

UNIVERSIDADE DE LISBOA  
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**Gestão de Fronteiras Família-(Tele)Trabalho: um estudo  
com Famílias Numerosas**

**Marta Raquel Lopes Gonçalves**

**MESTRADO EM PSICOLOGIA CLÍNICA E DA SAÚDE**  
**Área de Especialização em Psicologia Clínica Sistémica – Contextos Familiar,  
Comunitário e Forense**

**2023**

UNIVERSIDADE DE LISBOA  
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**Gestão de Fronteiras Família-(Tele)Trabalho: um estudo  
com Famílias Numerosas**

**Marta Raquel Lopes Gonçalves**

**Dissertação orientada pela Professora Doutora Maria Teresa Ribeiro**

**MESTRADO EM PSICOLOGIA CLÍNICA E DA SAÚDE**

**Área de Especialização em Psicologia Clínica Sistémica – Contextos Familiar,  
Comunitário e Forense**

**2023**

*“É interessante como levamos todos os dias da vida a despedir-nos, dizendo e ouvindo dizer até amanhã, e, fatalmente, em um desses dias, o que foi último para alguém, ou já não está aquele a quem o dissemos, ou já não estamos nós que o tínhamos dito”*

*José Saramago*

## **Agradecimentos**

Agradeço à Professora Doutora Maria Teresa Ribeiro, pela sua orientação, ajuda e disponibilidade na realização deste trabalho, por todas as suas correções e sugestões, pela sua amabilidade e confiança no meu trabalho. Agradeço também à Doutora Beatriz Vitória por integrar este trabalho no seu projeto de Doutorado.

A todos os professores que me acompanharam e ensinaram durante os anos que passei na Faculdade de Psicologia, posso dizer que, terminando este percurso, levo comigo tudo o que aprendi e espero utilizar este conhecimento da melhor forma.

Aos meus pais e à minha irmã, pelo seu amor incondicional e pela sua preocupação e apoio, que me permitiram fazer este caminho sem dúvidas de que teria sempre a minha família a meu lado. Ao Francisco por se ter tornado parte da nossa família, pela sua amizade e boa disposição em todos os momentos.

Aos meus avós, Edmundo e Hermínia, pela sua presença e pelo seu amor, por todo o carinho e paciência ao longo dos anos. Crescer com a sua influência, ternura e apoio foi um dos maiores privilégios, e um orgulho imenso para mim.

Aos meus amigos, pelas distrações, partilhas, mensagens de encorajamento e momentos de “pausa” nesta fase tão exigente. Agradeço especialmente à Rita, a melhor amiga e vizinha que podia ter pedido, por todo o seu apoio e por acreditar sempre em mim. À Nicole, que tem tanto amor à Psicologia como eu, por toda a sua compreensão e companhia, nos momentos bons e menos bons ao longo destes anos. À Margarida, por fazer de Sistémica uma casa para mim.

Um sincero e profundo obrigada a todos, este percurso não teria sido possível sem vós, e levarei comigo as memórias destes anos, que recordarei com muito apreço, para onde quer que vá.

## Resumo

Os domínios família e trabalho fazem parte da vida da maioria da população e a interação entre os mesmos pode gerar tanto benefícios como desafios. É ainda escassa a literatura científica que menciona a realidade das famílias numerosas nesta gestão entre domínios. No caso particular do teletrabalho esta gestão pode tornar-se mais complexa devido às ténues barreiras, físicas e temporais, que os dividem. O presente trabalho tem, assim, como objetivo compreender de que forma é feita a gestão de fronteiras família-trabalho em famílias numerosas em contexto de teletrabalho. A amostra foi constituída por 234 participantes, dos quais 145 do sexo feminino e 89 do sexo masculino, todos maiores de idade, em situação de teletrabalho total ou parcial e membros de famílias numerosas. A relação entre as variáveis foi estudada através de correlações e da sua interpretação, tendo obtido como resultados uma ausência de correlação entre a preferência de segmentação e a satisfação familiar, e relações positivas entre a satisfação familiar e as variáveis enriquecimento família-trabalho e controlo de fronteiras. Foram ainda obtidas relações negativas entre o conflito família-trabalho e as variáveis controlo de fronteiras e satisfação familiar. Os resultados contribuirão para a compreensão da problemática a investigar, no entanto, serão necessários mais estudos para entender o fenómeno da conciliação família-trabalho nesta população.

*Palavras-chave:* famílias numerosas, teletrabalho, conflito família-trabalho, enriquecimento família-trabalho, preferência de segmentação, controlo de fronteiras, satisfação familiar

## **Abstract**

Work and family domains are part of the lives of most of the population, and the interaction between them can originate benefits as well as challenges. Scientific literature is still sparse when it comes to the reality of large families and their management of domains. Specifically relating to telework this boundary management can become more complex since the borders, especially physical and temporal, between domains tend to become more subtle. The present work aims at bringing more insight to the way large families manage the boundary between family and work in a telework context. The sample consisted of 234 participants, of which 145 identified themselves as female and 89 identified themselves as males, all being of age, working fully or partially in telework and being members of a large family. The relations between variables were studied through correlational analyses, and the results obtained show an absence of relation between segmentation preference and family satisfaction, and positive relations between family satisfaction and the variables work-family enrichment and boundary management. Negative relations were also obtained between work-family conflict and boundary management and family satisfaction variables. Results have contributed to the understanding of the problem at hand; however, more research will be necessary to fully comprehend the phenomenon of conciliation between family and work domains in this sample.

*Keywords:* large families, telework, work-family conflict, work-family enrichment, segmentation preference, boundary management, family satisfaction

## Índice

Capítulo I – Introdução Teórica .....	1
1.1 Fronteira Família-Trabalho.....	1
1.2 Teoria da Fronteira Família-Trabalho.....	1
1.3 Famílias Numerosas e o Teletrabalho.....	3
1.4 Satisfação Familiar .....	5
1.5 Enriquecimento Família-Trabalho.....	5
1.6 Conflito Família-Trabalho .....	6
1.7 Controlo de Fronteiras.....	6
1.8 Preferência de Segmentação .....	8
1.9 Presente Estudo .....	8
1.10 Questão de partida .....	11
1.11 Objetivos.....	11
1.12 Hipóteses .....	12
1.13 Questão de Investigação .....	12
Capítulo II – Método .....	12
2.1 Participantes .....	12
2.2 Instrumentos e Variáveis.....	13
2.2.1 Questionário Sociodemográfico .....	13
2.2.2 Satisfação Familiar .....	14
2.2.3 Enriquecimento Família-Trabalho.....	14
2.2.4 Conflito Família-Trabalho .....	15
2.2.5 Controlo de Fronteiras .....	15
2.2.6 Preferência de Segmentação .....	16
2.3 Procedimento .....	16
2.4 Procedimento de Análise de Dados .....	16
Capítulo III – Resultados.....	17
Capítulo IV - Discussão.....	19
Capítulo V – Conclusão.....	23
Referências Bibliográficas.....	27
Apêndices .....	34

## Figuras

**Figura 1** – Mapa conceitual das variáveis em estudo

## Apêndices

### Apêndice A

A1 – Gráficos *Q-Q* da variável Satisfação Familiar antes da correção *Winsorizing*

A2 – Gráficos *Q-Q* da variável Enriquecimento Família-Trabalho antes da correção *Winsorizing*

A3 – Gráficos *Q-Q* da variável Conflito Família-Trabalho antes da correção *Winsorizing*

A4 – Gráficos *Q-Q* da variável Controlo de Fronteiras antes da correção *Winsorizing*

A5 – Gráficos *Q-Q* da variável Preferência de Segmentação antes da correção *Winsorizing*

**Apêndice B** -Tabela de valores extremos para cada variável

### Apêndice C

C1 – Gráficos *Q-Q* da variável Satisfação Familiar depois da correção *Winsorizing*

C2 – Gráficos *Q-Q* da variável Enriquecimento Família-Trabalho depois da correção *Winsorizing*

C3 – Gráficos *Q-Q* da variável Conflito Família-Trabalho depois da correção *Winsorizing*

C4 – Gráficos *Q-Q* da variável Controlo de Fronteiras depois da correção *Winsorizing*

C5 – Gráficos *Q-Q* da variável Preferência de Segmentação depois da correção *Winsorizing*

### Apêndice D

D1 - Correlação de *Pearson* entre Satisfação Familiar e Preferência de Segmentação

D2 - Correlação de *Pearson* entre Satisfação Familiar e Enriquecimento Família-Trabalho

D3 – Correlação de *Pearson* entre Conflito Família-Trabalho e Satisfação Familiar

D4 - Correlação de *Pearson* entre Controlo de Fronteiras e Conflito Família-Trabalho

D5 - Correlação de *Pearson* entre Satisfação Familiar e Controlo de Fronteiras

## **Capítulo I – Introdução Teórica**

### **1.1 Fronteira Família-Trabalho**

Cada pessoa assume uma multiplicidade de papéis, diferentes entre si, e ajusta-se no seu dia-a-dia consoante o papel que está a desempenhar. Entre os diversos papéis ganham especial relevo dois, o papel profissional e o papel familiar, constantes na vida de muitos indivíduos que se desdobram entre estes, incansavelmente.

Os domínios trabalho e família são fulcrais na vida moderna e cada um destes tem significado e desempenha um papel na vida da pessoa, sendo que em cada domínio existem necessidades da pessoa que são, ou não, cumpridas (Clark, 2000). Deste modo, a pessoa procurará diversificar as suas atividades, relações e experiências entre domínios. A identidade que cada pessoa desenvolve em relação a cada um deles é também construída pela própria no contexto social do domínio, sendo apenas uma parte de quem o indivíduo realmente é, uma parte da sua pessoa (Ashforth et al., 2000).

Nos últimos anos trabalho e família percorreram um árduo caminho até se tornarem quase indissociáveis durante a pandemia de COVID-19, em que a maioria dos trabalhadores viu as fronteiras entre a vida familiar e o trabalho ficarem cada vez mais ténues e flexíveis, ou desaparecerem por completo. A flexibilidade no teletrabalho tem sido uma questão muito debatida, e, no estudo de Martucci (2021), foi vista tanto como uma vantagem como algo a ressentir, sendo que quanto mais flexibilidade no trabalho, mais encarregue a pessoa fica da gestão do domínio família. Quando a flexibilidade permite passar tempo com os filhos, por exemplo, esta é vista como algo positivo, mas quando esta flexibilidade é impeditiva, por exemplo, de atingir objetivos profissionais, é vista então como algo negativo.

### **1.2 Teoria da Fronteira Família-Trabalho**

Estas fronteiras podem ser conceptualizadas como as linhas que delimitam cada um dos domínios, definindo ainda onde cada comportamento específico de cada domínio começa ou termina (Clark, 2000). A mesma autora propõe a teoria da fronteira família-trabalho, em que a pessoa é vista como alguém que cruza esta fronteira diariamente, com o objetivo de atingir um equilíbrio entre os domínios. Assim, a pessoa em si tanto influencia o seu ambiente (fronteiras) como é, em torno, influenciada por este, através das suas relações com os elementos de cada domínio.

Segundo esta teoria, os domínios família e trabalho e respetivas fronteiras podem ser pensados à semelhança de dois países, com as suas fronteiras delimitadas, línguas, propósitos e culturas específicas. Nesta linha de pensamento, para alguns a transição entre “países” pode ser mais simples, como entre dois países que falam a mesma língua, enquanto para outros esta transição pode ser mais abrupta, como se os países nada tivessem em comum (Clark, 2000).

As fronteiras podem assumir vários tipos. No caso das fronteiras físicas, estas correspondem a espaços delimitados, por exemplo através de paredes (como uma casa ou um escritório), em que os comportamentos específicos desse domínio ocorrem. Já as fronteiras temporais referem-se, por exemplo, ao horário de trabalho ou ao tempo dedicado à família, isto é, o tempo em que a pessoa se dedica a cada um dos domínios. Por fim, as fronteiras psicológicas, por sua vez, podem ser influenciadas pelas temporais e/ou físicas, sendo que são criadas pela pessoa e surgem da sua perceção de cada domínio e da respetiva interação (Clark, 2000).

No caso particular das famílias numerosas, estas fronteiras podem ter um papel ainda mais saliente, sendo que o número de elementos familiares e a complexidade das relações aumenta, exigindo mais de cada membro da família. Famílias passam a ser consideradas numerosas quando existem cinco ou mais elementos, sendo a maioria das famílias numerosas compostas por um casal com três ou mais filhos, da mesma relação ou não (Associação Portuguesa de Famílias Numerosas, 2008).

Segundo Bossard e Sanger (1952) uma família numerosa corresponde a um modo de vida único. Nestas famílias existe um maior número de pontos de vista, que, naturalmente, se alteram ao longo do tempo, e consoante o observador ou ponto de vista adotados, os factos reais da família surgirão também de forma diferente (Bossard & Sanger, 1952).

A troca de dinâmicas entre os domínios família e trabalho pode dar origem a dois efeitos distintos: conflito ou enriquecimento entre o trabalho e a família. Estes conceitos não são mutuamente exclusivos entre si e, apesar de não serem os únicos relacionados com esta temática, são as perspetivas mais utilizadas na compreensão da interação família-trabalho (Greenhaus & Brummelhuis, 2013). O conflito e o enriquecimento serão alguns dos conceitos centrais do presente trabalho.

No caso do conflito família-trabalho, mais frequentemente estudado e, por isso, mais focado na literatura, este pode ser visto como um tipo de conflito entre papéis em que a pressão sentida pela pessoa e causada por cada domínio é sentida como incompatível com a pressão sentida e causada pelo restante domínio (Greenhaus & Beutell, 1985).

Mais recentemente, a literatura tem-se focado no papel positivo que cada domínio pode ter sobre o restante, através do enriquecimento, que se define como a influência positiva que as experiências num domínio têm na qualidade de vida sentida no outro (Greenhaus & Powell, 2006). De acordo com os mesmos autores, o enriquecimento terá uma influência bidirecional, podendo as experiências ligadas ao domínio do trabalho enriquecer as experiências ligadas ao domínio familiar e vice-versa (Greenhaus & Powell, 2006).

### **1.3 Famílias Numerosas e o Teletrabalho**

O teletrabalho consiste no regime em que existe flexibilidade tanto ao nível do horário de trabalho, como em relação ao local de trabalho (Andrade & Lousã, 2021), pelo que a pessoa poderá decidir trabalhar em casa, por exemplo, e ajustar o seu horário do modo que lhe for mais conveniente. O teletrabalho pode ser total (regime de trabalho remoto), no caso de pessoas que não têm obrigatoriedade de trabalhar *in situ*, ou parcial, também denominado de regime híbrido, em que a pessoa trabalha tanto no seu local de trabalho como tem períodos em que trabalha fora deste. Este tipo de trabalho tornou-se mais comum durante a pandemia de COVID-19 e tem sido implementado desde então, de forma a permitir aos trabalhadores uma melhor gestão entre a família e o trabalho (Darouei & Pluut, 2021).

O regime de trabalho híbrido e o teletrabalho têm-se tornado cada vez mais comuns nos últimos anos, e com o aumento da sua popularidade, tem aumentado também a necessidade de compreender as vantagens e desvantagens que lhes estão associadas. Gajendran e Harrison (2007) demonstraram que o teletrabalho (total ou parcial) parece ter um efeito positivo no conflito família-trabalho, isto é, estar em regime de teletrabalho diminui o conflito família-trabalho percebido.

Parecem existir mais benefícios no teletrabalho do que desvantagens em termos de mediação do conflito família-trabalho, especialmente em casos em que a pessoa em

questão já tem experiência em teletrabalho, apesar de parecer haver alguma necessidade de adaptação e aprendizagem (Gajendran & Harrison, 2007).

Mais recentemente, e após os confinamentos obrigatórios, percebeu-se que quando o teletrabalho ocorre de forma obrigatória os domínios família e trabalho passam a ser vistos como fontes de *stress* maiores, o que dá origem a maior conflito e confusão de papéis (Andrade & Lousã, 2021). De acordo com o mesmo estudo, realizado com população portuguesa, a flexibilidade que advém do teletrabalho pode levar a pessoa a trabalhar mais horas, bem como a utilizar mais as tecnologias ligadas ao trabalho (como um computador ou um telemóvel de trabalho), e, ainda, a sentir-se mais sobrecarregada. Todos estes fatores foram identificados como preditores de conflito família-trabalho (Andrade & Lousã, 2021).

Segundo Bossard e Sanger (1952), famílias numerosas ajustam-se com maior facilidade às vicissitudes do quotidiano, uma vez que a mudança é para elas uma constante pelo número de elementos distintos que a compõem; esta mudança ocorre tanto a nível individual, em cada membro da família, como a nível grupal, do sistema (Bossard & Sanger, 1952). Será de esperar que a adaptação ao teletrabalho e a gestão de fronteiras seja vista pela família como mais uma mudança, que será abordada enquanto família, ou seja, envolvendo todo o sistema, sendo que famílias numerosas operam mais a nível grupal, através da cooperação entre os seus membros, ao invés de a nível individual (Bossard & Sanger, 1952).

Num estudo que incluiu vários tipos de família, entre as quais famílias numerosas, Mauno et al. (2011) concluíram que o funcionamento por múltiplos papéis (como profissional e membro de família, por exemplo) é auxiliar no equilíbrio família-trabalho, contribuindo ainda para o bem-estar sentido pela pessoa. Tal poderá ser por existir uma demarcação clara entre o papel associado a cada domínio.

No mesmo estudo, foi concluído que níveis mais elevados de conflito família-trabalho estavam ainda associados a insatisfação com a vida e com níveis elevados de *stress*, enquanto níveis elevados de enriquecimento trabalho-família estavam ligados à satisfação com a vida e a baixos níveis de *stress* (Mauno et al., 2011).

As famílias numerosas são ainda muito pouco estudadas, tanto a nível nacional como mundial, existindo pouca informação sobre as dificuldades, estratégias utilizadas e particularidades destas famílias. Face a esta lacuna na literatura científica e na

investigação, o presente trabalho pretende trazer mais visibilidade não só à temática da gestão de fronteiras entre os domínios família e (tele)trabalho, como também à situação única destas famílias.

#### **1.4 Satisfação Familiar**

De acordo com Zabriskie e Ward (2013), a satisfação familiar corresponde ao julgamento cognitivo consciente de um indivíduo acerca da sua vivência familiar, sendo que os critérios para o julgamento ficam à descrição do indivíduo. Os mesmos autores propõem que a satisfação familiar deverá ser medida tendo em conta vários componentes e múltiplas combinações, dado que uma família é composta por relações e interrelações, vistas por cada membro da família de uma forma singular (Zabriskie & Ward, 2013).

Num estudo de Beutell e Wittig-Berman (1999), o envolvimento na vida familiar apresentou-se como um preditor de satisfação familiar, ao passo que o número de filhos se relacionou inversamente com o mesmo construto. No entanto, no mesmo estudo, o envolvimento no trabalho relacionou-se inversamente com o envolvimento familiar, mas positivamente com o conflito família-trabalho.

#### **1.5 Enriquecimento Família-Trabalho**

O enriquecimento família-trabalho pode ser descrito como o processo em que o indivíduo utiliza recursos adquiridos por si num dos domínios (quer seja o trabalho ou a família) no outro domínio (Greenhaus & Brummelhuis, 2013). Desta forma, e de acordo com esta definição, recursos adquiridos no sistema familiar podem ser utilizados no sistema organizacional e vice-versa. Um recurso é qualquer meio que possa ser extraído de um domínio e que permita lidar com uma situação exigente (Greenhaus & Powell, 2006). De acordo com os mesmos autores, existem cinco tipos de recursos: competências e perspetivas, recursos físicos e psicológicos, recursos capitais e sociais, flexibilidade e recursos materiais.

Segundo Greenhaus e Powell (2006), o enriquecimento família-trabalho pode ainda ser conceptualizado como bidirecional, isto é, tanto o trabalho pode enriquecer a vida familiar de um indivíduo, como a sua vida familiar pode enriquecer também o seu trabalho. Existem também duas formas distintas de enriquecimento, a instrumental, em que os recursos são diretamente transferidos de um domínio para o outro, enriquecendo

o segundo, e a afetiva, em que o recurso transferido se prende pelo afeto ou atitude que o indivíduo tem sobre um domínio que facilita o seu papel no domínio restante (Greenhaus & Powell, 2006).

### **1.6 Conflito Família-Trabalho**

O conflito família-trabalho pode ser visto como o que acontece quando o envolvimento do indivíduo num domínio é dificultado pelo envolvimento no outro domínio, por exemplo, quando o envolvimento na vida profissional é dificultado pelo envolvimento na vida familiar. Desta forma, existe um certo nível de incompatibilidade entre domínios quando o conflito família-trabalho está presente (Greenhaus & Beutell, 1985, citando Kahn et al., 1964).

O foco atribuído ao conflito não significa que não possa existir também enriquecimento, uma vez que conflito e enriquecimento podem estar presentes em simultâneo. Num estudo de Mauno et al. (2011), famílias que apresentavam níveis elevados de conflito família-trabalho demonstravam também níveis elevados de enriquecimento família-trabalho, o que evidencia mais uma vez a importância da interação que existe entre domínios. No entanto, não é possível descurar o efeito de incompatibilidade que muitas vezes ocorre entre os domínios, dada a panóplia de exigências e de regras que podem ser incompatíveis (Greenhaus & Beutell, 1985), pelo que existe uma necessidade de compreender o conflito de forma a atenuá-lo ou a minimizá-lo.

### **1.7 Controlo de Fronteiras**

As fronteiras podem ser simétricas ou assimétricas. No caso de fronteiras assimétricas a transferência entre domínios (positiva ou negativa), bem como os comportamentos de interrupção de papéis, não ocorrem de forma bidirecional, podendo ocorrer por exemplo, a verificação do *e-mail* de trabalho durante o tempo em família. Quando as fronteiras são simétricas existe uma quantidade igual ou equiparável de transferência e comportamentos de interrupção entre domínios, pelo que se considera que a influência é bidirecional, por exemplo, atender telefonemas de trabalho durante o tempo em família, mas também atender chamadas de familiares durante o horário de trabalho (Kossek et al., 2012).

Os mesmos autores propõem três fatores que estão diretamente implicados no controlo e gestão de fronteiras no caso dos domínios família e trabalho: comportamentos de interrupção de papéis (mencionados anteriormente, e descritos em detalhe de seguida), a centralidade do papel para a pessoa e, ainda, o controlo de fronteiras percebido pelo próprio.

Relativamente aos comportamentos de interrupção de papéis, estes permitem compreender até que ponto o indivíduo permite que o papel que desempenha num domínio afete o restante domínio, através da proteção que o indivíduo faz de cada domínio e da sua gestão de papéis entre sistemas (Kossek et al., 2012).

As preferências pessoais de cada um desenvolvem-se num espectro que varia desde a integração de papéis, em que os papéis ocorrem muitas vezes em simultâneo, sem separação, e a segmentação de papéis, em que estes são visivelmente destacados entre si por fronteiras claras (Kossek et al., 2012).

Por sua vez, a centralidade do papel desempenhado (quer seja do trabalho ou da família), refere-se à importância atribuída ao papel por parte do indivíduo, isto é, o destaque e ênfase dados ao papel pelo próprio (Kossek et al., 2012). Tal pode ser influenciado, por exemplo, pelo tipo de profissão, existência de uma carreira, parentalidade, proximidade à família, entre outros. No caso da centralidade de papéis pode também ocorrer o indivíduo atribuir a mesma importância a ambos os domínios, o que fará com que existam dois papéis centrais, com a mesma saliência (Kossek et al., 2012, citando Lobel & St. Clair, 1991).

O controlo de fronteiras percebido refere-se às interpretações psicológicas feitas pelo indivíduo acerca do controlo que tem sobre as suas próprias fronteiras e a gestão que faz das mesmas. Pessoas com níveis mais elevados de controlo percebido podem acreditar que fazem uma melhor gestão de fronteiras, por exemplo, a nível das fronteiras temporais, decidindo quando a interrupção de papéis ocorre de modo a responder às exigências de cada papel e domínio. Pelo contrário, indivíduos com níveis mais baixos de controlo de fronteiras percebido podem sentir que a sua gestão de fronteiras é incompatível com a sua identidade (Kossek et al., 2012). Segundo Ashforth et al. (2000), o indivíduo participa ativamente na criação destas fronteiras que ocorre a nível social, isto é, em interação com outras pessoas.

## **1.8 Preferência de Segmentação**

A preferência de segmentação refere-se à posição que cada pessoa ocupa dentro do espectro que vai desde a integração até à segmentação. Indivíduos que tenham preferência pela segmentação tendem a conceber fronteiras rígidas e claras entre o que pertence ao domínio trabalho e ao domínio família, mantendo sempre os domínios em separado, ou seja, “segmentados”, como duas dimensões mutuamente exclusivas (Nippert-Eng, 1996). De um modo oposto, indivíduos que tenham preferência pela integração percebem o trabalho e a família como dois mundos “integrados”, que se interligam, não existindo fronteiras rígidas entre os domínios; desta forma, na integração, não existe uma definição do que pertence ao trabalho ou à família, fazendo ambos parte de uma categoria social ampla (Nippert-Eng, 1996).

Segundo Nippert-Eng (1996), a preferência de segmentação (ou integração) é expressa por cada pessoa através de escolhas e ações do quotidiano, sendo que o posicionamento em cada extremo terá vantagens e desvantagens. Quanto maior a preferência de integração, mais facilidade existirá na transição entre domínios, sendo que os mesmos são vistos como próximos entre si. No extremo oposto, quanto maior for a preferência de segmentação, mais difíceis serão as transições entre os domínios, sendo estas “esferas” separadas da vida da pessoa.

O trabalho e a família têm sido, ao longo da história, vistos de acordo com uma abordagem de segmentação, como por exemplo, ao delimitar o espaço adequado a cada um dos domínios. No entanto, a transição entre os dois é feita não só através da mudança física de espaço e tempo, ocorre também ao nível da transição mental (Nippert-Eng, 1996). Deste modo, parece relevante ponderar de que forma ocorrem estas transições mentais quando o espaço para a família e o trabalho é o mesmo, como por exemplo, em situações de teletrabalho. De acordo com Nippert-Eng (1996), um regime de trabalho híbrido permite a cada pessoa gerir as fronteiras entre família e trabalho da forma que entender, utilizando estratégias alinhadas com a segmentação ou com a integração, segundo a sua preferência.

## **1.9 Presente Estudo**

O presente trabalho pretende contribuir para a expansão da literatura relacionada com as famílias numerosas, mais especificamente analisando o impacto do teletrabalho

na conciliação entre o trabalho e a família, realçando a situação particular que estas famílias vivem diariamente.

Tendo em consideração os conceitos descritos anteriormente, acredita-se que a conciliação família-trabalho, em famílias numerosas, pode gerar tanto conflito como enriquecimento entre domínios, estando o primeiro ligado a menor controlo de fronteiras percebido pelo indivíduo (Furtado et al., 2016) e a menor satisfação familiar (Michel et al., 2009), e o segundo ligado a maior satisfação familiar (Jaga & Bagraim, 2011). Também a perceção de controlo de fronteiras estará ligada à satisfação familiar. Cada indivíduo terá ainda uma preferência entre segmentação ou integração de papéis, sendo que a segmentação estará associada a níveis mais elevados de satisfação familiar (Methot & LePine, 2016). Amplamente, todos estes conceitos contribuem para a perceção de controlo de fronteiras de cada indivíduo.

Mais especificamente, propõe-se que a Satisfação Familiar estabelecerá uma relação positiva com a Preferência de Segmentação uma vez que no caso das famílias numerosas em contexto de teletrabalho pode ser vantajoso manter os domínios de certa forma mais segmentados, o que poderá aumentar o nível de Satisfação Familiar. Também poderá ocorrer que uma pessoa com um elevado nível de Satisfação Familiar sinta a necessidade de manter os domínios mais distantes, de modo a “proteger” o domínio familiar.

A relação entre a Satisfação Familiar e o Enriquecimento Família-Trabalho seria também positiva visto que níveis elevados de Satisfação Familiar podem ajudar a realçar os pontos positivos que o indivíduo identifica neste domínio, que serão, assim, mais facilmente utilizados no domínio do trabalho, o que aumentaria também o Enriquecimento Família-Trabalho. Por sua vez, o Enriquecimento Família-Trabalho poderá permitir também que ferramentas adquiridas no domínio do trabalho sejam utilizadas no domínio da família, o que contribuirá para o aumento do nível de Satisfação Familiar.

Já a relação entre a Satisfação Familiar e o Conflito Família-Trabalho será negativa, sendo que quando existe uma incompatibilidade entre domínios a Satisfação Familiar tenderá a ser mais baixa, sendo esta a medida que reflete o ajuste entre a realidade familiar e as expectativas do indivíduo, pois deixa de existir uma harmonia entre domínios. Quando o Conflito Família-Trabalho existe, ou seja, quando não há um

equilíbrio entre domínios, a Satisfação Familiar tenderá a baixar uma vez que as exigências deste domínio serão percebidas como incompatíveis com as do restante domínio, do trabalho.

O Controlo de Fronteiras percebido, por sua vez, terá também uma relação negativa com o Conflito Família-Trabalho, pois a própria existência de conflito entre domínios poderá conduzir a que o indivíduo sinta que não está a ser bem-sucedido na gestão de fronteiras, o que fará baixar a sua perceção de Controlo de Fronteiras, por exemplo, por uma questão de crenças de baixa autoeficácia. Uma perceção negativa do Controlo de Fronteiras poderá também levar a pessoa a considerar que as exigências de ambos os domínios são incompatíveis e inconciliáveis entre si, aumentando o Conflito Família-Trabalho.

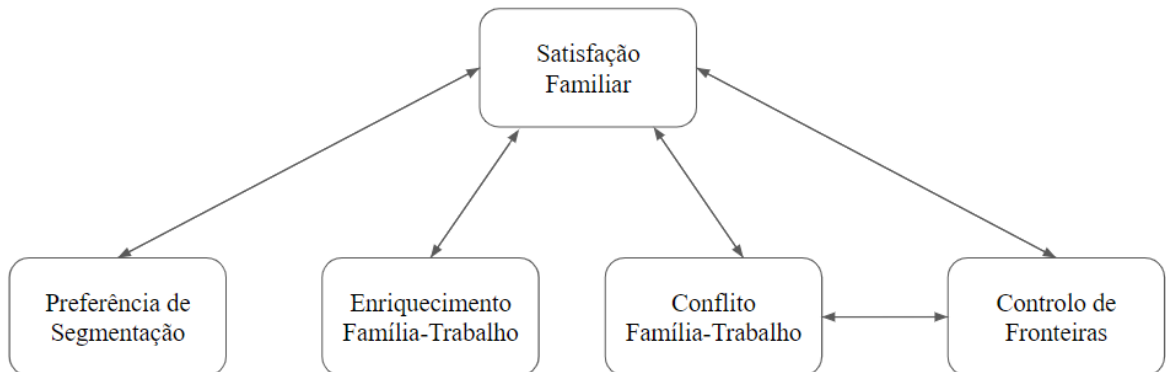
Por fim, a relação entre a Satisfação Familiar e o Controlo de Fronteiras percebido será positiva, na medida em que se acredita que o desafio de equilibrar os domínios estará mais presente no caso de famílias numerosas em contexto de teletrabalho, o que poderá resultar em fronteiras mais rígidas entre domínios (Controlo de Fronteiras), aumentando a Satisfação Familiar ao diminuir as interações negativas entre domínios. Da mesma forma, ao aumentar a Satisfação Familiar poderá surgir uma vontade por parte do indivíduo de “proteger” o domínio, a sua família, de possíveis interações negativas que surgissem do domínio trabalho, levando a que as fronteiras sejam geridas com maior precaução e consciência, numa situação invulgar em que podem não existir barreiras físicas entre o espaço familiar e o espaço de trabalho (teletrabalho), aumentando a perceção de Controlo de Fronteiras.

Sendo o teletrabalho um conceito relativamente recente, mas cada vez mais comum na realidade das famílias, pouco se sabe ainda sobre que variáveis têm impacto neste ou são impactadas pelo mesmo; através da análise estatística dos conceitos anteriormente apresentados, procurou-se esclarecer as relações entre as diversas variáveis de forma a compreender como é feita a conciliação família-trabalho na amostra utilizada, composta por famílias numerosas em regime de teletrabalho.

O mapa concetual apresentado de seguida procura ilustrar as hipóteses e questão de investigação apresentadas de seguida, bem como explicitar as relações entre as variáveis que se pretende investigar no presente estudo.

## Figura 1

*Mapa conceitual das variáveis em estudo*



Assim, considera-se que a variável Satisfação Familiar apresentará correlações com as variáveis Preferência de Segmentação, Enriquecimento Família-Trabalho, Conflito Família-Trabalho e Controlo de Fronteiras. Por sua vez, a variável Controlo de Fronteiras estará ainda correlacionada com a variável Conflito Família-Trabalho.

### 1.10 Questão de partida

De acordo com a revisão de literatura apresentada e estado da arte, a questão de partida para este estudo será: “De que forma é feita a gestão de fronteiras na interface família-trabalho em famílias numerosas em regime de teletrabalho?”

### 1.11 Objetivos

Os objetivos do presente estudo são:

1. Compreender de que forma é feita a gestão de fronteiras família-trabalho em famílias numerosas em teletrabalho
2. Descrever o nível de satisfação familiar em famílias numerosas em que os progenitores se encontram em regime de trabalho híbrido ou remoto, pela utilização da Escala de Satisfação Familiar
3. Compreender a influência da preferência de segmentação na satisfação familiar em famílias numerosas em que os progenitores se encontram em regime de trabalho híbrido ou remoto

4. Compreender o nível de conflito família-trabalho nas famílias numerosas estudadas, através do Questionário de Conflito Família-Trabalho
5. Compreender o nível de enriquecimento família-trabalho nas famílias numerosas estudadas, através do Questionário de Enriquecimento Família-Trabalho

### **1.12 Hipóteses**

Tendo em conta os objetivos já mencionados e a revisão de literatura apresentada, as hipóteses do presente estudo são:

1. A Preferência de Segmentação estará positivamente relacionada com o nível de Satisfação Familiar (Methot & LePine, 2016)
2. O nível de Satisfação Familiar estará positivamente relacionado com o Enriquecimento Família-Trabalho (Jaga & Bagraim, 2011)
3. O nível de Satisfação Familiar estará negativamente relacionado com o Conflito Família-Trabalho (Michel et al., 2009)
4. A perceção de Controlo de Fronteiras estará negativamente relacionada com o Conflito Família-Trabalho (Furtado et al., 2016)

### **1.13 Questão de Investigação**

Uma vez que não foi possível encontrar resposta na literatura científica consultada e mencionada anteriormente foi ainda colocada a seguinte questão de investigação:

1. Estará a Satisfação Familiar positivamente relacionada com a perceção de Controlo de Fronteiras?

## **Capítulo II – Método**

### **2.1 Participantes**

A amostra do presente trabalho foi constituída por 234 participantes ( $N=234$ ), todos eles membros de famílias numerosas. Dentro da amostra 62,0% participantes

identificaram-se como sendo do sexo feminino ( $n=145$ ) e 38,0% do sexo masculino ( $n=89$ ). Relativamente às idades dos participantes, estas foram agrupadas em intervalos, sendo que 5,6% dos participantes tinham entre 26 e 35 anos ( $n=13$ ), 62,4% tinham entre 36 e 45 anos ( $n=146$ ), 31,2% tinham entre 46 e 55 anos ( $n=73$ ), e 0,9% tinham entre 56 e 65 anos ( $n=2$ ).

Em relação ao nível de escolaridade dos participantes, 15,4% completaram até ao ensino secundário ( $n=36$ ), 59,8% completaram até à licenciatura ( $n=140$ ), 20,1% completaram até ao mestrado ( $n=47$ ) e 4,7% tinham o doutoramento ( $n=11$ ).

No que concerne o nível socioeconómico, 0,4% dos participantes referiram pertencer ao nível socioeconómico baixo ( $n=1$ ), 9,4% pertenciam ao nível médio-baixo ( $n=22$ ), 54,7% pertenciam ao nível médio ( $n=128$ ), 33,8% pertenciam ao nível médio-alto ( $n=128$ ), e 1,7% pertenciam ao nível alto ( $n=4$ ). No que toca ao estado civil, 84,2% dos participantes eram casados ( $n=197$ ), 1,3% eram divorciados ( $n=3$ ), 0,4% eram solteiros ( $n=1$ ) e 14,1% encontravam-se em união de facto ( $n=33$ ).

Relativamente ao regime de trabalho, 62,8% dos participantes trabalhavam em regime misto (híbrido) ( $n=147$ ), e 37,2% trabalhavam exclusivamente em regime remoto ( $n=87$ ).

Os critérios de inclusão para este estudo foram: ter mais de 18 anos, ser membro de uma família numerosa e trabalhar em regime de teletrabalho total ou híbrido.

## **2.2 Instrumentos e Variáveis**

### **2.2.1 Questionário Sociodemográfico**

O questionário sociodemográfico foi utilizado com o intuito de caracterizar a população face a várias informações a preencher pelo próprio participante. Deste modo, cada participante respondeu primeiramente a uma secção de perguntas acerca do seu sexo, idade, nível de escolaridade, estado civil, duração da sua relação (se aplicável), se tem ou não filhos e, por fim, foi pedido que indicasse a idade e o sexo dos filhos por ordem do seu nascimento.

De seguida, o questionário sociodemográfico apresenta uma secção de perguntas mais direccionada para a situação de trabalho do participante. Nesta secção constam perguntas como a situação profissional, setor profissional, regime de trabalho atual, horas de trabalho semanais em regime presencial e em regime remoto, entre outras.

### **2.2.2 Satisfação Familiar**

De forma a avaliar a satisfação familiar das famílias incluídas neste estudo, foi utilizada a Escala de Satisfação Familiar (versão portuguesa de Gomes et al., 2017; versão original de Olson, 1995). Esta escala é composta por dez itens, cujas respostas variam numa escala de *Likert* de um (muito descontente) a cinco (extremamente satisfeito/a), que deverá ser utilizada pela pessoa de modo a descrever o seu grau de satisfação para cada uma das dez afirmações. As afirmações utilizadas na escala incluem: “A preocupação dos membros da família uns com os outros” e “A qualidade da comunicação entre os membros da família”, entre outras.

Na versão mais recente (Olson, 2011) os itens desta escala apresentaram uma consistência interna, avaliada através de alfa, de .93. Na versão traduzida para português (Gomes et al., 2017), o alfa obtido relativo à consistência interna dos itens foi .95. No presente trabalho, o alfa de *Cronbach* obtido foi de 0.90, considerando-se, por isso, que existe boa consistência interna dos itens que compõem a escala.

### **2.2.3 Enriquecimento Família-Trabalho**

De modo a compreender o nível de enriquecimento família-trabalho foi utilizado o Questionário de Enriquecimento Família-Trabalho (versão portuguesa de Vieira et al., 2014; versão original de Carlson et al., 2006), composto por 18 itens, divididos em dois blocos, um relativo ao envolvimento na família e o restante ao envolvimento no trabalho, por sua vez divididos também em subescalas. Os itens são respondidos, mais uma vez, numa escala de *Likert* que varia de um (discordo fortemente) a cinco (concordo fortemente), de forma a caracterizar a pessoa de acordo com o seu grau de envolvimento. Alguns dos itens deste questionário incluem, por exemplo: “O meu envolvimento na minha família ajuda-me a adquirir competências e isso ajuda-me a ser um melhor trabalhador” e “O meu envolvimento no meu trabalho faz-me sentir feliz e isto ajuda-me a ser um melhor membro da minha família”.

Na versão portuguesa, Vieira et al. (2014) obtiveram uma consistência interna dos itens entre .80 e .94 nas diferentes subescalas, através do alfa. Na versão original (Carlson et al., 2006), a consistência interna obtida foi de .92 para o conjunto de todos os itens. No presente trabalho o valor de alfa de *Cronbach* obtido relativamente ao conjunto dos itens foi de .91, considerando-se, por isso, que os itens têm uma boa consistência interna.

#### **2.2.4 Conflito Família-Trabalho**

Para medir o nível de conflito família-trabalho, foi utilizado o Questionário de Conflito Família-Trabalho (versão portuguesa de Vieira et al., 2014; versão original de Carlson et al., 2000). Este instrumento é composto por 18 itens, aos quais a pessoa deve responder de forma a caracterizar-se consoante as afirmações. À semelhança dos questionários anteriormente descritos, as respostas correspondem a uma escala de *Likert* que varia entre um (discordo fortemente) e cinco (concordo fortemente). Dentro dos itens deste questionário estão incluídos: “O modo como resolvo problemas em casa não parece ser tão útil no trabalho” e “O meu trabalho faz com que não possa estar tanto com a minha família como gostava”.

Na versão original, Carlson et al. (2000) obtiveram consistências internas dos itens entre .82 e .93. Na versão portuguesa, Vieira et al. (2014) obtiveram consistências internas dos itens entre .77 e .90. Neste trabalho o alfa de *Cronbach* obtido para o conjunto dos itens foi de .90, pelo que se considera que os itens apresentam uma boa consistência interna.

#### **2.2.5 Controlo de Fronteiras**

O controlo de fronteiras foi medido através de uma seleção de itens do questionário Controlo de Fronteiras (versão original de Kossek et al., 2012). Estes itens são relativos ao bloco Controlo de Fronteiras, que é composto por quatro itens, cujas respostas correspondem a uma escala de *Likert* que varia entre um (discordo fortemente) e cinco (concordo fortemente). Os itens selecionados deste questionário são: “Eu controlo se sou capaz de manter o meu trabalho e vida familiar separados”, “Eu controlo se tenho fronteiras claras entre o meu trabalho e vida pessoal”, “Eu controlo como combino as atividades do meu trabalho e vida pessoal ao longo do dia” e “Eu decido se misturo o meu trabalho e atividades pessoais ao longo do dia”.

Na sua versão original (Kossek et al., 2012), os itens da subescala Controlo de Fronteiras obtiveram uma consistência interna de .88. No presente trabalho foi obtida uma consistência interna dos itens, através do valor de alfa de *Cronbach*, de .85, revelando uma boa consistência interna.

### **2.2.6 Preferência de Segmentação**

Por fim, a Preferência de Segmentação foi medida através da Escala de Preferência de Segmentação (Kreiner, 2006), composta por oito itens, quatro itens originais e as suas inversões, cujas respostas estão expressas numa escala de *Likert* que varia entre um (discordo fortemente) e cinco (concordo fortemente). Os itens desta escala incluem: “Gosto de deixar as questões de vida privada em casa” e “Não gosto que questões não profissionais se insinuam no meu trabalho”, entre outros.

Na versão original (Kreiner, 2006) foi obtido um alfa de *Cronbach* de .91 para o conjunto dos itens. Neste trabalho, para o conjunto de itens, foi obtido um alfa de *Cronbach* de .89, o que revela boa consistência interna dos itens utilizados.

### **2.3 Procedimento**

O presente trabalho insere-se na investigação de Doutoramento Interuniversitário em Psicologia da Família e Intervenção Familiar da Dr<sup>a</sup> Beatriz Vitória intitulado “E depois da COVID-19? As fronteiras da interface família-(tele)trabalho”, e foi aprovado pela Comissão de Ética da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa. Os dados foram recolhidos com a colaboração da Associação Portuguesa de Famílias Numerosas (APFN), através de um questionário, disseminado online, na plataforma QUALTRICS.

### **2.4 Procedimento de Análise de Dados**

A análise de dados do presente trabalho foi feita através do programa *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Relativamente à análise, primeiro verificou-se a consistência interna do conjunto dos itens que compõem cada uma das variáveis, com recurso ao cálculo do alfa de *Cronbach*. Segundo Nunnally e Bernstein (1994), valores de alfa entre .60 e .70 são correspondentes a um nível de consistência interna aceitável e valores acima de .70 correspondem a um bom nível de consistência interna.

A normalidade da distribuição foi avaliada através dos gráficos *Q-Q* (Apêndice A), sendo que nos mesmos existiam pontos que apresentaram desvios superiores a um desvio-padrão (neste caso,  $DP = 1.00$ , por se tratar de uma distribuição aproximadamente normal) para todas as variáveis, tratando-se por isso de outliers, pelo que se procedeu à correção *Winsorizing* de modo a corrigir os mesmos (Ghosh & Vogt, 2012). *Winsorizing* permite manter o número de casos ao invés de eliminar os casos

identificados como outliers, tendo sido, por isso, escolhida esta correção para a aproximação desta distribuição à distribuição normal. A correção foi feita através da substituição dos valores dos casos de outliers pelo valor mais próximo inserido na distribuição, valor este identificado pela tabela de valores extremos (Apêndice B).

Após a correção dos outliers foram gerados novos gráficos *Q-Q* (Apêndice C). Através destes gráficos provamos a normalidade da amostra sendo que não existem casos com um desvio da reta superior a um desvio-padrão ( $DP = 1.00$ ). Provada a normalidade dos dados após a correção, procedemos à análise das correlações por detrás das hipóteses 1, 2, 3 e 4 e da questão de investigação.

De modo a calcular a correlação entre as variáveis, uma vez que são todas variáveis métricas, foi utilizado o valor da correlação de *Pearson*. Considerou-se que valores inferiores a .30 correspondem a correlações fracas, entre .30 e .50 correspondem a correlações moderadas e superiores .50 correspondem a correlações fortes (Cohen, 1988).

### Capítulo III – Resultados

**Hipótese 1:** A Preferência de Segmentação estará positivamente relacionada com o nível de Satisfação Familiar

A análise estatística do coeficiente de correlação de *Pearson* entre a variável Preferência de Segmentação e a variável Satisfação Familiar apresentou um valor de 0.000 e probabilidade associada de  $p = 0.998$ , o que indica que não existe qualquer relação entre as variáveis, e, como tal, não é significativa ( $p > 0.05$ ) (Apêndice D1).

Não existindo relação entre as variáveis e não existindo probabilidade significativa ao nível de significância de 0.05, retemos a hipótese nula, que postula que não existe qualquer efeito entre variáveis na população estudada.

**Hipótese 2:** O nível de Satisfação Familiar estará positivamente relacionado com o Enriquecimento Família-Trabalho

Para a relação entre as variáveis Satisfação Familiar e Enriquecimento Família-Trabalho o coeficiente de correlação de *Pearson* apresentou um valor de 0.425, com um valor de probabilidade associado de  $p < 0.001$ . Deste modo, podemos considerar que a relação entre as variáveis é significativa ( $p < 0.001$ ) positiva e moderada (Apêndice D2).

Para a relação entre estas variáveis rejeitamos a hipótese nula que postula que não existe um efeito entre as mesmas nesta população, pois existe uma relação positiva, moderada, e a mesma é significativa ao nível de significância de 0.05.

**Hipótese 3:** O nível de Satisfação Familiar estará negativamente relacionado com o Conflito Família-Trabalho

Para as variáveis Satisfação Familiar e Conflito Família-Trabalho o valor apresentado do coeficiente de correlação de *Pearson* foi de -0.215, com um valor associado de probabilidade de  $p < 0.001$ , pelo que podemos considerar que a relação entre as variáveis é negativa, fraca e significativa ( $p < 0.001$ ) (Apêndice D3).

Assim, para a relação entre as variáveis rejeitamos a hipótese nula que defende que não existe efeito entre as mesmas nesta população, uma vez que existe uma relação fraca, negativa e significativa ao nível de significância de 0.05 entre a Satisfação Familiar e o Conflito Família-Trabalho.

**Hipótese 4:** A perceção de Controlo de Fronteiras estará negativamente relacionada com o Conflito Família-Trabalho

Relativamente às variáveis Controlo de Fronteiras e Conflito Família-Trabalho o valor obtido para o coeficiente de correlação de *Pearson* foi de -0.353, com um valor de probabilidade associado de  $p < 0.001$ , o que corresponde a uma relação negativa, moderada e significativa (Apêndice D4).

Como tal, considera-se que a hipótese nula, que postula que não existe efeito entre as variáveis na população estudada, é rejeitada porque existe uma relação significativa, negativa e moderada, entre as variáveis, ao nível de significância de 0.05.

**Questão de Investigação:** Estará a Satisfação Familiar positivamente relacionada com a perceção de Controlo de Fronteiras?

O coeficiente de correlação de *Pearson* para a relação entre as variáveis Satisfação Familiar e Controlo de Fronteiras apresentou um valor de 0.254 e um valor de probabilidade associado de  $p < 0.001$ . Como tal, esta associação é fraca, positiva e significativa ( $p < 0.05$ ) (Apêndice D5).

Deste modo, como a probabilidade associada à correlação é significativa, podemos rejeitar a hipótese nula e concluir que existe uma relação positiva, embora fraca, entre as variáveis, ao nível de significância de 0.05, para a população estudada.

#### **Capítulo IV - Discussão**

Com o objetivo de compreender de que forma é feita a gestão de fronteiras família-trabalho em famílias numerosas em teletrabalho, e face à reduzida literatura em relação a este tema, foram analisadas as relações entre as variáveis Satisfação Familiar, Enriquecimento Família-Trabalho, Conflito Família-Trabalho, Controlo de Fronteiras e Preferência de Segmentação.

Relativamente à primeira hipótese, a mesma não foi corroborada, ao contrário do esperado com base no artigo de Methot e LePine (2016). Neste artigo, a medida de satisfação foi ligeiramente diferente da do presente estudo, sendo que a satisfação foi medida para o domínio pelo qual o participante tinha preferência (satisfação no trabalho ou satisfação na família); no entanto, o artigo utiliza a mesma escala que o presente trabalho para avaliar a Preferência de Segmentação (Kreiner, 2006). A correlação nula entre as variáveis pode ser explicada pela diferença entre a população do estudo de Methot e LePine (2016) e a população do presente trabalho, nomeadamente por a população do presente trabalho se tratar, exclusivamente, de membros de famílias numerosas ou por os participantes serem de diversos setores do trabalho, ao contrário do estudo original, em que todos os participantes trabalhavam na mesma empresa de seguros. Uma outra questão que pode explicar a diferença de resultados entre estudos é o facto de no estudo de Methot e LePine (2016) os participantes trabalharem apenas em regime presencial, o que não se verifica na amostra utilizada neste trabalho, e que poderá causar diferenças tanto ao nível da Preferência de Segmentação, como ao nível da Satisfação Familiar.

Poderá ainda ser o caso de não existir relação entre variáveis sendo que a preferência de segmentação surge também da necessidade de “proteção” de um dos domínios (ou de ambos) por conta da identificação da pessoa com cada um dos domínios (Kreiner & Ashforth, 2004); no caso específico do teletrabalho, uma vez que as barreiras entre domínios ficam mais ténues, é possível que esta identificação não ocorra mais para um domínio do que para outro, não existindo necessidade de proteção, nem maior ou menor satisfação, neste caso, familiar.

No que concerne a segunda hipótese, a relação encontrada entre as variáveis Satisfação Familiar e Enriquecimento Família-Trabalho foi positiva, moderada e significativa. Mais uma vez, o estudo que fundamentou a hipótese colocada apresentava diferenças na população estudada, sendo que os participantes do estudo de Jaga e Bagraim (2011) trabalhavam todos no mesmo setor de emprego, em regime presencial, e não faziam parte de famílias numerosas especificamente, ao contrário da realidade dos participantes do presente trabalho. Jaga e Bagraim (2011) utilizaram ainda o mesmo questionário para avaliar o Enriquecimento Família-Trabalho (Carlson et al., 2006) que foi utilizado neste trabalho, ainda que a medida para Satisfação Familiar tenha sido diferente.

De acordo com Turliuc e Buliga (2014) é possível que existam fatores mediadores na relação entre a Satisfação Familiar e o Enriquecimento Família-Trabalho, tais como, por exemplo, a autoeficácia. Como tal, a autoeficácia sentida pelos participantes pode ser influenciada pela Satisfação Familiar sentida, na perspectiva em que a pessoa se sente segura de si mesma e das suas capacidades, e eficaz para lidar com as interferências que ocorrem entre família-trabalho através da sua percepção positiva da vida familiar. A Satisfação Familiar poderá ainda facilitar a transferência de competências apreendidas no domínio familiar, contribuindo, assim, para um maior Enriquecimento Família-Trabalho percebido pelos participantes (Turlic & Buliga, 2014).

Para a terceira hipótese, os resultados mostram uma relação negativa, fraca, mas significativa entre as variáveis Satisfação Familiar e Conflito Família-Trabalho. Esta hipótese baseia-se na ideia de que quando existe um choque entre domínios, a Satisfação Familiar (que reflete a centralidade, a participação e a dedicação da pessoa ao domínio família) baixa, já que deixa de existir harmonia entre a “vida pessoal/familiar” e a “vida do trabalho”. Considerou-se ainda que a complexidade logística e o facto de existirem mais filhos nas famílias numerosas poderia realçar este efeito entre variáveis, pelo maior número de elementos familiares e pela flexibilidade e nível de envolvimento necessários para acomodar as necessidades de todos (Beutell & Wittig-Berman, 1999). Esta dificuldade acrescida poderia então significar mais necessidade de investimento no domínio família, o que preteriria o domínio trabalho, criando um desequilíbrio. Este desequilíbrio geraria conflito, o que, por sua vez, faria também baixar a satisfação familiar, numa espécie de círculo vicioso de retroalimentação.

Estes resultados vão de encontro à literatura consultada (Michel et al., 2009) ainda que existam diferenças, nomeadamente a questão de o artigo mencionado ser uma revisão de literatura com o objetivo de gerar um modelo que esclareça a relação entre os conceitos. Neste artigo é ainda perceptível que existem várias componentes dentro do que é o todo Conflito Família-Trabalho, como o conflito de papéis familiares e interrupções do domínio família no domínio trabalho, ambos mencionados como tendo uma relação negativa com a Satisfação Familiar. Os resultados são ainda concordantes com o estudo de Beutell e Wittig-Berman (1999), que mais uma vez observaram uma relação negativa do Conflito Família-Trabalho na Satisfação Familiar na sua amostra. Um outro estudo (Rantanen et al., 2011) considerou ainda o papel das estratégias de *coping* enquanto moderadoras desta relação, e este tipo de estratégias mostrou ainda ter um efeito positivo nesta relação.

A quarta hipótese foi também corroborada, existindo uma relação negativa, moderada e significativa entre as variáveis Conflito Família-Trabalho e Controlo de Fronteiras na amostra estudada. Este resultado poderá ser explicado, novamente, pelo desafio que surge de restabelecer o equilíbrio entre domínios quando ocorre Conflito Família-Trabalho, sendo que a tarefa de procurar restabelecer a harmonia entre domínios pode afetar o Controlo de Fronteiras percebido pelo indivíduo. Da mesma forma, quando o Controlo de Fronteiras percebido pelo indivíduo desce, é possível que comece a existir uma transferência negativa entre os domínios, causando Conflito Família-Trabalho.

No seu estudo, Furtado et al. (2016) procuraram esclarecer de que forma o aumento de exigências de um dos domínios se relaciona com o Conflito Família-Trabalho, ou seja, de que forma a desigualdade entre domínios gerada por estas exigências (alterando, assim, o Controlo de Fronteiras percebido pelo indivíduo, tornando mais ténues as fronteiras) faz aumentar o Conflito Família-Trabalho. Os seus resultados vão de encontro aos do presente trabalho, e demonstram que quando as exigências aumentam num dos domínios, também o conflito de papéis aumenta, o que baixa a perceção de Controlo de Fronteiras e aumenta o Conflito Família-Trabalho. Neste estudo (Furtado et al., 2016) a população estudada não incluía exclusivamente participantes em teletrabalho ou membros de famílias numerosas, o que mais uma vez pode influenciar a comparação entre os resultados obtidos.

Os resultados demonstram a importância de desenvolver estratégias que permitam aos indivíduos aumentar a sua perceção de Controlo de Fronteiras de modo a

fazer face às exigências crescentes que podem advir de situações como, por exemplo, o teletrabalho, em que as fronteiras físicas entre domínios desaparecem e a pertença a famílias numerosas pode aumentar as exigências referentes ao domínio família.

A questão de investigação baseou-se na ideia de que quanto maior a percepção de Controlo de Fronteiras, maior seria também o nível de Satisfação Familiar, uma vez que o desafio de manter ambos os domínios em equilíbrio poderá exigir mais esforço consciente do indivíduo, pela gestão particular necessária para atender a um sistema familiar mais complexo pelo seu número de elementos, levando a fronteiras mais rígidas entre domínios, e, potencialmente, a mais estratégias que permitam “separar” os domínios, aumentando a Satisfação Familiar. Da mesma forma, considerou-se que aconteceria também o contrário, ou seja, que quanto maior a Satisfação Familiar, maior seria também a percepção de Controlo de Fronteiras, pois ao aumentar o nível de Satisfação Familiar, existirá uma vontade por parte do indivíduo de proteger este domínio, levando, possivelmente, a menos transferência negativa entre domínios, aumentando, assim, a percepção de Controlo de Fronteiras. Não foi possível encontrar literatura que fundamentasse esta questão na revisão de literatura efetuada, no entanto, os resultados do presente estudo demonstram que existe uma relação fraca, positiva e significativa entre as variáveis Satisfação Familiar e percepção de Controlo de Fronteiras na população estudada.

Desta forma, considerou-se que, em relação à questão de investigação, a literatura poderá ainda não ter considerado diretamente esta questão porque não é comumente utilizada a variável Controlo de Fronteiras percebido, mas sim variáveis que compõem este conceito como as exigências específicas de cada domínio, já mencionadas (Furtado et al., 2016). No entanto, pensa-se que é importante esclarecer qual a influência da percepção de controlo de fronteiras na satisfação familiar, sendo que ambas são questões internas ao pensamento de cada indivíduo, existindo num plano mais abstrato, não sendo diretamente observáveis.

A população utilizada neste estudo teve ainda a vantagem de incluir trabalhadores de diferentes áreas, bem como de empregadores e empregados, de diversos níveis socioeconómicos, ao contrário de grande parte dos estudos utilizados como comparação e investigação sobre a temática, em que várias vezes a amostra era bastante homogénea. Assim, os dados contaram com a contribuição de pessoas que se inserem nos critérios de inclusão, mas que contam com histórias de vida e condições, familiares e de trabalho, distintas.

## Capítulo V – Conclusão

O presente estudo teve o intuito de esclarecer de que forma é feita a gestão de fronteiras, e, conseqüentemente, a conciliação família-trabalho, no caso de famílias numerosas em contexto de teletrabalho. Os resultados obtidos revelam alguns dos fatores e ligações que estão por detrás desta gestão de fronteiras, e contribuem para o entendimento e compreensão da realidade destas famílias. Em particular destaca-se a importância da satisfação familiar dos participantes, já que a mesma apresentou relações positivas com a percepção de controlo de fronteiras e com o enriquecimento entre domínios, e ainda uma relação negativa com o conflito família-trabalho.

A satisfação familiar sentida pelo indivíduo parece ser uma variável crucial para compreender a interface família-trabalho, tal como demonstrado no presente estudo e na revisão de literatura efetuada. Deste modo, considera-se que a intervenção junto destas famílias poderá ter como base a satisfação dos mesmos relativamente à sua situação familiar, e as expectativas e estratégias que podem ajudar a melhorá-la. Este conceito é individual e vivido de forma idiossincrática por cada membro da família, mas reflete a realidade do sistema familiar em que a pessoa se insere por comparação com as suas próprias expectativas devendo, por isso, ser estudado de forma precisa e eficaz (Zabriskie & Ward, 2013).

Relativamente à percepção de controlo de fronteiras, a mesma apresentou uma relação negativa com o conflito entre domínios, pelo que poderia ser interessante intervir nesta percepção junto do indivíduo, especialmente em casos como o teletrabalho, que é uma realidade ainda tão recente e em expansão.

A preferência de segmentação dos participantes não demonstrou ter qualquer relação com a sua satisfação familiar, no entanto, poderá ser importante conhecer melhor este fator para a criação de estratégias e ferramentas para utilizar com estas famílias, nomeadamente numa lógica de prevenção.

Particularmente no caso do teletrabalho, sendo uma realidade ainda recente, seria útil esclarecer de que forma estes conceitos existem e entram em relação, na tomada de decisões por parte dos indivíduos, por exemplo. Seria também relevante no sentido de potenciar o envolvimento em ambos os domínios, compreender o *spillover* positivo e influência do afeto que ocorre entre os mesmos (Grzywacz & Marks, 2000). Neste mesmo estudo, Grzywacz e Marks (2000) procuraram estabelecer uma ligação desta temática com o modelo ecológico dos sistemas, de Bronfenbrenner (1979),

obtendo como resultados que as características individuais e as interações entre os microsistemas família e trabalho podem ser chave para compreender e atingir a conciliação entre os mesmos.

Pensa-se ainda que o presente trabalho permitiu chamar a atenção para os desafios que estas famílias podem estar a enfrentar com o teletrabalho, realidade esta cada vez mais comum. Desta forma, a compreensão da problemática e da influência e ligação das variáveis estudadas tornará possível a criação de ferramentas e estratégias que facilitem e tornem mais harmoniosa a conciliação família-trabalho para famílias numerosas em contexto de teletrabalho, quer estas passem por implementar mudanças no contexto familiar como o afastamento psicológico do trabalho e a expressão verbal de emoções (Moreno-Jiménez et al., 2009) ou no contexto de trabalho, como medidas que promovam o enriquecimento e transferência positiva entre domínios implementadas por parte das empresas, como horários de trabalho flexíveis (Christensen & Staines, 1990).

Alguns exemplos de estratégias possíveis de serem implementadas de modo a facilitar a conciliação família-trabalho foram avaliadas por Caringal-Go et al. (2022) num estudo que decorreu durante a pandemia, e, como tal, incluiu pessoas em situação de teletrabalho, tendo estas estratégias sido propostas por Sturges (2012) originalmente. As estratégias implementadas pertenciam a três grandes categorias: físicas, cognitivas e relacionais, e todas estas mostraram ser úteis na conciliação família-trabalho. As estratégias físicas incluíram a gestão do tempo, a gestão das tarefas relacionadas com o trabalho e a gestão do espaço de trabalho em si (neste caso, na sua própria casa); as estratégias relacionais são passar tempo, de qualidade, com a família e manter contacto com os colegas de trabalho (neste estudo, virtualmente, devido à pandemia) e, por fim, as estratégias cognitivas são promover o autocuidado, especificamente ligado à saúde, devido à pandemia, e aceitar a fluidez que se estabelece entre o trabalho, o tempo livre o descanso. Ainda que as estratégias tenham sido avaliadas durante a pandemia, como muitos dos aspetos relacionados com o teletrabalho continuam semelhantes a esse contexto, será de esperar que a sua eficácia se mantenha atualmente para indivíduos em situação de teletrabalho.

Um primeiro passo para facilitar a conciliação entre sistemas, e entre domínios, pode passar por pequenas mudanças implementadas pelos próprios teletrabalhadores, como seguir uma rotina diária que inclua as tarefas de cada domínio, e que seja adaptada às preferências pessoais e características de cada um; delegar tarefas, tanto com

familiares como colegas de trabalho (quando e se possível), não só para aliviar qualquer conflito de papéis, se existir, mas também de modo a fomentar trabalho de equipa dentro do sistema; fazer momentos de pausa que permitam que o indivíduo descanse realmente, especialmente no caso de pessoas que trabalham a partir de casa, este tempo poderá ser, por exemplo, passado fora da mesma, num ambiente diferente; e, por fim, passar tempo com pessoas significativas de ambos os sistemas, por exemplo, através de atividades em conjunto que promovam a cooperação e a comunicação, mas que não estejam diretamente ligadas às exigências de cada domínio, como, a título de exemplo, jogar um jogo em família em vez de fazer as tarefas domésticas em conjunto. Alterações simples que partam da vontade e das preferências do próprio podem tornar-se eficazes, não só possivelmente minimizando o conflito e aumentando o enriquecimento entre domínios, mas também aumentando a perceção de controlo de fronteiras e a satisfação familiar.

Como todos os estudos, o presente trabalho apresenta algumas limitações como, por exemplo, o facto de os dados terem sido recolhidos numa altura peculiar da vida dos participantes, logo após a pandemia de COVID-19, o que pode influenciar as suas respostas através de fatores parasitas como o aumento dos níveis globais de *stress*, por exemplo, nas figuras parentais (Cusinato et al., 2020). Uma outra limitação que foi considerada influente e notória ao longo do presente trabalho foi a falta de literatura científica sobre famílias numerosas e as suas especificidades, não tendo sido possível caracterizar a realidade das mesmas na situação de teletrabalho, por exemplo. Por fim, considera-se que o facto de todas as variáveis utilizadas terem sido de *self-report*, é possível que tenham existido constrangimentos nas respostas, nomeadamente devido à deseabilidade social (Van de Mortel, 2008), pelo que os participantes podem ter alterado ligeiramente as suas respostas.

Será impossível generalizar os resultados obtidos no presente trabalho, e não seria esse o intuito do mesmo, não apenas porque algumas das relações encontradas são relativamente pouco expressivas, mas também porque não existem bases teóricas anteriores que permitam esclarecer de forma eficaz e clara as ligações entre as variáveis na população utilizada, isto é, de que forma ocorrem estes efeitos em famílias numerosas em contexto de teletrabalho e como é feita a gestão de fronteiras nestes casos.

Os resultados deste estudo salientam a necessidade de intervir junto desta população, compreendendo melhor o seu dia a dia e as suas necessidades, numa

tentativa de facilitar a conciliação entre domínios, para que não só existam melhores condições de trabalho, mas também mais satisfação na vida fora deste.

Ambos os domínios, devido à sua importância pela centralidade e impacto que têm na vida dos indivíduos, devem estar em harmonia e a psicologia pode ter um papel fundamental na criação, e manutenção, desta harmonia, intervindo tanto junto das famílias como no domínio do trabalho, e, ainda, a nível individual, com o intuito de promover complementaridade entre estes dois papéis.

## Referências Bibliográficas

- Andrade, C., & Lousã, E. P. (2021). Telework and Work–Family Conflict During COVID-19 Lockdown in Portugal: The Influence of Job-Related Factors. *Administrative Sciences, 11*(3), 103.  
<https://doi.org/10.3390/admsci11030103>
- Associação Portuguesa de Famílias Numerosas (2008). *Caderno 1 – Quem somos, Quantos somos*, consultado a 2 de dezembro de 2022 em:  
<https://www.apfn.com.pt/Cadernos/Caderno1/caderno%201a4.PDF>
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a Day’s Work: Boundaries and Micro Role Transitions. *Academy of Management Review, 25*(3), 472–491.  
<https://doi.org/10.5465/amr.2000.3363315>
- Beutell, N. J., & Wittig-Berman, U. (1999). Predictors of Work-Family Conflict and Satisfaction with Family, Job, Career, and Life. *Psychological Reports, 85*(3), 893–903.  
<https://doi.org/10.2466/pr0.1999.85.3.893>
- Bossard, J. H. S., & Sanger, W. P. (1952). The Large Family System--A Research Report. *American Sociological Review, 17*(1), 3.  
<https://doi.org/10.2307/2088353>
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Harvard University Press.
- Caringal-Go, J. F., Teng-Calleja, M., Bertulfo, D. J., & Manaois, J. O. (2022). Work-life balance crafting during COVID-19: Exploring strategies of telecommuting employees in the Philippines. *Community, Work & Family, 25*(1), 112-131.  
<https://doi.org/10.1080/13668803.2021.1956880>

- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of vocational behavior*, *68*(1), 131-164.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002>
- 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.  
<https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Christensen, K. E., & Staines, G. L. (1990). Flextime: A viable solution to work/family conflict?. *Journal of Family issues*, *11*(4), 455-476.  
<https://doi.org/10.1177/019251390011004007>
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, *53*(6), 747–770.  
<https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Cusinato, M., Iannatone, S., Spoto, A., Poli, M., Moretti, C., Gatta, M., & Miscioscia, M. (2020). Stress, resilience, and well-being in Italian children and their parents during the COVID-19 pandemic. *International journal of environmental research and public health*, *17*(22), 8297.  
<https://doi.org/10.3390/ijerph17228297>
- Darouei, M., & Pluut, H. (2021). Work from home today for a better tomorrow! How working from home influences work-family conflict and employees' start of the

next workday. *Stress and Health*, 37(5), 986-999.

<https://doi.org/10.1002/smi.3053>

Furtado, L., Sobral, F., & Peci, A. (2016). Linking demands to work-family conflict through boundary strength. *Journal of Managerial Psychology*, 31(8), 1327–1342.

<https://doi.org/10.1108/jmp-11-2015-0408>

Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541.

<https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>

Ghosh, D., & Vogt, A. (2012). Outliers: An evaluation of methodologies. In *Joint statistical meetings* (Vol. 12, No. 1, pp. 3455-3460).

<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.03.066>

Gomes, H. M., Peixoto, F., & Gouveia-Pereira, M. (2017) Portuguese validation of the family adaptability and cohesion evaluation scale – FACES IV. *Journal of Family Studies*, 25(4), 477-494.

<https://doi.org/10.1080/13229400.2017.1386121>

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76.

<https://doi.org/10.2307/258214>

Greenhaus, J. H., & Brummelhuis, L. L. (2013). Models and frameworks underlying work–life research. *Handbook of Work–Life Integration Among Professionals*,

14–34.

<https://doi.org/10.4337/9781781009291.00010>

Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work And Family Are Allies: A Theory Of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92.

<https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>

Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 111.

<https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111>

Jaga, A., & Bagraim, J. (2011). The relationship between work-family enrichment and work-family satisfaction outcomes. *South African Journal of Psychology*, 41(1), 52-62.

<https://doi.org/10.1177/008124631104100106>

Kossek, E.E., Ruderman, M.N., Braddy, P.W., and Hannum, K.M. (2012). Work-nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 112–128.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.04.003>

Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(4), 485-507.

<https://doi.org/10.1002/job.386>

- Kreiner, G. E., & Ashforth, B. E. (2004). Evidence toward an expanded model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(1), 1-27.  
<https://doi.org/10.1002/job.234>
- Martucci, S. (2021). He's working from home and I'm at home trying to work: Experiences of childcare and the work–family balance among mothers during COVID-19. *Journal of Family Issues*, 1-24.  
<https://doi.org/10.1177/0192513X211048476>
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Rantanen, M. (2011). Work-family conflict and enrichment and perceived health: Does type of family matter? *Family Science*, 2(1), 1-12.  
<https://doi.org/10.1080/19424620.2011.585908>
- Methot, J. R., & LePine, J. A. (2016). Too close for comfort? Investigating the nature and functioning of work and non-work role segmentation preferences. *Journal of Business and Psychology*, 31, 103-123.  
<https://doi.org/10.1007/s10869-015-9402-0>
- Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Kotrba, L. M., LeBreton, J. M., & Baltes, B. B. (2009). A comparative test of work-family conflict models and critical examination of work-family linkages. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 199-218.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.005>
- Moreno-Jiménez, B., Mayo, M., Sanz-Vergel, A. I., Geurts, S., Rodríguez-Muñoz, A., & Garrosa, E. (2009). Effects of work–family conflict on employees' well-being: The moderating role of recovery strategies. *Journal of occupational*

*health psychology*, 14(4), 427.

<https://doi.org/10.1037/a0016739>

Nippert-Eng, C. E. (1996). *Home and Work: Negotiating Boundaries through Everyday Life* (1st Edition). University of Chicago Press.

<https://doi.org/10.7208/chicago/9780226581477.001.0001>

Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York, NY: Mcgraw-Hill.

Olson, D. H. (1995). *Family Satisfaction Scale*. Minneapolis, MN: Life Innovations.

Olson, D. H. (2011). FACES IV and the Circumplex Model: Validation Study. *Journal of Marital and Family Therapy*, 37: 64-80.

<https://doi.org/10.1111/j.1752-0606.2009.00175.x>

Rantanen, M., Mauno, S., Kinnunen, U., & Rantanen, J. (2011). Do individual coping strategies help or harm in the work–family conflict situation? Examining coping as a moderator between work–family conflict and well-being. *International Journal of Stress Management*, 18(1), 24.

<https://doi.org/10.1037/a0022007>

Sturges, J. (2012). Crafting a balance between work and home. *Human Relations*, 65(12), 1539–1559.

<https://doi.org/10.1177/001872671245743>

Turliuc, M. N., & Buliga, D. (2014). Job and family satisfaction and work-family enhancement. Mediating processes. *Procedia-Social and Behavioral*

*Sciences*, 159, 115-119.

<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.12.340>

Van de Mortel, T. F. (2008). Faking it: social desirability response bias in self-report research. *The Australian Journal of Advanced Nursing*, 25(4), 40-48.

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*, 22(2), 329-344.

<https://doi.org/10.1177/1069072713493987>

Zabriskie, R. B., & Ward, P. J. (2013). Satisfaction With Family Life Scale. *Marriage & Family Review*, 49(5), 446-463.

<https://doi.org/10.1080/01494929.2013.768321>

## Apêndices

### Apêndice A

Gráfico A1 – Gráficos Q-Q da variável Satisfação Familiar antes da correção Winsorizing

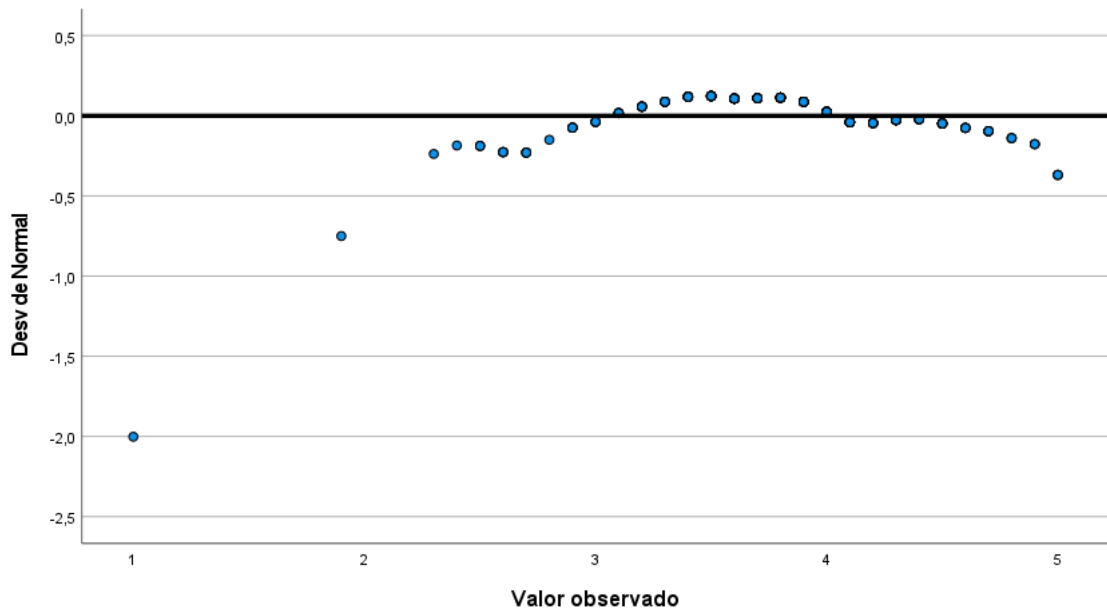
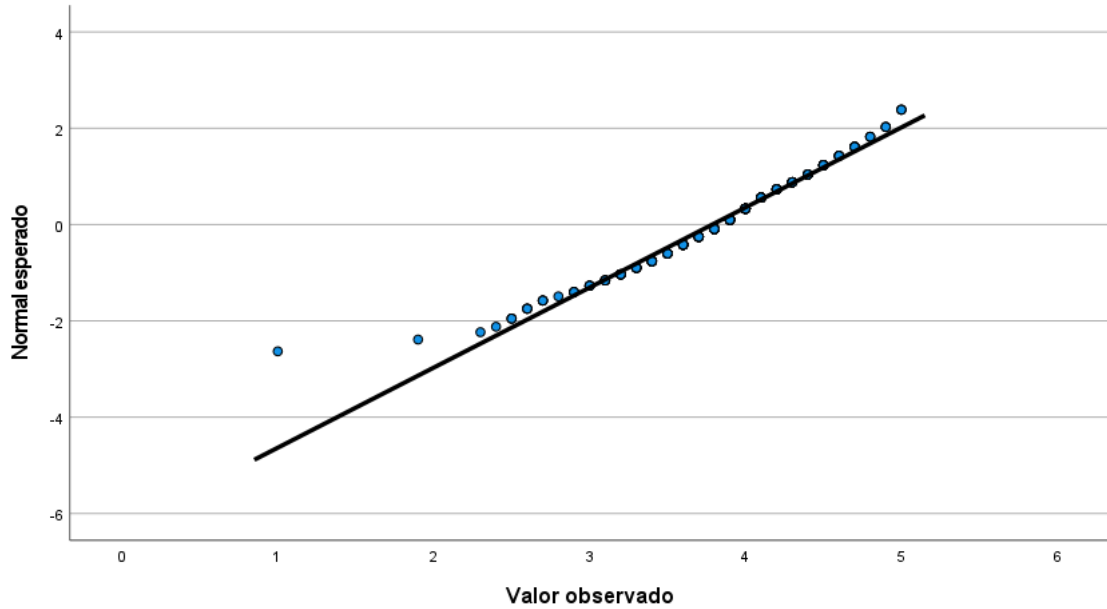


Gráfico A2 – Gráficos Q-Q da variável Enriquecimento Família-Trabalho antes da correção Winsorizing

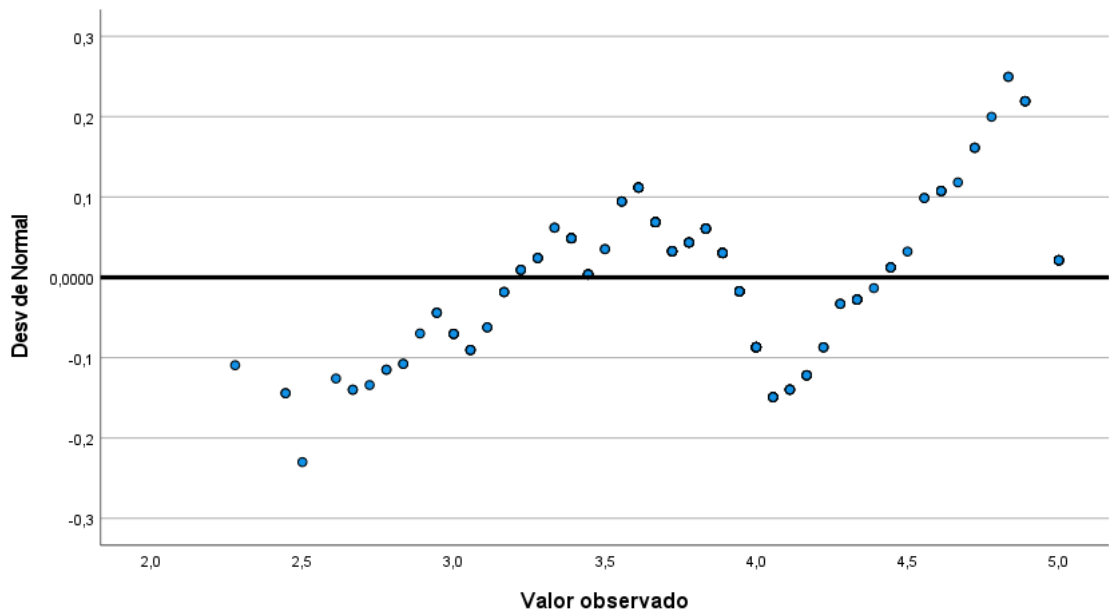
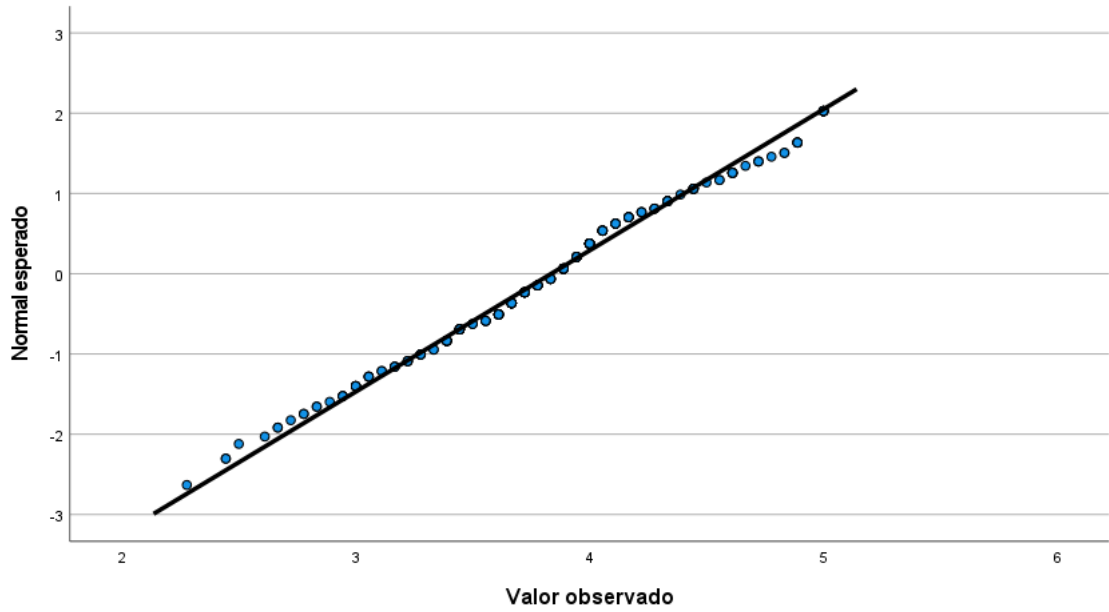


Gráfico A3 – Gráficos Q-Q da variável Conflito Família-Trabalho antes da correção Winsorizing

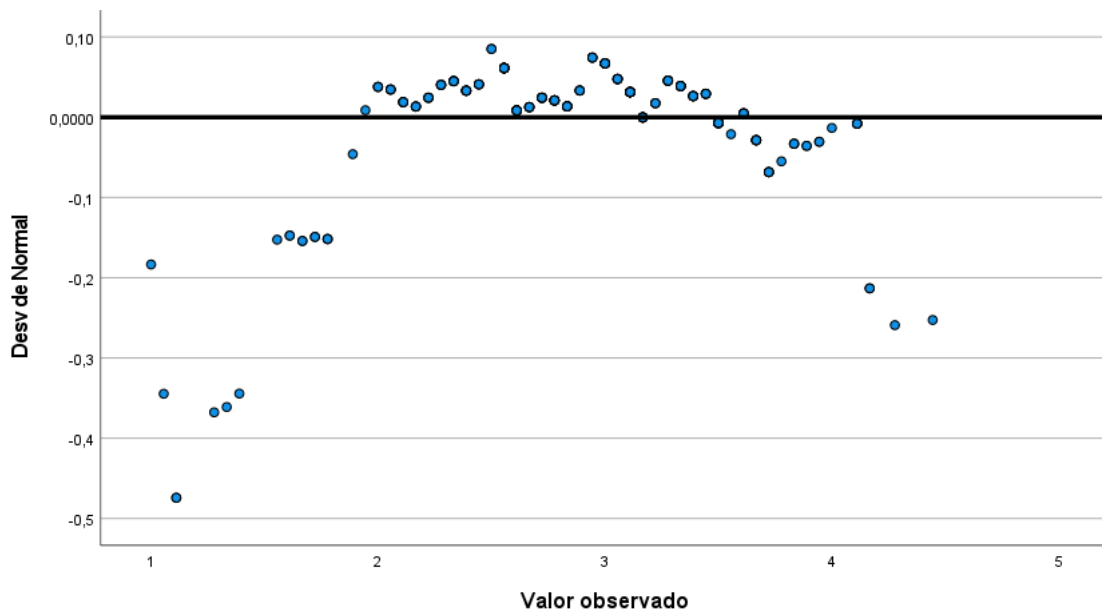
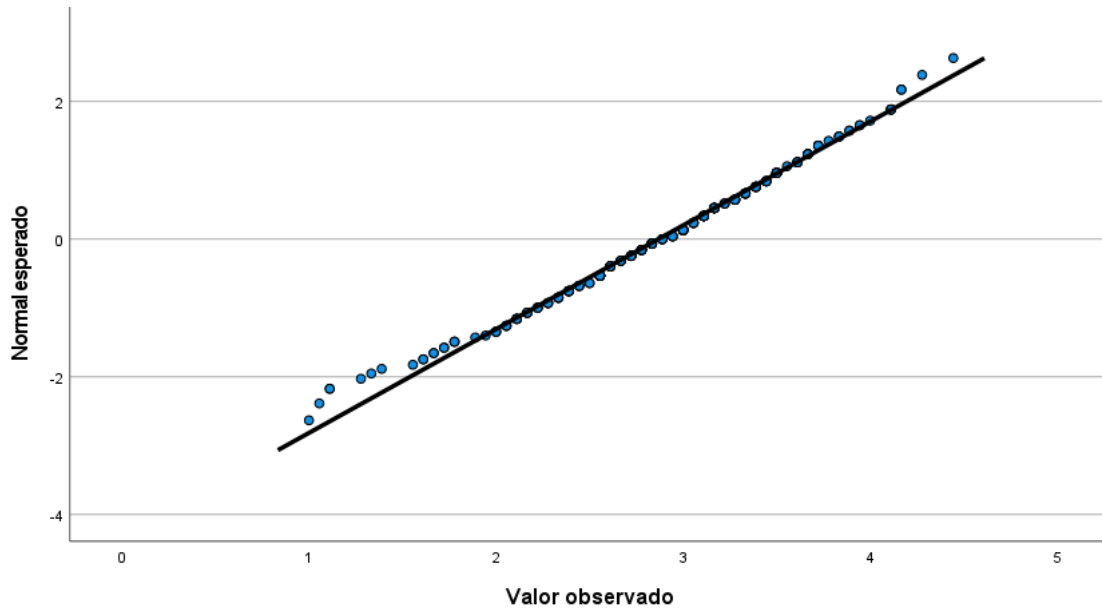


Gráfico A4 – Gráficos Q-Q da variável Controlo de Fronteiras antes da correção Winsorizing

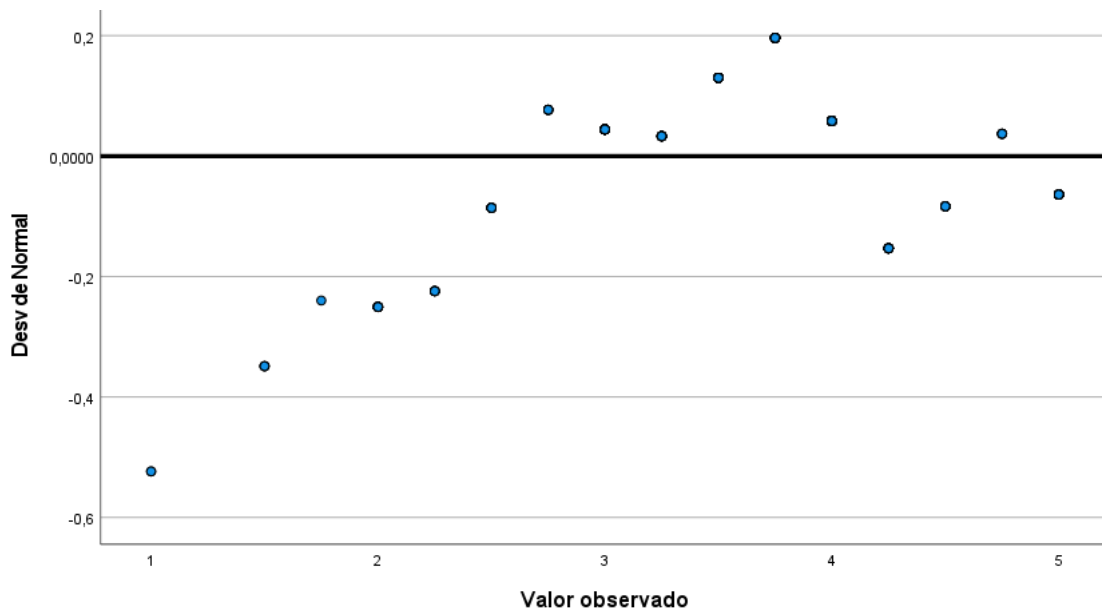
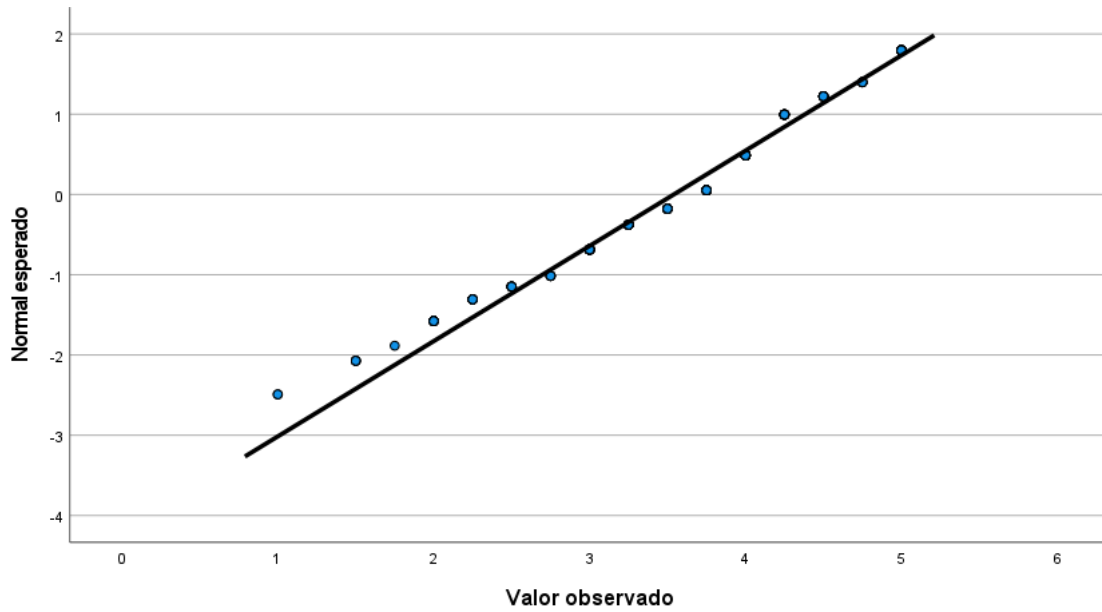
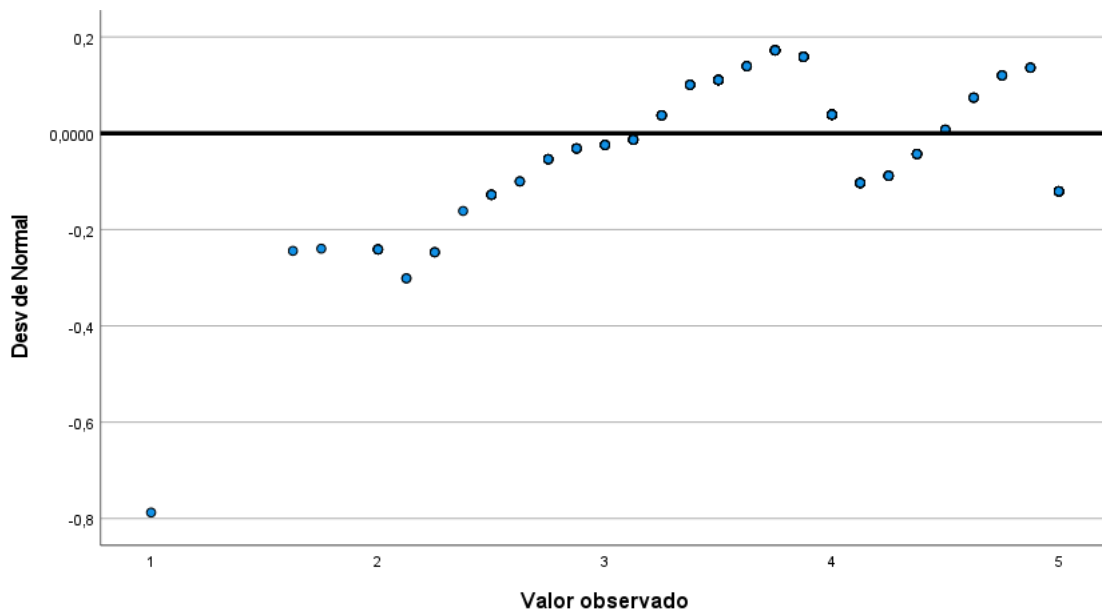
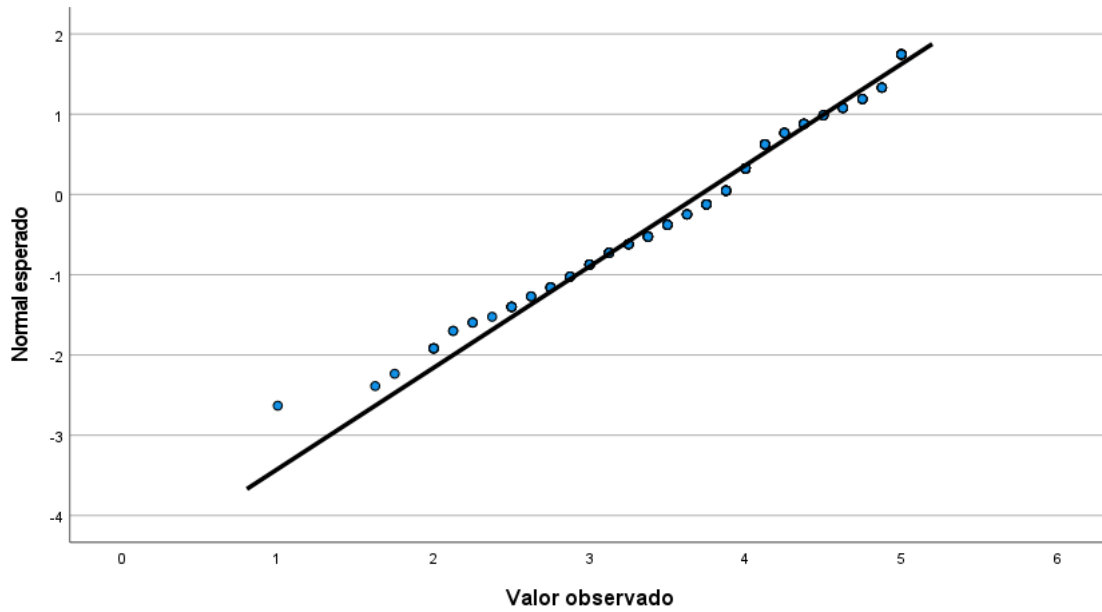


Gráfico A5 – Gráficos Q-Q da variável Preferência de Segmentação antes da correção Winsorizing



## Apêndice B

Tabela B – Tabela de valores extremos para cada variável

		Valores Extremos		
		Número do caso	Valor	
Satisfação Familiar	Mais alto	1	88	5,00
		2	100	5,00
		3	205	5,00
		4	140	4,90
		5	172	4,90 <sup>a</sup>
	Mais baixo	1	48	1,00
		2	112	1,90
		3	47	2,30
		4	75	2,40
		5	178	2,50 <sup>b</sup>
Enriquecimento Família-Trabalho	Mais alto	1	5	5,00
		2	23	5,00
		3	33	5,00
		4	34	5,00
		5	64	5,00 <sup>c</sup>
	Mais baixo	1	77	2,28
		2	53	2,44
		3	29	2,44
		4	115	2,50
		5	199	2,61
Conflito Família-Trabalho	Mais alto	1	91	4,44
		2	215	4,28
		3	30	4,17
		4	177	4,17
		5	57	4,11 <sup>d</sup>
	Mais baixo	1	174	1,00
		2	156	1,06
		3	205	1,11
		4	31	1,11
		5	49	1,28
Preferência de Segmentação	Mais alto	1	18	5,00
		2	35	5,00
		3	45	5,00
		4	63	5,00
		5	64	5,00 <sup>c</sup>

	Mais baixo	1	94	1,00
		2	55	1,63
		3	164	1,75
		4	200	2,00
		5	128	2,00 <sup>e</sup>
Controlo de Fronteiras	Mais alto	1	5	5,00
		2	12	5,00
		3	17	5,00
		4	23	5,00
		5	26	5,00 <sup>c</sup>
	Mais baixo	1	91	1,00
		2	61	1,00
		3	74	1,50
		4	29	1,50
		5	24	1,50 <sup>f</sup>

- a. Apenas uma lista parcial de casos com o valor 4,90 é mostrada na tabela de extremos superiores.
- b. Apenas uma lista parcial de casos com o valor 2,50 é mostrada na tabela de extremos inferiores.
- c. Apenas uma lista parcial de casos com o valor 5,00 é mostrada na tabela de extremos superiores.
- d. Apenas uma lista parcial de casos com o valor 4,11 é mostrada na tabela de extremos superiores.
- e. Apenas uma lista parcial de casos com o valor 2,00 é mostrada na tabela de extremos inferiores.
- f. Apenas uma lista parcial de casos com o valor 1,50 é mostrada na tabela de extremos inferiores.

## Apêndice C

Gráfico C1 – Gráficos Q-Q da variável Satisfação Familiar depois da correção Winsorizing

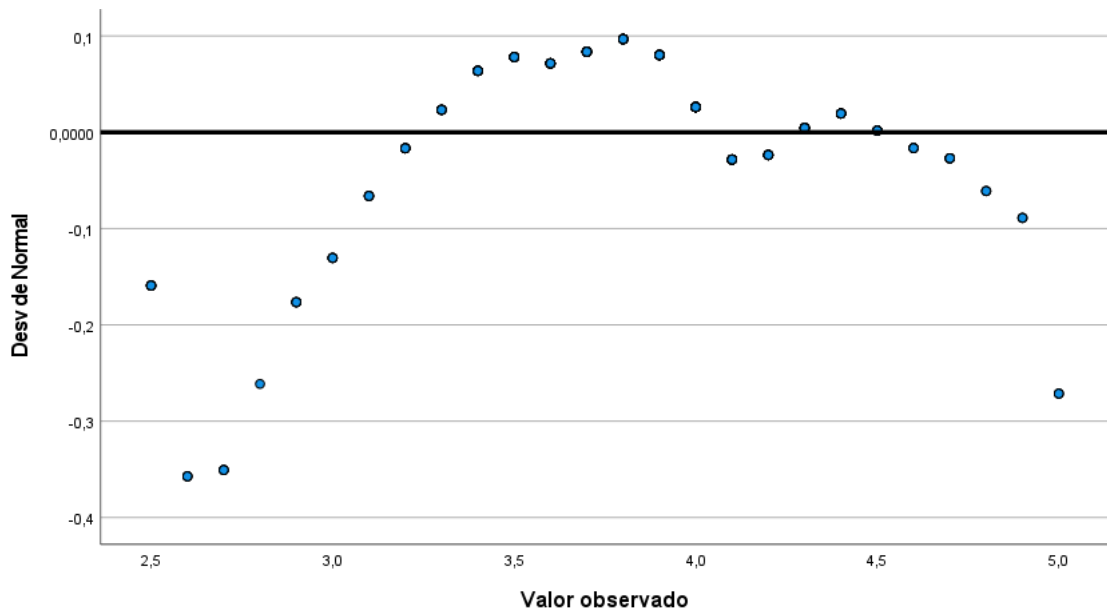
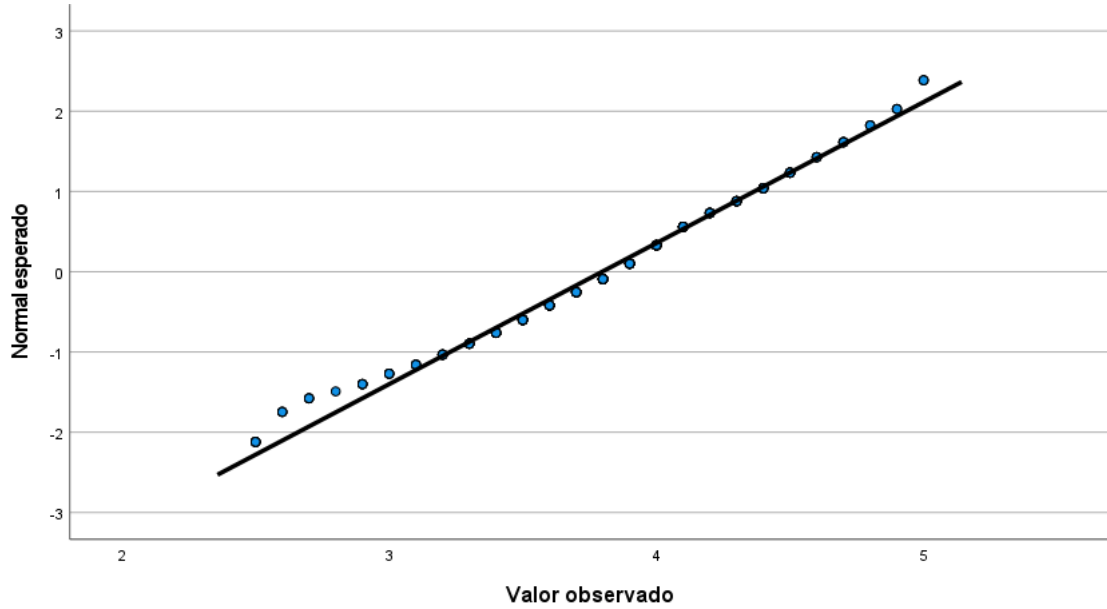


Gráfico C2 – Gráficos Q-Q da variável Enriquecimento Família-Trabalho depois da correção Winsorizing

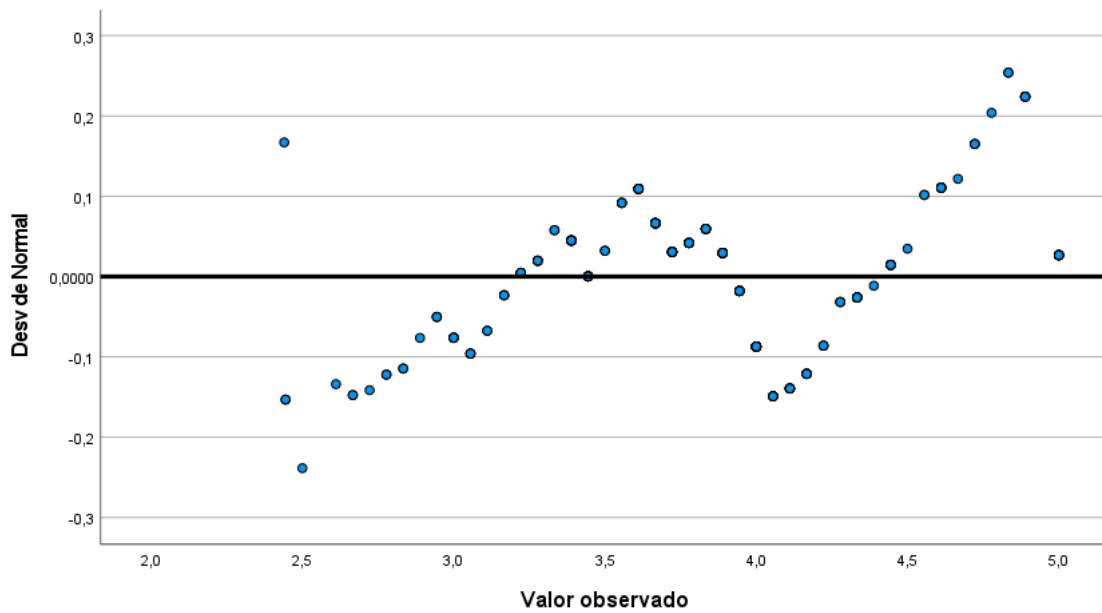
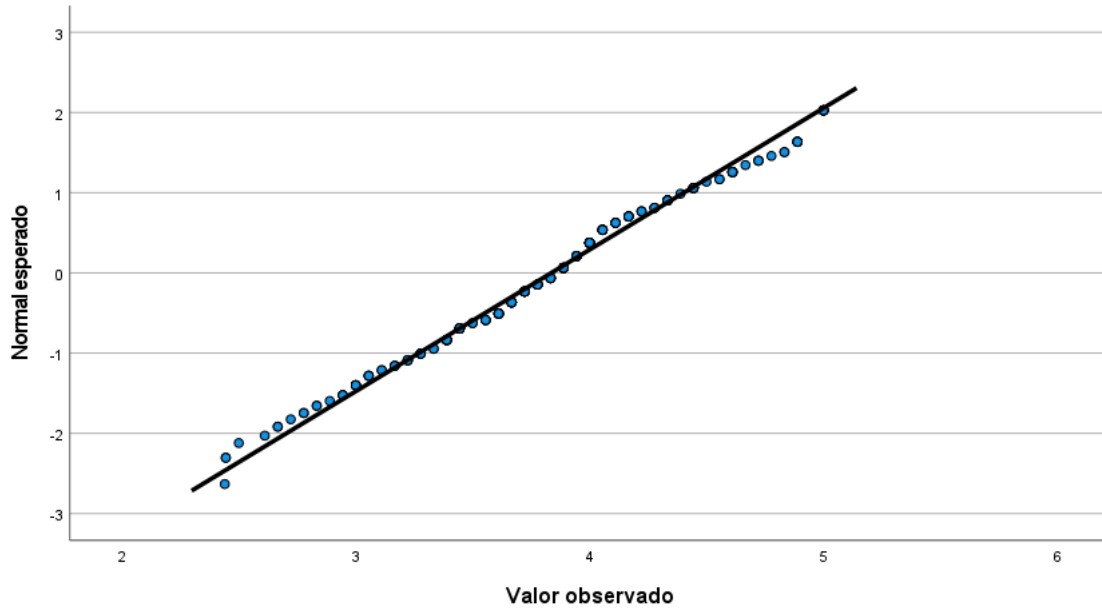


Gráfico C3 – Gráficos Q-Q da variável Conflito Família-Trabalho depois da correção Winsorizing

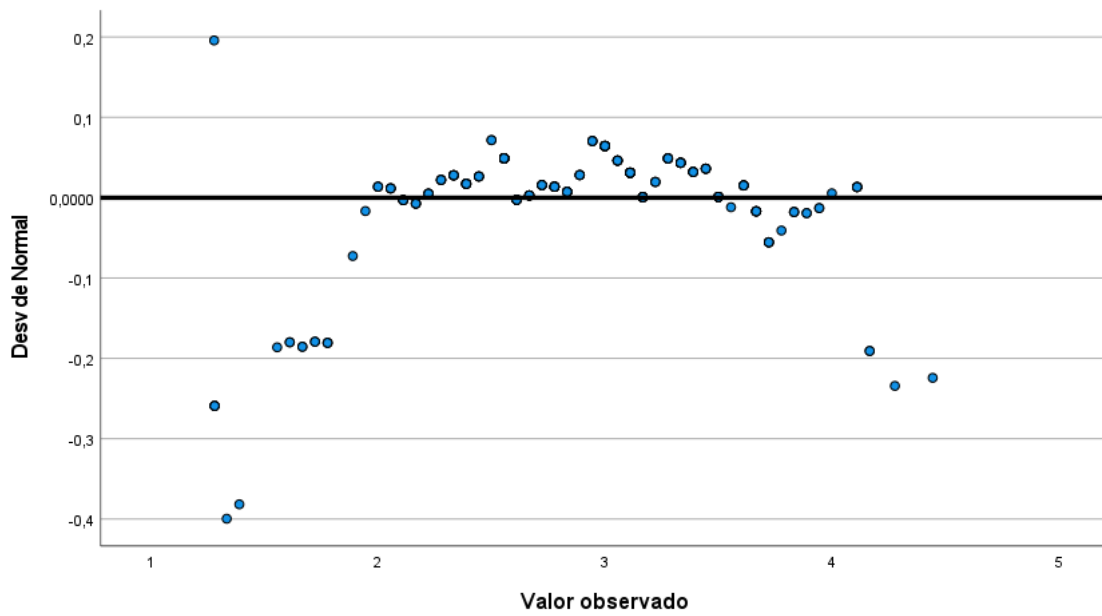
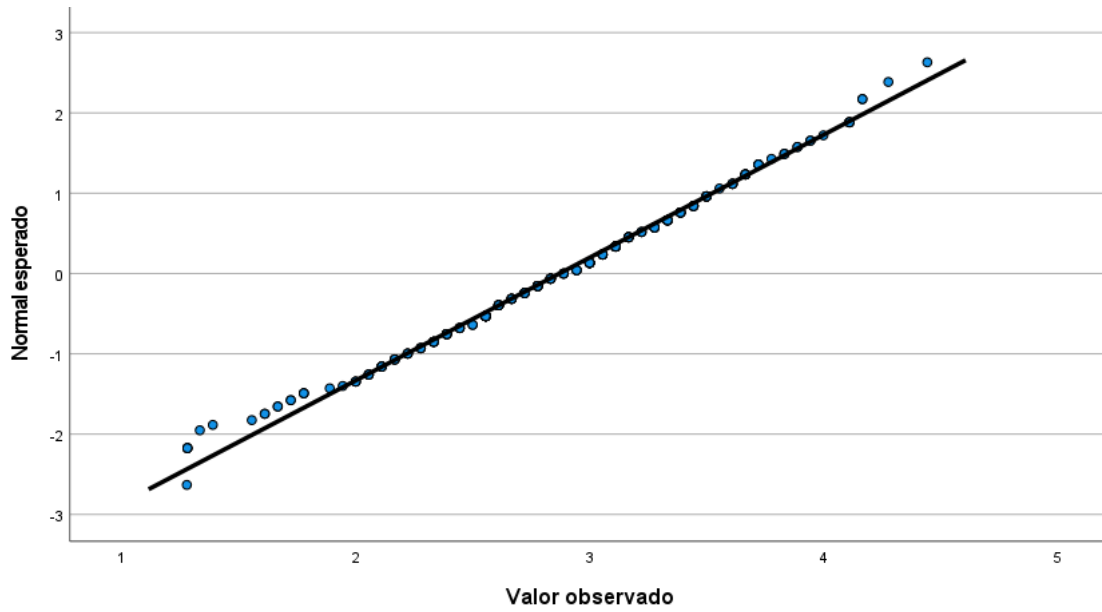


Gráfico C4 – Gráficos Q-Q da variável Controlo de Fronteiras depois da correção Winsorizing

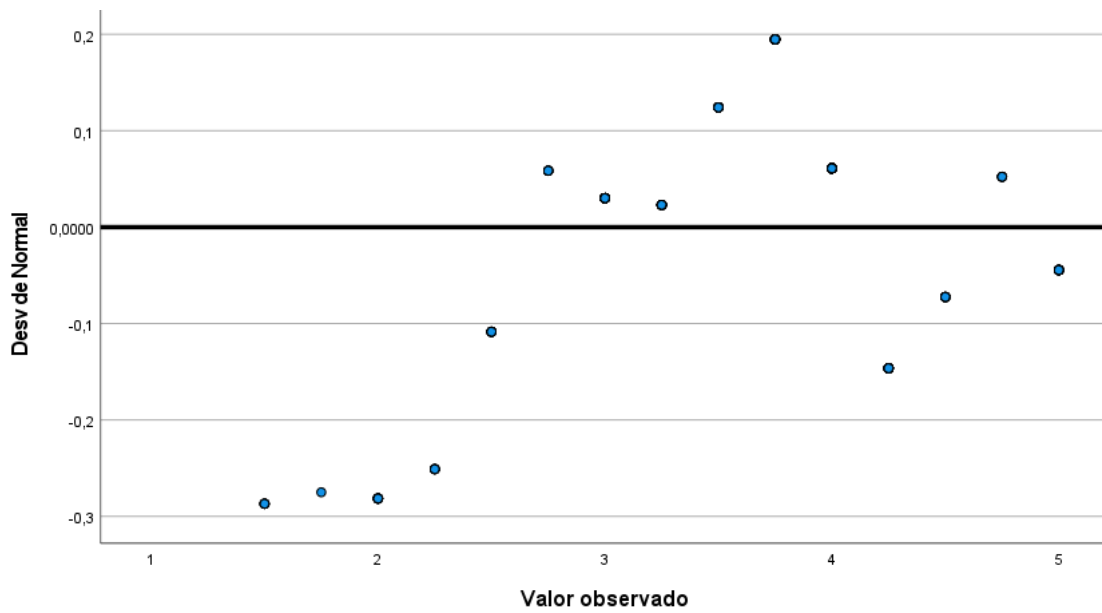
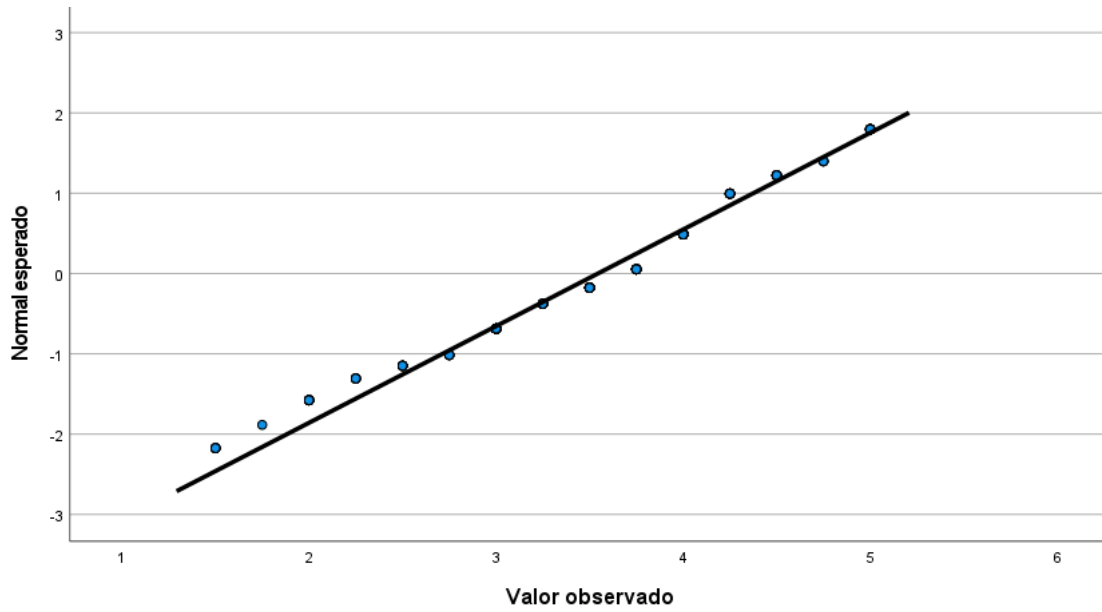
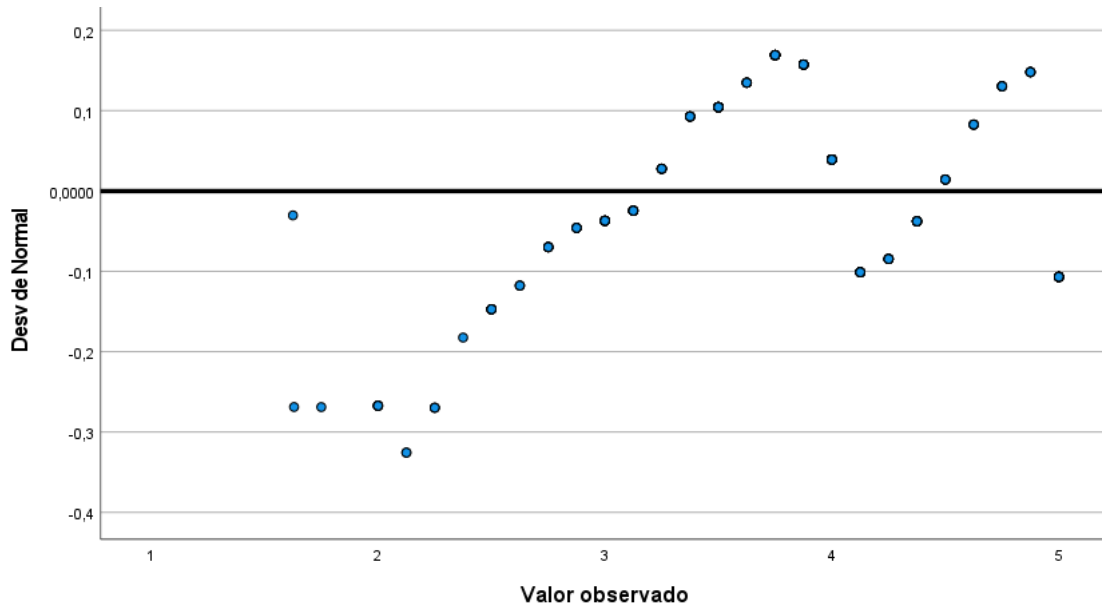
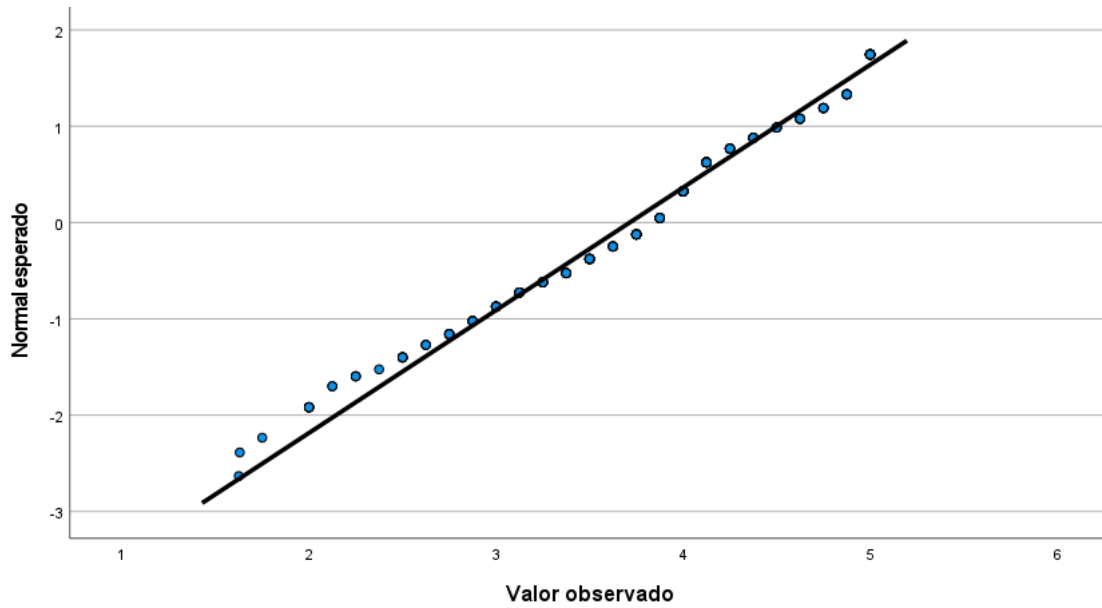


Gráfico C5 – Gráficos Q-Q da variável Preferência de Segmentação depois da correção Winsorizing



## Apêndice D

### *Apêndice D1 - Correlação de Pearson entre Satisfação Familiar e Preferência de Segmentação*

#### Correlações

		Satisfação Familiar	Preferência de Segmentação
Satisfação Familiar	Correlação de Pearson	1	,000
	Sig. (2 extremidades)		,998
	N	234	234
Preferência de Segmentação	Correlação de Pearson	,000	1
	Sig. (2 extremidades)	,998	
	N	234	234

### *Apêndice D2 - Correlação de Pearson entre Satisfação Familiar e Enriquecimento Família-Trabalho*

#### Correlações

		Satisfação Familiar	Enriquecimento Família-Trabalho
Satisfação Familiar	Correlação de Pearson	1	,425**
	Sig. (2 extremidades)		<,001
	N	234	234
Enriquecimento Família-Trabalho	Correlação de Pearson	,425**	1
	Sig. (2 extremidades)	<,001	
	N	234	234

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

*Apêndice D3 – Correlação de Pearson entre Conflito Família-Trabalho e Satisfação Familiar*

		Conflito Família-Trabalho	Satisfação Familiar
Conflito Família-Trabalho	Correlação de Pearson	1	-,215**
	Sig. (2 extremidades)		<,001
	N	234	234
Satisfação Familiar	Correlação de Pearson	-,215**	1
	Sig. (2 extremidades)	<,001	
	N	234	234

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

*Apêndice D4 - Correlação de Pearson entre Controlo de Fronteiras e Conflito Família-Trabalho*

		Controlo de Fronteiras	Conflito Família-Trabalho
Controlo de Fronteiras	Correlação de Pearson	1	-,353**
	Sig. (2 extremidades)		<,001
	N	234	234
Conflito Família-Trabalho	Correlação de Pearson	-,353**	1
	Sig. (2 extremidades)	<,001	
	N	234	234

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

*Apêndice D5 - Correlação de Pearson entre Satisfação Familiar e Controlo de Fronteiras*

**Correlações**

		Satisfação Familiar	Controlo de Fronteiras
Satisfação Familiar	Correlação de Pearson	1	,254**
	Sig. (2 extremidades)		<,001
	N	234	234
Controlo de Fronteiras	Correlação de Pearson	,254**	1
	Sig. (2 extremidades)	<,001	
	N	234	234

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).