação e de qualidade conjugal. Contudo, é importante afirmar, tal como Crespo (2007) argumentou, que a qualidade relacional não é algo que se possa alcançar e manter, mas sim um estado e um processo que espelha quer o percurso de vida da relação quer de cada membro do casal, o que demonstra o seu carácter dinâmico e em constante e contínuo crescimento.

O termo satisfação conjugal tem sido privilegiado na literatura na medida em que expressa subjetividade. Isto é, por satisfação entende-se a avaliação subjetiva global que cada indivíduo faz da sua relação e qualidade da mesma (Graham et al., 2011; Li & Fung, 2011). Segundo Narciso (2001), a satisfação conjugal avalia-se pela forma como os comportamentos conjugais dão origem no casal a mais sentimentos positivos, de prazer e de recompensa, do que negativos, de desprazer e custos.

Para delimitar estes conceitos, Narciso e Costa (2001) distinguiram-nos apelando ao facto de a qualidade conjugal ser o resultado do desempenho na e da relação, traduzida pelos processos conjugais vividos a nível operativo ou comportamental, quando se refere ao funcionamento do casal, ao nível afetivo, quando diz respeito aos sentimentos nela envolvidos, e ao nível cognitivo, que se prende com as cognições individuais de cada elemento do casal. Perante esta conceptualização, as autoras defenderam que a qualidade pode ser avaliada por um observador externo através de critérios *a priori*, com base empírica, que relacione estes processos, e deverá ser observada nos vários domínios da vida do casal, considerando a influência de questões contextuais, pessoais, demográficas e de tempo ou percurso de vida. Por outro lado, a satisfação conjugal, que pretende também avaliar os processos operativos, afetivos e cognitivos, caracteriza-se por ser uma avaliação subjetiva que ocorre em relação a cada um dos processos relacionais e da

relação como um todo, pelo que não é passível de utilizar critérios *a priori*. Assim, a avaliação da satisfação conjugal deve contemplar o casal como um todo e os elementos do casal como partes individuais, e pautar-se por considerar cada um dos processos relacionais, bem como as suas interinfluências e a forma como afetam a relação e a satisfação.

No presente trabalho optou-se por utilizar o conceito qualidade relacional de forma a manter a coerência com a proposta teórica, e o respetivo instrumento de avaliação, propostos por Fletcher, Simpson e Thomas (2000).

**Qualidade relacional percebida.** O modelo utilizado no presente estudo, proposto por Fletcher, Simpson e Thomas (2000), pretende avaliar a qualidade relacional através das perceções subjetivas dos elementos do casal, isto é, a qualidade relacional percebida. Este modelo, que preza a voz de cada indivíduo enquanto membro do casal com opiniões e perceções próprias (Crespo, 2007), assenta em seis componentes distintas. Estas componentes de qualidade percebida, constructos anteriormente investigados e identificados por outros investigadores com instrumentos de avaliação específicos, compreendem a Satisfação, Compromisso/ Investimento, Confiança, Intimidade, Paixão e Amor (Fletcher et al., 2000). Segundo estes autores, a qualidade relacional percebida pode ser avaliada através das seis componentes anteriormente mencionados acerca dos quais os elementos do casal formam julgamentos. Tais julgamentos, relativamente consistentes, que constituem indicadores da atitude dos elementos do casal face ao companheiro e à relação, são influenciados pelo estado do desenvolvimento da relação, pela natureza da relação e pela personalidade dos elementos do casal (Fletcher et al., 2000). Assim, após a análise de vários modelos teóricos, Fletcher e colaboradores (2000) concluíram que as componentes são domínios específicos e *quasi*-independentes, que se relacionam entre si e permitem a avaliação do conceito qualidade relacional percebida que exclui um carácter completamente unidimensional.

Tal como Crespo (2007) afirmou, a qualidade relacional percebida pode ser olhada de forma molar e molecular. No presente estudo, esta será olhada de forma molar, por forma a permitir a avaliação de uma perceção global da qualidade relacional que cada membro de casal perceciona.

**Relação entre conflito trabalho-família e qualidade relacional/conjugal.** A sociedade moderna é o berço das novas e, também elas, modernas famílias onde, de

acordo com Narciso (2001) a distância entre géneros, no que às posições sociais diz respeito, é cada vez menor.

Tendo por base a conceptualização de Narciso (2001), assume-se que a qualidade relacional estudada no presente estudo é influenciada por Fatores Centrífugos. Estes são mais periféricos ao casal e incluem fatores pessoais (por exemplo, características de personalidade e padrões de vinculação), contextuais (por exemplo, família de origem e trabalho) e demográficos (por exemplo, idade e estatuto socioeconómico) (Narciso, 2001; Narciso & Costa, 2001; Crespo, 2007). Assim, estas famílias, que se caracterizam por serem compostas pelos dois elementos do casal empregados, estão suscetíveis de “trazer o trabalho para casa” (Steenbergen, Kluwer & Karney, 2014), influenciando negativamente não só a sua satisfação conjugal através do mecanismo de *spillover*, como também a satisfação conjugal do outro elemento (Edwards & Rothbard, 2000) através do mecanismo de *crossover* (Steenbergen et al., 2014). Posto isto torna-se necessário entender como é que o casal, que trabalha e divide tarefas domésticas, conjuga as responsabilidades de trabalho e da família, que são dos aspetos mais importantes entre mães trabalhadoras (Okonkwo, 2013), e como é que cada elemento desta díade afeta e é afetado pelas experiências dos dois domínios (Ho, Chen, Cheung, Liu & Worthington, 2013) multiplicados pelos dois elementos do casal.

Por mecanismo de *crossover*, que assenta na transferência de experiências psicológicas, entendem-se as situações em que a tensão sentida por um elemento do casal afeta o nível de tensão do outro elemento do casal (Westman, 1995), podendo isto acontecer através da empatia, da falta de tempo para dedicar ao casal ou dos comportamentos negativos fruto de pressões (Brummelhuis, Haar & Lippe, 2010).

Segundo Brummelhuis e colaboradores (2010), os efeitos de *crossover* são diferentes para homens e mulheres, com base no modelo de Greenhaus e Beutell (1985) que conceptualiza a difícil compatibilização das exigências do trabalho e da família resultantes em conflito devido à falta de tempo e energia, isto é, à perda de recursos, para participar na esfera familiar. Assim, a falta de energia sentida por um elemento do casal devido ao trabalho é sentida e afeta o outro elemento, contribuindo para a sua experiência de *distress*. Contudo, as mulheres mostraram-se mais suscetíveis de serem influenciadas pela falta de tempo e energia do companheiro, ao passo que os homens se mostraram mais suscetíveis de influência por parte do *distress* sentido pela companheira, facto que pode

ser explicado pela maior dependência do homem face ao suporte da mulher, ou pela relutância que os homens poderão ter sentido em exprimir-se (Brummelhuis et al., 2010).

Várias meta-análises têm referido as associações negativas entre o Conflito Trabalho-Família e a satisfação familiar e conjugal (Allen et al., 2000; Ford, Heinen & Langkamer, 2007; Amstad, Meier, Fasel, Elfering & Semmer, 2011). Assim, tendo por base a ideia de que as exigências do domínio do trabalho criam conflito no domínio da família, reduzindo a satisfação neste (Frone et al., 1992), torna-se evidente que este conflito se relaciona negativamente com a satisfação familiar e, mais precisamente, conjugal (Allen et al., 2000; Minnotte, Minnotte, Pedersen, Mannon & Kiger, 2010; Amstad et al., 2011; Carroll, Hill, Yorgason, Larson & Sandberg, 2013), uma vez que o Conflito Trabalho-Família leva a comportamentos conjugais negativos que afetam a satisfação conjugal quer do próprio quer do outro elemento (Steenbergen et al., 2014). Deste modo, o Conflito Trabalho-Família de um elemento do casal correlaciona-se positivamente com o *distress* psicológico do elemento oposto do casal, e o *distress* psicológico influencia a perceção quer do próprio conflito (Carroll et al., 2013), quer da qualidade e estabilidade conjugal, tanto direta como indiretamente, através do aumento de hostilidade e diminuição de proximidade e apoio na interação do casal (Matthews, 1996).

Estudos têm demonstrado o impacto negativo que as exigências do trabalho têm na relação conjugal quando estas interferem na vida familiar (Matthews, Conger & Wickrama, 1996), uma vez que, tal como Cowlshaw, Evans & McLennan, (2010) mostraram, o Conflito Trabalho-Família sentido por um elemento está relacionado com o *distress* psicológico sentido pelo outro elemento do casal. Por outro lado, também as exigências do trabalho dificultam a vida conjugal devido a uma perda de recursos (Steenbergen et al., 2014).

Assim, o funcionamento conjugal é afetado por stressores provenientes do domínio do trabalho, como a ambiguidade, o conflito e a insegurança, aos níveis da sexualidade, da agressão e da satisfação através da diminuição da concentração e do aumento da depressão (Barling & Macewen, 1992).

Contudo, esta relação diádica de transferência e influência parece ter também na sua base uma questão cultural inerente. Com base no estudo de Minnotte e colaboradores

(2010), percebe-se que as ideologias igualitárias e tradicionais moldam a forma como os elementos do casal olham os seus papéis e experienciam o Conflito Trabalho-Família. Desta feita, mulheres com uma ideologia altamente igualitária experienciam maior Interferência Trabalho-Família, uma vez que apelam mais à participação do homem na esfera familiar. Quanto ao homem, a sua satisfação conjugal tende a ser mais elevada quando as ideologias de cada elemento do casal são semelhantes. Por outro lado, níveis mais altos de insatisfação conjugal demonstrados pelos homens tendem a ocorrer quando a sua ideologia altamente tradicional se confronta com a ideologia igualitária da mulher. Segundo Wong (2009), as experiências de Interferência Trabalho-Família entre os elementos do casal são mais semelhantes em sociedades com papéis de género mais igualitários do que em sociedades mais tradicionais.

### **Presente Estudo**

O presente estudo tem como principal objetivo compreender as associações entre o conflito trabalho-família e a qualidade relacional aos níveis individual e diádico. O carácter inovador deste estudo reside na inspeção dos efeitos diádicos, uma vez que a maior parte dos estudos prévios se foca no indivíduo e não na díade.

Em primeiro lugar, testou-se a existência de diferenças de sexo nas variáveis em estudo, não tendo sido feitas predições específicas relativamente a estes resultados. Em segundo lugar formularam-se duas hipóteses principais. Com base em estudos empíricos que identificaram associações negativas entre o conflito trabalho-família e a satisfação familiar e conjugal (e.g. Allen et al., 2000; Ford et al., 2007; Minnotte et al., 2010; Amstad et al., 2011; Carroll et al., 2013), nomeadamente, através do mecanismo de *spillover* (Edwards & Roth, 2000), foi formulada a primeira hipótese principal deste estudo:

**H1.** O conflito trabalho-família (nas suas dimensões de interferência trabalho-família e família-trabalho) experienciado por homens e mulheres está negativamente associado à sua perceção da qualidade da relação conjugal.

Relativamente ao nível diádico, estudos empíricos recentes mostraram a influência do conflito trabalho-família experienciado por um elemento do casal na satisfação conjugal do outro elemento através do mecanismo de *crossover* (Steenbergen et al., 2014). Previamente foi também demonstrado que o conflito trabalho-família de um elemento da díade estava associado a níveis mais elevados de *distress* do outro elemento

(Brummelhuis et al., 2010; Cowlishaw et al., 2010; Carroll et al., 2013). Com base nestes estudos formulou-se a segunda hipótese da presente investigação:

**H2.** O conflito trabalho-família (nas suas dimensões de interferência trabalho-família e família-trabalho) experienciado por um dos elementos do casal está negativamente correlacionado com a qualidade da relação conjugal percebida pelo outro elemento.

## **Método**

### **Participantes**

No presente estudo participaram 190 casais ( $N=380$ ), 75% provenientes da cidade de Coimbra e 25% na Área Metropolitana de Lisboa. Os participantes tinham entre 25 e 69 anos, sendo que a média de idades para as mulheres era de 40.53 anos ( $DP = 6.06$ ) e para os homens de 42.98 anos ( $DP = 6.37$ ). A grande maioria ( $n=323$  participantes), encontrava-se numa situação de primeiro casamento, 27 em união de facto, 8 em situação de recasamento, 7 eram divorciados e 1 era viúvo. Relativamente à duração da relação, o intervalo na presente amostra foi entre 1 e 45.25 anos, sendo a média de 15.14 anos ( $DP = 7.02$ ). Quanto à configuração familiar, 348 participantes encontravam-se em famílias de primeiro casamento, 13 em famílias de recasamento, 5 em famílias alargadas e 5 em famílias monoparentais. Todos os participantes tinham filhos, sendo que a grande maioria ( $n=96$ ) vivia com dois filhos. Relativamente à escolaridade, a maioria dos participantes ( $n=130$ ), reportou ter concluído o nível secundário, 81 eram licenciados e 27 tinham formação pós-graduada, sendo que 66 tinham concluído o 3º ciclo, 36 o 2º ciclo e 21 o 1º ciclo do ensino básico. Quanto à situação profissional, a grande maioria dos participantes ( $n=305$ ) estava empregada, sendo que 45 participantes estavam em situação de desemprego, 7 de reforma, 6 de baixa e 7 em outras situações não identificadas.

### **Procedimento**

A presente investigação enquadra-se no âmbito de um projeto de investigação mais vasto iniciado em 2013 denominado “Casais-Pais”: Adaptação individual e conjugal de pais de crianças e adolescentes”. A recolha dos dados ocorreu nas zonas de Coimbra e grande Lisboa, tendo como critérios de inclusão para este estudo: (a) estar casado ou em união de facto; (b) ser trabalhador em situação profissional ativa.

Em Coimbra, a recolha de amostra foi autorizada pela Direção do Agrupamento de Escolas de Coimbra-Sul e pela Direção do Externato. Os participantes foram selecionados através do contacto estabelecido com três escolas do 1º Ciclo do Ensino Básico de Coimbra . Entre Dezembro de 2013 e Fevereiro de 2014, foram distribuídos 886 protocolos de investigação a crianças e adolescentes do 1º ao 9º ano de escolaridade, para que estes os entregassem aos seus encarregados de educação, juntamente com uma carta informativa. Cerca de duas semanas após o contacto com cada turma, os protocolos foram recolhidos junto dos alunos, tendo sido devolvidos em envelopes selados previamente fornecidos para o efeito. Todos os participantes preencheram uma declaração de consentimento informado, a qual certifica o conhecimento acerca dos objetivos e procedimentos do projeto e garante a confidencialidade dos dados recolhidos.

Em Lisboa, a amostra foi recolhida através do método bola de neve (Dewes, 2013). Tal como refere Dewes (2013), o primeiro passo foi encontrar participantes com os critérios preenchidos, considerados a *semente*. Esta *semente* foi encontrada através da rede de contatos dos investigadores e de pessoas-chave na comunidade, a quem foram explicadas as condições de participação no estudo, com acesso à amostra requerida. Após o estabelecimento de contactos com potenciais participantes, foi entregue a cada casal um envelope que continha dois conjuntos de protocolos de investigação para serem preenchidos individualmente pelos cônjuges, bem como dois consentimentos informados escritos (ver Anexo 1) para serem assinados e devolvidos posteriormente. O consentimento informado incluía informação sobre os objetivos do estudo, bem como assegurava a confidencialidade dos dados que teriam apenas valor coletivo e dessa forma global seriam tratados pelos investigadores responsáveis.

## **Instrumentos**

**Escala de Conflito Trabalho-Família (WFCS) de Carlson, Kacmar e Williams (2000) – adaptado na versão portuguesa de Vieira, Lopez e Matos (2014).** Para avaliar o conflito gerado pelas forças constantes e conflituantes do trabalho e da família, foi utilizada a Escala de Conflito Trabalho-Família de Carlson, Kacmar e Williams (2000), na versão portuguesa adaptada por Vieira, Lopez e Matos (2014) (ver Anexo 2). A escala é constituída por 18 itens, cuja resposta é fornecida numa escala de *Likert* de 1 a 5, sendo que 1 equivale a Discordo fortemente e 5 a Concordo fortemente. Estes 18 itens estão agrupados em 6 subescalas que medem as dimensões conflito trabalho-família baseado no tempo, na tensão e no comportamento e conflito família-

trabalho baseado no tempo, baseado na tensão e no comportamento. Os itens foram submetidos a testes rigorosos como a adequação de conteúdo, a análise de conteúdo, análises fatoriais confirmatórias e exploratórias e análises correlacionais. Estas escalas demonstraram ao longo de vários estudos validade discriminante, consistência interna e invariância da estrutura fatorial.

**Inventário de Componentes de Qualidade Relacional Percebida (ICQRP) de Fletcher, Simpson e Thomas (2000) – adaptado na versão portuguesa de Crespo (2007).** Para avaliar a qualidade relacional, foi utilizado o Inventário de Componentes de Qualidade Relacional Percebida (ICQRP) de Fletcher, Simpson e Thomas (2000) na versão portuguesa adaptada de Crespo (2007) (ver Anexo 3). Esta é uma escala de 18 itens, três para cada subescala, cuja resposta é fornecida numa escala de *Likert* de 1 a 7 onde 1 corresponde a Mesmo nada e 7 a Extremamente. Este instrumento avalia seis constructos que correspondem a seis subescalas: satisfação conjugal, compromisso/investimento, intimidade, confiança, paixão e amor (Fletcher et al., 2000; Crespo, 2007). Assim, e através da média de resultados, obtém-se a avaliação geral de cada indivíduo que representa a perceção que tem da sua relação com o companheiro(a). Para o presente estudo em que se pretendia utilizar uma medida global da qualidade da relação percebida, foram apenas utilizados os itens 1, 4, 7, 10, 13 e 16 – 1 item por subescala – tal como preconizado pelos autores originais (Fletcher et al., 2000).

### **Estratégia de Análise de Dados**

A análise de dados foi conduzida através dos seguintes *softwares*: Statistical Package for the Social Sciences (SPSS, v. 22.0; IBM SPSS Inc., Armonk, NY) e Analysis of Moments Structures (IBM, SPSS, AMOS, v.20.0). Primeiramente, calcularam-se as estatísticas descritivas e realizaram-se testes de diferenças de médias. De seguida, foi realizada uma análise multivariada da variância (MANOVA) e um teste t para amostras emparelhadas para averiguar diferenças de sexo relativamente às seis dimensões do conflito trabalho-família (conflito trabalho-família com base no tempo, na tensão e no comportamento e conflito família-trabalho com base no tempo, na tensão e no comportamento) e à qualidade relacional respetivamente. Posteriormente, calcularam-se, separadamente para homens e mulheres, as correlações entre as variáveis em estudo e entre estas e a idade dos participantes, a duração da relação e o número de filhos.

Por fim, com o objetivo de avaliar os efeitos individuais e diádicos do conflito trabalho família na qualidade relacional, construíram-se e testaram-se dois modelos de equações estruturais com variáveis latentes. Em ambos os modelos as variáveis dependentes foram a qualidade relacional de homens e mulheres. Relativamente às variáveis independentes, o primeiro modelo apresentou a interferência trabalho-família (variável latente que informa os indicadores das variáveis observadas tempo, tensão e comportamento) e o segundo modelo incluiu a interferência família trabalho (variável latente que informa os indicadores das variáveis observadas tempo, tensão e comportamento) de ambos os elementos do casal. Relativamente à avaliação do ajustamento do modelo, considerou-se que valores iguais ou superiores a .90 e .95 para o CFI indicam um ajustamento aceitável e muito bom respetivamente; para o RMSEA, um valor mais baixo do que .01 indica um ótimo ajustamento, valores entre .02 e .05 indicam um bom ajustamento e valores até .08 indicam um ajustamento aceitável (Little, 2013).

## Resultados

A Tabela 1 apresenta os valores das médias, desvios-padrão e alfas de Cronbach para as variáveis em estudo separadamente para homens e mulheres.

Tabela 1 – Médias, Desvios Padrão e alfas de Cronbach para as variáveis em estudo.

Variáveis	Homens		Mulheres	
	<i>M</i> (SD)	A	<i>M</i> (SD)	A
Interferência Trabalho-Família – Tempo	3.19 (1.11)	.90	3.06 (1.08)	.88
Interferência Trabalho-Família – Tensão	2.70 (1.06)	.63	2.76 (.99)	.81
Interferência Trabalho-Família – Comportamento	2.74 (.87)	.80	2.56 (.84)	.85
Interferência Família-Trabalho – Tempo	2.14 (.75)	.81	2.22 (.76)	.78
Interferência Família-Trabalho – Tensão	2.27 (.99)	.65	2.19 (.80)	.88
Interferência Família-Trabalho – Comportamento	2.74 (.89)	.89	2.58 (.93)	.63
Qualidade Relacional	6.18 (.95)	.93	5.96 (.95)	.94

## Resultados da Comparação de Médias entre Homens e Mulheres

Para examinar diferenças de sexo na percepção de Conflito Trabalho-Família efetuou-se uma análise multivariada da variância (MANOVA). Foram utilizadas seis variáveis dependentes (interferência trabalho-família ao nível do tempo, interferência

trabalho-família ao nível da tensão, interferência trabalho-família ao nível do comportamento, interferência família-trabalho ao nível do tempo, interferência família-trabalho ao nível da tensão e interferência família-trabalho ao nível do comportamento) e uma independente (sexo). Verificou-se uma diferença significativa entre homens e mulheres quanto às variáveis dependentes: [ $F(6, 147)=2.68, p=.017$ ; Wilks' Lambda=.90;  $\eta_p^2=.098$ ]. Quando os resultados das variáveis dependentes foram analisados separadamente, verificou-se uma diferença significativa ao nível das variáveis interferência trabalho-família baseada no comportamento [ $F(1, 152)=3.37, p=.07$ ;  $\eta_p^2=.022$ ] e interferência família-trabalho baseada no comportamento [ $F(1, 152)=2.86, p=.09$ ;  $\eta_p^2=.022$ ], registrando o sexo masculino valores mais elevados ( $M=2.74, DP=.88$  e  $M=2.75; DP=.91$ , respetivamente) comparativamente ao sexo feminino ( $M=2.58; DP=.84$  e  $M=2.59; DP=.97$ , respetivamente).

Para analisar as diferenças de sexo ao nível da perceção de qualidade relacional foi realizado um teste-t para amostras emparelhadas. Verificou-se uma diferença significativa  $t(166)=2.65, p<.009$ , sendo que os participantes do sexo masculino apresentaram níveis mais elevados de qualidade relacional ( $M=6.20; DP=.93$ ) comparativamente aos participantes do sexo feminino ( $M=6.03; DP=.96$ ).

### **Correlações**

A tabela 2 apresenta os valores das correlações entre as variáveis em estudo separadamente para homens e mulheres. Relativamente aos vários tipos de Conflito Trabalho-Família, encontraram-se associações positivas entre todas as variáveis para ambos os sexos. Para os homens, verificou-se que três tipos de conflito estavam negativamente correlacionados com a qualidade relacional (interferência trabalho-família baseada no comportamento, interferência família-trabalho baseada na tensão e interferência família-trabalho baseada no comportamento). Para as mulheres apenas dois tipos de conflito trabalho-família (interferência trabalho-família baseada na tensão e interferência família-trabalho baseada no comportamento) estavam negativamente correlacionados com as suas perceções de qualidade relacional.

Relativamente às correlações entre as perceções de Conflito Trabalho-Família de homens e mulheres, verificou-se que existiam três tipos de conflito com mais associações significativas com outros tipos de conflito experienciados pelos cônjuges. Assim, para os homens, os tipos de Conflito Trabalho-Família com mais associações positivas

significativas com outros tipos de conflito experienciados pelas mulheres eram a interferência trabalho-família baseada no comportamento, a interferência família-trabalho baseada no tempo e a interferência família-trabalho baseada no comportamento. Por outro lado, para as mulheres, os tipos de Conflito Trabalho-Família com mais correlações positivas com outros tipos de conflito experienciados pelos homens eram a interferência trabalho-família baseada na tensão, a interferência trabalho-família baseada no comportamento e a interferência família-trabalho baseada na tensão.

O Conflito Trabalho-Família reportado por cada um dos elementos do casal estava também correlacionado negativamente com a qualidade de relação percebida pelos cônjuges. Assim, níveis elevados de interferência trabalho-família baseada no comportamento, interferência família-trabalho baseada no tempo e interferência família-trabalho baseada na tensão nos homens estavam associados a níveis mais baixos de qualidade relacional percebidos pelo sexo feminino. De forma semelhante, níveis mais elevados de interferência trabalho-família baseada na tensão e interferência trabalho-família baseada no comportamento reportados pelas mulheres estavam associados a níveis inferiores de qualidade relacional nos homens.

Verificou-se ainda que a idade dos participantes do sexo masculino estava correlacionada negativamente com a qualidade relacional percebida por estes. Relativamente à idade dos participantes do sexo feminino, esta correlacionava-se negativamente quer com a qualidade relacional percebida por estes, quer pelos cônjuges. A duração da relação apresentou uma correlação negativa com a qualidade relacional percebida pelos homens. Por fim, quanto à idade dos filhos, não se verificou nenhuma associação significativa entre esta variável e as restantes no presente estudo.

Tabela 2 – Matriz de correlações das variáveis em estudo.

	Homens							Mulheres										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
<b>Homens</b>																		
1.ITF – Tempo																		
2.ITF – Tensão	.52**																	
3.ITF – Comp.	.47**	.44**																
4.IFT – Tempo	.29**	.31**	.41**															
5.IFT – Tensão	.20**	.27**	.37**	.52**														
6.IFT – Comp.	.27**	.21**	.59**	.37**	.38**													
7.Q.R	.11	-.10	-.17*	-.14	-.23**	-.16*												
<b>Mulheres</b>																		
8.ITF – Tempo	.15	-.01	.18*	.22**	.07	.16	-.10											
9.ITF – Tensão	.06	.19*	.24**	.29**	.14	.17*	-.21**	.57**										
10.ITF – Comp.	.10	.02	.25**	.21**	.23**	.22**	-.20*	.48**	.55**									
11.IFT – Tempo	-.08	-.02	.01	.17*	.02	.02	-.12	.23**	.25**	.33**								
12.IFT – Tensão	.04	.11	.15*	.24**	.24**	.16*	-.12	.24**	.47**	.50**	.49**							
13.IFT – Comp.	-.03	-.03	.11	.09	.08	.21**	-.14	.32**	.40**	.60**	.26**	.38**						
14.Q.R.	.02	-.13	-.20**	-.25**	-.23**	-.14	.63	-.09	-.24**	-.20**	-.07	-.13	-.10					
15.Idade (H.)	.02	-.01	-.01	-.01	.03	-.01	-.18*	-.00	.03	.04	-.11	.04	-.14	-.14				
16.Idade (M.)	-.04	-.02	.04	-.03	.06	-.03	-.29**	.02	.05	.08	-.03	.05	-.07	-.19**	.79**			
17.Duração Rel.	-.11	-.04	-.07	-.07	-.11	-.09	-.20	.01	.07	.06	-.05	.01	-.11	-.09	.71**	.72**		
18.Nº filhos	-.11	-.14	-.12	-.06	-.03	-.05	-.04	-.03	.03	.02	.14	.06	-.06	.05	-.03	-.14	.03	

Nota. \* $p < 0.05$ . \*\*  $p < 0.01$ .

## Modelos Diádicos

Com recurso aos modelos de equações estruturais, construíram-se dois modelos (Figuras 1 e 2) para examinar as associações individuais e diádicas entre as duas formas de conflito (interferência trabalho-família e interferência família-trabalho) e a qualidade relacional).

Nas tabelas 3 e 4 encontram-se os valores não estandardizados para os tipos de conflito trabalho-família e família-trabalho, respetivamente.

Relativamente ao primeiro modelo testado, apresentado na figura 1, este apresentou um nível de ajustamento aceitável, com  $\chi^2(16) = 43.00$ ,  $p = .00$ ; CFI = .93 e RMSEA = .09. Verificou-se que a interferência trabalho-família reportada pelas mulheres estava negativamente associada à sua qualidade relacional percebida, bem como à qualidade relacional dos maridos/companheiros. Já a interferência trabalho-família reportada pelos homens não se encontrava associada de forma significativa nem à sua qualidade relacional, nem à das mulheres/companheiras.

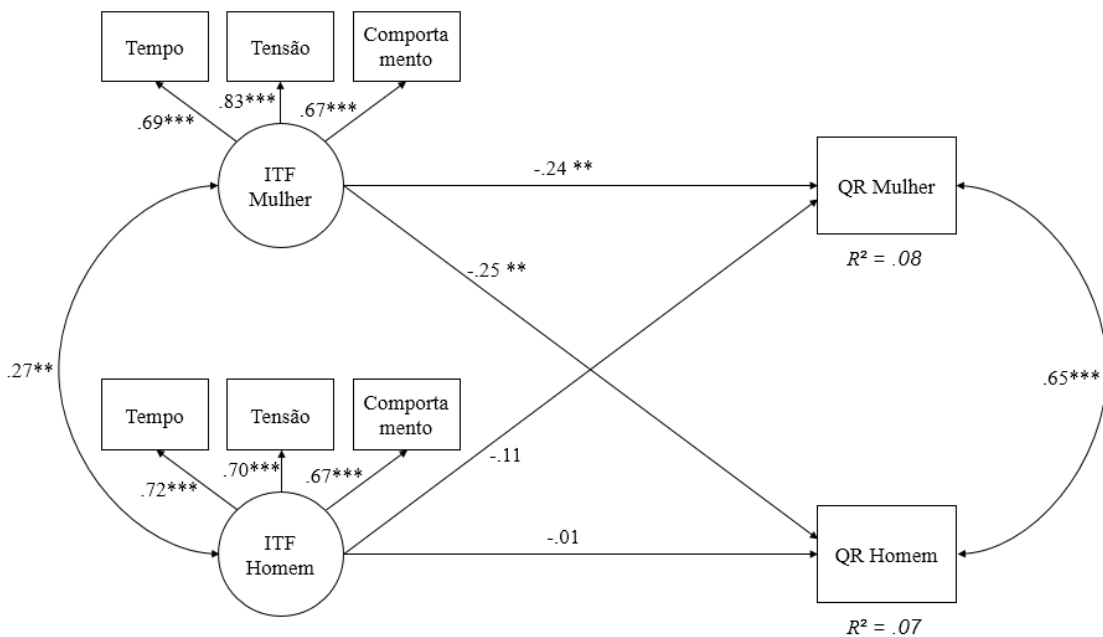


Figura 1. Modelo de equações estruturais relativo às associações individuais e diádicas entre o conflito do tipo interferência trabalho-família e qualidade relacional.

Tabela 3. Valores não estandardizados obtidos para o modelo diádico “Conflito interferência trabalho-família”.

Parâmetros estimados	Coefficientes não-estandardizados	S.E.	<i>p</i>
ITF M → Tempo M	.74	.08	***
ITF M → Tensão M	.82	.07	***
ITF M → Comp. M	.56	.06	***
ITF H → Tempo H	.80	.09	***
ITF H → Tensão H	.73	.09	***
ITF H → Comp. H	.58	.07	***
ITF M → QR M	-.26	.09	.01**
ITF H → QR H	-.01	.09	.89
ITF M → QR H	-.25	.09	.01**
ITF H → QR M	-.11	.10	.24

Quanto ao segundo modelo testado, apresentado na figura 2, este apresentou um nível de ajustamento bom, com  $\chi^2(16) = 16,97$ ,  $p = .39$ ; CFI = .99 e RMSEA = .02. Verificaram-se associações negativas significativas entre a interferência família trabalho reportada pelos homens e a qualidade relacional percebida quer por estes quer pelas mulheres/companheiras.

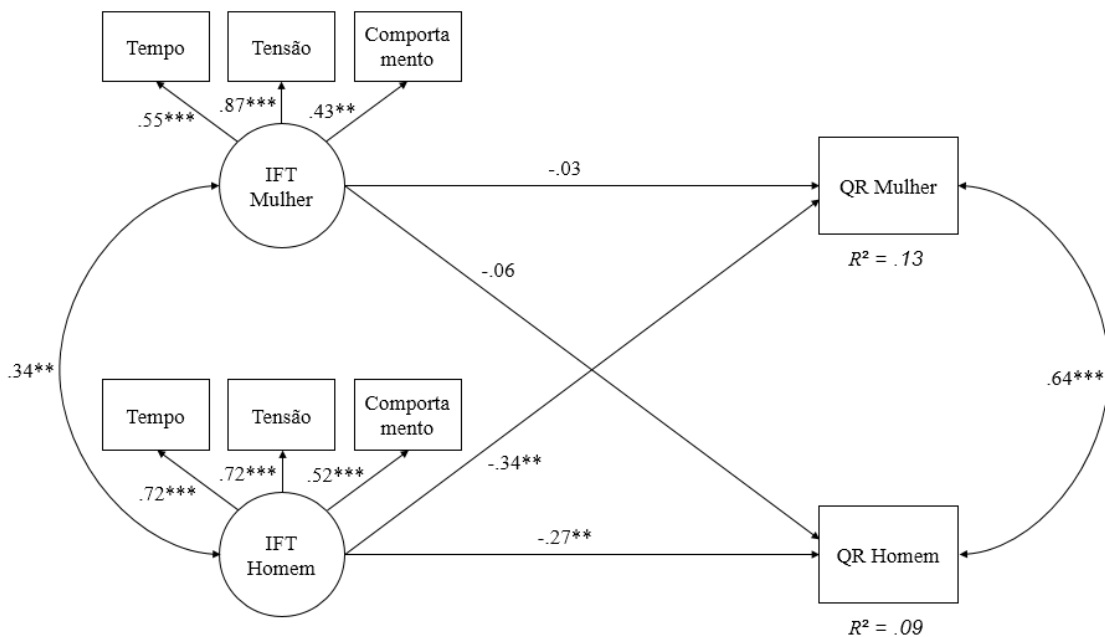


Figura 2. Modelo de equações estruturais relativo às associações individuais e diádicas entre o conflito do tipo interferência família-trabalho e qualidade relacional.

Tabela 4. Valores não estandardizados obtidos para o modelo diádico “Conflito interferência família-trabalho”.

Parâmetros estimados	Coefficientes não-estandardizados	S.E.	<i>p</i>
ITF M → Tempo M	.42	.07	***
ITF M → Tensão M	.71	.08	***
ITF M → Comp. M	.40	.08	***
ITF H → Tempo H	.54	.06	***
ITF H → Tensão H	.71	.08	***
ITF H → Comp. H	.50	.07	***
ITF M → QR M	-.03	.10	.75
ITF H → QR H	-.30	.10	.01**
ITF M → QR H	-.10	.09	.52
ITF H → QR M	-.40	.10	***

## Discussão

O presente estudo teve como principal objetivo examinar a relação entre o conflito trabalho-família e a qualidade da relação de casal em ambos os elementos da díade conjugal. Testaram-se e foram parcialmente confirmadas duas hipóteses principais. Primeiramente, verificou-se que níveis mais elevados de conflito trabalho-família estavam a níveis inferiores de qualidade relacional quando, no caso dos homens, estes experienciavam um conflito do tipo interferência família-trabalho e, no caso das mulheres um conflito do tipo interferência trabalho-família. Relativamente aos efeitos diádicos, os resultados mostraram que as associações entre o conflito trabalho-família experienciado por um dos elementos do casal e a qualidade da relação conjugal percebida pelo outro elemento depende do tipo de interferência (interferência trabalho-família/interferência família-trabalho). No caso dos homens, a sua percepção da qualidade relacional é influenciada pela experiência de interferência trabalho-família por parte das companheiras e, no caso das mulheres, a sua percepção da qualidade relacional é influenciada pela experiência de interferência família-trabalho por parte dos companheiros.

Relativamente às diferenças de sexo na percepção do conflito trabalho-família, no presente estudo os homens, comparativamente às mulheres, reportaram níveis mais

elevados de conflito baseado no comportamento, quer quando este era oriundo na esfera do trabalho (conflito baseado na interferência do trabalho na família), quer na esfera da família (conflito baseado na interferência da família no trabalho). Tendo por base os três tipos de Conflito Trabalho-Família patentes na literatura (Greenhaus & Beutell, 1985), parece haver para os homens uma maior incompatibilidade dos seus padrões de comportamento nos seus papéis de profissional/trabalhador e elemento da família comparativamente às mulheres. Esta incompatibilidade de padrões de comportamento face ao desempenho dualista dos papéis sociais do trabalho e da família pode ser explicada pela questão cultural estereotipada inerente (Pinto, 2012).

Apesar de ser um tema pouco consensual, vários estudos têm apontado diferenças de sexo na experiência do conflito trabalho-família (e.g. Duxbury & Higgins, 1991; Frone et al., 1992; Voydanoff, 2004; Somech & Drach-Zahavy, 2007). Por um lado, as mulheres estão, atualmente, presentes de forma ativa no mercado de trabalho, sendo comum que ambos os elementos da relação estejam empregados; por outro lado, com a maior participação do homem na esfera familiar, existe uma maior partilha das responsabilidades e exigências desta esfera. Assim, assiste-se, no momento atual, a uma vivência mais intensa dos dois papéis em causa o que pode explicar um conseqüente crescendo do conflito de papéis para ambos os sexos.

No entanto, os resultados obtidos divergem de estudos como os de Duxbury e Higgins (1991), Frone e colaboradores (1992) e Voydanoff (2004) que apontaram a mulher como experienciando níveis mais elevados de conflito trabalho-família comparativamente aos homens, devido à sobrecarga a que são submetidas. Da mesma forma, também os resultados obtidos são distintos dos de Bianchi e Milkie (2010), que sugeriam que as mulheres apresentavam níveis mais elevados de interferência trabalho-família, e dos de Bhowon (2013), em que as mulheres experienciavam níveis mais elevados de interferência família-trabalho devido às grandes exigências familiares e a construção dos papéis sociais de género distintos para cada esfera.

Assim, os resultados do presente estudo fornecem um dado interessante para o contexto português. Estes resultados encontram apoio no estudo de Somech e Drach-Zahavy (2007) onde se concluiu que os homens experienciam níveis mais elevados de Conflito Trabalho-Família comparativamente às mulheres. Deste modo, este fenómeno pode dever-se ao facto de, embora a um nível macro no mundo ocidental tenha havido uma transformação na conceção tradicional de família (Oliveira et al., 2013), no contexto

português, os papéis de género tradicionais ainda prevaleçam (Vieira et al., 2014). Com base na teoria do conflito de papéis (Katz & Kahn, 1978; Shivers-Blackwell, 2004), considera-se que pode ser mais difícil para o homem adaptar os seus padrões de comportamento às exigências incompatíveis de cada papel, uma vez que estas variam num espectro que vai desde comportamentos de proximidade, envolvimento, vulnerabilidade e vivência e expressão de emoções na esfera familiar e comportamentos de maior impessoalidade, neutralidade, firmeza, racionalidade e assertividade na esfera do trabalho (Pinto, 2012).

Quanto à perceção da qualidade da relação conjugal, observou-se que os homens avaliavam a relação conjugal de forma mais positiva comparativamente às mulheres. Este resultado é apoiado por vários estudos, nomeadamente o de Narciso (2001) no contexto português. No entanto, a literatura não é unânime quanto à existência desta diferença de sexo na avaliação da relação conjugal. Sabe-se que a vivência da relação é diferente para os sexos feminino e masculino (Jackson, Miller, Oka & Henry, 2014). Contudo, mais recentemente, estudos de Amato, Booth, Johnson & Rogers (2007) e Jackson e colaboradores (2014) reportaram não haver diferenças significativas entre sexos ao nível da qualidade relacional percebida. Este facto pode ser justificado, segundo Jackson e colaboradores (2014), pelo facto de os papéis de género se terem alterado, não sendo a mulher confinada ao tradicional papel de “dona de casa”.

No caso do presente estudo, a diferença encontrada pode dever-se ao facto de, pese embora as mulheres portuguesas estejam entre as mulheres europeias que mais têm um emprego fora de casa a tempo inteiro, ainda persistirem as conceções tradicionais relativamente aos papéis de género. Assim, é possível que as mulheres continuem a sentir-se sobrecarregadas face às responsabilidades das esferas do trabalho e da família com consequências negativas na avaliação da sua relação conjugal.

### **Conflito Trabalho-Família e Qualidade Relacional: Efeitos Individuais**

Os resultados correlacionais do presente estudo indicaram que determinadas dimensões do conflito trabalho-família estavam associadas a níveis inferiores da qualidade da relação conjugal percebida pelo próprio para ambos os sexos. Tal como no estudo de Duxbury e Higgins (1991), quanto mais elevado o nível de conflito trabalho-família experienciado por homens e mulheres, menos positiva era a sua perceção acerca da qualidade da relação. Este facto é apoiado por estudos com resultados consensuais no

que se refere ao impacto negativo do conflito trabalho-família nas várias áreas da vida dos indivíduos (e.g., Allen et al., 2000; Eby et al., 2005) e no seu bem-estar subjetivo (e.g., Diener & Ryan, 2009; Matthews et al., 2014). A influência do Conflito Trabalho-Família na qualidade relacional pode ser explicada, com base na literatura, através do mecanismo de *spillover* (Zedeck & Mosied, 1990; Edwards & Rothbard, 2000); o conflito pode ter origem no facto de as vivências das esferas do trabalho e da família transcenderem a sua esfera de influência restrita e se misturarem com a outra esfera, tornando-se estas cada vez mais semelhantes (Pinto, 2012).

Os resultados dos modelos de equações estruturais permitiram identificar diferenças na relação conflito trabalho-família e qualidade relacional quanto ao tipo de interferência. Assim, para os homens, a experiência do tipo de conflito interferência família-trabalho estava associada a menor qualidade relacional, enquanto que para as mulheres era a experiência do tipo de conflito interferência família-trabalho que se associava negativamente com a sua percepção de qualidade relacional. Uma vez mais, estes resultados podem ser explicados com base numa questão cultural (Pinto, 2012). Isto é, as mulheres tendem a experienciar níveis de qualidade relacional mais baixos quando veem o conflito oriundo na esfera do trabalho trespassar para a esfera da família e os homens aquando da extensão do conflito oriundo na esfera da família para a do trabalho, como se a “ameaça” à esfera por que se sentem mais responsáveis influenciasse de forma negativa a interação entre o casal. Estes resultados são apoiados pelos de Bhowon (2013) que afirmou a maior importância que a mulher confere à esfera da família, sendo por isso esperado que quando existe interferência do trabalho nesta esfera, se verifique uma maior sobrecarga (Pinto, 2012). Complementarmente, Bhowon (2013) também referiu a relevância dos processos de socialização do homem no sentido de não deixar a família interferir no trabalho; assim, é esperado que perante uma sociedade modernizada em que o homem está mais envolvido e divide tarefas e responsabilidades com a mulher (Kinnunemh & Mauno, 1998, Greenhaus et al., 2001; McEldwain et al., 2005) se verifiquem desafios acrescidos à manutenção do padrão imposto pelos papéis de género tradicionais. A percepção dos homens da sua relação conjugal é afetada quando a esfera da família interfere com a do trabalho, o que é cada vez mais passível de acontecer no contexto atual.

Quanto a outras variáveis de interesse, verificámos que os homens mais velhos, com mulheres/companheiras mais velhas e em relações mais longas no tempo

apresentavam níveis mais baixos de qualidade da relação conjugal percebida. Todos estes resultados são apoiados pelo estudo de Lazar (2007) que aponta ainda o número de filhos como uma variável influente na qualidade relacional percebida pelos elementos do sexo masculino, o que não se verificou no presente estudo. Estes resultados revestem-se de interesse e necessidade de investigação futura uma vez que, de um modo geral, relativamente ao estatuto de casamento e parentalidade, os indivíduos casados e com filhos têm mais responsabilidades, sendo que que filhos pequenos requerem mais tempo e cuidados e, portanto, mais recursos (Michel et al., 2011). Ou seja, com as obrigações emergentes do casamento e da chegada de filhos o conflito de papéis tende a crescer (Guttek et al., 1991). Assim, as exigências da parentalidade intensificam o Conflito Trabalho-Família (Carikci, 2002). Por outro lado, também o número e a idade dos filhos está positivamente correlacionada com o Conflito Trabalho-Família (Behson, 2002; Eby et al., 2005; Michel et al., 2011). Embora o presente estudo não tenha avaliado a idade dos filhos, é importante a sua consideração pelo que deverá ser contemplado em investigação futura.

### **Conflito Trabalho-Família e Qualidade Relacional: Efeitos Diádicos**

Verificou-se que o conflito trabalho-família experienciado por um dos cônjuges, influenciava negativamente a qualidade relacional percebida pelo outro cônjuge, confirmando a segunda hipótese. No âmbito destes resultados surgiram diferenças que não tinham sido hipotetizadas e que se relacionam com o tipo de interferência, trabalho-família ou família trabalho. Assim, verificámos que quando as mulheres experienciavam níveis mais elevados de conflito do tipo interferência trabalho-família, os homens reportavam níveis mais baixos de qualidade relacional. Por contraste, quando os homens experienciavam níveis mais elevados de conflito do tipo interferência família-trabalho, as mulheres reportavam pior qualidade relacional.

Na sua generalidade, os resultados observados no presente estudo são apoiados por estudos anteriores (Edwards & Rothbard, 2000; Brummelhuis et al., 2010; Cowlshaw et al., 2010) que demonstraram a influência negativa do Conflito Trabalho-Família experienciado por um elemento do casal na satisfação conjugal percebida pelo outro elemento, através do mecanismo *crossover* (Steenbergen et al., 2014). Relativamente ao facto de a perceção da qualidade da relação conjugal depender, no presente estudo, do tipo de interferência do conflito – no caso dos homens, trabalho-família, no das mulheres, família-trabalho – este resultado pode ser explicado, no caso das mulheres, pelo facto de

para estas a esfera da família ter mais importância (Bhowon, 2013), e da socialização ser feita neste sentido. Assim, é esperado que os níveis de satisfação relacional sejam mais baixos mediante um conflito do tipo interferência família-trabalho experienciado pelo cônjuge, uma vez que este tem origem precisamente na esfera familiar (Guttek, Searle & Klepa, 1991). Quando os maridos/companheiros experienciam este tipo de conflito, a sua qualidade relacional decresce, o que pode contribuir para um aumento de interações negativas entre os elementos do casal, afetando também de forma negativa a avaliação que as mulheres/companheiras fazem da relação.

No caso dos homens, em que a sua perceção da qualidade relacional se mostrou influenciada pelo conflito do tipo interferência trabalho-família, este facto pode ser explicado por ser mais comum os indivíduos relatarem experiências de conflito do tipo interferência trabalho-família (Frone, 2000), e pelo facto de, no contexto português, onde os papéis de género tradicionais ainda parecem prevalecer (Vieira et al., 2014), a ideologia dos elementos do casal, segundo Minnotte e colaboradores (2010), ser do tipo tradicional. Isto é, mediante uma ideologia tradicional, em que os papéis de género confinam tendencialmente o homem à esfera do trabalho e a mulher à da família, existe um menor apelo à participação do homem na vida familiar. No entanto, os resultados obtidos não são apoiado pelos obtidos por Bhowon (2013) que demonstraram que as mulheres, devido à sua socialização e estereótipos de atribuição de maior importância à vida familiar, reportavam mais conflito do tipo interferência família-trabalho. Assim, as evidências encontradas no presente estudo revestem-se de interesse e afirmam, simultaneamente, a necessidade de investigação futura tanto a nível internacional, como nacional. O contexto português é, no âmbito desta área de investigação, cenário de um jogo de forças modernas e tradicionais entre as composições familiares e os papéis de género que influenciam as vivências das relações inter-sistémicas (família-trabalho) e conjugais.

### **Implicações para a Intervenção Psicológica**

O presente estudo tem implicações importantes para a prática clínica uma vez que o contexto português, como foi mencionado ao longo desta dissertação, é um dos países da comunidade europeia com a maior taxa de casais em que ambos exercem uma profissão a tempo inteiro. Este facto explica a relevância do conflito trabalho-família experienciados pelos cônjuges que influencia negativamente o bem-estar subjetivo de

quem o vivencia e a qualidade da relação conjugal percebida pelos elementos da díade. Desta feita, e mediante o paradoxo inerente a esta realidade que contrasta com uma sociedade que ainda fomenta a conformidade com papéis de género e ideologias tradicionais, é de esperar que as relações conjugais sejam afetadas de forma negativa, podendo o conflito trabalho-família ser um dos fatores precipitadores do divórcio. Assim, torna-se fulcral promover, a nível organizacional, políticas de trabalho que permitam atuar na redução do conflito na sua origem e que contribuam para o bem-estar subjetivo dos trabalhadores nesta esfera. Hoje em dia, na conjuntura de crise económica, o trabalho é cada vez mais considerado um “bem escasso”, sendo por isso mais valorizado. Esta tendência pode implicar que indivíduos e famílias sejam compelidos a “sacrificar” necessidades familiares para responder às crescentes exigências do mundo laboral e garantir assim, a sua fonte de rendimento. Os resultados deste estudo apontam para os perigos associados a esta situação que podem acarretar dificuldades acrescidas para os casais, diminuindo a sua satisfação e aumentando o conflito, dois fatores preditores de divórcio. A um nível mais micro da intervenção, é importante que os profissionais que intervêm junto de indivíduos e famílias possam focar as interferências trabalho família e família trabalho, avaliando as suas características e impacto e promovendo, entre outras, estratégias diádicas de gestão do conflito que permitam aos casais manter a sua satisfação conjugal num contexto “imperfeito” de exigências em constante mutação e crescendo.

### **Limitações**

O presente estudo apresenta limitações ao nível metodológico relativamente à amostra recolhida. Esta exigia um maior número de participantes por forma a melhorar o ajustamento do Modelo de equações estruturais, aplicado à avaliação da influência do Conflito Trabalho-Família experienciado por um elemento do casal na qualidade da relação conjugal percebida pelo outro elemento do casal. Ainda ao nível metodológico, é importante salientar a heterogeneidade da amostra no que diz respeito ao nível socioeconómico e características profissionais, pois o juízo crítico de cada indivíduo é influenciado pela sua realidade financeira e profissional.

Por outro lado, o presente estudo efetuou uma avaliação global do Conflito Trabalho-Família que é insuficiente para compreender este fenómeno, sendo necessária uma avaliação mais detalhada da influência dos diferentes tipos de conflito na percepção da qualidade relacional dos cônjuges. Neste sentido, outra limitação passa pela

necessidade de efetuar um estudo transversal para poder aceder à possibilidade de a qualidade relacional influenciar a experiência de conflito trabalho-Família.

## Conclusão

O conflito trabalho-família tornou-se, nas últimas décadas, uma realidade no seio das famílias. Perante um mundo cada vez mais complexificado, os casais encontram-se num desafio diário para corresponder eficazmente às expectativas das esferas mais importantes das suas vidas, a do trabalho e a da família. Contudo, esta tarefa reveste-se de uma exigência crescente, o que, por vezes, torna incompatível o desempenho bem-sucedido dos dois papéis e origina conflito. A realidade dos dias de hoje que se caracteriza por uma sociedade modernizada e competitiva em que ambos os elementos do casal estão empregado e dividem as responsabilidades é particularmente importante no contexto português que regista uma percentagem muito elevada de mulheres a trabalhar fora de casa e uma persistência dos papéis de género tradicionais.

O presente estudo concluiu que o conflito trabalho-família, que pode ter origem quer na esfera do trabalho (interferência trabalho-família), quer na esfera familiar (interferência família-trabalho), influencia negativamente a perceção que cada elemento do casal tem acerca da qualidade da sua relação conjugal, através do mecanismo de *spillover*. Contudo, os efeitos estendem-se a um nível mais complexo em que o conflito sentido por um dos elementos da díade influencia negativamente a perceção do outro elemento acerca da qualidade da sua relação conjugal, através do mecanismo de *crossover*. No entanto, existem diferenças de sexo importantes a considerar nos efeitos de *crossover*, estando a perceção da qualidade relacional dos homens associada negativamente à interferência trabalho-família experienciada pelas mulheres, e, a perceção da qualidade relacional das mulheres associada negativamente à interferência família-trabalho experienciada pelos homens. Estes resultados apontam para a importância de investigação futura que aprofunde dinâmicas subjacentes às relações estudadas. O contributo desta investigação inclui o avanço do conhecimento em duas áreas de estudo distintas mas próximas: a do conflito trabalho-família, através da identificação de um *outcome* de adaptação ao nível do casal, e o da conjugalidade, através da identificação de um fator de influência de cariz centrífugo (Narciso, 2001) com particular relevância no momento atual. À medida que crescem e se diversificam os desafios que os casais enfrentam ao longo da sua trajetória relacional, é cada vez mais importante compreender as metamorfoses quer das próprias relações conjugais, quer do contexto em que estas se inscrevem.

## Referências Bibliográficas

- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & 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. doi: 10.1037//1076-899B.5.2.278.
- Amato, P. R., Booth, A., Johnson, D. R., & Rogers, S. J. (2007). *Alone together: How marriage in America is changing*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of occupational health psychology, 16*(2), 151. doi: 10.1037/a0022170.
- Barling, J., & Macewen, K. E. (1992). Linking work experiences to facets of marital functioning. *Journal of Organizational Behavior, 13*(6), 573-583. doi: 10.1002/job.4030130604
- Barolome, F., & Evans, P. A. L. (1979). Professional lives versus private lives - Shifting patterns of managerial commitment. *Organizational Dynamics, 7*(4), 3-29. doi:10.1016/0090-2616(79)90019-6
- Behson, S. J. (2002). Coping with family-to-work conflict: The role of informal work accommodations to family. *Journal of Occupational Health Psychology, 7*(4), 324. doi: 10.1037//1076-8998.7.4.324
- Bhowon, U. (2013). Role salience, work-family conflict and satisfaction of dual-earner couples. *Journal of Business Studies Quarterly, 5*(2), p.78.
- Bianchi, S. M., & Milkie, M. A. (2010). Work and family research in the first decade of the 21st century. *Journal of Marriage and Family, 72*(3), 705-725. doi:10.1111/j.1741-3737.2010.00726.x
- Cariksi, I. (2002, May). *Gender differences in workfamily conflict among managers in Turkey: Non-Western perspective*. Paper presented at the second annual meeting of the European Academy of Management, Stockholm.

- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, *56*(2), 249-276. doi:10.1006/jvbe.1999.1713
- Carrilho, M. J., Craveiro, M. L. (2015). A situação demográfica recente em Portugal. *Revista de estudos demográficos, INE*, 57-107.
- Carroll, S. J., Hill, E. J., Yorgason, J. B., Larson, J. H., & Sandberg, J. G. (2013). Couple communication as a mediator between work–family conflict and marital satisfaction. *Contemporary Family Therapy*, *35*(3), 530-545. doi: 10.1007/s10591-013-9237-7
- Connidis, I. A. (2001). *Family ties and aging*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Cooke, R. A., & Rousseau, D. M. (1984). Stress and strain from family roles and work-role expectations. *Journal of Applied Psychology*, *69*(2), 252. doi:10.1037/0021-9010.69.2.252
- Cowlishaw, S., Evans, L., & McLennan, J. (2010). Work–family conflict and crossover in volunteer emergency service workers. *Work & Stress*, *24*(4), 342-358. 10.1080/02678373.2010.532947
- Crespo, C. (2007). *Rituais familiares e o casal: Paisagens inter-sistémicas*. Dissertação de Doutoramento. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa.
- de Oliveira, L. B., Cavazotte, F. D. S. C. N., & Paciello, R. R. (2013). Antecedentes e Consequências dos Conflitos entre Trabalho e Família. *RAC-Revista de Administração Contemporânea*, *17*(4), 418-437.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Butlers, A. J. (2004). The loss spiral of work pressure, work-home interference and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, *64*, 131-149. doi:10.1016/S0001-8791(03)00030-7
- Dewes, J. O. (2013). Amostragem em bola de neve e respondent-driven sampling: uma descrição dos métodos.

- Diener, E., & Ryan, K. (2009). Subjective well-being: a general overview. *South African Journal of Psychology*, 39(4), 391-406.
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of applied psychology*, 76(1), 60. doi:10.1037/0021-9010.76.1.60
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 124-197. doi:10.1016/j.jvb.2003.11.003
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199. doi:10.5465/AMR.2000.2791609
- Fiksenbaum, L. M. (2014). Supportive work–family environments: implications for work–family conflict and well-being. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(5), 653-672. doi:10.1080/09585192.2013.796314
- Fletcher, G. J., Simpson, J. A., & Thomas, G. (2000). The measurement of perceived relationship quality components: A confirmatory factor analytic approach. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(3), 340-354. doi:10.1177/0146167200265007
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: a meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57. doi:10.1037/0021-9010.92.1.57
- Frone, M. R. (2000). Work–family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888. doi:10.1037/0021-9010.85.6.888
- Frone, M. R. (2003). Work-Family balance. In J. C. Quick, L. E. Tetrick, J. C. Quick, L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). Washington, DC, US: American Psychological Association.

- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of applied psychology*, 77(1), 65. doi:10.1037/0021-9010.77.1.65
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 70(4), 325-335. doi:10.1111/j.2044-8325.1997.tb00652.x
- Graham, J. M., Diebels, K. J., & Barnow, Z. B. (2011). The reliability of relationship satisfaction: a reliability generalization meta-analysis. *Journal of Family Psychology*, 25(1), 39. doi:10.1037/a0022441
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88. doi:10.2307/258214
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Collins, K. M. (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. doi:10.1037//1076-8998.6.2.91
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of applied psychology*, 76(4), 560. doi:10.1037/0021-9010.76.4.560
- Hall, D. T., & Richter, J. (1988). Balancing work life and home life: what can organizations do to help?. *The Academy of Management Executive*, 2(3), 213-223. doi:10.5465/AME.1988.4277258
- Hammer, L. B., Bauer, T. N., & Grandey, A. A. (2003). Work-family conflict and work-related withdrawal behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 17(3), 419-436. doi:10.1023/A:1022820609967
- Hargis, M. B., Kotrba, L. M., Zhdanova, L., & Baltes, B. B. (2011). What's Really Important? Examining the Relative Importance of Antecedents to Work-Family Conflict. *Journal of Managerial Issues*, 23(4), 386.

- Ho, M. Y., Chen, X., Cheung, F. M., Liu, H., & Worthington Jr, E. L. (2013). A dyadic model of the work–family interface: A study of dual-earner couples in China. *Journal of occupational health psychology, 18*(1), 53. doi:10.1037/a0030885
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist, 44*(3), 513. doi:10.1037/0003-066X.44.3.513
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal, 6*(1), 1-55. doi:10.1080/10705519909540118
- IBM Corp. Released 2013. IBM SPSS Statistics for Windows, Version 22.0. Armonk, NY: IBM Corp.
- Jackson, J. B., Miller, R. B., Oka, M., & Henry, R. G. (2014). Gender differences in marital satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Marriage and Family, 76*(1), 105-129. doi:10.1111/jomf.12077
- Judge, T. A., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1994). Job and life attitudes of male executives. *Journal of Applied Psychology, 79*(5), 767. doi:10.1037/0021-9010.79.5.767
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress*. New York, NY: Wiley.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*.
- 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. doi:10.1177/001872679805100203
- Lazar, A. L. (2007). *Can't Get No Satisfaction: Both Romantic Partners Tell Us why*. ProQuest.
- Li, T., & Fung, H. H. (2011). The dynamic goal theory of marital satisfaction. *Review of General Psychology, 15*(3), 246. doi:10.1037/a0024694
- Little, P. T. D. (2013). *Longitudinal structural equation modeling*. Guilford Press.

- Matthews, L. S., Conger, R. D., & Wickrama, K. A. S. (1996). Work-family conflict and marital quality: Mediating processes. *Social Psychology Quarterly*, 62-79.
- Matthews, R. A., Wayne, J. H., & Ford, M. T. (2014). A work–family conflict/subjective well-being process model: A test of competing theories of longitudinal effects. *Journal of Applied Psychology*, 99(6), 1173. doi:10.1037/a0036674
- McElwain, A. K., Korabik, K., & Rosin, H. M. (2005). An examination of gender differences in work-family conflict. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 37(4), 283. doi:10.1037/h0087263
- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 215-232. doi:10.1016/j.jvb.2004.05.004
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689-725. doi:10.1002/job.695
- Minnotte, K. L., Minnotte, M. C., Pedersen, D. E., Mannon, S. E., & Kiger, G. (2010). His and her perspectives: Gender ideology, work-to-family conflict, and marital satisfaction. *Sex Roles*, 63(5-6), 425-438. doi:10.1007/s11199-010-9818-y
- Narciso, I. D. S. B. (2001). Conjugalidades satisfeitas mas não perfeitas: À procura do padrão que liga.
- Narciso, I., & Costa, M. E. (2001). Percursos de Mudança na qualidade conjugal: fragmentos de um estudo sobre conjugalidades satisfeitas.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410. doi:10.1037/0021-9010.81.4.400
- O'Driscoll, M. P., Ilgen, D. R., & Hildreth, K. (1992). Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict, and affective experiences. *Journal of applied psychology*, 77(3), 272. doi:10.1037/0021-9010.77.3.272

- Okonkwo, E. (2013). Correlational analysis of work-family conflict bi-directionality. *IFE Psychologia: An International Journal*, 21(2), 301-308.
- Pallant, J. (2005). SPSS survival guide. *Open University Press, Maidenhead*.
- Parasuraman, S., & Simmers, C. A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 551-568. doi:10.1002/job.102
- Perrewe, P. L., Hochwarter, W. A., & Kiewitz, C. (1999). Value attainment: An explanation for the negative effects of work-family conflict on job and life satisfaction. *Journal of occupational health psychology*, 4(4), 318. doi:10.1037/1076-8998.4.4.318
- Pinto, V. S. A. (2012). Interferência trabalho-família (ITF) e facilitação trabalho-família (FTF): Estudo da invariância da medida entre géneros.
- Satir, V. (1967). *Conjoint family therapy*. Palo Alto: Science and Behavioral Books.
- Shivers-Blackwell, S. L. (2004). Using role theory to examine determinants of transformational and transactional leader behavior. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 10(3), 41-50. doi:10.1177/107179190401000304
- Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2007). Strategies for coping with work-family conflict: The distinctive relationships of gender role ideology. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(1), 1. doi:10.1037/1076-8998.12.1.1
- Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human Relations*, 33(2), 111-129. doi:10.1177/001872678003300203
- ten Brummelhuis, L. L., Haar, J. M., & van der Lippe, T. (2010). Crossover of distress due to work and family demands in dual-earner couples: A dyadic analysis. *Work & Stress*, 24(4), 324-341. doi:10.1080/02678373.2010.533553
- van Steenbergen, E. F., Kluwer, E. S., & Karney, B. R. (2014). Work-family enrichment, work-family conflict, and marital satisfaction: A dyadic analysis. *Journal of occupational health psychology*, 19(2), 182. doi:10.1037/a0036011

- Vieira, J. M., Lopez, F. G., & Matos, P. M. (2014). Further Validation of Work–Family Conflict and Work–Family Enrichment Scales Among Portuguese Working Parents. *Journal of Career Assessment*,.doi:10.1177/1069072713493987
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66(2), 398-412. doi:10.1111/j.1741-3737.2004.00028.x
- Westman, M., & Etzion, D. (1995). Crossover of stress, strain and resources from one spouse to another. *Journal of Organizational Behavior*, 16(2), 169-181. doi:10.1002/job.4030160207
- Wilensky, H. L. (1960). Work, careers and social integration. *International Social Science Journal*.
- Wong, S., & Goodwin, R. (2009). The impact of work on marriage in three cultures: a qualitative study. *Community, Work & Family*, 12(2), 213-232. doi:10.1080/13668800902778975
- Zedeck, S., & Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45(2), 240. doi:10.1037/0003-066X.45.2.240

## **Anexos**

## 1 - Consentimento Informado

### PROJETO DE INVESTIGAÇÃO

#### ***“Casais-Pais”: Adaptação individual e conjugal de pais de crianças e adolescentes***

---

**Objetivo Geral:** Esta investigação pretende compreender a adaptação e o bem-estar individual e conjugal de pais de crianças em idade escolar e adolescentes. Com este projeto pretende-se recolher informação que possa, futuramente, contribuir para uma melhoria da intervenção junto das famílias por parte dos profissionais de saúde e de instituições de apoio.

**Instituição:** Este é um projeto de investigação com sede na Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa. A responsabilidade do tratamento dos dados é da exclusiva responsabilidade dos investigadores envolvidos.

**Papel dos Participantes:** A sua colaboração neste projeto consiste no preenchimento de questionários de resposta individual que terá a duração aproximada de 30 minutos. Do mesmo modo, também será solicitado ao(à) seu(sua) cônjuge que responda, de forma independente, a um conjunto de questionários iguais aos seus. **É da máxima importância que respondam individualmente ao questionário;** só assim a investigação poderá atingir os seus objetivos. Todos os questionários e fichas de dados serão identificados por um código e os dados serão tratados apenas coletivamente, de forma a garantir, em todos os momentos, o anonimato dos participantes. **Em qualquer momento e por qualquer motivo** (inclusive se sentir a sua privacidade invadida) **pode recusar responder a uma qualquer pergunta** (sem ter de se justificar) e/ou **pode desistir de colaborar neste projeto.**

**Papel dos Investigadores:** Os investigadores deste projeto comprometem-se a: garantir total confidencialidade sobre os dados que forem fornecidos pelos participantes; utilizar os dados fornecidos pelos participantes somente para fins de investigação (os resultados têm unicamente valor coletivo). Caso tenha alguma dúvida ou deseje saber mais informações sobre este projeto de investigação e sobre os seus resultados, no futuro, por favor contacte-nos para o endereço de email indicado no final da página.

#### **Consentimento Informado:**

Eu, \_\_\_\_\_, declaro ter consciência dos objetivos e procedimentos do presente projeto, bem como do meu papel enquanto participante neste estudo.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

Assinatura: \_\_\_\_\_

**Coordenadora do projeto:** Professora Doutora Carla Crespo (carlacrespo@psicologia.ulisboa.pt)

2 - Escala de Conflito Trabalho-Família (WFCS), de Carlson, Kacmar e Williams (2000) - adaptação portuguesa de Vieira, Lopez e Matos (2014).

### WFCS

Relativamente à conciliação de papéis e responsabilidades nos domínios do Trabalho e da Família, leia cada uma das afirmações seguintes e assinale a resposta que melhor a caracteriza, de acordo com as alternativas que se seguem:

<b>Discordo fortemente</b>	<b>Discordo</b>	<b>Não concordo nem discordo</b>	<b>Concordo</b>	<b>Concordo fortemente</b>	
①	②	③	④	⑤	
1. O meu trabalho faz com que não possa estar tanto com a minha família como gostaria.	①	②	③	④	⑤
2. O tempo que tenho de dedicar ao meu trabalho não permite dedicar-me de igual modo a atividades e responsabilidades da casa.	①	②	③	④	⑤
3. Tenho de faltar a atividades familiares devido ao tempo que tenho de dedicar ao trabalho.	①	②	③	④	⑤
4. Quando chego a casa do trabalho estou frequentemente demasiado exausto para participar em atividades/responsabilidades familiares.	①	②	③	④	⑤
5. Muitas vezes quando chego a casa do trabalho estou tão esgotado emocionalmente que isso impede de me dedicar à minha família.	①	②	③	④	⑤
6. Devido a todas as pressões no trabalho, por vezes quando chego a casa estou demasiado stressado para fazer as coisas que me dão prazer.	①	②	③	④	⑤
7. O modo como resolvo problemas no meu trabalho não é eficaz na resolução de problemas em casa.	①	②	③	④	⑤
8. O tipo de comportamentos que são eficazes e necessários para mim no trabalho não resultariam em casa.	①	②	③	④	⑤
9. O tipo de comportamentos que me levam a ser eficaz no trabalho não me ajudam a ser um melhor pai e marido/companheiro.	①	②	③	④	⑤
10. O tempo que dedico a responsabilidades familiares interfere muitas vezes com as minhas responsabilidades no trabalho.	①	②	③	④	⑤
11. O tempo que passo com a minha família faz com que muitas vezes não tenha tempo para participar em atividades de trabalho que poderiam ser úteis para a minha carreira.	①	②	③	④	⑤
12. Tenho de faltar a atividades de trabalho devido ao tempo que tenho de dedicar a responsabilidades familiares.	①	②	③	④	⑤
13. Devido ao stress em casa, estou muitas vezes preocupado com assuntos familiares no trabalho.	①	②	③	④	⑤
14. Porque estou muitas vezes stressado com responsabilidades familiares, tenho dificuldades em concentrar-me no meu trabalho.	①	②	③	④	⑤
15. Muitas vezes, a tensão e a ansiedade da minha vida familiar diminuem a minha capacidade para desempenhar o meu trabalho.	①	②	③	④	⑤
16. O tipo de comportamentos que resultam para mim em casa não parecem ser eficazes no trabalho.	①	②	③	④	⑤
17. O tipo de comportamentos que são eficazes e necessários para mim em casa não resultariam no trabalho.	①	②	③	④	⑤
18. O modo como resolvo problemas em casa não parece ser tão útil no trabalho.	①	②	③	④	⑤

**Muito obrigada pela sua colaboração**

*(A equipa de investigação)*

3 - Inventário de Componentes de Qualidade Relacional Percebida (ICQRP), de Fletcher, Simpson e Thomas (2000) - adaptação portuguesa de Crespo, (2007).

### ICQRP

Considerando a sua relação atual, por favor, responda às questões utilizando a escala gradual de 1, “Mesmo nada” até 7, “Extremamente”.

#### Escala

①    ②    ③    ④    ⑤    ⑥    ⑦

1. Até que ponto está satisfeito/a com a sua relação?	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
4. Até que ponto se empenha na sua relação?	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
7. Até que ponto a sua relação é íntima?	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
10. Até que ponto confia no/a seu/a companheiro/a?	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
13. Até que ponto a sua relação é apaixonada?	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
16. Até que ponto ama o/a seu/sua companheiro/a?	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦