

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

**A intimidade dentro de 8 paredes:
conciliação trabalho-família em casais que
trabalham juntos**

Viviana Alexandra Castro Pinho

M

2018



Universidade do Porto
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

**A INTIMIDADE DENTRO DE 8 PAREDES:
CONCILIAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA EM CASAIS QUE TRABALHAM
JUNTOS**

Viviana Alexandra Castro Pinho

Outubro 2018

Dissertação apresentada no Mestrado Integrado de Psicologia, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, orientada pela Professora Doutora *Paula Mena Matos* e pela Professora *Marisa Matias* (FPCEUP).

AVISOS LEGAIS

O conteúdo desta dissertação reflete as perspectivas, o trabalho e as interpretações do autor no momento da sua entrega. Esta dissertação pode conter incorreções, tanto conceptuais como metodológicas, que podem ter sido identificadas em momento posterior ao da sua entrega. Por conseguinte, qualquer utilização dos seus conteúdos deve ser exercida com cautela.

Ao entregar esta dissertação, o autor declara que a mesma é resultante do seu próprio trabalho, contém contributos originais e são reconhecidas todas as fontes utilizadas, encontrando-se tais fontes devidamente citadas no corpo do texto e identificadas na secção de referências. O autor declara, ainda, que não divulga na presente dissertação quaisquer conteúdos cuja reprodução esteja vedada por direitos de autor ou de propriedade industrial.

AGRADECIMENTOS

Ninguém deve caminhar sozinho. Uma caminhada, seja ela em que direção, a que velocidade ou independentemente do destino, deve ser partilhada com aqueles que lhe dão sentido. Felizmente, e porque a sorte (que só admito existir neste caso) me deu esse privilégio, vi as minhas caminhadas serem acompanhadas, partilhadas e cruzadas com caminhadas de outros seres humanos maravilhosos, dos quais alguns merecem especial agradecimento.

À professora Paula Mena Matos e à professora Marisa, por me deixarem ter dúvidas e por tornarem este trabalho na melhor forma possível de terminar esta etapa.

A todos os casais que aceitaram partilhar comigo parte das suas vidas, dos seus receios e sentimentos, mas sobretudo por me darem a conhecer algo tão íntimo mesmo tendo eu a certeza de que nunca farei jus às vossas histórias.

À Filipa e ao Fábio. À primeira porque, mesmo não o sendo, se tornou no meu maior desafio e na minha maior conquista. Por saberes encontrar nas nossas diferenças o que nos completa e por nunca duidares que a nossa caminhada será sempre a duas. Ao segundo, porque estando lá desde o primeiro dia me ensinou que há ligações e amizades que nunca se explicam.

Às minhas Espetaculares por serem a combinação mais improvável mas igualmente certa para partilharem comigo todos os desafios e conquistas.

À Jéssica, Mariana e Beatriz, porque não combinam cafés, não marcam encontros nem jantares, mas nunca me deixam duvidar de que serão as minhas madrinhas de casamento.

Às Anas, Rosa, Mónica e Maria, por serem o cantinho seguro e por terem nelas o maior coração do mundo e um profissionalismo inigualável. Um dia quero ser grande como vocês!

Ao Daniel. Por toda a confiança, por todas as crises existenciais amparadas, por todos os abraços demorados e pela capacidade de me tornar capaz de todos os desafios.

Ao Tiago e à Marisa, ao pai e à mãe por serem o motivo de existência deste projeto que é nosso. Por serem família e apoio incondicional e por me terem permitido voar com a segurança de serem um aconchego constante.

Resumo

A abordagem da temática da conciliação entre o trabalho e a família tem vindo a merecer destaque na literatura, quer no que se refere à dimensão do conflito quer à da facilitação. O estudo destas questões em casais que trabalham juntos é ainda bastante escasso, no entanto a investigação defende que a partilha de espaço parece ter influência no modo como estes casais gerem as fronteiras entre o trabalho e a família.

O presente estudo, de carácter exploratório, centra-se na conciliação das dimensões do trabalho e da família em casais que trabalham juntos, bem como no papel que a intimidade conjugal desempenha nessa conciliação. Assim, recorrendo a uma metodologia qualitativa e à *Grounded Theory*, foram realizadas e analisadas as entrevistas de uma amostra constituída por 6 casais (12 participantes), com idades compreendidas entre os 23 e os 57 anos. Os resultados obtidos sugerem que, nos casais que trabalham juntos, trabalho e família são domínios altamente integrados. Esta condição de partilha de local de trabalho potencia a existência de fronteiras entre domínios mais permeáveis o que facilita, por um lado, o aparecimento de situações de conflito quer no sentido trabalho-família, quer no sentido família-trabalho. No entanto, esta permeabilidade surge também associada a questões de facilitação trabalho-família quer no que se refere a questões mais logísticas, quer relativamente ao enriquecimento que uma esfera tem sobre a outra.

A intimidade tem um papel duplo: se, por um lado, a intimidade entre o casal beneficia desta partilha de local de trabalho em questões como o tempo junto e o maior conhecimento do parceiro, por outro lado, esta partilha é fator de risco no que diz respeito à diferenciação do *self* e ao usufruto do tempo em casal. A intimidade desempenha ainda um fator protetor uma vez que, no que se refere à comunicação e compreensão do outro ela é ponto de partida para uma maior partilha com o parceiro.

Este estudo permitiu captar a complexidade das relações entre os domínios profissionais e familiares, nomeadamente o papel da conjugalidade nesta gestão, evidenciando os desafios que casais que trabalham juntos experimentam bem como as estratégias que utilizam.

Palavras-chave: conciliação trabalho-família, casais que trabalham juntos, estratégias de conciliação, intimidade

Abstract

Work-family conciliation has been a common topic in the literature, both in terms of conflict and facilitation. The emphasis on couples who work together is still scarce, however available research argues that sharing the same space has an influence on how these couples manage the boundaries between work and family.

This exploratory study focuses on the work and family conciliation processes of couples working together, highlighting the role of marital intimacy in this conciliation. Using a qualitative methodology and basing on Grounded Theory, interviews were carried out with a sample of 6 couples (12 participants), aged between 23 and 57 years. Results suggest that, in couples working together, work and family are highly integrated domains. Sharing the workplace fosters more permeable boundaries between work and family domains, which triggers work to family conflict as well as family to work conflict. However, this permeability is also associated with more work-family facilitation, both in regard to logistical issues as well as more enrichment of one sphere over the other.

Intimacy was found to have a double role: on the one hand, couples' intimacy benefits from workplace sharing by the (higher) amount of time spent together and by the greater knowledge of the partner; on the other hand, workplace sharing is a risk factor to differentiation of the self and to the enjoyment of time as a couple. Intimacy was also found to play a protective role since, communication and understanding is the starting point for greater sharing with the partner.

This study allowed us to capture the complexity of the relationships between professional and family domains, namely the role of intimacy in this management, highlighting the challenges that couples working together experience as well as the strategies they use.

Keywords: work-family conciliation, married coworkers, conciliation strategies, intimacy

Resumé

L'approche de la conciliation du travail et de la famille a été mise en évidence dans la littérature, tant au niveau de la dimension du conflit que de la facilitation. L'étude de ces problèmes chez les couples travaillant ensemble est encore assez rare, mais la recherche soutient que le partage de l'espace semble avoir une influence sur la façon dont ces couples gèrent les frontières entre travail et famille.

Cette étude exploratoire porte sur la conciliation des dimensions du travail et de la famille dans ces couples, ainsi que sur le rôle de l'intimité conjugale dans cette conciliation. Ainsi, à l'aide d'une méthodologie qualitative et de la Théorie Ancrée, des entretiens ont été réalisés et analysés auprès d'un échantillon de 6 couples (12 participants) âgés de 23 à 57 ans. Les résultats obtenus suggèrent que, dans les couples travaillant ensemble, le travail et la famille sont des domaines hautement intégrés. Cette condition de partage du lieu de travail renforce l'existence de frontières entre des domaines plus perméables, ce qui facilite, d'une part, l'émergence de situations conflictuelles dans la direction famille-travail aucun que la direction travail-famille. Cependant, cette perméabilité est également associée à la facilitation travail-famille, à la fois en ce qui concerne moins de problèmes logistiques et en ce qui concerne l'enrichissement d'une sphère sur l'autre.

L'intimité a un double rôle: si, d'une part, l'intimité entre les couples profite de ce partage du lieu de travail dans des domaines tels que le temps passé ensemble et la connaissance accrue du partenaire, de l'autre part, ce partage est un facteur de risque lié à la différenciation de soi et la jouissance du temps en couple. L'intimité joue également un rôle de protection car, en ce qui concerne la communication et la compréhension de l'autre, elle constitue le point de départ d'un plus grand partage avec le partenaire.

Cette étude a permis de saisir la complexité des relations entre les domaines professionnel et familial, à savoir le rôle de la conjugalité dans cette gestion, en soulignant les défis rencontrés par les couples travaillant ensemble ainsi que les stratégies qu'ils utilisent.

Mots-clés: conciliation travail-famille, couples travaillant ensemble, stratégies de conciliation, intimité

Índice

Introdução.....	1
I. Revisão da Literatura	3
1. Conciliação trabalho- família	3
2. Fronteiras Trabalho-Família	5
2.1 Relações entre Fronteiras	6
2.2 Estratégias de Conciliação entre o Trabalho e a Família	7
3. Intimidade.....	10
3.1. Vinculação.....	12
3.2 Efeito de Crossover	13
II. Estudo Empírico.....	16
1. Objetivos e questões de investigação	16
2. Método.....	17
2.1 Participantes	17
2.2 Instrumentos	18
2.3 Procedimento.....	18
III. Apresentação e Discussão de Resultados	21
1. Relação Trabalho-Família	21
2. Estratégias de Conciliação Trabalho-Família.....	27
3. Intimidade	32
IV. Conclusões.....	38
1. Retomando as questões iniciais de investigação	38
2. Limitações do Estudo e Pistas para Investigação Futura.....	41
Referências	43
Anexos.....	50

Introdução

O trabalho e a família são dimensões do quotidiano que assumem grande relevância na vida dos indivíduos, dando-lhes propósito. São também duas esferas que exigem recursos como tempo e energia, assim como também são fonte deles (Kanter, 1977).

Atualmente, a maioria dos portugueses dedica, em média, ao trabalho, oito horas diárias (40 horas de trabalho semanal), sendo que as restantes são distribuídas pelas atividades domésticas (três horas), vida familiar (quatro horas) e hobbies (duas horas) (Amstad & Semmer, 2006; Perista, Cardoso, Brázia, Abrantes & Perista, 2016; Perista, Freitas, Maximiniano & Fontaínha, 1999). No entanto, na grande maioria dos casos, esta divisão não é tão rígida e impermeável quanto parece uma vez que estes três domínios acabam por se sobrepor ou fundir em algum momento. E, por isso, é de extrema importância a compreensão do fenómeno da conciliação trabalho-família. As imposições que ambas as esferas ditam ao indivíduo quer a nível de tempo, quer a nível de recursos e disponibilidade são cada vez mais e, por isso, a conciliação entre ambas é um ponto fulcral para a manutenção do seu bem-estar psicológico (Chambel & Ribeiro, 2014; Donaldson, 2001; Rantanen, 2008).

A investigação no âmbito da conciliação trabalho-família é bastante vasta quer a nível internacional, quer a nível nacional, isto porque, como considerado por Freud (s.d.) “o amor e o trabalho são as pedras angulares da nossa humanidade”. No entanto, muitas são as lacunas presentes nesta temática, resultantes de uma visão modificada do que é o trabalho e do que são as famílias atualmente. Podemos destacar a diversificação das configurações familiares, a crescente representatividade das mulheres no mercado de trabalho formal e as alterações nas exigências dos diversos papéis ao longo dos tempos, a par da destruturação dos tempos e espaços de trabalho como questões cruciais na compreensão desta temática (Blood & Wolfe, 1960; Dubin, 1973; Perista, Cardoso, Brázia, Abrantes & Perista, 2016; Poelmans, Odle-Dusseau & Beham, 2008). Este facto potenciou quer a integração de muitas mulheres nos locais de trabalho dos maridos, quer o aparecimento de relações românticas no local de trabalho. Deste modo, os casais cujos membros trabalham no mesmo local foram-se tornando uma realidade (Janning, 2006; Kinman, 2012).

No entanto, esta é uma população que tem vindo a carecer de análise na literatura relativa à conciliação trabalho-família (Wood & Duck, 1995). Nos casais que trabalham

juntos, a articulação entre trabalho e família tem especificidades e exigências diferentes uma vez que os dois membros estão presentes em ambos os contextos e muitas das exigências do trabalho são acentuadas pelas da família e vice-versa.

Janning (1999) define “*married coworkers*” como cônjuges que trabalham no mesmo local de trabalho, que têm a mesma profissão ou que partilham ambas as condições e são consideradas uma população interessante a estudar uma vez que os seus papéis familiares e de trabalho estão largamente entrelaçados (de Tormes Eby, & Allen, 2012). Além desta designação, destaca-se também a denominação proposta por Halbesleben, Zellars, Carlson, Perrewé e Rotondo (2010) - “*work linked couples*” - que procura dar ênfase à ligação entre a vida laboral e a vida conjugal, bem como dar destaque à importância de atentar nos casais que apenas partilham a mesma ocupação.

Uma vez que, nesta investigação, o conceito de “junto” significará somente junto no mesmo espaço físico, com ou sem partilha da mesma profissão, adotaremos, no decorrer deste trabalho, como denominação destes casais o termo “casais que trabalham juntos” por aproximação à designação de Janning (1999).

Investigação desenvolvida até ao momento com esta população mostrou a existência de implicações a longo prazo desta partilha de espaço, tais como maior existência de efeitos positivos que o trabalho gera na família (Moen & Sweet, 2002), maior sentimento de proximidade e apoio entre cônjuges (Janning, 2006) e menos exaustão emocional relativa ao trabalho (Halbesleben et al., 2010). No entanto, outras implicações da partilha de um local de trabalho ou ocupação com o cônjuge estão associadas a um maior esbatimento dos limites do trabalho e da família na vivência do indivíduo, bem como a maiores níveis de conflito entre as esferas do trabalho e da família, por comparação aos cônjuges que não partilham um local de trabalho ou ocupação (Halbesleben et al., 2010).

Sabendo então que a partilha do espaço físico de trabalho tem implicações a nível individual e a nível conjugal, e dada a escassez de literatura empírica sobre este domínio, este trabalho surge com o objetivo de conhecer essas implicações, nomeadamente o impacto na vida do casal e aceder ao modo como o casal vive e experiencia esta realidade. Pretende-se também compreender o papel da intimidade relacional na conciliação trabalho-família desta população. Estes objetivos permitirão alcançar esta realidade, os seus desafios, mas também as suas mais-valias, permitindo assim um melhor entendimento e intervenção junto destes casais.

I. Revisão da Literatura

1. Conciliação trabalho- família

A conciliação trabalho-família pressupõe uma articulação entre os desafios e as exigências destes dois domínios e é definida por Edwards e Rothbard (2000), como o conjunto de ligações causais entre os construtos do trabalho e os construtos da família, ambas organizações sociais das quais os indivíduos fazem parte.

Se inicialmente, a perspectiva teórica era de que estes dois contextos eram “mundos separados”, na década de 70 surge uma nova visão que assenta numa profunda articulação entre ambos (Kanter, 1977; Rapoport & Rapoport, 1969; Renshaw, 1976). Convém, antes de mais, começar por compreender que a conciliação trabalho-família é, em primeira instância, uma *conciliação de papéis* (Greenhaus & Beutell, 1985), uma vez que o mesmo indivíduo pode apresentar modos de pensar e de agir diferentes consoante o contexto em que está inserido. Assim é exigido do mesmo que desempenhe diferente papéis no contexto do trabalho e da família e como tal consiga articular positivamente ambos, com as exigências a eles inerentes. Sendo todos esses papéis desempenhados por um único indivíduo, eles acabam por funcionar como um único padrão ou sistema (Marks & MacDermid, 1996). No âmbito do tema deste trabalho, os contextos de trabalho e de família exigem ao indivíduo que seja trabalhador, cônjuge e ainda, grande parte das vezes, figura parental, isto já não contando com todos os outros papéis que os modelos familiares e a sociedade atual exigem aos indivíduos, o que culminou, com o passar dos tempos, num aumento de stress relacionado com os múltiplos papéis.

As diferentes esferas da vida do indivíduo, às quais correspondem papéis específicos, podem relacionar-se de diferentes formas consoante o tipo de interação que estabelecem entre si. Assim, é importante abordar conceitos como Conflito de Papéis, Enriquecimento de Papéis e Equilíbrio, que correspondem a diferentes tipos de ligação entre os papéis familiares e de trabalho, também associados aos paradigmas positivo, negativo e integrativo da relação trabalho-família (Carlson & Grzywacz, 2008). Assim se trabalho e família se relacionam positivamente em sinergia sendo que as experiências de um enriquecem e melhoram o outro, alcançamos o *Enriquecimento Trabalho-Família*, isto é, “as experiências num papel melhoram a qualidade de vida noutra papel” (Greenhaus & Powell, 2006, p. 74). Esta influência pode ocorrer em dois sentidos uma vez que, se são as

experiências no trabalho que melhoram a qualidade de vida familiar trata-se de Enriquecimento Trabalho-Família, caso esta melhoria ocorra no sentido inverso, fala-se de Enriquecimento Família-Trabalho. A investigação tem revelado que o nível de enriquecimento entre os domínios tem como antecedentes aspetos relacionados com o trabalho e não relacionados com o trabalho (Crain & Hammer, 2013) e maiores níveis de enriquecimento estão associados a maiores níveis de satisfação familiar e conjugal (Voydanoff, 2005b).

Se, por outro lado, as demandas dos dois domínios são opostas, gera-se tensão e *Conflito Trabalho-Família*, isto é, "uma forma de conflito inter-papel na qual as pressões exercidas pelos papéis do domínio do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis de modo a que a participação num papel torna mais difícil a participação no outro" (Greenhaus & Beutell, 1985, p.77). Este conflito, tal como o enriquecimento, pode acontecer bidirecionalmente, sendo que é Conflito Trabalho-Família se o papel do trabalho compromete o papel familiar e é Conflito Família-Trabalho se o papel associado ao domínio familiar interferir com a participação do sujeito na esfera laboral (Peeters, Montgomery, Bakker, & Schaufeli, 2005; Vieira, Lopez & Matos, 2013). Greenhaus e Beutell (1985) identificaram três variáveis que podem contribuir para o gerar de conflito entre papéis: tempo - quando o tempo dedicado a um domínio impede o cumprimento das necessidades de outro domínio; tensão - quando o stress associado ao desempenho de um papel compromete o desempenho de outro papel e comportamento – se o comportamento exigido por um papel não é compatível com os comportamentos requeridos no desempenho de outro.

No que diz respeito ao impacto que o conflito interpapéis tem na vida dos indivíduos, a investigação mostra que associados a níveis mais elevados de conflitos entre o domínio do trabalho e da família, estão também associados menores níveis de bem-estar individuais (Pimenta, Ribeiro & Pinto, 2014). Ainda que a investigação se foque sobretudo nos efeitos individuais do conflito, no que se refere ao casal, maiores níveis de conflito aparecem também associados a uma menor qualidade da relação conjugal (Fellows, Chiu, Hill & Hawkins, 2015).

No caso de, através do equilíbrio de expectativas, o indivíduo ser capaz de lidar eficazmente com as solicitações dos dois papéis, de forma umas vezes mais bem-sucedida e outras vezes menos, integrando os dois domínios com as suas exigências e problemas, alcança-se o *Equilíbrio Trabalho-Família*. Este conceito pode ser definido como a capacidade do indivíduo manter uma vida pessoal e familiar saudável enquanto é também

bem-sucedido no trabalho contribuindo para um sentido de satisfação pessoal (Caligiuri & Lazarova, 2005). No entanto, completando esta perspectiva individual do enriquecimento, Grzywacz e Carlson (2007, p. 458) propõe uma definição que engloba também o papel do parceiro elucidando o Equilíbrio Trabalho-Família como “o cumprimento de expectativas que são negociadas e partilhadas entre o indivíduo e o(a) seu (sua) parceiro(a) num determinado papel nos domínios do trabalho e da família” A investigação mostra um impacto positivo deste cumprimento das expectativas que são negociadas e partilhadas, nos domínios do trabalho e da família, uma vez que, tal facto contribui para níveis maiores de bem-estar psicológico (Pimenta, Ribeiro & Pinto, 2014).

2. Fronteiras Trabalho-Família

A análise das diversas formas possíveis de articulação entre papéis, estudadas anteriormente, pode ser feita com recurso à Teoria das Fronteiras de Ashforth, Kreiner e Fugate (2000). Esta teoria sugere que a integração entre o papel do trabalho e da família se posiciona num contínuo: num extremo, os dois papéis são completamente separados – segmentados; e no outro extremo, os dois papéis são indistinguíveis - altamente integrados. Assim, com fronteiras bem definidas, a permeabilidade, isto é, a possibilidade de passagem de recursos ou tensão de um domínio para outro é menor. Já no caso de fronteiras esbatidas e pouco definidas, a permeabilidade é bastante elevada (Clark, 2000). As fronteiras estabelecidas entre papéis acabam por ter grande relevância na forma como os indivíduos os gerem/conciliam as exigências das duas esferas e, por consequência, no modo como os diferentes papéis interferem um com o outro. A investigação demonstra que quanto menos definido e mais esbatido é este limite, mais dificuldade o indivíduo tem em compreender as exigências de cada um dos seus papéis e em impedir que eles interfiram um com o outro, dificultando a sua conciliação e originando maior conflito de papéis (Desrochers, Hilton & Larwood, 2005). No caso específico dos casais que trabalham juntos, o trabalho de Halbesleben e colaboradores (2010) revelou que a partilha de um local de trabalho ou ocupação com o cônjuge está associada a uma maior integração dos domínios do trabalho-família, esbatendo-se as fronteiras entre ambos em comparação com casais onde não há partilha de um local de trabalho ou ocupação. No entanto neste estudo não é evidenciado se tal significa maior dificuldade ou facilidade em conciliar estas duas esferas.

A investigação comprova que, pelo facto das fronteiras serem mais permeáveis, nos casais que trabalham juntos, a passagem de recursos é facilitada potenciando maiores níveis de enriquecimento/facilitação entre trabalho e família nomeadamente no que se refere a apoio familiar (Voydanoff, 2005b), assim como de tensões de uma esfera para a outra é mais facilitada. Assim estes casais apresentam menores níveis de conflito trabalho-família nomeadamente no que se refere à gestão do tempo, no entanto parecem vivenciar mais conflitos na dinâmica trabalho-família no que se refere à transmissão de tensão entre estas dimensões (Halbesleben et al., 2010; Halbesleben, Wheeler & Rossi, 2012).

No entanto, a escassez de estudos que testem este modelo nos diferentes tipos de casais ligados pelo emprego é acentuada, pelo que a abordagem desta temática é urgente.

2.1 *Relações entre Fronteiras*

Como visto previamente, é inegável a ligação que os domínios do trabalho e da família têm um com o outro. De facto, a literatura atual no domínio da articulação trabalho-família é vasta, mas relativamente consensual no que diz respeito às diferentes formas que esta ligação pode assumir. Deste modo, dar-se-á especial atenção a conceitos como Transmissão (*Spillover*), Segmentação e Compensação.

No que diz respeito ao processo de *spillover*, ele foi bastante estudado na literatura (Bakker, Demerouti & Burke, 2009; Greenhaus & Beutell, 1985; Westman, 2002) e diz respeito a uma transmissão de estados de bem-estar ou conflito (*spillover* positivo ou negativo, respetivamente) de um determinado domínio da vida do indivíduo para outro. O *spillover* é negativo, no caso em que se origina um conflito entre papéis, nomeadamente quando o envolvimento num papel no trabalho acrescenta tensão e stress no papel de pai ou cônjuge ou então quando acontece o inverso e o desempenho de um papel na família acrescenta tensão ao desempenho de papel no trabalho (Greenhaus & Beutell, 1985; Matias & Fontaine, 2012). A existência de *spillover* positivo acontece sempre que o sucesso num domínio se reflete num estado de maior bem-estar noutra domínio (Matias & Fontaine, 2012).

Apesar de o processo de *spillover* negativo se verificar em muitos dos estudos realizados, outros autores defendem que os múltiplos papéis não são fonte de stress, mas sim que “as pessoas com muitos papéis estão mais protegidas contra o stress de eventos negativos porque têm a opção de se reorientar em qualquer um dos outros papéis que permaneceram inalterados” (Linville, 1987, p. 664). Também relativamente à conciliação trabalho-família,

Greenhaus e Powell (2006) defendem que estes dois domínios podem enriquecer-se ou facilitar-se, melhorando a *performance* do indivíduo e levando a um aumento dos seus recursos e benefícios.

O conceito de *segmentação* designa a visão de que o trabalho e a família se encontram totalmente separados quer física, quer psicologicamente e, portanto, não interferem um com o outro, pois são independentes e têm fronteiras bem definidas e pouco permeáveis (Edwards & Rothbard, 2000; Frone, 2003). Atualmente esta visão é controversa uma vez que, pelo seu impacto na vida das pessoas, é inegável esta influência interdomínios. No caso de casais que trabalham juntos, esta segmentação é bastante complexa dado que, pela sua definição, pelo menos no que se refere ao espaço físico, estas dimensões não estão separadas (Halbesleben et al., 2010).

Já a *compensação* designa todos os casos em que a insatisfação num determinado domínio da vida, leva o indivíduo a investir mais ativamente noutra domínio por forma a restituir novamente o seu grau de satisfação geral (Evans & Bartolome, 1984; Mendonça & Matos, 2015).

Nos casais que trabalham juntos, compreender de que forma é que estes mecanismos de ligação estão mais ou menos presentes, assim como compreender em que sentido é que a partilha de espaço influencia o modo como o trabalho e a família se articulam é, de facto, uma necessidade. A literatura existente aponta para a existência de baixos níveis de segmentação já que a partilha de espaço físico representa menos uma fronteira possível na separação dos dois contextos (Halbesleben et al., 2010).

2.2 Estratégias de Conciliação entre o Trabalho e a Família

Apesar de todas as dificuldades e de todas as possibilidades de conflito entre as exigências do trabalho e da família, de todas as barreiras e desafios, muitos casais parecem desenvolver habilidades práticas para lidar com o desafio do equilíbrio familiar e no trabalho e indicam satisfação com esse estilo de vida (Haddock, Ziemba, Zimmerman, & Current, 2001). Estas estratégias, que visam fazer face às dificuldades e contornar os obstáculos à conciliação, diminuindo o grau de conflito, podem surgir por parte das organizações facilitando esta articulação, por parte do próprio casal e até mesmo serem estratégias individuais.

As estratégias de facilitação da conciliação trabalho-família por parte das organizações centram-se cada vez mais no âmbito das políticas de Gestão de Recursos

Humanos e surgem fundamentalmente de uma consciencialização das empresas de que a produtividade e o bom desempenho dos seus colaboradores dependem e são influenciados pelo seu bem-estar que, por sua vez, está relacionado com a perceção de realização e satisfação nos vários papéis. Estas estratégias contemplam medidas como horário flexível, o trabalho a partir de casa, as licenças financiadas pelo empregador assim como serviços de cuidado das crianças (Frone, 2003). Além destas, também o apoio dado pelos supervisores e chefias parece ter um papel preponderante nesta questão (Haddon & Hede, 2009; Kossek, Pichler, Bodner & Hammer, 2011).

Dada a natureza desta investigação, focar-nos-emos sobretudo nas estratégias desenvolvidas no seio da relação conjugal e do foro individual que estão bastante articuladas (Matias, Fontaine, Simão, Oliveira & Mendonça, 2010), isto porque muitas vezes as estratégias utilizadas pelos casais resultam de um compromisso conjunto dos seus membros. Assim, medidas como a divisão do trabalho doméstico e a tomada de decisão conjunta, bem como o estabelecimento de fronteiras, uma boa gestão de tempo e a necessidade de estabelecer prioridades são estratégias acordadas entre os cônjuges que dependem do compromisso individual de cada um deles (Haddock, Ziemba, Zimmerman, & Current, 2001).

Além destas, as estratégias de conciliação trabalho-família mais frequentemente adotadas acabam por partir da iniciativa do próprio indivíduo (Jennings & McDougald, 2007) no sentido de facilitar a sua resposta às diferentes exigências que o meio e os distintos papéis lhe impõem. São estratégias a nível individual, uma vez que o seu principal objetivo é facilitar o quotidiano do próprio indivíduo e salvaguardarem as suas preferências e bem-estar minimizando os riscos de *spillover* negativo (Jennings & McDougald, 2007). Debruçar-nos-emos sobre algumas das estratégias mais referidas na literatura.

Indo ao encontro do conceito de segmentação como mecanismo de ligação, a segmentação como estratégia de conciliação trabalho-família é adotada por vários casais por forma a evitar que estes dois domínios se afetem mutuamente. Assim, não trazer trabalho para casa ou não pensar em trabalho são algumas das formas que os casais encontram para evitarem que as preocupações do foro familiar ou laborais interfiram com as vivências do trabalho ou familiares e de traçarem limites e impermeabilizarem fronteiras (Haddon & Hede, 2009).

Apesar de grande parte dos casais tentar adotar esta perspectiva, principalmente quando um dos domínios apresenta níveis elevados de stress face a outro, nem todos procuram esta segmentação de domínios. O estudo de Mendonça e Matos (2015) revelou que um dos casais participantes, por trabalhar junto e existir, portanto, uma certa fusão dos contextos profissionais e familiares referiu haver um “*complemento*” do casal nos dois contextos, não procurando, desta forma, uma separação de contextos mas sim que estes funcionem de forma articulada e fluída.

Há ainda indivíduos que adotam uma estratégia de cedência, limitando o seu envolvimento psicológico e / ou comportamental numa esfera para satisfazer as exigências de outra (Edwards & Rothbard, 2000; Greenhaus & Parasuraman, 1999).

O investimento em atividades de lazer é outra forma que os indivíduos encontram para se manterem capazes de lidar com as obrigações dos seus papéis quer no que se refere ao trabalho, quer à família. Cada vez mais, as atividades de lazer parecem ter um papel fundamental na manutenção do bem-estar do indivíduo, desde as mais simples como ver televisão até praticar algum desporto ou desfruir de férias (Haddon & Hede, 2009; Haworth & Lewis 2005; Joudrey & Wallace 2009).

A capacidade de o indivíduo de comunicar as suas necessidades/dificuldades e o apoio social disponível, seja ele de pessoas próximas (cônjuge, familiares ou amigos) assim como de instituições ou da própria comunidade, tornam a articulação dos vários papéis mais fácil e assume bastante importância no alcance do equilíbrio entre o trabalho e a família. Na pesquisa realizada por Haddon e Hede (2009), os funcionários que relataram ter apoio dos seus cônjuges apresentaram menos dificuldade em equilibrar os domínios do trabalho e do lar. Esta estratégia parece ter bastante relevância no que se refere à conciliação trabalho-família nos casais que trabalham juntos, uma vez que estes casais parecem apresentar um nível de apoio maior por parte dos cônjuges no que se refere a uma maior compreensão e ajuda na gestão dos desafios relativos a ambos os domínios do que aqueles que não estão nesta situação (Halbesleben et al., 2012; Janning, 2006).

Assim, no que se refere a estes casais, alcançar de que forma é que a intimidade e a conjugalidade têm impacto nesta conciliação e de que forma é que esta pode ou não ser condicionada pela mesma é de extrema relevância. A proposta deste trabalho surge nesse mesmo sentido: permitir a compreensão de quais as valências e as fragilidades que trabalhar

junto com o parceiro introduz na vida dos indivíduos e do próprio par, assim como em toda a dinâmica familiar.

3. Intimidade

Falar da vida em família é também falar da vida em casal, de cada um dos percursos singulares dos seus elementos (Matos, Duarte & Costa, 2011) e do modo como eles se entrelaçam. Para compreender esta questão, é pertinente abordar a intimidade e o modo como ela se desenvolve e é vivida. A literatura e as investigações empíricas comprovam que o estabelecimento de vínculos e de relações de intimidade tem uma importância fulcral na manutenção da saúde física e mental dos indivíduos (Myers, 1999; Reis, 1990).

Intimidade refere-se, segundo Gilbert (1976, p. 221), "à profundidade da troca, verbal e ou não verbal, entre duas pessoas, o que implica uma forma profunda de aceitação do outro, bem como um compromisso com a relação". De acordo com Costa (2005), a intimidade deve ser vista como uma "capacidade individual e relacional que se desenvolve ao longo do ciclo de vida apresentando formas, significados e complexidades diversas em diferentes relações de amor" (Costa, 2005, p.71). Segundo a autora, são amplamente valorizados aspetos como a partilha e a mutualidade, no entanto estes não devem implicar ou ser sinónimos de uma perda de individualidade. Deste modo, compreender como um casal vive a intimidade é compreender como cada um dos cônjuges vive a relação, o modo como percebe o "outro" e o *self*, bem como toda a partilha subjacente.

Há alguns elementos que importa analisar quando se fala de intimidade, nomeadamente a auto-revelação (*self-disclosure*), a mutualidade, a interdependência e a sexualidade (Crespo, Narciso, Ribeiro & Costa, 2006). Cada um deles contribui, de alguma forma, para a construção da intimidade no casal.

A *auto-revelação* refere-se ao processo de comunicação através do qual uma pessoa partilha informações sobre si a outro indivíduo (Ignatius & Kokkonen, 2007) e pode ser caracterizada em termos de amplitude - variedade de tópicos discutidos por dois indivíduos, e profundidade - grau em que a informação revelada é privada ou pessoal (Altman & Taylor, 1973). A *mutualidade* diz respeito à consciência da coenvolvência na construção da relação, sendo que esta consciência da presença do outro permite um maior envolvimento entre

cônjuges. O terceiro ponto-chave deste conceito é a *interdependência* e envolve não só a dependência face ao outro, mas também a necessidade de diferenciação. A interdependência é então referente ao equilíbrio entre a percepção da importância e relação com o outro, mas também a consciência da distinção dos elementos do casal. Apesar de parecer relativamente contraditória com o conceito de intimidade, esta é uma importante questão a ter em conta: a necessidade do espaço pessoal e de liberdade para se ser um indivíduo diferenciado uma vez que é a liberdade que o sujeito sente para ser ele próprio que caracteriza uma boa relação de intimidade. Neste sentido, o trabalho de Haddock, Zimmerman e Harvey (2003) vem demonstrar a importância atribuída pelos casais ao tempo para que cada parceiro participe em passatempos ou atividades pessoais, para passar tempo com amigos e / ou apenas passar o tempo sozinho. É de acentuar a relevância desta questão no âmbito do tema deste trabalho uma vez que os casais que trabalham juntos passam grande parte do tempo (físico ou psicológico) a partilhar o mesmo espaço (físico ou psicológico). Por fim, a *sexualidade* que, muito mais do que a genitalidade, envolve a partilha de afetividade (Crespo et al., 2006).

Estas quatro dimensões são relativamente consensuais na literatura e estão presentes em muitas das definições de intimidade, nomeadamente na apresentada por Waring (1981, p. 34) que a define como “uma mistura de afeto, compatibilidade, coesão, sexualidade, resolução de conflitos, autonomia e identidade”. De facto, a relação de intimidade compreende a dicotomia relação com o outro e consciência de si na relação. Não é por acaso que a intimidade é vista como um processo de autodescoberta na presença do outro.

A relação entre a intimidade e a temática da conciliação trabalho-família, abordada neste projeto, é agora mais fácil de estabelecer: a intimidade do casal pressupõe sobretudo um respeito pelas diferenças entre os seus elementos. Este respeito pelo outro permite uma maior capacidade de lidar com os conflitos existentes passando estes a representar “fonte de desenvolvimento individual e relacional, de segurança e de investimento no *self*, no outro e na relação” (Crespo et al., 2006, p.47). Clinebell e Clinebell (1970) afirmam mesmo que o conflito em si não tem de representar um bloqueio à intimidade, isto porque o conflito pode e deve ser uma oportunidade de maior partilha e diálogo aumentando a mesma entre o casal e potenciando o desenvolvimento de estratégias construtivas de resolução de conflitos (Duarte, 2005).

A intimidade facilita não só uma experiência relacional mais positiva como é ponte para uma maior disposição para o desenvolvimento pessoal o que, direta ou indiretamente, contribui para uma melhor conciliação da família e do trabalho assim como vivências mais

positivas em ambos os domínios (Crespo et al., 2006). Ainda assim, a intimidade não pode ser concebida como um conceito estático, mas sim como um processo, que se vai desenrolando a par do desenvolvimento pessoal dos indivíduos e do seu ciclo de vida, bem como do crescimento e desenvolvimento da relação entre eles (Costa, 2005).

3.1. Vinculação

Falar em intimidade e no desenvolvimento de relações é indissociável do tema da vinculação, uma vez que esta se encontra na base do desenvolvimento de relações íntimas. A vinculação assume um papel crucial na capacidade de o indivíduo estabelecer relações interpessoais e com o mundo (Ainsworth & Bell, 1970) e contribui para explicar o modo como essas relações se desenvolvem e mantêm ao longo do tempo.

Bartholomew e Horowitz (1991) propuseram um modelo para a idade adulta com quatro padrões de vinculação que resultam da combinação de duas dimensões: o modelo de si próprio – positivo ou negativo, e o modelo do outro – positivo ou negativo. Os quatro estilos de vinculação: seguro, preocupado, desinvestido e amedrontado, refletem diferenças individuais no comportamento interpessoal e nas estratégias de regulação emocional usadas nas relações estabelecidas.

Especificamente no que diz respeito às relações românticas, estes estilos têm repercussões diferentes: indivíduos com um estilo de vinculação mais seguro sentem-se mais confortáveis com a intimidade e com a autonomia; sujeitos mais preocupados esforçam-se para obter a aceitação dos outros estando a sua autoestima dependente desta aceitação. Um estilo de vinculação mais desinvestido manifesta-se numa pouca valorização da intimidade evitando desilusões e conflitos, sendo que estes indivíduos se mostram mais independentes. Por fim, indivíduos com um padrão mais amedrontado evitam também o envolvimento com os outros, não porque não a valorizam (principal dissemelhança com os desinvestidos) mas, sobretudo, porque pretendem proteger-se contra a rejeição antecipada. Apesar de relativamente distintos, Bartholomew e Horowitz (1991) alertam para o facto de estes padrões não serem fixos, isto é, eles podem variar ao longo da vida e o mesmo sujeito pode combinar características de vários padrões. No que diz respeito às relações, são os padrões com valorização positiva do self que tendem a manifestar maior à vontade e vidas familiares mais felizes, por oposição ao padrão amedrontado que apresenta maiores dificuldades na vida familiar, inclusive nas relações com o cônjuge (Li & Chan, 2012).

Além do impacto que estes padrões têm no desenvolvimento das relações românticas, eles também se manifestam nas relações no trabalho, pelo que podemos afirmar que a vinculação tem uma dupla importância no estudo da conciliação entre o trabalho e a família. Desta forma, um estudo levado a cabo por Hazan e Shaver (1990) demonstrou que também na esfera laboral estes padrões exercem a sua influência. Os resultados, corroborados por investigações posteriores, mostraram que indivíduos com um padrão evitante apresentam uma tendência acentuada para negligenciar relações amorosas em favor do sucesso no trabalho. Tal pode, de facto, aumentar significativamente a probabilidade de aparecimento de conflitos (Vasquez, Durik & Hyde, 2002; Vieira, Ávila & Matos, 2012).

Compreendida então a presença e relevância que o conceito de intimidade e de vinculação têm na vivência do domínio familiar, mais concretamente no bem-estar do casal, é conveniente analisar qual a importância deste conceito no âmbito da conciliação trabalho-família. A presente investigação situa a intimidade em duas posições principais no que diz respeito a esta temática uma vez que pode ser analisado o impacto da intimidade na conciliação trabalho-família ou, por sua vez, pode também olhar-se para o impacto que a conciliação trabalho-família pode ter na vivência da intimidade do casal. Assim, se por um lado a intimidade pode assumir o papel de recurso ou de estratégia de conciliação facilitando esta articulação e contribuindo para o alcance de um equilíbrio entre os dois domínios (Friedman & Greenhaus, 2000; Frone, Yardley & Markel, 1997), por outro ela parece surgir como principal componente da dinâmica familiar afetada em situações em que este equilíbrio não é conseguido (Fellows, Chiu, Hill & Hawkins, 2015).

3.2 Efeito de Crossover

Para que seja possível compreender como é que a intimidade se pode relacionar com uma dificuldade ou facilitação na conciliação trabalho-família, importa compreender que o casal é um elemento fundamental em ambos os domínios e que, por viver realidades partilhadas, acaba por se influenciar mutuamente. Esta influência pode ser explicada à luz da noção de *spillover* como analisado anteriormente, mas também do conceito de *crossover* (Bakker & Demerouti, 2013; Demerouti, Bakker & Schaufeli, 2005; Westman, 2006) que, contrariamente ao *spillover*, que opera no espaço intrassujeito, pressupõe uma interação entre o indivíduo e um par e implica proximidade tornando-se um processo interindividual (Bakker, Demerouti & Burke, 2009). Pode ser definido como um processo diádico onde estados emocionais positivos ou negativos vivenciados por um indivíduo são transferidos para outro indivíduo. Num estudo realizado por Demerouti, Bakker e Schaufeli (2005), os

resultados demonstraram que companheiros de trabalhadores em *burnout* apresentavam maiores propensões a desenvolver também *burnout*. Relativamente à esfera familiar, a investigação em Portugal aponta para a existência de processos de *crossover* entre cônjuges e também no sistema familiar uma vez que as experiências de um membro se refletem em outros elementos da família (Matias, Ferreira, Vieira, Cadima, Leal, & Matos, 2017).

Este processo pode ser explicado com base em processos de empatia, fontes de stress comuns e momentos de interação e comunicação (Westman, 2006). É um fenómeno prevalente nos casais, dado que os cônjuges acabam por estar mais conscientes dos estados emocionais vivenciados pelo parceiro. Esta consciência deriva da proximidade e da comunicação que desenvolvem entre si e que pode ter como consequência que os cônjuges se deixem afetar por estes mesmos estados emocionais.

No que diz respeito aos casais que trabalham juntos, processos de *spillover* e *crossover* são frequentes e têm impacto quer no trabalho quer na família, já que há partilha de fontes de stress (nomeadamente no domínio profissional e familiar), mas também a comunicação e processos de empatia podem ocorrer com maior facilidade. Um estudo realizado por Ferguson, Carlson, Kacmar e Halbesleben (2016) obteve dados consistentes com o modelo de *spillover* e *crossover*, uma vez que o apoio sentido no domínio familiar mostrou ter influência positiva no trabalho do sujeito assim como a perceção de satisfação do cônjuge com o apoio familiar se traduz positivamente num aumento de bem-estar do indivíduo e diminuição de tensão na relação de intimidade do casal.

De facto, vários são os estudos que mostram que a intimidade pode surgir como uma dimensão fundamental de uma boa conciliação trabalho-família uma vez que é possível que represente um importante recurso para que o indivíduo seja capaz de responder mais eficazmente às exigências dos seus diversos papéis (Friedman & Greenhaus, 2000; Halbesleben et al., 2010). Questões como a capacidade de partilha com o outro, a mutualidade e a intimidade sexual, sendo pilares de uma boa relação de intimidade entre o casal, favorecem o suporte que estas relações representam no âmbito familiar e também em muitos dos outros contextos em que o indivíduo está presente, pelo mecanismo de *spillover* como já anteriormente referido. No que se refere a casais que trabalham juntos, isto é, que partilham espaço de trabalho, as conclusões de Halbesleben e colaboradores (2012) são bastante relevantes: num estudo realizado com duas amostras (americana e brasileira), depois de controladas variáveis como sexo, idade, número de crianças a viver em casa e senioridade no trabalho assim como o suporte dado por colegas de trabalho, foi reportado

maior nível de apoio por parte do cônjuge em casais que trabalham juntos por comparação aos que não trabalham. Estes resultados mostram que casais que trabalham juntos apresentam, por comparação aos que não trabalham, maiores níveis de apoio social por parte do cônjuge, aumentando também, por sua vez o apoio mútuo existente nestes casais confirmando os resultados obtidos por Janning (2006).

No entanto é importante atentar que, nos casais em que as fronteiras são mais esbatidas, como é o caso dos casais que trabalham juntos, estados negativos de um domínio podem contaminar outro domínio fazendo com que adversidades no trabalho, possam afetar o nível familiar, incluindo a relação do próprio casal ou vice-versa (Kinman, 2012). É ainda importante analisar este fenómeno do ponto de vista do *crossover*, já que, segundo o mesmo autor, nos casais que trabalham juntos, a qualidade do dia de um dos parceiros afeta o bem-estar do outro elemento do casal. Ainda que estes aspetos sejam transversais quer os casais que trabalham juntos, quer a casais que não partilham desta condição, é importante compreender de que forma é que os casais percebem e lidam com estas questões.

Deste modo, o que a investigação tem comprovado, no que diz respeito a estes casais, é que os mesmos apresentam fronteiras interdomínios mais permeáveis e flexíveis, o que permite não só uma passagem maior de recursos, mas também de stress, originando menores níveis de Conflito Trabalho-Família baseado no tempo mas maiores níveis de Conflito Trabalho-Família no que respeita à tensão (Halbesleben et al., 2010; Halbesleben, Wheeler & Rossi, 2012). No que diz respeito à relação conjugal e à intimidade, há ainda poucas evidências relacionadas com os casais que trabalham juntos, contudo, esta condição parece acarretar risco, mas também parece proporcionar proteção, como é o caso de um maior apoio por parte do parceiro e maior flexibilidade na articulação entre os dois domínios (Kinman, 2012). Compreender a intimidade e a vinculação em casais que trabalham juntos é, assim, compreender não só como é que esta partilha do local de trabalho ou da função tem impacto na vida conjugal, mas também aceder ao modo como as especificidades destes casais nesta temática facilitam ou não a conciliação entre o trabalho e a família.

II. Estudo Empírico

1. Objetivos e questões de investigação

Apesar da existência de investigação relevante no que concerne ao apoio conjugal mútuo e qualidade do ambiente familiar, a literatura escasseia de dados sobre a intimidade e sobre a relação do casal nos casos em que os cônjuges trabalham juntos. As particularidades que esta condição assume, mostra a necessidade de dar voz a estes casais permitindo, desta forma, um maior conhecimento e compreensão desta realidade e, por consequência, um melhor posicionamento da Psicologia e dos seus profissionais face à mesma.

O objetivo deste estudo passa então por compreender como os casais que trabalham juntos conciliam as dimensões do trabalho e da família, mais concretamente do ponto de vista da vivência da intimidade em casal. Para auxiliar esta compreensão foram então desenvolvidas três questões de investigação que constituíram não só ponto de partida, mas também guias para a implementação do estudo (Janesick, 2000):

Q1. Quais os principais desafios e vantagens de partilharem o local de trabalho, e em particular, como conciliam, os casais que trabalham juntos, as esferas do trabalho e da família?

Q2. Quais as principais estratégias usadas para esta conciliação?

Q3. Que desafios se colocam à construção e vivência da intimidade nestes casais?

Q3a. Qual o papel da intimidade na conciliação trabalho-família?

Q3b. Quais os efeitos da partilha do local de trabalho na intimidade?

Desta forma, o estudo que se propõe é um estudo qualitativo de carácter descritivo uma vez que o seu principal propósito é uma descrição e compreensão aprofundada da realidade destes casais assim como das suas perspetivas acerca da mesma (Strauss & Corbin, 1998). Esta opção metodológica, isto é, a forma como foi pensada e estudada esta temática, deriva da consciência da sua complexidade, do carácter ainda muito exploratório do mesmo e da difícil acessibilidade dos significados que os sujeitos possuem sobre ela (Strauss & Corbin, 1998). Além do mais, uma abordagem qualitativa permite-nos uma maior proximidade com os intervenientes para conhecer como interpretam as diversas situações e que significado estas situações têm para eles (Latorre, Rincón & Arnal, 1996) levando com

seriedade as suas palavras e ações e tornando a investigação mais próxima de investigadores, mas também da população em geral.

A abordagem qualitativa de carácter descritivo tem como propósito fundamental descrever um fenómeno, identificar variáveis e inventariar factos através do acesso à história individual e aos seus contextos (Almeida & Freire, 2008) e permite encontrar resultados que não seriam produzidos por meios estatísticos (Strauss & Corbin, 1998).

É ainda pertinente enquadrar esta investigação no âmbito da *grounded theory* uma vez que os princípios base são coincidentes. Pretende-se assim, com o estudo de realidade dos casais que trabalham juntos, construir conhecimento sobre uma realidade bastante específica (Coutinho, 2014).

2. Método

2.1 Participantes

Três condições foram definidas para a constituição da amostra: 1) os casais têm de viver juntos, independentemente do seu estado civil (casados, união de facto ou solteiros); 2) os membros do casal têm de partilhar local de trabalho, isto é, têm de exercer a sua profissão na mesma organização; e 3) os membros do casal podem ou não partilhar também a mesma ocupação. Não foram considerados como critérios de inclusão ou exclusão questões como tempo de trabalho em conjunto e tempo de relação.

Relativamente ao processo de amostragem, a amostra foi definida por conveniência uma vez que se procuraram casais que integrassem todas as condições definidas e recorreu-se ao método “bola de neve”, já que grande parte dos participantes foi indicado por casais previamente entrevistados.

A amostra deste estudo é constituída por 6 casais heterossexuais cujos membros partilham o mesmo local de trabalho. Os casais residem nos distritos do Porto, Aveiro e Arquipélago dos Açores e as suas idades situam-se entre os 23 e 57 anos ($M = 40.58$; $DP = 13.99$). O tempo de relação varia entre 3 e 32 anos ($M = 15,67$; $DP = 13,53$) sendo que o tempo de trabalho junto está compreendido no intervalo entre os 7 meses e os 28 anos ($M = 11.89$; $DP = 11.99$). No que se refere ao número de filhos: dois dos casais não têm filhos,

um tem um e os restantes três têm dois filhos. As informações demográficas podem ser encontradas em anexo (*cf.* Anexo 1)

2.2 Instrumentos

A recolha dos dados foi feita com recurso a uma Entrevista Semiestruturada e uma ficha demográfica. A informação sociodemográfica permitiu recolher dados tais como residência, local de trabalho, tempo de trabalho conjunto, tempo de relação e número e idade dos filhos, possibilitando uma melhor contextualização dos dados obtidos através das entrevistas. As fichas foram preenchidas pelos próprios participantes e são constituídas por questões de resposta fechada e de resposta aberta (Fortin, 1996). Posteriormente ao preenchimento da ficha demográfica (*cf.* Anexo 2), foi realizada a entrevista.

A entrevista é, nos dias de hoje, uma das práticas de produção de conhecimento mais utilizadas (Brinkman, 2014). O seu principal objetivo é “obter descrições do mundo vivido do entrevistado, em relação à interpretação significado dos fenômenos descrito” (Kvale & Brinkmann, 2008, p. 3). A opção por um tipo de entrevista semiestruturada prende-se com o facto de este modelo de entrevista permitir ao investigador definir alguma estrutura baseada nos interesses da pesquisa e nas suas questões de investigação sendo que esta estrutura é suficientemente flexível para abrir espaço para descrições mais espontâneas por parte do entrevistado (Brinkman, 2014). Para dar suporte à entrevista foi previamente elaborado um guião de entrevista (*cf.* Anexo 3), cuja validade foi testada através da realização de uma entrevista piloto, por forma a averiguar questões como a compreensibilidade e pertinência das questões. Na elaboração do guião foram produzidas questões que respondessem aos objetivos da investigação e que, simultaneamente, permitissem ao entrevistado a partilha das suas experiências (Gubrium, & Holstein, 2001).

2.3 Procedimento

Inicialmente, todos os casais participantes foram contactados por telefone ou pessoalmente, sendo que ambos os membros foram abordados neste primeiro contacto. Foi explicada a temática e os objetivos do estudo assim como foram esclarecidas todas as questões suscitadas pelos membros. Depois da aceitação por parte de ambos os membros do casal, foram então coordenadas todas as questões logísticas inerentes à realização das entrevistas, nomeadamente o local e o horário da realização das mesmas assim como uma estimativa da sua duração. Foi disponibilizado um local na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto para a realização das mesmas, mas este foi,

em todas as situações, decidido pelo próprio casal por uma questão de conveniência. Assim sendo, 3 dos casais solicitaram que a entrevista fosse realizada no seu local de trabalho e 3 solicitaram que a entrevista fosse feita nas respetivas habitações.

As entrevistas foram realizadas individualmente a cada um dos participantes e, nos membros do mesmo casal, foram concretizadas uma imediatamente a seguir à outra. Desta forma pretendeu-se evitar efeitos de contaminação evitando a troca de informação antes de o segundo membro ser entrevistado. Assim, foi possível preservar e obter respostas genuínas e, dentro do possível, fiéis ao ponto de vista de cada um dos sujeitos. Foi realizado o registo áudio das entrevistas, solicitado no Consentimento Informado (*cf.* Anexo 4) onde se encontravam novamente explicitados o objetivo do estudo e a confidencialidade dos dados obtidos. Por forma a garantir esta mesma confidencialidade e anonimato, foi atribuído a cada participante um código pelo qual o mesmo será designado. Este código é constituído por duas letras e um número. Assim o código de cada participante é constituído por um “C” que significa “casal”, seguido de um número que corresponde à ordem em que o casal foi entrevistado e por fim a letra “M” para o membro masculino do casal e “F” para o membro feminino (p.e. C1M é o código atribuído ao cônjuge masculino do primeiro casal e ser entrevistado).

2.2.1 Estratégia de Análise dos Dados

Para uma melhor análise dos dados recolhidos, optou-se por efetuar a análise de conteúdo ao material. A análise de conteúdo é definida por Bardin (2004, p.38) como sendo “um conjunto de técnicas de análise das comunicações cujo principal objetivo é a obtenção de indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de reprodução/receção (variáveis inferidas) destas mensagens”. Segundo Bardin (2004), a análise de conteúdo deve compreender 3 fases: 1) pré-análise, 2) exploração do material e 3) tratamento dos resultados, inferência e interpretação. No que respeita à primeira fase, esta compreendeu toda a organização dos dados recolhidos, desde a transcrição integral de todas as entrevistas (discurso verbal e pequenos apontamentos de discurso não verbal) (Oliver, Serovich & Mason, 2005), até à realização de uma primeira leitura flutuante das narrativas (Bardin, 2004).

Concluída então esta pré-análise, foram identificadas algumas semelhanças e disparidades entre narrativas. Nesse sentido, recorreu-se à comparação intercaso. O conjunto

de casos foi analisado para detetar se partilhavam determinadas características ou configurações tendo sido identificados “tipos” ou “famílias” de narrativas.

Posteriormente procedeu-se à exploração e codificação dos dados recorrendo ao *software* QSR Nvivo 12, tendo-se utilizado o tema como unidade de contexto uma vez que esta é uma “unidade de significação que se liberta naturalmente de um texto” (Bardin, 2004, p.105) e a frase como unidade de registo. Assim a “análise temática consiste em descobrir os núcleos de sentido que compõem a comunicação e cuja presença, ou frequência de aparição podem significar alguma coisa para o objetivo analítico escolhido” (Bardin, 2004, p.105).

Desta análise surgiram sistemas de categorias que comprovaram a origem de *clusters* previamente identificados. Este processo de análise, sustentado pela *grounded theory*, procurou ser um processo dinâmico e construído. Assim após uma primeira proposta valorizou-se a discussão com outros investigadores no sentido de se afinarem as categorias, existindo a fusão de algumas e a reorganização de outras. Neste sentido, a exploração dos dados procurou ser um processo de refinamento e não uma emergência de categorias estanque.

Desta forma, três árvores de categorias foram formuladas contendo quer os temas comuns a todas as narrativas, quer espelhando as principais especificidades de cada um dos grupos. Todas as árvores são compostas por três categorias principais: Ligação trabalho-família; estratégias de conciliação e intimidade que se subdividem em subcategorias e em componentes, podendo estas subdivisões divergir entre *clusters*. Estas categorias serão alvo de análise e reflexão na secção que se segue.

III. Apresentação e Discussão de Resultados

Neste capítulo serão apresentados os resultados obtidos e os mesmos serão discutidos e enquadrados na literatura sobre o tema.

A sua análise é realizada a nível individual, mas sobretudo ao nível do casal uma vez que importa considerar a interação e as influências recíprocas entre os membros (Costa & Matos, 2007). Além destas, foram tidas também em consideração as questões sociodemográficas associadas e que, de certo modo, poderão explicar as diferenças registadas e os *clusters* obtidos. Foram então constituídos três “agrupamentos” ou *clusters* que assentam não só nas semelhanças de discurso e de aspetos evidenciados, mas também em características sociodemográficas que parecem ter grande relevância na interpretação desses mesmos discursos. Desta forma, o *Cluster 1* é constituído pelo Casal 1 (díade em início de vida conjunta, sem filhos, cuja partilha do local de trabalho (grande empresa) é recente), o *Cluster 2* pelos Casais 3 e 4 (casais com negócio próprio, locais de trabalho de pequenas dimensões e com filhos) e, por último o *Cluster 3* do qual fazem parte os Casais 2, 5 e 6 (díades cujo trabalho conjunto é posterior à vida a dois, locais de trabalho de médias e grandes dimensões, cujo trabalho é praticamente independente, com e sem filhos).

Para cada cluster foi elaborada uma Árvore de Categorias emergentes das várias narrativas (*cf.* Anexo 5), que serão ponto de partida para a análise e discussão dos dados, que serão realizadas de forma articulada. Estas árvores têm tópicos comuns e alguns específicos a cada *cluster*.

1. Relação Trabalho-Família

Como já abordado previamente, o trabalho e a família desempenham um papel crucial na vida dos indivíduos, uma vez que a sua vida está pautada pelo desempenho, em paralelo, de duas funções cruciais: familiar e profissional. Estas funções não sucedem de forma isolada, estabelecendo relações que podem traduzir-se em influências positivas ou negativas (Chambel & Ribeiro, 2014).

Podemos compreender melhor esta relação, se compreendermos de que forma funcionam os limites entre as duas esferas, o que está diretamente associado à

permeabilidade das fronteiras entre trabalho e família. Neste sentido, o tipo de interação e de tarefas laborais que os indivíduos têm a seu cargo parece influenciar o modo como os domínios da família e trabalho se conjugam. Assim é possível que os cônjuges tenham **tarefas interdependentes** se o seu trabalho se desenvolve em articulação (*“Nós somos obrigados a comunicar e a interagir no trabalho”* - C1F; *“Trabalhamos muito próximos”* (...) - C1M); é também possível que ambos, embora trabalhem no mesmo espaço, tenham **papéis laborais distintos** (*“trabalharmos juntos é bastante relativo, porque às vezes nem damos por isso (...) damos aulas a turmas e anos diferentes- C2F; “trabalhamos juntos, na mesma empresa, mas não é no mesmo (...) na mesma secção, isso ajuda um bocado porque cada um trabalha, faz o seu trabalho”* -C5M). Esta questão tem grande relevância no modo como os casais percecionam o trabalho e a sua condição uma vez que, nos casos em que os casais apresentam papéis laborais distintos, ainda que na mesma organização, tal contribui, em certa medida, para uma maior probabilidade de fronteiras mais definidas (Halbsleben et al., 2010).

Desta forma, salientam-se os discursos do Casal 1 (*cluster 1*) que focam sobretudo esta interdependência no que se refere às suas tarefas e a proximidade no trabalho (*“Como trabalhamos tão próximos (...)”* - C1F). No caso deste casal, esta interdependência é uma questão referida pelos dois como um requisito do próprio trabalho que exige que os mesmos contactem frequentemente no quotidiano.

Nos casais em que as funções são naturalmente dependentes, como no caso de casais que têm os seus próprios negócios (*cluster 2*), as suas narrativas espelham uma **forte ligação entre trabalho e família** que se associam a fronteiras mais esbatidas (*“é como se não houvesse uma separação das coisas. Gerimos a nossa relação no trabalho como na vida”* - C3F). Nestes casos é possível denotar nos seus discursos, que trabalho e família funcionam quase em simbiose permitindo-lhes *“conciliar tudo e não serem mundos opostos”* (C3M). Assim trabalho e família encontram-se perfeitamente interligados e estes casais percecionam o trabalho como parte integrante da sua vida em casal (*“é o nosso projeto, vivemo-lo com a mesma intensidade e amor”* - C4M).

O sinal mais imediato de que a permeabilidade entre fronteiras existe nestes casais, em alguns casos em maior grau que noutros, é a existência de **diálogos**, enquanto casal, sobre trabalho. Esta questão está presente em todas as entrevistas dos participantes, mas o seu conteúdo e frequência é variável.

No casal 1 (*cluster 1*), cuja proximidade no local de trabalho é relatada, podemos denotar que os diálogos entre o casal vão decorrendo ao longo das suas interações diárias (“*como trabalhamos tão próximos vamos falando ao longo do dia (...)*” – C1M). Desta forma, e porque acompanham tanto o dia-a-dia do companheiro, as suas conversas sobre trabalho, fora deste contexto, centram-se mais na partilha de histórias ou situações associadas aos pacientes com quem trabalham (“*às vezes falamos até falamos mais da vida dos pacientes que por lá passam, o que lhes aconteceu*” - C1M).

Também nos casais 3 e 4 (*cluster 2*), uma vez que desenvolvem a sua atividade juntos, como analisado previamente, os diálogos sobre trabalho surgem com naturalidade (“*trabalho surge na conversa mas porque é parte da nossa vida como marido e mulher*” - C3M) durante a sua rotina sendo o tema principal o “*negócio em si*” (C3F) e todas as questões relacionadas com o bom desempenho das suas funções nomeadamente no que se refere a “*brainstorming e troca de ideias*” (C4F) e à gestão do trabalho.

Já no caso dos restantes casais (*cluster 3*), cujos papéis profissionais são relativamente independentes, os diálogos sobre trabalho em casal apresentam um significado diferente. No que se refere ao seu conteúdo são conversas que se centram sobretudo no contexto laboral em si, quer no que se refere a “*colegas, desempenho de alguns colegas*” até à “*gerência*” (C5M). Nestes casais, a partilha de questões relacionadas com o trabalho, mais focadas no “*quotidiano, uma ou outra atividade (...)*” (C2F) e em questões mais “*superficiais*”(C2F) ou “*fofocas*”(C6M) , bem como questões relacionadas com a articulação entre o trabalho e a família (“*como devíamos gerir casa e trabalho*” – C5F), ocupam tempo ao casal sendo que nem sempre são percecionadas como algo positivo (“*infelizmente sim [têm muitos diálogos sobre trabalho]*” – C5F; “*Olha, às vezes as nossas conversas é de manhã até à noite a falar sobre trabalho, às vezes até chateia(...)*” - C6F).

Estes aspetos relacionados com a permeabilidade entre as fronteiras e com a forma como estas se relacionam permitem tirar ilações sobre os diferentes modos de articulação entre elas. De facto, parece ser inegável a influência que estes contextos exercem um sobre o outro sendo que é clara a existência de influência entre os contextos, até para os próprios participantes (“*é ter mais uma relação e é preciso cuidar dela tanto quando se cuida da romântica (...)*” - C3F). Esta influência está espelhada nos seus discursos e surge em diversas direções que importam considerar e que analisaremos seguidamente.

O modo como os casais operam esta articulação pode levar a diferentes resultados. O conflito entre papéis parece ser uma realidade evidenciada pela maioria dos participantes, que dão especial ênfase ao **Conflito** na direção **Trabalho – Família** (“*não é por sermos um casal que isso interfere com o trabalho, até deve ser mais ao contrário*” - C1M). Os casais não só referenciaram mais situações de conflito neste sentido como também demonstram essa consciência de que o trabalho tem impacto nas suas vivências como casal. Assim, a interferência neste domínio centra-se principalmente ao nível da tensão (“*aqueles dias em que o stress é maior, há mais trabalho, há uma coisa que está a preocupar tanto de trabalho como (...) depois passa um bocado cá para fora do trabalho*” -C5M; “*é trazer os problemas do trabalho para casa, e estarmos sempre a debater os mesmos (...) é só mesmo trazer o trabalho para casa, estar sempre a falar sobre a mesma coisa, não nos conseguimos desligar dos assuntos de trabalho.*” - C6F) e não tanto a nível de tempo. No que se refere a este tipo de conflito, as questões retratadas pelos participantes estão bastante ligadas com a sua condição de serem um casal e trabalharem juntos. Desta forma, a conjugalidade aparece afetada de formas distintas: em primeira instância pela transferência de conflitos laborais para o domínio da família (“*às vezes é chato porque há sempre aquelas “chaticezinhas” porque há um problema de trabalho, tem de se lidar um com o outro e depois às vezes (...) “chispamos” e depois não fica lá (...) vem para casa também*” - C5F) mas também pelo desgaste que o trabalho junto introduz na própria relação (“*pelo facto de termos o mesmo trabalho e estarmos sempre no mesmo espaço, isso desgasta a relação*” - C1M). Este desgaste da relação, ainda que apenas referido por um dos membros do casal do casal 1 (*cluster* 1), é fundamental na compreensão das implicações que o trabalho e a família têm na relação do casal. Este aspeto, dado o seu significado, será alvo de reflexão posteriormente.

Apesar de a direção trabalho-família ter sido a forma mais prevalente de conflito encontrada nos testemunhos dos casais, coincidindo com investigação prévia (Geurts, Kompier, Roxburgh, & Houtman, 2003; Voyadanoff, 2005a), a interferência negativa entre os domínios não se registou somente nesta direção. Assim, um dos casais (*cluster* 1) evidenciou também a existência de **Conflito Família-Trabalho** no que diz respeito à tensão e comportamentos já que, apesar da tentativa de, no local de trabalho, serem “*maioritariamente profissionais*” referem que “*não dá para desligar*” (C1F). Esta consciência é evidenciada também pelo companheiro que demonstrou um exemplo dessa mesma interferência (“*ela é muito sensível e transparente. Então se ela fica chateada em casa ou assim isso nota-se depois no humor dela... (...) essas situações contaminam-se*” -

C1M). Este tipo de conflito pela transmissão de tensão é uma realidade destes casais tal como evidenciado por Halbesleben e colaboradores (2012), com os casais que trabalham juntos a apresentarem maiores níveis de conflito família-trabalho baseados na tensão. É ainda importante enquadrar a influência que as **expectativas** podem ter no aparecimento ou na gestão do conflito. De facto, um dos cônjuges do casal 1, filho de um casal que também trabalha junto, afirma que “*os meus pais também trabalham juntos (...) e sei, pela experiência de filho que é impossível que as coisas não se misturem todas*” (C1M), pelo que a perceção de conflito como questão inerente a esta condição tem influência no modo como este o percebe.

É de salientar o facto da existência de conflito entre os papéis do trabalho e da família não ter sido evidenciada pelos casais com negócios próprios (*cluster 2*), já que, segundo alguns autores, nomeadamente Colin e Colin (2009), o trabalho com o cônjuge em situações de gestão do próprio negócio parece ser potenciador de maior conflito. No entanto, como defendem Silva e Brito (2013), “a relação pode ser bem-sucedida desde que sejam identificados os fatores que facilitam ou dificultam o gerenciamento das atividades profissionais e familiares” (pp. 10). É exatamente a estes fatores facilitadores que estes casais dão particular relevância e que analisaremos de seguida.

Além desta visão menos positiva da interferência que os domínios trabalho e família podem ter um no outro, a interação entre os domínios não se resume ao conflito (Frone, 2003). Existem assim casos em que as duas esferas podem interferir de forma positiva enriquecendo-se mutuamente. O conceito de **facilitação trabalho-família** como forma de articulação dos mesmos também foi uma questão evidenciada pelos diferentes casais em diferentes perspetivas. Para os dois casais com pequenos negócios próprios (*cluster 2*) esta facilitação ocorre mais no sentido de **enriquecimento** entre **trabalho-família**, uma vez que os discursos do casal convergem no que se refere á importância que o sucesso num domínio, mas relacionado com o plano afetivo, interfere positivamente no outro domínio (Greenhaus & Powell, 2006). Para estes casais, o facto de trabalhar com o cônjuge corresponde a ter “*mais uma relação*” da qual é necessário cuidar porque “*(...) se uma for boa é mais provável que a outra também seja*” (C3F). Neste sentido, um dos casais justifica o seu envolvimento e dedicação ao trabalho como uma forma de investir simultaneamente na família e no casal, dada a forte articulação entre fronteiras, evidenciada na secção anterior nestes casais (“*dedicamo-nos muito ao projeto porque se o projeto está bem, a relação também*” - C4M).

É ainda possível concluir que o balanço que estes casais fazem desta forte articulação entre trabalho e família é um “*balanço positivo*” considerando que, a grande mais-valia desta realidade é o facto de que “*o sucesso numa coisa atrai coisa boas para a outra*” (C4M).

Além desta facilitação, no sentido de trabalho e família se enriquecerem mutuamente, a partilha de local de trabalho por cônjuges traz consigo alguns aspetos de ordem mais prática que contribuem para uma melhor articulação entre fronteiras (Matias & Fontaine, 2012). Desta forma, os participantes evidenciam, nas suas narrativas, que as mais-valias desta realidade estão associadas quer a **Questões Logísticas** evidenciadas por todos os casais (“*O mais fácil é a nível de organização, transporte, férias, horários.*” - C4M), mas também por **Benefícios Organizacionais** que acabam por ter grande impacto na forma como os indivíduos fazem esta gestão. Este aspeto mais evidenciado nos casais pertencentes ao *cluster* 3. Desta forma, quase todos os casais evidenciam que uma das vantagens de trabalho em conjunto se relaciona com as aspetos logísticos e práticos relacionados com esta partilha, nomeadamente o facto de poderem partilhar carro o que acrescenta “*praticidade*” às rotinas e que faz com que “*as despesas sejam muito menores*” (C1M). Também os **benefícios organizacionais** estão presentes nos discursos destes casais. Estes benefícios incluem questões como “*férias*” conjuntas (C4M), horários laborais potenciadores da articulação trabalho- família (“*Esta escola tem um bem, as aulas começam às oito e dez e às três estão terminadas pelo que nos sobra muito tempo para tratarmos dos nossos afazeres*” - C2F) mas também incluem o aumento da sensibilização e abertura para esta realidade por parte da entidade empregadora (“*houve um problema de ele ter de ir para o hospital, várias vezes, duas vezes por semana, e havia sempre ali uma ajuda entre colegas de trabalho até mesmo (...) entre a própria empresa*” - C5F).

Quer as Questões Logísticas quer os Benefícios Organizacionais proporcionam uma melhor **Compatibilização de Horários e Rotinas** (“*As mais valias são, no nosso caso, é o transporte que vamos no mesmo transporte, pegamos à mesma hora, saímos à mesma hora, almoçamos à mesma hora e isso é o melhor que há*” - C5M), identificada pelos próprios sujeitos como uma facilitadora da articulação, uma vez que lhes permitem dar resposta às demandas da família e do trabalho. Desta forma é possível concluir, tal como evidenciado no estudo de Pimenta, Ribeiro e Pinto (2014), que a facilitação do trabalho na família surge fortemente associada a variáveis ligadas à esfera do trabalho nomeadamente no que se refere aos benefícios e às rotinas diárias que esta lhe concede e que permitem, de certa forma, uma melhor articulação.

É importante destacar que a facilitação é referenciada em todos os *clusters*, no entanto, o enriquecimento apenas surge evidenciado pelos casais com negócios próprios (*cluster 2*). Quer a facilitação quer o enriquecimento, ao contrário do conflito, surgem somente no sentido trabalho-família.

2. Estratégias de Conciliação Trabalho-Família

Como analisado previamente, as estratégias de articulação trabalho-família, podem acontecer em três níveis: individual, do casal e organizacional (Haddock, Ziemba, Zimmerman, & Current, 2001).

No que diz respeito às estratégias individuais, os relatos dos participantes dão conta de estratégias como compensação e segmentação. A **compensação** é unicamente referenciada pelo cônjuge do casal 4 (*cluster 2*) como uma estratégia pessoal para ser capaz de gerir atividades familiares impedindo que estas prejudiquem o seu desempenho laboral. Nesse sentido o participante diz que “*em vez de levar os problemas para o trabalho, faço ao contrário e tento ser bem-sucedido no trabalho para compensar às vezes o resto*” - C4M). Já a **segmentação** é uma estratégia comum a indivíduos e casais que procuram separar os contextos para que eles funcionem de forma distinta (“*manter a distância entre o que é a família e o trabalho*” - C2F) e que tem principal incidência na questão de **não falar de trabalho** (Mendonça & Matos, 2015). De facto, os casais cujas tarefas são independentes referem este esforço que fazem para não falarem sobre trabalho em casa (“*quando a gente chega a casa por vezes tentamos “não, não é para falar mais disso, o trabalho acabou*” - C5F); “*às vezes estamos tão chateados com o trabalho em si que a gente até diz assim “pronto, a gente não vai falar mais de trabalho*” - C6F). Esta estratégia, apesar de ser um compromisso do casal é do foro individual uma vez que muitas vezes esta estratégia é confrontada com a necessidade de partilha de um dos membros do casal (“*E depois eu gostava muito de chegar a casa e conversar muito sobre o trabalho e ele começou-se a enervar muito (...)*” – C5F) e que pode resultar ela própria em conflito entre trabalho e a família. Esta estratégia apenas se encontra evidenciada pelos casais com tarefas independentes (*cluster 3*), relacionando-se, possivelmente, com uma maior facilidade na separação dos dois contextos, ao contrário do que acontece com os casais do *cluster 2* cuja ligação e articulação entre trabalho e família é bastante evidente.

Por comparação com as estratégias individuais, as estratégias desenvolvidas por parte do casal são mais consensuais entre os diversos casais entrevistados. Estas estratégias

envolvem ativamente ambos os parceiros e são definidas numa ótica de proporcionar maior bem-estar a ambos, uma vez que dependem do seu investimento conjunto. Desta forma foram retiradas destas narrativas estratégias como Comunicação, Autonomia e Interajuda.

No que respeita à **comunicação**, a partilha com o parceiro é uma estratégia adotada pelos casais para fazer face às exigências dos vários papéis. Esta comunicação e partilha são sobretudo emocionais no sentido de procura de soluções ou conforto na Conjugalidade (“*Conversamos. Tentamos ver como o outro está e se sente (...) a parte chave é conversar e falar (...)*” -C1F). Esta estratégia está diretamente relacionada com a vivência intimidade em casal e com a partilha com o cônjuge (Mendonça & Matos, 2015). Sendo esta uma habilidade extremamente relacionada com a relação em si, ela apenas surge evidenciada como estratégia pelo Casal 1.

A valorização da **autonomia** é também uma das formas que estes casais apresentam para dar resposta aos desafios que a partilha do local de trabalho lhes impõe. Desta forma, os indivíduos procuram distanciar-se, de certo modo, do percurso do cônjuge por forma a poderem construir o seu próprio caminho. A importância da preservação da individualidade assume um papel preeminente na forma como estes casais, pela sua condição de partilha de espaço de trabalho, articulam o trabalho e a família de modo a serem mais bem-sucedidos no afastamento ou resolução de conflitos. O respeito pela individualidade compreende questões como a separação de tarefas, não interferência no trabalho do outro e evitamento de *crossover*.

Pela análise das narrativas, é possível compreender que é dada especial atenção a este tema por parte destes casais que, como analisado anteriormente, possuem fronteiras intercontexto mais flexíveis. Nesse sentido, os casais identificam como estratégia a **separação das suas tarefas** (“*a nível de espaço pessoal, cada um tem a sua função e ninguém se mete (...)*” – C3M; “*Para não existir o risco de tentarmos impor a nossa forma de fazer, eu prefiro levar o meu trabalho de forma autónoma e ele levar o trabalho dele de forma autónoma (...)*” - C2F) bem como um esforço acrescido na manutenção do seu espaço pessoal/profissional. Esta estratégia permite que os indivíduos “*mesmo sendo um casal e trabalhando no mesmo sitio*” sejam “*pessoas diferentes com o seu espaço e percurso*” (C4M). Desta forma, não só **evitam** uma maior **interferência no trabalho do cônjuge** (“*cada um fazer o seu trabalho, evitando interferir no trabalho do outro.*” -C5M) e portanto, um maior risco de conflito, mas também preservam a sua intimidade e o seu espaço pessoal dentro da(s) relação(-ções) (“*Se calhar não temos assim tantos momentos pessoais fora*

daqui (...) mas dentro tentamos criar o nosso próprio espaço” - C3M), questão de estudo que retomaremos de seguida.

Ainda no âmbito do respeito e preservação da autonomia, uma outra estratégia referenciada pelos participantes está associada a um **evitamento do crossover**, isto é, os casais indicam uma preocupação da não transmissão de estados de stress para o cônjuge, bem como não se deixarem afetar pelos estados de tensão do mesmo e que pode ser potenciada por processos de empatia (Brummelhuis, Haar & Lippe, 2010). Para que tal seja conseguido, é necessária a compreensão de que *“os problemas de um não têm de ser os problemas do outro”* (C3M). O parceiro masculino do sexto casal afirma mesmo: *“a minha principal estratégia é tentar abstrair-me por completo dos problemas dela”* (C6M). Existe, de facto, um esforço por parte de alguns casais no sentido de não permitirem a influência dos estados negativos do parceiro em si mesmo. Desta forma, não só salvaguardam o seu bem-estar psicológico, como são capazes de manter uma maior disponibilidade para dar apoio ao cônjuge (*“ele começa a envolver-me quase nos problemas dele e (...) eu tento dissuadi-lo de estar sempre focado a pensar nesses problemas, que amanhã é um novo dia”* -C6F). Segundo o cônjuge feminino do terceiro casal, uma estratégia para a conciliação-trabalho família para casais que trabalham juntos é que *“não transmitam os problemas um ao outro, transmitam soluções”* (C3M).

Ainda no âmbito das estratégias utilizadas pelos casais, a **interajuda** não fica de fora dos testemunhos escutados. Esta interajuda parece estar relacionada, por um lado com questões mais práticas do dia-a-dia, dado que surgem estratégias que se enquadram numa postura de cooperação entre cônjuges. Esta interajuda está bastante relacionada com a divisão de tarefas e com o sentimento de entreajuda. Desta forma, uma das entrevistadas refere que esta é uma das habilidades que facilita a conciliação (*“A receita também é dividirmos tarefas, se o marido sai mais cedo e eu tenho um compromisso, faz o jantar”* - C2F), sendo que esta questão é também referida pelo marido (*“eu tento ajudar mais em casa para quando ela fica a trabalhar até mais tarde ou tem algum projeto”* - C2M). A interajuda e o trabalho em equipa são estratégias que, segundo a literatura, apresentam vantagens para uma melhor conciliação entre as esferas do trabalho e da família (Haddock, Zimmerman & Harvey, 2003).

Por outro lado, uma dimensão mais emocional tem também lugar dentro desta categoria. A interajuda entre os cônjuges pode incluir também todos os aspetos relacionados com episódios de **negociação/compromisso** (*cluster 2 e 3*). Nas narrativas dos casais, esta

negociação associa-se fortemente a uma postura do próprio casal face às necessidades de um domínio em relação a outro. Quer o casal 2, quer o casal 3 referem esta questão, mas em sentidos diferentes. O segundo casal (*cluster 3*) refere que, em certos momentos do seu percurso, nomeadamente quando decidiram investir na sua formação, existiu a necessidade de que este investimento fosse alternado para que um pudesse assegurar as necessidades da família enquanto o parceiro investia no trabalho (“*tirar o mestrado alternadamente para podermos dedicar alternadamente tempo aos nossos filhos*” - C2F; “*dedicarmos mais aos filhos, para o outro poder investir no seu futuro*” - C2M). Por outro lado, o terceiro casal (*cluster 2*) refere a negociação numa outra perspetiva mais orientada para o futuro (“*abdicamos de algumas coisas para construirmos outra*” - C3F). Assim, este casal alude um maior investimento atual no trabalho fazendo “*escolhas*” e deixando “*coisas para trás porque havia um negócio para manter*” (C3M), onde as exigências são maiores para que, futuramente, seja possível disfrutar da família com maior conforto. Esta concessão é feita na esperança de, no futuro, poderem dedicar-se mais à família (“*Talvez mais tarde... possamos aproveitar com algum conforto os resultados do nosso trabalho*” - C3F). Esta noção de compromisso e negociação confirma a perspetiva de que “numa relação ninguém deve ser sacrificado, mas antes ser ajudado através do parceiro, numa cumplicidade de interajuda e desenvolvimento paralelo de ambas as partes do casal” (Marques, 2010) sendo que o compromisso é considerado como uma característica que marca as relações íntimas (Hatfield, 1982).

Estas estratégias de autonomia e interajuda pautam as narrativas de todos os casais à exceção do *cluster 1*, que não evidenciam nenhum destes aspetos. Esta questão poderá revelar-se importante na interpretação e compreensão de outras questões associadas a este casal.

Apesar de incluído num conjunto de estratégias individuais, por estar relacionado com a capacidade do individuo comunicar as suas necessidades/dificuldades e obter apoio, o **apoio familiar** adquire uma importância fulcral neste estudo. Desta forma, o apoio familiar constitui uma categoria em si própria dada a relevância dada ao mesmo pelos casais. Amplamente evidenciado por todos, o apoio sentido por parte da família constitui uma forma importante dos casais fazerem face às demandas do trabalho e da família, permitindo uma articulação facilitada. O apoio familiar surge evidenciado nas narrativas de duas formas distintas: instrumental e emocional.

Segundo a participante feminina do terceiro casal, o apoio da família é importante porque “*facilita*” (C3F) a conciliação entre domínios, isto porque a mesma considera que são “*uma verdadeira família nos sacrifícios e nas vitórias*” (C3F). Neste caso, o suporte (“*que nos suportam maioritariamente a nível emocional*” -C4M) e a partilha de sentimentos tem grande importância no ânimo que transmitem aos indivíduos. Esta importância é referida por vários casais. Este apoio surge como consequência da partilha gerada entre indivíduos e familiares (“*poder falar com ela [mãe] e desabafar (...) ouvir-nos*” - C1F) que respondem positivamente proporcionando suporte. O recurso à família é feito porque os sujeitos têm a percepção de que “*a família nos suporta muito o peso dos ombros*” (C1M). De facto, salienta-se o testemunho do cônjuge do primeiro casal que, por estar longe dos familiares e também dos amigos, reporta maior dificuldade em lidar com as exigências dos vários papéis (“*Estar aqui é estar longe deles, dos meus amigos, então sinto falta (...)*” - C1M).

Mas nem só de apoio emocional são constituídas as narrativas dos participantes no que se refere a apoio familiar. O **apoio instrumental**, relacionado com a ajuda na realização de tarefas inerentes à rotina, permite aos casais libertarem-se das demandas quotidianas no que se refere a trabalho doméstico, cuja realização ocupa tempo da vida do casal (Perista, Cardoso, Brázia, Abrantes & Perista, 2016). Neste caso, estas ajudas diárias são “*ajudas que se tornam práticas*” (C6M) e relacionam-se quer com o alívio de tarefas domésticas permitindo uma melhor resposta às exigências laborais (“*eles são muito prestáveis e percebem que, se há momentos de maior trabalho, épocas de avaliação e assim, tentam sempre tirar-nos algumas tarefas do quotidiano*” - C2F) e também um maior usufruto do tempo em família (“*convidarem-nos para jantar para estar connosco e com a menina (...) porque acabamos por disfrutar mais desses dias*” - C4F), quer com o apoio em questões relacionadas com o trabalho em si, referidas pelo casal 3, proprietários de um negócio familiar (“*os filhos também ajudam*” - C3F; “*acabam por vir cá dar uma mãozinha*” - C3M). No caso específico deste casal, é pertinente salientar que a ajuda da família na resposta às exigências do trabalho não só permite que os cônjuges deem uma resposta mais eficiente às mesmas, mas permite também mais tempo com os filhos (“*até acabam por vir ajudar para passarmos tempo em família*” – C3M). É de salientar que Alarcão (2006) refere também a importância desta forma de apoio social como potenciadora de uma melhor articulação de papéis.

De todos os testemunhos e estratégias identificadas, algumas delas não são características somente destes casais que trabalham juntos mas são também habilidades

desenvolvidas por outros casais, nomeadamente no que se refere à compensação, segmentação e interajuda, ainda que, nestes casais, a segmentação acabe por desempenhar um papel fundamental na impermeabilização de fronteiras (Haddock, Ziemba, Zimmerman, & Current, 2001; Mendonça & Matos, 2016). Por contraponto, algumas das estratégias evidenciadas, nomeadamente no que se refere às associadas à conservação da autonomia são estratégias que surgem no sentido de conservar a individualidade dentro do espaço partilhado. Desta forma, destaca-se este conjunto de estratégias como particularmente relevantes nestas narrativas e extremamente articuladas com a condição destes casais.

3. Intimidade

Em toda a conceção deste trabalho, o conceito de intimidade foi um conceito de relevo, porque, de facto, é uma dimensão importante na compreensão da conciliação trabalho-família bem como na vivência da conjugalidade em particular nestes casais. Também a intimidade é vista pelos participantes tal como é definida na literatura por ser, antes de mais, uma relação com o outro. A partilha de múltiplos contextos com o cônjuge permite, por parte do parceiro, um maior contacto com os diversos papéis que este desempenha.

Desta forma, e uma vez que trabalho e família exercem diferentes exigências no indivíduo e potenciam diferentes atitudes e comportamentos, o contacto com o cônjuge em diferentes papéis permite, segundo os participantes, um **conhecimento do parceiro**. Este conhecimento é referido como um **conhecimento mais aprofundado** da personalidade do cônjuge. Tal pode ser explicado recorrendo ao conceito de congruência (Edwards & Rothbard, 2000). Concebendo a personalidade como uma variável que pode ter influência no desempenho dos diversos papéis, é possível que a exploração desses papéis evidencie traços de personalidade do próprio indivíduo. Assim, o acompanhamento mais próximo do cônjuge permite, segundo alguns participantes conhecer ou reforçar traços de personalidade do cônjuge (*“conhecer a pessoa verdadeiramente no que ele é, como é que ela é em casa e como é que ela é no trabalho”* - C6F) contribuindo, de certa forma, para que os cônjuges possam *“aprender mais um sobre o outro”* (C1M). Este conhecimento mais aprofundado do parceiro permite ainda uma melhor identificação de estados emocionais do cônjuge (*“ele já me conhece, sabe se estou bem ou mal”* – C1F). Estes aspetos são especialmente mencionados por casais cujas funções são distintas e não pelos casais cujos domínios e tarefas estão amplamente interligados. Uma explicação possível para estes dados, relaciona-

se com a noção de desempenho de múltiplos papéis (Marks & MacDermid, 1996), uma vez que o conhecimento mais aprofundado do parceiro surge associado ao desempenho de dois papéis de forma distinta: o profissional e o familiar/conjugal. Nos casais que trabalham juntos este aspeto não é alcançado com tanta facilidade porque ambos estão particularmente entrelaçados. Já no caso dos casais cujas tarefas são relativamente independentes, esse distanciamento e essa demarcação de papéis é mais notória o que permite a exploração de diferentes características em cada um deles. Desta forma, o contacto com o cônjuge, em momentos fora da relação, dá contributos importantes para a relação com o outro e um maior conhecimento do mesmo.

Aliado a um maior conhecimento do parceiro, a partilha de local de trabalho proporciona outros contributos à intimidade do casal, nomeadamente relacionados com o **conhecimento da realidade do parceiro** (“*é muito mais fácil compreendermos a realidade do outro, estarmos também abertos a essa mesma realidade e aceitar mais tranquilamente*” - C2F; “*sabemos exatamente o que o outro passa*” - C3F). Desta forma, a partilha de contextos com o cônjuge permite um maior conhecimento das imposições de cada um deles, no que se refere a condições de trabalho, relações ou problemas (“*percebe e compreende estas exigências da mesma profissão*” - C2F), uma vez que sabem “*o que o outro faz e as dificuldades porque passa*” (C4F). Segundo o cônjuge masculino do segundo casal, desta forma, “*há um maior companheirismo que vem da compreensão que temos melhor sobre a vida do outro (...) somos mais recetivos, apoiamos com outros olhos e compreendemos o que ele sente, o que ele faz*” (C2M).

Uma outra dimensão de intimidade identificada pelos participantes foi o destaque dado à ideia dos **projetos comuns** como elemento fundamental da sua relação e da conjugalidade. Estes projetos ganham destaque através das narrativas dos casais com negócios próprios. Associado a este tópico estão **objetivos partilhados** pelos membros do casal, reconhecidos pelos mesmos, pelo que estes se sentem mais compreendidos e apoiados pelos respetivos parceiros. Desta forma, o cônjuge feminino do terceiro casal salienta que “*é mais fácil sermos um casal porque caminhamos juntos para o mesmo objetivo*”, sendo que esta realidade de partilha de local de trabalho contribui para o aumento da “*cumplicidade*” baseada na partilha de um “*objetivo comum*” (C3F). O apoio entre cônjuges traduz-se em aspetos como a procura de soluções conjuntas para os problemas já que, como é salientado pelo parceiro que “*os problemas resolvidos a duas cabeças são sempre mais fáceis quando as pessoas se entendem*” (C3M). Desta forma, a resolução de problemas

parece ser facilitada pela existência de objetivos comuns que, por sua vez, está relacionada com maiores níveis de apoio entre cônjuges e, portanto, com relações de intimidade potenciadas nesse sentido. Estes vão ao encontro dos resultados alcançados por Janning (2006) que revelaram que trabalhar em estreita colaboração produz resultados consistentes com a proposição de que os casais que compartilham tanto o local de trabalho como a ocupação teriam um nível de apoio maior.

A partilha e o alcance destes projetos de vida a dois estão sustentados pelo **reconhecimento** que os cônjuges demonstram pelo parceiro, já que os membros da díade referem o papel crucial do par para o alcance dos mesmos bem como uma valorização do seu trabalho (*“sabemos que, sem o outro, não chegávamos aqui sozinhos”* - C3M). Num contexto onde a autonomia é mais difícil de obter, dada a importância da relação no alcance dos objetivos comuns, o reconhecimento é algo importante para os casais, quer no sentido de reconhecerem a importância do outro para o alcance dos objetivos, quer no sentido do reconhecimento por parte do cônjuge do seu trabalho e esforço (*“sentimos que valoriza o nosso trabalho”* - C4F).

Para estes indivíduos, estes projetos comuns aparecem associados a uma maior eficiência na comunicação e partilha de sentimentos (*“fomos obrigados a partilhar mais, a comunicar mais e a alinharmo-nos mais”* - C3F). Desta forma os elementos dos casais com negócios próprios referem que esta condição permitiu que estes se tornassem *“mais confortáveis um com o outro para partilhar e para confiar informações”* (C4F), tornando-os mais comunicativos, atentos e possibilitando uma melhor compreensão do *“posicionamento do outro”* (C4F).

Outra questão salientada pelos casais e associada à intimidade foi a importância que o **tempo em casal** tem para os cônjuges. Esta possibilidade de passar tempo com o parceiro é evidenciada pelos mesmos e potenciada pela compatibilização de horários e rotinas, já referidas anteriormente. Neste sentido, surge uma valorização do tempo despendido com o companheiro quer em ambiente familiar (*“aproveitarmos em casa enquanto casal e enquanto família”* - C2F), quer no próprio trabalho (*“assim conseguimos estar mais tempo, embora em trabalhos diferentes, mas conseguimos estar mais tempo juntos”* - C5M). O testemunho do casal 3 valoriza a permanência no local de trabalho uma vez que tal implica mais tempo com o cônjuge (*“era mais chato eu ter daqueles horários normais- das 09 às 18 e ficar o resto em casa sem companheiro”* -C3F). O investimento do tempo junto com o companheiro é também concretizado em tempos livres do casal e são apreciados enquanto

momentos de descanso e sem preocupações (“*eu gosto muito dos momentos que passo com o meu namorado, sentados no sofá, sem ter nada para fazer a ver um filme*” -C6F). Estes dados são particularmente relevantes dada a importância que atribuem ao tempo em casal e que confirmam a premissa de que o tempo junto é preditor primário de intimidade (Gager & Yabiku, 2010; Kornrich, Brines & Leupp, 2013)

Se por um lado o trabalho no mesmo local proporciona contributos saudáveis para a construção da intimidade assim como esta representa uma facilitação nesta conciliação entre o trabalho e a família permitindo uma vivência mais plena da conjugalidade, por outro, algumas das questões fundamentais da intimidade aparecem destacadas como aspetos menos positivos associados a esta partilha de local de trabalho. Na sequência da valorização do tempo de casal, evidenciada pelos casais acima, a **falta de tempo em casal** é também referida pelo casal 3. Sendo ambos os cônjuges responsáveis pela gestão do negócio, e existindo, como já discutido, uma forte ligação entre trabalho e família, este casal destaca a sua inquietação face à falta de tempo que têm como casal, fora do local de trabalho, e do qual possam efetivamente disfrutar (“*psicologicamente nos uniu mais mas fisicamente se tornou mais complicado (...) a nível de passar tempo como casal*” - C3F). Assim a companheira manifesta o desejo de ter este tempo, demonstrando novamente a importância que o tempo em casal tem na intimidade (“*gostava às vezes que conseguíssemos estar juntos, assim fora daqui (...) conseguir sair do trabalho, desligar, ir jantar*” -C3M).

Ainda que os casais atribuam bastante importância ao tempo passado em casal, parecem igualmente valorizar aspetos que possibilitem a **diferenciação do self**, nomeadamente apreciando “*sobretudo o respeito pelo que o outro pensa, pelo trabalho do outro e pelas qualidades.*” (C2M). Esta **aceitação dos pontos de vista do outro**, muito relacionada com o respeito pela diferença, permite que o casal aceite (“*quando falarmos de trabalho e da educação no geral, podemos aceitar à priori que não temos opiniões iguais*” - C2F) e valorize “*diferentes perspetivas sobre o assunto*” (C6F). Na **conservação do espaço pessoal**, que remete para a diferenciação do self, deve ser considerado o espaço físico, mas também o espaço psicológico. Deste modo, o terceiro casal reconhece a necessidade de “*que [os cônjuges] se mantenham individuais (...)*” pelo que se torna imperativo “*olhar para o parceiro como uma pessoa com necessidades próprias de crescimento e desenvolvimento*” (C4F).

A diferenciação do *self* adquire especial importância e tem maior impacto, pela sua ausência, no casal 1 (*cluster 1*), facto evidenciado pelo cônjuge, mas não partilhado pela

parceira neste casal. Deste modo, a intimidade na perspectiva deste cônjuge é marcada pela **rotina e monotonia** (“já não há novidade, é tudo rotina. Não há surpresa (...)” - C1M) que, associado à **partilha de redes de apoio** (“aqui tenho-a a ela e à mãe dela (...) mas os meus pais fazem falta” -C1M) e à **partilha de hobbies** (“estamos juntos 95% do tempo. É que agora até andamos no ginásio juntos” -C1M), contribui para que o indivíduo dê conta da falta de espaço para si próprio o que é percebido negativamente pelo mesmo já que este considera que “as pessoas precisam de espaço, de amigos diferentes, porque são pessoas diferentes.” (C1M).

Este tópico, muito associado à intimidade poderá explicar a visão negativa que o cônjuge tem sobre a partilha de local de trabalho, já que, esta partilha constante com o companheiro não se revela benéfica para a diferenciação. Esta falta de diferenciação associada à percepção de “desgaste da relação”, como abordado anteriormente, contribui significativamente para esta percepção negativa. O facto de a parceira não identificar esta questão como relevante poderá ainda acentuar os sentimentos negativos do cônjuge face a este aspeto.

Ainda que esta visão tão marcadamente negativa seja narrada apenas por este participante, também ambos os cônjuges do casal 4 (*cluster 2*) chamam à atenção desta questão referindo que, para casais que partilham o local de trabalho, “há um risco muito grande de perdermos um bocadinho daquilo que somos e do nosso espaço pessoal” (C4M) o que, para este casal, ao contrário do evidenciado pelo cônjuge do casal 1, não parece representar uma perda maior que os ganhos que esta condição proporciona (“Agora também acho que perdemos um pouco de nós próprios nesta caminhada (...) não que os ganhos não tenham sido maiores que as perdas” - C4F) . O conceito de diferenciação do *self* foi também associado por Paleg (2008) como sendo de extrema relevância para a satisfação conjugal.

É ainda importante atentar no facto da intimidade dever ser concetualizada como um resultado momento-a-momento de um processo que pode oscilar e variar no tempo (Laurenceau, Barrett & Pietromonaco, 1998). De facto, sendo um processo, a intimidade entre o casal assume diversas fases. Esta análise deve ser feita por forma a compreendermos os relatos dos casais bem como os aspetos por eles evidenciados. Desta forma, o casal 1 (*cluster 1*) dá particular destaque à fase de aprendizagem em que se encontra sendo que toda esta vivência da conjugalidade é “ainda é muito recente” (C1F). Dão especial importância ao facto de terem ainda “muito a aprender” (C1F) nomeadamente no que se refere “a compreender o que é isto de ser um casal (...) um casal a tempo inteiro” (C1M). Esta

necessidade de aprendizagem explica ainda o número reduzido de estratégias desenvolvidas (“*estamos a descobrir uma forma de fazer isto funcionar*” - C1M).

De facto, todos os restantes casais referem-se à relação como uma construção e um processo que foi variando no tempo identificando várias dificuldades iniciais, nomeadamente no que se refere a respostas adequadas às exigências, mas que, atualmente, já ultrapassaram esta questão tendo já descoberto a sua “*identidade enquanto casal*” (C4M). A conquista de identidade da díade parece surgir como fator protetor conferindo segurança aos parceiros.

IV. Conclusões

O objetivo primordial desta investigação é contribuir para uma melhor compreensão da realidade dos casais que partilham o espaço de trabalho, nomeadamente no que se refere ao modo como trabalho e família se articulam bem como as estratégias utilizadas para uma melhor conciliação entre as duas esferas, procurando ainda compreender qual o papel da intimidade nestas questões.

Uma vez guiado por questões de investigação, esta secção procurará, através dos dados obtidos, dar resposta a essas mesmas questões bem como incluir uma reflexão sobre as limitações e valências deste trabalho.

1. Retomando as questões iniciais de investigação

Quais os principais desafios e vantagens de partilharem o local de trabalho, e em particular, como conciliam, os casais que trabalham juntos, as esferas do trabalho e da família?

Nos casais que trabalham juntos, as fronteiras entre trabalho e família são por natureza menos definidas e mais permeáveis. Desta forma, trabalho e família exercem influência um sobre o outro. Apesar de grande parte dos casais procurar segmentar os domínios, tal nem sempre é possível ou aconselhável pelo que a existência de *spillover* é também uma realidade. Ainda que esta interferência ocorra também no sentido negativo, originando conflito quer na direção trabalho-família (forma mais recorrente de conflito interpapéis), quer na direção família-trabalho, a presença de *spillover* de forma positiva (facilitação trabalho-família) assume uma importância tão grande ou maior para estes casais.

De facto, a condição destes casais de partilha do espaço de trabalho contribui de diversas formas para um aumento da facilitação na articulação entre o trabalho e a família quer em aspetos mais práticos, como questões de transporte, férias e rotinas compatíveis, passando por benefícios organizacionais (nomeadamente a compatibilização de horários, mas também entidades patronais mais flexíveis e conscientes para a realidade destes casais) que facilitam uma melhor articulação entre as esferas, incluindo ainda o enriquecimento entre o trabalho e a família no sentido em que estados emocionais positivos num dos domínios são mais facilmente transferidos para outro domínio. É importante referir que o tipo de articulação entre as esferas não é igual para todos os casais. Nos casais com o próprio

negócio, em que trabalho e família estão fortemente interligados, o ponto de vista dos casais é que tal contribui de forma bastante positiva para a conciliação entre ambos, dado que o investimento numa esfera representa simultaneamente um investimento na outra.

Nos casais que trabalham juntos, a existência de diálogos sobre trabalho é uma realidade do dia-a-dia embora, para aqueles cujos papéis laborais não estão diretamente articulados, tal represente, por vezes, um aspeto negativo da articulação e permeabilidade entre esferas.

No entanto, as vantagens não se limitam somente a questões práticas de articulação entre trabalho e família e ao fenómeno de enriquecimento, aspetos como um melhor conhecimento do parceiro e da sua realidade e maior possibilidade de passar tempo com o cônjuge são outros aspetos positivos associados a esta condição. São identificadas como vantagens já que contribuem para uma facilitação na articulação e na resposta às solicitações do trabalho e da família. Por outro lado, esta realidade apresenta desafios acrescidos, nomeadamente no que se refere ao conflito trabalho-família, mas também a aspetos da intimidade como o desgaste da relação e dificuldades na diferenciação do *self*.

Quais as principais estratégias usadas para esta conciliação?

Como apresentado anteriormente, as estratégias utilizadas para o alcance de uma melhor articulação entre trabalho e família partem quer da iniciativa do próprio indivíduo quer do compromisso do casal. No que respeita a estratégias individuais, os participantes identificam estratégias de compensação e segmentação como estratégias adotadas. A segmentação adquire particular relevância nos casais cujos papéis laborais são distintos, uma vez que estes manifestam uma necessidade maior de não falar de trabalho, evitando a interferência da esfera laboral no contexto familiar.

No que se refere a estratégias do casal, cujo compromisso individual é fundamental, a preservação da autonomia é uma das habilidades que os casais procuram desenvolver para conciliarem mais eficazmente trabalho e família. Deste modo casais cuja ligação entre trabalho e família é forte, nomeadamente nos casais com negócios próprios (*cluster 2*), existe um esforço orientado para a separação de tarefas no sentido de permitirem que cada membro do casal execute o seu trabalho de forma independente. Também nestes casais, juntamente com os casais do *cluster 3*, verifica-se ainda um evitamento de processos de *crossover* escapando, por um lado, à interferência de tensão entre cônjuges e, por outro, preservando a capacidade do parceiro de dar apoio emocional ao cônjuge uma vez que este procura não se deixar influenciar pelos seus problemas.

Aquela que parece ser uma estratégia consensual a todos os casais é o recorrer a apoio familiar para melhor dar resposta às exigências dos vários papéis. De facto, a família desempenha um papel fundamental quer através do apoio emocional que disponibiliza através da escuta e da compreensão, mas também pelo apoio mais instrumental nomeadamente no alívio de tarefas domésticas, mas também na colaboração e ajuda no local de trabalho, particularmente nos casais com negócios familiares.

Que desafios se colocam à construção e vivência da intimidade nestes casais? Qual o papel da intimidade na conciliação trabalho-família? Quais os efeitos da partilha do local de trabalho na intimidade?

No que se refere à intimidade ela influencia e é influenciada pela partilha de espaço entre parceiros. De facto, as relações de intimidade nestes casais devem ser analisadas e interpretadas à luz desta realidade. Por um lado, questões da conjugalidade e da relação de intimidade são potenciadas pela partilha de contextos, já que os casais referem um conhecimento mais aprofundado do parceiro bem como da sua realidade no trabalho uma vez que dividem experiências não só no contexto familiar, mas também no contexto laboral. Deste modo a intimidade parece desempenhar um papel protetor face ao conflito uma vez que, um maior conhecimento das exigências, dificuldades e desafios permite também uma melhor compreensão do outro tornando mais eficaz a forma como estes casais gerem o conflito de forma construtiva (Costa, 2005).

Além de um melhor conhecimento do outro, os casais que trabalham juntos beneficiam também de uma maior possibilidade de passarem tempo em casal, não só porque acabam por contactar no próprio local de trabalho, mas também porque têm rotinas compatíveis o que permite um maior aproveitamento do tempo com o companheiro. No entanto, especificamente nos casais que têm negócios próprios, este tempo junto não significa, muitas vezes, tempo em casal já que, na sua maioria, este tempo é dedicado ao trabalho pelo que, embora não deixando de ser um casal, o tempo é passado enquanto colegas de trabalho, impedindo o usufruto do mesmo para investir na relação e na conjugalidade.

Um outro aspeto derivado da intimidade, e que contribui positivamente para uma boa articulação entre o trabalho e a família, é a existência de projetos comuns ao casal. Porque partilham objetivos de vida, principalmente nos casais com negócios próprios, a forma como

se alinham e se unem no alcançar de metas e na resolução de conflitos torna a articulação entre fronteiras mais natural.

Uma questão mais sensível da intimidade e que, a par do tempo em casal, parece ser afetada pela partilha de local de trabalho é a que diz respeito à diferenciação do *self*. Uma relação de intimidade saudável é aquela que é marcada pelo equilíbrio entre a união e a autonomia (Ferreira, Narciso, Novo & Pereira, 2014) num equilíbrio dinâmico entre independência e dependência (Costa, 2005). Quando, nas relações de intimidade essa noção de identidade e espaço pessoal está já bem estabelecida, através do respeito pela individualidade, da aceitação de pontos de vista e da conservação do espaço pessoal, isso parece contribuir para uma melhor articulação entre o trabalho e a família. Por outro lado, a partilha de local de trabalho parece um risco para essa diferenciação uma vez que potencia uma fusão entre os companheiros que sentem ir perdendo o seu espaço pessoal.

É ainda de salientar que a intimidade, sendo algo muito próprio de cada casal e sendo concebida como um processo (não estático), é a categoria onde se denotam maiores flutuações na direção das componentes emergentes já que apresenta formas e significados diferentes nas diferentes relações uma vez que esta se vai desenvolvendo ao longo do ciclo de vida (Costa, 2005).

2. Limitações do Estudo e Pistas para Investigação Futura

A temática deste trabalho surge no sentido de colmatar a lacuna de literatura e investigação existente no que diz respeito à realidade dos casais que trabalham juntos. Nesse sentido, procurou-se resgatar narrativas destes casais e dar-lhes voz, utilizando os seus testemunhos na construção de mais conhecimento. Este trabalho, focando nas mais-valias e nos principais desafios encontrados por estes casais, busca dar destaque ao modo como estes casais gerem as dimensões do trabalho e da família, às estratégias que utilizam bem como ao papel da intimidade nesta articulação.

No entanto, é importante considerar que este estudo não está isento de limitações que poderão ser ponto de partida para melhoria e surgir de trabalhos futuros.

Uma das questões que deve ser considerada na análise deste trabalho é que, devido ao reduzido número de casais participantes, este estudo não garante que a amostra seja representativa dos casais que trabalham juntos, pelo que, as realidades aqui retratadas serão

somente parte de todas aquelas que são vividas pelos casais nesta condição. De facto, foi possível desde já, a partir da análise de *clusters*, verificar que a percepção e as vivências dos casais sobre o trabalho conjunto variam significativamente, pelo que uma análise mais extensa, com mais participantes, poderia produzir resultados complementares e aprofundados aos obtidos. Não foram avaliados aspetos de satisfação com o trabalho ou de prosperidade que podem certamente influenciar também esta conciliação. Uma amostra mais heterogénea também desse ponto de vista, com escolaridade e âmbitos/níveis profissionais diversos pode dar elementos adicionais para a compreensão desta realidade e destes testemunhos.

Tratando-se de um estudo qualitativo, é ainda de destacar a possibilidade de enviesamento do investigador na interpretação dos dados. Deste modo, o olhar sobre estas narrativas é um olhar moldado por crenças e percepções do investigador que, embora tenham sido desconstruídas durante o processo de investigação, dificilmente são erradicadas desta leitura. Este facto reforça a presença da *grounded theory* numa perspetiva construtiva (Charmaz, 2008) como guia desta investigação. Por forma a integrar e enriquecer esta investigação procurou-se também proporcionar discussão das próprias categorias, integrando assim diferentes visões.

Apesar das limitações acima consideradas, as narrativas descritas permitiram mostrar a realidade destes casais que trabalham juntos e despertar novas curiosidades para estudos futuros. Em particular, destacamos como as narrativas dos casais participantes permitiram concluir que a partilha de espaço e o conceito de trabalhar junto é muito mais “psicológico” do que “físico”. Nesse sentido, seria fundamental abordar estes dois conceitos e estudá-los, já que a partilha de local de trabalho nem sempre implica contacto, convivência e cooperação com o cônjuge.

Tendo em conta as diferentes fases de vida, de relacionamento e de partilha de local de trabalho, salienta-se ainda a importância de um olhar longitudinal sobre a intimidade, mas também sobre as estratégias de conciliação, uma vez que, quer uma quer outra não são constantes e imutáveis no tempo. Desta forma, analisar esta trajetória nos casais, a sua aprendizagem e o seu amadurecimento nas relações e as mudanças nas suas estratégias ao longo do ciclo de vida é uma abordagem promissora na temática da conciliação trabalho-família.

Referências

- Ainsworth, M. D., & Bell, S. M. (1970). Attachment, exploration, and separation: Illustrated by the behavior of one-year-olds in a strange situation. *Child Development*, 41(1), 49-67. <http://dx.doi.org/10.2307/1127388>
- Aires, L. (2011). *Paradigma qualitativo e práticas de investigação educacional*. Porto: Universidade Aberta. ISBN: 978-989-97582-1
- Alarcão, M. (2006). *(Des)Equilíbrios Familiares*. Lisboa: Quarteto
- Almeida, L. & Freire, T. (2008). *Metodologia da investigação em Psicologia e Educação* (5ª ed.). Braga: Psiquilíbrios.
- Altman, I., & Taylor, D. A. (1973). *Social penetration: The development of interpersonal relationships*. Oxford, England: Holt, Rinehart & Winston.
- 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.
- Arkin, W., & Dobrofsky, L. R. (1978). Job sharing. In R. Rapoport & R. N. Rapoport (Eds.), *Working couples* (pp. 122-137). London: Routledge Kegan Paul.
- Ashforth, B., Kreiner, G., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *The Academy of Management Review*, 25(3), 472-491. Retirado de <http://www.jstor.org/stable/259305>
- Bakker, A.B., Demerouti, E., & Burke, R. (2009). Workaholism and relationship quality: A spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 23-33.
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70.
- Barnett, R. C., Biener, L., & Baruch, G. K. (Eds.). (1987). *Gender and stress*. New York, NY, US: Free Press.
- Bartholomew, K., & M. Horowitz, L. (1991). Attachment styles among young adults: A rest of a four-category model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(2), 226–244. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.61.2.226>
- Bauer, S., & Maylander, A. (1919). The road to the eight-hour day. *Monthly Labor Review*, 9(2), 41-65. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/41827595>
- Blood, R. O., & Wolfe, D. M. (1960). *Husbands & wives: the dynamics of married living*. Free Press.
- Brinkmann, S. (2014). Interview. In T. Teo (Ed.), *Encyclopedia of Critical Psychology* (pp. 1008–1010). New York, NY: Springer New York. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-5583-7_161
- Brummelhuis, L., Haar, J. & Lippe, T. (2010). Crossover of distress due to work and family demands in dual-earner couples: A dyadic analysis. *Work & Stress*, 24(4), 324–341. <https://doi.org/10.1080/02678373.2010.533553>

- Caligiuri, P. & Lazarova, M. (2005). Work-Life Balance and the Effective Management of Global Assignees. In: S.A.Y. Poelmans (Ed.), *Work and Family: An International Research Perspective*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates
- Carlson, D. S., & Grzywacz, J. G. (2008). Reflections and future directions on measurement in work-family research. In K. Korabik, D. Lero, & D. Whitehead (Eds.), *Handbook of work-family integration: Research, theory and best practices* (pp. 37-65). Amsterdam: JAI Press/Elsevier.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Kacmar, K. M. (2010). The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. *Journal of Managerial Psychology*, 25(4), 330–355. <https://doi.org/10.1108/02683941011035278>
- Chambel, M. J., & Ribeiro, M. T. R. (2014). *A relação entre o trabalho e a família*. Lisboa: Editora RH
- Charmaz, K. (2008). Constructionism and the Grounded Theory. In J. A. Holstein & J. F. Gubrium (Eds.), *Handbook of Constructionist Research* (pp. 397-412). New York: The Guilford Press.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations* 53(6), 747-770.
- Clinebell, H. J., & Clinebell, C. H. (1970). *The intimate marriage*. New York: Harper & Row.
- Colin, L. & Colin, L. (2009). *Família S.A.: Como gerenciar seus parentes na empresa*. Rio de Janeiro: Elsevier
- Costa, M. E. (2005). *À procura da intimidade*. Lisboa: Edições Asa
- Coutinho, C. P. (2014). *Metodologia de investigação em Ciências Sociais e Humanas*. Almedina.
- Crespo, C., Narciso, I., Ribeiro, M., & Costa, M. (2006). Desenvolvimento da escala de dimensões da intimidade: primeiro estudo empírico. *Psychologica*, 41, 45-63.
- de Tormes Eby, L. T., & Allen, T. D. (2012). *Personal relationships: The effect on employee attitudes, behavior, and well-being*. New York: Taylor & Francis Group.
- Desrochers, S., Hilton, J. M., & Larwood, L. (2005). Preliminary validation of the work–family integration-blurring scale. *Journal of Family Issues*, 26, 442–466.
- Donaldson, S. (2001). Grant-Vallone, E. J., & Donaldson, S. I. (2001). Consequences of work-family conflict on employee well-being over time. *Work and Stress*, 15(3), 214-226.
- Duarte, C. (2005). *Percepções de conflito e violência conjugal*. Dissertação de Doutoramento, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, Universidade do Porto, Porto.
- Dubin, R., (1973). Attachment to work and union militancy. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 12(1), 51–64. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.1973.tb00533.x>
- Edwards, J., & Rothbard, N. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *The Academy of Management Review*, 25(1), 178-199. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/259269>

- Evans, P., & Bartolomé, F. (1984). The changing Picture of the Relationship Between Career and Family. *Journal of Organizational Behavior*, 5(1), 9-21.
- Fellows, K. J., Chiu, H.-Y., Hill, E. J., & Hawkins, A. J. (2015). Work-family conflict and couple relationship quality: A meta-analytic study. *Journal of Family and Economic Issues*, 37(4), 509–518. <https://doi.org/10.1007/s10834-015-9450-7>
- Ferguson, M., Carlson, D., Kacmar, K. M., & Halbesleben, J. R. B. (2016). The supportive spouse at work: Does being work-linked help? *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(1), 37-50. <http://dx.doi.org/10.1037/a0039538>
- Friedman, S. D., & Greenhaus, J. H. (2000). *Work and family—allies or enemies? What happens when business professionals confront life choices*. New York: Oxford University Press
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). Washington, DC, US: American Psychological Association. <http://dx.doi.org/10.1037/10474-007>
- Frone, M., K Yardley, J., & Markel, K. (1997). Developing and testing an integrative model of the work – family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145–167. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1577>
- Gager, C. T., & Yabiku, S. T. (2010). Who Has the Time? The Relationship Between Household Labor Time and Sexual Frequency. *Journal of Family Issues*, 31(2), 135–163. <https://doi.org/10.1177/0192513X09348753>
- Geurts, S. A. E., Kompier, M. A. J., Roxburgh, S., & Houtman, I. L. D. (2003). Does work–home interference mediate the relationship between workload and well-being? *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 532–559. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00025-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00025-8)
- Gilbert, S. (1976). Self disclosure, intimacy and communication in families. *The Family Coordinator*, 25(3), 221–231. <https://doi.org/10.2307/582335>
- Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1999). Research on work, family, and gender: Current status and future direction. In G. N. Powel (Ed.), *Handbook of gender and work* (pp. 391–412). Newbury Park, CA: Sage.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Grzywacz, J., & Carlson, D. (2007). Conceptualizing work—family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9, 455–471.
- Gubrium, J, F., & Holstein, J. A. (2001). *Handbook of interview research: Context & method*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Haddock, S., Schindler Zimmerman, T., & Harvey, A. (2003). The parenting practices of dual-earner couples who successfully balance family and work. *Journal of Feminist Family Therapy*, 14(3), 37–55.
- Haddock, S., Schindler Zimmerman, T., J. Ziemba, S., & R Current, L. (2001). Ten adaptive strategies for family and work balance: Advice from successful families. *Journal of Marital and Family Therapy*, 27(4), 445–458. <https://doi.org/10.1111/j.1752-0606.2001.tb00339.x>

- Haddon, B., & Hede, A. (2009). Work-life balance: In search of effective strategies. In *Proceedings of the ANZAM (Australian and New Zealand Academy of Management) Annual Conference*, Melbourne
- Halbesleben, J. R. B., Wheeler, A. R., & Rossi, A. M. (2012). The costs and benefits of working with one's spouse: A two- sample examination of spousal support, work–family conflict, and emotional exhaustion in work-linked relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 33(5), 597-615. doi:10.1002/job.771
- Halbesleben, J. R. B., Zellars, K. L., Carlson, D. S., Perrewé, P. L., & Rotondo, D. (2010). The moderating effect of work-linked couple relationships and work–family integration on the spouse instrumental support-emotional exhaustion relationship. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(4), 371-387. doi:10.1037/a0020521
- Hatfield, E. (1982). *Passionate Love, Companionate Love, and Intimacy*. In M. Fisher & G. Stricker (Eds.). *Intimacy*. New York: Plenum Press.
- Haworth, J. and Lewis, S. (2005) Work, leisure and well being. *British Journal of Guidance and Counseling*, 33, 67-79. doi:10.1080/03069880412331335902
- Hazan, C., & Shaver, P. R. (1990). Love and work: An attachment-theoretical perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(2), 270-280. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.59.2.270>
- Ignatius, E., & Kokkonen, M. (2007). Factors contributing to verbal self-disclosure. *Nordic Psychology*, 59(4), 362–391. <https://doi.org/10.1027/1901-2276.59.4.362>
- Janesick, V. (2000). The choreography of qualitative research design: Minuets, improvisations, and crystallization. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *The Handbook of Qualitative Research* (pp. 379-400). Thousand Oaks, California, Sage Pub.
- Janning, M. (1999). A conceptual framework for examining work–family boundary permeability for profession married co-workers. *Women and Work: A Journal of the Business and Professional Women's Foundation*, 1, 41–57.
- Jennings, J., & McDougald, M. (2007). Work–family interface experiences and coping strategies: Implications for entrepreneurship research and practice. *Academy of Management Review*, 32, 747–760.
- Joudrey, A.D. and Wallace, J.E. (2009) Leisure as a coping resource: A test of the job demand-control-support model. *Human Relations*, 62, 195-217. <http://dx.doi.org/10.1177/0018726708100357>
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Kinman, G. (2012, Janeiro). Work-linked couples and work-life balance – Resource or liability? In *Proceedings of the BPS division of occupational psychology conference*, Chester
- Kornrich, S., Brines, J., & Leupp, K. (2013). Egalitarianism, housework, and sexual frequency in marriage. *American Sociological Review*, 78(1), 26–50. <https://doi.org/10.1177/0003122412472340>
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work–family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work–family-specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology*, 64(2), 289–313. <http://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01211.x>

- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2008). *InterViews: Learning the craft of qualitative research interviewing*. Thousand Oaks, CA: Sage
- Latorre, A., Rincón, D. & Arnal, J. (1996). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Barcelona: Hurtado Mompeo Editor
- Laurenceau, J.P., Barrett, L.F., & Pietromonaco, P.R. (1998). Intimacy as an interpersonal process: the importance of self-disclosure, partner disclosure, and perceived partner responsiveness in interpersonal exchanges. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(5), 1238-1251.
- Li, T. & Chan, D. K. (2012). How anxious and avoidant attachment affect romantic relationship quality differently: A meta-analytic review. *European Journal of Social Psychology*, 42(4), 406-419. <https://doi.org/10.1002/ejsp.1842>
- Linville, P. W. (1987). Self-complexity as a cognitive buffer against stress-related illness and depression. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(4), 663-676.
- Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and Family*, 58(2), 417-432. doi:10.2307/353506
- Marques, D. (2010). *Amor: A Dinâmica da Felicidade nos Relacionamentos*. Createspace Independent Publishing Platform
- Matias, M., & Fontaine, A. M. (2012). A conciliação de papéis profissionais e familiares: o mecanismo psicológico de spillover. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 28(2), 235-244. <https://dx.doi.org/10.1590/S0102-37722012000200012>
- Matias, M., Ferreira, T., Vieira, J. M., Cadima, J., Leal, T. & Matos, P.M. (2017), Workplace family support, parental satisfaction, and work–family conflict: Individual and crossover effects among dual-earner couples. *Applied Psychology*, 66(4): 628-652. <https://doi.org/10.1111/apps.12103>
- Matias, M., Fontaine, A. M., Simão, C., Oliveira, E., & Mendonça, M. (2010). A conciliação trabalho-família em casais de duplo-emprego. In C. Nogueira et al. (Eds.), *Actas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia* (pp. 963-977). Braga: Universidade do Minho.
- Matos, P. M., Duarte, C. & Costa, M. E. (2011). *Famílias: Questões de desenvolvimento e intervenção*. Porto: LivPsic.
- Mendonça, M. & Matos, P. M. (2015). Conciliação família-trabalho vivida a dois: Um estudo qualitativo com casais com filhos pequenos. *Análise Psicológica*, 33(3), 317-334. doi: 10.14417/ap.904
- Moen, P., & Sweet, S. (2002). Two careers, one employer: Couples working for the same corporation. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 466–483. <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.2002.1886>
- Myers, D. G. (1999). Close relationships and quality of life. In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (eds.), *Well-Being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 374-391). New York: Russel Sage Foundation.
- Oliver, D., M Serovich, J., & L Mason, T. (2006). Constraints and opportunities with interview transcription: Towards reflection in qualitative research. *Social Forces; a Scientific Medium of Social Study and Interpretation*, 84(2), 1273–1289.
- Peeters, M. C. W., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to Burnout.

International Journal of Stress Management, 12(1), 43-61.
<http://dx.doi.org/10.1037/1072-5245.12.1.43>

- Peleg, O. (2008). The relation between differentiation of Self and marital satisfaction: What can be learned from married people over the course of life? *The American Journal of Family Therapy*, 36(5), 388–401. <https://doi.org/10.1080/01926180701804634>
- Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, M., Perista, P. & Quintal, E. (2016). *Os Usos do Tempo de Homens e Mulheres em Portugal*. Lisboa: CESIS, CITE.
- Perista, H., Freitas, F., Maximiano, S. & Fontaínha, E. (1999). *Os usos do tempo e o valor do trabalho: uma questão de género*. Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, Coleção “Estudos”, Série A – Estudos gerais, nº 15 (Estudo realizado para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego)
- Pimenta, S., Ribeiro, M. T. & Pinto, J. (2014). Trabalho-família: Uma questão de equilíbrio?. In M. T. Ribeiro & P. T. Matos (Eds.), *Mediação familiar: contributos de investigações realizadas em Portugal* (pp. 34-52). Lisboa: Universidade Católica Editora
- Poelmans, S.A.Y., Odle-Dusseau, H.N. & Beham, B. (2008). Work-life balance: Individual and organizational strategies and practices. In: S. Cartwright & C.L. Cooper (Eds.). *The Oxford Handbook of Organizational Well Being* (pp. 180-213). Oxford University Press
- Rapoport, R. & R. N. Rapoport. (1969). The dual career family: A variant pattern and social change. *Human Relations* 22(1): 3-30.
- Reis, H. T. (1990). The role of intimacy in interpersonal relationships. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 9, 15-30.
- Reitzes, D., & Mutran, E. (1994). Multiple roles and identities: Factors influencing self-esteem among middle-aged working men and women. *Social Psychology Quarterly*, 57(4), 313-325. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/2787158>
- Renshaw, J. R. (1976). An exploration of the dynamics of the overlapping worlds of work and family. *Family Process*, 15(1), 143-165.
- Silva, A. & Brito, Q. (2013). Fatores mediadores na relação trabalho-família de casais empreendedores. *Desenvolve: Revista de Gestão do Unilasalle*, 2(2), 9-30.
- Strauss, A. L., & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. (2nd ed.). Thousand Oaks: Sage.
- Vasquez, K., Durik, A. M., & Hyde, J. S. (2002). Family and work: Implications of adult attachment styles. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(7), 874-886. <http://dx.doi.org/10.1177/01467202028007002>
- 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(1), 31-50. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2011.00680.x>
- Vieira, J. M., Lopez, F.G., & Matos, P. M. (2013). Further validation of work-family conflict and work-family enrichment scales among Portuguese working parents. *Journal of Career Assessment*, 22, 329–344.

- Voydanoff, P. (2005a), Toward a conceptualization of perceived work - family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822-836. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00178.x>
- Voydanoff, P. (2005b). The differential salience of family and community demands and resources for family-to-work conflict and facilitation. *Journal of Family and Economic Issues*, 26(3), 395–417.
- Waring, E. M. (1981). Facilitating marital intimacy through self-disclosure. *The American Journal of Family Therapy*, 9, 33-42.
- Westman, M. (2002). Crossover of stress and strain in the family and in the workplace. In P.L. Perrewé & D.C. Ganster (Eds.), *Research in occupational stress and well-being* (Volume 2, pp. 143-181). JAI Press/Elsevier Science.
- Westman, M. (2006). Models of work-family interactions: Stress and strain crossover. In R. K. Suri (Ed.), *International encyclopedia of organizational behavior* (pp. 498-522). New Delhi: Pentagon Press

Anexos

Anexo 1

Quadro 1

Síntese dos dados de caracterização da amostra.

Código	Idade	Residência	Escolaridade	Profissão	Local de trabalho	Tempo na profissão	Tempo no trabalho atual
C1F	23	Meio Rural	Licenciatura	Técnica de Análises Clínicas	Centro de Saúde	7 meses	7 meses
C1M	23	Meio Rural	Licenciatura	Técnico de Radiologia	Centro de Saúde	7 meses	7 meses
C2F	59	Meio Urbano	Mestrado	Professora	Escola Secundária	37 anos	27 anos
C2M	59	Meio Urbano	Mestrado	Professor	Escola Secundária	37 anos	25 anos
C3F	47	Meio Rural	12º ano	Gerente de Padaria	Padaria própria	10 anos	10 anos
C3M	49	Meio Rural	12º ano	Padeiro	Padaria própria	25 anos	10 anos
C4F	30	Meio Urbano	Mestrado	Arquiteto	Escritório	7 anos	5 anos
C4M	32	Meio Urbano	Mestrado	Arquiteta	Escritório	8 anos	5 anos
C5F	54	Meio Rural	6º ano	Afinador Montador Acabadora Têxtil	Empresa Têxtil	38 anos	38 anos
C5M	52	Meio Rural	6º ano	Rececionista	Empresa Têxtil	28 anos	28 anos
C6F	28	Meio Urbano	Mestrado	Fiel de Armazém	Empresa de Inox	9 meses	9 meses
C6M	31	Meio Urbano	12ºano		Empresa de Inox	12 anos	8 anos

Código	Tempo de trabalho partilhado	Horas de trabalho	Tipo de empresa	Fins de semana	Estado civil	Tempo de relação	Número de filhos	Idade dos filhos (anos)
C1F	7 meses	40	Grande	Não	Solteiro	3 anos	0	_____
C1M	7 meses	40	Grande	Não	Solteiro	3 anos	0	_____
C2F	27 anos	40	Grande	Sim, em casa	Casado	32 anos	2	23 e 27
C2M	27 anos	40	Grande	Sim, em casa	Casado	32 anos	2	23 e 27
C3F	10 anos	50	Pequena	Sim, na empresa	Casado	23 anos	2	21 e 23
C3M	10 anos	50	Pequena	Sim, na empresa	Casado	23 anos	2	21 e 23
C4F	5 anos	45	Pequena	Sim, em casa	Casado	3 anos	1	2
C4M	5 anos	45	Pequena	Sim, em casa	Casado	3 anos	1	2
C5F	28 anos	40	Média	Não	Casado	30 anos	2	23 e 31
C5M	28 anos	40	Média	Não	Casado	30 anos	2	23 e 31
C6F	9 meses	40	Média	Não	Solteiro	3 anos	0	_____
C6M	9 meses	40	Média	Não	Solteiro	3 anos	0	_____

Anexo 2 – Ficha Demográfica



Ficha Demográfica

Para fins de caracterização dos participantes nesta investigação, pedimos-lhe que preencha os dados solicitados em seguida.

Data:

___/___/___

Código do participante:

a preencher pelo investigador

Idade: _____

Local de Residência: _____ (Cidade)

Escolaridade: _____

Profissão: _____

Local de trabalho: _____

Tempo na profissão atual: _____

Tempo no local atual: _____

Tempo de trabalho partilhado com o
companheiro: _____

Nº de horas de trabalho: _____ (Semanais)

Trabalha aos fins de semana? Sim, em casa Sim, na empresa Não

Estado Civil: _____

Tempo de relação (atual): _____

Nº de Filhos: _____

Idade dos filhos: _____

Gratos pela sua colaboração,

A equipa de investigação:

Viviana Pinho (up201303780) – mestranda

Prof. Dr.ª Paula Mena Matos – Orientadora Científica

Prof. Dr.ª Marisa Matias – Orientadora Científica

Anexo 3 – Guião de Entrevista

Guião de entrevista

Atualmente as pessoas desempenham vários papéis. Dois dos mais relevantes estão associados à vida conjugal e à vida profissional. Assim, o objetivo desta entrevista é compreender como casais que trabalham em conjunto lidam com esta situação na sua vida e quais as suas implicações para a experiência do casal/para a vida dos dois.

Entende-se por trabalho em conjunto todas as situações em que o casal partilha a ocupação profissional, quer seja relativamente à partilha do mesmo local de trabalho, da mesma profissão ou de ambos.

Desta forma, gostaria que me falasse um pouco sobre o modo como o vosso percurso profissional e a vida conjugal se cruzaram assim como de que forma isso influenciou e influencia a vossa vida.

1. O facto de trabalhar juntamente com o seu cônjuge, constitui uma particularidade vossa enquanto casal.

a. Quando e de que forma é que aconteceu este entrelaçar da vida relacional com a vida no trabalho? [**Conhecer o percurso profissional e relacional do casal. Compreender de que forma é que esta articulação trabalho-família começou a acontecer.**] ¹

b. Gostaria que falasse de como vê o facto de trabalharem juntos? [**Obter uma primeira impressão de como o sujeito encara esta partilha de trabalho com o cônjuge e o que isso representa para o mesmo.**]

c. O que tem mudado ao longo deste percurso? [**Analisar a evolução de ambos os contextos, das estratégias adotadas assim como da forma como têm vindo a lidar com esta realidade ao longo do tempo.**]

d. Como gerem a vossa relação no que diz respeito ao trabalho? [**Aceder às perceções que o sujeito tem sobre a vida profissional do cônjuge e perceber o modo como lidam com aspetos relacionados com o trabalho.**]

¹ Os aspetos assinalados a negrito correspondem a linhas orientadoras de sentido das questões somente relevantes para o entrevistador.

e. Enquanto casal, têm muitas conversas sobre trabalho? Sobre o que costumam falar, quando falam de trabalho? [**Dar conta da existência ou não de conflito entre trabalho e família assim como compreender qual o grau de permeabilidade entre domínios**]

f. A nível pessoal e profissional, quais considera serem os maiores desafios e mais-valias pelo facto de trabalharem em conjunto? [**Compreender o que representa, principais stressores e facilitadores no trabalho e na família que resultam do facto de o casal trabalhar em conjunto.**]

g. Pode identificar uma situação que tenha sido particularmente difícil de solucionar devido à sobreposição de papéis? E uma em que a solução tenha sido facilitada por este mesmo motivo? [**Conhecer episódios concretos em que família e trabalho se tenham influenciado diretamente, quer negativa quer positivamente.**]

2. Tal como o trabalho, também a família adquire uma importância fulcral no modo com as pessoas gerem a sua vida e o seu quotidiano.

a. Deste modo gostaria que me falasse um pouco da sua família e do seu dia-a-dia no que a ela se refere. [**Conhecer o panorama geral familiar, compreender de que forma existe ou não uma rotina e quem faz parte da mesma, assim como compreender quem constitui o núcleo central familiar e algumas das principais dinâmicas familiares e, designadamente, fontes de apoio.**]

b. O que mais gosta e o que mudaria no seu âmbito familiar? [**Perceber quais os aspetos menos e mais positivos na vivência do domínio familiar do sujeito.**]

c. De que forma considera que a sua situação familiar ajuda ou dificulta a articulação entre o trabalho e a família tendo em conta o facto de trabalharem em conjunto? [**Compreender quais os recursos familiares disponíveis e como estes têm impacto na conciliação entre os domínios familiar e de trabalho**]

d. Relativamente ao(s) seu(s) filho(s), como gerem este facto da partilha de trabalho? [**Focar quais os possíveis efeitos desta situação sobre os filhos e qual o papel que estes têm para esta gestão**]

2.1. Uma parte fundamental da vida familiar de um casal é a relação enquanto cônjuges. Um dos ingredientes principais de uma relação conjugal é a intimidade. Em Psicologia a intimidade está diretamente relacionada com aspetos como a confiança, o apoio mútuo e o espaço pessoal dentro da relação, para além da dimensão da sexualidade.

a. Considera existirem interferências, positivas ou negativas, na intimidade pelo facto de trabalharem em conjunto? E o inverso? **[Compreender se existe e qual o tipo de influência da partilha do trabalho (local ou profissão) na relação conjugal e na intimidade do casal.]**

b. Que estratégias utilizam para conciliarem a vida conjugal com a vida no trabalho? **[Aceder às principais estratégias específicas de articulação entre domínios.]**

c. **(facultativa)** Neste sentido, como percebe a sua relação no que diz respeito à intimidade vivida entre os dois? **[Perceber em que consiste a intimidade do casal, nomeadamente no que diz respeito às dimensões da intimidade – *self disclosure*, mutualidade, interdependência e sexualidade]**

d. Se pudesse dar algumas sugestões para casais que trabalham juntos, quais seriam? **[Explorar possíveis estratégias que o participante considere eficientes para colmatar as dificuldades da sua condição.]**

e. Se pudesse mudar e deixar de partilhar trabalho (local ou profissão) com o seu cônjuge, mudaria? Porquê? **[Perceber qual o balanço que o sujeito faz desta realidade e quais os motivos para tal balanço.]**

3. Questões Finais

a. Estamos agora a aproximar-nos do fim da entrevista e gostaria então de saber se tem mais alguma informação que considere pertinente partilhar no âmbito do tema deste estudo? **[Aceder a informações que o entrevistado considere importantes e que não tenham sido referidas durante a entrevista.]**

b. Teve alguma dúvida em relação às questões feitas? Considera pertinente alguma alteração às questões realizadas? **[Averiguar de que forma as questões foram claras para o participante.]**

c. De que forma considera importante o estudo desta temática, para a sociedade em geral e para os participantes do estudo? **[Compreender qual o impacto da participação neste estudo quer para o sujeito, para a comunidade científica e para a sociedade.]**

Gostaríamos de agradecer a sua colaboração neste projeto, que foi muito importante para a concretização do mesmo e para um maior conhecimento acerca da realidade dos casais que trabalham um conjunto.

Anexo 4 – Consentimento Informado



Consentimento informado

A realização da presente entrevista está integrada numa investigação desenvolvida no âmbito do Mestrado Integrado em Psicologia da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto.

O objetivo principal deste estudo é o de compreender como os casais que, de alguma forma, trabalham em conjunto (partilhando o mesmo local de trabalho, com ou sem a mesma profissão), conciliam as dimensões do trabalho e da família, mais concretamente de que forma é que esta realidade se repercute na vivência da conjugalidade. Para isso, contamos com a participação de casais que trabalhem em conjunto numa entrevista com a duração aproximada de 30 minutos.

A sua participação neste estudo é totalmente voluntária, sendo que, a qualquer momento é possível interromper a entrevista. É garantido o anonimato do participante pela omissão de todos os dados que permitam a sua identificação.

É ainda garantido o uso responsável dos dados recolhidos, sendo que os mesmos serão analisados unicamente para fins de investigação científica. Solicitamos, para facilitar a análise da entrevista e garantir a correção da mesma, a gravação áudio das entrevistas.

A equipa de investigação compromete-se ainda a fazer chegar os resultados do estudo (por e-mail ou carta) a todos os participantes que assim o pretenderem. A devolução será feita através do envio de um documento síntese com os principais resultados e conclusões obtidos.

A equipa de investigação:

Viviana Pinho (up201303780) – mestranda

Prof.ª Dr.ª Paula Mena Matos – Orientadora Científica

Prof.ª Dr.ª Marisa Matias – Orientadora Científica

Eu, _____, declaro estar esclarecido/a acerca dos objetivos da presente investigação, aceitando colaborar nesta entrevista e permitindo o registo áudio da mesma.

Anexo 5 – Árvore de Categorias

Quadro 2

Sistema de categorias, subcategorias e componentes do cluster 1

Categoria	Subcategoria	Componente
Ligação Trabalho-Família	Permeabilidade de fronteiras	Trabalho interdependente Diálogos
	Conflito Trabalho- Família	Expectativas
	Conflito Família- Trabalho	
	Facilitação Trabalho-Família	Questões logísticas
Estratégias de Conciliação Trabalho-Família	Comunicação	Partilha com o companheiro
	Apoio da Família	Apoio Emocional
Intimidade	Conhecimento do Parceiro	Conhecimento aprofundado do Parceiro
	Diferenciação do Self	Rotina/Monotonia Partilha de Redes de Apoio Partilha de Hobbies
	Estado da Relação	Construção da Intimidade

Quadro 3

Sistema de categorias, subcategorias e componentes do cluster 2

Categoria	Subcategoria	Componente
Ligação Trabalho-Família	Permeabilidade de fronteiras	Forte relação Trabalho-Família Diálogos
	Facilitação Trabalho-Família	Questões logísticas Enriquecimento Trabalho-Família
Estratégias de Conciliação Trabalho-Família	Compensação	
	Autonomia	Separação de Tarefas <i>Evitamento de Crossover</i>
	Interajuda	Negociação//Compromisso
	Apoio da Família	Apoio Emocional Apoio Instrumental
Intimidade	Conhecimento do Parceiro	Conhecimento aprofundado do parceiro
	Projetos Comuns	Objetivos Partilhados Reconhecimento
	Diferenciação do Self	Conservação do espaço pessoal
	Tempo em Casal	
	Estado da Relação	Evolução da Intimidade

Quadro 4

Sistema de categorias, subcategorias e componentes do cluster 3

Categoria	Subcategoria	Componente
Ligação Trabalho-Família	Permeabilidade de fronteiras	Papéis laborais distintos Diálogos
	Conflito Trabalho-Família	
	Facilitação Trabalho-Família	Questões logísticas Benefícios Organizacionais Compatibilização de Horários/Rotinas
Estratégias de Conciliação Trabalho-Família	Segmentação	Não falar de trabalho
	Autonomia	Não interferir no trabalho do Outro <i>Evitamento de Crossover</i>
	Interajuda	Divisão de tarefas Negociação/Compromisso
	Apoio da Família	Apoio Emocional Apoio Instrumental
Intimidade	Conhecimento do Parceiro	Conhecimento aprofundado do parceiro Conhecimento da realidade do parceiro
	Diferenciação do Self	Aceitação dos pontos de vista Conservação do espaço pessoal
	Tempo em Casal	
	Estado da Relação	Evolução da Intimidade

Anexo 6

Quadro 5

Contextualização de citações por subcategoria - cluster 1

Ligação Trabalho-Família		
Subcategoria	Componente	Citações
Permeabilidade de fronteiras	Trabalho interdependente	“Nós somos obrigados a comunicar e a interagir no trabalho” (C1F) “Como trabalhamos tão próximos (...)” (C1F) “Trabalhamos muito próximos” (C1M)
	Diálogos	“sobre trabalho mesmo não falamos muito” (C1M) “às vezes falamos até falamos mais da vida dos pacientes que por lá passam, o que lhes aconteceu” (C1M) “como trabalhamos tão próximos vamos falando ao longo do dia (...) É basicamente fazer um update do dia e saber como correu o dia do outro” (C1F)
Conflito Trabalho-Família	Expectativas	“os meus pais também trabalham juntos (...) e sei, pela experiência de filho que é impossível que as coisas não se misturem todas” (C1M) “não é por sermos um casal que isso interfere com o trabalho, até deve ser mais ao contrário.” (C1M)
Conflito Família-Trabalho		“Somos maioritariamente profissionais, mas não dá para desligar” (C1F) “ela é muito sensível e transparente. Então se ela fica chateada em casa ou assim isso nota-se depois no humor dela... (...) essas situações contaminam-se” (C1M)
Facilitação Trabalho-Família	Questões logísticas	“a nível prático as despesas serem poucas. Vamos juntos, vimos juntos, só um carro, saímos à mesma hora então as despesas e assim a nível prático é mesmo uma parte boa de trabalhar juntos” (C1F) “As mais-valias são a praticidade que isso nos traz. Saímos juntos, voltamos juntos, o carro é só um, as despesas são muito menores” (C1M)
Estratégias de Conciliação Trabalho-Família		
Subcategoria	Componente	Citações
Comunicação	Partilha com o companheiro	“Conversamos. Tentamos ver como o outro está e se sente (...) a parte chave é conversar e falar (...)” (C1F)
Apoio da Família	Apoio Emocional	“poder falar com ela [mãe] e desabafar (...) ouvir-nos” (C1F) “às vezes só de falar, é sempre um apoio muito grande porque aquelas pessoas já nos conhecem” (C1M) “a nossa família nos suporta muito o peso dos ombros”
Intimidade		
Subcategoria	Componente	Citações
Conhecimento do Parceiro	Conhecimento aprofundado do Parceiro	“ele já me conhece, sabe se estou bem ou mal e por isso tenta ajudar (...)” (C1F) “estamos a aprender mais um sobre o outro” (C1M)
Diferenciação do Self	Rotina/ Monotonia	“Então essa sim, esse adaptar a esta rotina, ser assim sempre tudo igual, a mesma coisa” (C1F) “Almoçamos juntos, vamos juntos para o trabalho, saímos juntos”(C1F) “Mas a rotina é sempre a mesma (...)” (C1F) “O nosso dia a dia somos basicamente os dois.” (C1F) “já temos muito tempo juntos e é cansativo” (C1M) “já não há novidade, é tudo rotina. Não há surpresa (...)” (C1M)

		<p>“é bom a gente passar tempo junto (...) mas também é bom sentir saudades e isso é coisa que aqui não se tem” (C1M)</p> <p>“deixa de haver novidade na relação” (C1M)</p>
	Partilha de Redes de Apoio	<p>“As pessoas precisam de espaço, de amigos diferentes, porque são pessoas diferentes.” (C1M)</p> <p>Estar aqui é estar longe deles, dos meus amigos, então sinto falta(...)” (C1M)</p> <p>“aqui tenho-a a ela e à mãe dela (...) mas os meus pais fazem falta” (C1M)</p>
	Partilha de Hobbies	<p>“estamos juntos 95% do tempo. É que agora até andamos no ginásio juntos” (C1M)</p> <p>“às vezes vamos ao ginásio” (C1F)</p>
Estado da Relação	Construção da Intimidade	<p>“Ainda estamos a compreender o que é isto de ser um casal (...) um casal a tempo inteiro”</p> <p>“estamos agora a começar isto, temos muito a aprender” (C1F)</p> <p>“é tudo uma adaptação” (C1M)</p> <p>“estamos a descobrir uma forma de fazer isto funcionar”</p>

Quadro 6

Contextualização de citações por subcategoria- cluster 2

Ligação Trabalho-Família		
Subcategoria	Componente	Citações
Permeabilidade de fronteiras	Forte relação Trabalho-Família	<p>“é como se não houvesse uma separação das coisas. Gerimos a nossa relação no trabalho como na vida” (C3F)</p> <p>“nós também estamos numa relação no trabalho” (C3F)</p> <p>“não há bem assim uma fronteira” (C3M)</p> <p>“estas coisas estão fundidas porque isto que aqui vê foi montado com muito esforço de ambos” (C3M)</p> <p>“dedicarmo-nos a tudo isto como um projeto de vida sem distinções, e integrar tudo” (C3F)</p> <p>“é o nosso projeto, vivêmo-lo com a mesma intensidade e amor” (C4M)</p>
	Diálogos	<p>“vamos falando durante o dia mas é de trabalho” (C3F)</p> <p>“falamos mais do negócio em si (...) como fazemos gestão do negócio juntos é obvio que falamos” (C3F)</p> <p>“trabalho surge na conversa mas porque é parte da nossa vida como marido e mulher” (C3M)</p> <p>“muitas vezes falamos sobre trabalho em casa e desabafamos e fazemos <i>brainstorming</i> e trocamos ideias” (C4F)</p>
Facilitação Trabalho-Família	Questões logísticas	<p>“O mais fácil é a nível de organização, transporte, férias, horários.” (C4M)</p>
	Enriquecimento Trabalho-Família	<p>“é ter mais uma relação e é preciso cuidar dela tanto quando se cuida da romântica (...) se uma for boa é mais provável que a outra também seja (...)” (C3F)</p> <p>“levem mais as coisas boas para o trabalho” (C3M)</p> <p>“difícil é afastar aquela discussão que tivemos no dia anterior e não querer matar a pessoa no meio do local de trabalho” (C4F)</p> <p>“dedicamo-nos muito ao projeto porque se o projeto está bem, a relação também” (C4M)</p> <p>“balanço seja positivo porque o sucesso numa coisa atrai coisa boas para a outra” (C4M)</p>

Estratégias de Conciliação Trabalho-Família

Subcategoria	Componente	Citações
Compensação		“em vez de levar os problemas para o trabalho, faço ao contrário e tento ser bem sucedido no trabalho para compensar às vezes o resto” (C4M)
Autonomia	Separação de Tarefas	“ela é boa na gestão e em atender as pessoas e eu faço tudo aqui em baixo” (C3M) “cada um tem o seu sítio” (C3M); “no trabalho temos tarefas separadas” (C3M) “mesmo sendo um casal e trabalhando no mesmo sitio fossemos pessoas diferentes com o seu espaço e percurso” (C4M) “nós somos pessoas diferentes” (C4M) “cada um leve o seu trabalho independente” (C4M)
	<i>Evitamento de Crossover</i>	“os problemas de um não têm de ser os problemas do out- não transmitam os problemas um ao outro, transmitam soluções” (C3M) “dar apoio para o outro alcançar o que pretende mas que ele vai ter de chegar lá sozinho” (C4M) “enquanto marido eu suporto nos erros e saboreio as vitórias dela, mas são dela” (C4M)
Interajuda	Negociação/Compromisso	“Talvez mais tarde... possamos aproveitar com algum conforto os resultados do nosso trabalho” (C3F) “se não investimos em nós de uma forma, se calhar a mais fácil, é porque estamos a fazê-lo de outra forma... seguindo outro caminho” (C3F) “abdicamos de algumas coisas para construirmos outra” (C3F) “Nós tínhamos de fazer muitas escolhas e muitas vezes deixamos coisas para trás porque havia um negócio para manter” (C3M) “Conseguir gerir o que era mais importante, em certos momentos da vida” (C3M)
Apoio da Família	Apoio Emocional	“somos uma verdadeira família nos sacrifícios e nas vitórias” (C3F) “facilita porque toda a gente nos apoia” (C3F) “apoio que nos dão” (C4F) “que nos suportam maioritariamente a nível emocional” (C4M)
	Apoio Instrumental	“os filhos também ajudam” (C3F) “acabam por vir cá dar uma mãozinha” (C3M) “convidarem-nos para jantar para estar connosco e com a menina (...) porque acabamos por disfrutar mais desses dias” (C4F)

Intimidade

Subcategoria	Componente	Citações
Conhecimento do Parceiro	Conhecimento da realidade do parceiro	“sabemos exatamente o que o outro passa” (C3F) “é que já conhecemos tão bem a outra pessoa que já sabemos o que ela está a pensar” (C3M) “sabemos o que o outro faz e as dificuldades porque passa” (C4F) “é mais fácil compreender a vida do outro e dar-lhe suporte” (C4M)
Projetos Comuns	Objetivos Partilhados	“é mais fácil sermos um casal porque como caminhamos juntos para o mesmo objetivo” (C3F) “é a cumplicidade de o objetivo comum” (C3F) “este negócio é dos dois” (C3M) “os problemas resolvidos a duas cabeças são sempre mais fáceis quando as pessoas se entendem” (C3M) “estamos mais unidos porque há mais que nos une” (C4M)
	Reconhecimento	“sabemos que, sem o outro, não chegávamos aqui sozinhos” (C3M) “sentimos que valoriza o nosso trabalho” (C4F)
Diferenciação do Self	Conservação do espaço pessoal	“acho que perdemos um pouco de nós próprios nesta caminhada” (C4F) “há um risco muito grande de perdermos um bocadinho daquilo que somos e do nosso espaço pessoal” (C4M)

Tempo em Casal		<p>“era mais chato eu ter daqueles horários nor- das 09 às 18 e ficar o resto em casa sem companheiro” (C3F)</p> <p>“passamos tempo juntos” (C3M)</p> <p>“quando estamos, estamos os dois” (C4M)</p> <p>“psicologicamente nos uniu mais mas psicologicamente se tornou mais complicado (...) a nível de passar tempo como casal” (C3F)</p> <p>“gostava às vezes que conseguíssemos estar juntos, assim fora daqui (...) conseguir sair do trabalho, desligar, ir jantar” (C3M)</p>
Estado da Relação	Evolução da Intimidade	<p>“passamos a falar mais, a ouvir mais, a perceber melhor o outro</p> <p>“já descobrimos a nossa identidade enquanto casal” (C4M)</p>

Quadro 7

Contextualização de citações por subcategoria - cluster 3

Ligação Trabalho-Família		
Subcategoria	Componente	Citações
Permeabilidade e de fronteiras	Papéis laborais distintos	<p>“trabalharmos juntos é bastante relativo, porque às vezes nem damos por isso (...) damos aulas a turmas e anos diferentes” (C2F)</p> <p>“trabalhamos no mesmo espaço mas temos dinâmicas de trabalho muito diferentes” (C2F)</p> <p>“acabamos por ter as nossas tarefas em separado” (C2M)</p> <p>“somos trabalhadores muito autónomos” (C2M)</p> <p>“trabalhamos juntos, na mesma empresa, mas não é no mesmo (...) na mesma secção, isso ajuda um bocado porque cada um trabalha, faz o seu trabalho” (C5M)</p> <p>“há dias em que eu só o vejo à hora de almoço e à hora de ir embora” (C6F)</p> <p>“nós conseguimos lidar bem com isso, porque o nosso trabalho é totalmente o oposto dos sítios e nos vemos raramente” (C6F)</p>
	Diálogos	<p>"vamos falando até mais do quotidiano, uma ou outra atividade (...) uma partilha (...) talvez superficial” (C2F)</p> <p>“infelizmente sim [têm muitos diálogos sobre trabalho] (...) É defeitos, é o problema da empresa, como devíamos gerir casa e trabalho” (C5F)</p> <p>“é mais fofoca, mas pronto(...)” (C6F)</p> <p>“algumas, principalmente certas situações caricatas, que acontecem(...)falamos mais sobre aqueles problemas que não deviam ser problemas, aquelas discussões que não têm justificação aparente, não há um foco, há (...)s simplesmente há aquelas situações mesmo caricatas, nada muito específico” (C6M)</p> <p>“Falamos de colegas, do desempenho de alguns colegas, uns fazem o seu papel melhor, outros não, defeitos que haja, falamos da gerência, por exemplo, é mais isso (...) (C5M)</p> <p>“Olha, às vezes as nossas conversas é de manhã até à noite a falar sobre trabalho, às vezes até chateia(...)” (C6F)</p>

<p>Conflito Trabalho-Família</p>		<p>“trazer trabalho para casa é mais psicológico do que físico” (C2F) “às vezes é chato porque há sempre aquelas “<i>chaticezinhas</i>” porque há um problema de trabalho, tem de se lidar um com o outro e depois às vezes (...) “<i>chispamos</i>” e depois não fica lá (...) vem para casa também” (C5F) “tentamos levar da melhor forma, a falar (...) a conversar e pronto, quando não dá é preferível partir para outras entidades com mais competência que nós para resolver os nossos problemas (...)” (C5F) “ Agora no trabalho, às vezes como nos chateamos, não em casa mas no trabalho, agora já não (...) mas mais ou menos ali a meio do tempo, se calhar havia, porque era assim, eu tentava chegar ao pé dele, como estávamos os dois à frente de secções, se calhar eu era capaz de chegar lá e ele estar enervado com o trabalho e eu expor um problema e ele disparatar (...) e depois eu já ficava assim um bocado nervosa.” (C5F) “aqueles dias em que o stress é maior, há mais trabalho, há uma coisa que está a preocupar tanto de trabalho como (...) depois passa um bocado cá para fora do trabalho” (C5M) “é trazer os problemas do trabalho para casa, e estarmos sempre a debater os mesmos(...) é só mesmo trazer o trabalho para casa, estar sempre a falar sobre a mesma coisa, não nos conseguimos desligar dos assuntos de trabalho.” (C6F)</p>
<p>Facilitação Trabalho-Família</p>	<p>Questões logísticas</p>	<p>“mais valias na questão mais instrumental, mais pelo facto de conhecermos as mesmas pessoas (...) importante também só temos um carro e só gastamos combustível de um carro” (C2F) “as coisas boas olha, é nós sairmos de manhã e entrarmos à noite sempre juntos” (C5F) “As mais valias são, no nosso caso, é o transporte que vamos no mesmo transporte, pegamos à mesma hora, saímos à mesma hora, almoçamos à mesma hora e isso é o melhor que há” (C5M) “é o transporte” (C6M)</p>
	<p>Benefícios Organizacionais</p>	<p>“Esta escola tem um bem, as aulas começam às oito e dez e às três estão terminadas pelo que nos sobra muito tempo para tratarmos dos nossos afazeres” (C2F) “houve um problema de ele ter de ir para o hospital, várias vezes, duas vezes por semana, e havia sempre ali uma ajuda entre colegas de trabalho até mesmo (...) entre a própria empresa” (C5F)</p>
	<p>Compatibilização de Horários/Rotinas</p>	<p>“mesma escola, com horários fixos (...) passamos a ter uma vida mais facilitada, com rotinas planeadas” (C2F) “questões mais de organização e de rotina e do dia-a-dia que são mais fáceis porque trabalhamos juntos” (C2F) “a comunicação é mais fácil, falamos mais regularmente e vamos adaptando as nossas rotinas individuais à do outro para que tudo funcione” (C2M) “dinâmicas diárias é mesmo sairmos juntos de casa e estarmos a trabalhar os dois perto de casa, e também a facilidade de articulação que temos, das nossas vidas” (C2M) “estamos sempre dedicados ao trabalho nas mesmas alturas” (C2M) “a minha rotina é quase feita em função do meu namorado” (C6F) “podemos conjugar sempre a vida um do outro porque os nossos horários coincidem” (C6M)</p>

Estratégias de Conciliação Trabalho-Família

Subcategoria	Componente	Citações
Segmentação	Não falar de trabalho	<p>“manter a distância entre o que é a família e o trabalho” (C2F)</p> <p>“quando a gente chega a casa por vezes tentamos “ não, não é para falar mais disso, o trabalho acabou” (C5F)</p> <p>“falar pouco um com o outro e outras vezes é chegar a casa e não falar mesmo de trabalho” (C5F)</p> <p>“tentamos separar as coisas (...) trabalho é trabalho e quando passa cá para fora, embora passe algum trabalho, mas isolamo-nos o máximo possível” (C5M)</p> <p>“às vezes estamos tão chateados com o trabalho em si que a gente até diz assim “pronto, a gente não vai falar mais de trabalho””(C6F)</p> <p>“tentar evitar ao máximo falar de trabalho em casa” (C6F)</p> <p>“então tentamos mesmo colocar de parte, após a hora de saída do trabalho, há ali sempre um resumo do dia, ocupa a viagem trabalho-casa e depois, fora disso, não há assim mais nada (...)” (C6M)</p>
Autonomia	Não interferir no trabalho do Outro	<p>“Para não existir o risco de tentarmos impor a nossa forma de fazer, eu prefiro levar o meu trabalho de forma autónoma e ele levar o trabalho dele de forma autónoma (...)” (C2F)</p> <p>“temos a necessidade de manter a nossa integridade profissional e portanto cada um faz o trabalho é(...) de forma independente” (C2F)</p> <p>“vamos contribuindo para o sucesso e o crescimento do outro, mas não nos influenciemos no trabalho” (C2M)</p> <p>“há um respeito muito grande pela diferença, porque(...) por exemplo por já nos conhecermos tão bem sabemos respeitar as nossas diferenças a nível profissional, ninguém tenta interferir no trabalho do outro.” (C2M)</p> <p>“cada um fazer o seu trabalho, evitando interferir no trabalho do outro.” (C5M)</p> <p>“é quase cada um por si no trabalho” (C6F)</p> <p>“separar os problemas, tentar não interferir quando o assunto não é connosco” (C6F)</p>
	<i>Evitamento de Crossover</i>	<p>“ele começa a envolver-me quase nos problemas dele e (...) eu tento dissuadi-lo de estar sempre focado a pensar nesses problemas, que amanhã é um novo dia” (C6F)</p> <p>“a minha principal estratégia é tentar abstrair-me por completo dos problemas dela” (C6M)</p>
Interajuda	Divisão de tarefas	<p>“A receita também é dividirmos tarefas, se o marido sai mais cedo e eu tenho um compromisso, faz o jantar” (C2F)</p> <p>“eu tento ajudar mais em casa para quando ela fica a trabalhar até mais tarde ou tem algum projeto” (C2M)</p> <p>“os dois se empenham cada um numa área, cada um tem as suas responsabilidades, eu posso fazer uma coisa em casa e ela faz outra” (C5M)</p>

	Negociação/Compromisso	<p>“tirar o mestrado alternadamente para podermos dedicar alternadamente tempo aos nossos filhos” (C2F)</p> <p>“dedicarmos mais aos filhos, para o outro poder investir no seu futuro” (C2M)</p>
Apoio da Família	Apoio Emocional	<p>“tínhamos uma fonte de apoio muito grande que eram os nosso familiares” (C2F)</p> <p>“família bastante disponível” (C2F)</p> <p>“quando um de nós está assim mais em baixo eles tentam ajudar” (C2M)</p> <p>“tenta ajudar da melhor maneira que pode e depois é assim, se tiver que mandar para a cabeça também manda, mas se tivermos de pôr um problema(...) eles também compreendem” (C5F)</p> <p>“chega um filho e até é capaz de pôr ali um pano de água quente, como se costuma dizer, e as coisas passam” (C5F)</p> <p>“temos de ter alguém a acompanhar-nos e a dar-nos apoio” (C5F)</p> <p>“e não houver compreensão, se não houver diálogo, se n-se cada um se fechar e não abirmos o jogo, não avançamos (...) e isso é uma coisa que eu encontro na minha família, essa abertura” (C5M)</p>
	Apoio Instrumental	<p>“eles são muito prestáveis e percebem que, se há momentos de maior trabalho, épocas de avaliação e assim, tentam sempre tirar-nos algumas tarefas do quotidiano” (C2F)</p> <p>“por termos horários parecidos, deixamos os filhos com a família” (C2M)</p> <p>“há sempre aquelas ajudas que se tornam ah(...) que se tornam práticas” (C6M)</p>

Intimidade

Subcategoria	Componente	Citações
Conhecimento do Parceiro	Conhecimento aprofundado do parceiro	<p>“conhecer a pessoa verdadeiramente no que ele é, como é que ela é em casa e como é que ela é no trabalho” (C6F)</p> <p>“a comunicação(...)torna-se mais fluída entre mim e ele,a porque como já conhecemos a personalidade do outro, às vezes facilita a abordagem de determinados temas” (C6M)</p>
	Conhecimento da realidade do parceiro	<p>“é muito mais fácil compreendermos a realidade do outro, estarmos também abertos a essa mesma realidade e aceitar mais tranquilamente” (C2F)</p> <p>“percebe e compreende estas exigências da mesma profissão” (C2F)</p> <p>“Tentamos ajudar-nos porque de facto nos compreendemos e sabemos o que este trabalho exige” (C2M)</p> <p>“há um maior companheirismo que vem da compreensão que temos melhor sobre a vida do outro (...)somos mais recetivos, apoiamos com outros olhos e compreendemos o que ele sente, o que ele faz” (C2M)</p> <p>“podermos conversar sobre o trabalho que temos porque é em conjunto, e um fala de uma coisa, outro fala da outra mas sabemos sempre do que estamos a falar” (C5F)</p> <p>“ nível do apoio é mais fácil, de longe porque estamos mais perto um do outro e acompanhamos mais a vida do outro.” (C5M)</p> <p>“alguém nos ouvir, porque também estar a falar em vão também não ajuda, e às vezes, para um grande problema, a pessoa como também está inteirada com a nossa área de trabalho” (C6M)</p>

Diferenciação do Self	Aceitação dos pontos de vista	<p>“quando falarmos de trabalho e da educação no geral, podemos aceitar à priori que não temos opiniões iguais” (C2F)</p> <p>“há sobretudo respeito pelo que o outro pensa, pelo trabalho do outro e pelas qualidades.” (C2M)</p> <p>“fomos tendo diferentes perspetivas sobre o assunto” (C6F)</p>
	Conservação do espaço pessoal	<p>“há espaço para cada um ter o seu tempo, com os seus hobbies” (C6M)</p> <p>“podia sentir-me um pouco afetado por essa proximidade mais prolongada, porque no fundo é 24 horas por dia juntos, mas até agora não sinto assim(...)” (C6M)</p>
Tempo em Casal		<p>dedicamos o tempo em que estamos em família a aproveitar para estar em família” (C2F)</p> <p>“aproveitarmos em casa enquanto casal e enquanto família” (C2F)</p> <p>“como é raro estarmos juntos procuramos mesmo aproveitar esse tempo” (C2F)</p> <p>“assim conseguimos estar mais tempo, embora em trabalhos diferentes, mas conseguimos estar mais tempo juntos” (C5M)</p> <p>“eu gosto muito dos momentos que passo com o meu namorado, sentados no sofá, sem ter nada para fazer a ver um filme” (C6F)</p> <p>“há sobretudo vontade de partilharmos o máximo tempo juntos” (C6M)</p>
Estado da Relação	Evolução da Intimidade	<p>“Muita coisa [tem mudado]. Tanto no nosso trabalho como na nossa vida como casal e ainda bem que assim é” (C2F)</p> <p>“nós também fomos aprendendo a lidar com trabalhar junto e que as coisas foram ficando mais fáceis ao longo do tempo (...) vamos aprendendo a lidar com as situações” (C2F)</p>