



UNIVERSIDADE DE ÉVORA

ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

***Spillover* trabalho - família e
engagement em casais trabalhadores**

Susana Isabel Ramalho Correia

Orientação: Prof.^ª Doutora Carla Santarém Semedo

Mestrado em Psicologia

Área de especialização: *Psicologia do trabalho e das Organizações*

Dissertação

Évora, 2013



UNIVERSIDADE DE ÉVORA
ESCOLA DE CIÊNCIAS SOCIAIS

Mestrado em Psicologia
Especialização em Psicologia do Trabalho e das Organizações

Dissertação

***Spillover* trabalho-família e *engagement* em casais trabalhadores**

Susana Isabel Ramalho Correia

Orientadora:
Prof. Doutora Carla Santarém Semedo

2013

Agradecimentos

Finalizando o meu percurso enquanto estudante universitária gostaria de destacar algumas pessoas especiais que contribuíram e tornaram possível a realização desta dissertação de mestrado.

Quero começar por agradecer de forma muito particular à minha orientadora, Professora Carla Semedo pelo sorriso e palavras reconfortantes que teve sempre para me dar e pelo incentivo e ajuda que me deram forças para chegar até aqui.

Ao Pedro Fialho e à Ana Marques pela disponibilidade e pelo apoio de forma tão atenciosa e dedicada.

À minha família e de uma maneira especial aos meus pais e à minha irmã, pela presença contínua que têm na minha vida, pelo carinho e exemplo de dignidade que sempre me transmitiram.

Ao Diogo que me acompanhou, incentivou e torceu por mim ao longo dos últimos anos.

Aos colegas de curso e restantes professores pela troca de conhecimentos e experiências durante todo o meu percurso académico.

Aos meus amigos pela amizade, pela partilha e sentimento de entreajuda.

Obrigada a todos!

***Spillover* trabalho-família e *engagement* em casais trabalhadores**

Resumo

Nos últimos anos o interesse pelo estudo da vida familiar e profissional tem sido crescente na literatura científica. O presente estudo surge com o objetivo de compreender as relações entre os papéis profissionais e familiares, focando-se essencialmente nos aspetos positivos associados à sua conciliação. Para tal, recorreu-se à aplicação da escala MIDUS, que avalia o *spillover* entre o papel profissional e familiar e à UWES, que analisa os níveis de *engagement* dos trabalhadores. O universo do estudo foi constituído por 143 casais com diferentes atividades profissionais e de várias instituições. Os resultados demonstram que variáveis individuais, familiares e profissionais possuem distintos efeitos significativos sobre o *spillover* trabalho – família e família – trabalho em ambas as valências positiva e negativa e que os níveis de *engagement* e *spillover* são semelhantes nos sujeitos. Verificou-se ainda que o *engagement* no sujeito está associado a elevados níveis de *engagement* no cônjuge e que o *spillover* trabalho – família e família – trabalho é percebido de forma semelhante pelo sujeito e pelo cônjuge. No final, são apontadas algumas limitações teóricas e traçadas pistas para estudos futuros.

Palavras-chave: Spillover, Engagement, Família, Trabalho, Cônjuge

Work-family spillover and engagement in couples workers

Abstract

Over the last few years, interest in the study of work-family interface has been growing in scientific literature. The scope of this study is the understanding of relationships between work and family roles, focusing primarily on the positive aspects associated with their compatibility. To this end, data were collected by the application of the MIDUS scale, which assesses the spillover between work and family roles, and UWES, which analyzes the levels of employee engagement. The total study population consisted of 143 couples with different occupations and of various institutions. Results show that individual variables, both family and professional, have different significant effects on the positive and negative work-family and family-work spillover and that the levels of engagement and spillover are similar in subjects. It was also found that the engagement in subjects is related with high levels of engagement in spouses and that the work-family and family-work spillover is perceived similarly by subjects and spouses. In the end, some theoretical limitations are identified and some clues are provided to stimulate future studies.

Keywords: Spillover, *Engagement*, Family, Work, Spouses

Índice

Agradecimentos	i
Resumo	ii
Abstract	v
Capítulo I – Introdução	1
1.1. A relação entre o trabalho e a família	3
1.2. A abordagem de <i>spillover</i>	6
1.3. Antecedentes e consequentes do <i>spillover</i>	10
1.4. <i>Engagement</i>	15
1.5. Trabalho, família e <i>engagement</i>	20
Capítulo II – Método	25
2.1. Participantes	25
2.2. Instrumentos	29
2.3. Procedimento	31
Capítulo III – Resultados	33
Capítulo IV – Discussão	43
4.1. Discussão de resultados	43
4.1. Principais conclusões do estudo	47
4.2. Implicações teóricas	49
4.3. Implicações práticas	50
4.5. Limitações do estudo	50
4.6. Estudos futuros	51
Referências Bibliográficas	53
Anexos	

Índice de Figuras

Figura 1 – Distribuição da amostra por número de filhos	25
Figura 2 – Distribuição da amostra por formação académica (sujeito)	26
Figura 3 – Distribuição da amostra por formação académica (cônjuge).....	26
Figura 4 – Distribuição da amostra por vínculo contratual (sujeito)	27
Figura 5 – Distribuição da amostra por vínculo contratual (cônjuge).....	28
Figura 6 – Caracterização da amostra	28
Figura 7 – Média total do SNTF (sujeito - vínculo contratual).....	36
Figura 8 – Média total do SNFT (sujeito - vínculo contratual).....	36
Figura 9 – Média total do SPTF (sujeito - vínculo contratual)	36
Figura 10 – Média total do SPFT (sujeito - vínculo contratual).....	36
Figura 11 – Média total do SNTF (sujeito - género).....	37
Figura 12 – Média total do SNFT (sujeito - género).....	37
Figura 13 – Média total do SPTF (sujeito - género).....	37
Figura 14 – Média total do SPFT (sujeito - género).....	37
Figura 15 – Média total do SNTF (sujeito – categoria profissional)	38
Figura 16 – Média total do SNFT (sujeito – categoria profissional)	38
Figura 17 – Média total do SPTF (sujeito – categoria profissional).....	38
Figura 18 – Média total do SPFT (sujeito – categoria profissional).....	38

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Distribuição da amostra por atividade profissional.....	27
Tabela 2 – Média e desvio-padrão das variáveis <i>spillover</i>	33
Tabela 3 – Média e desvio-padrão das variáveis <i>engagement</i>	33
Tabela 4 – Regressão linear múltipla das variáveis familiares, individuais e profissionais como preditores do SNTF	34
Tabela 5 – Regressão linear múltipla das variáveis familiares, individuais e profissionais como preditores do SNFT	34
Tabela 6 – Regressão linear múltipla das variáveis familiares, individuais e profissionais como preditores do SPTF.....	35
Tabela 7 – Regressão linear múltipla das variáveis familiares, individuais e profissionais do como preditores do SPFT.....	35
Tabela 8 – Correlações entre as dimensões de <i>spillover</i> positivo e o <i>engagement</i> do sujeito	40
Tabela 9 – Correlações entre as dimensões do <i>engagement</i> do sujeito e do cônjuge	40
Tabela 10 – Teste t para a igualdade de médias do <i>engagement</i> do sujeito e do cônjuge	40
Tabela 11 – Teste t para a igualdade de médias do <i>spillover</i> do sujeito e do cônjuge	41

Capítulo I – Introdução

Os últimos anos foram de grandes mudanças no mercado de trabalho bem como na forma como as famílias organizam a sua vida. Compreender e conhecer estas alterações é essencial quando se estudam questões relacionadas com a esfera familiar e profissional.

Olhando para o trabalho e para a família como eixos da vida de homens e mulheres de todas as idades, de diferentes grupos étnicos, com diferentes níveis económicos e diferentes crenças, a relação entre ambos é então uma questão central na nossa sociedade (Goldani, 1994). O crescente interesse por este tema tem como base as importantes transformações ocorridas ao longo dos últimos anos relativamente às esferas do trabalho e da família. A vida familiar passou por várias transformações resultantes de fatores económicos, sociais, culturais e políticos, impulsionando ajustes nos estilos de vida de todos. Atualmente, homens e mulheres seguem uma carreira profissional e, ao mesmo tempo, são confrontados com diferentes exigências de uma vida familiar.

Estas mudanças foram acompanhadas pelo surgimento de novos papéis que, principalmente, as mulheres assumiram na sociedade. A mulher adotou um papel ativo, incorporando novos valores no mercado de trabalho, conquistando muitas vezes uma posição de destaque. As empresas começaram então a sentir a necessidade de mudar a sua maneira de atuar, procurando adotar mão de obra cada vez mais diversificada e intensificando a inclusão da mulher no mercado de trabalho.

O modelo familiar de um único elemento da família a trabalhar fora de casa, começa assim a distanciar-se da nossa realidade e a problemática da conciliação entre a vida profissional e familiar é agora vista como um fenómeno relacionado com o mundo laboral corrente. Desta forma, encontramos pessoas que, constantemente, se deparam com novas exigências do seu trabalho e da sua família. Estes dois domínios são assim interdependentes, e são geradores de novas responsabilidades e novos desafios, quer aos homens, quer às mulheres, ao conjugarem o seu envolvimento no trabalho e na família (Grzywacz & Marks, 2000).

A realidade do mundo do trabalho é também hoje vivenciada de maneira diferente por todos nós, pois cada função tem especificidades muito particulares que torna possível a existência de profissionais diferenciados em várias áreas. De acordo com Silberman, Ilberman, e Hansburg (2001), as pessoas devem ser entendidas como indivíduos que procuram satisfazer as suas necessidades, alcançar objetivos e

encontrar um sentido de satisfação no seu trabalho e vida pessoal. Neste sentido, as organizações devem tornar os seus colaboradores mais vigorosos, dedicados e absorvidos no seu trabalho, fazendo com que estes subsistam e se desenvolvam num ambiente saudável.

Agora mais do que nunca, homens e mulheres desempenham vários papéis que se tornam fundamentais para o seu desenvolvimento enquanto trabalhadores e membros de uma família, pois estes organizam o uso do tempo, impondo limites temporais e espaciais na vida das pessoas (Frone, 2003). Assim, as atividades e experiências profissionais têm importantes implicações para o bem-estar psicológico de quem trabalha, influenciando as suas atividades, experiências e comportamentos dentro e fora do local de trabalho (Ilies, Schwind, Wagner & Johnson, 2007). As fronteiras entre o trabalho e a família começam a ser menos evidentes, o que torna difícil negar a influência de um domínio no outro (Voydanoff, 2004).

A família e o trabalho representam assim domínios de inexorável centralidade para a compreensão da nossa identidade e da nossa existência (Brotheridge & Lee, 2005). Nos últimos anos tem crescido o interesse pelo estudo do impacto dos papéis familiares no trabalho (Kossek & Oseki, 1998). A interação família e trabalho é desta forma um desafio para a parentalidade, conjugalidade e divisão de tarefas entre o casal. A conciliação entre estas esferas impulsionou várias teorias e estudos empíricos sobre a forma como a vida profissional e familiar se ajustam, procurando compreender a sua estrutura e funcionamento.

A investigação do conflito entre o trabalho e a família tem prevalecido, contudo, estudos recentes revelam que é importante estudar as vantagens da conciliação destes dois papéis, bem como as características organizacionais que promovem o desempenho familiar através do desempenho do papel profissional (Greenhaus & Powell, 2006).

As diversas mudanças que ocorreram nos últimos anos, transformaram profundamente a relação entre os dois domínios, tornando-se cada vez mais difícil equilibrar as exigências do trabalho e da família (Dolcos & Daley, 2009). Por esta razão, têm aumentado o número de investigações que procuram entender a forma como atualmente os casais gerem as suas prioridades familiares e profissionais. O meu interesse por estudar temáticas relacionadas com a vida familiar e profissional surge assim, em primeiro lugar, por estes serem fenómenos do mundo atual que, nos últimos anos, têm sido objeto de vários estudos. Em segundo lugar, e tendo eu o objetivo de constituir família a par de uma atividade profissional, gostaria de fornecer

um contributo nesta área, no sentido de fazer uma reflexão sobre o processo de conciliação entre a vida familiar e profissional, procurando encontrar explicações e interpretações para este fenómeno.

1.1. A Relação entre o trabalho e a família

Ao longo dos últimos anos o trabalho e a família deixaram de ser considerados como dois domínios independentes da vida, para passarem a ser vistos como duas esferas da vida que estabelecem relações estreitas e dinâmicas (Edwards & Rothbard, 2000). Encontrada a existência de uma interdependência entre a família e o trabalho, o desafio está agora na procura de equilíbrio entre estes dois domínios, pois ambos não são prioridades concorrentes mas sim domínios complementares (Friedman, Christensen & Deegroot, 2001).

As transformações dos últimos anos apresentam-se de diferentes formas e em diversos domínios. A dificuldade na conciliação do trabalho e da família deve-se assim, em grande parte, a uma panóplia de acontecimentos que dificultaram a conciliação destes dois contextos.

Embora a vida familiar tenha passado por várias mudanças nas últimas décadas esta continua a ser muito valorizada na maioria das sociedades. De acordo com Palácios e Rodrigo (1998) a família é uma “união de pessoas que compartilham um projeto vital de existência em comum, o qual se quer duradouro, sendo nele que se geram fortes sentimentos de pertença a esse grupo, existe um compromisso pessoal entre os seus membros e estabelecem-se intensas relações de intimidade e dependência”. A família exerce assim um papel fundamental na vida das pessoas, sendo um meio adequado para o desenvolvimento da personalidade, onde existe espaço para a interação afetiva, aprendizagens e crescimento (Farias, 2004). Como sistema aberto, estabelece trocas com o exterior, isto significa que deste sistema recebem um conjunto de influencias ao mesmo tempo que o influencia (Alarcão, 2000).

As mudanças na vida familiar provenientes de fatores económicos, sociais, políticos e culturais, impulsionaram ajustes no estilo de vida das pessoas. A família deixou de ser vista como um modelo económico e reprodutivo, onde as crianças nasciam para trabalhar e ajudar no sustento da casa, para ser compreendida à luz de uma visão sócio-afetiva (Farias, 2004). Presentemente, é dado um maior

investimento à educação e à saúde, à relação entre pais e filhos, com especial ênfase nas suas emoções e sentimentos.

De acordo com Taveira e Nogueira (2004) a família tem sido marcada por várias transformações que se traduzem no aumento da taxa de divórcios, dos novos tipos de conjugalidade e na redução da taxa de natalidade. Apesar da diminuição da taxa de natalidade, as crianças passaram a ter um papel distinto no campo das exigências parentais. Ter um filho é agora um complexo cargo financeiro, envolve investimentos no plano afetivo, dominando a vida de um casal e criando um ritmo familiar e doméstico muito ativo (Lareau, 2002, citado por Jacobs & Gerson, 2004)

Todas as alterações nos padrões familiares têm certamente um peso elevado para todos os membros da família, que se vêm obrigados a reestruturar o seu estilo de vida, a preocuparem-se com o seu trabalho que é muitas vezes a única fonte de rendimento (Davis & Kalleberg, 2006). Encarar as mudanças no seio familiar como algo positivo é necessário, no entanto estas mesmas transformações podem ser fraquezas no que diz respeito ao desempenho das funções associadas a cada membro da família.

Uma questão social que condicionou e condiciona a conciliação entre a vida familiar e profissional é a inclusão das mulheres no mercado de trabalho. Após a segunda Guerra Mundial, a mulher aliou ao seu papel familiar, um papel ao nível do mercado de trabalho (Edwards, 2001). A causa para estas mudanças reside, essencialmente, no aumento de oportunidades de emprego para as mulheres e pelas crescentes exigências económicas para a manutenção da família e do seu bem-estar. Se no passado a figura masculina era o sustento monetário, atualmente a mulher, apesar de ainda acumular mais tarefas que o homem desempenha um papel profissional ativo, que pode potenciar um maior equilíbrio nas decisões e responsabilidades domésticas (Fontaine, Andrade, Matias Gato & Mendonça, 2007). O sustento económico familiar passou a resultar do exercício de uma atividade profissional por parte de dois elementos da família (Edwards, 2001). Ao mesmo tempo, a entrada da mulher no mercado de trabalho, conduziu a uma menor dedicação ao contexto familiar (Menezes, 2002).

Para além das mudanças no seio familiar e social o mercado de trabalho tem também sofrido algumas transformações ao longo do tempo. Segundo Edwards e Rothbard (2000), o trabalho diz respeito a uma atividade instrumental cuja finalidade é a de fornecer bens e serviços de suporte à vida, que inclui a pertença a uma organização social que recompensa o trabalhador pelas suas contribuições.

No que toca aos fatores laborais, as novas configurações do mercado de trabalho incluem a polivalência, a mobilidade, adaptabilidade, flexibilidade, autonomia, entre outros, contribuindo para uma maior complexidade da integração do tempo entre a vida familiar e profissional (Nunes, 1993, citado por Vicente, 1998). Estas mudanças no ambiente organizacional afetam as práticas dos trabalhadores e influenciam as suas relações fora do trabalho, uma vez que estas exigem mais investimentos a nível pessoal, a nível da energia e tempo. Desta forma, o contexto familiar acaba muitas vezes por não ter a atenção e dedicação que necessita (Davis & Kalleberg, 2006).

De facto, as mudanças sociais, as exigências profissionais e pessoais intensificaram-se nos últimos anos, e as dificuldades em torno da questão da conciliação entre estas duas esferas começaram a ser mais sentidas. Apesar de todas as dificuldades que as famílias enfrentam no que diz respeito à conciliação do trabalho e da família, é importante que esta seja feita, mesmo que se encontrem divididos por normas, regras, padrões de comportamento e pressões temporais (Lewis & Cooper, 2000). Todas as transformações que foram ocorrendo ao longo dos últimos anos não devem ser consideradas fragilidades, mas sim importantes aquisições que tornam as relações mais igualitárias, potenciam a liberdade dos indivíduos e permitem responder de forma mais adequada às exigências com que nos vamos deparando (Petrini, 2005).

O exercício dos diferentes papéis, como os papéis profissionais e familiares, está efetivamente interligado, e associado ao desempenho de ambos estão aspetos negativos e positivos. As rotinas de um dos papéis ocorrem numa sequência temporal, num espaço delimitado, solicitando várias exigências. Ao se transitar para outros papéis, alteram-se as rotinas que ocorrerão noutros tempos, espaços e com outras exigências (Appel-Silva, Argimon & Wendt, 2011).

A abordagem do papel afirma que a interface trabalho - família está associada a diferentes graus de conflito e/ou a diferentes graus de facilitação de papéis. A necessidade dos casais assumirem vários papéis e de transitarem de um para o outro, pode gerar diferentes conflitos entre os papéis.

Uma das perspetivas que tem sido mais referenciada na literatura, provavelmente pelo seu carácter pioneiro, é a análise do conflito de papéis. Esta abordagem defende que quanto maior for a acumulação de papéis, tanto maiores serão também os riscos de incompatibilidade entre as exigências associadas aos diferentes papéis (Voydanoff, 2002). Contudo, a participação em múltiplos papéis pode trazer benefícios, ou seja, os indivíduos podem recolher recompensas e desenvolver

competências que facilitem a gestão de diversas responsabilidades (Grzywacz & Marks 2000).

Na verdade, não existe ainda um modelo capaz de integrar conceptualmente a pesquisa existente entre o trabalho e a família (Staines, 1980). Face a esta carência, de seguida será feita uma análise dos principais modelos existentes sobre esta questão, dando especial ênfase à abordagem do *spillover*. Esta escolha prende-se com o facto desta abordagem integrar as duas vertentes da teoria do papel, sendo aquela que reúne maior concordância na investigação e aquela que também, de forma mais exaustiva e com maior correção, descreve o modo como trabalho e a família se associam.

1.2. A abordagem de *spillover*

Investigações recentes têm demonstrado que a relação entre o trabalho e a família é mais complexa do que inicialmente se pensara (Wadsworth & Owens, 2007). Gerir responsabilidades familiares e de trabalho é uma tarefa difícil e existem, efetivamente, influências positivas e negativas sobre o domínio profissional e familiar. O estudo desta temática implica conhecer as diferentes perceções que foram construídas e vivenciadas pelos indivíduos nos últimos anos.

A perspetiva da segmentação foi uma das primeiras abordagens sobre esta temática, defendendo a separação da esfera profissional da familiar, onde ambos os domínios funcionam de forma independente e autónoma (Santos, 2008). De acordo com esta ideia, a família está ligada à intimidade e afetividade, ao invés do trabalho que está associado ao domínio impessoal e competitivo (Piotrkowski, 1978, citado por Eby, Maher & Butts, 2010). Com os avanços da investigação, verificou-se que o trabalho e a família estão intimamente ligados, exercendo influências mútuas, e que não podem ser separados (Near, Rice & Hunt, 1980).

A teoria da compensação é caracterizada por uma relação antagónica em que as insuficiências sentidas num determinado domínio são compensadas por um maior investimento na outra esfera da vida (Edwards & Rothbard, 2000). Os indivíduos fazem diferentes investimentos pessoais nos dois domínios e compensam num deles aquilo de que sentem falta no outro (Santos, 2008). Aqui, a possibilidade de insatisfação numa das esferas leva a uma diminuição de energia e de dedicação a ela, aumentando a energia e dedicação na outra (Frone, 2003).

O modelo da congruência foca-se nos traços de personalidade dos indivíduos, é como uma terceira variável que se comporta como causa comum, que associada a variáveis familiares e ocupacionais pode apresentar correlações positivas ou negativas (Edwards & Rothbard, 2000; Frone, 2003).

A conceção de drenagem de recursos postula que recursos como o tempo, a energia e a atenção para além de serem limitados, reduzem os recursos disponíveis para outro domínio (Edwards & Rothbard, 2000; Frone, 2003).

A perspetiva de *spillover* tem em conta que as experiências de um domínio afetam as experiências no outro domínio. As relações entre o domínio profissional e familiar podem ser negativas, sustentando a noção de conflito de papel, ou positivas, quando evidenciam a promoção do papel. *Spillover* é assim definido por Lambert (1990), como o transporte de emoções, atitudes, competências e comportamentos do nível profissional para a esfera familiar e vice-versa, podendo este ser positivo ou negativo.

A definição de *spillover* é de facto a que reúne maior consenso e a que maior investimento teve por parte dos investigadores. Neste sentido, é importante saber que a definição de *spillover* inclui dois tipos, positivo e negativo.

Os efeitos de um domínio no outro têm sido quase sempre relatados através das interferências negativas de uma esfera na outra. A perspetiva de papel defende que quando existe uma acumulação de papéis, maiores são os riscos de incompatibilidade entre as exigências associadas a cada um e maior será também o conflito e a tensão experienciados (Voydanoff, 2002). Desta forma, os aspetos negativos, associados ao desempenho de um dos papéis de vida do sujeito, têm um impacto no exercício dos outros papéis, através de um efeito de “contaminação negativa” ou *spillover* negativo, o que origina um conflito entre eles (Greenhaus & Beutell, 1985). Esta perspetiva é fundada na quantidade limitada de recursos que os indivíduos possuem e que, ao se envolverem em múltiplos papéis, não conseguem fazer face às diferentes exigências, experienciado assim o conflito entre papéis.

As investigações feitas sobre a relação negativa entre as duas esferas descrevem a existência de três tipos de conflito: conflito baseado no tempo, na pressão e o conflito comportamental (Edwards e Rothbard, 2000). O conflito baseado no tempo sugere que os múltiplos papéis que o indivíduo desempenha, competem em termos de tempo, onde o tempo disponível para o cumprimento satisfatório das obrigações associadas a cada um dos papéis pode não ser suficiente. O conflito baseado na pressão ocorre quando o desempenho de um papel que afeta ou dificulta

o cumprimento das exigências do outro, em que pressões para um maior desempenho, competitividade, pressões psicológicas, levam a comportamentos mais irritáveis, afetando desta forma o desempenho no outro domínio. Por fim, o conflito comportamental refere que os comportamentos apreendidos no desempenho de um determinado papel podem não ser válidos para o desempenho do outro papel, sendo que devem ser ajustados aos dois papéis de forma a responder às expectativas associadas a cada papel.

A grande maioria das investigações desta área está muito centrada na perspectiva de conflito, contudo, investigações mais recentes procuraram conhecer os benefícios e vantagens associados ao desempenho de vários papéis. Desta forma, surge a possibilidade de estudar a existência de uma promoção ou expansão de papéis (Grzywacz & Marks, 2000),

De acordo com a literatura, ao contrário dos indivíduos que desempenham menor número de papéis, indivíduos que desempenham ao mesmo tempo papel de pais e trabalhadores, revelam níveis de bem-estar psicológico superiores (Voydanoff, 2002). O desempenho de vários papéis pode assim desenvolver uma interação positiva entre eles e tem sido denominada de *spillover* positivo, onde as experiências num domínio como o humor, as habilidades, os valores, e comportamentos são transferidos para o outro domínio (Crouter, 1984 citado por Carlson, Kacmar, Wayne & Grzywacz, 2006). As condições de trabalho podem afetar o papel parental, no sentido de ser transferido por exemplo humor, o que pode contribuir para o desenvolvimento de competências comportamentais (Greenberg & Goldberg, 1989). O mesmo pode acontecer quando as experiências e sentimentos que são adquiridos em ambiente familiar podem de alguma forma ajudar a lidar com as exigências do papel profissional (Grzywacz & Marks, 2000). De acordo com Barnett, 1996 (citado por Grzywacz & Marks, 2000) esta perspectiva positiva traduz-se na transferência positiva de oportunidades e recursos que permitam o crescimento individual e melhor funcionamento do indivíduo.

Face a estas considerações, esta promoção ou expansão de papéis requer uma percepção de equilíbrio no desempenho dos diferentes papéis onde aspetos da esfera familiar ou profissional proporcionam recursos e facilitam o desempenho na outra esfera (Voydanoff, 2002). De acordo com Greenhaus e Powell (2006) estes recursos podem assumir duas formas distintas, ou seja, podem ser de carácter instrumental ou afetivo. No primeiro, a transferência de determinados recursos pode fomentar um melhor desempenho no outro papel, desenvolvendo afetos e emoções positivas no

outro papel. Relativamente aos recursos de carácter afetivo, estes promovem um estado afetivo positivo no âmbito desse papel, que ao ser transferido para o outro domínio, vai contribuir para um bom desempenho no outro papel. Desta forma, um estado afetivo positivo desenvolvido no âmbito do desempenho de atividades familiares pode difundir o nível de energia do indivíduo, fazendo com que este se envolva mais fortemente no seu papel profissional (Matias & Fontaine, 2011).

É importante ainda mencionar que as percepções de *spillover* positivo e negativo não podem ser vistas como opostas, uma vez que ambas podem ocorrer simultaneamente. Grzywacz & Marks (2000) referem que um indivíduo pode transferir um elevado nível de stress do âmbito profissional para o familiar mas, ao mesmo tempo proporcionar *spillover* positivo neste domínio pois concede segurança e estabilidade financeira no meio familiar.

Para além da investigação reconhecer a existência destes dois tipos de *spillover*, reconhece também as suas direções, que permite diferenciar a interferência do papel profissional no papel familiar, possibilitando afirmar que existe uma influência bidirecional do papel profissional e familiar (Frone, Russel & Cooper, 1992a)

As pressões profissionais são identificadas como uma causa de *spillover* negativo do trabalho para a família (SNTF) e as pressões familiares estão mais relacionadas com o *spillover* negativo da família para o trabalho (SNFT) (Frone et al., 1992a; Wayne, Musisca & Fleeson 2004). Por outro lado, os recursos do domínio profissional encontram-se relacionados com *spillover* positivo do trabalho para família (SPTF) e os recursos familiares ao *spillover* positivo da família para o trabalho (SPFT) (Frone et al., 1997b, Matias & Fontaine, 2011). Em síntese pode dizer-se que as responsabilidades que provêm do desempenho do papel familiar interferem com o cumprimento das responsabilidades relativas ao papel profissional, o mesmo que acontece para as obrigações profissionais não cumpridas, que podem também interferir com o funcionamento da vida familiar. A relação entre o trabalho e a família é desta forma também recíproca (Frone et al., 1992a).

Assumindo a sua bidirecionalidade e reciprocidade, as investigações neste âmbito têm procurado conhecer algumas das variáveis que lhe estão associadas. Assim, de seguida são apresentados os fatores que antecedem o *spillover*, bem como as suas consequências.

1.3. Antecedentes e consequentes do *spillover*

Com o intuito de compreender e explorar os diferentes tipos de relações e experiências vividas no domínio trabalho e da família, a literatura tem analisado os os antecedentes e consequentes ao nível profissional e familiar dos casais de duplo emprego.

Existem um conjunto de fatores que potenciam a interação entre o domínio profissional e familiar. Os chamados antecedentes podem estar relacionados com as variáveis individuais, profissionais e familiares.

Começando pelos antecedentes individuais, podemos considerar algumas variáveis que podem ser potenciadoras da existência de *spillover* negativo ou positivo. À medida que se avança na idade, são desenvolvidas competências e conhecimentos que facilitam a gestão da relação entre o trabalho e a família. De acordo com a literatura, quanto mais jovem for um indivíduo, mais tendência terá para sacrificar a sua vida em favor de uma evolução na carreira, ao contrário dos indivíduos mais velhos que tendem a equilibrar melhor a sua vida profissional (Martins, Eddleston, Veiga, 2002).

Variáveis relacionadas com o nível educacional e rendimento têm sido exploradas em algumas investigações. Indivíduos com maior estatuto percebem maiores níveis de *spillover* negativo entre o domínio profissional e familiar (Grzywacz, Almeida, & McDonald 2002). Os mesmos autores defendem ainda que a nível educacional, uma menor formação, está associada a menores perceções de conflito entre o domínio profissional e familiar. No que diz respeito ao nível de rendimento, se este for alto permite aos indivíduos comprarem bens e serviços que reduzem a quantidade de tarefas domésticas a desempenhar, diminuindo a ocorrência de conflito (Brines, 1994).

Competências individuais como a motivação, o envolvimento e interesse nos diferentes papéis que desempenha, podem influenciar a relação entre os dois contextos (Adams, King & King, 1996). Um indivíduo ao desempenhar vários papéis, tem tendência para desenvolver maiores níveis de auto estima, satisfação profissional e menores índices de stress, contribuindo para o *spillover* positivo (Parasuraman & Greenhaus, 2002). Associada ao auto estima está a auto eficácia. Desta forma, indivíduos com elevados níveis de auto estima e eficácia, sabem lidar mais facilmente com as dificuldades na gestão de diversos papéis (Shelton, 1990).

A personalidade parece também pesar na gestão da relação entre o trabalho e a família. Traços de personalidade como o elevado neuroticismo, tendência para a depressão e ansiedade elevada estão associados a relações negativas entre os dois domínios (Aryee, Srinivas & Tan, 2005; Grzywacz & Marks, 2000). Indivíduos com elevados índices de neuroticismo ou afetividade negativa tendem a encarar as situações como stressantes e a criar situações propiciadoras de tensão. Assim, a afetividade negativa e o neuroticismo têm sido relacionados com a percepção de *spillover* negativo nos dois sentidos (Aryee et al., 2005; Grzywacz & Marks 2000). Por outro lado, o otimismo e o humor positivo contribuem para uma relação positiva entre os dois contextos (Balmforth & Gardner, 2006).

Relativamente aos antecedentes relacionados com o domínio profissional, é viável dizer que o equilíbrio entre os dois domínios é facilitado quando existe consideração pela vida pessoal e familiar dos trabalhadores e onde é mantido um nível ajustado de comunicação entre os dois domínios (Clark, Koch & Hill, 2004).

Como é evidente, a maioria das atividades profissionais atribui um conjunto de exigências aos trabalhadores, nomeadamente exigências físicas e intelectuais, mas também exigências relacionadas com o tempo e horários de trabalho (Kmec, 1999). É aqui que surgem as questões relacionadas com o envolvimento de papel, isto é, a importância que cada indivíduo dá a cada domínio. Carlson & Frone (2003), defendem que existe um envolvimento psicológico que caracteriza o grau em que as pessoas se identificam com um papel e a importância que lhes é atribuída para o seu auto-conceito. Desta forma, quando um papel é extremamente importante ou central para o auto conceito individual pode produzir fortes influências, positivas ou negativas nos outros domínios de vida.

Em alguns estudos, o envolvimento profissional tem sido relacionado com a quantidade de horas dedicadas a cada um dos papéis e por sua vez este tem sido correlacionado com a percepção de conflito (Greenhaus & Beutell, 1985; Duxbury & Higgins, 1991). De acordo com Adams et al. (1996), o envolvimento profissional pode levar à percepção de *spillover* negativo do domínio profissional para o domínio familiar, e este por seu turno poderá levar a menores níveis de apoio emocional e/ou instrumental por parte dos membros da família. No entanto, de acordo com Aryee et al. (2005), o envolvimento num dos domínios pode motivar os indivíduos a alcançar alguns recursos, como o apoio, ajudando no desempenho do outro papel. Num estudo de Kirchmeyer (1993) constatou-se que um maior envolvimento com os

domínios profissional e familiar está relacionado com um maior *spillover* positivo entre os dois domínios.

O número de horas que os indivíduos dedicam à sua atividade profissional tem também sido uma variável muito estudada. De acordo com Parasuraman, Purohit, Godshalk & Beutell (1996) o conflito trabalho – família está associado ao controlo do tempo, isto é, um elevado número de horas de trabalho está correlacionado com maiores níveis de conflito trabalho – família. Todavia, Barnett (1998) defende que um maior número de horas de trabalho está associado a melhores indicadores de saúde mental e física do indivíduo, mas a maior insatisfação do/a companheiro/a. Estas contrariedades podem ser explicadas pelo estatuto profissional dos indivíduos. Kmec (1999) aferiu que indivíduos com maior estatuto profissional têm uma menor probabilidade de percecionar conflito.

Barnett (1998) defende ainda que existem outros fatores que podem estar relacionados com a questão das horas dedicadas a atividade profissional. Por exemplo a diminuição do salário, a maior instabilidade profissional, o desempenho de atividades menos estimulantes e mais rotineiras.

As condições de trabalho aparecem também muito relacionadas com o conflito entre o trabalho e a família. De acordo com alguns estudos, um trabalho flexível, onde as atividades desenvolvidas possam ser feitas de forma autónoma, com maior controlo sobre os horários, diminui a perceção de conflito, interferência ou stress entre as duas esferas (Byron 2005; Parasuraman, Purohit, Godshalk & Beutell 1996). No entanto outros estudos apontam para maiores índices de *spillover* negativo, quando os horários de trabalho não estão definidos, ou seja, sempre que há uma maior liberdade e flexibilidade nos horários de trabalho (Parasuraman et al., 1996).

Por fim, alguns estudos revelam ainda que a sobrecarga e o stress estão associados ao *spillover* negativo, levando a sentimentos de tensão, irritabilidade, ansiedade e fadiga. A perceção de sobrecarga origina diversas preocupações, que por sua vez levam ao aumento da fadiga e à exaustão, influenciando negativamente a motivação do indivíduo para responder às exigências de outros domínios (Aryee et al., 2005; Demerouti, Bakker & Schaufeli 2005) O stress, a sobrecarga relacionados com o papel profissional estão correlacionados positivamente com elevados níveis de conflito entre os domínios. Bakker, Demerouti e Dollard (2008) referem que a sobrecarga de trabalho está relacionada positivamente com conflitos com o cônjuge, reduzindo a satisfação conjugal, revelando maior irritabilidade na relação com o companheiro.

As características familiares parecem também pesar no campo dos antecedentes relacionados como domínio familiar. Aqui o aumento ou diminuição de *spillover* pode estar associado a um conjunto de características que cada família possui.

Diversos estudos têm tentado perceber se existe alguma relação entre as famílias de duplo rendimento e o aumento ou diminuição de *spillover*. Estes estudos apontam para uma interferência entre a esfera profissional e familiar nas famílias em que os dois elementos trabalham. De facto, indivíduos não casados apresentam menor *spillover* negativo entre o domínio profissional e familiar bem como menor *spillover* positivo da família para o trabalho, ao contrário dos casais de duplo rendimento, que manifestam maiores níveis de *spillover* negativo (Grzywacz & Marks, 2000; Higgins & Duxbury 1992).

A presença de filhos é também apresentada como uma variável que molda a relação entre o trabalho e a família. De acordo com Noor (2002), as horas de trabalho, sobretudo das mulheres, crescem mais do que as dos homens quando existem filhos, o que pode exercer alguma influência no aumento da percepção de conflito. A idade dos filhos acaba também por ter um peso importante pois quanto mais novos são, mais cuidados e atenção requerem.

O apoio e a coesão sentida no domínio familiar pode de facto estar associado ao *spillover* entre os domínios familiar e profissional. De acordo com Barnett (1998) as emoções e sentimentos que cada elemento do casal vivencia poderão ter um efeito no estado emocional do outro membro. Desta forma, se aumentar a intensidade do conflito de papel e da tensão emocional de um dos elementos, aumentará também a intensidade do conflito e da tensão do cônjuge. Outras investigações referem que quando ambos os elementos do casal têm um maior envolvimento na sua atividade profissional, experienciam um menor índice de conflito. Neste sentido, é possível que o cônjuge compreenda mais facilmente as necessidades e aspirações do companheiro (Beutell & Greenhaus, 1982).

As investigações parecem apontar também para uma relação entre os efeitos do *spillover*, como níveis de stress, de bem-estar e de saúde na própria pessoa e os mesmos efeitos experimentados pelo cônjuge (Hammer, Cullen, Neal, Sinclair & Shafiro, 2005).

O apoio por parte do cônjuge está associado à diminuição do conflito família - trabalho e também a um maior índice de *spillover* positivo entre os dois domínios (Aryee et al., 2005; Grzywacz & Marks, 2000). A família também está muitas vezes sujeita a stress e a pressão, influenciando o desempenho profissional. Desta forma, o

stress no domínio familiar está também relacionado com uma maior percepção de *spillover* negativo no sentido da família para o trabalho (Byron, 2005).

As exigências familiares, como por exemplo, elevado número de horas em atividades familiares, como tarefas domésticas e de cuidado dos filhos são também relacionadas com maiores percepções de conflito (Greenhaus & Beutell, 1985; Parasuraman et al., 1996). No entanto, outros estudos revelam que o tempo que é gasto em atividades com os filhos está relacionado com efeitos de facilitação entre os dois domínios. De acordo com Hill (2005), as tarefas de cuidado dos filhos estão associadas a maior *spillover* positivo do trabalho para a família, bem como a uma maior satisfação com a vida.

Ao longo dos anos, vários autores têm também procurado identificar as consequências ao nível da qualidade de vida dos indivíduos, do bem-estar geral, da satisfação com a vida e da satisfação nos domínios profissional e familiar (Aryee et al., 2005; Frone, Yardley & Markel, 1997b). Tal como os antecedentes, é possível também subdividir os consequentes em três grupos: ao nível pessoal, ao nível familiar e ao nível profissional.

No que diz respeito às consequências ligadas à vida pessoal, o conflito entre domínios está associado à diminuição da satisfação, da realização pessoal e da qualidade de vida (Bakker & Geurts, 2004; Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000). Está também relacionado com maiores níveis de depressão, menor saúde física, maior incidência de hipertensão e maiores níveis de consumo de álcool (Frone, Russe & Cooper, 1997a). A nível psicológico está associado às desordens de humor, ao aumento do *distress* psicológico e *burnout* e à diminuição da autoestima (Frone, 2000; Bakker & Geurts, 2004; Balmforth & Gardner, 2006). Por outro lado, de acordo com Voydanoff (2002), os indivíduos que desempenham simultaneamente o papel de cônjuge, de pais e de trabalhador possuem, ao contrário daqueles que desempenham um menor número de papéis, elevados níveis de bem-estar psicológico. Esta percepção de facilitação está assim associada a maiores valores de satisfação e humor positivo, menor stress individual, maior bem-estar psicológico e autoestima, menor risco de depressão e ansiedade bem como problemas com o álcool (Hammer et al., 2005, Grzywacz & Bass, 2003; Balmforth & Gardner, 2006).

Quanto ao domínio da família, as consequências da percepção de conflito estão associadas ao aumento do stress familiar (Frone et al., 1997b) a menor satisfação familiar, a menor qualidade da relação conjugal e a maior tensão marital (MacEwen & Barling, 1988) a diminuição da qualidade da parentalidade e relações parentais mais

difíceis (Greenhaus & Beutell, 1985), a diminuição do desempenho e um maior afastamento do papel familiar (Frone et al., 1997b). Por outro lado, e de acordo com Wayne et al., (2004) a percepção de *spillover* positivo está positivamente relacionada com satisfação e empenho profissional, o que pode acontecer devido ao facto dos indivíduos investirem mais num dos papéis, originando benefícios para o outro papel.

As consequências profissionais têm sido também muito estudadas, estando associadas à insatisfação profissional (Allen et al., 2000) à intenção de abandono (Greenhaus, Parasuraman & Collins, 2001), menor compromisso organizacional, menor desempenho profissional e menor produtividade (Frone et al., 1997b), aumento do absentismo, diminuição da qualidade da vida profissional, do envolvimento e do compromisso organizacional (Brown, 1996; Frone, 2000). Em alguns estudos foram também apontados problemas com as chefias, dificuldades nas relações interpessoais no trabalho, ansiedade e humor negativo (Paschoal & Tamayo, 2005). Em contrapartida, o *spillover* positivo está associado à satisfação profissional, à menor rotatividade dos trabalhadores, comportamentos de cidadania organizacional, ao compromisso e envolvimento organizacional (Allen et al., 2000; Forsyth & Polzer-Debruyne, 2007; Balmforth & Gardner, 2006).

Como foi possível verificar os antecedentes e, simultaneamente, as consequências do *spillover* podem variar em função de diferentes fatores. Nos últimos anos têm sido desenvolvidas muitas investigações à cerca da permeabilidade e interação existente entre a esfera familiar e profissional e dos efeitos, essencialmente negativos, mas também positivos, que uma pode ter sobre a outra (Ford, Heinen & Langkamer, 2007). Assim, estudar os potenciais benefícios desta conciliação, enfatizando, a transferência de emoções positivas, competências e comportamentos facilitadores da relação entre os domínios, torna-se fundamental. Considerando o *engagement* como um importante indicador de bem estar, este pode ser associado a uma perspetiva de enriquecimento pela influência que determinados acontecimentos positivos podem ter em ambas as esferas e será, no capítulo seguinte, apresentado e associado ao conceito de trabalho e família.

1.4. Engagement

O estudo das emoções positivas nas organizações tem vindo a crescer nos últimos anos. A maior parte das interações que ocorrem durante o período laboral, exigem que os indivíduos regulem o seu comportamento e a forma como expressam

as suas emoções, sendo o *engagement* o resultado natural de emoções e atitudes positivas no local de trabalho (Hochschild, 1983; Quick, Little & Nelson, 2009).

De acordo com Giddens (1997), é possível definir trabalho como a realização de tarefas que envolvem esforço mental e físico e que têm o objetivo de produzir bens e serviços para satisfazer as nossas necessidades. Hoje em dia as organizações têm feito um esforço no sentido de criar um conjunto de ações que melhorem constantemente a qualidade de vida no trabalho, afastando a ideia de sofrimento que antigamente estava associada a este.

Lhuillier (2005) defende que é no trabalho que o indivíduo desenvolve a identidade individual, reconhecendo a sua singularidade através das suas práticas, procurando obter prazer nas atividades que realiza. De acordo com Danna e Griffin (1999) a atividade profissional afeta o indivíduo, com implicações no seu bem-estar, que podem ter consequências tanto para o trabalhador, como para a organização e a família. Desta forma, o *engagement* no trabalho passa a ser um elemento essencial na saúde e bem-estar dos colaboradores, ajudando-os a lidar com as exigências no trabalho e concebendo um elo positivo entre os resultados individuais com a organização (Schaufeli & Salanova, 2007).

O aparecimento do conceito de *engagement* está relacionado com a psicologia positiva que se foca nos aspetos positivos do ser humano e no seu funcionamento ótimo (Schaufeli & Salanova, 2007), onde são valorizadas experiências subjetivas como o bem-estar, satisfação, felicidade, contentamento e otimismo (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

De um modo geral, o *engagement* pode ser definido como um estado afetivo-cognitivo persistente, que não é focado num objeto, num evento, num indivíduo ou num comportamento específico, espelhando um estado da mente do trabalhador o qual tem uma disposição duradoura (Schaufeli & Salanova, 2007). Os indivíduos experimentam este sentimento quando se envolvem inteiramente nas suas tarefas diárias, e se sentem aptos a lidar de forma satisfatória com as exigências do seu trabalho (Lisbona, Francisco & Francisco, 2009).

O *engagement* é composto por três grandes indicadores: vigor, dedicação e absorção. O vigor é caracterizado por altos níveis de energia e resistência mental do sujeito enquanto desempenha as suas funções, persistência face a dificuldades e vontade de investir esforço no trabalho. A dedicação implica um grande envolvimento no trabalho, experienciando uma situação de significância, entusiasmo, desafio, inspiração e orgulho. A absorção é caracterizada por um estado de concentração e

imersão no trabalho, levando à sensação de que o tempo passa depressa e à dificuldade em deixar o trabalho (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001; Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli, Salanova, Gonzales-Romá & Bakker, 2002).

De acordo com Maslach et al. (2001), os trabalhadores *engaged* são agentes ativos que tomam iniciativa no trabalho, criando o seu próprio feedback positivo. Schaufeli e Salanova (2007), consideram que os trabalhadores com *engagement* são caracterizados por altos níveis de energia e eficácia, lidando facilmente com as exigências do trabalho; são trabalhadores que respondem facilmente às mudanças, adaptando-se rapidamente a novas situações; o seu nível de envolvimento no trabalho é de qualidade elevada, originado através do feedback positivo dos supervisores e da organização; valorizam os recursos e aspetos intrínsecos do trabalho, os aspetos interpessoais face às recompensas. Os trabalhadores encontram-se motivados e apresentam boa saúde mental (Salanova & Schaufeli, 2008), dedicando parte do seu tempo à socialização (Bakker, Hakanen, Demerouti, & Xanthopoulou, 2007), revelando níveis elevados de extroversão (Schaufeli e Salanova 2007).

O *engagement* no trabalho parece estar relacionado com as características específicas de cada local de trabalho através da qualidade e quantidade de recursos, autonomia no trabalho, variedade de tarefas, apoio social dos colegas de trabalho, relação com a chefia, avaliação de desempenho, variedade de tarefas, autonomia no trabalho, *coaching* e formação (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001; Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2008; Schaufeli & Bakker, 2004).

Este fenómeno não se restringe apenas ao trabalhador individual, parece também ocorrer em grupos. Em alguns estudos, Schaufeli e Bakker (2004), verificaram que o nível coletivo de *engagement* de um grupo está relacionado com o nível individual de *engagement* nos membros do grupo e que os grupos que tinham *engagement* eram capazes de adquirir mais recursos laborais do que os grupos com menos *engagement*.

Dedicar algum tempo ao estudo do *engagement* pode trazer mesmo benefícios a nível organizacional pois relaciona-se com alguns resultados positivos no trabalho e que contribuem para o sucesso da organização (elevada qualidade de desempenho, baixo absentismo, produtividade, segurança e baixo *turnover*), permite também compreender comportamentos organizacionais positivos (Schaufeli e Salanova, 2007; Harter, Schmidt & Hayes, 2002). Para além dos benefícios organizacionais que potenciam o desempenho e ajudam a desenvolver de forma desejada uma

organização, o estudo do *engagement* trás também benefícios a nível individual, nomeadamente na presença de atitudes positivas face ao trabalho, num bom desempenho, na criação de emoções positivas, no aumento da motivação intrínseca e da aquisição de determinados recursos do trabalho e pessoais, numa maior identificação do indivíduo com o seu trabalho e na origem de comportamentos extra-papel positivos, baixos níveis de depressão e stress (Schaufeli e Salanova, 2007; Schaufeli, Taris & Rhenen, 2008).

O modelo das exigências e recursos, proposto por Demerouti et al. (2001) e Bakker e Demerouti (2006) atribui o bem-estar dos colaboradores às características do trabalho. Independentemente das exigências do trabalho e dos recursos que o sujeito possui ao seu dispor na realização das suas tarefas, qualquer profissão é detentora de fatores que estão associados ao bem-estar e que podem ser agrupados em dois conjuntos específicos de condições de trabalho: as exigências e os recursos do trabalho (Demerouti et al, 2001; Bakker & Demerouti, 2006; Bakker et al., 2007).

Bakker e Demerouti (2006) defendem que as exigências do trabalho são aspetos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais do trabalho que implicam esforço ou aptidão física e/ou psicológica. Desta forma, as exigências do trabalho evocam situações de stress quando as capacidades e limites dos sujeitos são reduzidos (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli., 2000).

Por sua vez, e de acordo com Bakker e Demerouti (2006), os recursos do trabalho são considerados aspetos fisiológicos, psicológicos, sociais ou organizacionais do trabalho que são funcionais no alcance de objetivos, que reduzem as exigências do trabalho, estando associadas aos custos fisiológicos e psicológicos e também que estimulam o desenvolvimento e a aprendizagem pessoal (Bakker & Demerouti, 2006; Bakker et al., 2007; Demerouti et al., 2001). Os recursos podem ser ao nível das relações sociais através do suporte social dado pelos colegas e chefias, a nível organizacional como por exemplo o recompensas financeiras, e também a nível da tarefa, onde está incluído o feedback de desempenho e a variedade de tarefas (Bakker et al., 2007).

Os recursos do trabalho revelam ter um papel motivacional intrínseco, uma vez que levam ao crescimento, desenvolvimento e à aprendizagem do trabalhador, e também um papel motivacional extrínseco, pois os recursos são instrumentos que permitem alcançar os objetivos do trabalho (Schaufeli & Bakker, 2004). Os recursos do trabalho levam ao *engagement* e a resultados positivos, tais como a dedicação e

desempenho extra-papel, a estimulação pessoal e ao sucesso organizacional (Bakker et al., 2007).

Existem alguns estudos que relevam que o *engagement* se relaciona positivamente com alguns recursos, como por exemplo, o suporte social dos colegas e supervisores, com o feedback de desempenho, o controlo no trabalho, a variedade de tarefas (Demerouti et al, 2001; Salanova, Llorens, Cifre, Martínez & Schaufeli, 2003; Salanova & Schaufeli, 2008). Desta forma, quanto mais recursos no trabalho são avaliados, maior a probabilidade dos colaboradores se sentirem *engaged*. Schaufeli e Bakker (2004) analisaram a relação entre as exigências e os recursos do trabalho com o *engagement* e chegaram à conclusão que o *engagement* é predito por recursos como o feedback do desempenho e o suporte social dos colegas. Outros estudos revelaram que o suporte social dos colegas e a autonomia no trabalho estão relacionados positivamente com níveis elevados de *engagement* (Bakker, Euwema & Van Dieren, citado por Schaufeli & Salanova, 2007).

A relação positiva entre os recursos do trabalho e o *engagement* é também amparada por outras teorias. Ryan e Deci (2000 citado por Schaufeli & Salanova, 2007) desenvolveram a Teoria da Autodeterminação que refere que os contextos de trabalho que fornecem recursos, tais como o controlo, feedback e suporte social, aumentam o bem-estar e a motivação intrínseca (Ryan & Frederick, 1997 citado por Schaufeli & Salanova, 2007). No entanto os recursos podem desempenhar um papel motivacional extrínseco, pois o contexto de trabalho proporciona recursos que aumentam a iniciativa do colaborador para dedicar os seus esforços e capacidades à tarefa (Meijman & Mulder, 1998 citado por Schaufeli & Bakker, 2004). De acordo com a Teoria das Características do Trabalho de Hackman e Oldham, (1980 citado por Schaufeli & Salanova, 2007), a variedade de competências, a autonomia e o feedback são potenciais motivadores e preditores de resultados positivos, tais como a motivação intrínseca.

A generalização das emoções positivas poderá ter evidentes repercussões no ambiente familiar e profissional. Neste sentido, torna-se pertinente fazer uma associação entre os temas abordados, procurando conhecer eventuais benefícios que esta relação possa incrementar.

1.5. Trabalho, família e *engagement*

Como já foi referido, a literatura na área da relação entre o trabalho e a família tem sido focada nos impactos negativos que a participação em múltiplos papéis pode ter (Allen et al., 2000). Contudo, e mais recentemente, Steenbergen, Ellemers, Mooijaart (2007) defendem a existência de variáveis como o desempenho, o compromisso afetivo e a satisfação, que podem ser benéficas quando se relaciona a esfera familiar com a laboral. Desta forma, o *engagement* pode ser um dos resultados consequentes da conciliação positiva dos diferentes domínios, uma vez que o *engagement* tem implicações positivas ao nível individual, interpessoal e organizacional.

Abordagens de cariz mais positivo, centradas na existência de dinâmicas de *engagement* e bem-estar no trabalho têm surgido nos últimos anos (Schaufeli & Bakker, 2004). Existem claramente benefícios ao acumular diferentes papéis. Entre eles, encontram-se a melhoria do desempenho, enriquecimento da personalidade e maior resistência ao stress que está muitas vezes associado a acumulação de vários papéis. Na verdade, têm sido feitos alguns estudos que apontam para elevados níveis de energia em indivíduos com múltiplos papéis e responsabilidades. Marks (1977), sugeriu que certas interações sociais, incluindo atividades profissionais e familiares, podem ser geradoras de energia, isto é, pode produzir e/ou adicionar energia noutros papéis. Com a mesma visão, Barnett e Hyde (2001) postulam que os benefícios do envolvimento em múltiplos papéis prevalecem sobre a tensão que as pessoas podem experimentar, sugerindo que participar em múltiplos papéis causa menos problemas de saúde física e mental e maior bem-estar subjetivo.

De acordo com os mesmos autores, as emoções positivas de um papel facilitam o desempenho no outro papel, existindo três mecanismos através dos quais as emoções positivas de um papel podem melhorar o desempenho noutro papel, aumentando, por sua vez, o *engagement* que afeta assim a performance no desempenho do papel. O primeiro mecanismo está relacionado com a afetuosidade e comportamento de ajuda, isto é, uma pessoa que experimenta emoções positivas está psicologicamente disponível para se envolver noutro papel. O segundo, relacionado com o foco externo de atenção, promove a interação interpessoal positiva. E por fim, o terceiro mecanismo, refere que o afeto positivo pode aumentar a energia de um indivíduo, implicando na capacidade de se manter envolvido noutro papel.

Desta forma, através destes mecanismos, as emoções positivas geradas num papel (trabalho ou família) podem ter efectivamente um impacto positivo no desempenho de outro papel.

O engajamento nos diferentes papéis pode contribuir positivamente para o outro, e levar a uma melhoria de vida das pessoas (Grzywacz & Bass, 2003; Kirchmeyer, 1993). Trabalhadores envolvidos com as suas tarefas são geralmente mais otimistas, tomam mais iniciativa e sentem-se mais orgulhosos do seu trabalho. Estes trabalhadores, altamente dedicados ao seu trabalho e à organização, ajudam os seus colegas, criando uma espiral positiva de sucesso, que é transportada para o ambiente de trabalho e também familiar.

Alguns estudos têm demonstrado que emoções positivas podem ser transportadas para outras pessoas através de um processo emocional de contágio (Hatfield, Cacioppo & Rapson 1992). Habitualmente as emoções positivas expressas por um dos parceiros desencadeiam uma reação empática no outro parceiro. Starcevic e Piontek (1997) definem empatia como a comunicação interpessoal que é predominantemente emocional e que envolve a capacidade de ser afetada por outro estado afetivo. A empatia envolve assim a partilha do estado emocional de outra pessoa, quer sejam emoções positivas ou negativas, que ocorre num domínio particular, como o local de trabalho ou da família. Embora as pesquisas tenham sido quase exclusivamente centradas nas emoções negativas, é importante reforçar que o contágio de emoções é semelhante para atitudes negativas e positivas. A teoria da aprendizagem do social de Bandura (1997) apoia esta visão, explicando-a através de um processo consciente de transmissão de informação. Os indivíduos ao conseguirem sentir-se na posição do outro conseguem experienciar e partilhar sentimentos do outro.

Investigações mais recentes têm revelado também que relacionamentos positivos no local de trabalho, como por exemplo motivação intrínseca e felicidade, têm influência positiva sobre a vida dos indivíduos. Alguns estudos referem que se um dos cônjuges chegar a casa num estado positivo, estará mais disposto, por exemplo, a cuidar da casa e a assumir as suas responsabilidades (Sonnentag, 2003). Contrariamente à ideia de que o trabalho e a família competem em questões de tempo e de energia, o envolvimento no trabalho e na família pode efetivamente fornecer recursos que não seriam possíveis de desenvolver se apenas existisse envolvimento numa das esferas. Desta forma, a vida pessoal e a vida no trabalho

não podem ser vistas como realidades separadas, mas sim como domínios inter-relacionados, que têm efeitos recíprocos.

Compreender a forma como os casais gerem as suas responsabilidades familiares e profissionais, e os esforços de conciliação do trabalho com a família, é essencial de forma a ajudar a desenvolver, a enquirecer e planear ativamente a sua vida profissional e familiar. Apesar da relevância deste tema, existe uma carência de estudos que se centrem na compreensão destas questões, considerando uma perspetiva positiva.

Este estudo tem como objetivo analisar as quatro dimensões do *spillover*, fazendo uma análise integrada das relações familiares e profissionais de casais trabalhadores portugueses, em articulação com o conceito de *engagement*. Mais especificamente este trabalho procura, para além de estudar o papel do *engagement* na interface trabalho família, conhecer não só a perspetiva do trabalhador mas também a perspetiva do cônjuge, à cerca do *spillover*, no sentido de perceber se são ou não consonantes. Esta investigação pretende ser um contributo nesta área no sentido em que será ouvida a família, tentando, desta forma, colmatar aspetos apontados como fraquezas em estudos anteriores. Assim, os objetivos impulsionadores do estudo, visam contribuir para o melhor conhecimento desta realidade, focalizando-se na influência positiva que um papel pode trazer sobre o outro.

Com base nas contribuições teóricas revistas anteriormente e no problema de investigação, surgem algumas hipóteses de investigação.

Como foi possível verificar ao longo do enquadramento teórico, a interação entre o domínio profissional e familiar é bidirecional e cada direção possui determinados antecedentes. Neste sentido, a literatura tem procurado estudar algumas variáveis, mais especificamente variáveis de natureza individual, familiar e profissional, que potenciam a interação entre o domínio profissional e familiar. De acordo com Frone et al., (1992a) as variáveis relacionadas com o domínio familiar são os principais antecedentes na direção de *spillover* entre a família e o trabalho (SFT), enquanto que as variáveis profissionais estão mais relacionadas com o *spillover* entre o trabalho e a família (STF).

Nesta investigação, e tendo como base a literatura existente e de forma exploratória, espera-se que:

Hipótese 1.1: As variáveis relativas à vida familiar têm maior poder preditivo na percepção de SFT do que na percepção de STF, em ambas as valências positiva e negativa.

Hipótese 1.2: As variáveis de índole individual têm maior poder preditivo na percepção de SFT do que na percepção de STF, em ambas as valências positiva e negativa.

Hipótese 1.3: As variáveis profissionais têm um maior poder preditivo na percepção de STF do que na percepção de SFT, em ambas as valências de *spillover* positiva e negativa.

Investigações mais recentes têm também admitido a possibilidade de que a interface positiva entre os dois domínios origina sentimentos de *engagement* nos trabalhadores (Montgomery, Peeters, Schaufeli & Den Ouden, 2003). Desta forma, esta investigação procura também conhecer esta relação:

Hipótese 2: Maior nível de *engagement* está associado a um maior índice de *spillover* positivo nos dois sentidos.

Seguindo esta linha de pensamento, e este paradigma da psicologia positiva, Bakker et al. (2005), realizaram um estudo com casais onde constataram que os níveis de vigor e dedicação das mulheres no trabalho contribuem para que os maridos também apresentassem níveis de vigor e dedicação no trabalho. Assim, procura-se também verificar se o elevado nível de *engagement* de um elemento do casal está associado a um elevado nível *engagement* no outro membro, de forma a comprovar o efeito contagioso entre o casal, pelo que se espera que:

Hipótese 3: Elevados níveis de *engagement* no sujeito estão associados a elevados níveis de *engagement* no cônjuge.

Por fim, espera-se que esta investigação seja útil para colmatar falhas existentes em estudos anteriores no que toca à opinião da família, neste caso do cônjuge, relativamente à percepção de *spillover* e que contribua também para aprofundar esta área de investigação. Desta forma, pretende-se verificar se:

Hipótese 4: A percepção do *spillover* (positivo e negativo) trabalho – família e família – trabalho é semelhante em ambos os cônjuges.

Capítulo II – Método

Neste capítulo para além da apresentação dos procedimentos metodológicos para a realização deste estudo, será descrita a sua amostra bem como o questionário de recolha de dados e os respectivos estudos psicométricos.

2.1. Participantes

A amostra deste estudo é constituída por 143 casais, ou seja, 286 sujeitos, casados ou a viver em união de facto e ambos com uma atividade profissional. Os participantes deste estudo foram selecionados através de um processo de amostragem não probabilística e de conveniência, baseada em critérios de escolha intencional em função da disponibilidade e acessibilidade dos sujeitos que constituem a população alvo (Hill & Hill, 2008).

De acordo com a literatura, existem variáveis como a idade, o número de filhos, as pessoas a cargo, a antiguidade na função, a profissão, as habilitações académicas, o vínculo contratual, que podem influenciar a relação entre o trabalho e a família. Estas variáveis foram incluídas num questionário sócio demográfico, para que fosse possível conhecer a influência destas sobre a interface trabalho-família.

Neste estudo foram distribuídos dois questionários: o primeiro questionário foi distribuído ao sujeito e o segundo questionário ao seu cônjuge. Ao primeiro questionário responderam 41 homens e 102 mulheres. Desta forma, esta amostra é composta por 143 sujeitos do género masculino e 143 do género feminino, com idades compreendidas entre os 23 e os 64 anos, correspondendo a uma média aproximadamente de 39 anos.

Os inquiridos viviam juntos em média há 12 anos, situando-se o mínimo em 1 ano e máximo 40 anos. No que concerne ao número de filhos por casal, verifica-se na figura 1 que uma grande parte dos sujeitos da amostra revela ter entre 1 a 2 filhos, 42,7% e 37,1% respetivamente.

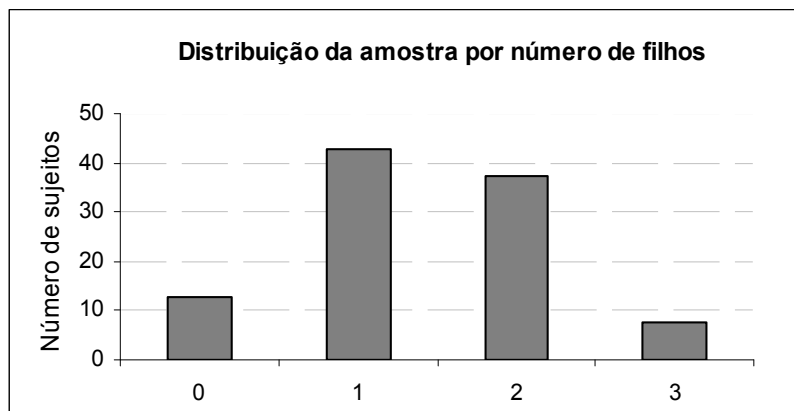


Figura 1: Distribuição da amostra por número de filhos

Relativamente ao número de pessoas a cargo, apenas 7% dos participantes revelam ter uma pessoa a cargo para além dos filhos.

No que concerne à formação académica dos participantes, verifica-se na figura 2 que, no caso do sujeito, 55,9% dos sujeitos que compõem a amostra possuem habilitações literárias ao nível do ensino superior e que 5,6% completaram a 4.^a classe.

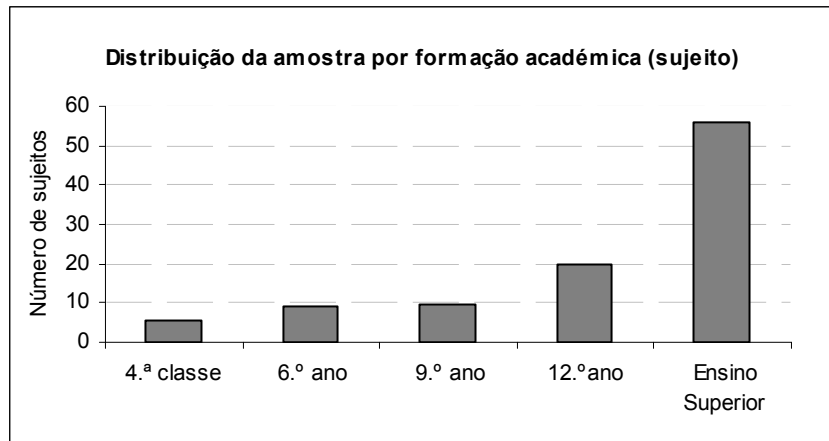


Figura 2: Distribuição da amostra por formação académica (sujeito)

No caso do cônjuge e de acordo com a figura 3, 4,2% dos indivíduos declararam possuir a 4.^a classe e 49,7% formação ao nível superior.

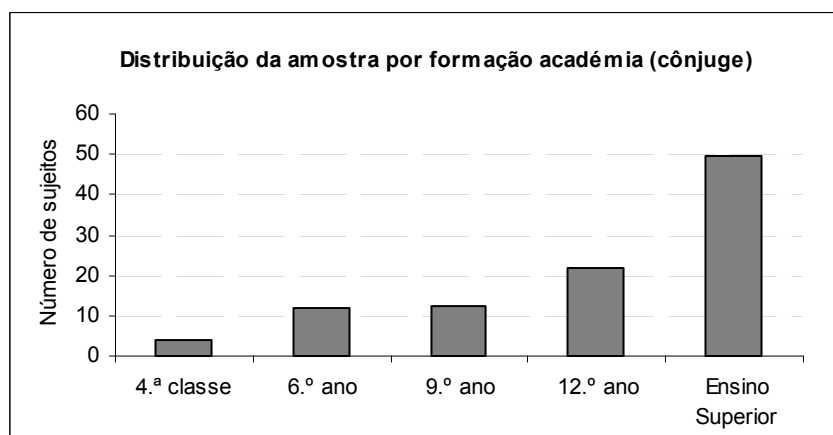


Figura 3: Distribuição da amostra por formação académica (cônjuge)

Quanto à categoria profissional¹ a tabela seguinte permite observar que existe uma predominância de sujeitos com atividades profissionais intelectuais e científicas representando 41,3% da amostra e apenas 0,7% da amostra figura pessoal administrativo. Quanto ao cônjuge, 36,4% possuem atividades intelectuais e científicas e 1,4% representa pessoal administrativo e trabalhadores não qualificados.

Tabela 1: Distribuição da amostra por atividade profissional

Atividade Profissional	Porcentagem	
	Sujeito	Cônjuge
Profissões das Forças Armadas	2,8	0,7
Representantes de órgãos executivos, diretores e gestores	6,3	6,3
Atividades intelectuais e científicas	41,3	36,4
Técnicos e profissões de nível intermédio	19,6	25,9
Pessoal administrativo	0,7	1,4
Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores	14,7	11,9
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices	4,9	12,6
Operadores de instalações e máquinas e operadores de montagem	4,2	3,5
Trabalhadores não qualificados	5,6	1,4

No que respeita à antiguidade da função, no caso do sujeito, os participantes tinham entre um ano mínimo e 47 anos no máximo, tendo uma média de aproximadamente de 10 anos. No cônjuge a média é de aproximadamente 11 anos e varia entre o mínimo de 1 ano e máximo de 40 anos.

Por fim, relativamente ao vínculo laboral, no caso do sujeito, 63,6% tem um vínculo de efetividade à organização, 15,4% dos participantes são contratados a termo certo, 17,5% a termo incerto, e 3,5% em regime de prestação de serviços.

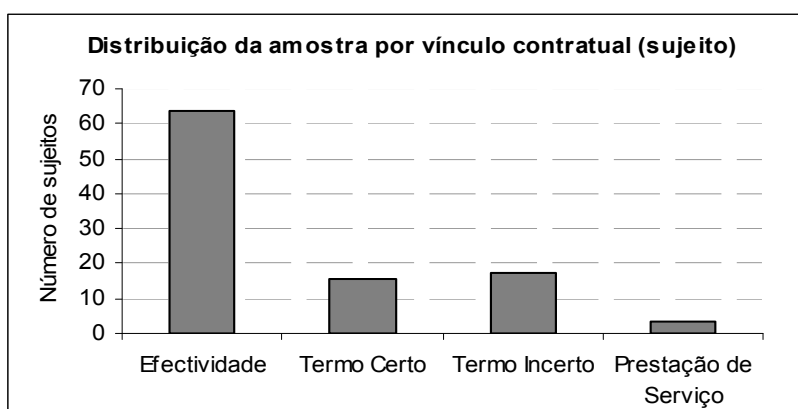


Figura 4: Distribuição da amostra por vínculo contratual (sujeito)

¹Em anexo (anexo A) encontra-se uma descrição mais pormenorizada das categorias profissionais dos sujeitos que representam esta amostra.

No caso do cônjuge, 69,2% encontra-se efetivo na organização, 14% possui um contrato a termo certo, 12,6% um contrato a termo incerto, e 4,2% em regime de prestação de serviços

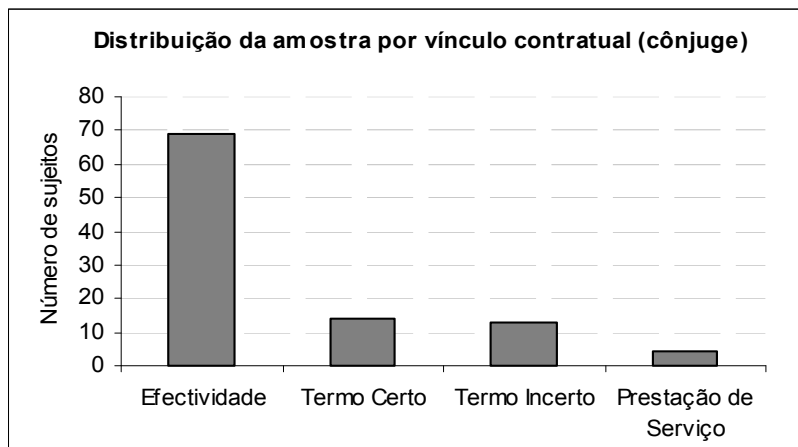


Figura 5: Distribuição da amostra por vínculo contratual

Em jeito de resumo, a figura seguinte contempla a caracterização da amostra deste estudo.

		N=286		Percentagem	
		Sujeito	Conjuge	Sujeito	Conjuge
Sexo	Masculino	143		50%	
	Feminino	143		50%	
Média de idades	39 anos				
Média de anos de vida em comum	12 anos				
Número de filhos	0	32		11,5%	
	1	124		42,7%	
	2	106		37,1%	
	3	24		8,7%	
Número de pessoas a cargo	0	266		93%	
	1	20		7%	
	2	0		0	
	3	0		0	

Formação académica	4. ^a classe	8	6	5,6%	4,2%
	6. ^o ano	13	16	9,2%	11,2%
	9. ^o ano	14	18	10,1%	12,3%
	12. ^o ano	28	32	19,5%	22,6%
	Ensino Superior	80	71	55,6%	49,7%
Média de anos de antiguidade da função	10 anos				
Vínculo laboral	Efectividade	91	99	63,6%	69,2%
	Termo Certo	22	20	15,4%	14%
	Termo Incerto	25	18	17,5%	12,6%
	Prestação de Serviços	5	6	3,5%	4,2%

Figura 6: Caracterização da Amostra

2.2. Instrumentos

Esta investigação consiste numa abordagem quantitativa, representando um estudo exploratório, do tipo correlacional, pretendendo estudar a relação entre variáveis. Com o objetivo de serem operacionalizadas as variáveis descritas ao longo da revisão teórica, foram utilizados instrumentos de medida que analisam SNTF, SNTF, SPTF, SPFT e o *engagement*.

Os dados foram obtidos através da aplicação de questionários anónimos, de auto-preenchimento. Como já foi referido, foram recolhidos dados sócio demográficos indispensáveis à realização desta investigação e, para a avaliação dos diferentes constructos, foram usadas duas escalas: a escala de *spillover* entre o papel profissional e familiar, Midlife Development in the United States (MIDUS) e a escala de *engagement*, UWES (Utrecht Work Engagement Scale).

Midlife Development in the United States (MIDUS)

O *spillover* entre o papel profissional e familiar foi avaliado através de uma escala desenvolvida pela Fundação John e Catherine MacArthur e usada numa investigação nacional nos Estados Unidos, designada por MIDUS. Atualmente, diversos investigadores, em particular os trabalhos de Grzywacz e colaboradores, utilizam esta

escala nas suas investigações (Grzywacz & Marks, 2000; Grzywacz & Bass 2003; Grzywacz & Butler, 2005).

Com a aplicação da MIDUS é possível apreender de forma integrada os constructos de *spillover* positivo e negativo, bem como as suas duas direções. Uma maior pontuação corresponde a uma maior perceção de *spillover* (negativo ou positivo). Esta escala é constituída por 16 itens que por sua vez estão divididos em quatro fatores. O primeiro fator, designado por SNTF, está relacionado com as interferências negativas entre o papel profissional e o papel familiar em termos de disponibilidade, cumprimento de obrigações e transferência de humores e bem-estar (ex.: “A minha atividade profissional impede-me de estar com a família o tempo que desejava”). A semelhança deste, surge o segundo fator, contudo este procura avaliar o SNFT (ex.: “O stress em casa torna-me mais irritável no emprego”). O SPFT é avaliado no terceiro fator e refere-se à interferência positiva entre o papel familiar e o papel profissional e avalia o grau em que competências, comportamentos e afeto positivamente recebidos na esfera familiar afeta positivamente o papel profissional (ex.: “Conversar com o meu cônjuge ajuda-me a lidar melhor com problemas profissionais”). O último fator, designado como SPTF, compreende a transferência de competências, comportamentos e afeto entre o domínio profissional e o domínio familiar (ex.: “O que faço no meu trabalho torna as conversas que tenho em casa mais interessantes”). As respostas dadas são avaliadas numa escala de tipo Likert e classificadas de 1 (nunca) a 5 (sempre).

Este teste foi validado e adaptado por Silva (2007) e relativamente à sua consistência interna, para o fator 1 o α de *Cronbach* é de 0,74, para o fator 2 é de 0,71, para o fator 3 é de 0,75 e para o fator 4 é de 0,58, o que confirma a relação entre os quatro fatores.

Uma vez que foi também distribuído um questionário ao cônjuge, os itens desta escala foram adaptados ao cônjuge para que fosse possível fazer a comparação das respostas dadas pelos dois elementos do casal. Desta forma, a escala manteve os 16 itens procurando conhecer a perspetiva do cônjuge em relação ao *spillover* do sujeito. À semelhança da escala para o sujeito, esta foi composta por quatro fatores: SNTF (ex.: “A atividade profissional do meu cônjuge impede-o de estar com a família o tempo que ele desejava”); SNFT (ex.: “Penso que o stress em casa torna o meu cônjuge mais irritável no emprego”); SPFT (ex.: “Conversar comigo ajuda o meu cônjuge a lidar melhor com problemas profissionais”); SPTF (ex.: “O que o meu cônjuge faz no meu trabalho torna as conversas que tem em casa mais

interessantes”). As respostas foram igualmente avaliadas numa escala de tipo Likert e classificadas de 1 (nunca) a 5 (sempre). Quanto à consistência interna deste teste, para o factor 1 o α de *Cronbach* é de 0,90, para o fator 2 é de 0,90, para o fator 3 é de 0,85 e para o fator 4 é de 0,81, confirmando assim a relação entre os quatros fatores.

UWES (Utrecht Work Engagement Scale)

Para analisar os níveis de *engagement*, foi utilizada a UWES (Utrecht Work Engagement Scale) de Schaufeli e Bakker (2003). Esta escala é composta por 17 itens que procuram avaliar o estado psicológico positivo dos sujeitos em situações de trabalho, onde, valores mais elevados são indicadores de maior *engagement*. Os itens estão divididos nas três componentes do *engagement*, absorção (ex.: “Sinto-me implicado no meu trabalho”), dedicação (ex.: “Tenho orgulho no trabalho que faço.”) e vigor (ex.: “No meu trabalho, sinto-me forte e com vigor.”). A UWES está construída segundo a tipologia de Likert, em que os indivíduos deverão posicionar-se face aos itens numa escala de 0 (nenhuma vez) a 6 (todos os dias).

A consistência interna desta escala é boa pois em todos os casos, os valores do α de Cronbach variam entre 0,80 e 0,90. (Salanova et al., 2000; Salanova, Grau, Llorens & Schaufeli, 2001; Demerouti et al., 2001; Montgomery, Peeters, Schaufeli & Den Ouden, 2003; Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2003). Relativamente à análise fatorial, esta escala tem demonstrado validade entre culturas, precisão e estabilidade, o que confirma a validade entre países no que se refere à estrutura de três fatores. Isso significa que o *engagement* é um constructo que consiste em três aspetos intimamente relacionados que são medidos por três escalas internas consistentes (Schaufeli & Bakker, 2003).

Questionário de dados sócio-demográficos

Para este estudo foi elaborado também um questionário que permitisse a recolha de informação sócio-demográfica da amostra em questão. O questionário é composto por nove questões de resposta rápida, sendo que cinco perguntas são fechadas e as restantes perguntas abertas.

Para as variáveis idade, número de anos que vive com o companheiro, profissão e antiguidade na função as respostas eram abertas e posteriormente foram criadas categorias. No entanto, para a variável profissão, as categorias criadas tiveram como

base a Classificação Portuguesa de Profissões (CPP) do Instituto Nacional de Estatística (INE), que permite dividir as profissões por dez grandes grupos, incluindo cada um deles, profissões que estão de certa forma ligadas pela formação exigida e pelo tipo de trabalho realizado. Para as restantes variáveis, sexo, número de filhos, número de pessoas a cargo, habilitações académicas, e vínculo contratual, as respostas eram dadas a partir das alternativas apresentadas no questionário, pelo que foram definidas previamente as categorias de avaliação.

2.3. Procedimento

Para a consecução desta investigação os participantes (casais) foram selecionados entre vizinhos, amigos e familiares, tendo a sua participação sido voluntária. No momento da entrega dos questionários, foi explicado aos sujeitos o objetivo geral do estudo, tendo sido pedido que respondessem às questões de acordo com a sua forma de pensar e sentir, dado que não existiam repostas certas ou erradas. Ao serem entregues os questionários foi também solicitado, explicitamente, que estes fossem respondidos individualmente, de modo a não existir partilha de informação entre o casal.

A recolha de dados para esta investigação realizou-se entre janeiro e abril de 2012, tendo sido o seu retorno feito em mãos, dentro de um envelope anexo, de forma a ser garantido o anonimato e confidencialidade dos dados.

Após a recolha dos questionários, foi necessário verificar se todos poderiam ser considerados para este estudo uma vez que apenas seriam considerados válidos, aqueles em que os dois elementos do casal exerciam uma atividade profissional. Assim, dos 167 questionários distribuídos por casal, foram somente considerados 143, dado que 24 sujeitos revelaram estar desempregados ou aposentados/reformados.

Posteriormente a esta seleção, os questionários foram alvo das devidas considerações, procedendo-se à sua inserção numa base de dados construída para o efeito. O tratamento estatístico dos dados foi efetuado com recurso ao software IBM SPSS *Statistics* 20.

Capítulo III – Resultados

Neste capítulo serão apresentados os principais resultados obtidos no estudo, face aos objectivos propostos.

Começando pelos resultados das escalas utilizadas para esta investigação, ao observar as tabelas abaixo apresentadas é possível conhecer as médias e o desvio-padrão das variáveis *spillover* e *engagement* para a amostra total.

Tabela 2: Média e desvio-padrão das variáveis *spillover*

		<i>Spillover</i>	N	Média	Desvio Padrão
Sujeito	Negativo Trabalho – Família		143	2,94	0,82
	Negativo Família – Trabalho		143	2,36	0,74
	Positivo Trabalho – Família		143	2,83	0,84
	Positivo Família – Trabalho		143	3,53	0,91
	Total		143	2,85	0,61
Cônjuge	Negativo Trabalho – Família		143	3,06	1,01
	Negativo Família – Trabalho		143	2,57	0,96
	Positivo Trabalho – Família		143	2,89	0,93
	Positivo Família – Trabalho		143	3,53	0,94
	Total		143	2,97	0,81

Como se pode verificar, tanto para o sujeito como para o cônjuge, os indivíduos parecem percecionar valores mais elevados de SPFT e menos elevados de SNFT.

Tabela 3: Média e desvio-padrão das variáveis *engagement*

		<i>Engagement</i>	N	Média	Desvio Padrão
Sujeito	Dedicação		143	4,44	1,44
	Absorção		143	4,08	1,42
	Vigor		143	4,48	1,25
	Total		143	4,33	1,32
Cônjuge	Dedicação		143	4,31	1,44
	Absorção		143	4,02	1,37
	Vigor		143	4,33	1,26
	Total		143	4,21	1,30

No caso do *engagement*, ambos percecionam valores mais elevados no fator vigor e menos elevado no fator absorção.

De forma a verificar a hipótese 1, que procurava conhecer o efeito preditor das variáveis familiares, individuais e profissionais no nível de *spillover* dos sujeitos, foi

efetuada uma análise de regressão linear, pelo método *Enter*, para as variáveis contínuas. Para as variáveis nominais em estudo, foi realizada uma comparação de médias. Assim é esperado que: variáveis relativas à vida familiar e individuais tenham maior poder preditivo na percepção de SNFT e SPFT do que na percepção de SNTF e SPTF; variáveis profissionais tenham maior poder preditivo na percepção de SNTF e SPTF do que na percepção de SPFT e SNFT.

Tabela 4: Regressão linear múltipla de variáveis familiares, individuais e profissionais como preditores do SNTF

Preditores		R	R ²	R ² ^a	β	t	P
Variáveis Familiares	Número de anos de vida em comum com o companheiro	0,359 ^a	0,129	0,110	-0,132	-3,593	0
	Número de filhos				1,504	3,526	0,001
	Número de pessoas a cargo				-1,448	-1,131	0,260
Variáveis Individuais	Habilitações académicas	0,329 ^a	0,108	0,095	1,277	3,923	0
	Idade				0,057	1,270	0,206
Variáveis Profissionais	Antiguidade na função	0,056 ^a	0,003	-0,004	-0,026	-0,663	0,508

a. Predictors: (Constant).

Através da tabela é possível constatar que o número de anos de vida em comum com o companheiro ($\beta=-0,132$; $p=0,001$), o número de filhos ($\beta=1,504$; $p=0,001$) e as habilitações académicas ($\beta=1,277$; $p=0,001$) predizem o SNTF. As variáveis familiares explicam assim 11% da variância do SNTF e as variáveis individuais 10%.

Tabela 5: Regressão linear múltipla das variáveis familiares, individuais e profissionais como preditores do SNFT

Preditores		R	R ²	R ² ^a	β	t	P
Variáveis Familiares	Número de anos de vida em comum com o companheiro	0,447 ^a	0,199	0,182	-0,161	-5,195	0
	Número de filhos				1,496	4,084	0
	Número de pessoas a cargo				-0,599	-0,518	0,605
Variáveis Individuais	Habilitações académicas	0,324 ^a	0,105	0,092	0,714	2,432	0,016
	Idade				-0,052	-1,284	0,201
Variáveis Profissionais	Antiguidade na função	0,204 ^a	0,042	0,035	-0,086	-2,458	0,015

a. Predictors: (Constant).

Os resultados revelam que a variável número de anos de vida em comum com o companheiro ($\beta=-0,161$; $p=0,001$), número de filhos ($\beta=1,496$; $p=0,001$), habilitações

acadêmicas ($\beta=0,714$; $p=0,016$), e a antiguidade na função ($\beta=-0,086$; $p=0,015$), predizem o SNFT, explicando em 18%, 9% e 4% a sua variância total, respetivamente.

Tabela 6: Regressão linear múltipla das variáveis familiares, individuais e profissionais como preditores do SPTF

Preditores		R	R ²	R ² ^a	β	t	P
Variáveis Familiares	Número de anos de vida em comum com o companheiro	0,301 ^a	0,091	0,071	-0,083	-3,700	0
	Número de filhos				0,287	1,078	0,283
	Número de pessoas a cargo				-0,440	-0,548	0,585
Variáveis Individuais	Habilitações académicas	0,300 ^a	0,090	0,077	0,348	1,740	0,084
	Idade				-0,048	-1,738	0,084
Variáveis Profissionais	Antiguidade na função	0,014 ^a	0,000	-0,007	-0,004	-0,167	0,868

Predictors: (Constant).

Estes resultados indicam que o número de anos de vida em comum com o companheiro ($\beta=-0,083$; $p=0,001$), prediz o SPTF explicando em 7% a sua variância total.

Tabela 7: Regressão linear múltipla das variáveis familiares, individuais e profissionais do como preditores do SPFT

Preditores		R	R ²	R ² ^a	β	t	P
Variáveis Familiares	Número de anos de vida em comum com o companheiro	0,289 ^a	0,084	0,064	-0,059	-2,405	0,017
	Número de filhos				-0,373	-1,287	0,200
	Número de pessoas a cargo				-1,458	-1,667	0,098
Variáveis Individuais	Habilitações académicas	0,304 ^a	0,092	0,079	0,571	2,628	0,010
	Idade				-0,023	-0,762	0,447
Variáveis Profissionais	Antiguidade na função	0,102 ^a	0,010	0,003	0,032	1,223	0,223

a. Predictors: (Constant).

Os resultados demonstram que as variáveis número de anos que vive com o companheiro ($\beta=-0,059$; $p=0,017$), as habilitações académicas ($\beta=0,571$; $p=0,010$) predizem o SPFT. As variáveis familiares com 6% e as variáveis individuais com 8% parecem assim explicar a variância total do SPFT.

De modo a averiguar as diferenças na variável género (variável individual) e nas variáveis profissão e vínculo à empresa (variáveis profissionais) relativamente ao *spillover*, foi realizada uma comparação de médias, efectuando-se o teste *t*.

Relativamente, à variável vínculo à empresa, os resultados revelaram que esta não tem efeito significativo sobre o *spillover* dado que $p > 0,05$ (anexo C). No entanto, nas figuras de seguida apresentadas, onde se representam os valores médios de *spillover*, podemos observar que os valores são mais baixos quando o vínculo contratual é a termo incerto.

Para verificar se os valores médios das variáveis sobre o *spillover*, foi também realizado o teste post-hoc. Ao utilizar o método Scheffe, que os valores do p nunca são sempre inferiores a 0,05, o que significa que não existem diferenças entre os diferentes pares de médias.

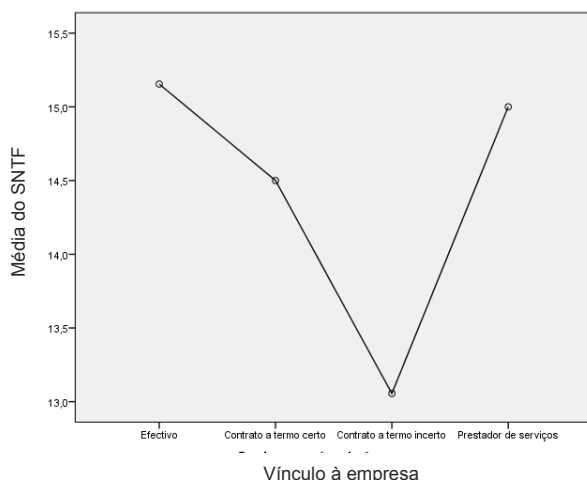


Figura 7: Média total do SNTF (sujeito - vínculo à empresa)

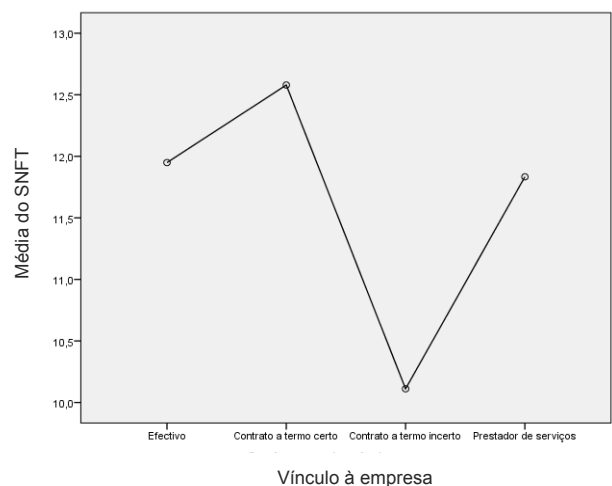


Figura 8: Média total do SNFT (sujeito - vínculo à empresa)

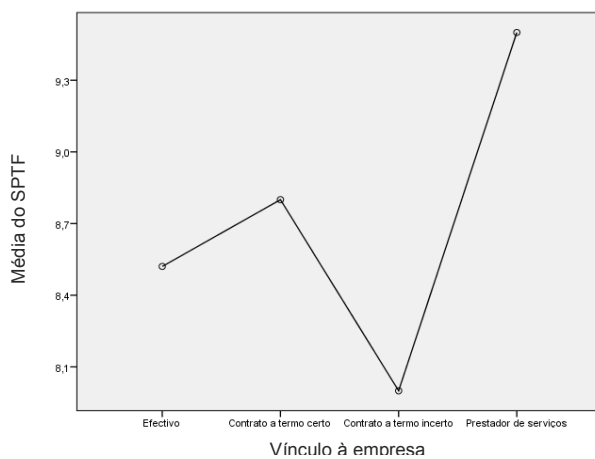


Figura 9: Média total do SPTF (sujeito - vínculo à empresa)

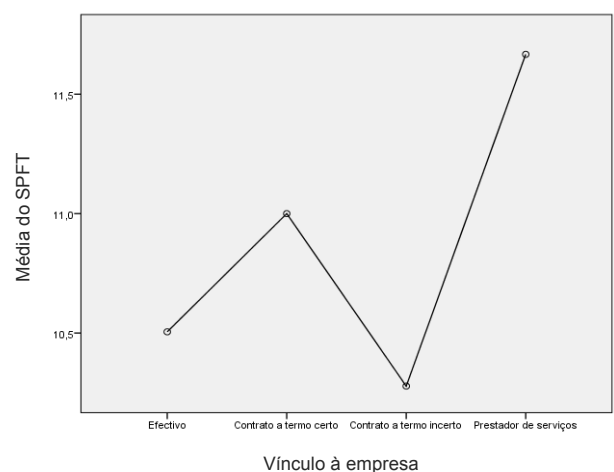


Figura 10: Média total do SPFT (sujeito - vínculo à empresa)

O reduzido número de sujeitos que constituem as categorias, à exceção dos indivíduos com vínculo contratual efectivo, não permitem retirar conclusões significativas.

Quanto à variável género, os resultados revelaram também que não existem diferenças significativas em relação ao género sobre o *spillover* uma vez que $p > 0,05$ (anexo C). No entanto, nos gráficos, onde se representam os valores médios de *spillover*, podemos verificar que nos indivíduos do género feminino observamos valores de *spillover* negativos mais baixos e de *spillover* positivo mais altos.

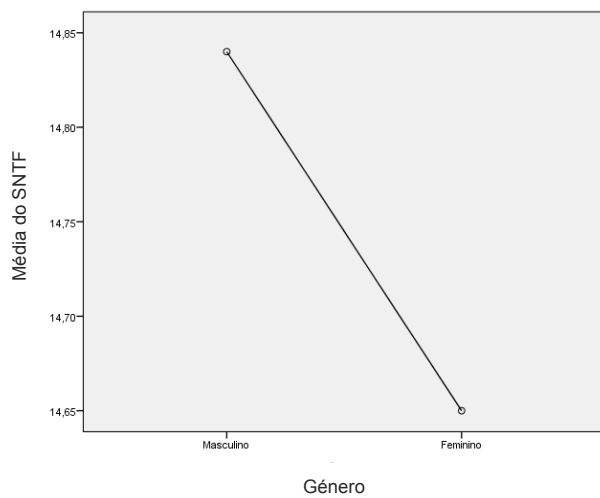


Figura 11: Média total do SNTF (sujeito - género)

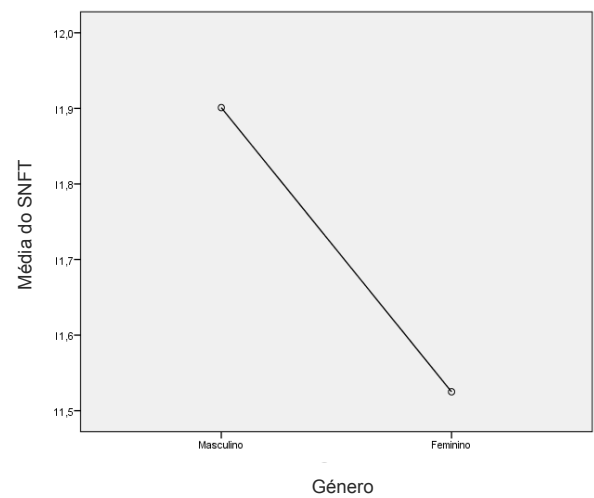


Figura 12: Média total do SNFT (sujeito - género)

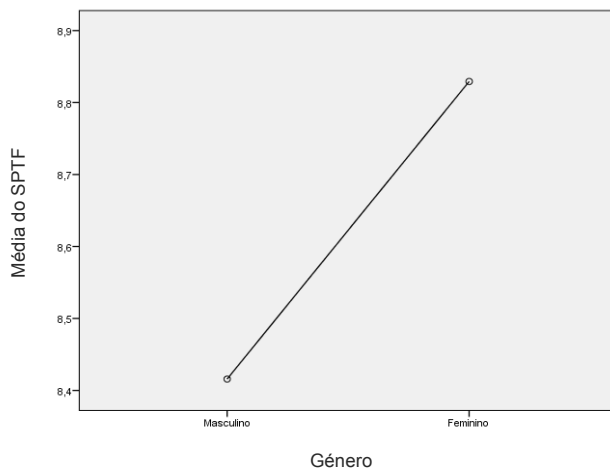


Figura 13: Média total do SPTF (sujeito - género)

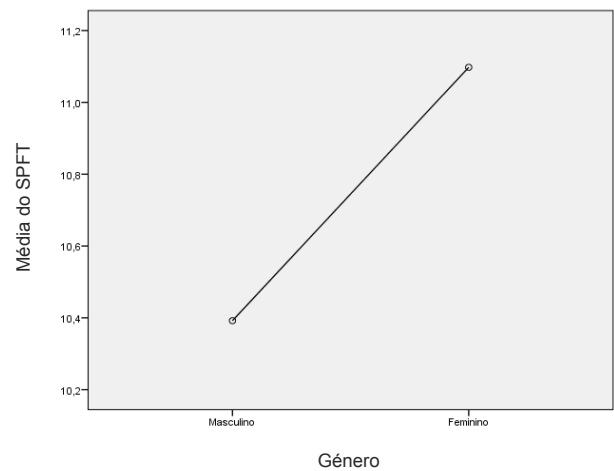


Figura 14: Média total do SPFT (sujeito - género)

No que diz respeito à variável profissão, registaram-se diferenças significativas nas médias do *spillover* dado que o $p < 0,05$ (anexo C). Através da análise dos gráficos, onde se representam os valores médios de *spillover*, podemos verificar que tanto o *spillover* positivo como negativo é mais alto nos profissionais das forças armadas, nos representantes dos órgãos executivos e nos indivíduos ligados às actividades intelectuais e científicas. Por outro lado, os valores de *spillover* positivo e negativo são, de uma forma geral, mais baixos em trabalhadores não qualificados, em operários de instalações e máquinas e pessoal administrativo.

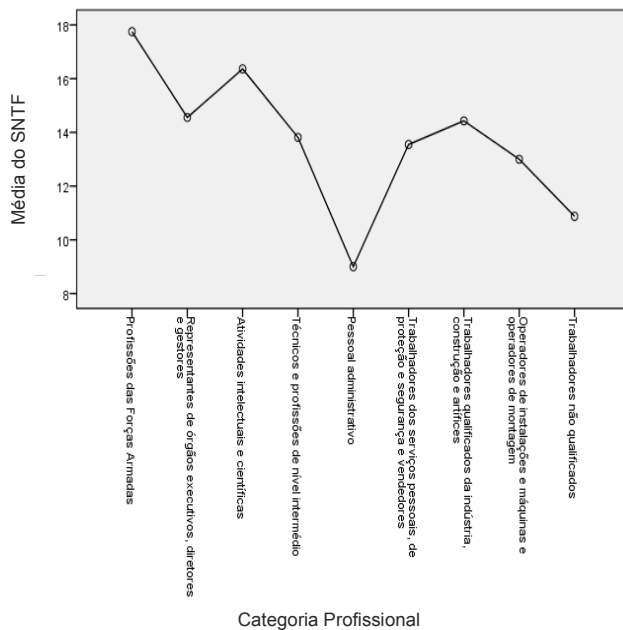


Figura 15: Média total do SNTF (sujeito - categoria profissional)

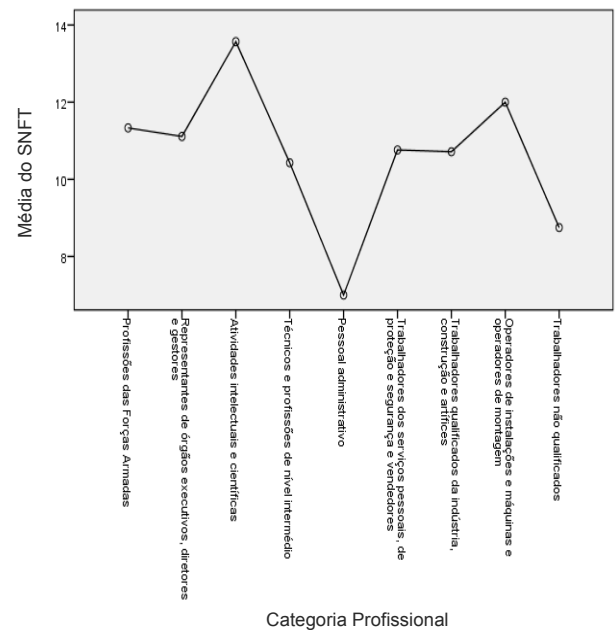


Figura 16: Média total do SNFT (sujeito - categoria profissional)

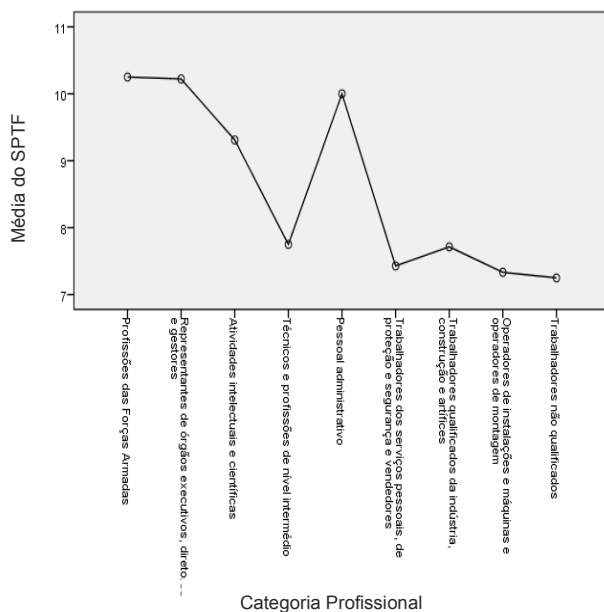


Figura 17: Média total do SPTF (sujeito - categoria profissional)

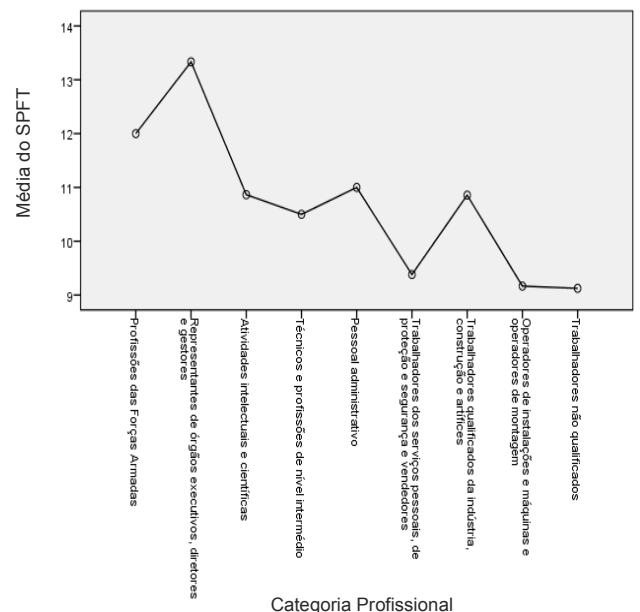


Figura 18: Média total do SPFT (sujeito - categoria profissional)

A análise detalhada dos resultados presentes nas tabelas e gráficos permite verificar que as variáveis familiares, número de anos de vida em comum com o companheiro e o número de filhos, demonstraram valores estatisticamente significativos, ao contrário da variável número de pessoas a cargo que não revelou resultados estatisticamente significativos. Os resultados evidenciaram que estas variáveis têm maior poder preditivo no SNTF e SNFT, o que permite confirmar parcialmente a hipótese 1.1. Relativamente à variável individual género, a comparação de médias revelou que não existem diferenças significativas das médias sobre o *spillover*, o mesmo acontece com a variável individual idade que não se revelou estatisticamente significativa na comparação de médias sobre o *spillover*. Pelo contrário, a variável individual habilitações académicas apresenta valores estatisticamente significativos sobre o *spillover*, à excepção do SPTF. Os resultados apontaram para um maior poder preditivo no SNTF e SNFT, permitindo confirmar parcialmente a hipótese 1.2. Quanto às variáveis profissionais, a variável antiguidade na função apresenta somente poder preditivo significativo sobre a percepção de SNFT e a variável vínculo à empresa não se revelou estatisticamente significativa. Já na variável profissão encontram-se diferenças significativas nas médias do *spillover*, o que permite confirmar parcialmente a hipótese 1.3.

Como suporte a estas interpretações, foram construídos diagramas de dispersão para verificar, visualmente, se as variáveis estavam correlacionadas. Os diagramas de dispersão sugerem a falta de concordância entre os valores, ou seja, uma correlação fraca entre as variáveis.

No que diz respeito à hipótese 2, esta prevê uma associação entre o *engagement* experienciado pelo sujeito e a percepção de *spillover* positivo. Neste sentido, para testar esta hipótese foi utilizado o coeficiente de correlação de *Pearson* que mede a intensidade e a direcção da associação de tipo linear entre duas variáveis quantitativas (Maroco, 2007). É assim esperado que: maior nível de *engagement* está associado a um maior índice de *spillover* positivo nos dois sentidos

Antes de testar a hipótese, foi necessário verificar a normalidade das distribuições a estudar, através do teste de *Kolmogorov-Smirnov* que revelou uma distribuição normal para as dimensões SPTF e SPFT e para a dimensão *engagement* uma vez que o valor de $p > 0,05$.

Como se pode verificar na tabela 8, foi encontrada uma correlação, estatisticamente significativa, positiva forte entre o nível de *engagement* do sujeito e SPFT (0,53) e SPTF (0,55).

Tabela 8: Correlações entre as dimensões de *spillover* positivo e o *engagement* do sujeito

	<i>Spillover</i>	
	Positivo Trabalho – Família	Positivo Família – Trabalho
<i>Engagement</i>	0,532**	0,548**

** . Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed).

Analisando os resultados obtidos, a hipótese 2 é confirmada com valores de correlação positivos fortes.

No sentido de verificar a hipótese 3, foi novamente feita uma correlação, procurando perceber se existe uma associação entre o *engagement* do sujeito e do cônjuge, sendo esperado que: elevados níveis de *engagement* no sujeito tendem a estar associados a elevados níveis de *engagement* no cônjuge.

Tabela 9: Correlações entre as dimensões do *engagement* do sujeito e do cônjuge

<i>Engagement</i>	
	Cônjuge
Sujeito	0,690**

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Os resultados da tabela 9 indicam que existe uma correlação positiva e forte entre o nível de *engagement* no sujeito e no cônjuge, considerou-se assim que os dados encontrados suportaram esta hipótese.

A fim de perceber se os elevados níveis de *engagement* no sujeito são significativamente superiores aos do cônjuge, efetuou-se também o teste *t*, que permite comparar as duas médias.

Tabela 10: Teste *t* para a igualdade de médias do *engagement* do sujeito e do cônjuge

	Média	Desvio Padrão	t	df	Sig.
<i>Engagement</i> do Sujeito	4,33	1,32	0,99	141	0,32
<i>Engagement</i> do Cônjuge	4,24	1,26			

Como mostra a tabela 10, o valor do teste t é de 0,99 sendo o valor do $p > 0,05$, o que não mostra diferenças significativas. Desta forma é admitida a igualdade de valores no sujeito e no cônjuge com 95% de confiança.

Por fim, com o objetivo de perceber se a percepção do *spillover* entre o trabalho e a família e a família e o trabalho é percebida de forma semelhante pelo sujeito e pelo cônjuge, foi realizado um teste t no sentido de comparar as respostas dadas por ambos. Desta forma é esperado que: a percepção de *spillover* (positivo e negativo) trabalho-família e família-trabalho seja semelhante no sujeito e no cônjuge.

Tabela 11: Teste t para a igualdade de médias do *spillover* do sujeito e do cônjuge

	Média	Desvio Padrão	t	df	Sig.
As minhas obrigações familiares dificultam o cumprimento das minhas obrigações profissionais	2,25	0,99			
As obrigações familiares do meu cônjuge dificultam o cumprimento das suas obrigações profissionais	2,52	1,18	-2,808	141	0,006
As minhas obrigações familiares impedem-me de ter o tempo que gostaria para a minha atividade profissional/carreira	2,26	1,01			
As obrigações familiares do meu cônjuge impedem-no de ter o tempo que gostaria para a sua atividade profissional/carreira	2,52	1,16	-2,753	142	0,007
As tarefas de casa impedem-me de dormir o suficiente para o bom desempenho da minha atividade profissional	2,32	0,92			
As tarefas de casa impedem o meu cônjuge de dormir o suficiente para o bom desempenho da sua atividade profissional	2,6	1,12	-3,124	142	0,002

Os resultados do teste t não foram semelhantes nos 16 itens, sendo que os itens referentes às dimensões SPFT e SPTF, e SNTF apresentaram resultados que nos permitem aceitar a igualdade dos valores do sujeito e do cônjuge. No entanto, os três itens apresentados na tabela 11, apresentam valores que mostram que o SNFT não é percebido da mesma forma pelo sujeito e pelo cônjuge, uma vez que $0,006 < 0,05$, $0,007 < 0,05$ e $0,002 < 0,05$, sendo que a percepção de *spillover* é sempre superior no cônjuge. Assim, considera-se que os resultados encontrados se ajustam parcialmente à hipótese 4.

Capítulo IV – Discussão

Este capítulo inclui a discussão dos resultados anteriormente apresentados e as principais conclusões sobre o estudo efectuado. No final, serão apresentadas algumas implicações teóricas e práticas, bem como as limitações do estudo e recomendações para investigações futuras.

4.1. Discussão de Resultados

À luz do enquadramento teórico efetuado e de acordo com os resultados obtidos, as variáveis associadas ao domínio familiar, que compreendem variáveis como o número de anos de vida em comum com o companheiro e o número de filhos, predizem significativamente o SNTF e o SNFT, ao contrário da variável número de pessoas a cargo, que não prediz significativamente o SNTF e o SNFT. No que diz respeito às variáveis individuais, as habilitações académicas revelaram predizer, embora de forma pouco significativa, o SNTF e o SNFT, enquanto que as variáveis idade e género não se revelaram significativas na percepção de *spillover*. Quanto às variáveis profissionais, a antiguidade na função demonstrou predizer de forma pouco significativa o SNFT e a variável vínculo à empresa revelou que não existem diferenças significativas na comparação das médias. A variável profissão destacou-se uma vez que os resultados revelam diferenças significativas nas médias do *spillover*.

De acordo Frone et al., (1992a) as variáveis que estão relacionadas com o domínio familiar são os principais precedentes na direcção de SFT, ao passo que as variáveis profissionais são consideradas as que mais predizem o STF. Na verdade, os resultados deste estudo não confirmam totalmente as hipóteses apresentadas, o que não nos possibilita afirmar que o *spillover*, em ambas as valências e direcções, será essencialmente predito por variáveis individuais, associadas à família ou à profissão. Contudo, verificámos que existem aspectos do nível individual, familiar e profissional que podem, de certa forma, exercer algum efeito preditor sobre o *spillover* e por essa razão estas variáveis merecem ser analisadas detalhadamente.

Relativamente às variáveis familiares, onde estão incluídas o número de anos de casamento/união de facto, o número de filhos foi possível encontrar, embora fraco, algum efeito preditor, ao contrário do número de pessoas a cargo que o seu efeito não se revelou significativo.

Entre o número de anos de casamento ou união de facto e o *spillover*, parece existir uma associação, uma vez que esta variável remete para a ideia de que, à medida que os anos passam, existe uma relação onde a partilha de responsabilidades é essencial, evidenciando o trabalho e a família como dimensões centrais na vida do casal e como elementos determinantes para o seu bem-estar e qualidade.

O número de filhos é obviamente uma questão que tem merecido muita atenção nesta área. Ao procurar atender às necessidades dos filhos, as tarefas/funções que os pais assumem variam conforme o número de filhos, a idade e as características individuais dos mesmos (Alarcão, 2006; Relvas, 2006). A existência de filhos acarreta maior atenção e dedicação por parte do casal, e a existência de conflito entre as duas esferas pode estar associada ao aumento das obrigações familiares. De acordo com (Byron, 2005) a existência de filhos está assim mais relacionada com a percepção de SNFT do que com o SNTF, o que vai ao encontro dos resultados deste estudo. De uma forma geral o casal é responsável pelo cuidado e por todos os aspetos associados ao desenvolvimento emocional e intelectual dos seus filhos, o que poderá dificultar a gestão dos papéis familiares e profissionais. No entanto poderá também ser desenvolvido um afeto positivo e um clima de bem-estar que poderá influenciar o desempenho dos indivíduos nos diferentes papéis.

Embora os resultados do estudo sobre a variável número de pessoas a cargo não apontem para um efeito preditor, esta variável tem revelado ser importante, uma vez que, para além das tarefas familiares ditas comuns para uma família, com o aumento substancial do número de idosos dependentes, existe ainda a necessidade de cuidar e dedicar tempo a estas pessoas. Num momento em que o espaço profissional e o desenvolvimento de carreira são muitas vezes valorizados em detrimento do trabalho doméstico, o tempo dedicado a um idoso ou a uma pessoa incapacitada requer, de certa forma, uma melhor gestão dos diferentes papéis que cada indivíduo assume (Cooper & Lewis, 2000).

No que toca as variáveis individuais, algumas investigações têm sido feitas com o objectivo de verificar o efeito preditor da idade no *spillover*. Nesta investigação este efeito não foi verificado em nenhuma das formas de *spillover*, no entanto outras investigações referem que indivíduos com mais idade têm maior índice de *spillover* positivo, enquanto que homens e mulheres mais novos experimentam maiores índices de *spillover* negativo entre os domínios profissional e familiar (Kmec, 1999). Outros estudos apontam também para um maior equilíbrio entre a vida profissional e

familiar de forma mais acentuada nos indivíduos mais velhos (Martins, Eddleston & Veiga, 2002). As exigências e recursos com que os indivíduos se vão deparando ao longo da vida, no domínio do trabalho e familiar, exigem equilíbrio e uma boa gestão do tempo, onde indivíduos mais velhos poderão estar mais elucidados sobre os efeitos negativos de uma imperfeita gestão da relação entre o trabalho e a família. Encontrar o equilíbrio entre estes dois domínios poderá ser dificultado quando casais mais jovens se deparam com a vontade de investir na sua carreira, alcançar objetivos, desafios e sonhos, dificultando o equilíbrio entre as duas esferas, a gestão do tempo, das responsabilidades e vontades.

Para a variável habilitações académicas, os resultados deste estudo revelaram um efeito preditor significativo sobre o *spillover*, à exceção do SPTF. Alguns estudos demonstram que mães com habilitações literárias mais elevadas, para além de terem maior suporte social, têm provavelmente também maior flexibilidade de horários, proporcionando assim uma melhor qualidade de vida (Bornstein, Hendricks, Hahn, Haynes, Painter & LeMonda, 2003; Erdwins, Buffardi, Casper & O'Brien, 2001).

No que toca à variável género, esta é também muito discutida nos estudos desenvolvidos nesta área. Apesar da participação da mulher no mercado de trabalho esteja cada vez mais equilibrada com a do homem, no que concerne ao desempenho de tarefas domésticas, cabe ainda à mulher assumir algumas, como por exemplo, a prestação de cuidados aos filhos e trabalho doméstico (Aboim, 2010). Nesta investigação não se observaram diferenças significativas nas médias do *spillover*, contudo, alguns estudos mostram que indivíduos com atitudes de género mais tradicionais, experienciam maior *spillover* negativo, ao invés de indivíduos com atitudes mais igualitárias que experimentam maior *spillover* positivo (Marshall & Barnett, 1993). Esta forma de estar e agir perante a assumpção de responsabilidades, pode dificultar a gestão de papéis familiares e profissionais, exigindo um ajuste e adoção de estratégias de conciliação de responsabilidades por parte do casal.

Quanto às variáveis associadas à vida profissional, onde estão incluídas a profissão, o vínculo à empresa e a antiguidade da função, os resultados permitem-nos tecer algumas considerações.

À partida, o vínculo à organização e a antiguidade na função parecem estar articulados, uma vez que, um vínculo de efetividade pressupõe de certa forma antiguidade na função e um vínculo precário, como contratos a tempo certo, incerto e prestação de serviços pode, à partida, indicar menos tempo no exercício de uma

função. Falar em efetividade leva-nos a pensar em equilíbrio e estabilidade onde se torna mais fácil assegurar a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal. Por outro lado, a instabilidade profissional associada a um vínculo de trabalho mais precário, para além de colocar um casal à prova, fá-lo enfrentar novos desafios que em parte prejudicam a estabilidade da esfera familiar. Os resultados deste estudo não revelaram efeitos significativos destas variáveis sobre o *spillover*, o que não permite considerá-las como eventuais potenciadoras do *spillover*.

A profissão, ou as características da função, como por exemplo os horários de trabalho ou a sua mudança constante podem potenciar a alteração das rotinas familiares. Estas dificuldades, colocam os indivíduos muitas vezes sob pressão devido à dificuldade na conciliação de múltiplos papéis e que escapa muitas vezes à sua capacidade de resolução. Nesta investigação, esta variável revelou diferenças significativas nas médias do *spillover*, o que nos permite pensar que as exigências deste domínio podem limitar a disponibilidade dos indivíduos cumprirem com as obrigações de outro domínio.

Embora neste estudo não tenha sido possível fazer uma associação mais nítida das diferentes variáveis estudadas com o *spillover*, de uma forma geral podemos dizer que verificámos que existem aspectos do nível individual, familiar e profissional que podem contribuir para um melhor ou pior equilíbrio entre os papéis.

No que concerne ao efeito contagioso do *engagement* entre os dois elementos do casal, os resultados revelaram a existência de níveis idênticos deste fenómeno no marido e na mulher. Estes resultados parecem assim ir ao encontro dos estudos desenvolvidos por Bakker, Demerouti & Schaufeli (2003) que apontavam para a propagação, consciente ou inconsciente, deste estado positivo entre o casal. Sonnentag (2003) verificou também que indivíduos com elevados níveis de *engagement* estão mais dispostos a assumir as suas responsabilidades familiares, apresentando vontade em colaborar nas diferentes tarefas respeitantes à esfera familiar. Desta forma, o *engagement* revela ser, para além de um fenómeno individual, um fenómeno que ocorre em grupo, partilhado e contagioso por outros elementos, nomeadamente entre o casal.

Ao estudar a associação entre o *engagement* e a relação trabalho-família, os resultados revelaram ser consistentes com a literatura, mostrando que estas variáveis estão positivamente relacionadas. Frone (2003), defende que o trabalho pode proporcionar ganhos que melhoram o funcionamento no domínio familiar. Todas as sinergias desenvolvidas em contexto laboral, para além de serem benéficas para a

organização, são também para todo o ambiente familiar, uma vez que através da generalização das emoções positivas, estas são transportadas da esfera profissional para o contexto familiar (Salanova & Schaufeli, 2004). Um ambiente de trabalho positivo e saudável pode assim ter um efeito poderoso e benéfico no domínio familiar, onde a energia, as aptidões e as atitudes ajudam na consolidação de toda a estrutura familiar (Barnett & Hyde, 2001). De acordo com Wayne et al., (2004), a confiança e o humor no domínio profissional influenciam positivamente o ambiente familiar, promovendo o seu crescimento e melhor funcionamento (Barnett, 2004; Marks, 1977; Sieber, 1974, citado por Grzywacz & Marks, 2000) criando também condições de motivação e desenvolvendo sentimentos positivos.

Relativamente à última hipótese esta procurou conhecer, de forma exploratória, a percepção do cônjuge sobre o *spillover* do sujeito no sentido de perceber se são ou não consonantes. De uma forma geral, os resultados revelaram que os dois elementos do casal partilham a mesma opinião relativamente à percepção do *spillover*. Na verdade, temos assistido a transformações ao nível de valores, atitudes, comportamentos face ao casamento, às relações entre o género e sobre as próprias práticas familiares. Nos dias de hoje, o casal partilha mais as suas aspirações, sentimentos, experiências, compartilhando também de uma forma mais igualitária as tarefas domésticas. A consonância das respostas dadas pelo casal pode ser resultado de um esforço do casal na divisão de responsabilidades e da valorização dada ao desenvolvimento e à progressão das duas carreiras, bem como à importância dada à manutenção do casamento e da vida familiar (Burley, 1995).

4.2. Principais conclusões do estudo

Através da revisão de literatura realizada, este estudo permitiu retirar conclusões gerais sobre esta temática, refletindo sobre os conhecimentos e teorias defendidas por diversos autores. Conhecer e compreender as interações entre as esferas familiar e profissional tem se tornado fundamental (Edwards & Rothbard, 2000), uma vez que a relação entre ambas é bastante complexa. A literatura tem revelado mais recentemente a existência de processos de interferência não só negativa mas também positiva entre papéis familiares e profissionais. Assim, sentimentos negativos existentes num dos domínios, como a frustração, ansiedade e depressão podem extravasar para o outro, originando tensões (Pearlin & Turner, 1987 citado por Ramos 2001). Por outro lado, experienciar de forma positiva um dos domínios, faz com que desenvolvam efeitos positivos no outro, funcionando como fonte de significado e de

identidade (Pinto, 2003). Desta forma, os indivíduos beneficiam ao conjugar o trabalho e a família e reconhecem esses benefícios como compensando as dificuldades (Grzywacz & Marks, 2000).

Grande parte dos estudos desenvolvidos nesta área tem se cingido à perspectiva do conflito, o que tem dificultado o desenvolvimento de estudos centrados em abordagens de cariz mais positivo. Este estudo permitiu conhecer a forma como os sujeitos fazem a gestão dos dois domínios, percebendo a importância do funcionamento de um sobre o outro. A interferência de um domínio sobre o outro pode ser feita através da transferência de emoções, atitudes, competências e comportamentos de um papel para o outro que podem ser positivas e negativas. Este trabalho, independentemente de ir ao encontro das teorias já desenvolvidas, permitiu-nos também comprovar a permeabilidade dos domínios bem como a sua bidireccionalidade.

Esta investigação procurou ainda desenvolver um campo de pesquisa numa vertente positiva da relação entre o trabalho e a família, encontrando uma associação desta relação com o *engagement*. Sendo a família um desejo e necessidade da maioria dos indivíduos, também a realização pessoal, conjugal e profissional resultam na satisfação e bem-estar de todos. Neste estudo, verificou-se que os sentimentos positivos conseguem depois ser transferidos de uma esfera para a outra proporcionando um melhor funcionamento em ambos os domínios.

Estando mais ou menos envolvidos com a sua atividade profissional e responsáveis por diversas atividades familiares, os indivíduos inquiridos neste estudo procuram certamente o equilíbrio entre as duas esferas, recorrendo a determinadas estratégias de forma a estruturar o domínio profissional e familiar. Os resultados deste estudo apontaram para um reconhecimento, por parte do casal, da importância que o cônjuge dá a cada um dos domínios. O facto do cônjuge ter a mesma percepção do *spillover* pode estar associado à uma mudança nos padrões tradicionais do homem e da mulher. Não só a divisão das tarefas domésticas entre o casal mas também a partilha de sentimentos, expectativas, objetivos, planos para o futuro e carreira profissional, fazem com que os casais de hoje consigam conciliar, de forma positiva, a esfera familiar e profissional. O casal procura neste momento encontrar formas para integrar mais facilmente e positivamente as duas esferas: o trabalho e a família.

Mais importante que conhecer a origem e as consequências do conflito entre papéis, é a compreensão desta relação para que se desenvolvam formas de

promover uma melhor conciliação entre os domínios. Neste sentido, as organizações podem ter um papel fundamental, na medida em que devem proporcionar aos seus colaboradores estratégias de forma a equilibrar a vida profissional e familiar. Thompson, Beauvais e Lyness (1999) afirmam que se não for proporcionado este equilíbrio, irão surgir tensões na vida pessoal dos colaboradores, as quais por sua vez irão afetar a capacidade de concentração e produção no local de trabalho. Apostar num conjunto de práticas que promova a conciliação entre a esfera familiar e profissional, como por exemplo, horários e condições flexíveis, incentivo à participação dos pais na vida familiar, permitem atender às necessidades e responsabilidades da vida familiar de forma positiva (Guerreiro, Lourenço & Pereira, 2006). Estas práticas de gestão de recursos humanos, procuram apoiar os seus colaboradores a identificar e implementar formas que permitam o equilíbrio entre o trabalho e a família (Marcinkus, Whelan-Berry & Gordon, 2007).

Este estudo permite assim acrescentar que os indivíduos exercem papéis profissionais e familiares que devem ser coordenados entre si ao longo da vida, tornando-se indispensável uma intervenção ajustada às distintas características do indivíduo, família, organizações e sociedade. A vida familiar e profissional é para os homens e mulheres, um eixo estruturante para a sua satisfação, obtendo cada vez mais valorização na vida de cada um. A procura de equilíbrio deve ser uma estratégia de forma a minimizar os conflitos, estando ligada à conciliação de interesses e responsabilidades, à estabilidade profissional e ao relacionamento familiar.

O aspeto mais positivo deste estudo foi a possibilidade de abrir caminho para investigações futuras que poderão continuar a revelar conceitos importantes nesta área, trazendo novos contributos através do aperfeiçoamento contínuo das teorias já defendidas.

4.3. Implicações Teóricas

Uma importante contribuição teórica deste estudo foi conhecer e compreender um pouco melhor a relação entre o trabalho e a família associando a variável *engagemet*, que em muito pouco estudos têm sido estudada. Este foi o ponto de partida para esta investigação, que não pretendia ser a replicação de tantas outras e que procurou estudar a relação entre dois domínios, relacionando-os com um constructo psicológico positivo que se concentra em forças humanas e no funcionamento ideal, em vez de fraquezas e falhas (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Este estudo procurou também, de forma puramente exploratória, uma vez que a literatura sobre esta questão é ainda inexistente, colmatar falhas apontadas em estudos anteriores. Ao ser ouvida a opinião do cônjuge relativamente a percepção do *spillover*, foi possível verificar a sua consonância, o que pode ser um contributo positivo no estudo desta relação e um bom começo para investigações futuras.

4.4. Implicações Práticas

Esta investigação acrescenta às outras investigações, a existência de uma relação positiva direta entre o *engagement* e o trabalho e a família, que pode constituir um desafio para as organizações no sentido de desenvolverem ações e mecanismos que estimulem e/ou promovam uma boa gestão da relação trabalho família. De acordo com Bagger, Li e Gutek (2008), as organizações devem adotar políticas e procedimentos alinhados com os empregados, no sentido de implementar medidas que promovam a conciliação entre as duas esferas. De modo a melhorar a qualidade vida dos seus trabalhadores, será então necessário que as organizações reconheçam a importância da família na vida de um trabalhador, promovendo benefícios para os trabalhadores, para a organização e para o sistema familiar.

4.5. Limitações do Estudo

Uma das limitações deste estudo está relacionada com a natureza da investigação. Sendo esta uma investigação quantitativa, ao não contemplar o contacto com os sujeitos, as emoções e sentimentos não são tidos em conta, dificultando assim a análise mais compreensiva dos resultados. Neste tipo de investigação, questões como a motivação para responder ao questionário, a honestidade e capacidade de resposta dos sujeitos são mais dificilmente controladas.

Nesta investigação os resultados relativos à predição do *spillover* revelaram na sua grande maioria valores de significância baixos. De facto não foi questionado aos inquiridos, por exemplo, a idade dos filhos, se o trabalho era feito por regime de turnos, se existe alguém com quem seja feita divisão de tarefas domésticas para além do cônjuge, entre outras questões, que podem fazer a diferença na conciliação de responsabilidades familiares e profissionais. Desta forma, e de acordo com Byron, (2005) os diferentes métodos de medida das variáveis podem explicar algumas das diferenças nos resultados.

Outra limitação inerente ao estudo diz respeito ao momento da distribuição dos questionários ao cônjuge. Foi solicitado que estes fossem respondidos

individualmente, no entanto, não foi possível controlar as respostas dadas de modo a saber se houve ou não partilha de informação entre o casal. Neste sentido, estas limitações devem ser tidas em conta e deve ser feita uma interpretação prudente dos dados recolhidos, nomeadamente na última hipótese de investigação.

Uma outra questão limitativa a apontar a esta investigação, relaciona-se com o facto de os participantes pertencerem a diversas empresas, com categorias profissionais distintas e de, na sua maioria, pertencerem à área da grande Lisboa. Embora seja uma amostra razoável relativamente à sua dimensão, esta não apresenta a variedade pretendida quanto a algumas das suas características. Os resultados deste estudo dizem respeito somente às experiências de indivíduos que se encontram em grandes cidades, onde a cultura, o clima, as exigências em termos de responsabilidades profissionais e organização do dia a dia é dissemelhante de outras empresas em outras cidades.

Os resultados obtidos não devem também ser indiferentes à presente conjuntura económica, política e social que envolve o país, causando um clima de instabilidade nas famílias portuguesas. Desta forma as respostas dos sujeitos podem refletir o estado emocional destes nesta época e não a sua verdadeira opinião sobre o tema.

As limitações acima citadas não retiram a importância do estudo realizado, constituindo um bom ponto de partida para investigações futuras nesta área que certamente contribuirão para consolidar este tema.

4.6. Estudos Futuros

Face a estas limitações é importante que em estudos futuros a amostra seja mais heterogénea. Seria interessante também que este estudo fosse replicado a diferentes culturas, etnias e religiões, noutras instituições de diferentes regiões do nosso país, onde o contexto e o tipo de trabalho sejam diferentes.

Continuar a estudar esta interação é fundamental, mas de forma a inovar e aprofundar esta temática, onde o desenho do estudo poderia assumir um carácter longitudinal, com uma amostra maior e mais diversificada, em que a recolha de dados fosse feita em mais do que um momento, ou seja, em diferentes fases da vida de um indivíduo. A interferência de papéis e a importância dada à família e ao trabalho, varia ao longo do tempo, em virtude de acontecimentos sociais, pessoais e de algumas inevitáveis mudanças que possam vir a ocorrer. Assim, será necessário que as próximas investigações tenham em conta estas questões, no sentido de conhecer e

compreender os padrões de funcionamento familiar e profissional de uma forma mais profunda.

Seria muito importante também ter em conta a opinião dos filhos, pois estes mais que ninguém sentem de facto a ausência dos pais. Embora hoje em dia, os pais procurem estar presentes na vida familiar dos filhos, a rotina diária e a estrutura da própria família não possibilita muitas vezes participar ativamente no acompanhamento dos filhos, e o que deveria ser um desafio passa a ser uma obrigação. Neste sentido e principalmente de forma a enriquecer o conhecimento teórico e prático nesta área, investigações futuras deveriam assumir um carácter qualitativo. De acordo com Thompson e Bunderson (2001), a relação entre o trabalho e a família não deve ser abordada somente no aspeto quantitativo, ligado ao tempo disponível para as atividades profissionais ou familiares. Devem ser tidos em conta os estados emocionais e o sentido atribuído pelo indivíduo ao tempo, o que só será mais facilmente recolhido através de uma investigação qualitativa.

Capítulo IV – Referências Bibliográficas

- Aboim, S. (2010). Género, família e mudança em Portugal. In Wall, K., Aboim, S., & Cunha, V., *A vida familiar no masculino – negociando velhas e novas Masculinidades*. Lisboa: CITE, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Adams, G., King, L. & King, D. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 8(4) 411-420.
- Alarcão, M. (2006). *(Des) Equilíbrios Familiares*. Coimbra: Quarteto Editora.
- Allen, T., Herst, D., Bruck, C., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278- 308.
- Appel-Silva, M., Argimon, I. & Wendt, G. (2011). Conflito de papéis entre os domínios da família e do trabalho. *Contextos Clínicos*, 4(2), 88-98.
- Aryee, S, Srinivas, E. & Tan, H. (2005). Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 9(1) 132-146.
- Bagger, J., Li, A., & Gutek, B. (2008). How much do you value your family and does it matter? The joint effects of family identity salience, family interference with work and gender. *Human Relations*, 62(2), 189-213.
- Bakker, A., & Geurts, S. (2004). Toward a dual-process model of work-home interference. *Work & Occupations*, 31(3), 345-366.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2006). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands–resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(4), 393– 417.
- Bakker, F., Groenewegen, P., & Den Hond, F. (2005). A Bibliometric Analysis of 30 Years of Research and Theory on Corporate Social Responsibility and Corporate Social Performance. *Business & Society*, 44(3), 283-317.
- Bakker, A., Demerouti, E., Dollard, F. (2008). How Job Demands Affect Partners. Experience of Exhaustion: Integrating Work-Family Conflict and Crossover Theory. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 901-911.

- Bakker, A. Hakanen, J. Demerouti, E., & Xanthopoulou, D (2007). Job Resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Job Educational Psychology*, 99(2), 274-284.
- Balmforth, K., & Gardner, D. (2006). Conflict and facilitation between work and family: Realizing the outcomes for organizations. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 69-76.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Barnett, R. (1998). Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. *Genetic, Social & General Psychology Monographs*, 124(2), 125-153.
- Barnett, R. (2004). Women and work: Where are we, where did we come from, and where are we going? *Journal of Social Issues*, 60(4), 667-674.
- Barnett, R. & Hyde, J. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56(10), 781-796.
- Beutell, N., & Greenhaus, J. (1982). Interrole conflict among married women: the influence of husband and wife characteristics on conflict and coping behaviour. *Journal of Vocational Behaviour*, 21(1), 99-110.
- Bornstein, M., Hendricks, C., Hahn, C., Haynes, O., Painter, K., & Le Monda, C. (2003). Contributors to self-perceived competence, satisfaction, investment, and role balance in maternal parenting: a multivariate ecological analysis. *Parenting: Science and Practice*, 3(4), 285- 326.
- Brines, J. (1994). Economic dependency, gender and the division of labor at home. *American Journal of Sociology*, 100(3), 652-688.
- Brotheridge, C. & Lee, R. (2005). Impact of work-family interference on general well-being: A replication and extension. *International Journal of Stress Management*, 12(3), 203-221.
- Brown, R. (1996). Organizational commitment: clarifying the concept and simplifying the existing construct typology. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 230-51.
- Burley, K. (1995). Family variables as mediators of the relationship between work-family conflict and marital adjustment among dual-career men and women. *Journal of Social Psychology*, 135(4), 483-497.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 6(2), 169-198.
- Carlson, D. & Frone, M. (2003). Relation of behavioural and psychological involvement to a new four-factor conceptualization of work-family interference. *Journal of Business and Psychology*, 17(4), 515-535.

- Carlson, D., Kacmar, K., Wayne, J., & Grzywacz, J. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131-164.
- Clarck, M., Koch, L., & Hill, E. (2004). The work-family interface: differentiating balance and fit. *Family and consumer sciences Research Journal*, 33(2), 121-140.
- Cooper, M., Russel, M., Skinner., Frone, M., & Mudar, P. (1992). Stress and alcohol use: moderating effects of gender, coping and alcohol expectancies. *Journal of Abnormal Psychology*, 101(1), 139-152.
- Cooper, C. & Lewis, S. (2000). *E agora, trabalho ou família?*. São Paulo: Tâmis.
- Danna, K., & Griffin, R. (1999). Health and Well-Being in the Workplace: a Review and Synthesis of the Literature. *Journal of Management*, 25(3), 357-384.
- Davis, A. & Kalleberg, A. (2006). Family-friendly Organizations? Work and Family Programs in the 1990s. *Work and Occupations*, 33(2), 191-223.
- Dolcos, S. & Daley, D. (2009). Work Pressure, Workplace Social Resources, and Work-Family Conflict: The Tale of Two Sectors. *International Journal of Stress Management*, 16(4) 291-311.
- Demerouti, E., Bakker, A., & Schaufeli, W. (2005). *Spillover* and crossover of exhaustion and life satisfaction among dual-earner parents. *Journal of Vocational Behaviour*. 67(2), 266-289.
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2000). A model of burnout and life satisfaction amongst nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 32(2), 454-464.
- Demerouti E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). The Job Demands - Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 499-512.
- Duxbury, L. & Higgins, C. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 60-74.
- Eby, L., Maher, C. & Butts, M. (2010). The Intersection of Work and Family Life: The Role of Affect. *Annual Review of Psychology*. 61(1), 599-622.
- Edwards, J. (2001), Uncertainty and the rise of work-family dilemma. *Journal of Marriage and Family*, 63(1), 183-196.
- Edwards, J. & Rothbard, N. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationships between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Erdwins, C., Buffardi, L., Casper, W., & O'Brien, A. (2001). The relations of women's role strain to social support, role satisfaction, and self-efficacy. *Family Relations*, 50(3), 230- 238.

- Farias, C. (2004). A família da pós-modernidade: em busca da dignidade perdida da pessoa humana. *Revista de Direito Privado*, 5(19), 56-68.
- Fontaine, A., Andrade, C., Matias, M., Gato, J., & Mendonça, M. (2007). Family and work division in dual earner families in Portugal. In Crespi *Gender mainstreaming and family policy in Europe: perspectives, research and debates*. Milão: Vita e Pensiero.
- Ford, M., Heinen, B., & Langkamer, K. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57-80.
- Forsyth, S. & Polzer-Debruyne, A. (2007). The organisational pay-offs for perceived work-life balance support. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 45(1) 113-123.
- Friedman, S., Christensen, P. & Degroot, J. (2001). Trabalho e vida pessoal: o fim do jogo soma zero. *Harvard Business Review*, 09-35.
- Frone, M. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: the national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888-895.
- Frone, M. (2003). Work-family balance. In J. Quick & L. Tetrick (Eds), *Handbook of occupational health psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Frone, M., Russell, M & Cooper, M. (1992a). Prevalence of work-family conflict: are work and family boundaries asymmetrically permeable?. *Journal of Organizational Behavior*, 13(7), 723-729.
- Frone, M., Russell, M. & Cooper, M. (1997a). Relation of work-family conflict to health outcomes: a four year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational Health and Organizational Psychology*, 70(4), 325-335.
- Frone, M., Yardley, J. & Markel, K. (1997b). Developing and testing an integrative model of the workfamily interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145-167.
- Giddens, A. (1997). *Modernidade e Identidade Pessoal*. Oeiras: Celta Editora.
- Goldani, A. (1994). *Retratos da família em tempos de crise*. Estudos Feministas: Rio de Janeiro.
- Greenberger, E. & Goldberg, W. (1989). Work, parenting, and the socialization of children. *Developmental Psychology*, 25(1), 23-35.
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. & Powell, G. (2006). When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.

- Greenhaus, J., Parasuraman, S. & Collins, K. (2001). Career involvement and family involvement as moderators of relationships between work-family conflict and withdrawal from a profession. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(2), 91-100.
- Grzywacz, J., & Marks, N. (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.
- Grzywacz, J. & Bass, B. (2003). Work, family, and mental health: testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage & Family*, 65(1), 248-261.
- Grzywacz, J. & Butler, A. (2005). The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 97– 109.
- Grzywacz, J., Almeida, D., & McDonald, D. (2002). Work-family spillover and daily reports of work and family stress in the adult labor force. *Family Relations*, 51(1), 28-36.
- Guerreiro, M., & Inês, P. (2006). *Responsabilidade Social das Empresas, Igualdade e Conciliação Trabalho-Família*. Lisboa: CITE, Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.
- Hammer, L., Cullen, J., Neal, M., Sinclair, R., & Shafiro, M. (2005). The longitudinal effects of workfamily conflict and positive spillover on depressive symptoms among dual-earner couples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 138-154.
- Harter, J., Schmidt, F., & Hayes, T. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279.
- Hatfield, E., Cacioppo, J., & Rapson, R. (1993). Emotional contagion. *Current Directions. Psychological Science*, 2(3), 96-99.
- Higgins, C & Duxbury, L. (1992). Work-family conflict: A comparison of dual-career and traditional career men. *Journal of Organizational Behaviour*, 1(4), 389-411.
- Hill, J. (2005). Work-Family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family*, 26(6), 793-819.
- Hill, M., & Hill, A. (2005). *Investigação por questionário*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Hochschild, A. (1983). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. Berkeley: University of California Press.

- Ilies, R., Schwind, K., Wagner, D., & Johnson, M. (2007). When Can Employees Have a Family Life? The Effects of Daily Workload and Affect on Work-Family Conflict and Social Behaviors at Home. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1368-1379.
- Jacobs, J. & Gerson, K. (2004). *The Time Divide: Work, Family, and Gender Inequality*. Cambridge: Harvard University Press.
- Kirchmeyer, C. (1993). Nonwork-to-work spillover: a more balanced view of the experiences and coping of professional women and men. *Sex Roles*, 28(9), 531-552.
- Kmec, J. (1999). Multiple aspects of work-family conflict. *Sociological Focus*, 32(3), 265-285.
- Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies and the job-life satisfaction relationship: a review and directions for organizational behaviour-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149.
- Lambert, S. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43(3), 239-257.
- Lewis, S., & Cooper, C. (2000). *E agora trabalho ou família? Pais e mães que trabalham fora aprendem como enfrentar as sobrecargas profissionais e familiares no dia a dia*. São Paulo: Editora Tamisa.
- Lhuillier, D. (2005). Trabalho. In *Dicionário de Psicossociologia*. Lisboa: Climepsi Editores.
- Lisbona, A., Francisco, M., & Francisco, J. (2009). El engagement como resultado de la socialización organizacional. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 9(1), 89-100.
- Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies and the job-life satisfaction relationship: a review and directions for organizational behaviour-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139-149.
- Jacobs, J., & Gerson, K. (2004). *The time divide: work, family and gender inequality*. Harvard University Press: Cambridge.
- MacEwen, K., & Barling, J. (1988). Interrole conflict, family support and marital adjustment of employed mothers: a short term, longitudinal study. *Journal of Organizational Behaviour*, 9(3), 241-250.
- Marks, S. (1977). Multiple roles and role strain: some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42(6), 921-936.
- Maroco, J. (2007). *Análise Estatística com a utilização do SPSS*. 3ª Ed. Silabo. Lisboa.

- Martins, L. Eddleston, K., & Veiga, J. (2002). Moderators of the relationship between workfamily conflict and career satisfaction. *Academy of Management Journal*, 45(2), 399-409.
- Matias, M., & Fontaine, A. (2011). The role of gender when family intersects work: Conflict or facilitation? *Psicologia. Educação e Cultura*, 25(2), 337-354.
- Marshall, N. & Barnett, R. (1993). Work-family strains and gains among two-earner couples. *Journal of Community Psychology*, 21(1), 64-78.
- Maslach, C., Schaufeli, W. & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review Psychology*, 52(1), 397-422.
- Menezes, M. (2002). Mulher, poder e subjetividade. *Revista mal-estar e subjetividade*, 7(2), 59-85.
- Montgomery, A., Peeters, M., Schaufeli, W. & Den Ouden, M. (2003). Work-home interference among newspaper managers: Its relationship with Burnout and engagement. *Anxiety, Stress & Coping*, 16(2), 195-211.
- Near, J., Rice, R., & Hunt, R. (1980). The relationship between work and nonwork domains: a review of empirical research. *Academy of Management Review*, 5(3), 415-429.
- Noor, N. (2002). Work-family conflict, locus of control, and women's well-being: test of alternative pathways. *The Journal of Social Psychology*, 142(2), 645-62.
- Palácios, J., & Rodrigo, M. (1998). La familia como contexto de desarrollo humano. In M. Rodrigo & J. Palácios, *Familia y desarrollo humano*. Madrid: Alianza Editorial.
- Parasuraman, S. & Greenhaus, J. (2002). Toward reducing some critical gaps in work-family research. *Human Resource Management Review*, 12(6), 299-312.
- Parasuraman, S., Purohit, Y., Godshalk, V., & Beutell, N. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of Vocational Behaviour*, 48(6), 275- 300.
- Paschoal, T. & Tamayo, A. (2005). Impacto dos valores laborais e da interferência família-trabalho no estresse ocupacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 21(2), 173-180.
- Petrini, J. (2005). Mudanças sociais e familiares na atualidade: reflexões à luz da história social e da sociologia. *Memorandum: Memória e História em Psicologia*, 8, 20-37.
- Pinto, A. (2003). O conflito trabalho-família e as suas implicações pessoais e organizacionais. *IPCB- Escola Superior de Gestão*, 2, 89-98.

- Quick, J., Little, L., & Nelson, D. (2009) Positive emotions, attitudes, and health. Motivated, engaged, focused. In S. Cartwright, & C. Cooper, *The Oxford Handbook of Organizational Well-being* New York: Oxford University Press.
- Ramos, M. (2001). *Desafiar o desafio: prevenção do stress no trabalho*. Lisboa: RH Editora.
- Relvas, A. (2006). *O Ciclo Vital da família* (4ªEd.). Porto: Edições Afrontamento.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: Un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios Financeiros*, 62, 109-138.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour: *The International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 116-131.
- Salanova, M., Grau, R., Llorens, S., & Schaufeli, W. (2001). Exposición a las tecnologías de la información, burnout y engagement: el rol modulador de la autoeficacia profesional. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 11(1), 69–90.
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiró, J., & Grau, R. (2000). Desde el burnout al engagement: Unanueva perspectiva. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 117-134.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., Martínez, I., & Schaufeli, W. (2003). Perceived collective efficacy, subjective well-being and task performance among electronic work groups. *Small Group Research*, 34(1), 43-73.
- Santos, G. (2008). Género, carreiras e a relação entre o trabalho e a família: uma perspectiva de gestão. *E-cadernos ces*, 1, 97-120.
- Seligman, M., Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: an introduction. *Am Psychol*, 55(1), 5-14.
- Shelton, S. (1990). Developing the constructing of general self-efficacy. *Psychological Reports*, 66(3), 987-994.
- Silberman, M., Ilberman M., & Hansburg, F. (2001). *Desvendar pessoas: como desenvolver e melhorar seus relacionamentos*. Rio de Janeiro: Editora Campus.
- Silva, M. (2007) Vida profissional e familiar: padrões de conflito e facilitação na gestão de múltiplos papéis, 2007. Dissertação de mestrado em psicologia. FPCE-UP.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). Utrecht Work Engagement Scale: preliminary manual. 1ª. Utrecht, Holanda: Utrecht University.

- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*(3), 293-315.
- Schaufeli, W., & Salanova, M., (2007). Work Engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. *Managing Social and Ethical Issues in Organizations, 1*(1), 135-177.
- Schaufeli, W., Taris, T., & Van Rhenen, W. (2003). Workaholism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee wellbeing. *Applied Psychology: An International Review, 57*(2), 173–203.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Romá, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies, 3*(1), 71-92.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology, 88*(3), 518-528.
- Staines, G. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human Relations, 33*(2), 111-129.
- Starcevic, V., & Piontek, C. (1997). Empathic understanding revisited: Conceptualization, controversies, and limitations. *American Journal of Psychotherapy, 51*(3), 317-328.
- Steenbergen, E., Ellemers, N., & Mooijaart, A. (2007). How work and family can facilitate each other: Distinct types of work-family facilitation and outcomes for men and women. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(3), 279-300.
- Taveira, M., Nogueira, C. (2004). Estudos de género e psicologia vocacional: confronto de teorias e implicações para a intervenção vocacional. In Taveira, *Desenvolvimento vocacional ao longo da vida: Fundamentos, princípios e orientação*. Coimbra: Livraria Almedina.
- Thompson, J., & Bunderson, J. (2011). Work-non work conflict and the phenomenology of time: beyond the balance metaphor. *Work and Occupations, 28*(1), 17-39.
- Thompson, C., Beauvais, L., & Lyness, K. (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
- Vicente, A. (1998). *As mulheres em Portugal na transição do milénio: valores, vivências, podres nas relações sociais entre os dois sexos*. Multinova: Lisboa.

- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work family interface and work, family and individual outcomes: An integrative model. *Journal of Family Issues*, 23(1), 138-164.
- Voydanoff, P. (2004). Implications of work and community demands and resources for work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(4), 275–285.
- Wadsworth, L., & Owens, B. (2007). The effects of social support on work-family enhancement and work-family conflict in the public sector. *Public Administration Review*, 67(1), 75-87.
- Wayne, J., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behaviour*, 64(1), 108-13.

ANEXOS

Anexo A

Atividade Profissional dos Inquiridos

Atividade Profissional	Porcentagem	
	Sujeito	Cônjuge
Profissões das Forças Armadas Oficiais das Forças Armadas	2,8	0,7
Representantes de órgãos executivos, diretores e gestores Diretores de serviços administrativos e comerciais	6,3	6,3
Atividades intelectuais e científicas Especialistas em assuntos jurídicos, sociais, artísticos e culturais	7,7	11,2
Atividades intelectuais e científicas Profissionais de saúde	12,6	10,5
Atividades intelectuais e científicas Ciências físicas, matemáticas, engenharias e técnicas afins	7,0	6,3
Atividades intelectuais e científicas Professores	9,8	7,7
Atividades intelectuais e científicas Finanças, contabilidade, organização administrativa, relações públicas, comerciais	4,2	0,7
Técnicos e profissões de nível intermédio Técnicos e profissões das ciências e engenharia, de nível intermédio	0	4,2
Técnicos e profissões de nível intermédio Técnicos e profissionais, de nível intermédio da saúde	5,6	7,0
Técnicos e profissões de nível intermédio Técnicos das áreas financeira, administrativa e dos negócios	14,0	14,7
Pessoal administrativo Pessoal de apoio direto a clientes	0,7	1,4
Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores Trabalhadores dos serviços pessoais	7,0	2,8
Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores Serviços de proteção e segurança	0,7	3,5
Trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores Vendedores	7,0	5,6
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices Trabalhadores da metalurgia, metalomecânica e similares	3,7	8,2
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices Trabalhadores em eletricidade e eletrónica	0,7	2,8
Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices Transformação de alimentos, madeira, vestuário e artesanato	0,7	1,4
Operadores de instalações e máquinas e operadores de montagem Condutores de veículos e operadores equipamentos móveis	4,2	3,5
Trabalhadores não qualificados – Trabalhadores de limpeza	5,6	1,4
Total	100	100

Anexo B

Questionário de Investigação



Mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações

Este questionário é realizado no âmbito do Mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações, da Universidade de Évora, tendo como objetivo estudar a relação entre a família e o trabalho, na vida das pessoas. Numa sociedade em que cada vez é mais difícil conciliar as tarefas de uma profissão com as necessidades familiares, a investigação nesta área tem sido um dos grandes desafios dos últimos anos.

A recolha de dados, através do preenchimento dos questionários, permitirá uma melhor compreensão das relações familiares e profissionais. Neste sentido, leia atentamente as instruções de cada questionário, certificando-se de que compreendeu corretamente o modo como deverá responder. Não existem respostas certas ou erradas, queremos apenas saber a sua visão pessoal sobre os assuntos abordados ao longo dos questionários, por isso responda de forma espontânea e sincera a todas as questões.

Os resultados obtidos serão utilizados apenas para fins académicos e será garantido o anonimato e confidencialidade dos dados. No final do questionário são solicitadas algumas informações que servem apenas para caracterizar o grupo de respondentes, não alterando o carácter confidencial do respetivo questionário.

Agradeço, desde já, a sua colaboração!

Susana Correia

Questionário de Bem-Estar e Trabalho

As 17 frases que se seguem referem-se a sentimentos em relação ao trabalho. Por favor leia cada frase atentamente e decida se já alguma vez se sentiu assim no seu trabalho. Se nunca teve esse sentimento responda “0” (zero), se **quase nunca** experienciou esse sentimento assinale 1, se **raramente** experienciou esse sentimento assinale 2, se **por vezes** experienciou esse sentimento assinale 3, se experienciou **muitas vezes** esse sentimento assinale 4, se experienciou **quase sempre** esse sentimento assinale 5, se **sempre** experienciou esse sentimento assinale 6.

Nunca 0 Nenhuma vez	Quase Nunca 1 Poucas vezes por ano	Raramente 2 Uma vez por mês ou menos	Por vezes 3 Algumas vezes por mês	Muitas vezes 4 Uma vez por semana	Quase sempre 5 Algumas vezes por semana	Sempre 6 Todos os dias
1. A atividade profissional do meu cônjuge impede-o de estar com a família o tempo que ele desejaria.						
2. Penso que o stress em casa torna o meu cônjuge mais irritável no emprego.						
3. Devido à sua atividade profissional o meu cônjuge sente-se demasiado cansado para fazer as coisas que tem que fazer em casa.						
4. Conversar comigo ajuda o meu cônjuge a lidar melhor com problemas profissionais.						
5. As coisas que o meu cônjuge faz no trabalho ajudam-no a lidar melhor com os problemas em casa.						
6. As obrigações familiares do meu cônjuge dificultam o cumprimento das suas obrigações profissionais (por exemplo, pontualidade, rendimento diário, horas extraordinárias, etc.).						
7. Após um dia de trabalho stressante o meu cônjuge fica facilmente irritável.						
8. As obrigações familiares do meu cônjuge impedem-no de ter o tempo que gostaria para a sua atividade profissional/carreira.						
9. A atividade profissional do meu cônjuge dificulta o cumprimento das suas obrigações familiares.						
10. O que o meu cônjuge faz no trabalho torna as conversas que tem em casa mais interessantes.						
11. As tarefas de casa impedem o meu cônjuge de dormir o suficiente para o bom desempenho da sua atividade profissional.						
12. O meu cônjuge utiliza as suas capacidades profissionais nas tarefas de casa.						
13. Devido à sua atividade profissional, o meu cônjuge tem menos tempo para as atividades em casa.						
14. O afeto e consideração que o meu cônjuge recebe em casa dão-lhe mais autoconfiança na sua atividade profissional.						
15. A vida familiar do meu cônjuge ajuda-o a descansar e a sentir-se preparado para enfrentar os desafios profissionais do dia seguinte.						
16. As responsabilidades familiares do meu cônjuge diminuem o esforço que ele pode dedicar à sua atividade profissional.						

Por favor
vire a
página

Questionário sobre a Relação entre o Trabalho e a Família

As 16 frases que se seguem questionam-no sobre as suas experiências no trabalho e na família. Para cada questão deve indicar com que frequência se sentiu ou pensou de determinada maneira no último ano, assinalando a sua resposta na coluna correspondente. Assim, se **nunca** pensou ou sentiu de determinada maneira no último ano assinale 1, se **raramente** pensou ou sentiu de determinada maneira no último ano assinale 2, se **por vezes** pensou e sentiu de determinada maneira no último ano assinale 3, se na **maioria das vezes** pensou e sentiu de determinada maneira no último ano assinale 4, se **sempre** pensou e sentiu de determinada maneira no último ano assinale 5.

1 = Nunca 2 = Raramente 3 = Por vezes 4 = Na maioria das vezes 5 = Sempre

1. A minha atividade profissional impede-me de estar com a família o tempo que desejaria.	1	2	3	4	5
2. O stress em casa torna-me mais irritável no emprego.	1	2	3	4	5
3. Devido à minha atividade profissional sinto-me demasiado cansado para fazer as coisas que tenho que fazer em casa.	1	2	3	4	5
4. Conversar com o meu cônjuge ajuda-me a lidar melhor com problemas profissionais.	1	2	3	4	5
5. As coisas que faço no trabalho ajudam-me a lidar melhor com problemas em casa.	1	2	3	4	5
6. As minhas obrigações familiares dificultam o cumprimento das minhas obrigações profissionais (por exemplo, pontualidade, rendimento diário, horas extraordinárias, etc.).	1	2	3	4	5
7. Após um dia de trabalho stressante fico facilmente irritável.	1	2	3	4	5
8. As minhas obrigações familiares impedem-me de ter o tempo que gostaria para a minha atividade profissional/carreira.	1	2	3	4	5
9. A minha atividade profissional dificulta o cumprimento das minhas obrigações familiares.	1	2	3	4	5
10. O que faço no meu trabalho torna as conversas que tenho em casa mais interessantes.	1	2	3	4	5
11. As tarefas de casa impedem-me de dormir o suficiente para o bom desempenho da minha atividade profissional.	1	2	3	4	5
12. Utilizo as minhas capacidades profissionais nas tarefas de casa.	1	2	3	4	5
13. Devido à minha atividade profissional tenho menos tempo para as atividades de casa.	1	2	3	4	5
14. O afeto e a consideração que recebo em casa dão-me mais autoconfiança na minha atividade profissional.	1	2	3	4	5
15. A minha vida familiar ajuda-me a descansar e sentir-me preparado para enfrentar os desafios profissionais do dia seguinte.	1	2	3	4	5
16. As minhas responsabilidades familiares diminuem o esforço que posso dedicar à minha atividade profissional.	1	2	3	4	5

Questionário de dados sócio-demográfico

É importante para nós sabermos alguns dados pessoais sobre si, para podermos comparar as opiniões de diferentes grupos profissionais.

Por favor, assinale com uma cruz a opção correta.

1. Sexo:

Masculino Feminino

2. Idade: _____

3. Há quantos anos vive com o seu companheiro: _____

4. Número de filhos que reside consigo:

Sem filhos 1 filho 2 filhos 3 ou mais filhos

5. Outras pessoas a cargo (ex: pais):

Nenhuma 1 pessoa 2 pessoas 3 ou mais pessoas

6. Habilitações Académicas:

4.^a Classe 6.^o Ano 9.^o ano 12.^o ano Ensino Superior

7. Profissão: _____

8. Antiguidade na função: _____

9. Qual o seu vínculo contratual à empresa:

Efetivo Contrato a termo certo Contrato a termo incerto

Prestador de serviços (recibos verdes)

Mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações

Este questionário é realizado no âmbito do Mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações, da Universidade de Évora, tendo como objetivo estudar a relação entre a família e o trabalho, na vida das pessoas. Numa sociedade em que cada vez é mais difícil conciliar as tarefas de uma profissão com as necessidades familiares, a investigação nesta área tem sido um dos grandes desafios dos últimos anos.

A recolha de dados, através do preenchimento dos questionários, permitirá uma melhor compreensão das relações familiares e profissionais. Neste sentido, leia atentamente as instruções de cada questionário, certificando-se de que compreendeu corretamente o modo como deverá responder. Não existem respostas certas ou erradas, queremos apenas saber a sua visão pessoal sobre os assuntos abordados ao longo do questionário, por isso responda de forma espontânea e sincera a todas as questões.

Os resultados obtidos serão utilizados apenas para fins académicos e será garantido o anonimato e confidencialidade dos dados. No final do questionário são solicitadas algumas informações que servem apenas para caracterizar o grupo de respondentes, não alterando o carácter confidencial do respetivo questionário.

Agradeço, desde já, a sua colaboração!

Susana Correia

Questionário de Bem-Estar e Trabalho

As 17 frases que se seguem referem-se a sentimentos em relação ao trabalho. Por favor leia cada frase atentamente e decida se já alguma vez se sentiu assim no seu trabalho. Se nunca teve esse sentimento responda “0” (zero), se **quase nunca** experienciou esse sentimento assinale 1, se **raramente** experienciou esse sentimento assinale 2, se **por vezes** experienciou esse sentimento assinale 3, se experienciou **muitas vezes** esse sentimento assinale 4, se experienciou **quase sempre** esse sentimento assinale 5, se **sempre** experienciou esse sentimento assinale 6.

Nunca 0 Nenhuma vez	Quase Nunca 1 Poucas vezes por ano	Raramente 2 Uma vez por mês ou menos	Por vezes 3 Algumas vezes por mês	Muitas vezes 4 Uma vez por semana	Quase sempre 5 Algumas vezes por semana	Sempre 6 Todos os dias
1. A atividade profissional do meu cônjuge impede-o de estar com a família o tempo que ele desejaria.						
2. Penso que o stress em casa torna o meu cônjuge mais irritável no emprego.						
3. Devido à sua atividade profissional o meu cônjuge sente-se demasiado cansado para fazer as coisas que tem que fazer em casa.						
4. Conversar comigo ajuda o meu cônjuge a lidar melhor com problemas profissionais.						
5. As coisas que o meu cônjuge faz no trabalho ajudam-no a lidar melhor com os problemas em casa.						
6. As obrigações familiares do meu cônjuge dificultam o cumprimento das suas obrigações profissionais (por exemplo, pontualidade, rendimento diário, horas extraordinárias, etc.).						
7. Após um dia de trabalho stressante o meu cônjuge fica facilmente irritável.						
8. As obrigações familiares do meu cônjuge impedem-no de ter o tempo que gostaria para a sua atividade profissional/carreira.						
9. A atividade profissional do meu cônjuge dificulta o cumprimento das suas obrigações familiares.						
10. O que o meu cônjuge faz no trabalho torna as conversas que tem em casa mais interessantes.						
11. As tarefas de casa impedem o meu cônjuge de dormir o suficiente para o bom desempenho da sua atividade profissional.						
12. O meu cônjuge utiliza as suas capacidades profissionais nas tarefas de casa.						
13. Devido à sua atividade profissional, o meu cônjuge tem menos tempo para as atividades em casa.						
14. O afeto e consideração que o meu cônjuge recebe em casa dão-lhe mais autoconfiança na sua atividade profissional.						
15. A vida familiar do meu cônjuge ajuda-o a descansar e a sentir-se preparado para enfrentar os desafios profissionais do dia seguinte.						
16. As responsabilidades familiares do meu cônjuge diminuem o esforço que ele pode dedicar à sua atividade profissional.						

Por favor
vire a
página

Questionário sobre a Relação entre o Trabalho e a Família

As 16 frases da escala que se segue questionam-no sobre as experiências do seu cônjuge no trabalho e na família. Para cada questão deve indicar com que frequência pensa que ele se sentiu ou pensou de determinada maneira no último ano, assinalando a sua resposta na coluna correspondente. Assim, se pensa que o seu cônjuge **nunca** pensou ou sentiu de determinada maneira no último ano assinale 1, se pensa que o seu cônjuge **raramente** pensou ou sentiu de determinada maneira no último ano assinale 2, se pensa que o seu cônjuge **por vezes** pensou e sentiu de determinada maneira no último ano assinale 3, se pensa que o seu cônjuge na **maioria das vezes** pensou e sentiu de determinada maneira no último ano assinale 4, se pensa que o seu cônjuge **sempre** pensou e sentiu de determinada maneira no último ano assinale 5

1 = Nunca 2 = Raramente 3 = Às vezes 4 = Na maioria das vezes 5 = Sempre

1. A atividade profissional do meu cônjuge impede-o de estar com a família o tempo que ele desejaria.	1	2	3	4	5
2. Penso que o stress em casa torna o meu cônjuge mais irritável no emprego.	1	2	3	4	5
3. Devido à sua atividade profissional o meu cônjuge sente-se demasiado cansado para fazer as coisas que tem que fazer em casa.	1	2	3	4	5
4. Conversar comigo ajuda o meu cônjuge a lidar melhor com problemas profissionais.	1	2	3	4	5
5. As coisas que o meu cônjuge faz no trabalho ajudam-no a lidar melhor com os problemas em casa.	1	2	3	4	5
6. As obrigações familiares do meu cônjuge dificultam o cumprimento das suas obrigações profissionais (por exemplo, pontualidade, rendimento diário, horas extraordinárias, etc.).	1	2	3	4	5
7. Após um dia de trabalho stressante o meu cônjuge fica facilmente irritável.	1	2	3	4	5
8. As obrigações familiares do meu cônjuge impedem-no de ter o tempo que gostaria para a sua atividade profissional/carreira.	1	2	3	4	5
9. A atividade profissional do meu cônjuge dificulta o cumprimento das suas obrigações familiares.	1	2	3	4	5
10. O que o meu cônjuge faz no trabalho torna as conversas que tem em casa mais interessantes.	1	2	3	4	5
11. As tarefas de casa impedem o meu cônjuge de dormir o suficiente para o bom desempenho da sua atividade profissional.	1	2	3	4	5
12. O meu cônjuge utiliza as suas capacidades profissionais nas tarefas de casa.	1	2	3	4	5
13. Devido à sua atividade profissional, o meu cônjuge tem menos tempo para as atividades em casa.	1	2	3	4	5
14. O afeto e consideração que o meu cônjuge recebe em casa dão-lhe mais autoconfiança na sua atividade profissional.	1	2	3	4	5
15. A vida familiar do meu cônjuge ajuda-o a descansar e a sentir-se preparado para enfrentar os desafios profissionais do dia seguinte.	1	2	3	4	5
16. As responsabilidades familiares do meu cônjuge diminuem o esforço que ele pode dedicar à sua atividade profissional.	1	2	3	4	5

Questionário de dados sócio-demográfico

É importante para nós sabermos alguns dados pessoais sobre si, para podermos comparar as opiniões de diferentes grupos profissionais.

Por favor, assinale com uma cruz a opção correta.

1. Sexo:

Masculino Feminino

2. Idade: _____

3. Há quantos anos vive com o seu companheiro: _____

4. Número de filhos que reside consigo:

Sem filhos 1 filho 2 filhos 3 ou mais filhos

5. Outras pessoas a cargo (ex: pais):

Nenhuma 1 pessoa 2 pessoas 3 ou mais pessoas

6. Habilitações Académicas:

4.^a Classe 6.^o Ano 9.^o ano 12.^o ano Ensino Superior

7. Profissão: _____

8. Antiguidade na função: _____

9. Qual o seu vínculo contratual à empresa:

Efetivo Contrato a termo certo Contrato a termo incerto

Prestador de serviços (recibos verdes)

Anexo C

Análises Estatísticas Apresentadas

Hipóteses: 1.1; 1.2; 1.3

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,359 ^a	,129	,110	3,891	,129	6,711

Model Summary

Model	Change Statistics		
	df1	df2	Sig. F Change
1	3 ^a	136	,000

a. Predictors: (Constant), Outras pessoas a cargo, Número de filhos, Há quantos anos vive com o seu companheiro

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	304,772	3	101,591	6,711	,000 ^b
	Residual	2058,800	136	15,138		
	Total	2363,571	139			

a. Dependent Variable: Total Sujeito SNTF

b. Predictors: (Constant), Outras pessoas a cargo, Número de filhos, Há quantos anos vive com o seu companheiro

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14,307	1,703		8,403
	Há quantos anos vive com o seu companheiro	-,132	,037	-,302	-3,593
	Número de filhos	1,504	,426	,296	3,526
	Outras pessoas a cargo	-1,448	1,280	-,091	-1,131

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,329 ^a	,108	,095	3,923	,108	8,307

Model Summary

Model	Change Statistics		
	df1	df2	Sig. F Change
1	2 ^a	137	,000

a. Predictors: (Constant), Habilitações académicas, Idade

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	255,619	2	127,809	8,307	,000 ^b

Residual	2107,953	137	15,387		
Total	2363,571	139			

a. Dependent Variable: Total Sujeito SNTF

b. Predictors: (Constant), Habilitações académicas, Idade

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7,296	2,759		2,644
	Idade	,057	,045	,123	1,270
	Habilitações académicas	1,277	,325	,381	3,923

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,056 ^a	,003	-,004	4,132	,003	,440

Model Summary

Model	Change Statistics		
	df1	df2	Sig. F Change
1	1 ^a	138	,508

a. Predictors: (Constant), Antiguidade na função

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,510	1	7,510	,440	,508 ^b
	Residual	2356,062	138	17,073		
	Total	2363,571	139			

a. Dependent Variable: Total Sujeito SNTF

b. Predictors: (Constant), Antiguidade na função

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,060	,541		27,850	,000
	Antiguidade na função	-,026	,040	-,056	-,663	,508

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,204 ^a	,042	,035	3,636	,042	6,044

Model Summary

Model	Change Statistics		
	df1	df2	Sig. F Change

1	1 ^a	139	,015
---	----------------	-----	------

a. Predictors: (Constant), Antiguidade na função

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	79,879	1	79,879	6,044	,015 ^b
	Residual	1837,156	139	13,217		
	Total	1917,035	140			

a. Dependent Variable: Total Sujeito SNFT

b. Predictors: (Constant), Antiguidade na função

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,682	,473		26,796	,000
	Antiguidade na função	-,086	,035	-,204	-2,458	,015

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,014 ^a	,000	-,007	2,540	,000	,028

Model Summary

Model	Change Statistics		
	df1	df2	Sig. F Change
1	1 ^a	140	,868

a. Predictors: (Constant), Antiguidade na função

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,179	1	,179	,028	,868 ^b
	Residual	903,145	140	6,451		
	Total	903,324	141			

a. Dependent Variable: Total Sujeito SPTF

b. Predictors: (Constant), Antiguidade na função

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,577	,328		26,162	,000
	Antiguidade na função	-,004	,024	-,014	-,167	,868

a. Dependent Variable: Total Sujeito SPTF

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,102 ^a	,010	,003	2,746	,010	1,496

Model Summary

Model	Change Statistics		
	df1	df2	Sig. F Change
1	1 ^a	141	,223

a. Predictors: (Constant), Antiguidade na função

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,282	1	11,282	1,496	,223 ^b
	Residual	1063,194	141	7,540		
	Total	1074,476	142			

a. Dependent Variable: Total Sujeito SPFT

b. Predictors: (Constant), Antiguidade na função

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,265	,354		29,021	,000
Antiguidade na função	,032	,026	,102	1,223	,223

a. Dependent Variable: Total Sujeito SPFT

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,304 ^a	,092	,079	2,639	,092	7,126

Model Summary

Model	Change Statistics		
	df1	df2	Sig. F Change
1	2 ^a	140	,001

a. Predictors: (Constant), Habilitações académicas, Idade

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	99,276	2	49,638	7,126	,001 ^b
	Residual	975,200	140	6,966		
	Total	1074,476	142			

a. Dependent Variable: Total Sujeito SPFT

b. Predictors: (Constant), Habilitações académicas, Idade

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9,143	1,845		4,956
	Idade	-,023	,030	-,074	-,762
	Habilitações académicas	,571	,217	,256	2,628

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,300 ^a	,090	,077	2,432	,090	6,881

Model Summary

Model	Change Statistics		
	df1	df2	Sig. F Change
1	2 ^a	139	,001

a. Predictors: (Constant), Habilitações académicas, Idade

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	81,383	2	40,691	6,881	,001 ^b

Residual	821,941	139	5,913		
Total	903,324	141			

a. Dependent Variable: Total Sujeito SPTF

b. Predictors: (Constant), Habilitações académicas, Idade

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8,993	1,701		5,286
	Idade	-,048	,028	-,170	-1,738
	Habilitações académicas	,348	,200	,170	1,740

Coefficients^a

Model		Sig.
1	(Constant)	,000
	Idade	,084
	Habilitações académicas	,084

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change

1	,324 ^a	,105	,092	3,526	,105	8,112
---	-------------------	------	------	-------	------	-------

Model Summary

Model	Change Statistics		
	df1	df2	Sig. F Change
1	2 ^a	138	,000

a. Predictors: (Constant), Habilitações académicas, Idade

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	201,664	2	100,832	8,112	,000 ^b
	Residual	1715,371	138	12,430		
	Total	1917,035	140			

a. Dependent Variable: Total Sujeito SNFT

b. Predictors: (Constant), Habilitações académicas, Idade

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10,867	2,482		4,379
	Idade	-,052	,040	-,125	-1,284
	Habilitações académicas	,714	,294	,237	2,432

Coefficients^a

Model		Sig.
1	(Constant)	,000
	Idade	,201
	Habilitações académicas	,016

a. Dependent Variable: Total Sujeito SNFT

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,447 ^a	,199	,182	3,347	,199	11,371

Model Summary

Model	Change Statistics		
	df1	df2	Sig. F Change
1	3 ^a	137	,000

a. Predictors: (Constant), Outras pessoas a cargo, Número de filhos, Há quantos anos vive com o seu companheiro

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	382,193	3	127,398	11,371	,000 ^b
	Residual	1534,843	137	11,203		

Total	1917,035	140		
-------	----------	-----	--	--

a. Dependent Variable: Total Sujeito SNFT

b. Predictors: (Constant), Outras pessoas a cargo, Número de filhos, Há quantos anos vive com o seu companheiro

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	10,795	1,512		7,138
1 Há quantos anos vive com o seu companheiro	-,161	,031	-,417	-5,195
1 Número de filhos	1,496	,366	,327	4,084
1 Outras pessoas a cargo	-,599	1,156	-,040	-,518

Coefficients^a

Model	Sig.
1 (Constant)	,000
1 Há quantos anos vive com o seu companheiro	,000
1 Número de filhos	,000
1 Outras pessoas a cargo	,605

a. Dependent Variable: Total Sujeito SNFT

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,301 ^a	,091	,071	2,439	,091	4,597

Model Summary

Model	Change Statistics		
	df1	df2	Sig. F Change
1	3 ^a	138	,004

a. Predictors: (Constant), Outras pessoas a cargo, Número de filhos, Há quantos anos vive com o seu companheiro

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82,069	3	27,356	4,597	,004 ^b
	Residual	821,255	138	5,951		
	Total	903,324	141			

a. Dependent Variable: Total Sujeito SPTF

b. Predictors: (Constant), Outras pessoas a cargo, Número de filhos, Há quantos anos vive com o seu companheiro

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t

	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	9,329	1,065		8,762
1 Há quantos anos vive com o seu companheiro	-,083	,023	-,315	-3,700
Número de filhos	,287	,266	,092	1,078
Outras pessoas a cargo	-,440	,802	-,045	-,548

Coefficients^a

Model		Sig.
1	(Constant)	,000
	Há quantos anos vive com o seu companheiro	,000
	Número de filhos	,283
	Outras pessoas a cargo	,585

a. Dependent Variable: Total Sujeito SPTF

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,289 ^a	,084	,064	2,661	,084	4,236

Model Summary

Model	Change Statistics		
	df1	df2	Sig. F Change

1	3 ^a	139	,007
---	----------------	-----	------

a. Predictors: (Constant), Outras pessoas a cargo, Número de filhos, Há quantos anos vive com o seu companheiro

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90,014	3	30,005	4,236	,007 ^b
	Residual	984,462	139	7,082		
	Total	1074,476	142			

a. Dependent Variable: Total Sujeito SPFT

b. Predictors: (Constant), Outras pessoas a cargo, Número de filhos, Há quantos anos vive com o seu companheiro

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13,764	1,159		11,875
	Há quantos anos vive com o seu companheiro	-,059	,025	-,205	-2,405
	Número de filhos	-,373	,290	-,109	-1,287
	Outras pessoas a cargo	-1,458	,875	-,136	-1,667

Coefficients^a

Model	Sig.
-------	------

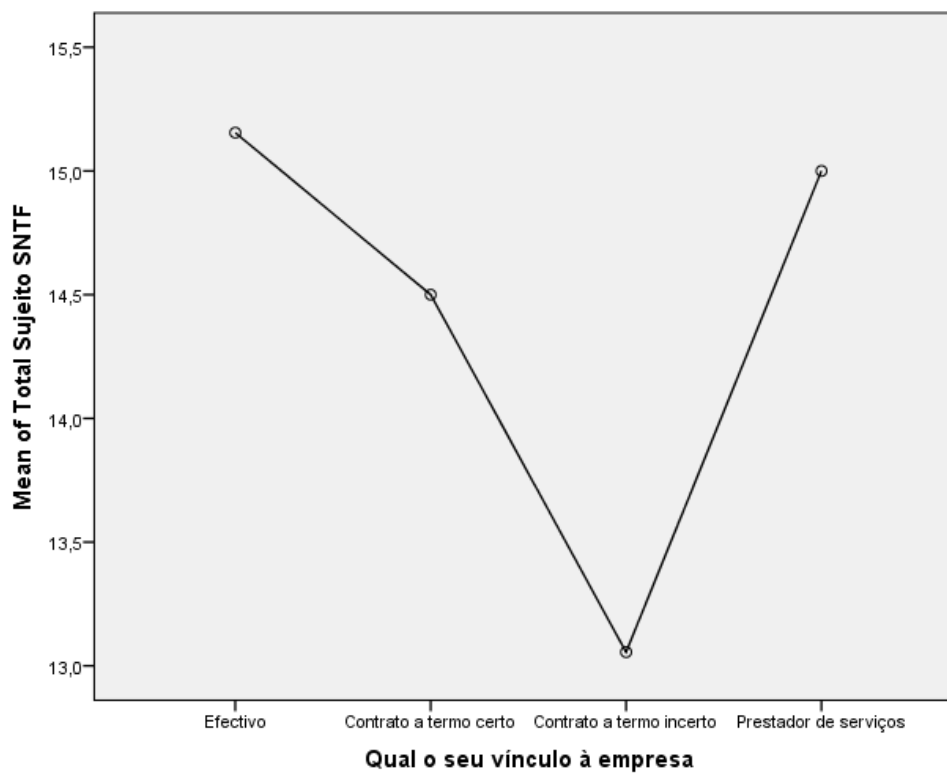
1	(Constant)	,000
	Há quantos anos vive com o seu companheiro	,017
	Número de filhos	,200
	Outras pessoas a cargo	,098

a. Dependent Variable: Total Sujeito SPFT

ANOVA

Total Sujeito SNTF

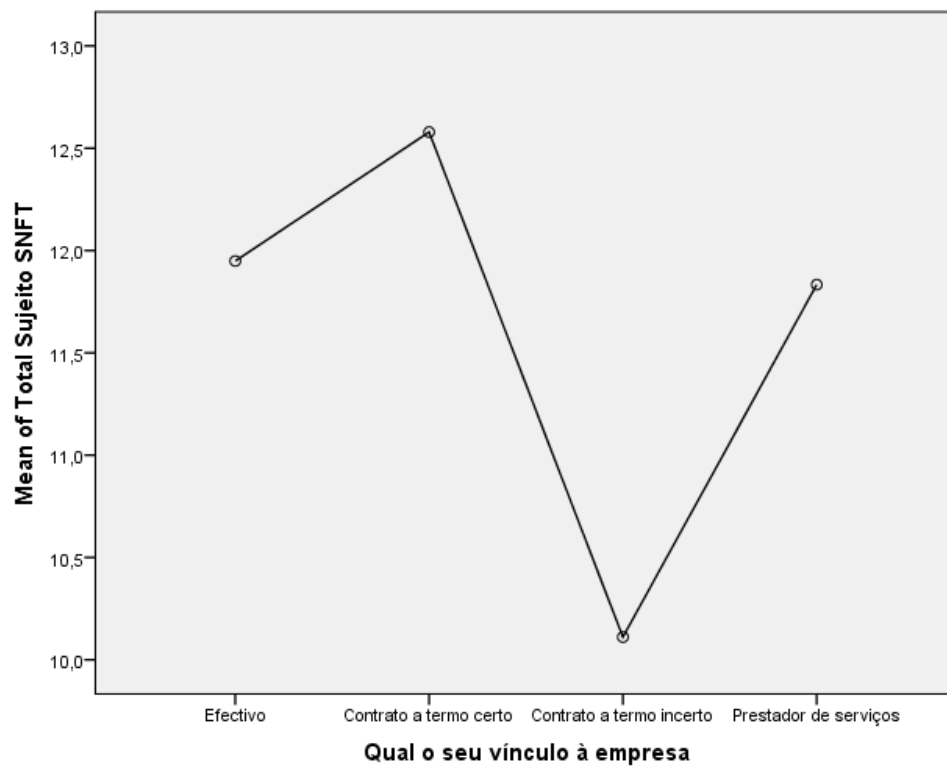
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	68,947	3	22,982	1,362	,257
Within Groups	2294,625	136	16,872		
Total	2363,571	139			



ANOVA

Total Sujeito SNFT

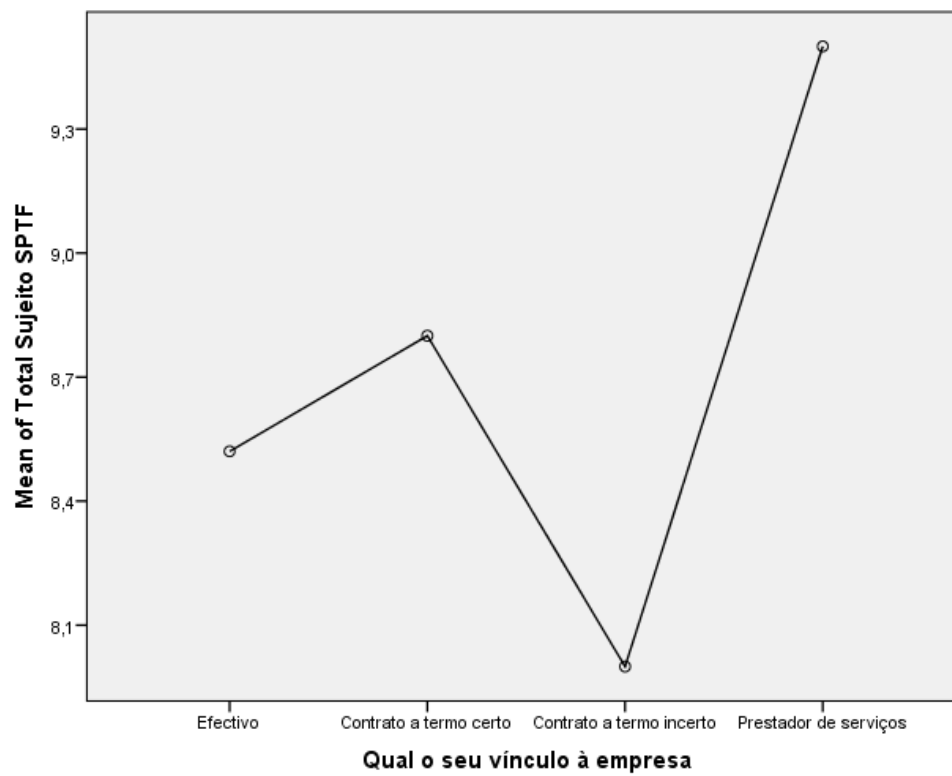
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	65,048	3	21,683	1,604	,191
Within Groups	1851,988	137	13,518		
Total	1917,035	140			



ANOVA

Total Sujeito SPTF

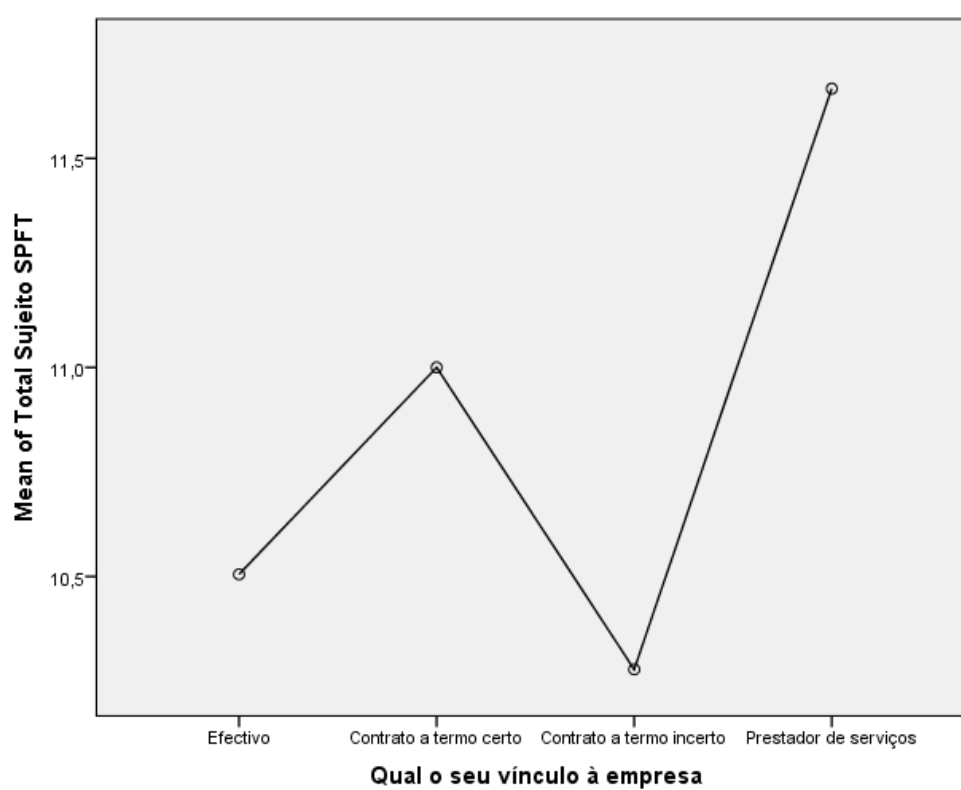
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	12,165	3	4,055	,628	,598
Within Groups	891,159	138	6,458		
Total	903,324	141			



ANOVA

Total Sujeito SPFT

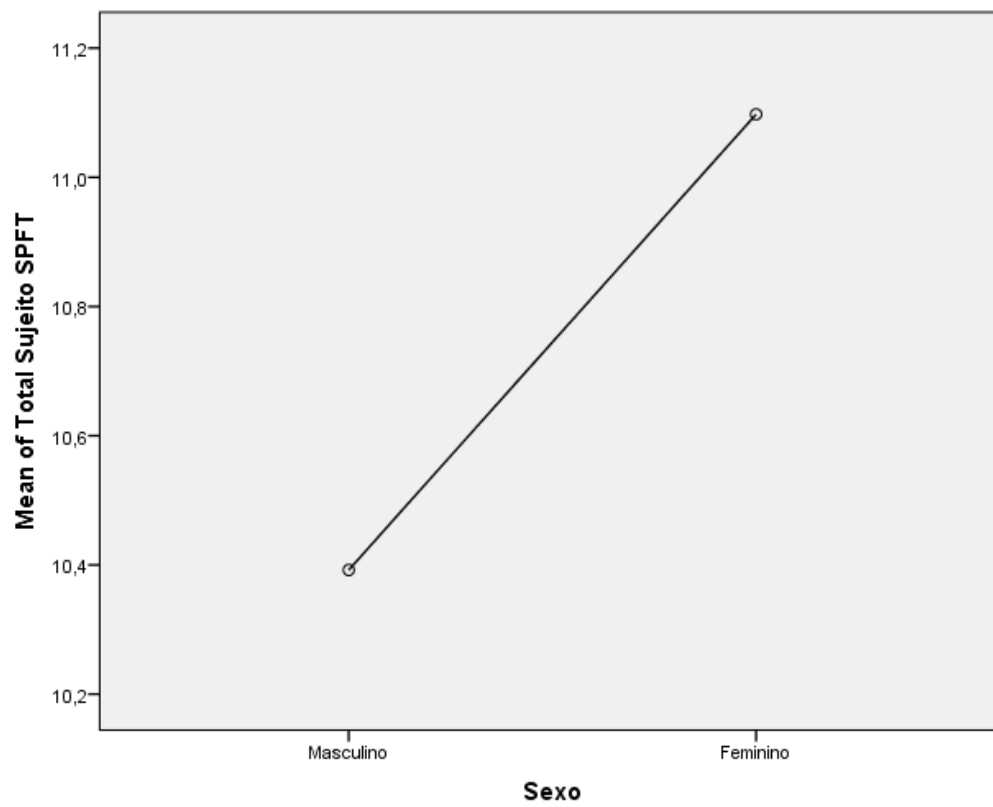
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	12,784	3	4,261	,558	,644
Within Groups	1061,692	139	7,638		
Total	1074,476	142			



ANOVA

Total Sujeito SPFT

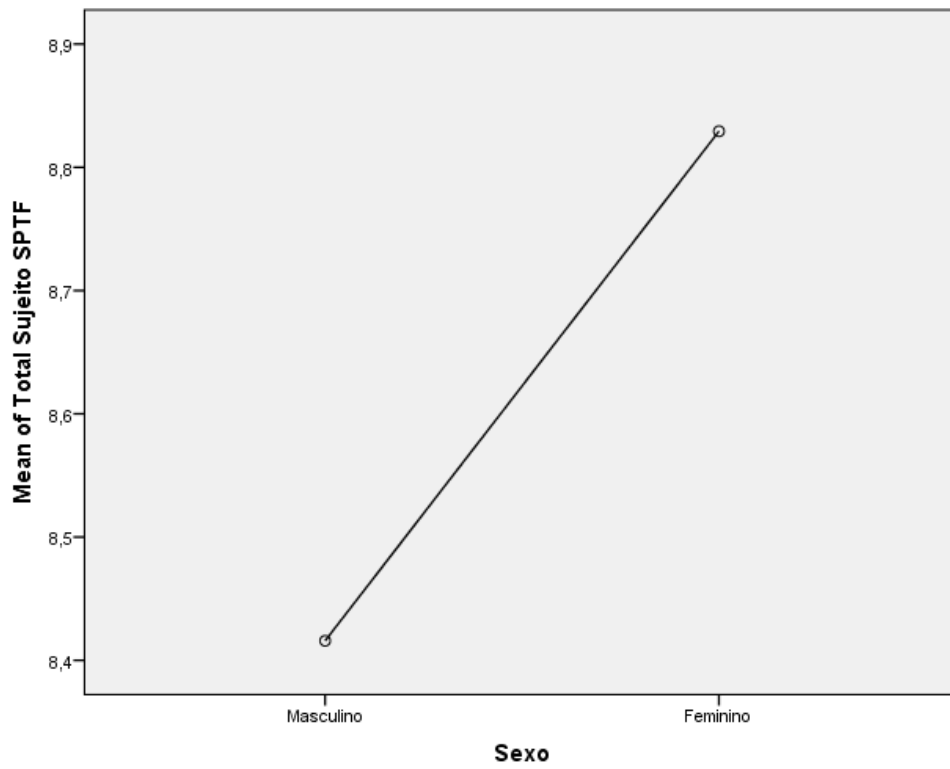
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	14,552	1	14,552	1,936	,166
Within Groups	1059,923	141	7,517		
Total	1074,476	142			



ANOVA

Total Sujeito SPTF

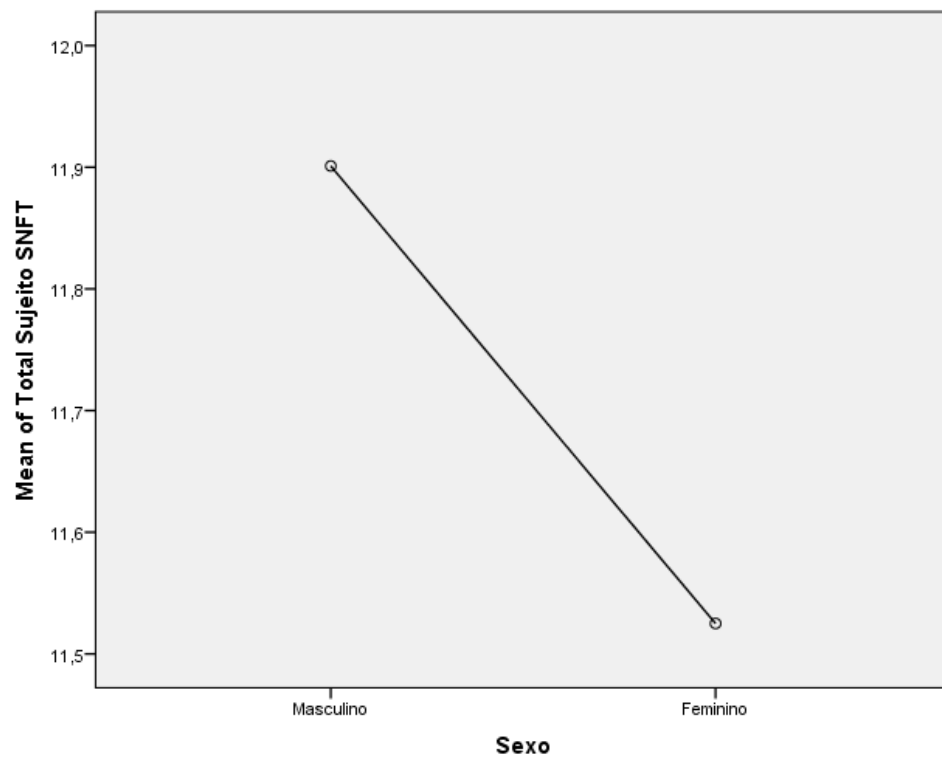
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4,984	1	4,984	,777	,380
Within Groups	898,340	140	6,417		
Total	903,324	141			



ANOVA

Total Sujeito SNFT

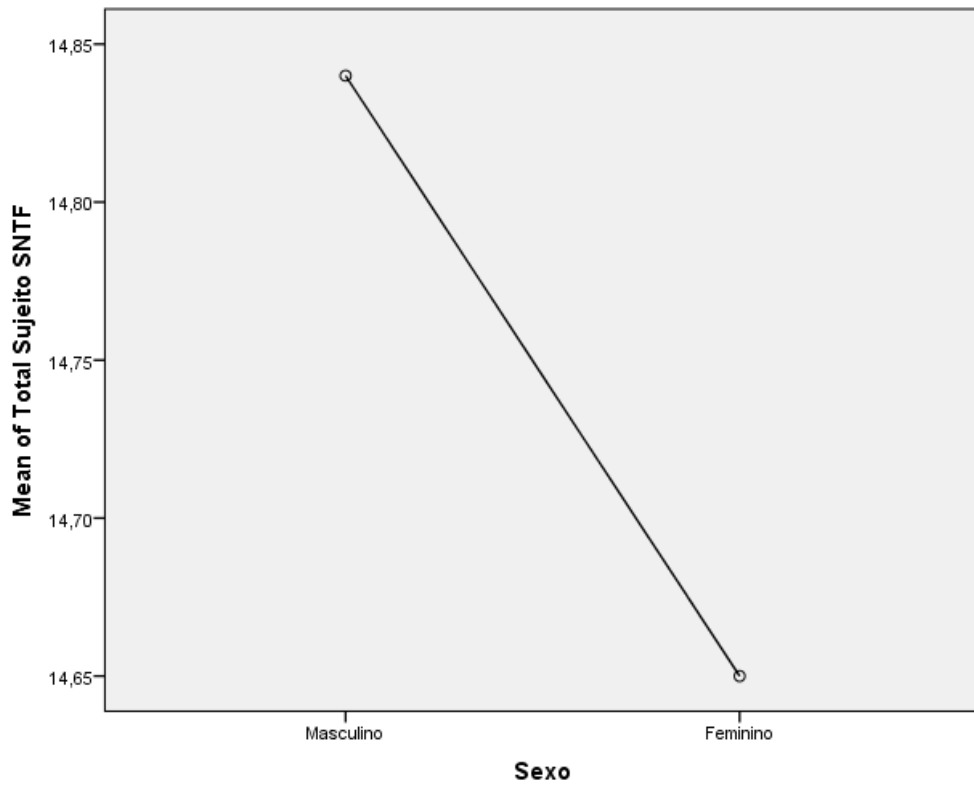
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4,051	1	4,051	,294	,588
Within Groups	1912,985	139	13,762		
Total	1917,035	140			



ANOVA

Total Sujeito SNTF

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1,031	1	1,031	,060	,806
Within Groups	2362,540	138	17,120		
Total	2363,571	139			



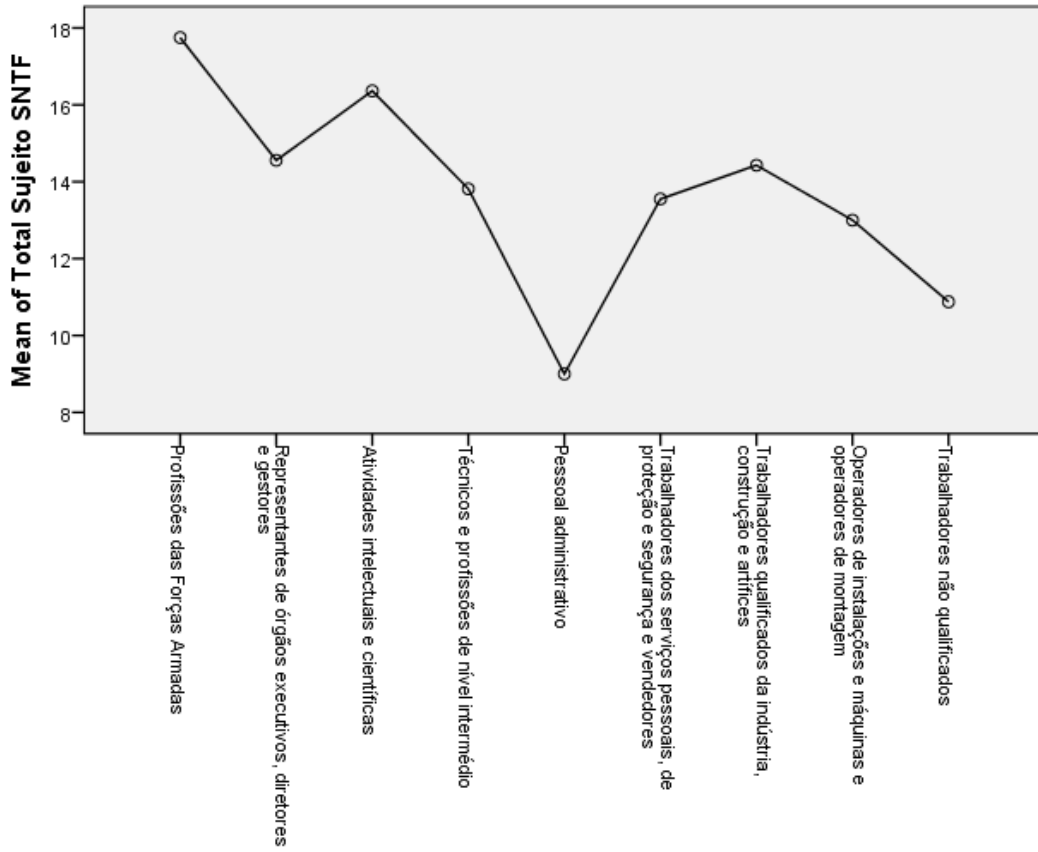
ANOVA

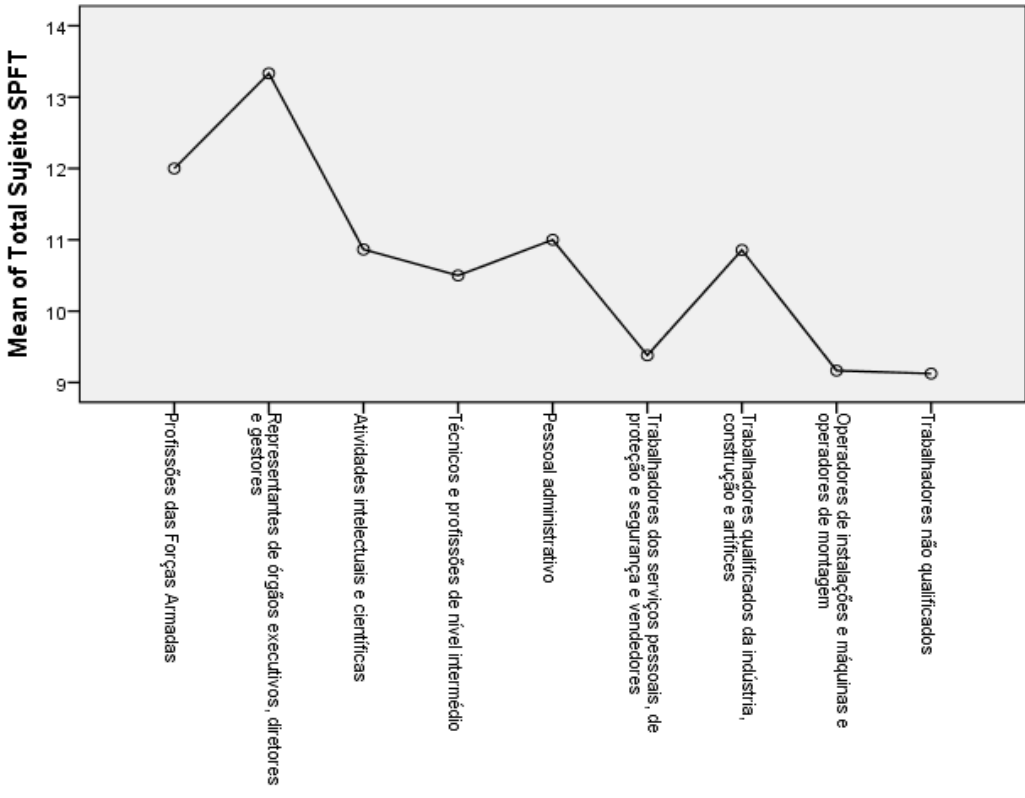
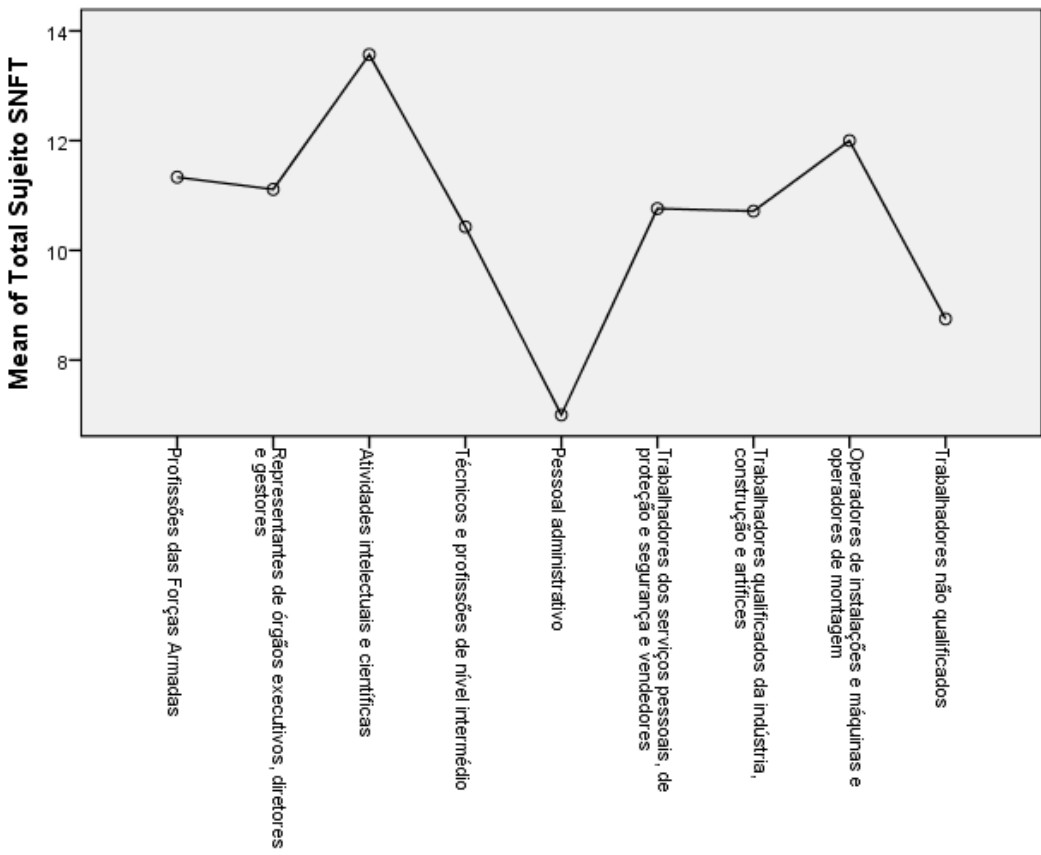
		Sum of Squares	df	Mean Square
Total Sujeito SNFT	Between Groups	367,661	8	45,958
	Within Groups	1549,375	132	11,738
	Total	1917,035	140	
Total Sujeito SPTF	Between Groups	143,950	8	17,994
	Within Groups	759,374	133	5,710
	Total	903,324	141	
Total Sujeito SPFT	Between Groups	141,042	8	17,630
	Within Groups	933,433	134	6,966
	Total	1074,476	142	
Total Sujeito SNTF	Between Groups	411,589	8	51,449
	Within Groups	1951,982	131	14,901
	Total	2363,571	139	

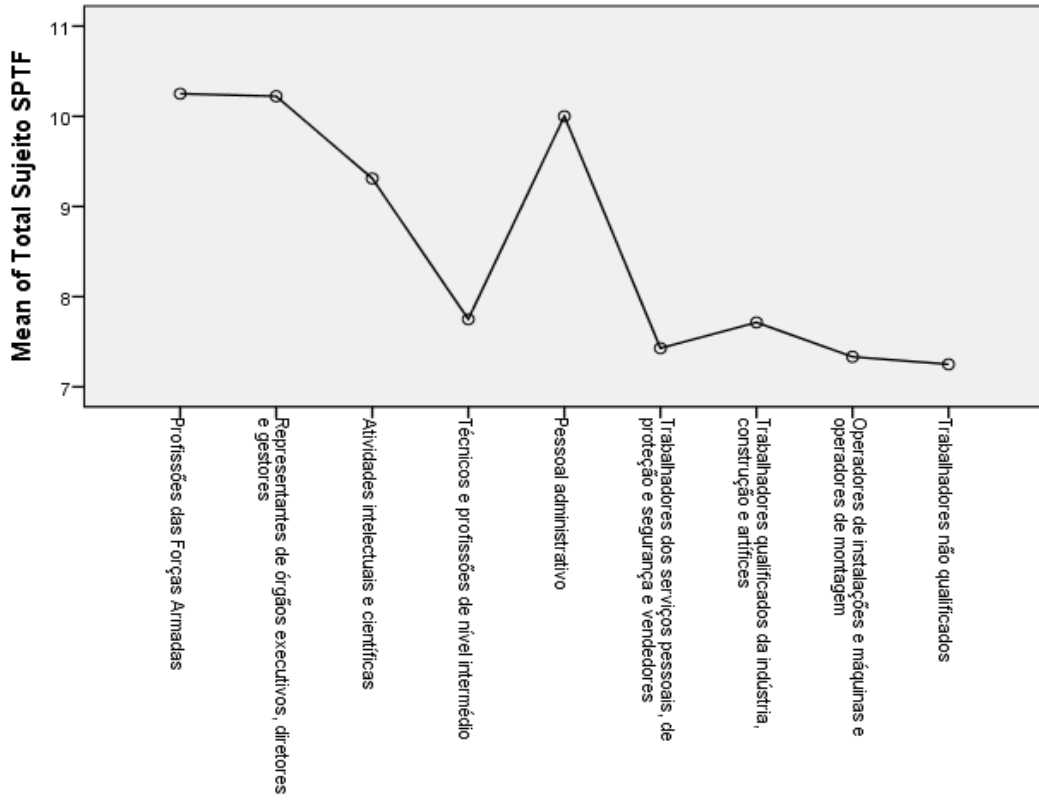
ANOVA

		F	Sig.
Total Sujeito SNFT	Between Groups	3,915	,000
	Within Groups		
	Total		
Total Sujeito SPTF	Between Groups	3,151	,003
	Within Groups		

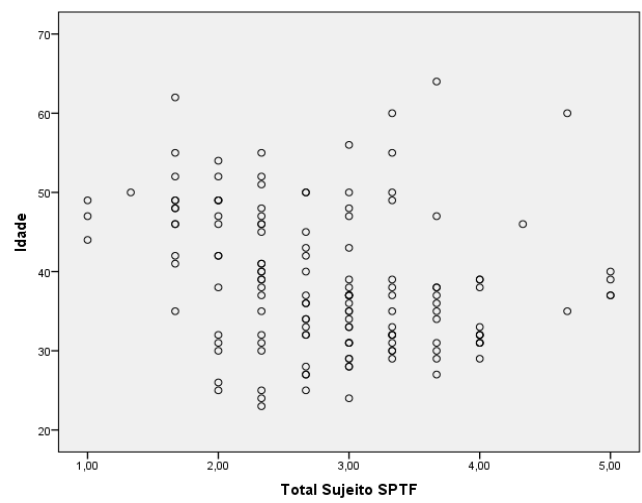
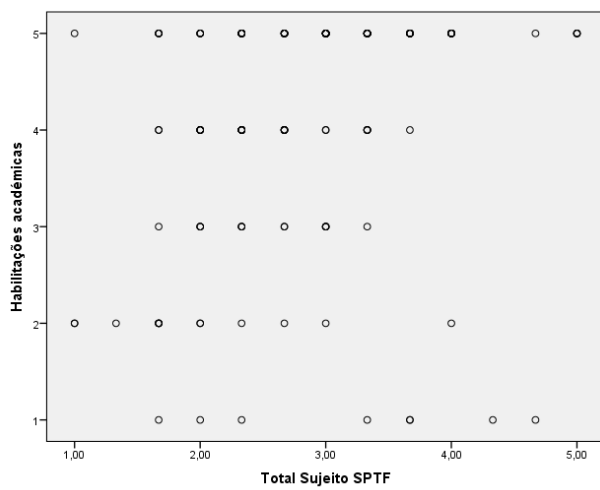
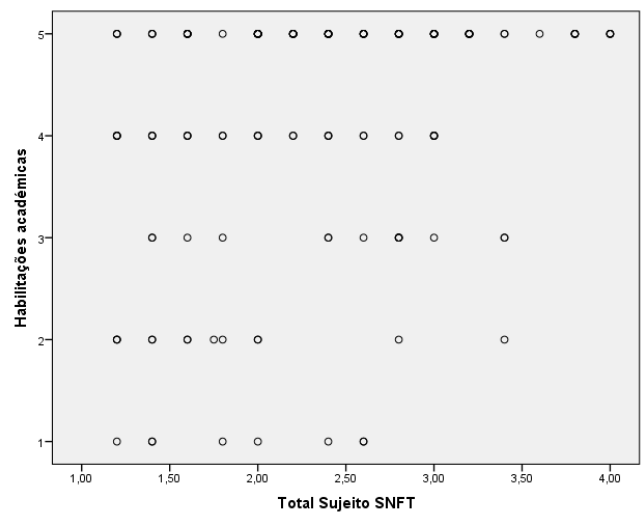
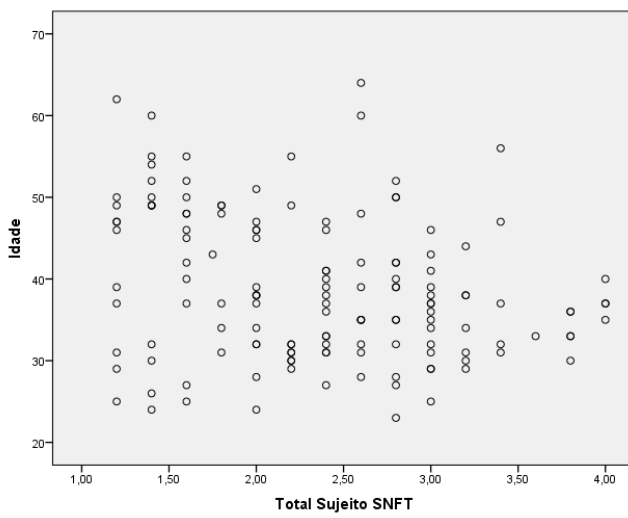
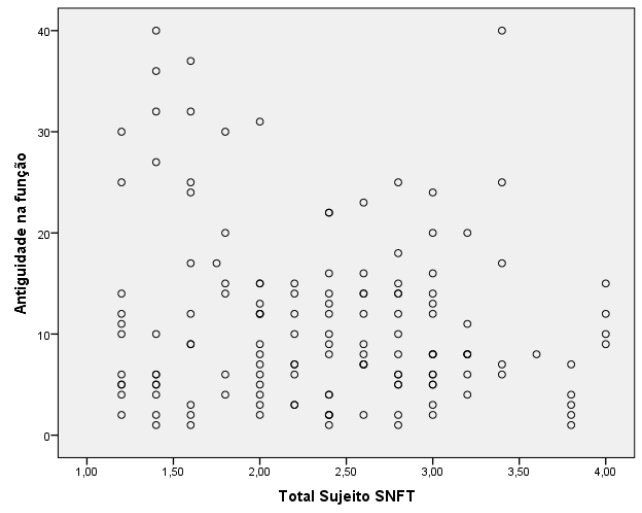
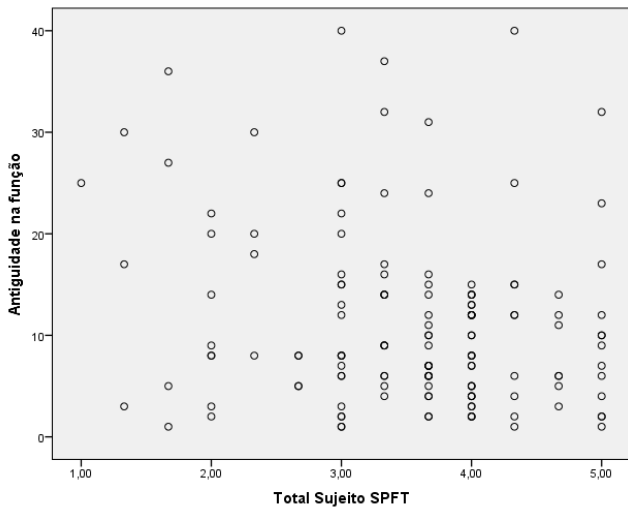
Total Sujeito SPFT	Total		
	Between Groups	2,531	,013
	Within Groups		
Total Sujeito SNTF	Total		
	Between Groups	3,453	,001
	Within Groups		
	Total		

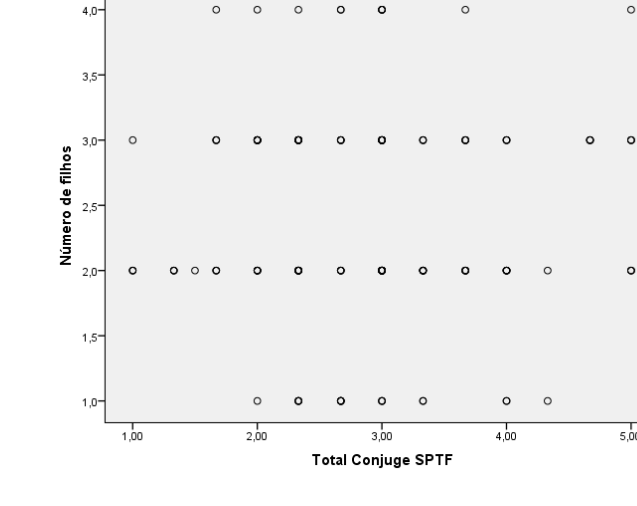
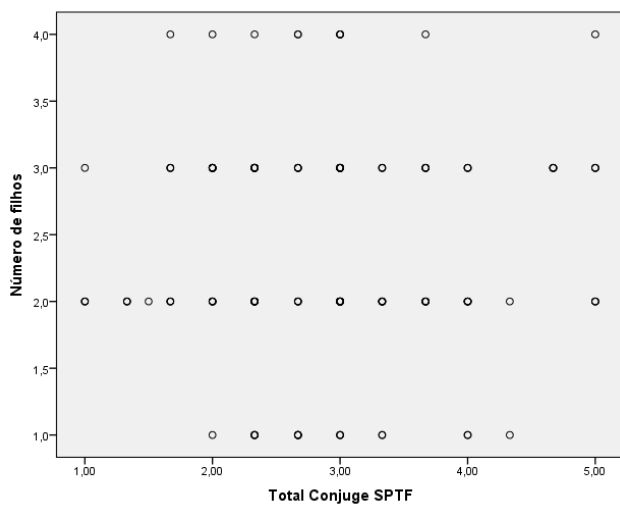
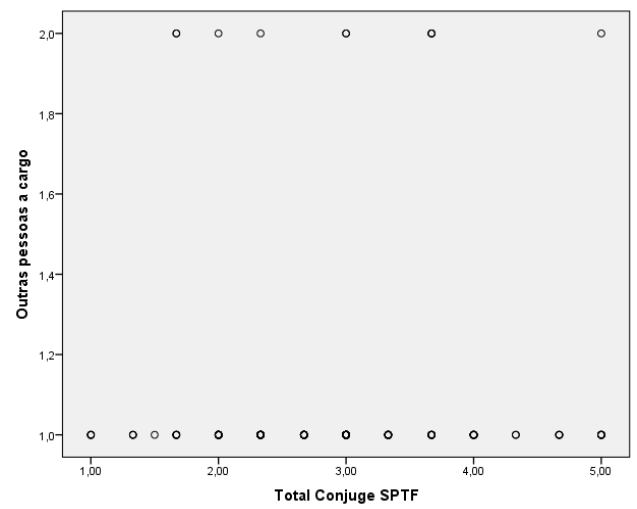
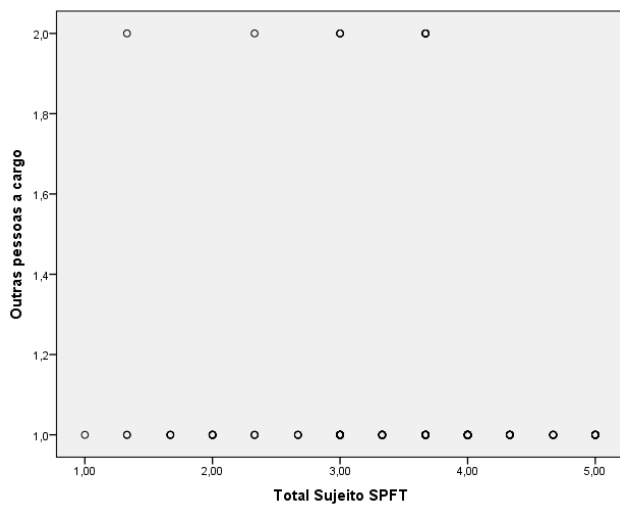
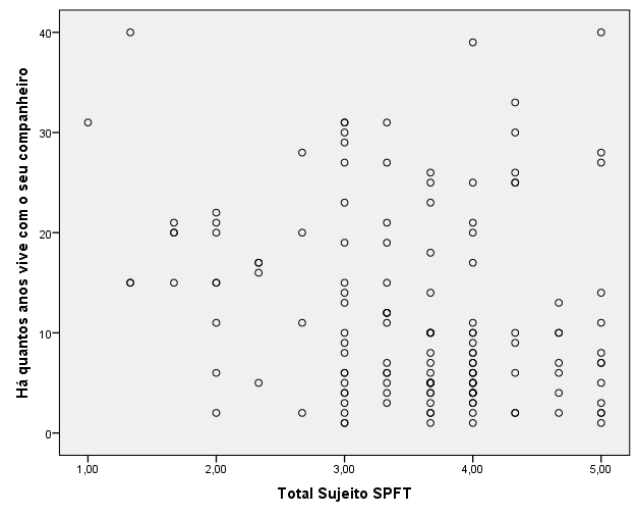
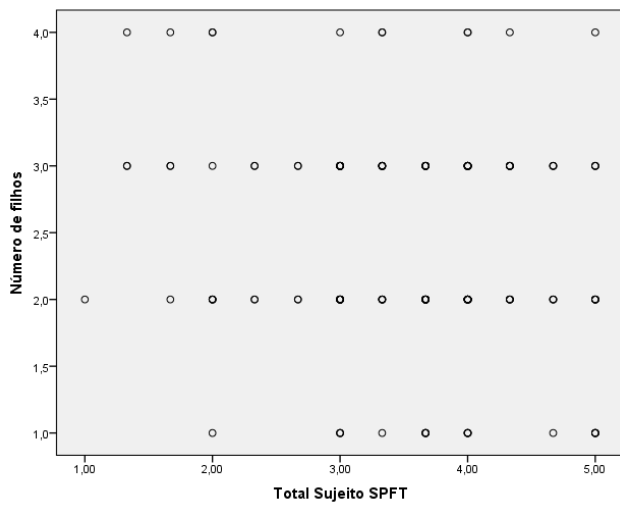






Diagramas de Dispersão





Hipótese 2 – Correlações

Correlations

		Total Sujeito SPFT	Total Sujeito SPTF	Total Sujeito UWES
Total Sujeito SPFT	Pearson Correlation	1	,504**	,532**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	143	143	142
Total Sujeito SPTF	Pearson Correlation	,504**	1	,548**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	143	143	142
Total Sujeito UWES	Pearson Correlation	,532**	,548**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	142	142	142

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hipótese 3 – Correlações

Correlations

		Total Sujeito UWES	Total Conjuge UWES
Total Sujeito UWES	Pearson Correlation	1	,690**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	142	142
Total Conjuge UWES	Pearson Correlation	,690**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	142	143

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hipótese 3 – T-Test

Paired Samples Statistics

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	Total Sujeito UWES	4,3341	142	1,32459	,11116
	Total Conjuge UWES	4,2487	142	1,26176	,10588

Paired Samples Correlations

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	Total Sujeito UWES & Total Conjuge UWES	142	,690	,000

Paired Samples Test

		Paired Differences			
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference
					Lower
Pair 1	Total Sujeito UWES - Total Conjuge UWES	,08546	1,02032	,08562	-,08381

Paired Samples Test

	Paired Differences	t	df	Sig. (2-tailed)	
					95% Confidence Interval of the Difference
					Upper
Pair 1	Total Sujeito UWES - Total Conjuge UWES	,25474	,998	141	,320

Hipótese 4 – T-Test

Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean	
Pair 1	A minha atividade profissional impede-me de estar com a família o tempo que desejaria.	3,01	142	1,055	,089
	A atividade profissional do meu cônjuge impede-o de estar com a família o tempo que ele desejaria.	3,16	142	1,303	,109
Pair 2	O stress em casa torna-me mais irritável no emprego.	2,50	143	,948	,079
	Penso que o stress em casa torna o meu cônjuge mais irritável no emprego.	2,65	143	1,134	,095
Pair 3	Devido à minha atividade profissional sinto-me demasiado cansado para fazer as coisas que tenho que fazer em casa.	3,07	143	1,072	,090
	Devido à sua atividade profissional o meu cônjuge sente-se demasiado cansado para fazer as coisas que tem que fazer em casa.	3,15	143	1,140	,095

Pair 4	Conversar com o meu cônjuge ajuda-me a lidar melhor com problemas profissionais.	3,43	143	1,010	,084
	Conversar comigo ajuda o meu cônjuge a lidar melhor com problemas profissionais	3,48	143	1,093	,091
Pair 5	As coisas que faço no trabalho ajudam-me a lidar melhor com problemas em casa.	2,92	143	,982	,082
	As coisas que o meu cônjuge faz no trabalho ajudam-no a lidar melhor com os problemas em casa.	2,87	143	1,125	,094

Paired Samples Statistics

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 6	As minhas obrigações familiares dificultam o cumprimento das minhas obrigações profissionais	2,25	142	,992	,083
	As obrigações familiares do meu cônjuge dificultam o cumprimento das suas obrigações profissionais	2,52	142	1,183	,099
Pair 7	Após um dia de trabalho stressante fico facilmente irritável.	2,96	141	,827	,070
	Após um dia de trabalho stressante o meu cônjuge fica facilmente irritável.	3,06	141	1,126	,095
Pair 8	As minhas obrigações familiares impedem-me de ter o tempo que gostaria para a minha atividade profissional/carreira	2,26	143	1,019	,085

Pair 9	As obrigações familiares do meu cônjuge impedem-no de ter o tempo que gostaria para a sua atividade profissional/carreira.	2,52	143	1,168	,098
	A minha atividade profissional dificulta o cumprimento das minhas obrigações familiares	2,65	143	1,070	,089
	A atividade profissional do meu cônjuge dificulta o cumprimento das suas obrigações familiares.	2,82	143	1,220	,102
	O que faço no meu trabalho torna as conversas que tenho em casa mais interessantes	2,90	142	,955	,080
Pair 10	O que o meu cônjuge faz no trabalho torna as conversas que tem em casa mais interessantes.	3,01	142	1,048	,088

Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean	
Pair 11	As tarefas de casa impedem-me de dormir o suficiente para o bom desempenho da minha atividade profissional	2,32	143	,924	,077
	As tarefas de casa impedem o meu cônjuge de dormir o suficiente para o bom desempenho da sua atividade profissional.	2,60	143	1,120	,094
	Utilizo as minhas capacidades profissionais nas tarefas de casa	2,72	142	1,100	,092
Pair 12	O meu cônjuge utiliza as suas capacidades profissionais nas tarefas de casa.	2,82	142	1,076	,090

Pair 13	Devido à minha atividade profissional tenho menos tempo para as atividades de casa	3,06	143	1,076	,090
	Devido à sua atividade profissional, o meu cônjuge tem menos tempo para as atividades em casa.	3,17	143	1,132	,095
	O afeto e a consideração que recebo em casa dão-me mais autoconfiança na minha atividade profissional	3,63	142	1,056	,089
Pair 14	O afeto e consideração que o meu cônjuge recebe em casa dão-lhe mais autoconfiança na sua atividade profissional.	3,64	142	1,054	,088

Paired Samples Statistics

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean	
Pair 15	A minha vida familiar ajuda-me a descansar e sentir-me preparado para enfrentar os desafios profissionais do dia seguinte	3,52	142	1,057	,089
	A vida familiar do meu cônjuge ajuda-o a descansar e a sentir-se preparado para enfrentar os desafios profissionais do dia seguinte.	3,49	142	1,050	,088
Pair 16	As minhas responsabilidades familiares diminuem o esforço que posso dedicar à minha atividade profissional	2,49	140	1,000	,085
	As responsabilidades familiares do meu cônjuge diminuem o esforço que ele pode dedicar à sua atividade profissional.	2,59	140	1,092	,092

Paired Samples Correlations

	N	Correlation	Sig.
Pair 1 A minha atividade profissional impede-me de estar com a família o tempo que desejaria. & A atividade profissional do meu cônjuge impede-o de estar com a família o tempo que ele desejaria.	142	,587	,000
Pair 2 O stress em casa torna-me mais irritável no emprego. & Penso que o stress em casa torna o meu cônjuge mais irritável no emprego.	143	,505	,000
Pair 3 Devido à minha atividade profissional sinto-me demasiado cansado para fazer as coisas que tenho que fazer em casa. & Devido à sua atividade profissional o meu cônjuge sente-se demasiado cansado para fazer as coisas que tem que fazer em casa.	143	,469	,000
Pair 4 Conversar com o meu cônjuge ajuda-me a lidar melhor com problemas profissionais. & Conversar comigo ajuda o meu cônjuge a lidar melhor com problemas profissionais	143	,514	,000
Pair 5 As coisas que faço no trabalho ajudam-me a lidar melhor com problemas em casa. & As coisas que o meu cônjuge faz no trabalho ajudam-no a lidar melhor com os problemas em casa.	143	,449	,000

Paired Samples Correlations

		N	Correlation	Sig.
Pair 6	As minhas obrigações familiares dificultam o cumprimento das minhas obrigações profissionais & As obrigações familiares do meu cônjuge dificultam o cumprimento das suas obrigações profissionais	142	,466	,000
Pair 7	Após um dia de trabalho stressante fico facilmente irritável. & Após um dia de trabalho stressante o meu cônjuge fica facilmente irritável.	141	,563	,000
Pair 8	As minhas obrigações familiares impedem-me de ter o tempo que gostaria para a minha atividade profissional/carreira & As obrigações familiares do meu cônjuge impedem-no de ter o tempo que gostaria para a sua atividade profissional/carreira.	143	,478	,000
Pair 9	A minha atividade profissional dificulta o cumprimento das minhas obrigações familiares & A atividade profissional do meu cônjuge dificulta o cumprimento das suas obrigações familiares.	143	,485	,000
Pair 10	O que faço no meu trabalho torna as conversas que tenho em casa mais interessantes & O que o meu cônjuge faz no trabalho torna as conversas que tem em casa mais interessantes.	142	,482	,000

Paired Samples Correlations

	N	Correlation	Sig.
Pair 11 As tarefas de casa impedem-me de dormir o suficiente para o bom desempenho da minha atividade profissional & As tarefas de casa impedem o meu cônjuge de dormir o suficiente para o bom desempenho da sua atividade profissional.	143	,465	,000
Pair 12 Utilizo as minhas capacidades profissionais nas tarefas de casa & O meu cônjuge utiliza as suas capacidades profissionais nas tarefas de casa.	142	,501	,000
Pair 13 Devido à minha atividade profissional tenho menos tempo para as atividades de casa & Devido à sua atividade profissional, o meu cônjuge tem menos tempo para as atividades em casa.	143	,506	,000
Pair 14 O afeto e a consideração que recebo em casa dão-me mais autoconfiança na minha atividade profissional & O afeto e consideração que o meu cônjuge recebe em casa dão-lhe mais autoconfiança na sua atividade profissional.	142	,624	,000

Paired Samples Correlations

	N	Correlation	Sig.
Pair 15 A minha vida familiar ajuda-me a descansar e sentir-me preparado para enfrentar os desafios profissionais do dia seguinte & A vida familiar do meu c3njugue ajuda-o a descansar e a sentir-se preparado para enfrentar os desafios profissionais do dia seguinte.	142	,521	,000
Pair 16 As minhas responsabilidades familiares diminuem o esfor3o que posso dedicar 3 a minha atividade profissional & As responsabilidades familiares do meu c3njugue diminuem o esfor3o que ele pode dedicar 3 sua atividade profissional.	140	,455	,000

Paired Samples Test

	Paired Differences			
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference
				Lower
Pair 1 A minha atividade profissional impede-me de estar com a fam3lia o tempo que desejaria. - A atividade profissional do meu c3njugue impede-o de estar com a fam3lia o tempo que ele desejaria.	-,155	1,093	,092	-,336

Pair 2	O stress em casa torna-me mais irritável no emprego. - Penso que o stress em casa torna o meu cônjuge mais irritável no emprego.	-,147	1,048	,088	-,320
Pair 3	Devido à minha atividade profissional sinto-me demasiado cansado para fazer as coisas que tenho que fazer em casa. - Devido à sua atividade profissional o meu cônjuge sente-se demasiado cansado para fazer as coisas que tem que fazer em casa.	-,084	1,141	,095	-,273
Pair 4	Conversar com o meu cônjuge ajuda-me a lidar melhor com problemas profissionais. - Conversar comigo ajuda o meu cônjuge a lidar melhor com problemas profissionais	-,056	1,040	,087	-,228
Pair 5	As coisas que faço no trabalho ajudam-me a lidar melhor com problemas em casa. - As coisas que o meu cônjuge faz no trabalho ajudam-no a lidar melhor com os problemas em casa.	,042	1,113	,093	-,142

Paired Samples Test

	Paired Differences	t	df	Sig. (2-tailed)
	95% Confidence Interval of the Difference			
	Upper			

Pair 1	A minha atividade profissional impede-me de estar com a família o tempo que desejaria. - A atividade profissional do meu cônjuge impede-o de estar com a família o tempo que ele desejaria.	,026	-1,688	141	,094
Pair 2	O stress em casa torna-me mais irritável no emprego. - Penso que o stress em casa torna o meu cônjuge mais irritável no emprego.	,026	-1,676	142	,096
Pair 3	Devido à minha atividade profissional sinto-me demasiado cansado para fazer as coisas que tenho que fazer em casa. - Devido à sua atividade profissional o meu cônjuge sente-se demasiado cansado para fazer as coisas que tem que fazer em casa.	,105	-,879	142	,381
Pair 4	Conversar com o meu cônjuge ajuda-me a lidar melhor com problemas profissionais. - Conversar comigo ajuda o meu cônjuge a lidar melhor com problemas profissionais	,116	-,643	142	,521
Pair 5	As coisas que faço no trabalho ajudam-me a lidar melhor com problemas em casa. - As coisas que o meu cônjuge faz no trabalho ajudam-no a lidar melhor com os problemas em casa.	,226	,451	142	,653

Paired Samples Test

	Paired Differences			
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference
				Lower

Pair 6	As minhas obrigações familiares dificultam o cumprimento das minhas obrigações profissionais - As obrigações familiares do meu cônjuge dificultam o cumprimento das suas obrigações profissionais	-,268	1,136	,095	-,456
Pair 7	Após um dia de trabalho stressante fico facilmente irritável. - Após um dia de trabalho stressante o meu cônjuge fica facilmente irritável.	-,099	,951	,080	-,258
Pair 8	As minhas obrigações familiares impedem-me de ter o tempo que gostaria para a minha atividade profissional/carreira - As obrigações familiares do meu cônjuge impedem-no de ter o tempo que gostaria para a sua atividade profissional/carreira.	-,259	1,124	,094	-,445
Pair 9	A minha atividade profissional dificulta o cumprimento das minhas obrigações familiares - A atividade profissional do meu cônjuge dificulta o cumprimento das suas obrigações familiares.	-,168	1,169	,098	-,361
Pair 10	O que faço no meu trabalho torna as conversas que tenho em casa mais interessantes - O que o meu cônjuge faz no trabalho torna as conversas que tem em casa mais interessantes.	-,106	1,022	,086	-,275

Paired Samples Test

		Paired Differences	t	df	Sig. (2-tailed)
		95% Confidence Interval of the Difference			
		Upper			
Pair 6	As minhas obrigações familiares dificultam o cumprimento das minhas obrigações profissionais - As obrigações familiares do meu cônjuge dificultam o cumprimento das suas obrigações profissionais	-,079	-2,808	141	,006
Pair 7	Após um dia de trabalho stressante fico facilmente irritável. - Após um dia de trabalho stressante o meu cônjuge fica facilmente irritável.	,059	-1,240	140	,217
Pair 8	As minhas obrigações familiares impedem-me de ter o tempo que gostaria para a minha atividade profissional/carreira - As obrigações familiares do meu cônjuge impedem-no de ter o tempo que gostaria para a sua atividade profissional/carreira.	-,073	-2,753	142	,007
Pair 9	A minha atividade profissional dificulta o cumprimento das minhas obrigações familiares - A atividade profissional do meu cônjuge dificulta o cumprimento das suas obrigações familiares.	,025	-1,717	142	,088

Pair 10	O que faço no meu trabalho torna as conversas que tenho em casa mais interessantes - O que o meu cônjuge faz no trabalho torna as conversas que tem em casa mais interessantes.	,064	-1,231	141	,220
---------	---	------	--------	-----	------

Paired Samples Test

		Paired Differences			
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference
					Lower
Pair 11	As tarefas de casa impedem-me de dormir o suficiente para o bom desempenho da minha atividade profissional - As tarefas de casa impedem o meu cônjuge de dormir o suficiente para o bom desempenho da sua atividade profissional.	-,280	1,071	,090	-,457
Pair 12	Utilizo as minhas capacidades profissionais nas tarefas de casa - O meu cônjuge utiliza as suas capacidades profissionais nas tarefas de casa.	-,099	1,087	,091	-,279
Pair 13	Devido à minha atividade profissional tenho menos tempo para as atividades de casa - Devido à sua atividade profissional, o meu cônjuge tem menos tempo para as atividades em casa.	-,105	1,099	,092	-,287

Pair 14	O afeto e a consideração que recebo em casa dão-me mais autoconfiança na minha atividade profissional - O afeto e consideração que o meu cônjuge recebe em casa dão-lhe mais autoconfiança na sua atividade profissional.	-,014	,915	,077	-,166
---------	---	-------	------	------	-------

Paired Samples Test

		Paired Differences	t	df	Sig. (2-tailed)
		95% Confidence Interval of the Difference			
		Upper			
Pair 11	As tarefas de casa impedem-me de dormir o suficiente para o bom desempenho da minha atividade profissional - As tarefas de casa impedem o meu cônjuge de dormir o suficiente para o bom desempenho da sua atividade profissional.	-,103	-3,124	142	,002
Pair 12	Utilizo as minhas capacidades profissionais nas tarefas de casa - O meu cônjuge utiliza as suas capacidades profissionais nas tarefas de casa.	,082	-1,081	141	,282
Pair 13	Devido à minha atividade profissional tenho menos tempo para as atividades de casa - Devido à sua atividade profissional, o meu cônjuge tem menos tempo para as atividades em casa.	,077	-1,142	142	,256

Pair 14	O afeto e a consideração que recebo em casa dão-me mais autoconfiança na minha atividade profissional - O afeto e consideração que o meu cônjuge recebe em casa dão-lhe mais autoconfiança na sua atividade profissional.	,138	-,183	141	,855
---------	---	------	-------	-----	------

Paired Samples Test

		Paired Differences			
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference
					Lower
Pair 15	A minha vida familiar ajuda-me a descansar e sentir-me preparado para enfrentar os desafios profissionais do dia seguinte - A vida familiar do meu cônjuge ajuda-o a descansar e a sentir-se preparado para enfrentar os desafios profissionais do dia seguinte.	,028	1,031	,087	-,143
Pair 16	As minhas responsabilidades familiares diminuem o esforço que posso dedicar à minha atividade profissional - As responsabilidades familiares do meu cônjuge diminuem o esforço que ele pode dedicar à sua atividade profissional.	-,100	1,095	,093	-,283

Paired Samples Test

	Paired Differences	t	df	Sig. (2-tailed)
--	--------------------	---	----	-----------------

		95% Confidence Interval of the Difference			
		Upper			
Pair 15	A minha vida familiar ajuda-me a descansar e sentir-me preparado para enfrentar os desafios profissionais do dia seguinte - A vida familiar do meu cônjuge ajuda-o a descansar e a sentir-se preparado para enfrentar os desafios profissionais do dia seguinte.	,199	,326	141	,745
Pair 16	As minhas responsabilidades familiares diminuem o esforço que posso dedicar à minha atividade profissional - As responsabilidades familiares do meu cônjuge diminuem o esforço que ele pode dedicar à sua atividade profissional.	,083	-1,081	139	,282

Kolmogorov-Smirnov – Normalidade da distribuição

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Total Sujeito SPTF	Total Sujeito SPFT	Total Sujeito UWES
N		143	143	142
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	2,8392	3,5316	4,3341
	Std. Deviation	,84370	,91709	1,32459
	Absolute	,105	,133	,104
Most Extreme Differences	Positive	,105	,095	,104
	Negative	-,072	-,133	-,099
Kolmogorov-Smirnov Z		1,250	1,595	1,242
Asymp. Sig. (2-tailed)		,088	,012	,091

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Frequência – Variável Género

Statistics

Sexo

N	Valid	143
	Missing	0

Sexo

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Masculino	41	28,7	28,7
	Feminino	102	71,3	71,3
	Total	143	100,0	