

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**FRONTEIRAS TRABALHO/FAMÍLIA E RITUAIS
FAMILIARES: UM ESTUDO EM INDIVÍDUOS
CASADOS**

Alice Luciano Torre

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



**FRONTEIRAS TRABALHO/FAMÍLIA E RITUAIS
FAMILIARES: UM ESTUDO EM INDIVÍDUOS
CASADOS**

Alice Luciano Torre

Dissertação orientada pela Professora Doutora Carla Crespo

MESTRADO EM PSICOLOGIA CLÍNICA E DA SAÚDE

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

2023

Agradecimentos

À minha mãe e ao meu padrasto pela oportunidade que me proporcionaram de poder estudar e seguir aquilo que queria. Pela confiança, todo o apoio e força que me deram ao longo do meu percurso acadêmico, não me permitindo desistir perante as adversidades que foram surgindo ao longo do mesmo. Sem eles não era possível concluir mais uma etapa importante da minha vida.

Ao Bernardo por ter acompanhado de muito perto a maior parte desta jornada e por nunca me ter permitido baixar os braços mesmo quando isso era o que eu mais tinha vontade de fazer. A sua presença, amor, força e demonstração de orgulho em todos os momentos permitiu-me manter a motivação para realizar este trabalho bem como a crença nas minhas capacidades. Desempenhou um papel fundamental na realização desta dissertação.

À Joana e à Patrícia que pautaram os cinco anos do curso de momentos memoráveis. Agradeço por cada gargalhada, cada conselho, cada trabalho e exame que fizemos e ultrapassamos juntas. Durante a elaboração deste trabalho, a partilha de experiências, dificuldades e medos demonstrou-se necessária para me ajudar na realização do mesmo. Um obrigada muito especial por serem minhas amigas e por terem tornado o meu percurso acadêmico inesquecível.

À Rita que se fez sentir presente em todas as alturas, boas e menos boas. Um obrigada pela nossa amizade de dez anos, por toda a paciência, conselhos e força dada ao longo dos mesmos. Sem ti a minha vida já não é a mesma!

À Professora Doutora Carla Crespo pela orientação dada ao longo da elaboração desta dissertação. Agradeço pela disponibilidade, por toda a paciência e ajuda prestada, pelas aprendizagens e pela empatia e compaixão demonstrada a todo o momento, mas sobretudo perante tempos mais difíceis.

À minha família mais alargada e aos meus restantes amigos. Cada pessoa teve um papel singular e importante na minha vida fazendo de mim aquilo que sou hoje, com certeza levo comigo um pouco de cada um. Sentir-me amada e rodeada por tão boas pessoas vai deixar-me sempre mais perto dos meus objetivos.

Ao restante corpo docente e colegas do Núcleo de Psicologia Sistémica que contribuíram para a minha formação académica através da partilha de aprendizagens, conhecimentos e também de medos e preocupações.

Resumo

A pandemia “COVID-19” trouxe muitas mudanças ao quotidiano das pessoas, nomeadamente aos seus dois principais contextos de vida, familiar e laboral. Assim, é importante conhecer a realidade atual dos casais com filhos menores, incluindo os seus desafios e os recursos que ajudam a lidar e a atenuar as dificuldades vivenciadas. O principal objetivo deste estudo foi examinar as associações entre a segmentação das fronteiras trabalho/família e os rituais familiares em indivíduos casados. Participaram neste estudo 509 indivíduos (72.7% eram do sexo feminino), com idades entre os 19 e os 56 anos ($M = 39.94$; $DP = 7.10$) e com pelo menos um/a filho/a até aos 18 anos. Foram aplicadas as versões portuguesas da Escala de Segmentação/Integração (Chambel & Carvalho, 2017; Powell & Greenhaus, 2010) para avaliar se os participantes optavam pela segmentação das fronteiras trabalho/família e do Questionário de Rituais Familiares (Crespo & Lind, 2004; Fiese & Kline, 1993), para avaliar o significado dos rituais familiares. Realizaram-se análises de variância multivariada para comparar as diferenças de médias entre sexos para as variáveis dependentes em estudo. De seguida procedeu-se a uma análise das correlações entre as principais variáveis em estudo (segmentação família/trabalho, segmentação trabalho/família, rituais no contexto das comemorações anuais e da hora de jantar) e, finalmente ao teste da moderação do sexo na associação entre segmentação dos domínios família/trabalho e rituais familiares. Os resultados demonstraram não existirem diferenças significativas entre homens e mulheres relativamente à segmentação e aos rituais familiares. Para além disto, não se verificaram correlações significativas entre a segmentação (família/trabalho e trabalho/família) e os rituais. Testou-se e verificou-se o efeito moderador do sexo na relação entre a segmentação família/trabalho e as comemorações. O estudo contribuiu para o foco inovador na intersecção entre as fronteiras trabalho/família e os rituais familiares.

Palavras-chave: fronteiras trabalho/família; rituais familiares; integração; segmentação.

Abstract

The “COVID-19” pandemic brought many changes to people's daily lives, particularly in their two main life contexts: family and work. Therefore, it is important to understand the current reality of couples with young children, including their challenges and the resources that help to cope with and mitigate the difficulties experienced. The main objective of this study was to examine the associations between the segmentation of work/family boundaries and family rituals in married individuals. A total of 509 individuals participated in this study (72.7% were female), aged between 19 and 56 years ($M = 39.94$; $SD = 7.10$) and with at least one child under 18 years old. The Portuguese versions of the Segmentation/Integration Scale (Chambel & Carvalho, 2017; Powell & Greenhaus, 2010) were applied to assess whether participants chose to segment work/family boundaries and the Family Rituals Questionnaire (Crespo & Lind, 2004; Fiese & Kline, 1993) was used to assess the meaning of family rituals. Multivariate analysis of variance were conducted to compare mean differences according to sex for the dependent variables under study. Subsequently we performed an analysis of the correlations between the main study variables (family/work segmentation, work/family segmentation, rituals in annual celebrations and during dinner time) and, finally, we tested the moderating role of sex in the association between segmentation of the family/work domains and family rituals. The results showed that there were no significant differences between men and women regarding family segmentation and rituals. Furthermore, there were no significant correlations between segmentation (family/work and work/family) and rituals. The moderating effect on the relationship between family/work segmentation and celebrations was tested and verified. The study contributed to an innovative focus on the intersection of work/family boundaries and family rituals.

Keywords: work/family borders; family rituals; integration; segmentation.

Índice

Introdução	8
Enquadramento Teórico	10
Contextos da Família e do Trabalho.....	10
As Fronteiras entre o Trabalho e a Família	14
Rituais Familiares.....	18
O Presente Estudo	21
Método	23
Participantes	23
Procedimento.....	23
Instrumentos.....	24
<i>Gestão de Fronteiras: Escala de Segmentação/Integração</i>	24
<i>Questionário dos Rituais Familiares (QRF)</i>	24
Análise de Dados.....	25
Resultados.....	26
Diferenças de médias	26
Correlações.....	26
Moderação.....	27
Discussão	28
Limitações	32
Implicações para a Investigação e para a Prática Clínica.....	33
Conclusão	34
Referências Bibliográficas	36
Anexos	47
Anexo 1 - Consentimento Informado.....	47

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Correlações entre as Variáveis	27
--	-----------

Introdução

Os papéis de género sempre tiveram um grande impacto na sociedade, mas ao longo dos anos tem havido importantes transformações sociais, económicas e demográficas quer ao nível do trabalho, quer ao nível da família. Estas mudanças têm ocorrido, sobretudo, devido à procura da igualdade económica e social por parte das mulheres, levando a uma mudança do papel social da mulher com o aumento da participação feminina na força de trabalho e consequentemente, ambos os elementos do casal adquiriram a responsabilidade de trabalhar fora de casa e de educarem os filhos, em simultâneo (Barnett, 2004; Grzywacz & Marks, 2000; Maume, 2016).

Para além destas mudanças, surgiu a pandemia “COVID-19” que teve um forte impacto na vida das pessoas e provocou as suas alterações repentinas e significativas na vida laboral e familiar da população. Uma das mudanças mais salientes foi a implementação do teletrabalho como alternativa ao trabalho presencial. Devido à crise sanitária o teletrabalho foi a alternativa considerada mais rápida e que permitiu atender às exigências sanitárias e à manutenção das atividades laborais (Velasco, 2021). Deste modo, um tema central para os trabalhadores passou a ser a separação entre as esferas do trabalho e da família, bem como o potencial conflito que poderia existir entre ambas aquando da realização do trabalho em casa. Isto porque, segundo Crandall e Gao (2005), se para uns o teletrabalho oferece um ambiente sem distrações, para outros, sobretudo para pais, o teletrabalho demonstrou não ser benéfico, principalmente quando havia outros elementos da família em casa durante o dia, levando a que as fronteiras entre o trabalho e a família fossem ficando cada vez mais difusas. O equilíbrio entre as funções profissionais e familiares, um dos grandes desafios da sociedade contemporânea (Pimenta, 2011), passou para primeiro plano. Este equilíbrio pode ser alcançado através da segmentação e da integração das fronteiras entre o trabalho e a família, dependendo daquilo que funciona melhor para cada indivíduo. Também o sexo parece exercer alguma influencia na forma como as fronteiras são geridas pelos indivíduos, pois segundo Carvalho e colaboradores (2021), homens e mulheres podem viver a relação existente entre o trabalho e a família de maneira diferente.

Por norma, a família consiste num sistema complexo caracterizado pela auto-organização, o que lhe permite mudar a sua estrutura ou permanecer estável quando se confronta com os diversos desafios e alterações ocorridos dentro e fora da mesma (Alarcão,

2006). Deste modo, quando ocorrem períodos de transição acabam por existir alguns eventos que influenciam e marcam os mesmos, possibilitando as transições através do equilíbrio e da adaptação da família às mesmas: são eles os rituais familiares (Relvas, 2004; Roberts, 1988; Wolin & Bennett, 1984). Os rituais familiares constituem-se como eventos simbólicos que contêm um significado especial e que é partilhado por todos os elementos de uma mesma família. Por este motivo, algumas das funções dos rituais consistem em promover o sentido de pertença desses elementos, promover a coesão e a identidade, ajudar a construir um sentido de segurança e funcionar como fatores protetores em contextos de adversidade (Crespo, 2023). Devido aos benefícios que estes eventos trazem a nível individual e familiar, por outro lado, a interrupção, modificação ou até mesmo a supressão destes rituais pode colocar em causa os seus significados e as funções que desempenham.

O presente estudo, mais especificamente, tem como objetivo perceber de que forma a segmentação (família/trabalho e trabalho/família) se associa ao significado que é atribuído aos rituais familiares em indivíduos casados em Portugal.

Esta dissertação está organizada em quatro secções distintas, a primeira remete para o Enquadramento Teórico, onde se apresentam e definem as temáticas a serem abordadas e as principais teorias que guiam a investigação. Nesta secção está ainda presente uma parte dedicada à realização da apresentação do estudo com uma síntese a explicar em que consiste a investigação atual e as hipóteses formuladas. A secção seguinte, o Método, integra a descrição geral dos participantes, o procedimento realizado para a recolha de dados, a apresentação dos instrumentos de avaliação utilizados e a explicação de como foi feita a análise dos dados. A terceira secção diz respeito aos Resultados, estes estão descritos de acordo com cada análise estatística realizada. Por fim, a quarta e última secção é a Discussão, nesta parte, a partir dos resultados obtidos faz-se a sua interpretação e análise e, através de uma reflexão crítica são identificadas as limitações referentes ao estudo, bem como os contributos e as implicações do mesmo para as áreas de estudo que o mesmo aborda. Ainda nesta última parte são apresentadas as conclusões finais do presente estudo.

Enquadramento Teórico

Contextos da Família e do Trabalho

Ao longo dos anos, o mundo do trabalho tem passado por diversas alterações. À semelhança das mudanças que ocorreram na sociedade, também o mundo do trabalho mudou, tendo vindo a refletir a sociedade atual em que vivemos. Perante os papéis de género, a principal responsabilidade dos homens era o trabalho de forma a garantir o sustento das suas famílias, enquanto as mulheres tinham a responsabilidade de cuidar da casa e dos seus filhos. Ainda assim com a chegada da metade do século e, sobretudo após a segunda guerra mundial, a emancipação das mulheres levou a que a sua presença na força de trabalho começasse a aumentar, também devido a diversas mudanças económicas e políticas que levaram ao enfraquecimento do poder de mercado dos homens (Maume, 2016). As principais mudanças observadas foram as seguintes: (a) aumento da entrada das mulheres na força de trabalho; (b) maior número de pais solteiros a trabalhar; (c) aumento do número de casais em que ambos os elementos se encontram a trabalhar; (d) mães jovens com filhos pequenos (e.g. Allen, 2001; Boyar & Mosley, 2007; Ford et al., 2007; Grzywacz & Marks, 2000; Parasuraman & Greenhaus, 2002). Atualmente, as estatísticas demonstram que, mais especificamente nos países ocidentais, as mulheres desempenham um papel preponderante no mercado de trabalho (Matias & Fontaine, 2014), sendo que, em Portugal estas representavam, em 2010, metade da população empregada (46,9%) e a maioria (84,5%) trabalhava a tempo inteiro (INE, 2010), o que faz com que grande parte das mulheres que são mães já tenha um emprego estável mesmo antes de terem o seu filho mais novo.

Deste modo, inevitavelmente, as mulheres começaram a passar mais tempo nos seus empregos e, por outro lado os homens tiveram a necessidade de fazer o movimento inverso e de começar a passar mais tempo em casa com as suas famílias, sendo bastante provável que trabalhadores de ambos os géneros conjuguem, em simultâneo, as responsabilidades domésticas e as responsabilidades laborais (Allen, 2001; Boyar e Mosley, 2007; Chambel, 2009; Clark, 2001). É também por isto que se dá uma sobreposição dos papéis que, segundo a teoria dos papéis, quando um indivíduo se dedica a desempenhar as funções associadas a um determinado papel, naturalmente terá menos tempo, energia e atenção disponíveis para os restantes papéis, o que torna o conflito mais provável de acontecer (Adkins & Premeaux, 2012).

O conflito trabalho-família caracteriza-se como “uma forma de conflito inter-papéis em que as pressões de função dos domínios do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis em algum aspeto” (Greenhaus & Beutell, 1985, p.77) e que fazem com que se esgotem os recursos disponíveis que cada indivíduo possui para ser capaz de lidar com determinados acontecimentos (Rantanen et al., 2005). A existência de conflito entre os dois domínios centrais da vida adulta pode trazer consequências negativas aos indivíduos. O excesso de conflito entre o trabalho e a vida pessoal estão ligados a stress psicológico (Rantanen et al., 2005), a problemas de saúde, *burnout*, abuso de substâncias, resultados organizacionais adversos, absentismo, menor satisfação com o trabalho, diminuição da performance profissional, entre outros (Lopes, 2017). O conflito entre o trabalho e a família é bidirecional e, por isso, pode ocorrer conflito tanto quando a família interfere com o trabalho que é denominado de conflito família-trabalho como quando o trabalho interfere com a família, que diz respeito ao conflito trabalho-família (Liu et al., 2015). Em 2005, através da sua investigação, Byron descobriu que, por um lado, as exigências profissionais como as horas despendidas no trabalho e o stress profissional tendiam a ser associados ao conflito trabalho-família, enquanto, por outro lado, as exigências familiares como o número de filhos ou o stress familiar sentido tendiam a ser associados ao conflito família-trabalho (Brauchli et al., 2014).

O que se tem vindo a verificar é que, atualmente, se torna cada vez mais difícil manter estes dois contextos separados, sendo a fronteira entre ambos, na maioria das vezes, difusa. Aquilo que contribui para que haja esta sobreposição de papéis e que, de certa forma, perpetua o conflito existente entre os dois domínios é a flexibilidade de horários e o teletrabalho que, naturalmente, apesar de terem vantagens também acabam por trazer consequências negativas e dificultam o estabelecimento de fronteiras entre as duas esferas. Embora existam muitas definições diferentes de teletrabalho, todas elas têm em comum três aspetos, sendo eles: (1) localização ou espaço físico, o trabalho é realizado fora do espaço da empresa onde os indivíduos, habitualmente realizam a atividade profissional; (2) utilização de novas tecnologias informáticas e de comunicação; (3) mudança na organização e realização do trabalho (Estrada, 2002). O teletrabalho expandiu-se, sobretudo em 2020, com o início da pandemia Covid-19, altura em que foram decretados confinamentos devido à crise sanitária que se fazia sentir no país, mas também no mundo e, por isso, para evitar que um grande número de trabalhadores se reunisse no mesmo local de trabalho, as empresas e organizações onde era possível fazê-lo, implementaram a medida de teletrabalho como alternativa, o que fez com que a maior parte

dos trabalhadores tivesse que trabalhar a partir de sua casa, tornando a separação entre a família e o trabalho quase inexistente.

Por estas razões e devido à incompatibilidade de funções entre os dois papéis, os indivíduos acabam por ter uma menor disponibilidade para passar tempo com a sua família, ainda que, o tempo familiar seja bastante importante, uma vez que, remete para um tempo de qualidade passado em família e constitui-se como uma oportunidade para a família estar toda junta e com os diferentes membros da mesma a estarem em verdadeira interação uns com outros, sendo que, este tempo em conjunto leva as famílias a agirem de uma maneira específica por envolver a exploração de crenças, desejos, expectativas e ideias que fazem parte do sistema familiar e que é marcado pela união entre os diferentes elementos da família, pela construção de memórias positivas relativamente à infância e pelo espaço que é dado ao self de cada um para ser valorizado por si mesmo (Daly, 2001; Zaretsky, 1976, p.31). Assim, pode-se constatar que, nos dias que correm, o tempo em família tem-se tornado cada vez mais valioso, dado que, também é ele cada vez mais escasso (Crespo, 2008) e, os próprios pais parecem ter consciência disto mesmo, já que através de estudo de Daly (2001) foi possível averiguar que quando foi perguntado a pais que participaram no mesmo sobre a sua experiência de tempo em família, estes frequentemente respondiam que nunca tinham tempo suficiente para estar com a mesma por causa do trabalho e de outras responsabilidades domésticas, que quando estavam com a família, esse tempo era caracterizado por conflito, hostilidade e obrigação e que a maior parte desse tempo era apenas focado nas crianças e nas suas necessidades, o que prova que muitas vezes este tempo não é aproveitado da melhor forma.

Inicialmente, os estudos nesta área estavam muito centrados no conflito entre o trabalho e a família e, por isso, Frone (2003) defendeu a ideia de que para existir uma boa compreensão da interface trabalho-família, para além dos estudos se debruçarem sobre o conflito que diz respeito a uma interface negativa, também era necessário e importante que passassem a incluir a facilitação que corresponde à interface positiva. Foi o que as empresas procuraram fazer, facilitar a vida aos seus trabalhadores. Perante todas as alterações, já referidas, que foram surgindo ao longo das décadas no mundo do trabalho, as empresas sentiram a necessidade de realizar alguns esforços de forma a serem capazes de se adaptar às mesmas.

Para que, os seus trabalhadores pudessem ser capazes de conseguir manter um maior equilíbrio entre o contexto laboral e o familiar e com o intuito de promover a chamada

conciliação trabalho-família (Wolff, 2021), as diferentes empresas implementaram práticas e medidas que os ajudassem a gerir as suas inúmeras responsabilidades da melhor maneira possível. Se por um lado, para as organizações, estas práticas permitem manter a vantagem competitiva, aumentam a moral dos seus trabalhadores e fazem com que a força de trabalho se sinta mais atraída por estes locais, por outro lado, para os trabalhadores, estas permitem atenuar as dificuldades inerentes à necessidade de conjugar o papel profissional com o papel familiar (Allen, 2001). Assim, estas práticas são denominadas de práticas de conciliação entre o trabalho e a família que se constitui como um grande desafio na vida das pessoas. Por norma, as práticas de conciliação trabalho-família incluem: (a) flexibilidade de trabalho, nomeadamente em termos de horário e de possibilidade de escolha entre contrato a tempo inteiro, parcial ou trabalho remoto através de casa; (b) licenças de trabalho, das quais fazem parte a licença de maternidade, paternidade e de assistência à família; (c) assistência no cuidado de dependentes com a hipótese de disponibilização de infantários e creches na própria organização ou que pertençam a esta, atribuição de subsídios para assistência a crianças ou estabelecer parcerias com instituições de cuidados de crianças (Allen, 2001; Frone, 2003). Alguns estudos têm demonstrado os efeitos positivos da implementação destas práticas. Grover e Crooker, em 1995 e, mais tarde, Thompson et al., em 1999 através dos seus estudos verificaram que os trabalhadores de organizações que implementavam práticas que facilitassem a conciliação entre o trabalho e a família demonstraram ter um maior compromisso afetivo com a empresa, bem como uma menor intenção e vontade de deixar o seu local de trabalho. Num outro estudo, Baltes et al. (1999) encontraram uma relação positiva entre a existência destas práticas e a satisfação no trabalho.

Uma conciliação trabalho-família eficaz é fundamental para que haja uma relação positiva entre os dois contextos. A relação trabalho-família tem sido apontada como um forte preditor de bem-estar nos países europeus (Eurofound, 2012) quando se verifica a existência de um equilíbrio entre ambos os contextos. O equilíbrio entre os papéis que homens e mulheres desempenham tanto no trabalho como no âmbito familiar é muito importante, dado que, se constitui como um forte gerador de maiores níveis quer de bem estar, quer de satisfação em ambas estas áreas da vida de cada indivíduo, como ficou comprovado no estudo de Carlson et al. (2009), onde se verificou que desempenhar estes dois papéis de forma equilibrada estava relacionado positivamente com maiores níveis de satisfação com o trabalho, maiores níveis de envolvimento afetivo com a organização, maiores níveis de satisfação com a família e maiores níveis de funcionamento familiar e de bem-estar.

As Fronteiras entre o Trabalho e a Família

O trabalho e a família são domínios interdependentes, mas com barreiras permeáveis entre si (Kanter, 1977; Pleck, 1977). É essencial a existência de fronteiras entre as esferas do trabalho e da família e, por isso, diversos estudos centraram-se em investigar a forma como os indivíduos são capazes de criar e de gerir as mesmas, de como mantêm as funções e as responsabilidades de uma e de outra em separado e de como realizam as transições entre os diferentes papéis. As principais teorias desenvolvidas na área da interface trabalho-família são a teoria dos limites (*Boundary Theory*) desenvolvida em 2000 por Ashforth, Kreiner e Fugate, e a teoria das fronteiras trabalho/família (*Work-Family Border Theory*) também desenvolvida no ano de 2000 por Clark.

Relativamente à primeira, a teoria dos limites foca-se no processo de transição entre papéis procurando perceber como é que os indivíduos realizam as transições diárias entre os mesmos, descrevendo-as como o cruzamento de fronteiras onde o indivíduo existe e entra em papéis tendo que superar os limites entre o trabalho e a família (Ashforth et al., 2000). A gestão dos limites é bastante importante, uma vez que, permite gerir melhor as responsabilidades laborais e familiares, bem como a moldar a identidade dos indivíduos e as suas relações no local de trabalho (Dumas e Sanchez-Burks, 2015). Esta teoria também defende que estar continuamente disponível tanto para as responsabilidades laborais como para as responsabilidades familiares, pode gerar conflito trabalho-família para os trabalhadores. Ainda assim, pesquisas sobre a teoria dos limites têm demonstrado que, de forma consciente, os indivíduos são capazes de escolher que aspetos relativos ao seu trabalho e à sua família devem ser integrados e segmentados, ou seja, podem fazer integração ou segmentação dos mesmos (Kossek & Lautsch, 2012; Kreiner et al., 2009).

Quanto à teoria das fronteiras trabalho-família, esta foi desenvolvida por Clark (2000) e concentra-se em perceber de que forma os indivíduos gerem e negociam a esfera laboral e familiar e as fronteiras entre ambas, de forma a alcançar equilíbrio entre estas. A teoria defende que cada papel que um indivíduo desempenha ocorre num domínio específico da sua vida, sendo que, esses domínios têm de ser separados por fronteiras, que são cruzadas diariamente. Esta teoria pretende ainda perceber de que forma a integração e a segmentação de cada domínio, a construção e a gestão das fronteiras, o cruzamento de fronteiras e as relações entre aqueles que as cruzam e outras pessoas no local de trabalho e em casa influenciam o equilíbrio trabalho-família, sendo que, deste modo, a teoria apresenta como conceitos centrais os domínios do trabalho e da família e as fronteiras entre os dois contextos. No que concerne ao

primeiro conceito, os domínios do trabalho e da família, são domínios separados desde a revolução industrial e que também por isso desenvolveram culturas e objetivos distintos, dado que, as responsabilidades de cada domínio passaram a ser realizadas em tempo e lugares diferentes (Clark, 2000). Em relação às fronteiras, estas podem ser físicas e, como tal, as fronteiras deste tipo definem onde é que o comportamento relevante do domínio em questão ocorre, quase como se fossem as paredes do local de trabalho ou de uma casa (Clark, 2000); podem ser temporais por representarem o número de horas de trabalho que acabam por dividir as responsabilidades profissionais e familiares e quando é que as mesmas são realizadas (Hill et al., 1998); ou podem ser psicológicas e, neste caso, correspondem às regras que os indivíduos constroem e que acabam por definir quando é que padrões de comportamento, pensamento e emoções são considerados adequados a cada domínio (Clark, 2000).

Apesar de, ambas as teorias serem distintas e diferirem em algumas questões, ao mesmo tempo, as duas teorias contribuem para o estudo da interface trabalho-família, dado que, procuram perceber como é que as pessoas constroem, mantêm, gerem e cruzam os limites ou fronteiras entre os dois domínios. Para além disto, ambas também defendem que a interface trabalho-família é socialmente construída e reconhecem que os indivíduos integram e moldam tanto o ambiente laboral como o familiar e as fronteiras entre estes, mas também são moldados pelo ambiente (Coelho, 2021). Assim, as duas teorias acabam por ter bastante em comum e partilham ideias, proposições e conceitos. Deste modo, é essencial explicar dois conceitos importantes que foram referidos por ambas as teorias, sendo eles, o conceito da integração e o da segmentação. A segmentação e a integração são consideradas como dois polos de um *continuum*, ainda assim a gestão de fronteiras dificilmente se caracteriza apenas por um desses extremos, ocorrendo muitas vezes uma conjugação na qual acaba por predominar ou a segmentação ou a integração.

A segmentação representa o grau em que os aspetos de diferentes domínios são mantidos em separado pelos indivíduos (Kreiner, 2006). A segmentação pode ser realizada em duas direções, da família para o trabalho e do trabalho para a família. A primeira verifica-se quando a interferência da vida familiar na esfera laboral não acontece com o indivíduo a realizar as tarefas familiares somente quando se encontra em casa ou em família (e.g., desliga o telemóvel quando está no trabalho). A segunda ocorre quando a vida familiar se encontra livre de interrupções devido às responsabilidades profissionais, em que o indivíduo não resolve assuntos do trabalho quando se encontra em família (e.g., tem um telemóvel profissional e outro pessoal desligando o primeiro quando está em casa) (Chambel, 2023). Por esta razão, a

segmentação torna-se mais desejada pelos mesmos por permitir a separação dos dois domínios através do estabelecimento de limites e fronteiras mais claros que levam as pessoas a concentrarem-se mais no papel principal que estão a desempenhar (Ashforth et al. 2000, Rothbard 2001, Rothbard e Edwards 2003) e impedem que estejam tão expostos ao stress, depressão e mudanças de humor extremas (Linville, 1987), pois não possibilitam a transferência indesejada de pensamentos, sentimentos, comportamentos, emoções e experiências negativas de um domínio para o outro (Eddleston 2015, Nippert-Eng 1996, Edwards e Rothbard 2000, Hall e Richter 1988). Por outro lado, o facto de os limites serem mais fortes e rígidos pela presença de horários, comportamentos e pessoas distintas em cada domínio, faz com que as transições entre papéis sejam mais difíceis de realizar (Nippert-Eng, 1996).

A integração remete para a mistura e a fusão de vários aspetos do trabalho e da família, podendo deixar de existir uma distinção entre aquilo que pertence a um domínio e o que pertence a outro, uma vez que os indivíduos pensam e agem de igual forma em ambos (Allen et al., 2014). A integração pode ocorrer igualmente nos dois sentidos supramencionados, da família para o trabalho (e.g., marcar consultas para os filhos durante o horário de trabalho) e do trabalho para a família (e.g., terminar tarefas laborais depois de chegar a casa ao final do dia ou ao fim de semana) (Chambel, 2021). Por ter limites e fronteiras flexíveis e permeáveis, a integração permite que os indivíduos conjuguem diferentes papéis e tarefas, facilitando a transição entre os mesmos e a resolução de problemas em qualquer um dos domínios, o que segundo Olson-Buchanan e Boswell (2006) pode acabar mesmo por melhorar o conflito trabalho-família, ainda assim, outros estudos apontam que conjuntos de papéis mais integrados podem gerar uma maior confusão de papéis e tarefas, por isso, tornam o conflito trabalho-família mais provável de acontecer quando os domínios são integrados (Ashforth et al., 2000; Nippert-Eng, 1996).

Deste modo, ao falar destes dois conceitos torna-se necessário falar da flexibilidade e da permeabilidade que são dois fatores que caracterizam este *continuum* e que representam a força da fronteira (Ashforth et al., 2000; Clark, 2000). A flexibilidade corresponde ao grau de flexibilidade dos limites espaciais e temporais e, segundo Matthews et al. (2010) pode ser constituída por duas dimensões distintas, a flexibilidade-capacidade que é a habilidade de expandir ou contrair os limites do domínio e a flexibilidade-vontade que é percebida como a motivação do indivíduo para se envolver na movimentação entre domínios. A permeabilidade remete para a medida em que um limite permite que aspetos psicológicos ou comportamentais

de um domínio invadam o outro domínio (Ashforth et al., 2000; Clark, 2000; Hall & Richter, 1988; Pleck, 1977). Assim, como foi possível perceber anteriormente, quando as fronteiras são flexíveis e permeáveis estamos perante a integração e, pelo contrário, quando as fronteiras são inflexíveis e impermeáveis estamos perante a segmentação. Segundo Ashforth et al. (2000), quando os indivíduos escolhem ou a integração ou a segmentação pretendem acima de tudo minimizar a dificuldade de conjugar o trabalho e a família, uma vez que, nenhuma das estratégias parece ser superior à outra porque ambas apresentam vantagens e desvantagens (Olson-Buchanan & Boswell, 2006).

Quando ocorre a transição de um papel para o outro, existem indivíduos que fazem mais integração e outros que fazem mais segmentação, isto porque a forma como os limites entre os domínios são estabelecidos, geralmente, difere muito de indivíduo para indivíduo. Por esta razão, existem indivíduos que preferem manter os papéis laboral e familiar separados e, por outro lado, existem outros indivíduos que preferem que estes estejam misturados (Allen et al., 2014; Ashforth et al. 2000; Edwards e Rothbard 2000; Nippert-Eng, 1996). Ainda assim, é fundamental que se verifique o estilo de gestão de fronteira que é verdadeiramente utilizado porque as preferências dos indivíduos, por vezes, não são possíveis de se concretizar. Isto é, a gestão de fronteiras que cada individuo faz depende das suas preferências mas não só, pois também o contexto organizacional e o familiar exercem uma grande influência sobre essa gestão (Rothbard & Ollier-Malaterre, 2016). Por um lado, a organização pode aderir a práticas mais flexíveis como o teletrabalho e o trabalhador **ter** preferência pela segmentação e, por outro lado um trabalhador pode preferir a integração e no local de trabalho existirem práticas mais rígidas com ausência de um horário de trabalho mais flexível. Em ambas as situações, os trabalhadores veem-se obrigados a abdicar das suas preferências, ainda assim quem prefere uma gestão de fronteiras integrada e recebe menos integração, não tem uma experiência tao negativa como quem prefere a segmentação e esta é menor que o esperado (Chambel, 2021). Quando as organizações facilitam o equilíbrio entre o trabalho e a família e demonstra preocupação com a capacidade que os seus trabalhadores de gerirem ambos os domínios através da adoção social ou de normas, políticas, práticas que convergem com as preferências individuais dos seus trabalhadores, estes sentem e percebem um maior suporte social e um maior apoio familiar (Kossek et al., 2011; Fontoura, 2020; Wayne et al., 2013).

Carvalho e colaboradores (2021) verificaram que a vivência da relação entre o trabalho e a família e a gestão de fronteiras entre os dois domínios também diferiam entre homens e mulheres. Esta área tem interessando muito os investigadores até porque os resultados de

diferentes estudo diferem e contradizem-se, não parecendo existir uma norma relativamente as estratégias que homens e mulheres adotam. No caso das mulheres, alguns estudos sugeriram que estas desejavam uma maior integração e que quando optavam pela mesma acabam por experienciar menor conflito entre o trabalho e a família (Eddleston, 2015; Gajendran & Harrison, 2007). Isto pode dever-se ao facto das mulheres apresentarem um maior equilíbrio entre os domínios quando atribuem prioridade ao papel familiar do que ao laboral (Keene & Quadagno, 2004), sendo mais fácil de o fazer através da integração que possibilita que lhe atribuam prioridade mesmo no horário de trabalho. Por outro lado, um estudo de Chambel (2023) descobriu que a relação entre a segmentação das fronteiras tanto com o conflito entre o trabalho e a família como com a satisfação com a vida familiar era significativa e negativa somente para as mulheres, demonstrando que estas atribuem uma maior importância a esta estratégia do que os homens. No que aos homens diz respeito, Eddleston (2015) através do seu estudo concluiu que os homens reportavam mais a existência de conflito se recorressem a integração e, por esse motivo, necessitavam de segmentar mais os domínios laboral e familiar se quisessem diminuir o conflito da família para o trabalho. Estas diferenças de sexo podem ser explicadas pela teoria dos papéis de género, em que é esperado que as mulheres se dediquem mais as responsabilidades familiares, enquanto se espera que os homens considerem o seu papel profissional como mais importante, subestimando as responsabilidades familiares que o seu papel familiar acarreta (Kray et al., 2017).

Rituais Familiares

Os rituais familiares são eventos familiares com significado simbólico que é partilhado pela família como um todo (Roberts, 1998; Fiese et al., 2002). Os rituais são eventos significativos da vida familiar, reconhecidos por crianças, adolescentes e adultos que espontaneamente, nas suas narrativas sobre a sua família, mencionam estes momentos e os definem como importantes (Daly, 2001). Wolin e Bennett definiram a existência de três tipos de rituais: (a) as celebrações familiares, incluem feriados e ocasiões importantes que pertencem à cultura dos indivíduos, que são especiais para as famílias e que fazem parte do seu ciclo de vida como é o caso dos casamentos e dos funerais, também incluem celebrações anuais das quais fazem parte o natal e a páscoa, bem como outras celebrações religiosas; (b) as tradições familiares que não são tão padronizadas nem têm uma periodicidade anual como as celebrações, mas são moderadamente organizadas e são particulares e idiossincráticas a cada família, fazendo parte das mesmas as férias de verão, fazer ou receber visitas a ou de membros

da família alargada, aniversários e outros tipos de festas que sejam importantes para cada família; e (c) as interações-padrão, sendo que, estas constituem rituais familiares que são menos pensados e planeados conscientemente pelos indivíduos, mas que pelo contrário, acabam por ser realizados com uma maior frequência, visto que, das interações-padrão fazem parte a hora de jantar, a hora de deitar das crianças, atividades de lazer ao fim de semana ou à noite e, por isso, as interações-padrão ajudam a definir funções, responsabilidades e a organizar a vida quotidiana das famílias. Estes rituais têm um carácter duradouro, dado que, o significado que lhe é atribuído liga o passado, o presente e o futuro das famílias permitindo a sua continuidade e transferência ao longo das diferentes gerações (Fiese, 2006; Pinto & Ribeiro, 2010; Roberts, 1988).

Existem várias funções atribuídas aos rituais familiares. A um nível mais abrangente, a existência e a prática de rituais familiares possibilita que haja uma coordenação entre os indivíduos, as famílias e a respetiva comunidade onde se inserem, dado que, os rituais familiares se encontram associados a um maior sentido de conexão social e ajudam a definir a estrutura comunitária (Pinto & Ribeiro, 2010). A um nível mais particular, a presença de rituais nas famílias ajuda a definir a estrutura familiar, a criar e reforçar a identidade e coesão familiar, a formar e manter relações interpessoais e têm um papel de particular importância nas transições do ciclo de vida da família porque ajudam a reduzir o stress, a preparar para a mudança e facilitam a adoção de novos papéis por parte dos elementos da família, bem como oferecem a esses elementos um sentimento positivo de pertença e de união que é partilhado por todos (Crespo, 2007; Fiese, 2006; Walsh, 2016). Neste sentido, os rituais familiares não são considerados mecanismos estáticos, uma vez que, contribuem para o reforço dos significados individuais e de grupo, mas também dão espaço para que ocorram mudanças que permitem originar novos significados (Laird, 1988).

A investigação com famílias tem mostrado que os rituais familiares trazem diversos benefícios tanto às famílias no seu todo, como aos seus elementos individualmente. Esses benefícios a nível individual podem diferir para homens e para as mulheres, visto que, a vivência dos rituais e o investimento nos mesmos é distinta para cada um, tal como ficou demonstrado num estudo de Azevedo (2018) em que as mulheres apresentaram níveis mais elevados do significado dos rituais familiares do que os homens. Em relação aos benefícios, Crespo e colaboradores (2008) verificaram que o significado dos rituais reportado pelos homens estava associado a menor qualidade da relação conjugal avaliada pelas mulheres. Esta diferença parece estar interligada com a identidade de género e a influência do contexto

sociocultural do qual os indivíduos fazem parte (Crespo, 2007). A par disso, a investigação também tem demonstrado a relevância que os rituais têm não só para adultos mas também para crianças e adolescentes, visto que, quando reportavam maior significado atribuído aos rituais também reportavam melhor qualidade de vida (Santos et al., 2012) e bem-estar (Crespo et al., 2011).

O significado destes eventos significativos também se encontra associado a outcomes positivos de adaptação e saúde porque os rituais familiares apoiam a estabilidade individual e familiar durante períodos e situações stressantes para a família, funcionando como fatores protetores e proporcionando o equilíbrio necessário nesses momentos (Fiese et al., 2002; Imber-Black, 2002; Patterson & Garwick, 1994). Uma dessas situações stressantes que a literatura aborda reside na vivência de dificuldades económicas que prejudica o bem-estar dos indivíduos, ainda assim, Fonseca e colaboradores (2023) ao estudarem os contributos dos rituais familiares perante esse evento stressante puderam concluir que o significado atribuído aos rituais familiares aliviou a tensão económica na qualidade de vida dos elementos da família. Também condições crónicas de saúde ou doenças graves (e.g., cancro) presentes na família são consideradas como eventos stressantes e, normalmente, afetam não só o paciente como também o resto da família podendo levar à disrupção dos rituais familiares.

Silva (2014) num estudo português procurou perceber de que forma os rituais familiares estavam associados ao conflito entre o trabalho e a família. Os resultados do estudo demonstraram que quando elevados níveis de significado eram atribuídos aos rituais, havia uma redução ou amortecimento dos efeitos negativos do conflito trabalho-família, mais especificamente na interferência da família para o trabalho, ou seja, os rituais familiares podem funcionar como atenuantes perante a interferência da vida familiar na vida profissional. Níveis mais elevados do significado dos rituais familiares também se mostraram associados a níveis mais altos de qualidade de vida e qualidade relacional. Desta forma, se os indivíduos forem capazes de continuar a investir, praticar e a atribuir significado aos rituais, o conflito trabalho-família e os seus efeitos pode ser amortecido. Ainda assim, para que haja uma ausência de conflito e a realização dos rituais familiares não seja colocada em causa, torna-se importante perceber como é que os indivíduos podem gerir os dois domínios de forma equilibrada.

O Presente Estudo

O presente estudo examinou as associações entre a segmentação das fronteiras trabalho/família e os rituais familiares em indivíduos casados. Geralmente, os casais assumem um papel de liderança na organização dos rituais familiares, ainda que não sejam os únicos a ter essa responsabilidade (Crespo, et al., 2008). Mais concretamente, a investigação procurou: a) avaliar a diferença entre homens e mulheres relativamente à segmentação (direção família/trabalho e trabalho/família) e ao significado atribuído aos rituais familiares e b) examinar as associações entre a segmentação (direção família/trabalho e trabalho/família) e os rituais familiares (comemorações anuais e hora de jantar), e c) testar o papel moderador do sexo na relação entre a segmentação e os rituais familiares. Em seguida apresentam-se as principais hipóteses e uma breve fundamentação das mesmas.

H1: Homens reportarão níveis mais elevados de segmentação entre os domínios do trabalho e da família.

H2: Mulheres atribuirão níveis mais elevados ao significado dos rituais familiares.

Quer na preferência pelo tipo de definição das fronteiras entre o trabalho e a família, quer no investimento nos rituais familiares existem diferenças entre os homens e as mulheres com os papéis de género a desempenhar uma função fundamental na explicação das mesmas. Apesar do crescimento da mulher no mundo do trabalho, da procura pela igualdade económica e de uma contribuição por parte dos homens mais igualitária para a vida familiar (Maume, 2015), parecem ser as mulheres a assumirem um papel principal nos rituais familiares (Crespo, 2007) e os homens a sofrerem mais com as consequências da integração, necessitando de fazer uma maior segmentação entre os domínios do trabalho e da família (Eddleston, 2015). Isto verifica-se devido à socialização de género que encoraja os homens a dedicarem grande parte dos seus esforços à carreira profissional podendo impactar diretamente o nível de envolvimento dos mesmos na vida familiar e incentiva as mulheres a privilegiarem as tarefas familiares em detrimento das responsabilidades laborais.

H3: a) Níveis mais elevados de segmentação estão associados a níveis mais elevados do significado dos rituais familiares.

b) Esta associação será moderada pelo sexo.

Jacob e os seus colaboradores (2008) afirmaram que os efeitos do conflito trabalho-família podiam ser prejudiciais quando os compromissos do trabalho não permitiam

que os indivíduos participassem nos rituais, dado que, estes funcionam como padrões adaptativos que ajudam a moderar os efeitos desse conflito e possibilitam que os indivíduos e as famílias sejam mais resilientes ao stress que daí resulta. Ainda assim, para uma melhor gestão das fronteiras entre o trabalho e a família, cabe aos indivíduos perceberem se têm maior preferência pela manutenção dos papéis profissionais e familiares separados um do outro (segmentação) ou se privilegiam a fusão desses mesmos papéis (integração) (Kreiner, 2006), sendo que no seu estudo, Park e Jex (2001) descobriram que a preferência por segmentar o trabalho da família e a família do trabalho estava associada a um menor conflito psicológico entre os dois contextos. Seria de esperar que indivíduos que optam pela segmentação tivessem uma maior disponibilidade para a realização dos rituais familiares, uma vez que, os limites mais firmes entre os dois domínios e o menor conflito percebido parece ajudar a estabelecer um bom equilíbrio entre o trabalho e a família.

Método

Participantes

A amostra deste estudo é composta por 509 participantes, sendo que 368 (72.7%) eram do sexo feminino. As idades dos participantes variaram entre 19 e 56 anos ($M = 39.94$; $DP = 7.10$). No que concerne ao estado civil, 27 (5.3%) dos participantes encontravam-se solteiros, 459 (90.2%) indicaram estar numa relação, 13 (2.6%) estavam recasados ou numa nova união de facto e 9 (1.8%) estavam divorciados. Quanto ao número de filhos, 162 (31.8%) participantes tinham um filho, 265 (52.1%) tinham dois filhos, 55 (10.8%) tinham três filhos, 16 (3.1%) tinham quatro filhos, 1 (0.2%) tinha cinco filhos e, por fim, também um (0.2%) participante respondeu que tinha 7 filhos. Relativamente à situação profissional, 450 (88.4%) dos participantes estavam empregados, 29 (5.7%) encontravam-se desempregados, 6 (1.2%) responderam estar de baixa, 1 (0.2%) já estava reformado e 23 (4.5%) participantes encontravam-se em outra situação (e.g. estudante, licença parental, trabalhador independente). Relativamente à escolaridade, um dos participantes (0.2%) tinha o 4º ano, 11 (2.2%) indicaram ter o 6º ano, 45 (8.8%) tinham o 9º ano, 148 (29.1%) disseram ter o 12º ano, 199 (39.1%) concluíram a licenciatura, 92 (18.1%) completaram o mestrado e 13 (2.6%) o doutoramento. Por fim, os participantes deste estudo encontram-se distribuídos por diversos locais de residência, visto que, 39 (7.7%) responderam ser do Norte do país, 249 (48.9%) do Centro, 183 (36%) de Lisboa, 10 (2%) do Alentejo, 21 (4.1%) do Algarve e sete (1.4%) da Madeira.

Procedimento

Este estudo foi divulgado nas redes sociais, através de páginas que foram criadas somente para esse efeito, onde foi explicado que o intuito do mesmo passava por conhecer a realidade atual dos pais-casais, tentando perceber os seus desafios, bem como as suas forças e recursos para lidar com as dificuldades. Assim, a recolha da amostra do presente estudo foi realizada online. Para recolha dos dados, utilizou-se o software *Qualtrics*, tendo sido pedido aos participantes que respondessem a um questionário sociodemográfico composto por diversos instrumentos de avaliação. Para participar no estudo era necessário que os participantes tivessem todos os critérios de participação, estes consistiam em ser adulto (>18 anos), residir em Portugal, estar numa relação de casamento ou união de facto e ter pelo menos 1 filho entre os 2 e os 16 anos. Previamente à participação no estudo surgia um consentimento informado a explicar os objetivos do mesmo, que este era de carácter voluntário e confidencial e que os participantes poderiam desistir de responder ao questionário a qualquer momento do

seu preenchimento. Apenas após a leitura e a concordância em participar no estudo é que os participantes eram encaminhados para o questionário. Como forma de incentivar e, em simultâneo, agradecer a participação no estudo foram oferecidos vouchers da FNAC no valor de 10€ aos primeiros 150 casais que respondessem ao estudo. Para aferir a participação de ambos os elementos do casal, necessária à atribuição do voucher, numa fase anterior ao preenchimento do questionário era colocado um código que possibilitava o emparelhamento dos elementos que constituíam o casal. Através de email os casais podiam solicitar esse mesmo voucher.

Instrumentos

Gestão de Fronteiras: Escala de Segmentação/Integração

Esta escala foi utilizada para avaliar se os participantes optavam pela segmentação ou a integração das fronteiras trabalho/família. Neste estudo está presente a versão portuguesa adaptada da Boundary Management: Segmentation/Integration Scale criada por Powell e Greenhaus (2010), foi traduzida em 2017 por Chambel e Carvalho. Assim, a segmentação foi medida através de 4 itens (e.g. “Penso em assuntos pessoais quando estou a realizar as minhas tarefas profissionais.”, “Deixo para trás os assuntos do trabalho quando estou no tempo livre.”). Após o aparecimento destas afirmações, os participantes tinham de responder de acordo com aquilo que melhor representa a sua atitude perante estas situações tendo por base uma Escala de Likert de 5 pontos em que 1 diz respeito a “Discordo fortemente” e 5 diz respeito a “Concordo fortemente”. Deste modo, respostas associadas a valores mais elevados nos itens de segmentação indicam uma melhor definição das fronteiras entre o trabalho e a família. No presente estudo, o valor de alpha de Cronbach obtido foi de .60 e .77 para as subescalas da segmentação família/trabalho e segmentação trabalho/família, respetivamente. Assim sendo, para a primeira subescala a consistência interna foi moderada, enquanto a segunda subescala demonstrou uma boa consistência interna.

Questionário dos Rituais Familiares (QRF)

Esta medida de autorrelato pretende avaliar o significado dos rituais familiares presentes nas famílias. Neste estudo foi utilizada a versão portuguesa do questionário Family Ritual Questionnaire (FRQ) desenvolvido originalmente por Fiese e Kline (1993) e traduzido, mais tarde, por Crespo e Lind (2004, in Crespo, 2007). Para este estudo em específico, foram usadas duas subescalas, nomeadamente a da hora de jantar e a das comemorações anuais, sendo

que, uma é constituída por seis itens e a outra por cinco itens, respetivamente. Os participantes deparavam-se com diferentes afirmações sobre a vida familiar (e.g. “Na nossa família os dias de anos e aniversários são marcos importantes que são celebrados de forma especial.”, “Na nossa família a hora de jantar é apenas uma altura para se comer”) às quais respondiam de acordo com aquilo que caracterizava a sua família e com base numa Escala de Likert de 5 pontos em que 1 correspondia a “Nada verdadeiro” e 5 correspondia a “Muito verdadeiro”, por isso, valores mais altos na escala corresponde a níveis mais elevados de significado dos rituais familiares. Relativamente ao valor do alpha de Cronbach obtido no presente estudo, este foi de .70 para a subescala das comemorações anuais e de .74 para a subescala dedicada a hora de jantar. Deste modo, ambas as subescalas apresentaram uma boa consistência interna.

Análise de Dados

Para realizar a análise de dados foi utilizado o Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versão 29.0.0 (IBM, SPSS Inc., Armonk, NY). A consistência interna das escalas utilizadas foi avaliada através dos coeficientes de alpha de Cronbach, em que valores iguais ou superiores a 0.70 foram considerados como sendo confiáveis (DeVellis, 1991). Para testar as diferenças de médias entre homens e mulheres, realizaram-se duas análises de variância multivariada (Manovas) para as variáveis segmentação família/trabalho e segmentação trabalho/família e para as variáveis relativas ao significado dos rituais familiares no contexto das comemorações anuais e da hora de jantar. Numa primeira instância, a análise de variância multivariada permitiu comparar dois grupos (homens e mulheres) e perceber o efeito do sexo num conjunto diferente de variáveis, sendo elas: segmentação família/trabalho, segmentação trabalho/família, comemorações anuais e hora de jantar. De seguida, recorreu-se à análise das correlações de Pearson entre as principais variáveis do estudo e ainda o número de filhos. As correlações foram consideradas fracas quando o coeficiente r estava entre .10 e .29, moderadas quando se encontrava entre .30 e 0.49 e fortes quando $r \geq 0.50$ (Cohen, 1988). Por último, foi realizada a análise da moderação de modo a perceber de que forma o sexo dos participantes influenciava a relação entre as variáveis que compõem as fronteiras entre o trabalho e a família (segmentação família/trabalho e segmentação trabalho/família) e o significado dos rituais familiares nas comemorações anuais e na hora de jantar.

Resultados

Diferenças de médias

Foram realizadas duas análises de variância multivariada (MANOVA) para analisar as diferenças do sexo relativamente à segmentação realizada entre os domínios do trabalho e da família e ao significado atribuído aos rituais familiares. As variáveis dependentes utilizadas foram a segmentação tanto do trabalho para a família como da família para o trabalho e os rituais familiares, que incluem as comemorações e a hora de jantar. A variável independente foi o sexo sendo que o código 1 representa os homens e o 2 representa as mulheres.

Relativamente à segmentação, as diferenças não se demonstraram significativas [F (2, 502) = 1.94, $p = 0.14$; Wilks' Lambda = 0.99; partial eta squared = .01] tanto para a segmentação da família para o trabalho [1($M = 3.00$; $DP = 0.80$); 2($M = 2.88$; $DP = 0.80$)] como do trabalho para a família [1($M = 2.88$; $DP = 0.94$); 2($M = 2.72$; $DP = 1.00$)], entre homens e mulheres. No que concerne a variável dos rituais familiares essas diferenças também não se verificaram significativas [F (2, 506) = 1.76, $p = 0.17$; Wilks' Lambda = 0.99; partial eta squared = .01] para homens e mulheres quer ao nível das comemorações anuais [1($M = 4.08$; $DP = 0.71$); 2($M = 4.19$; $DP = 0.66$)], quer ao nível da hora de jantar [1($M = 4.05$; $DP = 0.66$); 2($M = 4.14$; $DP = 0.69$)].

Correlações

A análise da correlação de Pearson foi utilizada para avaliar a relação entre diversas variáveis, sendo elas: a segmentação família/trabalho, a segmentação trabalho/família, as comemorações, a hora do jantar, o número de filhos e a idade dos participantes. Dado que, são diversas correlações, importa salientar aquelas que são mais relevantes.

No que se refere à segmentação família/trabalho, quando relacionada com a segmentação trabalho/família apresentou uma correlação positiva moderada. Ao analisar a relação entre a segmentação família/trabalho com as comemorações anuais e a hora de jantar, não se verificou a existência de correlação entre as mesmas. De seguida, também a segmentação trabalho/família quando relacionada com as comemorações anuais e a hora de jantar acabou por indicar ausência de correlação com ambas as variáveis relativas aos rituais familiares.

Em relação às comemorações e à hora de jantar, a correlação entre ambas foi positiva e moderada. No que diz respeito à variável correspondente ao número de filhos, esta apresentou

uma correlação positiva e fraca com as comemorações anuais bem como com a idade dos participantes. Por fim, no que concerne à idade dos participantes, a correlação com a segmentação família/trabalho e com a segmentação trabalho/família demonstrou-se positiva e fraca, enquanto que, quando relacionada com a hora de jantar apresentou uma correlação negativa e fraca.

Tabela 1

Correlações entre as variáveis

Variáveis	1	2	3	4	5	6
1. Segmentação família/trabalho	–					
2. Segmentação trabalho/família	.27**	–				
3. Comemorações anuais	-.08	-.01	–			
4. Hora de jantar	-.03	.04	.34**	–		
5. Número de filhos	-.01	-.05	-.10*	-.00	–	
6. Idade dos participantes	.13**	-.10*	.04	-.14**	.20**	–

Nota. ** $p < .01$ * $p < .05$

Moderação

Em último lugar, foi realizada a moderação de forma a testar se as associações entre as fronteiras (segmentação família/trabalho, segmentação trabalho/família), e o significado dos rituais familiares (comemorações anuais e hora de jantar) eram moderadas pelo sexo dos participantes. Deste modo, apenas se encontrou a presença de moderação do sexo na associação entre segmentação família/trabalho e as comemorações anuais.

No teste da moderação, verificou-se que o coeficiente de regressão do termo de interação entre comemorações anuais e sexo ($r = -0.28$) foi significativo ($p = 0.02$), indicando que a relação entre a segmentação família/trabalho e as comemorações anuais diferia entre homens e mulheres. Os valores demonstraram que a associação entre segmentação e comemorações anuais era significativa para as mulheres ($\beta = -.18$, $p = .01$), mas não para os homens ($\beta = -.10$, $p = .30$).

Discussão

O objetivo principal deste estudo foi examinar as associações entre a segmentação das fronteiras estabelecidas entre o trabalho e a família e o significado atribuído aos rituais familiares, em indivíduos casados. Foram testadas três hipóteses principais, cujos resultados se discutem em seguida.

A primeira hipótese referente à ideia de que homens reportariam níveis mais elevados de segmentação entre os domínios do trabalho e da família não foi apoiada pelos resultados, visto que, não foram encontradas diferenças entre homens e mulheres relativamente a esta estratégia de gestão de fronteiras. Isto é, homens não demonstraram realizar mais segmentação entre as duas esferas do que as mulheres e o oposto também não se verificou. A literatura relacionada com este tema parece não chegar a um consenso com os resultados de diferentes estudos a serem variados. A pesquisa realizada no âmbito da teoria dos limites tem mostrado uma tendência por parte das mulheres para desejarem segmentação entre o trabalho e a família (Powell & Greenhaus, 2010). Por outro lado, diferentes pesquisas sugerem que as mulheres são consideradas integradoras, enquanto os homens são segmentadores (Rothbard, 2001). Estes resultados divergem daqueles que foram encontrados no presente estudo, na medida em que nem homens nem mulheres reportaram uma maior tendência para a segmentação.

Igualmente com base nas diferenças de médias e à semelhança da hipótese anterior, também a segunda hipótese deste estudo foi refutada pelos resultados. Não se verificaram diferenças entre homens e mulheres para o significado que estes atribuíram aos rituais familiares. Deste modo, segundo o presente estudo, as mulheres não atribuem maior significado aos rituais familiares do que os homens. Os resultados obtidos estão de acordo com os resultados do estudo de Silva (2014) que também não detetou diferenças na atribuição de significado aos rituais familiares entre homens e mulheres. Esta hipótese foi estabelecida com base na literatura que de um modo geral afirma que as mulheres por terem uma maior predisposição para as tarefas domésticas e familiares como preparar refeições (DeVault, 1991) estariam mais envolvidas e atribuiriam um maior significado aos rituais. Ainda assim, esta ausência de diferenças possivelmente pode indicar que as mudanças que têm vindo a acontecer, mais recentemente, nos contextos laboral e familiar já se estejam a refletir na sociedade levando os homens a participarem cada vez mais na vida familiar, nas tarefas do quotidiano e a atribuírem uma maior importância ao tempo passado em família (Boyar e Mosley, 2007; Chambel, 2009). Com base nestes resultados, é aceitável afirmar que os rituais familiares se

estão a tornar mais semelhantes para homens e mulheres, sendo necessário ter em consideração que esta tendência pode variar consoante os diferentes contextos sociais subjacentes.

De seguida, a terceira hipótese encontra-se dividida entre as alíneas a) e b). A primeira parte da hipótese remetia para níveis mais elevados de segmentação associados a níveis mais elevados para o significado atribuído aos rituais familiares, sendo que, mais uma vez, esta hipótese não foi apoiada pelos resultados. Numa primeira instância, para perceber os efeitos da segmentação das fronteiras entre o trabalho e a família no significado atribuído aos rituais familiares procedeu-se à análise das correlações que permitiu examinar as associações entre a segmentação (família/trabalho e trabalho/família), as comemorações anuais e a hora do jantar. Através desta análise foi possível verificar uma ausência de correlações entre a segmentação família/trabalho e trabalho/família com as comemorações anuais e também com a hora de jantar. Por um lado, os resultados obtidos indicam uma ausência de influência da segmentação nos rituais familiares levando a crer que a forma como os limites entre o trabalho e a família são estabelecidos não está diretamente associada ao significado que é atribuído pelos indivíduos aos rituais familiares em geral. Ainda assim, foi detetada uma correlação positiva e moderada entre ambas as direções em que é feita a segmentação sendo plausível assumir a existência de uma coerência, por parte dos indivíduos, nas estratégias de separação entre as duas esferas. Isto pode ser o reflexo da procura de equilíbrio entre compromissos profissionais e familiares, onde indivíduos tendem a adotar abordagens similares para ambas as direções, ou seja, quem adota a segmentação fá-lo tanto na direção família/trabalho como na direção trabalho/família, não permitindo que elementos relativos a família interfiram no trabalho nem que elementos relacionados com o trabalho interfiram na família.

Por outro lado, também a realização da análise do sexo dos participantes enquanto moderador permitiu verificar que a relação entre a segmentação família/trabalho e as comemorações anuais era influenciada pelo mesmo, não sendo experienciada da mesma maneira por homens e mulheres. Para as mulheres ficou demonstrado que quanto maior a segmentação que realizavam, menor era o significado que atribuíam aos rituais familiares. Esta descoberta reforça a falta de apoio dada à hipótese anterior e corrobora a segunda parte da hipótese 3, cuja alínea b) colocava a possibilidade da associação anterior ser moderada pelo sexo, o que se veio a verificar. Deste modo, as mulheres mostram ser mais sensíveis à segmentação, ou seja, uma maior divisão entre a família e o trabalho leva a um menor significado atribuído aos rituais familiares, mais especificamente às comemorações anuais. Os

homens que apresentam preferência pela segmentação não parecem sofrer com este tipo de problema.

As divergências verificadas entre homens e mulheres relativamente à vivência dos rituais familiares tem sido bastante investigadas ao longo dos anos. A literatura defende que a maneira como homens e mulheres participam nos rituais familiares está associada à forma como estes constroem a sua identidade de género tendo em conta o contexto sociocultural em que se encontram (Crespo, 2007). Embora se verifique um aumento da participação das mulheres no mundo do trabalho e uma luta ativa pela promoção de valores igualitários bem como mudanças na participação dos homens na vida familiar já verificadas no presente estudo, Dixon e Wetherell (2004) e Poeschl (2000) chegaram à conclusão de que mulheres em relações heterossexuais continuam a ter mais responsabilidade pelas tarefas domésticas do dia a dia – limpar, cozinhar, fazer compras, tratar da roupa e mudar fraldas – que se constituem como parte integrante dos rituais familiares. À semelhança do estudo anterior, também Crespo (2007) defende que maior parte dos rituais familiares acontece à volta da "mesa" - a hora de jantar, a refeição com a família alargada ao fim de semana, os aniversários, os casamentos - envolvendo a tal preparação de comida, papel destinado mais às mulheres. Pelos motivos supramencionados e pela tendência natural das mulheres para as relações em geral, estas acabam por assumir um papel de destaque nos rituais, sendo consideradas guardiãs dos laços familiares (Rosenthal, 1985; Leach & Braithwaite, 1996). Tem-se denotado uma influência igualmente preponderante dos papéis de género na forma como homens e mulheres estipulam as fronteiras perante o trabalho e a família, já que a ideologia tradicional de género faz com que o sexo masculino continue a dar prioridade ao seu papel profissional desvalorizando o seu papel familiar e, por outro lado pressiona as mulheres a colocarem as tarefas domésticas e as obrigações familiares em primeiro lugar (Eagly & Wood, 2016; Kray et al., 2017; Mennino et al., 2005; Risman & Davis, 2013).

Por existir uma maior pressão no sexo feminino para assumir a liderança dos rituais familiares e assumir uma maior participação e responsabilidade na vida familiar, quando as mulheres, como se verificou nesta investigação, se veem privadas de trazer elementos da família para o trabalho ou de resolver problemas e realizar tarefas relacionadas com a família no contexto laboral (e.g., marcar uma consulta para o filho durante o horário de trabalho), isto e, tem de fazer mais segmentação seja por imposição ou por escolha poderão vivenciar níveis de conflito trabalho-família mais elevados do que os homens (Nsari & Piszczek, (2021). Isto leva as pessoas do sexo feminino a atribuir uma maior valorização a estratégias e recursos

organizacionais que permitam chegar mais facilmente a um equilíbrio entre as duas esferas e que não sejam tao incompatíveis com o seu papel doméstico. Por este motivo, alguns estudos demonstram a preferência das mulheres pela integração entre o trabalho e a família, uma vez que, devido à acumulação de diversas tarefas correspondentes a diferentes papéis, esta possibilita a existência de limites e fronteiras flexíveis e permeáveis facilitando uma conjugação desses papéis e tarefas bem como a transição entre domínios acabando por melhorar o conflito que estas possam sentir entre o trabalho e a família (Olson-Buchanan e Boswell, 2006). Os homens por serem impulsionados a investirem fortemente na sua carreira profissional não se sentem tão pressionados para participarem na vida familiar, por isso ao realizarem a segmentação das fronteiras não experienciam tanto o sentimento de estar a deixar a família para trás, podendo explicar o facto da forma como estes dividem as suas vidas entre a família e o trabalho não afetar significativamente a sua participação nos rituais.

Ainda assim, tanto a segmentação como os rituais familiares são interfaces complexas que se demonstraram ser influenciadas por outras variáveis. As correlações apresentaram o impacto que o número de filhos podia ter na realização da segmentação e no significado dos rituais familiares. A correlação do número de filhos com as comemorações anuais demonstrou ser significativa, sugerindo que indivíduos com famílias maiores podem estar mais inclinados a valorizar e investir mais tempo em celebrações familiares. O que acontece é que quando um casal ainda não tem filhos, o grande ritual pelo qual o mesmo passa é o casamento (Fiese, 2006) até porque a etapa da formação do casal implica que hajam decisões relativamente aos rituais familiares que envolvem escolher eventos e momentos que façam sentido serem assinalados e como é que os mesmos serão feitos (Crespo, 2007), sendo uma etapa da vida onde os rituais familiares podem não acontecer com tanta frequência por ainda estarem a ser decididos. Ainda assim, segundo Fiese et al. (1993) num estudo em que compararam as rotinas e os rituais de 115 famílias em que umas tinham filhos mais pequenos e outras tinham filhos em idade pré-escolar descobriram que as primeiras famílias mencionadas atribuíam menor afeto e simbolismo aos rituais e para estas, os rituais baseavam-se muito no casal (i.e., assinalar aniversário de casamento, saídas a dois, etc.). Por outro lado, as segundas famílias já remetiam os rituais familiares para os seus filhos com a inclusão da organização de aniversários e saídas em conjunto, expressando uma identidade muito mais ligada às relações entre os múltiplos membros, onde se incluíam as crianças. Desta forma, Fiese e colaboradores (1993) definiram a vida das famílias com filhos pequenos como um período crítico, dado que, existe uma grande exigência durante os primeiros anos de vida da criança e nessa altura há uma inexperiência do

casal como pais, sendo que as múltiplas mudanças associadas a esta fase podem resultar numa maior indisponibilidade para a vivência significativa dos rituais familiares. Enquanto isso, o período de filhos em idade pré-escolar constitui-se como uma oportunidade para a renovação dessa vivência que foi negligenciada durante a altura de prestação de cuidados aos filhos mais pequenos.

Por fim, a idade dos participantes também foi tida em conta no impacto que poderia ter nas variáveis em estudo apresentando uma correlação positiva com a segmentação família/trabalho e uma correlação negativa com a hora de jantar. Relativamente à primeira, estes resultados indicam que quanto mais velhos os indivíduos forem, mais elevados serão os níveis de segmentação realizados, possivelmente por existir uma maior maturidade que possibilite uma maior divisão dos dois contextos bem como a existência de filhos com mais idade, autonomia e maior independência dos pais não implicando tanta atenção e dedicação por parte dos mesmos. Quanto à segunda, uma idade superior leva a um significado atribuído à hora de jantar mais baixo, podendo ser explicado pela questão dos participantes terem filhos com uma idade mais alta. A adolescência está associada à ideia de que os adolescentes dedicam menos tempo às rotinas e aos rituais à medida que vão crescendo, mas mesmo assim os significados atribuídos aos rituais familiares a nível simbólico e afetivo podem manter-se (Fiese, 2006). No presente estudo isso não se verificou e pelos filhos poderem estar mais ausentes à hora de jantar, o efeito desta refeição enquanto ritual, por já não ser caracterizado como um momento que reúna tantas vezes os elementos da família, acaba por se perder podendo justificar os resultados encontrados.

Na sua generalidade, apesar dos resultados do presente estudo não irem na sua maioria de encontro as hipóteses previamente estabelecidas, parecem estar de acordo com a literatura existente e com os resultados observados em outros estudos. A par disto, novos estudos são necessários para compreender a relação entre as duas variáveis em estudo, fronteiras trabalho/família e rituais familiares, pois há uma ausência de investigações que correlacionem as mesmas.

Limitações

Uma das principais limitações do estudo diz respeito à amostra utilizada. Verificou-se a existência de uma grande discrepância entre o número de mulheres e de homens a participar no estudo. Isto pode ser explicado pelas diferenças nos interesses e motivações entre homens e

mulheres em relação ao tema em questão, sendo que se os homens estiverem menos interessados na área que se encontra a ser investigada, isso pode levar a uma participação desproporcionalmente baixa.

Outra das limitações associadas à amostra prende-se com o facto da maioria dos participantes pertencer principalmente a duas regiões do país (Centro e Lisboa). Apesar de existir uma variedade em termos de zonas do país às quais os participantes pertencem (Norte, Centro, Lisboa, Alentejo, Algarve, Madeira), esta não se traduz em quantidade e diversidade. Desta forma, não permite uma generalização dos resultados para a população portuguesa.

A aplicação e resposta ao questionário utilizado neste estudo também representa uma limitação. Por se ter recorrido a uma plataforma online para a recolha dos dados, os participantes realizaram o questionário de forma autónoma e sem a presença de investigadores que pudessem assegurar a participação confidencial e individual de cada elemento.

Por fim, outra das limitações verificadas reside na ausência de uma variável específica destinada a medir o conceito de integração entre as esferas do trabalho e da família na base de dados recolhida. Embora a análise se tenha concentrado na segmentação entre as mesmas, a omissão de uma variável correspondente à integração limita a capacidade de avaliar de uma forma mais abrangente os dois extremos do equilíbrio trabalho-família podendo comprometer um melhor entendimento da complexa relação existente entre o trabalho e a família.

Implicações para a Investigação e para a Prática Clínica

O presente estudo contribuiu para o foco inovador na intersecção entre as fronteiras trabalho/família e os rituais familiares. A literatura existente tem investigado amplamente as dinâmicas entre o trabalho e a família, bem como a importância de rituais familiares para o bem-estar familiar. No entanto, até ao presente momento, parecem não ter sido identificados estudos que tenham correlacionado diretamente as fronteiras entre os dois domínios com a participação em rituais familiares. A par disto, o estudo expande, não só o conhecimento sobre essa intersecção, mas também deixa umas luzes sobre as nuances complexas das relações de género e a forma como as mesmas influenciam as dinâmicas familiares e laborais. Novas investigações nesta área são essenciais para uma compreensão mais profunda e abrangente deste tema.

Em termos de implicações para a prática clínica, esta investigação por considerar outro dos fatores que apresenta impacto nos rituais familiares auxilia os terapeutas a obterem um

conhecimento mais aprofundado sobre que fatores podem influenciar positiva ou negativamente os rituais familiares, bem como os outcomes positivos para o sistema familiar e para o indivíduo que se encontram associados aos mesmos. Deste modo, os terapeutas serão capazes de ter uma melhor percepção de como o trabalho e a existência de fronteiras ou falta delas poderão estar a influenciar as dinâmicas familiares podendo ajustar e recomendar a realização de rituais familiares que se adequem melhor à estratégia de gestão de fronteiras utilizada por cada indivíduo permitindo que haja equilíbrio entre os dois domínios.

Para estudos futuros, recomenda-se a inclusão de uma variável específica para medir a integração, a fim de capturar uma variedade mais completa de estratégias de conciliação entre os dois domínios. Também se recomenda a recolha de uma amostra que reúna um maior número de participantes do sexo masculino ou, pelo menos um número de participantes mais igualitário entre homens e mulheres. Seria igualmente pertinente se a amostra fosse recolhida em mais zonas rurais de maneira a permitir uma comparação mais abrangente com as zonas urbanas bem como uma generalização dos resultados. É amplamente reconhecido que as zonas rurais, em geral, possuem uma demografia mais envelhecida, sendo plausível supor que as crenças dos residentes dessas áreas acerca dos papéis de género possam estar mais alinhadas com perspectivas tradicionais que prevalecem nessas comunidades.

Por fim, estudos futuros poderão ter em conta a inclusão de outras variáveis com o intuito de perceber a sua influência nas variáveis principais. Seria interessante, por exemplo, relacionar as mesmas com o nível de escolaridade dos participantes, que parece estar associado às crenças acerca de papéis de género, de modo a entender o seu impacto, principalmente no significado dos rituais familiares, os quais incluem diversas tarefas domésticas.

Conclusão

Este estudo procurou compreender o impacto da segmentação das fronteiras entre o trabalho e a família e o significado dos rituais familiares em indivíduos casados. Das três hipóteses formuladas, apenas a hipótese 3, alínea a) foi apoiada pelos resultados deste estudo. Estes demonstraram a presença de um efeito moderador do sexo na relação entre a segmentação família/trabalho e as comemorações em que uma maior segmentação estava associada a um menor significado atribuído às comemorações anuais pelo sexo feminino.

O trabalho e a família são as duas dimensões mais importantes da vida de cada indivíduo e, por esse motivo, encontrar um equilíbrio entre ambas pode ser um desafio complicado.

Desafio esse que é experienciado de forma distinta por cada indivíduo com o sexo a assumir um papel importante na interface complexa que o trabalho e a família representam. A constatação de que a sociedade atual onde vivemos já é mais igualitária pode gerar visões mais otimistas que levem a crer que existe uma participação mais dividida entre homens e mulheres nestas duas áreas das suas vidas.

Ainda que se notem grandes mudanças ao nível da participação das mulheres no mundo do trabalho e ao nível da participação dos homens na vida familiar, os papéis de género e a pressão social continuam a assumir-se como fatores preponderantes (Knight & Brinton, 2017; Yucel & Chung, 2023) para a explicação dos resultados e para a definição da relação entre as fronteiras estabelecidas perante os domínios do trabalho e da família e o significado e investimento nos rituais familiares. Se por um lado se verificou que os resultados das diferenças de médias pareciam indicar um reflexo dessas mudanças, por outro lado o efeito moderador do sexo na relação entre a segmentação trabalho/família e as comemorações anuais parece indicar que as mulheres continuam a sentir a pressão proveniente das crenças associadas aos papéis de género.

Em suma, apesar de se ter verificado a presença de algumas lacunas, os resultados do corrente estudo contribuem para a investigação e a prática clínica. O seu carácter inovador no estabelecimento de uma associação direta entre a segmentação e os rituais familiares é um dos seus pontos fortes, visto que, até à data não existem estudos que o tivessem feito. Assim, pode-se concluir que o corrente estudo confirma a existência de relação e influência entre a segmentação e os rituais familiares, sobretudo para o sexo feminino.

Referências Bibliográficas

- Adkins, C. L., & Premeaux, S. F. (2012). Spending time: The impact of hours worked on work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 380–389. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.09.003>
- Alarcão, M. (2006). (Des)Equilíbrios Familiares. Coimbra: Quarteto.
- Allen, T. D. (2001). Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414–435. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1774>
- Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. (2014). Work–Family Boundary Dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 99–121. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091330>
- 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>
- Azevedo, T. M. L. (2018). “Os arquitetos da família” : rituais familiares, coesão familiar e satisfação conjugal em casais portugueses. Repositorio.ul.pt. <http://hdl.handle.net/10451/37110>
- Baltes, B. B., Briggs, T. E., Huff, J. W., Wright, J. A., & Neuman, G. A. (1999). Flexible and compressed workweek schedules: A meta-analysis of their effects on work-related criteria. *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 496–513. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.4.496>
- Barnett, R. C. (2004). Preface: Women and Work: Where Are We, Where Did We Come From, and Where Are We Going? *Journal of Social Issues*, 60(4), 667–674. <https://doi.org/10.1111/j.0022-4537.2004.00378.x>
- Boyar, S. L., & Mosley, D. C. (2007). The relationship between core self-evaluations and work and family satisfaction: The mediating role of work–family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 265–281. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.06.001>
- Brauchli, R., Bauer, G. F., & Hämmig, O. (2014). Job Autonomy Buffers the Impact of Work–

- Life Conflict on Organizational Outcomes. *Swiss Journal of Psychology*, 73(2), 77–86.
<https://doi.org/10.1024/1421-0185/a000126>
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169–198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Zivnuska, S. (2009). Is work—family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, 62(10), 1459–1486.
<https://doi.org/10.1177/0018726709336500>
- Carvalho, V. S. & Chambel, M. J. (2017). Translated measure of Boundary Management – Actual Behavior. Retrieved from <http://iswafproject.com>.
- Carvalho, V. S., Santos, A., Ribeiro, M. T., & Chambel, M. J. (2021). Please, Do Not Interrupt Me: Work–Family Balance and Segmentation Behavior as Mediators of Boundary Violations and Teleworkers’ Burnout and Flourishing. *Sustainability*, 13(13), 7339.
<https://doi.org/10.3390/su13137339>
- Chambel, M. J. (2023). A Gestão das Fronteiras Trabalho-Família. In *Dinâmicas das Fronteiras entre o Trabalho e a Família*.
<https://trabalhofamilia.psicologia.ulisboa.pt/processos-adaptativos-1.html>
- Chambel, M. J., & Santos, M. V. dos. (2009). Práticas de conciliação e satisfação no trabalho: mediação da facilitação do trabalho na família. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 26(3), 275–286. <https://doi.org/10.1590/s0103-166x2009000300001>
- 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>
- Clark, S. C. (2001). Work Cultures and Work/Family Balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 348–365. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1759>
- Coelho, R. M. A. M. T. (2021). *A segmentação como caminho para a flourishing em confinamento : o papel mediador do equilíbrio trabalho-família*. Repositorio.ul.pt.
<http://hdl.handle.net/10451/56573>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Crandall, W., & Gao, L.S. (2005). An Update on Telecommuting: Review and Prospects

- for Emerging Issues. SAM Advanced Management Journal, 70, 30
- Crespo, C. (2023). Rituais na Família e no Trabalho: Oportunidades para uma Boa Gestão de Fronteiras? In *Dinâmicas das Fronteiras entre o Trabalho e a Família*. <https://trabalhofamilia.psicologia.ulisboa.pt/processos-adaptativos-1.html>
- Crespo, C. A. M. (2007). *Rituais familiares e o casal: Paisagens inter-sistémicas* (Doctoral dissertation, Universidade de Lisboa (Portugal)).
- Crespo, C., & Lind, W. R. (2004). Questionário dos Rituais Familiares. *Tradução e adaptação*. Documento não publicado.
- Crespo, C., Davide, I. N., Costa, M. E., & Fletcher, G. J. O. (2008). Family rituals in married couples: Links with attachment, relationship quality, and closeness. *Personal Relationships, 15*(2), 191–203. <https://doi.org/10.1111/j.1475-6811.2008.00193.x>
- Crespo, C., Kielpikowski, M., Pryor, J., & Jose, P. E. (2011). Family rituals in New Zealand families: Links to family cohesion and adolescents' well-being. *Journal of Family Psychology, 25*(2), 184–193. <https://doi.org/10.1037/a0023113>
- Crespo, C., Santos, S., Canavarro, M. C., Kielpikowski, M., Pryor, J., & Féres-Carneiro, T. (2013). Family routines and rituals in the context of chronic conditions: A review. *International Journal of Psychology, 48*(5), 729–746. <https://doi.org/10.1080/00207594.2013.806811>
- Daly, K. J. (2001). Deconstructing Family Time: From Ideology to Lived Experience. *Journal of Marriage and Family, 63*(2), 283–294. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2001.00283.x>
- Desrochers, S., & Sargent, L. D. (2004). Boundary/Border Theory and Work-Family Integration. *Organization Management Journal, 1*(1), 40–48. <https://doi.org/10.1057/omj.2004.11>
- Devault, M. L. (1991). *Feeding the family : the social organization of caring as gendered work*. University Of Chicago Press.
- DeVellis, R. F. (1991). *Scale Development: Theory and Applications* (Applied Social Research Methods Series, Vol. 26). Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Dixon, J., & Wetherell, M. (2004). On Discourse and Dirty Nappies. *Theory & Psychology,*

14(2), 167–189. <https://doi.org/10.1177/0959354304042015>

- Dumas, T. L., & Sanchez-Burks, J. (2015). The Professional, the Personal, and the Ideal Worker: Pressures and Objectives Shaping the Boundary between Life Domains. *The Academy of Management Annals*, 9(1), 803–843. <https://doi.org/10.1080/19416520.2015.1028810>
- Eagly, A. H., & Wood, W. (2016). Social Role Theory of Sex Differences. *The Wiley Blackwell Encyclopedia of Gender and Sexuality Studies*, 1–3. <https://doi.org/10.1002/9781118663219.wbegs183>
- Eddleston, K. A., & Mulki, J. (2015). Toward Understanding Remote Workers' Management of Work–Family Boundaries: The Complexity of Workplace Embeddedness. *Group & Organization Management*, 42(3), 346–387. <https://doi.org/10.1177/1059601115619548>
- 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. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.2791609>
- Estrada, M. M. (30 de dezembro de 2002). O teletrabalho transfronteiriço no Direito brasileiro e a globalização. Obtido de https://www.conjur.com.br/2002-dez30/teletrabalho_transfronteirico_direito_brasileiro?pagina=
- Fiese, B. H. (2006). *Family routines and rituals*. Yale University Press.
- Fiese, B. H., Hooker, K. A., Kotary, L., & Schwagler, J. (1993). Family Rituals in the Early Stages of Parenthood. *Journal of Marriage and the Family*, 55(3), 633. <https://doi.org/10.2307/353344>
- Fiese, B. H., & Kline, C. A. (1993). Development of the Family Ritual Questionnaire: Initial reliability and validation studies. *Journal of Family Psychology*, 6(3), 290–299. <https://doi.org/10.1037/0893-3200.6.3.290>
- Fiese, B. H., Tomcho, T. J., Douglas, M., Josephs, K., Poltrock, S., & Baker, T. (2002). A review of 50 years of research on naturally occurring family routines and rituals: Cause for celebration? *Journal of Family Psychology*, 16(4), 381–390. <https://doi.org/10.1037/0893-3200.16.4.381>
- Fonseca, G., de Sousa, B., Crespo, C., & Relvas, A. P. (2023). Economic strain and quality of

- life among families with emerging adult children: The contributions of family rituals and family problem-solving communication. *Family Process*.
<https://doi.org/10.1111/famp.12884>
- Fontoura, M. T. C. M. P. da. (2020). *Work-family segmentation and balance : the moderating role of family supportive organization perceptions*. Repositorio.ul.pt.
<http://hdl.handle.net/10451/44937>
- 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), 57–80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.57>
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. *Handbook of Occupational Health Psychology*., 143–162. <https://doi.org/10.1037/10474-007>
- 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>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Grover, S. L., & Crooker, K. J. (1995). Who Appreciates Family-Responsive Human Resource Policies: The Impact of Family-Friendly Policies on the Organizational Attachment of Parents and Non-Parents. *Personnel Psychology*, 48(2), 271–288. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01757.x>
- 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), 111–126. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111>
- Hall, D. T., & Richter, J. (1988). Balancing Work Life and Home Life: What Can Organizations Do to Help? *Academy of Management Perspectives*, 2(3), 213–223. <https://doi.org/10.5465/ame.1988.4277258>
- Hayghe, H. V. (1997). Developments in women’s labor force participation. *Monthly Labor*

Review, 120, 41-46.

- Hill, E. J., Miller, B. C., Weiner, S. P., & Colihan, J. (1998). Influences of the Virtual Office on Aspects of Work and Work/Life Balance. *Personnel Psychology*, 51(3), 667–683. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1998.tb00256.x>
- Imber-Black, E. (2002). Family rituals--From research to the consulting room and back again: Comment on the special section. *Journal of Family Psychology*, 16(4), 445–446. <https://doi.org/10.1037/0893-3200.16.4.445>
- INE (2010). Estatísticas do emprego. [Employment Statistics]. Retrieved from <http://www.pordata.pt/>.
- Jacob, J. I., Allen, S., Hill, E. J., Mead, N. L., & Ferris, M. (2008). Work Interference with Dinnertime as a Mediator and Moderator Between Work Hours and Work and Family Outcomes. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 36(4), 310–327. <https://doi.org/10.1177/1077727x08316025>
- Kanter, R.M. (1977) Men and Women of the Corporation. Basic Books, New York.
- Kanter, R. M. (1989). Work and Family in the United States: A Critical Review and Agenda for Research and Policy. *Family Business Review*, 2(1), 77–114. <https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.1989.00077.x>
- Keene, J. R., & Quadagno, J. (2004). Predictors of Perceived Work-Family Balance: Gender Difference or Gender Similarity? *Sociological Perspectives*, 47(1), 1–23. <https://doi.org/10.1525/sop.2004.47.1.1>
- Knight, C. R., & Brinton, M. C. (2017). One Egalitarianism or Several? Two Decades of Gender-Role Attitude Change in Europe. *American Journal of Sociology*, 122(5), 1485–1532. <https://doi.org/10.1086/689814>
- Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2012). Work–family boundary management styles in organizations. *Organizational Psychology Review*, 2(2), 152–171. <https://doi.org/10.1177/2041386611436264>
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace Social Support and Work-Family Conflict: A Meta-Analysis Clarifying the Influence of General and Work-Family-Specific Supervisor and Organizational Support. *Personnel Psychology*, 64(2), 289–313. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01211.x>

- Kray, L. J., Howland, L., Russell, A. G., & Jackman, L. M. (2017). The effects of implicit gender role theories on gender system justification: Fixed beliefs strengthen masculinity to preserve the status quo. *Journal of Personality and Social Psychology*, *112*(1), 98–115. <https://doi.org/10.1037/pspp0000124>
- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: a person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior*, *27*(4), 485–507. <https://doi.org/10.1002/job.386>
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Balancing Borders and Bridges: Negotiating the Work-Home Interface via Boundary Work Tactics. *Academy of Management Journal*, *52*(4), 704–730. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.43669916>
- Laird, J. (1988). Woman and ritual in family therapy. In Imber-Black, E., Roberts, J. & Whiting, R. (Eds.) *Rituals in Families and Family Therapy* (pp.331-362). New York: Norton.
- Leach, M. S., & Braithwaite, D. O. (1996). A binding tie: Supportive communication of family kinkeepers. *Journal of Applied Communication Research*, *24*(3), 200–216. <https://doi.org/10.1080/00909889609365451>
- Linville, P. W. (1985). Self-Complexity and Affective Extremity: Don't Put All of Your Eggs in One Cognitive Basket. *Social Cognition*, *3*(1), 94–120. <https://doi.org/10.1521/soco.1985.3.1.94>
- Linville, P. W. (1987). Self-complexity as a cognitive buffer against stress-related illness and depression. *Journal of Personality and Social Psychology*, *52*(4), 663–676. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.52.4.663>
- Liu, Y., Wang, M., Chang, C.-H., Shi, J., Zhou, L., & Shao, R. (2015). Work–family conflict, emotional exhaustion, and displaced aggression toward others: The moderating roles of workplace interpersonal conflict and perceived managerial family support. *Journal of Applied Psychology*, *100*(3), 793–808. <https://doi.org/10.1037/a0038387>
- Lopes, T. S. da S. (2017, December 20). *O papel do conflito trabalho-familia e da integração-segmentação no “work engagement.”* Repositorio.iscte-Iul.pt. <http://hdl.handle.net/10071/16810>
- Matias, M., & Fontaine, A. M. (2014). Managing Multiple Roles: Development of the Work-

- Family Conciliation Strategies Scale. *The Spanish Journal of Psychology*, 17. <https://doi.org/10.1017/sjp.2014.51>
- Matthews, R. A., & Barnes-Farrell, J. L. (2010). Development and initial evaluation of an enhanced measure of boundary flexibility for the work and family domains. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 330–346. <https://doi.org/10.1037/a0019302>
- Maume, D. J. (2015). Can Men Make Time for Family? Paid Work, Care Work, Work-family Reconciliation Policies, and Gender Equality. *Social Currents*, 3(1), 43–63. <https://doi.org/10.1177/2329496515620647>
- Mennino, S. F., Rubin, B. A., & Brayfield, A. (2005). Home-to-Job and Job-to-Home Spillover: The Impact of Company Policies and Workplace Culture. *The Sociological Quarterly*, 46(1), 107–135. <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.2005.00006.x>
- Miguel, S. da S. (2020). *Associação entre significado dos rituais familiares e crenças religiosas e crenças acerca de papéis de género em casais interculturais*. Repositorio.ul.pt. <http://hdl.handle.net/10451/58431>
- Morte, F. (2022, February). *O Conflito Trabalho-Família, Bem-Estar no Trabalho e no Teletrabalho: Um Estudo com uma Amostra Portuguesa durante a Pandemia por Covid-19*. Repositório Comum. <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/39574>
- Nippert-Eng, C. E. (1996). *Home and work: Negotiating boundaries through everyday life*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Nsair, V., & Piszczek, M. (2021). Gender matters: The effects of gender and segmentation preferences on work-to-family conflict in family sacrifice climates. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(3), 509–530. <https://doi.org/10.1111/joop.12361>
- Olson-Buchanan, J. B., & Boswell, W. R. (2006). Blurring boundaries: Correlates of integration and segmentation between work and nonwork. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 432–445. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.006>
- Parasuraman, S., & Greenhaus, J. H. (2002). Toward reducing some critical gaps in work–family research. *Human Resource Management Review*, 12(3), 299–312. [https://doi.org/10.1016/s1053-4822\(02\)00062-1](https://doi.org/10.1016/s1053-4822(02)00062-1)
- Park, Y., & Jex, S. M. (2011). Work-home boundary management using communication and

- information technology. *International Journal of Stress Management*, 18(2), 133–152.
<https://doi.org/10.1037/a0022759>
- Pimenta, S. S. de A. G. (2011). *Trabalho-família : uma questão de equilíbrio? Relações com o conflito, a facilitação e contributos para a satisfação e bem-estar psicológico*. Repositorio.ucp.pt. <http://hdl.handle.net/10400.14/8265>
- Pinto, H. R., & Ribeiro, M. T. (2010). Há festa na família...: contributos da psicologia para o estudo de rotinas, tradições, celebrações e rituais familiares. *Comunicação & Cultura*, 10, 73-86.
- Pleck, J. H. (1977). The Work-Family Role System. *Social Problems*, 24(4), 417–427.
<https://doi.org/10.2307/800135>
- Poeschl, G. (2000). Trabalho doméstico e poder familiar: práticas, normas e ideais. *Análise Social*, 35(156), 695–720.
- Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2010). Sex, Gender, and the Work-to-Family Interface: Exploring Negative and Positive Interdependencies. *Academy of Management Journal*, 53(3), 513–534. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468647>
- Rantanen, J., Pulkkinen, L., & Kinnunen, U. (2005). The Big Five Personality Dimensions, Work-Family Conflict, and Psychological Distress. *Journal of Individual Differences*, 26(3), 155–166. <https://doi.org/10.1027/1614-0001.26.3.155>
- Relvas, A. P. (2004). *O ciclo vital da Família: Perspectiva sistémica*. Porto: Edições Afrontamento.
- Risman, B. J., & Davis, G. (2013). From sex roles to gender structure. *Current Sociology*, 61(5-6), 733–755. <https://doi.org/10.1177/0011392113479315>
- Roberts, J. (1988). Ritual themes in families and family therapy. In Imber-Black, E., Roberts, J. & Whiting, R. (Eds.), *Rituals in Families and Family Therapy* (pp.3-46). New York: Norton.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655.
<https://doi.org/10.2307/3094827>
- Rothbard, N. P., & Edwards, J. R. (2003). Investment in Work and Family Roles: A Test of

- Identity and Utilitarian Motives. *Personnel Psychology*, 56(3), 699–729. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00755.x>
- Rothbard N. P., Ollier-Malaterre A. (2016). Boundary Management. In T. Allen & L. Eby (Eds.), *The Oxford Handbook of Work and Family* (pp. 3-8). New York: Oxford Library of Psychology.
- Rothbard, N. P., Phillips, K. W., & Dumas, T. L. (2005). Managing Multiple Roles: Work-Family Policies and Individuals' Desires for Segmentation. *Organization Science*, 16(3), 243–258. <https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0124>
- Santos, S., Crespo, C., Canavarro, M. C., & Kazak, A. E. (2015). Family Rituals and Quality of Life in Children With Cancer and Their Parents: The Role of Family Cohesion and Hope. *Journal of Pediatric Psychology*, 40(7), 664–671. <https://doi.org/10.1093/jpepsy/jsv013>
- Santos, S., Crespo, C., Silva, N., & Canavarro, M. C. (2012). Quality of Life and Adjustment in Youths with Asthma: The Contributions of Family Rituals and the Family Environment. *Family Process*, 51(4), 557–569. <https://doi.org/10.1111/j.1545-5300.2012.01416.x>
- Silva, A. C. dos R. e. (2014). *A relação entre o conflito trabalho-família, a qualidade de vida e a qualidade relacional: qual o papel dos rituais familiares?* Estudogeral.uc.pt. <http://hdl.handle.net/10316/28461>
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When Work–Family Benefits Are Not Enough: The Influence of Work–Family Culture on Benefit Utilization, Organizational Attachment, and Work–Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54(3), 392–415. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1681>
- Velasco, S. M. (2021). Qualidade de vida no teletrabalho compulsório no contexto da covid19: percepções entre os gêneros em organizações públicas. Escola Nacional de Administração Pública - Brasília.
- Walsh. (2016). *Strengthening family resilience*. The Guilford Press.
- Wayne, J. H., Casper, W. J., Matthews, R. A., & Allen, T. D. (2013). Family-supportive organization perceptions and organizational commitment: The mediating role of work–family conflict and enrichment and partner attitudes. *Journal of Applied Psychology*,

98(4), 606–622. <https://doi.org/10.1037/a0032491>

Wolff, S. S. (2021). Conflitos trabalho-família de mães teletrabalhadoras na pandemia de covid-19.

Wolin, S. J., & Bennett, L. A. (1984). Family Rituals. *Family Process*, 23(3), 401–420. <https://doi.org/10.1111/j.1545-5300.1984.00401.x>

Yoon, Y., Newkirk, K., & Perry-Jenkins, M. (2015). Parenting Stress, Dinnertime Rituals, and Child Well-being in Working-Class Families. *Family Relations*, 64(1), 93–107. <https://doi.org/10.1111/fare.12107>

Yucel, D., & Chung, H. (2021). Working from home, work–family conflict, and the role of gender and gender role attitudes. *Community, Work & Family*, 1–32. <https://doi.org/10.1080/13668803.2021.1993138>

Zaretsky, E. (1976). *Capitalism, the family and personal life*. New York: Harper and Row.

Anexos

Anexo 1 - Consentimento Informado

Projeto de Investigação

Pais-casais no pós-pandemia: “Como estamos”?

Um estudo sobre as famílias portuguesas na atualidade

Em que consiste este estudo?

Este estudo tem como objetivo compreender a experiência das pessoas nas suas famílias, na sua relação de casal e enquanto pais de filhos entre os 3 e os 16 anos no momento atual de “pós-pandemia COVID-19”. Os participantes são convidados a responder a questões sobre a sua família, o seu papel enquanto pais e a sua relação com o seu companheiro/a ou cônjuge. Pretende-se, com os resultados deste estudo, contribuir para conhecer a realidade dos pais em Portugal na atualidade e, assim, melhor poder intervir junto dos casais e famílias.

Quem pode participar?

Adultos, residentes em Portugal, casados ou em união de facto, com pelo menos um filho/a entre os 3 e os 16 anos.

Qual o papel dos participantes?

A colaboração dos participantes consiste, num momento único e de forma individual, responder a um conjunto de questionários online. Apelamos à participação de ambos os elementos do casal pois estamos interessados em conhecer as experiências de homens e mulheres na sua relação. Para que os investigadores possam emparelhar os dados, pedimos que cada pessoa tenha um código constituído por: Inicial do primeiro nome do cônjuge mais velho + Inicial do primeiro nome do cônjuge mais novo + Inicial do nome do nome do filho mais novo (ou único) e data de nascimento do filho mais novo (e.g.19-03-2020). Caso o seu cônjuge/companheiro não deseje/possa participar, agradecemos também a sua válida participação individual.

Quais os direitos e recompensas dos participantes?

Os participantes têm o direito de recusar participar. Em qualquer altura e por qualquer motivo, são livres de optar por não responder a qualquer uma das questões ou de desistir de colaborar com o estudo, sem qualquer prejuízo.

Para os primeiros 150 casais que preencherem na totalidade os questionários, existe a recompensa de um voucher com um valor de 10 Euros da FNAC. Para tal deverão enviar o código do casal para o email carlacrespo@psicologia.ulisboa.pt. Após verificação da totalidade das respostas, o voucher será enviado para esse mesmo email.

Como será garantida a confidencialidade dos dados?

A responsabilidade do tratamento dos dados é da equipa de investigação da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa. Os investigadores do presente projeto comprometem-se a garantir a total confidencialidade dos dados fornecidos pelos participantes, sendo o seu uso exclusivo para fins de investigação. Salienta-se que os dados apenas são analisados de forma coletiva e nunca apresentados resultados individuais. Caso tenha alguma dúvida ou deseje informações adicionais sobre o projeto de investigação, assim como sobre os resultados do mesmo, por favor contacte-nos através do endereço de email: carlacrespo@psicologia.ulisboa.pt

Muito obrigada pela colaboração

Consentimento informado

Declaro que tomei conhecimento dos objetivos e procedimentos deste projeto de investigação, assim como o meu papel enquanto participante no estudo e aceito participar.

Sim Não

_____/_____/20____