



UNIVERSIDADE  
CATÓLICA  
PORTUGUESA

O CONFLITO E O ENRIQUECIMENTO NA  
RELAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA  
E A ASSOCIAÇÃO COM A PARENTALIDADE  
E A SATISFAÇÃO CONJUGAL

Tese apresentada à Universidade Católica Portuguesa para  
obtenção do grau de Mestre em Ciências da Família

Por

Rubiane Teleginski Lenartowski Orsso

Faculdade de Ciências Humanas

Novembro 2020



UNIVERSIDADE  
CATÓLICA  
PORTUGUESA

O CONFLITO E O ENRIQUECIMENTO NA RELAÇÃO TRABALHO-  
FAMÍLIA  
E A ASSOCIAÇÃO COM A PARENTALIDADE  
E A SATISFAÇÃO CONJUGAL

Tese apresentada à Universidade Católica Portuguesa para  
obtenção do grau de Mestre em Ciências da Família

Por

Rubiane Teleginski Lenartowski Orsso

Faculdade de Ciências Humanas

Sob orientação de Prof. Doutora Marta Pedro e  
Prof. Doutora Susana Costa Ramalho

Novembro 2020

Dedico toda força e esforço para a realização deste trabalho a minha família.

Meu marido Erisson, amor da minha vida, amigo, companheiro e principal incentivador dos meus sonhos, obrigada por estar ao meu lado nas aventuras e desafios da vida!

Minha filha amada Emma, sua chegada deu-se a meio a desse projeto, foi o seu sorriso que deu-me coragem para prosseguir em frente, incentiva-me a ser uma pessoa melhor em tudo

que eu faço!

Amo-vos com todo amor do mundo!

## **Agradecimentos**

A Professora Marta Pedro, pelo seu profissionalismo ímpar, pela disponibilidade e interesse em orientar-me neste projeto, obrigada por todo incentivo e conhecimento transmitidos nessa jornada!

A Professora Susana Ramalho, por ter aceitado participar desta jornada, sempre disposta e atenciosa; por meio do seu profissionalismo, conduziu-me para a concretização deste projeto. Obrigada por partilhar seu conhecimento e pelas palavras motivadoras!

A minha mãe e minhas irmãs, mesmo que a distância seja grande, conseguem estar tão presentes na minha vida!

E de forma singela, quero deixar um muito obrigada repleto de gratidão a cada pessoa que participou desta pesquisa, obrigada por fazerem parte deste estudo!

Obrigada a Deus, por todos os dias me permitir viver e realizar sonhos que jamais pensei em alcançar! Tudo é para Ti!

## Resumo

A busca pela sobrevivência econômica, pelo bem-estar e pela qualidade de vida são impulsores da participação ativa de mulheres e homens no mercado de trabalho. Diariamente, em muitas famílias, mulheres e homens precisam conciliar a relação trabalho-família.

O presente estudo teve com objetivo compreender como a relação trabalho-família, em particular, olhando o nível do conflito e do enriquecimento, se associam com a parentalidade e a satisfação conjugal, em indivíduos com filhos de idades compreendidas entre os 0 e os 3 anos. Participaram do estudo, quantitativo e transversal, 129 participantes, sendo 97% mulheres, com idades compreendidas entre os 22 e os 46 anos. O protocolo de investigação foi divulgado *online* e a recolha de dados foi realizada a nível nacional, usando um conjunto de instrumentos para avaliar o conflito trabalho-família, o enriquecimento trabalho-família, a confiança parental e satisfação parental, bem como a satisfação conjugal.

Os resultados evidenciam que (a) observa-se uma relação positiva entre o Enriquecimento na relação Família-Trabalho e a Confiança Parental; (b) verifica-se uma relação positiva entre Enriquecimento Trabalho-Família e a Satisfação Conjugal; (c) a vivência de Conflito Emocional na relação Trabalho-Família tem um efeito preditor de menores níveis de Satisfação Parental; (d) o Enriquecimento Família-Trabalho baseado no afeto revela-se preditor quer da Confiança Parental quer da Satisfação Conjugal; (e) indivíduos que não têm flexibilidade de horário experienciam maior nível de Conflito Trabalho-Família, enquanto que indivíduos que indicam uma flexibilidade de horário no seu trabalho, experienciam maiores níveis de Enriquecimento Trabalho-Família.

**Palavras-chave:** *relação trabalho-família, conflito, enriquecimento, parentalidade, confiança parental, satisfação conjugal.*

## Abstract

The search for economic survival, for well-being and quality of life are drivers of the active participation of women and men in the labor market. Daily, in many families, women and men need to reconcile the work-family relationship.

This study aimed to understand how the work-family relationship, looking at the level of conflict and enrichment, are associated with parenting and marital satisfaction, in individuals with children aged between 0 and 3 years. The study had 129 participants, 97% women and 3% men, aged between 22 and 46 years, being quantitative and cross-sectional.

The research protocol was released online, and data collection was carried out at national level, using a set of instruments to assess work-family conflict, work-family enrichment, parental trust, parental satisfaction, and marital satisfaction.

Results highlight that (a) there is a positive relationship between Family-Work Enrichment and Parental Confidence; (b) there is a positive relationship between Work-Family Enrichment and Conjugal Satisfaction; (c) the experience of Emotional Conflict in the Work-Family relationship predicts lower levels of Parental Satisfaction; (d) Work-family Enrichment based on affection proves to be a predictor of both Parental Confidence and Conjugal Satisfaction; (e) individuals who do not have time flexibility experience a higher level of Work-Family Conflict, while individuals who indicate time flexibility in their work experience higher levels of Work-Family Enrichment.

**Keywords:** *work-family relationship, conflict, enrichment, parenting, parental trust, marital satisfaction.*

## Índice Geral

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Introdução .....</b>   | <b>1</b>  |
| <b>Parte I: Enquadramento teórico .....</b>   | <b>2</b>  |
| <b>I.1. Relação Trabalho – Família.....</b>   | <b>3</b>  |
| <b>I.2. Conflito e Enriquecimento Trabalho – Família .....</b>                      | <b>4</b>  |
| I.2.1. Conflito Trabalho-Família .....  | 4         |
| I.2.2. Enriquecimento Trabalho-Família .....  | 6         |
| <b>I.3. Conflito e Enriquecimento Trabalho – Família e Parentalidade.....</b>       | <b>7</b>  |
| I.3.1. Parentalidade .....  | 7         |
| I.3.2. Confiança Parental .....   | 8         |
| I.3.3. Conflito e Enriquecimento Trabalho – Família e parentalidade .....           | 10        |
| <b>I.4. Conflito e Enriquecimento Trabalho – Família e Satisfação Conjugal.....</b> | <b>11</b> |
| <b>Parte II: Estudo Empírico .....</b>  | <b>14</b> |
| <b>II.1. Desenho da investigação.....</b>   | <b>15</b> |
| II.1.1. Questão de Investigação.....  | 15        |
| II.1.2. Objetivos Específicos.....  | 15        |
| II.1.3. Hipóteses em Estudo.....  | 15        |
| II.1.4. Mapa Conceitual .....   | 16        |
| <b>II.2. Metodologia .....</b>  | <b>16</b> |
| II.2.1. Procedimento .....  | 16        |
| II.2.2. Amostra.....  | 17        |
| II.2.3. Instrumentos .....  | 17        |
| II.2.4. Análise de dados .....  | 19        |
| <b>Parte III: Resultados .....</b>  | <b>21</b> |
| <b>III.1. Resultados .....</b>  | <b>22</b> |
| <b>III.2. Estatística descritiva, correlações e comparação de médias .....</b>      | <b>25</b> |
| <b>III.3. Análise de regressão .....</b>  | <b>27</b> |
| <b>Parte IV: Discussão.....</b>   | <b>30</b> |
| <b>Parte V: Conclusão .....</b>   | <b>35</b> |
| <b>Referências .....</b>  | <b>38</b> |

## Índice de Tabelas

|   |           |
|---|-----------|
| <i>Tabela 1: Descrição dos dados sociodemográficos dos participantes .....</i>  | <i>22</i> |
| <i>Tabela 2: Descrição da rede de apoio dos participantes .....</i>   | <i>24</i> |
| <i>Tabela 3: Estatísticas descritivas das variáveis correlacionadas bivariadas .....</i>  | <i>26</i> |
| <i>Tabela 4: Síntese da análise de regressão linear para predição da Confiança Parental ..</i>  | <i>27</i> |
| <i>Tabela 5: Síntese da análise de regressão linear para predição da Satisfação Parental ..</i>   | <i>27</i> |
| <i>Tabela 6: Síntese da análise de regressão linear para predição da Satisfação Conjugal .</i>  | <i>28</i> |
| <i>Tabela 7: Síntese do Teste T para comparação de médias em Amostras Independentes de acordo com a flexibilidade no trabalho .....</i> | <i>28</i> |

## Índice de Anexos

|   |           |
|---|-----------|
| <i>Anexo 1: Consentimento informado .....</i>               | <i>47</i> |
| <i>Anexo 2: Questionário Sócio-demográfico.....</i>         | <i>48</i> |
| <i>Anexo 3: Escala Conflito Trabalho-Família.....</i>       | <i>49</i> |
| <i>Anexo 4: Escala Enriquecimento Trabalho-Família.....</i> | <i>50</i> |
| <i>Anexo 5: Questionário de Confiança Parental .....</i>    | <i>51</i> |
| <i>Anexo 6: Escala de Satisfação Conjugal.....</i>          | <i>52</i> |
| <i>Anexo 7: Escala de Satisfação Parental.....</i>          | <i>53</i> |

## **Introdução**

A família e o trabalho são de extrema importância na vida dos indivíduos. Entre as duas dimensões estabelecem-se continuamente dinâmicas de influência recíproca, que afetam os indivíduos e os desafiam para atender às exigências e, ao mesmo tempo, equilibrar a vida familiar e profissional (Vieira, Lopez, & Matos, 2014). Neste domínio, este estudo pretende aprofundar a investigação sobre o conflito e enriquecimento trabalho-família, explorando o modo como se relacionam com a parentalidade e a satisfação conjugal.

O conflito e enriquecimento na relação trabalho-família têm sido, nos últimos anos, um tema recorrente na investigação (Aguiar & Bastos, 2017; Andrade, Oliveira, & Hatfield, 2017; Carvalho & Chambel, 2016), sobretudo versando o modo como estes se associam com o bem-estar emocional dos indivíduos; contudo, poucas investigações têm abordado essas relações na particularidade da satisfação conjugal e em dimensões da parentalidade.

Muitas das pesquisas sobre a relação trabalho-família tendem a enfatizar o conflito, o estresse e o comprometimento do bem-estar (Greenhaus & Powell, 2006), pelo que se revestem de grande importância investigações que aprofundem a relação trabalho-família também na perspectiva do enriquecimento, abordando temas relacionados com a parentalidade e satisfação conjugal, campos que têm sido pouco abordados e que encerram em si uma vasta possibilidade de conhecimento.

A presente dissertação encontra-se dividida em cinco partes, iniciando-se com o enquadramento teórico, onde se apresenta uma revisão de literatura sobre as variáveis em estudo, bem como suas definições, como conflito e enriquecimento trabalho-família, parentalidade e satisfação conjugal. A segunda parte aborda a metodologia utilizada no estudo, especificando objetivos, hipóteses, amostra, instrumentos e procedimento utilizado. A terceira parte engloba os resultados das análises estatísticas, a quarta parte integra a discussão dos resultados; terminando com a última e quinta parte, a conclusão, onde se sugerem pistas para estudos futuros.



## **I.1. Relação Trabalho – Família**

Nas últimas décadas, a entrada da mulher no mercado de trabalho, as transformações económicas e sociais, principalmente com o avanço da tecnologia e a expansão do globalismo, têm ocasionado grandes mudanças na organização das famílias, bem como ao nível dos seus papéis e funções. Os modelos familiares anteriores, nos quais o homem tinha o papel de provedor da família e a mulher o de educar e cuidar dos filhos, deram lugar a novos modelos familiares e sociais, nos quais genericamente homens e mulheres dividem os cuidados com os filhos, com a casa e com a provisão financeira (Wall, 2005). Esta mudança foi processual, de forma lenta e - aos poucos - foi tomando conta do que já é a realidade da maioria das famílias. Por outro lado, implicou em uma reorganização das famílias, afetando a intimidade do casal, o cuidado com os filhos e o modo como lidam com a vida profissional e as finanças (De Hauw & Greenhaus, 2015).

Essa alteração no modo de vida, pode resultar em uma pressão para suportar as exigências que demandam a família e o trabalho, visto que ambas exigem tempo e dedicação, sendo por isso inevitáveis os conflitos nessa relação (Rodríguez, Descals, & Cantisano, 2017). Conflitos relacionados com a interface trabalho-família podem afetar a saúde física, mental e emocional das pessoas, conseqüentemente afetando as relações familiares (Padilla, Peña & Arriaga, 2006).

Durante muito tempo, para os investigadores, o trabalho e a família eram áreas de estudos independentes (Aguilar & Bastos, 2017), porém nas últimas três décadas a relação entre os dois domínios ganhou visibilidade como um novo campo de estudos (Aguilar & Bastos, 2017; Allen, Cho, & Meier, 2014; Mendonça & Matos, 2015; Rodríguez, Descals, & Cantisano, 2017). Na relação trabalho-família, apesar da influência que um domínio exerce sobre o outro, nem sempre o efeito será negativo (Greenhaus & Powell, 2006; Grzywacz & Bass, 2003; Pereira & Ribeiro, 2014); sabe-se hoje que é possível uma relação de influência positiva, onde as experiências, habilidades e oportunidades desenvolvidas em uma área podem favorecer a outra (Greenhaus & Powell, 2006; Grzywacz & Bass, 2003).

Mesmo que separada da lógica de conflito ou de enriquecimento, a relação entre trabalho e família pauta-se pela bidirecionalidade, ou seja, o trabalho influencia a família e a família influencia o trabalho (Greenhaus & Powell, 2006; Mendonça & Matos, 2015; Rodríguez, Descals, & Cantisano, 2017).

Numa investigação realizada pelos autores Aguiar e Bastos (2017), com o objetivo de caracterizar as interfaces estabelecidas entre o trabalho e a família no Brasil, que contou com uma amostra de 446 trabalhadores de diferentes organizações e segmentos ocupacionais, evidenciou-se esta bidireccionalidade e observou-se que, a respeito do conflito trabalho-família, os participantes relataram perceber maior Interferência Trabalho-Família (ITF) do que Interferência Família-Trabalho (IFT). Este resultado encontra-se em concordância com pesquisas anteriores relacionadas (Gabardo-Martins, 2015; Oliveira, Cavazotte, & Paciello, 2013; Souza, 2007).

Pela complexidade das dinâmicas relacionadas no trabalho e na família, o enriquecimento e o conflito surgem como constructos independentes que podem coexistir, sendo possível vivenciar simultaneamente interferências negativas e positivas entre ambos (Mendonça & Matos, 2015; Rothbard, 2001).

## **I.2. Conflito e Enriquecimento Trabalho – Família**

### *I.2.1. Conflito Trabalho-Família*

O conflito trabalho-família era - até à década de 1980 - uma área pouco estudada (Perry-Jenkins, Reppeti, & Crouter, 2000), sendo neste período que se passou a investigar essa relação com casais e com mães trabalhadoras; foi a partir da década de 90 que este campo de estudo se ampliou e passou a estudar-se novas dimensões nesta relação, como as consequências do trabalho ou as implicações que tem para a saúde (Muñoz & Pallejá, 2007). O conflito trabalho-família foi, por muito tempo, a abordagem teórica dominante para investigações sobre a dinâmica trabalho-família (Byron, 2005; Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, & Brinley, 2005; Vieira, Lopez, & Matos, 2014).

Os autores Greenhaus e Beutell (1985) foram os responsáveis pelo quadro conceitual utilizado pela maioria dos pesquisadores desta área (Muñoz & Pallejá, 2007). Definem o conflito trabalho-família como:

*a form of inter-role conflict in which the role pressures from the work and family domains are mutually incompatible in some respect. That is, participation in the work (family) role is made more difficult by virtue of participation in the family (work) role.*  
(p. 77)

Os autores Greenhaus, Allen e Spector (2006), apoiados pelo trabalho de Edwards e Rothbard (2000), expandiram a definição de conflito, para incluir que este ocorre quando um papel interfere na eficácia do indivíduo no outro papel (Vieira, Lopez, & Matos, 2014).

De acordo com Greenhaus e Beutell (1985), o conflito trabalho-família pode ser compreendido de três formas: (1) conflito baseado no tempo (*time-based conflict*), que ocorre quando uma pessoa não consegue desempenhar adequadamente um dos seus papéis devido ao tempo que lhe é exigido pelo outro papel; (2) conflito baseado na tensão (*strain-based conflict*), o qual acontece quando o indivíduo se preocupa com as exigências associadas a um dos papéis, de tal forma que essa preocupação o impede de desempenhar adequadamente o outro; e (3) conflito baseado no comportamento (*behavior-based conflict*), quando as atitudes relacionadas com um dos papéis são contraditórias com os comportamentos desejados ou considerados adequados no outro papel (Greenhaus & Beutell, 1985).

O conflito trabalho-família pode também ser classificado como bidirecional (Frone, Russel, & Cooper 1992; Paredes & Andrade, 2019); no sentido em que remete para uma relação de interferência negativa em ambos os sentidos, a qual pode ser a interferência do trabalho na família ou da família no trabalho (Andrade, Oliveira, & Hatfiel, 2017).

Encontramos na literatura três padrões que procuram explicar os mecanismos mais comuns na perspetiva do conflito relativamente aos papéis desempenhados dentro da relação trabalho-família: (1) segmentação, em que trabalho e família são considerados duas esferas isoladas, onde para evitar conflitos entre os papéis é preciso um esforço para manter separados os envolvimento profissional e familiar (Elizur, 1986; Lambert, 1990); (2) compensação, segundo o qual um indivíduo faz diferentes investimentos no trabalho e na família, de forma a suprir as lacunas (emocionais ou materiais) em um domínio através de um envolvimento no outro (Vanalli, 2012); (3) *spillover*, em que um indivíduo desempenha vários papéis sociais e, quanto maior a quantidade de papéis desempenhados, maior será a probabilidade de interferências de envolvimento em uma esfera com compromissos em outra (Andrade, 2015; Lambert, 1990; Medeiros, Aguiar & Barham, 2017).

Considerando que a relação trabalho-família não tem de ser apenas conflituosa, podendo também ser uma dinâmica da qual o indivíduo retira benefícios, outro conceito atualmente muito investigado nesta área de estudo é o de enriquecimento trabalho-família. As teorias de conflito e enriquecimento trabalho-família podem ser vistas como aliadas

(Friedman & Greenhaus, 2000), ou seja, apesar de poderem ser estudadas de forma isolada, complementam-se ao serem associadas (Grzywacz & Bass 2003; Marshall & Barnett 1993).

### *1.2.2. Enriquecimento Trabalho-Família*

Algumas investigações passaram a apontar sinergias positivas entre os contextos do trabalho e da família, surgindo na literatura o conceito de enriquecimento trabalho-família. Este constructo é definido como “*the extent to which experiences in one role improves the quality of life in the other role*” (Greenhaus & Powell, 2006). Ou seja, a experiência, habilidade e até a remuneração adquirida no domínio do trabalho, interferem positivamente na qualidade de vida individual e nas relações familiares, e vice-versa. Em estudos realizados, ainda se observou que a satisfação com o trabalho e a satisfação com a família têm efeitos aditivos na felicidade, satisfação com a vida e qualidade de vida percebida de um indivíduo (Greenhaus & Powell, 2006; Rice, Frone, & Mc-Farlin, 1992; Rice, McFarlin, Hunt, & Near, 1985).

O enriquecimento trabalho-família compreende também que o acúmulo de papéis aumenta o apoio social, a interação e a construção de habilidades, apesar das limitações de tempo, sendo por isso potencialmente benéfico (Marshall & Barnett, 1993; Siber, 1974) e afetando positivamente o bem-estar físico e psicológico dentro do trabalho e da família (Barnett & Hyde, 2001). O enriquecimento associa-se quando a habilidade, conhecimento, estima ou o recurso financeiro adquirido em um papel melhora, de forma direta ou indireta, o desempenho em outro papel (Greenhaus & Powell, 2006).

Tal como o conflito, o enriquecimento também é bidirecional. Assim, a experiência positiva adquirida em um papel pode afetar o desempenho em outro papel, como uma transferência de experiências positivas de um papel para o outro (Greenhaus & Powell, 2006; Marks, 1977; Voydanoff, 2001).

Os autores Rastogi, Rangnekar, e Rastogi (2017), baseados na definição de que “as experiências em um papel melhoram a qualidade de vida do outro” (Greenhaus & Powell, 2006), afirmam que quando uma pessoa está a desempenhar papéis acumulados, tem como resultado cinco tipos de recursos: habilidades e perspectivas, recursos físicos e psicológicos, recursos de capital social, flexibilidade e recursos materiais. Quando bem utilizados, estes recursos ativam um melhor desempenho em outra função; tomemos como um exemplo uma mãe que precise desenvolver a paciência na educação dos filhos e que, ao fazê-lo, pode

simultaneamente desenvolver uma concentração maior em situações de stress no ambiente de trabalho (Rastogi, Rangnekar, & Rastogi, 2017).

Para as organizações, o enriquecimento trabalho-família também gera melhor desempenho profissional dos funcionários, como comprometimento organizacional, redução de rotatividade, engajamento, satisfação no trabalho e bem-estar (Brougham, Haar, & Roche, 2015). Pessoas que trabalhem em ambientes profissionais descontraídos, com bons incentivos, recursos e que ampliam seus conhecimentos técnicos e habilidades, tendem a ter uma carga de stress menor relacionada ao trabalho, impactando positivamente a vida familiar (Bakker, Demerouti, & Sanz-vergel, 2014).

### **I.3. Conflito e Enriquecimento Trabalho – Família e Parentalidade**

#### *I.3.1. Parentalidade*

Apesar da vasta investigação sobre conflito e enriquecimento trabalho-família, consideravelmente menos estudos se têm dedicado a investigar a associação específica entre estes dois aspetos da relação trabalho-família e a parentalidade. Esta lacuna na literatura é ainda mais surpreendente se tivermos em consideração que a parentalidade é uma tarefa da fase adulta que obriga a inúmeras mudanças e desafios familiares e profissionais.

Em Portugal, dados do PORDATA (2019) revelam que a faixa etária entre os 25 e os 34 anos marca o período em que é mais comum a iniciação no mercado de trabalho, sendo a altura em que grande maioria dos jovens se dedica à sua carreira profissional. Esta faixa etária é também marcada pela importância dos relacionamentos amorosos, sendo que a idade média em Portugal em que se contrai o matrimónio é, para os homens, 33 anos, enquanto que para as mulheres é de 32 anos (PORDATA, 2019). Entretanto, a idade média que as mulheres têm o primeiro filho vem aumentando progressivamente, sendo que desde o ano de 2014, se situa na faixa dos 30 anos (PORDATA, 2019).

Os dados acima mencionados colocam em evidência que a formação de uma família e o início da dedicação à vida profissional tendem a ocorrer ao mesmo período, exigindo uma adaptação de rotinas e prioridades com consequências ao nível da relação trabalho-família (Hagqvist, Gadin, & Nordenmark, 2017). No que diz respeito à formação da família, reconhece-se que a função parental é uma experiência emocional, onde a alegria, afecto, zanga e preocupação são mais evidentes que em qualquer outro desempenho ou esforço (Dix,

1991). Quando ambos os pais trabalham fora de casa, além de se ajustarem a diferentes papéis, precisam corresponder a várias responsabilidades em simultâneo (Mendonça & Matos, 2015), entre elas, o cuidado e a educação dos filhos.

Para além das influências que se observam entre os dois domínios na vida dos adultos, a vida profissional dos pais acaba por se refletir também na vida dos filhos, independentemente de suas idades, podendo trazer consequências positivas ou negativas, que demandam devida importância para compreender como lidar com estes desafios (Oliveira, Faria, Sarriera, Piccinini, & Trentini, 2011).

O processo de aprendizagem de ser pais, além de exigir novos conhecimentos e habilidades, exige uma reorganização familiar, reorganização conjugal e reorganização de rotinas aquém da vida familiar (Relvas, 2006). Esse ajuste de rotinas pode levar os casais a vivenciar momentos de pressões e stress (Mendonça & Matos, 2015). Para os pais de filhos pequenos, há uma alteração nos padrões de relacionamento familiar verificando-se que, para além do cuidado com o novo membro da família, muitas mães vivenciam a sobrecarga de trabalho e o stress, prejudicando a vivência e a qualidade do ambiente familiar (Oliveira et al., 2011), e por consequência, pode ocorrer a experiência do conflito família-trabalho e esse ambiente de conflito pode trazer prejuízos especificamente para o desenvolvimento dos filhos.

Ao nível da parentalidade, outra variável relevante a ser citada é a satisfação parental, considerada como um aspecto da qualidade da vida familiar (Martins & Leal, 2007; Pereira & Ribeiro, 2014) que se refere à alegria e à gratificação experimentadas na responsabilidade e cuidados aos filhos (Pereira & Ribeiro, 2014). Em Portugal, um estudo feito pelas autoras Pereira, Vieira e Matos (2017) aponta que entre homens e mulheres se verificam diferenças na satisfação parental; sendo que para as mulheres é significativamente mais elevada do que para os homens. Verificou-se que as mulheres despendem mais horas no cuidado com as crianças, tanto à semana, como ao fim-de-semana, do que os homens, mas sentem-se mais satisfeitas com o papel parental. Por sua vez, verifica-se que os homens trabalham significativamente mais horas fora de casa do que as mulheres.

### *1.3.2. Confiança Parental*

A confiança parental é definida pelo autor Zahr (1993, citado por Nazaré, Fonseca & Canavarro; 2013), como “(...) corresponde à avaliação que os progenitores fazem acerca da

sua capacidade para prestar cuidados e compreender o seu bebé”. Este sentimento centra-se na relação mãe/pai-criança, que é influenciada pelas características de ambos os membros da díade; para os pais influencia-se pela idade, a paridade, a escolaridade, a saúde mental e o apoio social; do lado do bebé, são fatores relevantes o seu temperamento, a existência de problemas médicos e o seu peso à nascença (Nazaré, Fonseca & Canavarro; 2013; Oswalt & Biasin, 2012; Russell, 2006; Zahr, 1991, 1993)

Ao desempenhar o papel parental, um indivíduo pode experienciar de diferentes formas e sentir-se mais ou menos competente no desempenho desse papel (Ferreira, Monteiro, Fernandes, Cardoso, Veríssimo, & Santos, 2014). Os pais que sentem que são competentes nos cuidados aos seus filhos tendem a sentir-se mais realizados e gratificados pela tarefa, enquanto que aqueles que apresentam baixos níveis de confiança parental podem vivenciar negativamente a experiência da parentalidade e a capacidade das outras pessoas para tomarem conta dos seus bebés (Kuo, Chen, Lin, Lee, & Hsu, 2009).

Bandura (1982, citado por Ferreira et al., 2014) indica que ao desempenhar eficazmente o seu papel parental, com a capacidade de reconhecer e satisfazer adequadamente as necessidades da criança, o genitor sente confiança nessas competências; este sentimento de confiança parental exerce influência na interação entre os progenitores e o bebé, podendo estar associado a níveis de *stress* parental e aos estilos educativos parentais (Nazaré, Fonseca, & Canavarro, 2012; Oswalt & Biasini, 2012); ou seja, pais que sentem-se mais capazes no cuidado de seus filhos, sentem-se também mais realizados e gratificados, evitando ou reduzindo os níveis de *stress* parentais; enquanto que pais com baixos níveis de confiança parental associam negativamente a experiência de parentalidade e a capacidade de cuidado de seus filhos (Kuo, Chen, Lin, Lee, & Hsu, 2009).

A confiança parental é essencial a uma adaptação saudável ao papel parental (Zahr, 1991, 1993), correspondendo à vertente afetiva do processo de concretização do papel parental (Zahr, 1993).

Até à data, não encontramos outros estudos que relacionem a confiança parental com a dimensão do trabalho, pelo que se ressalta a importância dessa investigação para compreensão dessas duas variáveis.

### *1.3.3. Conflito e Enriquecimento Trabalho – Família e parentalidade*

Apesar de, como referido, a relação trabalho - família em casais com filhos pequenos poder ser especialmente desafiante (Barham & Vanalli, 2012), poucos são os estudos sobre a ligação entre o conflito e enriquecimento trabalho-família e a parentalidade. Ao tratar do conflito trabalho-família associados a parentalidade, alguns estudos associam a qualidade da relação com a criança (Cinamon, Weisel, & Tzuk, 2007; Cooklin, Westrupp, Strazdins, Giallo, Martin, & Nicholson, 2014) e a satisfação parental (Shreffler, Meadows, & Davis, 2011).

Como exemplo, estudos demonstram que empregados que possuem responsabilidades profissionais e familiares, vivenciam uma maior condição de estresse que varia de moderado a alto (Cia & Barham, 2008; Vanalli, 2012). Um estudo que utilizou os dados da LSAC (*Longitudinal Study of Australian Children*), tendo como foco o desenvolvimento de 10.000 crianças e famílias de todas as partes da Austrália, avaliou que crianças de 4-5 anos são afetadas pelas vivências trabalho-família das mães, demonstrando problemas de internalização e externalização relacionadas a irritabilidade dos pais e relação parental de má qualidade (Dinh, Cooklin, Leach, Westrupp, Nicholson, & Strazdins, 2017; Strazdins, O'Brien, Lucas, & Rodgers, 2013). Um estudo semelhante foi realizado com crianças americanas entre as idades de 1-4 anos, as quais sinalizaram problemas de internalização e externalização relacionados ao conflito trabalho-família das mães (Hart e Kelley, 2006).

Em um dos estudos sobre parentalidade na área da relação trabalho-família, de cariz qualitativo, Mendonça e Matos (2015), entrevistaram 8 casais heterossexuais com pelo menos um filho com idade inferior a 6 anos, residentes em Portugal, com o objetivo de conhecer o modo como casais com crianças pequenas conciliam a vida profissional e familiar. Os resultados demonstraram que os homens reportam mais interferência negativa da família no trabalho do que as mulheres, e a satisfação encontrada na família, nomeadamente na interação com os filhos, parece contribuir para o bem-estar das mães, atenuando o humor negativo decorrente das adversidades encontradas no trabalho (Mendonça e Matos, 2015). Os dados mostram que a relação conflito e o enriquecimento trabalho-família estão ligados aos problemas de internalização e externalização da criança por meio de interações mãe-criança (Vieira, Matias, Ferreira, Lopez, & Matos, 2016).

Outro estudo, também qualitativo, realizado na Austrália (Cooklin et al., 2014) com o objetivo de investigar como as mães lidam com o conflito e enriquecimento trabalho-família,

associados com as dimensões da qualidade parental e do relacionamento do casal, entrevistou 2.151 mães com filhos entre 4 a 5 anos. Os resultados revelaram que no conflito trabalho-família, os pais apresentam maior irritabilidade, o que tem impacto no afecto parental dos pais em relação aos filhos. No que tange ao enriquecimento trabalho-família, demonstra que as mães repensam sobre o tempo que passam com os filhos, e tendem a aproveitar da melhor forma aquele momento familiar, priorizando uma educação mais afetuosa e consistente no afecto parental na relação com os filhos (Cooklin et al., 2014).

#### **I.4. Conflito e Enriquecimento Trabalho – Família e Satisfação Conjugal**

A Satisfação Conjugal vivenciada na relação de casal remete à percepção de bem-estar do indivíduo frente ao seu relacionamento (Scorsolini-Comin & Santos, 2010), podendo ser entendida como um fenômeno complexo, subjetivo e que pode ser influenciado por diversas variáveis (Feijão & Morais, 2018). Dentre as variáveis que se relacionam com a percepção da satisfação conjugal, podem estar o temperamento, o caráter, princípios, ações, carências, sexo, tempo de relacionamento, momento do ciclo vital do casal e da família, presença ou não de filhos, nível de escolaridade, nível socioeconômico e nível cultural (Perlin & Diniz, 2005). Esta dimensão pode ser também considerada um dos indicadores de felicidade e bem-estar pessoal (Feijão & Morais, 2018).

Por outro lado, as relações de casal não são constituídas apenas dos laços afetivos, mas também de um compartilhar de rotinas e escolhas. O trabalho é um item importante que constitui o dia-a-dia dos casais que, por sua vez, precisam lidar e são afetados com as demandas e exigências que a vida profissional requer (Feijão & Morais, 2018).

Cada vez mais, tem-se reconhecido que o percurso profissional não é apenas construído por uma pessoa, mas também por aqueles que o cercam em sua família (Santos, 2015), ou seja, a vida profissional e a vida fora do trabalho, já não devem ser vistas de modo isolados, mas como complementares (Feijão & Morais, 2018).

O excesso de trabalho pode ser visto como um dos fatores que mais afeta a dinâmica familiar (Goulart Júnior, Feijó, Cunha, Corrêa, & Gouveia, 2013). Alguns estudos relatam que o conflito trabalho-família relaciona-se com efeitos negativos para o indivíduo e para a família (Byron, 2005; Eby, et al., 2005; Matias, Ferreira, Vieira, Cadima, Leal, & Matos, 2017), gera insatisfação familiar e conjugal (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000; Amstad,

Meier, Fasel, Elfering, & Semmer, 2011; Michel, Mitchelson, Kotrba, LeBreton, & Baltes, 2009), além de influenciar o desenvolvimento do trabalho, gerando descontentamento profissional, baixa produtividade e maior absenteísmo (Allen et al., 2000; Michel et al., 2009). Estudos associam que o *stress* e a tensão ocasionados tanto no ambiente familiar como no profissional, podem dificultar o desempenho de papéis, desencadeando problemas de ansiedade, fadiga, depressão, apatia e irritabilidade (Andrade, Oliveira, & Hatfiel, 2017; Aguiar & Bastos, 2013).

O estudo realizado por Cooklin et al. (2014) demonstra que o conflito trabalho-família está associado de forma separada a uma relação conjugal mais enfraquecida, enquanto que o enriquecimento trabalho-família foi significativamente associado ao relato de uma relação íntima de qualidade superior (Cooklin et al., 2014).

Investigações também relacionam o enriquecimento trabalho-família como um impulsor na vida profissional, permeando relacionamentos saudáveis dentro da família (Marshall & Barnett, 1993; Rothbard, 2001; Cooklin et al., 2014). Uma pessoa que vivencia experiências positivas na relação trabalho-família, além de ser mais comprometida com o trabalho, o que lhe dá a oportunidade de crescimento e desenvolvimento profissional (Bakker & Demerouti, 2009), pode experimentar uma maior satisfação com a vida (Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2005). Além da capacidade de conseguir gerir bem os papéis entre trabalho e a família, permite uma sinergia entre essas duas dimensões e permite o desenvolvimento de novas habilidades (Wille, De Fruyt, & Freys, 2013).

Os autores Vieira, Ávila e Matos (2012), desenvolveram um estudo sobre a influência da conjugalidade na relação trabalho-família, tendo evidenciado que quando a vinculação ao parceiro romântico é caracterizada por níveis de ansiedade elevados, remetem-se a elevados índices de conflito trabalho-família que, por sua vez, se relacionam com elevados níveis de stress parental. Já no estudo realizado por Mendonça e Matos (2015), evidencia-se que quando o parceiro romântico é visto como base segura, a vinculação ao companheiro amoroso e a intimidade têm um papel relevante no processo de conciliação trabalho-família.

A investigação de Fonseca, Soares e Martins (2006), sobre a relação significativa entre o estilo de vinculação e a orientação para o trabalho, indica que indivíduos que tenham uma relação segura e evitante apresentam, na maioria, uma orientação segura para o trabalho; enquanto que indivíduos com uma vinculação insegura-ansiosa/ambivalente têm tendência

para apresentar uma orientação insegura-ansiosa/ambivalente no trabalho (Fonseca, Soares & Martins, 2006).

O apoio encontrado no par romântico pode ser visto como um impulso para um melhor envolvimento no trabalho (Elliot & Reis, 2003; Hazan & Shaver, 1990), observando-se que casais que possuem um bom nível de Satisfação Conjugal, tendem a viver experiências mais positivas nas relações família-trabalho/ trabalho-família (Vieira, Ávila e Matos 2012).

Nesse aspeto, a Satisfação Conjugal revela-se como uma dimensão de grande importância na vida individual, conjugal e na relação trabalho-família (Carroll, 2012). Pode afetar os níveis de sucesso ou de fracasso que uma pessoa experimenta, seja na sua vida pessoal ou no desenvolvimento da sua carreira, influenciando como uma pessoa vê e vive a sua vida.



## **II.1. Desenho da investigação**

A escolha do tema prendeu-se desde logo com a perceção pessoal sobre a sua importância na sociedade e, em particular, nas famílias, que actualmente, para além de exercerem o papel parental, dedicam-se também em procurar uma vida profissional que permita melhores condições para a sua família. Destaca-se a existência de poucos estudos que investiguem o conflito e o enriquecimento trabalho-família relacionados com a parentalidade e a satisfação conjugal.

O presente estudo teve com objetivo compreender como a relação trabalho-família, em particular, ao nível do conflito e do enriquecimento experienciados nesta relação, estão associados com a parentalidade e a satisfação conjugal, especificamente em casais com filhos de idades compreendidas entre os 0 e os 3 anos.

### *II.1.1. Questão de Investigação*

De que forma o conflito e o enriquecimento trabalho-família se relacionam com a parentalidade e a satisfação conjugal, em casais com filhos de 0 a 3 anos?

### *II.1.2. Objetivos Específicos*

1. Avaliar os níveis de conflito e enriquecimento trabalho-família nas famílias com filhos de 0 a 3 anos;
2. Analisar a associação entre o conflito e enriquecimento na relação trabalho-família e a confiança parental;
3. Analisar a associação entre o conflito e enriquecimento na relação trabalho-família e a satisfação parental;
4. Analisar a associação entre o conflito e enriquecimento na relação trabalho-família e a satisfação conjugal;
5. Analisar as diferenças entre os indivíduos que têm horário de trabalho flexível e a associação entre o conflito e enriquecimento trabalho-família.

### *II.1.3. Hipóteses em Estudo*

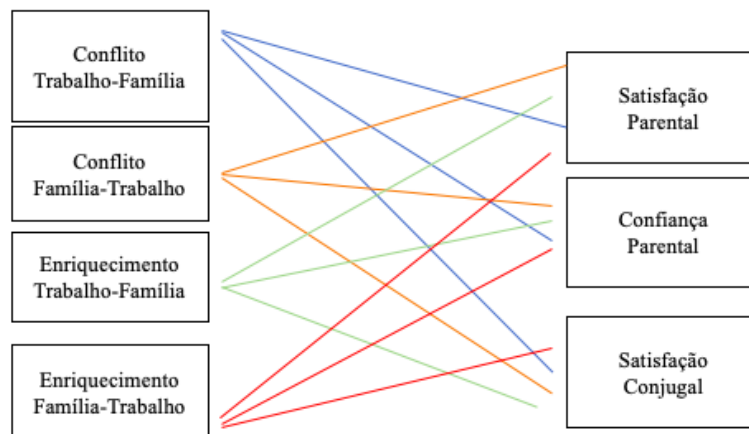
H1- Indivíduos com níveis mais elevados de conflito trabalho-família apresentam menor confiança parental e satisfação parental.

H2- Indivíduos com níveis mais elevados de enriquecimento trabalho-família apresentam maior satisfação parental e satisfação conjugal.

H3- A confiança parental associa-se positivamente ao enriquecimento família-trabalho.

H4- Indivíduos que não tenham horário de trabalho flexível apresentam níveis mais elevados de conflito trabalho-família.

#### II.1.4. Mapa Conceitual



## II.2. Metodologia

### II.2.1. Procedimento

A investigação utilizou-se da metodologia quantitativa e a recolha de dados foi realizada a nível nacional por meio de divulgação nas redes sociais e da tática “bola de neve”. O protocolo de investigação foi colocado online e preenchido através da plataforma Qualtrics, onde na primeira página continha a informação a respeito do consentimento da pesquisa, bem como os objetivos gerais da investigação, os critérios de participação, o tempo médio de preenchimento do questionário, garantia do anonimato e confidencialidade dos dados e a voluntariedade da participação.

Para a análise dos dados utilizou-se o software SPSS - *Statistical Package for the Social Sciences* versão 26.

### II.2.2. Amostra

Os critérios de inclusão para a participação no estudo foram: (a) ser casado ou viver em união de fato; (b) ter pelo menos um filho com idade compreendida entre os 0 meses e os 3 anos; (c) ambos os cônjuges trabalharem fora de casa.

A amostra do estudo incluiu um total de 129 participantes, sendo 121 (97%) mulheres e 8 (3%) homens, com idades compreendidas entre os 22 e os 46 anos. Destes, 61,7% são casados e 31,3% vivem em união de facto.

Acerca do filho sobre o qual foi respondido ao questionário, 44,7% são do sexo feminino e 55,3% do sexo masculino e, em relação a idade, 48% dos participantes tem filhos entre 2 a 3 anos, 42% até 1 ano e 10% tem de 1 ano a 2 anos.

### II.2.3. Instrumentos

Para recolha dos dados, foram utilizados os seguintes instrumentos:

**Questionário Sociodemográfico:** construído no âmbito do presente estudo para a recolha de dados pessoais dos participantes, como sexo, idade, estado civil, número de filhos e respetiva idade, escolaridade, situação profissional e informações a respeito da licença parental e rede de apoio nos cuidados com os filhos.

**Escala Conflito Trabalho-Família** (versão portuguesa de *Work-Family Conflict Scale* - WFCS) (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000; versão portuguesa de Vieira, Lopez, & Matos, 2014): é uma escala de autorrelato com 18 itens, divididos em seis sub-escalas (conflito temporal trabalho-família, conflito emocional trabalho-família, conflito comportamental trabalho-família, conflito temporal família-trabalho, conflito emocional família-trabalho e conflito comportamental família-trabalho), organizados em torno de duas dimensões que contemplam ambas as direções do conflito (trabalho-família e família-trabalho). Estas dimensões integram três componentes cada uma: tempo (eg. “*O meu trabalho faz com que não possa estar tanto com a minha família como gostaria*”), tensão (eg. “*Devido ao stress em casa, estou muitas vezes preocupado(a) com assuntos familiares no trabalho*”); e comportamento (eg. “*O tipo de comportamentos que são eficazes e necessários para mim em casa não resultariam no trabalho*”). As respostas são avaliadas ao longo de uma escala de Likert de cinco pontos em que (1) corresponde a “*discordo fortemente*” e (5) a “*concordo fortemente*” (Vieira, Lopez & Matos, 2014).

**Escala Enriquecimento Trabalho-Família** (versão portuguesa de *Work-Family Enrichment Scale* - WFES) (Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz, 2006; versão portuguesa de Vieira, Lopez & Matos, 2014): é uma medida de autorrelato com 18 itens organizados em torno de duas dimensões (enriquecimento trabalho-família e família-trabalho) com três componentes cada. Na direção trabalho-família: (1) desenvolvimento (eg. “*O meu envolvimento no trabalho ajuda-me a compreender diferentes pontos de vista e isso ajuda-me a ser melhor na minha família*”); (2) afeto (eg. “*O meu envolvimento no trabalho deixa-me de bom humor e isso ajuda-me a ser melhor na minha família*”); e (3) capital (eg. “*O meu envolvimento no trabalho proporciona-me um sentimento de sucesso e isso ajuda-me a ser melhor na minha família*”). Na direção família-trabalho: (1) desenvolvimento (eg. “*O meu envolvimento na minha família ajuda-me a desenvolver conhecimentos e isso ajuda-me a ser um(a) melhor trabalhador(a)*”); (2) afeto (eg. “*O meu envolvimento na minha família dá-me alegria e isso ajuda-me a ser um(a) melhor trabalhador(a)*”); (3) eficiência (eg. “*O meu envolvimento na minha família incentiva-me a rentabilizar o meu horário de trabalho e isso ajuda-me a ser um(a) melhor trabalhador(a)*”). As respostas são avaliadas através de uma escala de Likert de cinco pontos, em que (1) corresponde a “*discordo fortemente*” e (5) a “*concordo fortemente*” (Vieira, Lopez & Matos, 2014).

**Questionário de Confiança Parental** (versão portuguesa de *Maternal Confidence Questionnaire*) (Parker & Zah, 1985; versão portuguesa de Nazaré, Fonseca & Canavarro, 2013): desenvolvido inicialmente para avaliar a confiança das mães relativamente às suas próprias capacidades como cuidadoras de um bebé e a sua capacidade para reconhecer as necessidades do bebé. Posteriormente, os autores Crncec, Barnett e Matthey (2010) reforçam os estudos sobre o *Maternal Confidence Questionnaire* e referem que este pode ser utilizado como um instrumento que avalia genericamente a perceção de autoeficácia no âmbito da parentalidade, tanto para mães como para pais. Para a versão portuguesa, as autoras Nazaré, Fonseca & Canavarro (2013) contaram com uma amostra de 223 casais com bebés de 6 meses para responder ao protocolo de avaliação. O questionário tem 13 itens, respondidos com base numa escala de resposta de tipo Likert de 5 pontos (de 1=*Nunca* a 5=*Sempre*), sendo que a pontuação total é calculada a partir da média dos 13 itens, agrupados em três

fatores: conhecimento acerca do bebê, prestação de cuidados ao bebê e avaliação da experiência de parentalidade (Nazaré, Fonseca & Canavarro, 2013).

***Escala de Satisfação Parental*** (versão portuguesa de *Kansas Parental Satisfaction Scale* - KPS) (James, Schumm, Kennedy, Grigsby, Schectman, & Nichols, 1985; versão portuguesa de Antunes, Vieira-Santos, Roberto, Francisco, Pedro, & Ribeiro, manuscrito submetido para publicação): é um instrumento breve, composto por 3 questões para avaliar o grau de satisfação parental, satisfação com o comportamento de seus filhos e satisfação com seu relacionamento com seus filhos. Os pais respondem em uma escala de Likert de sete pontos variando de "*extremamente insatisfeito*" para "*extremamente satisfeito*". A escala é relatada como tendo boa validade concorrente, resultados mais altos indicam níveis mais elevados de satisfação parental.

***Escala de Satisfação Conjugal*** (versão portuguesa de *Kansas Marital Satisfaction Scale* - ESCK) (Schumm, Nichols, Schectman, & Grigsby, 1986; versão portuguesa de Antunes, Francisco, Pedro, Ribeiro, & Santos, 2014): é um instrumento breve, composto por 3 questões para avaliar o grau de satisfação com o cônjuge, com o casamento e com a relação de casal através de uma escala de Likert de sete pontos variando de "*extremamente insatisfeito*" para "*extremamente satisfeito*". A escala é relatada como tendo boa validade concorrente, resultados mais altos indicam níveis mais elevados de satisfação conjugal.

#### *II.2.4. Análise de dados*

A análise dos dados foi realizada com recurso ao software estatístico Statistical Package for Social Sciences (SPSS), versão 26. Primeiramente, efetuou-se a análise descritiva dos dados, de forma a obter as médias e desvios-padrão.

Analisou-se depois o padrão de correlações entre as variáveis, através do coeficiente de correlação Pearson. Para avaliar o efeito e a intensidade das correlações, foi utilizada a classificação de Cohen (1988), em que uma correlação é considerada fraca se apresentar valores inferiores a .29, moderada quando os valores estão entre .30 e .49, e forte quando os valores são superiores a .50.

Realizaram-se depois análises de regressão linear para avaliar o valor preditivo das variáveis conflito trabalho-família, conflito família-trabalho, enriquecimento trabalho-

família, e enriquecimento família-trabalho, relativamente às dimensões da satisfação parental, confiança parental e satisfação conjugal. Consideraram-se estatisticamente significativas as análises cuja probabilidade de significância do teste, *p*-value, fosse inferior ou igual a .05.

Por forma a testar a diferença na proporção do conflito e enriquecimento trabalho-família, entre indivíduos que indiquem a presença ou ausência de flexibilidade de horário no trabalho, usou-se o Teste T para amostras independentes.



### III.1. Resultados

Apresentam-se neste capítulo os principais resultados encontrados, começando pelos dados sociodemográficos relevantes a pesquisa que são apresentados na Tabela 1.

*Tabela 1: Descrição dos dados sociodemográficos dos participantes*

| Dados Sociodemográficos                                | Participantes (N=129) |
|--|-----------------------|
| <b>Local de Residência</b>                             |                       |
| Norte  | 21,1%                 |
| Centro   | 14,9%                 |
| Lisboa e Vale do Tejo                                  | 58,9%                 |
| Alentejo   | 1,8%                  |
| Algarve  | 1,8%                  |
| Madeira  | 0,9%                  |
| <b>Tempo que está casado ou vive em união de facto</b> |                       |
| 1 – 5 anos   | 34,6%                 |
| 6 – 10 anos  | 43,8%                 |
| 11 – 15 anos   | 16,6%                 |
| Mais de 16 anos  | 4,4%                  |
| <b>Número de Filhos</b>                                |                       |
| 01 Filho   | 58,2%                 |
| 02 Filhos  | 30,8%                 |
| 03 ou mais Filhos                                      | 7,7%                  |
| <b>Nível de Escolaridade</b>                           |                       |
| Até o 4º ano   | 0,9%                  |
| 7º a 9º ano  | 3,4%                  |
| 10º a 12º ano  | 35,9%                 |
| Licenciatura   | 32,5%                 |
| Mestrado   | 18,8%                 |
| Doutoramento   | 6,8%                  |
| <b>Situação Laboral Atual</b>                          |                       |
| Part-Time  | 8,5%                  |

|           |       |
|-----------|-------|
| Full-Time | 88,9% |
|-----------|-------|

---

**Tipo de Contrato de Trabalho**

|   |       |
|---|-------|
| Contrato de trabalho a termo certo (não efectivo) | 21,4% |
|---|-------|

|                                      |       |
|--------------------------------------|-------|
| Contrato de trabalho a termo incerto | 17,1% |
|--------------------------------------|-------|

|                                |       |
|--------------------------------|-------|
| Contrato de trabalho sem termo | 54,7% |
|--------------------------------|-------|

---

Sobre a Licença Parental<sup>1</sup>, 81,3% dos participantes responderam que usufruíram da mesma, enquanto que 18,9% apontaram que não; em relação ao tempo de licença 7,2% participantes indicaram que o período foi de 20 a 50 dias, 18,3% responderam de 60 a 120 dias, 34,4% tiveram 150 dias, 12% relataram o período de 180 dias e 12,9% tiveram mais de 180 dias.

Sobre a Licença Amamentação, 13,2% dos participantes usufruíram até os 12 meses, 31,1% responderam entre os 12 e 18 meses, 3,5% tiveram 18 meses, 5,2% 24 meses e 0,9% até os 3 anos de idade da criança, 4,4% participantes ao momento do questionário responderam que ainda se encontram em licença de amamentação e 29,5% responderam que não usufruíram.

Questionados sobre se a empresa onde trabalham tem um horário de trabalho flexível, que permita entrar ou sair mais cedo para dar apoio a família, 39,3% dos participantes responderam que sim, 20,5% que não e 38,5% que algumas vezes. Sobre poder trabalhar a partir de casa, 17,9% responderam que é permitido, 63,2% que não é permitido e 17,1% que algumas vezes.

Outros dados recolhidos na pesquisa a respeito da rede de apoio que as famílias tiveram ao retorno a vida profissional, são apresentados na Tabela 2.

---

<sup>1</sup> Licença Parental é um direito aos trabalhadores estipulado por lei, permite a ausência remunerada do emprego para poder tomar conta de uma criança ou para realizar tarefas que proporcionem bem-estar à criança. O termo "licença parental" geralmente inclui a licença de maternidade, licença de paternidade e licença de adoção. Em Portugal, a licença parental pode durar entre 120 e 180 dias consecutivos, depende da forma como os pais decidem usufruir da mesma

Tabela 2: Descrição da rede de apoio dos participantes (N=129)

| Rede de Apoio  | % Participantes |                     |                    |                 |           |       |
|--|-----------------|---------------------|--------------------|-----------------|-----------|-------|
| <b>De uma forma geral, que nível de apoio considera ter para tomar conta do seu filho, numa escala de 0 (nenhum apoio) a 10 (muito apoio)?</b> |                 |                     |                    |                 |           |       |
| fraco ou insuficiente  | razoável ou bom |                     | muito apoio        |                 |           |       |
| 25,6%  | 36,8%           |                     | 37,6%              |                 |           |       |
| <b>Quando regressou ao trabalho, o seu filho ficou ao cuidado de: (poderiam indicar mais de 1 opção)</b>                                       |                 |                     |                    |                 |           |       |
| Ama  | 5,1%            |                     |                    |                 |           |       |
| Creche   | 59,8%           |                     |                    |                 |           |       |
| Contratei alguém para ficar em casa  | 3,4%            |                     |                    |                 |           |       |
| Avós e/ou outros familiares  | 39,3%           |                     |                    |                 |           |       |
| <b>Indique as situações para as quais costuma ter apoio de outras pessoas para além do seu cônjuge: (poderiam indicar mais de 1 opção)</b>     |                 |                     |                    |                 |           |       |
| Tarefas domésticas   | 36,8%           |                     |                    |                 |           |       |
| Ajuda financeira por parte de familiares   | 17,1%           |                     |                    |                 |           |       |
| Levar a criança a passear  | 21,4%           |                     |                    |                 |           |       |
| Ajudar nos cuidados à criança  | 55,6%           |                     |                    |                 |           |       |
| Conselhos e apoio emocional  | 18,8%           |                     |                    |                 |           |       |
| <b>Para cada uma das opções, indique o tipo de apoio que costuma ter: (poderiam indicar mais de 1 opção)</b>                                   |                 |                     |                    |                 |           |       |
|  | Todos os dias   | Várias vezes/semana | 1 a 2 vezes/semana | 1 a 2 vezes/mês | Raramente | Nunca |
| Empregada doméstica  | 1,7%            | 1,7%                | 16,2%              | 5,1%            | 0,9%      | 69,2% |
| Avós   | 6,2%            | 21,4%               | 8,5%               | 12,0%           | 16,2%     | 20,5% |
| Outros familiares  | 6,0%            | 3,4%                | 7,7%               | 4,3%            | 28,2%     | 43,6% |
| Babysitter   | 0,9%            | 0,9%                | -                  | -               | 6,0%      | 83,8% |
| Vizinhos   | 0,9%            | -                   | -                  | -               | 6,0%      | 85,5% |
| Amigos   | 0,9%            | -                   | 1,7%               | 5,1%            | 20,5%     | 61,5% |

|                      | Todos os dias | Várias vezes/semana | 1 a 2 vezes/semana | 1 a 2 vezes/mês | Raramente | Nunca |
|----------------------|---------------|---------------------|--------------------|-----------------|-----------|-------|
| Ajuda de outros pais | 0,9%          | -                   | -                  | -               | 8,5%      | 83,8% |

---

### III.2. Estatística descritiva, correlações e comparação de médias

Apresenta-se na Tabela 3 as correlações entre as variáveis estudadas, sendo 6 subescalas de conflito trabalho-família e 6 subescalas de enriquecimento trabalho-família, com correlações significativas com os *outcomes*; os resultados foram obtidos através do coeficiente de correlação de *Pearson*.

De modo geral, a Confiança Parental relaciona-se positivamente com o Enriquecimento FT baseado no afeto e na eficiência, e com o Enriquecimento TF baseado no desenvolvimento. Já a Satisfação Parental relaciona-se negativamente com o Conflito Emocional TF; enquanto que a Satisfação Conjugal se correlaciona negativamente com o Conflito emocional TF e FT, e com o Conflito Comportamental FT; correlaciona-se positivamente com o Enriquecimento FT baseados no afeto e na eficiência.

Tabela 3: Estatísticas descritivas das variáveis correlacionadas bivariadas

| Variável   | 1       | 2              | 3       | 4      | 5             | 6             | 7            | 8      | 9      | 10     | 11            | 12            | 13     | 14     | 15 |
|--|---------|----------------|---------|--------|---------------|---------------|--------------|--------|--------|--------|---------------|---------------|--------|--------|----|
| 1. Conflito TF temporal                          | 1       |                |         |        |               |               |              |        |        |        |               |               |        |        |    |
| 2. Conflito TF emocional                         | ,580**  | 1              |         |        |               |               |              |        |        |        |               |               |        |        |    |
| 3. Conflito TF comportamental                    | ,503**  | ,499**         | 1       |        |               |               |              |        |        |        |               |               |        |        |    |
| 4. Conflito FT temporal                          | ,228*   | ,272**         | ,327**  | 1      |               |               |              |        |        |        |               |               |        |        |    |
| 5. Conflito FT emocional                         | ,211*   | ,470**         | ,390**  | ,499** | 1             |               |              |        |        |        |               |               |        |        |    |
| 6. Conflito FT comportamental                    | ,302**  | ,358**         | ,647**  | ,344** | ,470**        | 1             |              |        |        |        |               |               |        |        |    |
| 7. Enriquecimento TF baseado no desenvolvimento  | -,357** | -,309**        | -,403** | ,156   | -,098         | -,226*        | 1            |        |        |        |               |               |        |        |    |
| 8. Enriquecimento TF baseado no afeto            | -,393** | -,435**        | -,351** | ,126   | -,174         | -,191*        | ,594**       | 1      |        |        |               |               |        |        |    |
| 9. Enriquecimento TF baseado no capital          | -,295** | -,404**        | -,295** | ,138   | -,174         | -,186*        | ,559**       | ,783** | 1      |        |               |               |        |        |    |
| 10. Enriquecimento FT baseado no desenvolvimento | -,198*  | -,217*         | -,282** | -,086  | -,059         | -,360**       | ,487**       | ,454** | ,467** | 1      |               |               |        |        |    |
| 11. Enriquecimento FT baseado no afeto           | -,116   | -,242*         | -,323** | ,049   | -,174         | -,220*        | ,459**       | ,403** | ,257** | ,498** | 1             |               |        |        |    |
| 12. Enriquecimento FT baseado na eficiência      | -,246** | -,350**        | -,334** | -,038  | -,214*        | -,351**       | ,466**       | ,462** | ,378** | ,518** | ,643**        | 1             |        |        |    |
| 13. Confiança Parental                           | ,026    | -,021          | -,184   | ,116   | ,006          | -,096         | <b>,215*</b> | ,069   | -,022  | ,093   | <b>,321**</b> | <b>,219*</b>  | 1      |        |    |
| 14. Satisfação Parental                          | ,069    | <b>-,217*</b>  | -,070   | ,047   | -,157         | -,005         | ,149         | ,081   | ,048   | ,020   | ,160          | ,004          | ,258** | 1      |    |
| 15. Satisfação Conjugal                          | ,012    | <b>-,251**</b> | -,092   | -,037  | <b>-,236*</b> | <b>-,187*</b> | ,105         | ,158   | ,070   | ,143   | <b>,318**</b> | <b>,267**</b> | ,088   | ,430** | 1  |

Notas: (N=129)

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

\* A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

### III.3. Análise de regressão

Nas tabelas 4, 5 e 6, apresentam-se os resultados da regressão linear com vista a analisar se as dimensões do CTF e ETF são preditoras da confiança parental, satisfação parental e satisfação conjugal. Constam apenas as subescalas que apresentaram resultados significativos.

*Tabela 4: Síntese da análise de regressão linear para predição da Confiança Parental*

| Modelo                                    | Coeficientes padronizados |             | Correlações |  |
|---|---------------------------|-------------|-------------|--|
|   | Beta                      | Sig         | Parcial     |  |
| <b>Enriquecimento FT baseado no afeto</b> | <b>,284</b>               | <b>,022</b> | <b>,219</b> |  |

*Nota.  $p < .05$*

Na Tabela 4, apresenta-se o resultado da análise de regressão linear para predição da Confiança Parental, que indica que o Enriquecimento FT baseado no afeto é a única variável que possui efeito preditor significativo, explicando 12,1% ( $R^2 = 0,121$ ) da variância da Confiança Parental. Os resultados mostram que indivíduos que experienciam maior nível de enriquecimento baseado no afeto na relação família-trabalho vêm fortalecida a confiança parental ( $Z(3, 108) = 4,944, p < .05$ ).

*Tabela 5: Síntese da análise de regressão linear para predição da Satisfação Parental*

| Modelo                       | Coeficientes padronizados |              | Correlações  |  |
|------------------------------|---------------------------|--------------|--------------|--|
|                              | Beta                      | Sig          | Parcial      |  |
| <b>Conflito TF emocional</b> | <b>-,217</b>              | <b>-,028</b> | <b>-,217</b> |  |

*Nota.  $p < .05$*

Na Tabela 5 verifica-se os dados da análise de regressão linear para predição da Satisfação Parental, a qual indica que Conflito emocional do trabalho-para-a-família é a variável que possui efeito preditor significativo, ainda que baixo, explicando 4,7% da variância na Satisfação Parental ( $R^2 = 0,047$ ). O resultado mostra que a vivência de conflito emocional na relação trabalho-família tem um efeito preditor de menores níveis de Satisfação Parental ( $Z(1, 101) = 4,980, p < .005$ ).

*Tabela 6: Síntese da análise de regressão linear para predição da Satisfação Conjugal*

| Modelo                                    | Coeficientes padronizados |             | Correlações |  |
|---|---------------------------|-------------|-------------|--|
|   | Beta                      | Sig         | Parcial     |  |
| <b>Enriquecimento FT baseado no afeto</b> | <b>,240</b>               | <b>,043</b> | <b>,195</b> |  |

*Nota.  $p < .05$*

Na Tabela 6 apresenta-se os resultados da análise de regressão linear para predição da Satisfação Conjugal, indicando que Enriquecimento FT baseado no afeto apresentam efeito significativo ainda que baixo, explicando 1,48% ( $R^2 = 0,148$ ) na variável da Satisfação Conjugal. Indivíduos que experimentem níveis de enriquecimento família-trabalho baseado no afeto ( $Z(5, 106) = 3,687, p < .05$ ) apresentem maior Satisfação Conjugal.

*Tabela 7: Síntese do Teste T para comparação de médias em Amostras Independentes de acordo com a flexibilidade no trabalho (N=112)*

|   | Considera que na sua empresa há um horário de trabalho flexível | N  | Média   | Erro Desvio | Erro padrão da média | Z     | t      | p            |
|---|---|----|---------|-------------|----------------------|-------|--------|--------------|
| <b>Conflito TF temporal</b>                         | Sim   | 45 | 9,8296  | 3,55237     | ,52956               | 5,321 | -4,302 | <b>0,024</b> |
|   | Não   | 24 | 13,3333 | 2,47109     | ,50441               |       |        |              |
|   | Algumas vezes   | 43 | 11,8062 | 3,67692     | ,56073               |       |        |              |
| <b>Conflito TF emocional</b>                        | Sim   | 45 | 8,3407  | 3,50864     | ,52304               | 6,374 | -5,631 | <b>0,014</b> |
|   | Não   | 24 | 12,875  | 2,45306     | ,50073               |       |        |              |
|   | Algumas vezes   | 43 | 9,7209  | 3,97807     | ,60665               |       |        |              |
| <b>Enriquecimento TF baseado no afeto</b>           | Sim   | 45 | 11,7926 | 2,82332     | ,42088               | 5,306 | 3,938  | <b>0,024</b> |
|   | Não   | 24 | 8,5     | 4,07775     | ,83237               |       |        |              |
|   | Algumas vezes   | 43 | 9,8217  | 3,63431     | ,55423               |       |        |              |
| <b>Enriquecimento FT baseado no desenvolvimento</b> | Sim   | 45 | 12,6889 | 2,05407     | ,3062                | 4,919 | 5,742  | <b>0,03</b>  |
|   | Não   | 24 | 9,125   | 3,08152     | ,62901               |       |        |              |
|   | Algumas vezes   | 43 | 12,6047 | 2,82211     | ,43037               |       |        |              |
| <b>Enriquecimento TF baseado no capital</b>         | Sim   | 45 | 12,7111 | 2,03455     | ,30329               | 7,996 | 3,91   | <b>0,006</b> |

|               |    |         |         |        |
|---------------|----|---------|---------|--------|
| Não           | 24 | 9,9722  | 3,80175 | ,77603 |
| Algumas vezes | 43 | 11,2868 | 3,18444 | ,48562 |

Na Tabela 7 apresenta-se os resultados do Teste T de amostras independentes usado para a testar a diferença na proporção do conflito e enriquecimento trabalho-família, entre indivíduos que indiquem a existência *versus* não existência de flexibilidade de horário no trabalho. Constam apenas as subescalas que apresentaram resultados significativos. Dos 129 participantes do estudo, 17 não responderam essa questão.

Concluiu-se que para indivíduos que não consideram que em seu trabalho há uma flexibilidade de horário para dar apoio a família, é maior a percepção de Conflito temporal do trabalho-para-a-família ( $t(112)= 5,321; p <0,05$ ) e Conflito emocional do trabalho-para-a-família ( $t(112)= 6,374; p <0,05$ ). Em relação aqueles que consideram que há uma flexibilidade de horário por parte do trabalho, são mais elevados os níveis percebidos de Enriquecimento Trabalho-Família baseado no afeto ( $t(112)= 3,938; p <0,05$ ), Enriquecimento Trabalho-Família baseado no desenvolvimento ( $t(112)= 5,742; p <0,05$ ) e Enriquecimento Trabalho-Família baseado no capital ( $t(112)= 7,996; p <0,05$ ).



### **III.4. Discussão**

O presente estudo pretendeu aprofundar o conhecimento sobre o conflito e enriquecimento trabalho-família, explorando as suas relações com a parentalidade e a satisfação conjugal, em casais com filhos de 0 a 3 anos. Os resultados serão discutidos de acordo com as hipóteses de estudo.

#### ***H1-Indivíduos com níveis mais elevados de conflito trabalho-família apresentam menor confiança parental e satisfação parental:***

De acordo com o presente estudo, os dados mostram que H1 foi parcialmente confirmada. O conflito trabalho-família não se correlaciona com a confiança parental, mas correlaciona-se negativamente com a satisfação parental.

Tal parece indicar que progenitores, que apesar de vivenciarem níveis de conflito trabalho-família, não são afetados em sua capacidade para prestar cuidados e compreender a necessidade dos filhos, a percepção de autoeficácia no âmbito da parentalidade permanece independente dos conflitos vivenciados na relação trabalho-família. Ressalta-se que pais que se sentem mais confiantes no cuidado de seus filhos, sentem-se também mais realizados e gratificados, o que vai ao encontro com o estudo de Kuo et. al. (2009).

Sabe-se que as mães são as principais cuidadoras das crianças e que este estudo foi respondido pela maioria do sexo feminino, facto que aponta que as mulheres sentem-se confiantes ao desempenhar o papel de cuidado e atenção a necessidade dos filhos, apesar de vivenciarem um dupla jornada (trabalho-família) (Know et al., 2012; Pereira, Vieira & Matos, 2017).

No que respeita ao conflito trabalho-família e a satisfação parental, é aceitável que, a divergência entre trabalho e cuidado dos filhos atue como um contexto de stress e conflito, visto que, apesar da parentalidade ocorrer dentro da família, os comportamentos dos pais são influenciados pela interação com ambientes sociais, estruturais e institucionais mais amplos que exercem efeitos diretos e indiretos nas interações pais-filhos (Cooklin et al., 2014; Parke, 2004). Ao que se refere aos cuidados dos filhos, a forma como o progenitor avalia a sua relação e como este considera-se satisfeito no papel desempenhado, sofre impacto; seja pelo tempo despendido, a exaustão e o stress causados no dia-a-dia profissional, podem despende de menos energia na interação pai-filho, resultando uma menor satisfação parental, resultado este já vistos em outros estudos

(Cinamon, Weisel, & Tzuk, 2007; Cooklin et al., 2014; Dinh, et al., 2017; Mendonça & Matos, 2015; Shreffler, Meadows, & Davis, 2011).

***H2- Indivíduos com níveis mais elevados de enriquecimento trabalho-família apresentam maior satisfação parental e satisfação conjugal:***

A despeito da H2, não houve resultado significativo entre enriquecimento trabalho-família e a satisfação parental, mas observou-se uma relação positiva entre enriquecimento trabalho-família e a satisfação conjugal, o que confirma parcialmente a hipótese em questão.

Sabe-se que quando um indivíduo vivencia tanto no seu ambiente laboral, quanto no seu ambiente familiar, relações equilibradas, afetam-se entre si de forma positiva, permitindo uma troca de habilidades e experiências que valorizem o seu papel, em qualquer ambiente, apresentando níveis satisfatórios na relação trabalho-família (Matias, Andrade, Fontaine, Alves, & Martinez, 2008).

Já em relação ao enriquecimento trabalho-família e a relação com a satisfação conjugal, demonstra claramente a importância da qualidade do relacionamento íntimo no bem-estar na vida profissional (Marshall & Barnett 1993; Rothbard 2001). Contar com o apoio de seu parceiro em suas escolhas e fracassos, permeia uma relação de confiança e companheirismo, além de que ter ao lado, alguém que o incentive, pode ser um impulso para enfrentar os desafios que a vida profissional exige. Estes resultados vão ao encontro de outros estudos (Cooklin et al., 2014; Marshall & Barnett, 1993; Mendonça & Matos, 2015). Aponta-se ainda que indivíduos que vivenciem uma satisfação ao nível conjugal, possuem menos conflitos na relação trabalho-família, e podem focar-se com as demandas laborais, tendo oportunidades de desenvolver-se profissionalmente, permeando oportunidade de crescimento, aumento salarial, e conseqüentemente, uma melhoria na qualidade de vida (Bakker & Demerouti, 2009; Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2005), e também têm maior probabilidade de relatar estabilidade na relação (Carroll, 2012).

***H3- Confiança parental associa-se positivamente ao enriquecimento família-trabalho:***

Os nossos dados apontam que indivíduos que experienciam maior nível de enriquecimento na relação família-trabalho, apresentam maior confiança parental, o que confirma a H3. Indivíduos que tendem a ter confiança nas suas capacidades como cuidadores e conseguem reconhecer as necessidades de seus filhos, são também aqueles que tendem a apresentar maior competência nas suas habilidades profissionais (Marshall

& Barnett, 1993; Siber, 1974). O conhecimento adquirido através dos cuidados e atenção dada aos filhos relaciona-se com a atenção às exigências propostas pelas atividades profissionais.

***H4- Indivíduos que não têm horário de trabalho flexível para dar apoio a família apresentam níveis mais elevados de conflito trabalho-família:***

Abordado ainda neste estudo sobre a flexibilidade de horário que dispõe no ambiente laboral para dar apoio a família, observam-se diferenças significativas que importam destacar. Os resultados, assim como proposto no H4, indicam que indivíduos que não percebem essa facilidade apresentam maiores níveis de conflito temporal e conflito emocional do trabalho-para-a-família, ou seja, vivenciam uma maior pressão para poder dar conta das exigências familiares. Como exemplo, hipotetizamos que se o filho estiver doente e precisar ir ao médico, uma mãe pode sofrer consequências financeiras pela falta ou até outras implicações, como atraso na entrega do trabalho, precisar compensar horas, etc., o que interfere na rotina familiar. Investigações apontam mais vezes ao conflito trabalho-família do que ao conflito família-trabalho (Hill, 2005; Stevens, Minnotte, & Kiger, 2004), que neste caso, reforça-se que um trabalho com poucas políticas de apoio a família, pode instigar conflitos na relação trabalho-família.

Ao nível do Enriquecimento também se observam diferenças entre os dois grupos de participantes (com e sem flexibilidade de horário). Para aqueles que consideram ter horário de trabalho flexível, observam-se maiores níveis de Enriquecimento Trabalho-Família baseado no afeto, no desenvolvimento e no capital. Na prática, este resultado parece apontar que a percepção de um local de trabalho com possibilidade de flexibilizar o horário de acordo com as necessidades dos colaboradores, pode possibilitar aos indivíduos estarem presentes na família quando sente que é necessário, o que resulta em estado emocional positivo e ajuda-o a ser um melhor membro da família (Carlson et al., 2006), além de ganhos de habilidades, conhecimentos, perspectivas e comportamentos, que podem ser aplicados na relação trabalho-família (Grzywacz & Marks, 2000).

Embora não tenhamos colocado hipóteses iniciais a esse nível, as análises de correlações levaram-nos depois a avaliar o valor preditivo das variáveis em estudo, salientando-se que o Enriquecimento FT baseado no afeto se revela preditor quer da Confiança Parental quer da Satisfação Conjugal, e que o Conflito emocional TF se evidencia preditor de menor Satisfação Parental. Estes dados são consistentes com estudos anteriores (Pereira, Vieira & Matos, 2017; Mendonça & Matos, 2015; Cooklin et

al., 2014; Vieira, Ávila e Matos, 2012; Kuo et. al., 2009; Shreffler, Meadows, & Davis, 2011; Fonseca, Soares & Martins, 2006).

Por fim, a vida familiar e profissional são experiências e aprendizagens ricas e únicas que permitem que as pessoas encontrem significados a sua vida, sua identidade e sentido no papel que desenvolvem em sociedade. As pressões e conflitos não devem ser evitados, mas sim enfrentados, este desafio é que permite a expansão da sua identidade, através da dedicação e pleno envolvimento em múltiplos papéis (Carlson et al., 2009).

Os autores Grzywacz e Carlson (2007) trabalham com a ideia de que o equilíbrio não depende da priorização de papéis, mas surge quando existe uma capacidade flexível de negociação entre estes, onde o foco está no cumprimento das atividades e responsabilidades associadas a cada papel, o envolvimento quer na família, quer no trabalho é entendido como viável e enriquecedor.



## Conclusão

A presente investigação contribuiu para aprofundar a compreensão sobre a relação trabalho-família, em particular, ao nível do conflito e do enriquecimento e sobre o modo como estas dimensões se associam com a parentalidade e a satisfação conjugal.

Não obstante a limitação da amostra e os valores modestos dos nossos resultados, o presente estudo evidencia que (a) indivíduos que experienciam maior nível de Enriquecimento na relação Família-Trabalho, apresentam maior Confiança Parental; (b) a Satisfação Parental relaciona-se negativamente com o Conflito Emocional TF; (c) a Satisfação Conjugal relaciona-se negativamente com dimensões do Conflito Emocional TF e FT, e positivamente com o Enriquecimento FT baseado no afeto e na eficiência; (d) o Enriquecimento FT baseado no afeto revela-se preditor quer da Confiança Parental quer da Satisfação Conjugal; (e) o Conflito emocional TF é preditor de menor Satisfação Parental; (f) indivíduos que não têm flexibilidade de horário experienciam maior nível de Conflito Trabalho-Família, enquanto que indivíduos que indicam uma flexibilidade de horário por parte do trabalho, experienciam maiores níveis de Enriquecimento Trabalho-Família.

Não obstante os contributos deste estudo, devem referir-se algumas limitações. A nível metodológico, uma das limitações diz respeito à amostra; considera-se o número de amostra recolhida limitado para este tipo de investigação e - apesar de a presente investigação ter procurado integrar mulheres e homens - não houve conformidade quanto ao número de participantes de cada género, havendo predominância quase exclusiva por parte das mulheres.

Acrescenta-se o facto do uso exclusivo de instrumentos de autorrelato, o que também se constituiu uma limitação. De forma a obter dados mais realistas, devem ser de futuro incluídas medidas diversificadas. Outra possibilidade para estudos posteriores seria a realização de um estudo longitudinal, voltando a avaliar estas pessoas daqui a uns anos, com os filhos mais crescidos e avaliar o que se alterou na realidade das famílias, podendo também ser incluída a visão dos filhos a respeito do tema.

É de salientar também a relevância da Confiança Parental relacionada ao conflito e enriquecimento trabalho-família, seria conveniente continuar a investigar no sentido de aprofundar a relação entre estas variáveis e como interagem entre si, visto que de acordo com este estudo, o conflito trabalho-família não interfere na confiança parental, mas os

progenitores que experienciam maior nível de enriquecimento vêm fortalecido o seu nível de confiança parental.

## Referências

- Aguiar, C. V. N., & Bastos, A. V. B. (2017). Interfaces entre trabalho e família: Caracterização do fenômeno e análise de preditores [Work and family interfaces: The phenomenon's characteristics and predictors]. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 17(1), 15–21. <https://doi.org/10.17652/rpot/2017.1.12540>
- Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. (2014). Work-family boundary dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 99-121. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091330.
- Allen, T.D., Herst, D.E., Bruck, C.S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278–308. doi:10.1037/1076-8998.5.2.278
- Amstad, F.T., Meier, L.L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N.K. (2011). A meta- analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 151–169. doi:10.1037/a0022170
- Andrade, C. (2015). Trabalho e vida pessoal: Exigencias, recursos e formas de conciliação. *Revista de Educação e Humanidades*, 8, 117-130. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5166994.pdf>.
- Andrade, A.L., Oliveira, M.Z., & Hatfiel, E. (2017). Conflito trabalho-família: um estudo com brasileiros e norte-americanos. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 17(2), 106–113. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2017.2.12738>
- Antunes, N., Francisco, R., Pedro, M., Ribeiro, M. T., & Santos, S. V. (2014). Versão Portuguesa da Escala de Satisfação Conjugal de Kansas (ESCK; versão original de Schumm et al., 1986). Manual de apoio não publicado. Lisboa: Universidade de Lisboa.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2009). The crossover of work engagement between working couples: A closer look at the role of empathy. *Journal of Managerial Psychology*, 24, 220–236. <https://doi.org/10.1108/02683940910939313>.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2005). Crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations*, 58, 661–689. <https://doi.org/10.1177/0018726705055967>.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD – R, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, (1) 2014. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Barham, E. J. e Vanalli, A. C. G. (2012). Trabalho e Família: Perspectivas Teóricas e Desafios Atuais. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(1), jan-abr 2012, pp. 47-60, São Carlos-SP. ISSN 1984-6657
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56(10), 781-796.
- Bianchi, S. M., & Milkie, M. A. (2010). Work and family research in the first decade of the 21st century. *Journal of Marriage and Family*, 72, 705–725. doi:10.1111/j.1741-3737.2010.00726.x

- Brougham, D., Haar, J., & Roche, M. A. (2015). Work-family enrichment, collectivism, and workplace cultural outcomes: A study of New Zealand Māori. *New Zealand Journal of Employment Relations*, 40(1), 19–34.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational*
- Carroll, S. J. (2012). Couple communication as a mediator between work-family conflict and marital satisfaction. <http://scholarsarchive.byu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4346&context=etd>
- Carvalho, V. S., & Chambel, M. J. (2016). Perceived high-performance work systems and subjective well-being: Work-to-family balance and well-being at work as mediators. *Journal of Career Development*, 43(2), 116–129. <https://doi.org/10.1177/0894845315583113>
- Carvalho, V. S., & Chambel, M. J. (2016). Work-to-Family Enrichment and Conflict Profiles: Job Characteristics and Employees' Well-Being. *The Spanish Journal of Psychology* (2016), 19, e65, 1–15. Universidad Complutense de Madrid and Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid [doi:10.1017/sjp.2016.63](https://doi.org/10.1017/sjp.2016.63)
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131-164. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Cia, F. & Barham, E. J. (2008). Trabalho no turno noturno e o novo papel paterno: Uma interface difícil. *Estu- dos de Psicologia (Campinas)*, 25(2), 211-221.
- Cinamon, R. G., Weisel, A., & Tzuk, K. (2007). Work-family conflict within the family: Crossover effects, perceived parent-child interaction quality, parental self-efficacy, and life role attributions. *Journal of Career Development*, 34, 79-100. doi: 10.1177/0894845307304066
- Cooklin, A. R., Westrupp, E., Strazdins, L., Giallo, R., Martin, A., & Nicholson, J. M. (2014). Mothers' work- family conflict and enrichment: Associations with parenting quality and couple relationship. *Child: Care, Health and Development*, 41, 266-277. doi: 10.1111/cch.12137
- Cohen, J. W. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd edn). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155–159. <http://doi.org/10.1037/0033-2909.112.1.155>
- Day, A. L., & Chamberlain, T. C. (2006). Committing to your work, spouse, and children: Implications for work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 116-130. doi: 10.1016/j.jvb.2005.01.001
- De Hauw, S., & Greenhaus, J. (2015). Building a sustainable career: The role of work-home balance in career decision making. In A. De Vos & B. Van der Heijden (Eds.), *Handbook of research on sustainable careers* (pp. 223-238). Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

- Dinh, H., Cooklin, A.R., Leach, L.S., Westrupp, E.M., Nicholson, J.M., Strazdins, L., 2017. Parents' transitions into and out of work-family conflict and children's mental health: longitudinal influence via family functioning. *Soc. Sci. Med.* 194, 42–50.
- Dix, T. (1991). The Affective Organization of Parenting: Adaptive and Maladaptive Processes. *Psychological Bulletin*, Vol. 110, No1, 3-25.
- Dodge, K.A., Pettit, G.S., & Batters, J.E. (1994). Socialization mediators of the relation between socioeconomic status and child conduct problems. *Child Development*, 65 (2), 649-665.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/ OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124–197. doi:10.1016/j.jvb.2003.11.003
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25, 178–199.
- Elizur, D. (1986). Work and nonwork relations: A facet analysis. *Journal of General Psychology*, 114, 47-55.
- Elliot, A. J., & Reis, H. T. (2003). Attachment and exploration in adulthood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 317-331. doi: 10.1037/0022-3514.85.2.317
- Feijão, G. M. M. e Morais, N. A. (2018). Interação família e trabalho: a percepção de docentes do ensino superior acerca da satisfação conjugal. *Contextos Clínicos*, 11(1):83-96, janeiro-abril 2018 2018 Unisinos - doi: 10.4013/ctc.2018.111.07
- Ferreira, B., Monteiro, L., Fernandes, C., Cardoso, J., Veríssimo, M., & Santos, A. J. (2014). Percepção de Competência Parental: Exploração de domínio geral de competência e domínios específicos de auto-eficácia, numa amostra de pais e mães portuguesas. *Análise Psicológica*, 32(2), 145-156. doi:10.14417/ap.854
- Fonseca, M., Soares, I., & Martins, C. (2006). Estilos de vinculação, orientação para o trabalho e relações profissionais. *Psicologia*, 20, 187-208.
- Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. 2000. *Allies or enemies? What happens when business professionals confront life choices*. New York: Oxford University Press.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65- 78.
- Gabardo-Martins, L. M. D. (2015). O papel das avaliações autorreferentes nas relações do enriquecimento família-trabalho e do suporte social percebido da família com o florescimento no trabalho (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade Salgado De Oliveira, Niterói.
- Gaspar T. e Matos M. G. (2016). Escala de avaliação das Práticas Parentais: Controlo e aceitação. *Revista de Psicologia da Criança e do Adolescente*, 7:1-2, Lisboa.
- Gaspar, T, Matos, M.G., Foguet, J., Ribeiro, J.L., & Leal, I. (2010). Parent-child perceptions of quality of life: Implications for health intervention. *Journal of Family Studies*, 16(2), 143-154.

- Goulart Júnior, E., Feijó, M. R., Cunha, É. V., Corrêa, B. J., & Gouveia, P. A. E. S. (2013). Exigências familiares e do trabalho: um equilíbrio necessário para a saúde de trabalhadores e organizações. *Pensando famílias*, 17(1), 110-122.
- Green, S. G., Schaefer, R. A. B., MacDermid, S. M., & Weiss, H. M. (2011). Partner reactions to work-to-family conflict: Cognitive appraisal and indirect crossover in couples. *Journal of Management*, 37, 744-769. doi: 10.1177/0149206309349307
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88. doi: 10.2307/258214
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72-92. doi: 10.2307/20159186
- Greenhaus, J. H., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2006). Health consequences of work-family conflict: The dark side of the work-family interface. In P. L. Perrewe & D. C. Ganster (Eds.), *Research in occupational stress and well-being* (vol. 5, pp. 61-98). Oxford, England: Elsevier.
- Grzywacz, J. & Bass, B. (2003) Work, family, and mental health: testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and Family*, 65, 248-261.
- Hagqvist, E., Gadin, K. G. e Nordenmark, M. (2017) Work-Family Conflict and Well-Being Across Europe: The Role of Gender Context. *Social Indicators Research* 132:785-797 DOI 10.1007/s11205-016-1301-x
- Hart, M.S., Kelley, M.L., 2006. Fathers' and mothers' work and family issues as related to internalizing and externalizing behavior of children attending day care. *J. Fam. Issues* 27, 252-270.
- Hazan, C., & Shaver, P. R. (1990). Love and work: An attachment-theoretical perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 270-280. doi: 10.1037/0022-3514.59.2.270
- Minnotte, K. L., Stevens, D. P., Minnotte, M. C., & Kiger, G. (2007). Emotion-work performance among dual-earner couples: Testing four theoretical perspectives. *Journal of Family Issues*, 28, 773- 793. doi: 10.1177/0192513X07299676
- Khodabakhsh, M. & Ahmedbookani, F. (2014). Psychological well-being and parenting styles as predictors of mental health among students: implications for health promotion. *International Journal of Pediatrics*, 2(9) 39-46.
- Know, K., Jeon, H., Lewsader, J. T., & Elicker, J. (2012). Mothers' and fathers' parenting quality and toddlers' interactive behaviours in dyadic and triadic family contexts. *Infant and Child Development*, 21, 356-373. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1002/icd.1746>
- Kuo, S.-C., Chen, Y.-S., Lin, K.-C., Lee, T.-Y., & Hsu, C.-H. (2009). Evaluating the effects of an Internet education programme on newborn care in Taiwan. *Journal of Clinical Nursing*, 18, 1592-1601. doi:10.1111/j.1365-2702.2008.02732.x
- James, D. E, et al. (1985). Characteristics of the Kansas Parental Satisfaction Scale among two samples of married parents. *Psychological Reports*, 57(1), 163-169. <https://doi.org/10.2466/pr0.1985.57.1.163>
- Lambert, S. J. (1990). Processes Linking Work and Family. *Human Relations*, 43(3), 239- 257. <https://doi.org/10.1177/001872679004300303>

- Marks, S. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42, 921-936.
- Marshall, N. & Barnett, R. (1993) Work–family strains and gains among two-earner couples. *Journal of Community Psychology*, 21, 64–78.
- Martins, S. & Leal, I. (2007). Escala de Satisfação Parental. in Press
- Matias, M., & Fontaine, A. M. (2012). Work and family balance: The psychological mechanism of spillover. *Psicologia: Teoria E Pesquisa*, 28(2), 235–244. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722012000200012>
- Matias, M.; Ferreira, T.; Vieira, J.; Cadima, J.; Leal, T.; and Matos, P. M. (2017). Workplace Family Support, Parental Satisfaction, and Work–Family Conflict: Individual and Crossover Effects among Dual-Earner Couples. *Applied Psychology: an international review*, 2017, 66 (4), 628–652 doi: 10.1111/apps.12103
- Medeiros, T. J.; Aguiar, J; & Barham, E. J. (2017). Entre o conflito e o equilíbrio: ferramentas para examinar a relação trabalho-família. *PsicolArgum*. 2017 jan./abr., 35(88), 45-62
- Mendonça, M. e Matos, P. M. (2015). Conciliação família-trabalho vivida a dois: Um estudo qualitativo com casais com filhos pequenos. *Análise Psicológica*, 3 (XXXIII): 317-334, Porto. doi: 10.14417/ap.904
- Michel, J.S., Mitchelson, J.K., Kotrba, L.M., LeBreton, J.M., & Baltes, B.B. (2009). A comparative test of work–family conflict models and critical examination of work–family linkages. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 199–218. doi:10.1016/j.jvb.2008.12.005
- Muñoz, M. F. R. y Pallejá, E. N. (2007). Conflicto trabajo familia como fuente de estrés: el papel modulador de las atribuciones. *Ansiedad y Estrés* ISSN: 1134-7937, 13(2-3),177-189.
- Nazaré, Bárbara, Fonseca, Ana, & Canavarro, Maria Cristina (2012). Avaliação da ligação parental ao bebé após o nascimento: Análise fatorial confirmatória da versão portuguesa do Postpartum Bonding Questionnaire (PBQ). *Laboratório de Psicologia*, 10, 47-61.
- Nazaré, Bárbara, Fonseca, Ana, & Canavarro, Maria Cristina. (2013). Questionário de Confiança Parental: Análise fatorial confirmatória numa amostra comunitária de casais. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 14(1), 23-37.
- Newman, K., Harrison, L., Dashiff, C. & Davies, S. (2008). Relationships between parenting styles and risk behaviors in adolescent health: an integrative literature review. *Revista Latinoamericana de Enfermagem*, 16(1): 142-50
- Oliveira, L. B., Cavazotte, F. S. C. N., & Paciello, R. R. (2013). Antecedentes e consequentes dos conflitos entre trabalho e família. *Revista de Administração Contemporânea*, 17(4), 418-437. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552013000400003>
- Oliveira, S. C; Faria, E. R.; Sarriera, J. C.; Piccinini, C. A. e Trentini, C. M. (2011). Maternidade e trabalho: Uma revisão da literatura. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology* - 2011, Vol. 45, Num. 2, pp. 271-280

- Oliveira, A. R. M. (2019). O impacto do Conflito Trabalho-Família no Engagement, na Intenção de Turnover e no Desempenho Individual dos colaboradores.
- Padilla, M. V., Peña, M. J. y Arriaga, G. A. (2006). Patrones de personalidad tipo A o B, estrés laboral y correlatos psicofisiológicos. *Psicología y Salud*, 16(1), 79-85.
- Paredes, E. & Andrade, C. (2019). O papel das exigências e dos recursos no conflito trabalho-família: Um estudo com trabalhadores da indústria. *International Journal on Working Conditions*, 18, 52-65. doi: 10.25762/11v7-wz54
- Pereira, Susana; Ribeiro, Célia (2014). O equilíbrio trabalho/família: revisão de literatura. *Gestão e Desenvolvimento*. Viseu. ISSN 0872-556X. Nº 22, p.73-89.
- Perlin, G.; Diniz, G. 2005. Casais que trabalham e são felizes: mito ou realidade? *Psicologia Clínica*, 17(2):15-29. Doi 10.1590/S0103- 56652005000200002
- Perry-Jenkins, M., Reppeti, R. & Crouter, A.C. (2000). Work and family in the 1990s. *Journal of marriage and family*. 62(4), 981- 990.
- PORDATA (2019). Idade média da mãe ao nascimento do primeiro filho. Retrieved from <https://www.pordata.pt/Portugal/Idade+m%C3%A9dia+da+m%C3%A3e+ao+nascimento+do+primeiro+filho-805>
- PORDATA (2019). Idade média ao primeiro casamento, por sexo. <https://www.pordata.pt/Portugal/Idade+m%C3%A9dia+ao+primeiro+casamento++por+sexo-421>
- PORDATA (2019). População activa: total e por grupo etário. Retrieved from <https://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+activa+total+e+por+grupo+et%C3%A1rio+-29>
- Rastogi, M., Rangnekar, S., & Rastogi, R. (2017). Work–Family Enrichment in India: Validation of Work–Family Enrichment Scale. *Global Business Review*, 18(6), 1568–1579. <https://doi.org/10.1177/0972150917713050>
- Relvas, A. P. (2006). *O ciclo vital da família. Perspectiva sistémica* (4a ed.). Porto: Edições Afrontamento.
- Rice, R. W., Frone, M. R., & McFarlin, D. B. 1992. Work- nonwork conflict and the perceived quality of life. *Journal of Organizational Behavior*, 13: 155–168.
- Rice, R. W., McFarlin, D. B., Hunt, R. G., & Near, J. P. 1985. Organizational work and the perceived quality of life: Toward a conceptual model. *Academy of Management Review*, 10: 296–310.
- Rodríguez, V. P., Descals, F. P. y Cantisano, G. T. (2017). Cultura de conciliación y conflicto trabajo/familia en trabajadores con turnos laborales. *Acción Psicológica*, 14 (2), 193-210. doi: <https://doi.org/10.5944/ap.14.2.20024>
- Rothbard, N. P. 2001. Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46: 655–684.
- Santos, G. M. G. (2015). Narratives about Work and Family Life among Portuguese Academics. *Gender, Work and Organization*, 22(1):1-15. doi.org/10.1111/gwao.12061

- Schaufeli W. B., Bakker A. B., & Salanova M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701–716. <http://dx.doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schumm, W. A., Nichols, C. W., Schectman, K. L., & Grigsby, C. C. (1986). Characteristics of responses to the Kansas Marital Satisfaction Scale by a sample of 84 married mothers. *Psychological Reports*, 53, 567–572.
- Scorsolini-Comin, F.; Santos, M.A. (2010). Satisfação conjugal: revisão integrativa da literatura científica nacional. *Psicologia Teoria e Pesquisa*, 26(3):525-532. doi:10.1590/ S0102-37722010000300015
- Sieber S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39, 567–578. <http://dx.doi.org/10.2307/2094422>
- Souza, E. S. (2007). Um estudo sobre a repercussão do conflito trabalho - família e família - trabalho na satisfação no trabalho e na família e sua consequência na satisfação do hóspede: O caso da rede hoteleira de Porto de Galinhas (Dissertação de mestrado). Recuperado de <http://imagens.devrybrasil.edu.br/wp-content/uploads/sites/88/2015/01/17155730/ELIZABETH-S-ue-DESUSA.pdf>
- Strazdins, L., O'Brien, L., Lucas, N. & Rodgers, B. (2013) Combining work and family: rewards or risks for children's mental health? *Social Science and Medicine*, 87, 99–107.
- Vahedi, A.; Krug, I.; Fuller-Tyszkiewicz, M. and Westrupp, E. M. (2018). Longitudinal associations between work-family conflict and enrichment, inter-parental conflict, and child internalizing and externalizing problems. *Social Science & Medicine* 211
- Vanalli, A.C. G. (2012). Conciliação entre profissão, conjugalidade e paternidade para homens e mulheres com filhos na primeira infância. Tese de doutorado não-publicada. Universidade Federal de São Carlos, Brasil.
- Vieira, J.M., Matias, M., Ferreira, T., Lopez, F.G., Matos, P.M. (2016). Parents' work-family experiences and children's problem behaviors: the mediating role of the parent-child relationship. *J. Fam. Psychol.* 30, 419–430.
- Vieira, J. M., Ávila, M., & Matos, P. M. (2012). Attachment and parenting: The mediating role of work-family balance in Portuguese parents of preschool children. *Family Relations*, 61, 31-50.
- Vieira, J. M., Lopez, F. G., & Matos, P. M. (2014). Further validation of work-family conflict and work-family enrichment scales among Portuguese working parents. *Journal of Career Assessment*, 22, 329-344.
- Voydanoff, P. 2001. Incorporating community into work and family research: A review of basic relationships. *Human Relations*, 54: 1609–1637.
- Wall, K. (2005). Famílias em Portugal: Percursos, interações, redes sociais. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Wille, B., De Fruyt, F., & Feys, M. (2013). Big five traits and intrinsic success in the new career era: A 15-year longitudinal study on employability and work-family conflict. *Applied Psychology: An International Review*, 62(1), 124-156. doi: 10.1111/j.1464-0597.2012.00516.x

- Wills, T., Gibbons, F., Gerrard, M., Murry, V. & Brody, G. (2003). Family communication and religiosity related to substance use and sexual behavior in early adolescence: a test for pathways through self-control and prototype perceptions. *Psychology of Addictive Behaviors* 17(4):312-23
- Zahr, L. (1991). The relationship between maternal confidence and mother-infant behaviors in premature infants. *Research in Nursing & Health*, 14(4), 279-286. doi:10.1002/nur.4770140406
- Zahr, L. (1993). The confidence of Latina mothers in the care of their low birth weight infants. *Research in Nursing and Health*, 16(5), 335-342. doi:10.1002/nur.4770160504



### *Anexo 1: Consentimento informado*

O estudo para o qual pedimos a sua colaboração decorre no âmbito da tese de mestrado de Rubiane Orsso, sob orientação da Prof. Doutora Marta Pedro, da Faculdade de Ciências Humanas da Universidade Católica. Esta investigação tem como objectivo compreender melhor a relação trabalho-família, em particular, ao nível do conflito e do enriquecimento nesta relação, estão associados à satisfação conjugal e a parentalidade, em casais com filhos de idades compreendidas entre os 0 e os três anos.

Para aqueles que se enquadram no perfil da pesquisa, agradeço a colaboração, e também na divulgação a outros casais.

A pesquisa leva no máximo 10 minutos para ser respondida, e todo retorno é bem vindo!

Ao aceitar a sua participação neste estudo, declara ter tomado conhecimento dos objetivos da investigação e do que lhe é pedido; participa voluntariamente e concorda que os dados sejam analisados anonimamente pelos investigadores envolvidos no estudo.

Anexo 2: Questionário Sociodemográfico

1. Sexo: ( )Feminino ( )Masculino Idade:
2. Estado Civil: ( ) Casado ( ) União de facto
3. Há quanto tempo está casado ou vive em união de facto?
4. Número de filhos:
5. Idade do filho sobre o qual vai responder ao questionário:
6. Sexo do filho sobre o qual vai responder ao questionário: ( )Feminino ( )Masculino
7. Área de residência:
8. Nível de Escolaridade: Profissão:
9. Situação Laboral Atual:
10. Tipo de Contrato de Trabalho:
11. Há quanto tempo trabalha nesta empresa?
12. Quantas horas trabalha por dia?
13. Considera que na sua empresa há um horário de trabalho flexível (ex: entrar ou sair mais cedo para dar apoio a família)? ( ) Sim ( ) Não ( ) Algumas vezes
14. Pode trabalhar a partir de casa? ( ) Sim ( ) Não
15. Usou licença parental? ( ) Sim ( ) Não
16. De quanto tempo de licença parental usou?
17. De quanto tempo usou da licença amamentação?
18. Quando regressou ao trabalho, o seu filho ficou ao cuidado de (assinalar as opções mais indicadas):  
( )Ama ( )Creche ( )Contratei alguém para ficar em casa ( )Avós ( )Outros familiares
19. De uma forma geral, que nível de apoio considera ter para tomar conta do seu filho, numa escala de 0 (nenhum apoio) a 10 (muito apoio)?  
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
20. Indique as situações para as quais costuma ter mais apoio:  
( )Tarefas domésticas ( )Ajuda financeira por parte de familiares  
( )Levar a criança a passear ( )Ajudar nos cuidados à criança  
( )Conselhos e apoio emocional
21. Para cada uma das opções, indique o tipo de apoio que costuma ter (assinalar as opções mais indicadas):  

|  |               |                  |            |               |           |           |           |           |       |
|--|---------------|------------------|------------|---------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
|  | Várias        | 1                | a          | 2             | 1         | a         | 2         |           |       |
|  | Todos os dias | vezes por semana | por semana | vezes por mês | por vezes | por vezes | por vezes | Raramente | Nunca |

  
Empregada doméstica  
Avós/ Outros familiares  
Babysitter  
Vizinhos  
Amigos  
Ajuda de outros pais

Anexo 3: Escala Conflito Trabalho-Família

(versão portuguesa de *Work-Family Conflict Scale* - WFCS)

Carlson, Kacmar, & Williams, 2000; versão portuguesa de Vieira, Lopez, & Matos, 2014

De seguida encontram-se descritas algumas preocupações/reações gerais que as pessoas têm ao tentar equilibrar as pressões e exigências dos domínios do trabalho e da família. Por favor, assinale com uma (X) a resposta que melhor o/a caracteriza, de acordo com as alternativas que se seguem:

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

#### Anexo 4: Escala Enriquecimento Trabalho-Família

(versão portuguesa de *Work-Family Enrichment Scale* - WFES)

Carlson, Kacmar, Wayne & Grzywacz, 2006 (Adaptação portuguesa de Vieira, Lopez & Matos, 2014)

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

| ①                   | ②        | ③                         | ④        | ⑤                   |
|---------------------|----------|---------------------------|----------|---------------------|
| Discordo fortemente | Discordo | Não concordo nem discordo | Concordo | Concordo fortemente |

Note que para concordar com um item deverá concordar com a totalidade da afirmação. Vejamos um exemplo: "O meu envolvimento no meu trabalho ajuda-me a compreender diferentes pontos de vista e isso ajuda-me a ser melhor na minha família". Para concordar fortemente, terá de concordar com a primeira parte da frase (1) o seu envolvimento no trabalho o ajuda a compreender diferentes pontos de vista e com a segunda parte da frase (2) estes diferentes pontos de vista o ajudam a ser melhor na sua família.

##### O meu envolvimento no meu trabalho...

|  |           |
|--|-----------|
| 1. Ajuda-me a compreender diferentes pontos de vista, e isso ajuda-me a ser melhor na minha família. | ① ② ③ ④ ⑤ |
| 2. Ajuda-me a desenvolver conhecimentos, e isso ajuda-me a ser melhor na minha família.              | ① ② ③ ④ ⑤ |
| 3. Ajuda-me a adquirir competências, e isso ajuda-me a ser melhor na minha família.                  | ① ② ③ ④ ⑤ |
| 4. Deixa-me de bom humor, e isso ajuda-me a ser melhor na minha família.                             | ① ② ③ ④ ⑤ |
| 5. Deixa-me contente, e isso ajuda-me a ser melhor na minha família.                                 | ① ② ③ ④ ⑤ |
| 6. Dá-me alegria, e isso ajuda-me a ser melhor na minha família.                                     | ① ② ③ ④ ⑤ |
| 7. Ajuda-me a sentir realizado/a, e isso ajuda-me a ser melhor na minha família.                     | ① ② ③ ④ ⑤ |
| 8. Proporciona-me um sentimento de dever cumprido, e isso ajuda-me a ser melhor na minha família.    | ① ② ③ ④ ⑤ |
| 9. Proporciona-me um sentimento de sucesso, e isso ajuda-me a ser melhor na minha família.           | ① ② ③ ④ ⑤ |

##### O meu envolvimento na minha família...

|   |           |
|---|-----------|
| 10. Ajuda-me a desenvolver conhecimentos, e isso ajuda-me a ser uma melhor trabalhadora.                          | ① ② ③ ④ ⑤ |
| 11. Ajuda-me a adquirir competências, e isso ajuda-me a ser um/a melhor trabalhador/a.                            | ① ② ③ ④ ⑤ |
| 12. Ajuda-me a alargar os meus conhecimentos sobre coisas novas, e isso ajuda-me a ser um/a melhor trabalhador/a. | ① ② ③ ④ ⑤ |
| 13. Deixa-me de bom humor, e isso ajuda-me a ser um/a melhor trabalhador/a.                                       | ① ② ③ ④ ⑤ |
| 14. Deixa-me contente, e isso ajuda-me a ser um/a melhor trabalhador/a.   | ① ② ③ ④ ⑤ |
| 15. Dá-me alegria, e isso ajuda-me a ser um/a melhor trabalhador/a.   | ① ② ③ ④ ⑤ |
| 16. Faz com que evite desperdiçar tempo no trabalho, e isso ajuda-me a ser um/a melhor trabalhador/a.             | ① ② ③ ④ ⑤ |
| 17. Incentiva-me a rentabilizar o meu horário de trabalho, e isso ajuda-me a ser um/a melhor trabalhador/a.       | ① ② ③ ④ ⑤ |
| 18. Faz com que esteja mais concentrado/a no trabalho, e isso ajuda-me a ser um/a melhor trabalhador/a.           | ① ② ③ ④ ⑤ |

*Anexo 5: Questionário de Confiança Parental*

(versão portuguesa de *Maternal Confidence Questionnaire*)

Parker & Zah, 1985; versão portuguesa de Nazaré, Fonseca & Canavarro; 2013

Quão confiante se sente no seu papel de pai/mãe?

(Selecione a melhor opção para si)

|  | Nunca | Raramente | Algumas vezes | Muitas vezes | Sempre |
|--|-------|-----------|---------------|--------------|--------|
| 1. Eu sei quando o meu bebé quer que eu brinque com ele.                                 |       |           |               |              |        |
| 2. Eu sei cuidar do meu bebé melhor do que qualquer outra pessoa.                        |       |           |               |              |        |
| 3. Quando o meu bebé está rabugento, eu sei o motivo.                                    |       |           |               |              |        |
| 4. Eu apercebo-me quando o meu bebé está cansado e precisa de dormir.                    |       |           |               |              |        |
| 5. Eu sei o que deixa o meu bebé feliz.  |       |           |               |              |        |
| 6. Eu sou capaz de dar banho ao meu bebé.  |       |           |               |              |        |
| 7. Eu sou capaz de dar de comer ao meu bebé adequadamente.                               |       |           |               |              |        |
| 8. Eu sou capaz de pegar apropriadamente no meu bebé.                                    |       |           |               |              |        |
| 9. Eu apercebo-me quando o meu bebé está doente.   |       |           |               |              |        |
| 10. Eu sinto-me frustrado(a) ao cuidar do meu bebé.                                      |       |           |               |              |        |
| 11. Eu seria bom(boa) a ajudar outros(as) pais(mães) a aprender a cuidar dos seus bebés. |       |           |               |              |        |
| 12. Eu tenho todas as competências necessárias para ser um(a) bom(boa) pai(mãe).         |       |           |               |              |        |
| 13. Sinto-me satisfeito(a) com o meu papel de pai(mãe).                                  |       |           |               |              |        |

*Anexo 6: Escala de Satisfação Conjugal*

(versão portuguesa de *Kansas Marital Satisfaction Scale – ESCK*)

Schumm, Nichols, Schectman, & Grigsby, 1986; versão portuguesa de Antunes, Francisco, Pedro, Ribeiro, & Santos, 2014

Por favor avalie o grau de satisfação com a relação de casal que tem actualmente com o(a) seu/sua companheiro(a):

| Extremamente insatisfeito(a) | Muito insatisfeito(a) | Moderadamente Insatisfeito(a) | Nem insatisfeito(a) nem satisfeito(a) | Moderadamente satisfeito(a) | Muito satisfeito(a) | Extremamente satisfeito(a) |
|------------------------------|-----------------------|-------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|---------------------|----------------------------|
| 1                            | 2                     | 3                             | 4                                     | 5                           | 6                   | 7                          |

|  |   |   |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Em que medida está satisfeito(a) com a sua relação de casal?                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. Em que medida está satisfeito(a) com o(a) seu/sua companheiro(a) enquanto cônjuge?      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. Em que medida está satisfeito(a) com a relação que tem com o(a) seu/sua companheiro(a)? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

*Anexo 7: Escala de Satisfação Parental*

(versão portuguesa de *Kansas Parental Satisfaction Scale - KPS*)

James, Schumm, Kennedy, Grigsby, Sheckman, & Nichols, 1985; versão portuguesa de Antunes, Vieira-Santos, Roberto, Francisco, Pedro, & Ribeiro, manuscrito submetido para publicação

Por favor responda às questões apresentadas em baixo:

| Extremamente insatisfeito(a) | Muito insatisfeito(a) | Moderadamente Insatisfeito(a) | Nem insatisfeito(a) nem satisfeito(a) | Moderadamente satisfeito(a) | Muito satisfeito(a) | Extremamente satisfeito(a) |
|------------------------------|-----------------------|-------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------|---------------------|----------------------------|
| 1                            | 2                     | 3                             | 4                                     | 5                           | 6                   | 7                          |

|   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Em que medida está satisfeito(a) com o comportamento do(s) seu(s) filho(s)?      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. Em que medida está satisfeito(a) consigo próprio(a) enquanto pai/mãe?            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. Em que medida está satisfeito(a) com a relação que tem com o(s) seu(s) filho(s)? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |