

MESTRADO INTEGRADO

PSICOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES SOCIAL E TRABALHO

**INTERAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA: *SPILLOVER* DAS
EMOÇÕES VIVENCIADAS EM CONTEXTO LABORAL
NA DISPONIBILIDADE PSICOLÓGICA PARENTAL**

Raquel Ungaro

M

2020



Universidade do Porto
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

**INTERAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA: *SPILLOVER* DAS EMOÇÕES
VIVENCIADAS EM CONTEXTO LABORAL NA DISPONIBILIDADE
PSICOLÓGICA PARENTAL**

Raquel Ungaro

Novembro 2020

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

AVISOS LEGAIS

O conteúdo desta dissertação reflete as perspectivas, o trabalho e as interpretações da autora 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, a autora 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. A autora declara, ainda, que não divulga na presente dissertação quaisquer conteúdos cuja reprodução esteja vedada por direitos de autor ou de propriedade industrial.

Agradecimentos

No final desta etapa tão importante, não posso deixar de agradecer à Professora Doutora Marisa Matias por toda a disponibilidade e ajuda que me prestou ao longo destes meses. A sua orientação e conhecimentos foram fundamentais desde o primeiro momento em que iniciei este projeto de dissertação.

Agradeço a todos os casais que abdicaram do seu tempo para participar nesta investigação, e sem os quais este estudo não teria sido possível.

À minha mãe, por me ter acompanhado, incansavelmente, durante o processo de recolha de dados, tendo percorrido vários quilómetros a meu lado. Ao meu pai, por me apoiar e ajudar constantemente, por vezes apenas com a sua presença.

Ao meu irmão que, sendo das pessoas mais sensatas e trabalhadoras que conheço, me inspira, todos os dias, a ser melhor pessoa. À Martinha, que com a sua força e empreendedorismo me motiva a dar o melhor de mim.

E porque o culminar deste percurso de cinco anos remete para centenas de horas despendidas em aulas, estudo e trabalhos de grupo, não poderia deixar de agradecer à Denise, que me acompanha no meu percurso académico há 13 anos, tendo me ajudado a superar as adversidades que foram surgindo. À Bruna, à Filipa, à Catarina e à Sofia, por toda a companhia, histórias e sorrisos partilhados.

Resumo

Atendendo ao destaque que o papel profissional e o papel familiar apresentam na vida dos sujeitos, a literatura procura analisar os diversos componentes que constituem estes contextos, bem como compreender as dificuldades e potencialidades associadas à coexistência dos mesmos. Um fator importante a considerar na interação trabalho-família diz respeito ao papel das emoções. O seu impacto e influência no desenvolvimento e inibição da capacidade cognitiva, nos comportamentos e nas alterações de humor, faz com que as emoções vivenciadas no contexto laboral possam promover ou dificultar as dinâmicas familiares (e vice-versa), evidenciando, assim, uma ligação entre o domínio do trabalho e da família.

Acredita-se que a interação entre estes domínios não ocorre apenas em eventos de grande dimensão emocional, mas também nos pequenos momentos do quotidiano. Os sujeitos deparam-se, diariamente, com acontecimentos que põem à prova o funcionamento equilibrado destes dois domínios, tornando-se, por isso, necessário adotar uma metodologia que permita captar as flutuações diárias da interação dos mesmos. Assim, este estudo utiliza métodos de recolha de dados diários, centrando-se em 96 indivíduos (n=56 mulheres) pertencentes a famílias de duplo emprego com, pelo menos, um filho.

O principal objetivo desta investigação é perceber de que forma a dimensão familiar, nomeadamente a disponibilidade psicológica que os pais evidenciam para se dedicarem aos filhos, é afetada pelas emoções vivenciadas no contexto laboral. Estas emoções são apuradas através dos relatos dos participantes relativos a interações sociais e situações ocorridas no contexto de trabalho. Procura-se testar os efeitos positivos e negativos do *spillover* trabalho-família, bem como a perspetiva de género associada a esta temática. Os resultados obtidos permitem comprovar a existência de um efeito de *spillover* positivo, que remete para a importância da vivência de emoções positivas no contexto laboral, assim como para as vantagens associadas ao desempenho de vários papéis.

Palavras-chave: Interação trabalho-família; *spillover*; disponibilidade psicológica; segmentação; diferenças de género.

Abstract

Due to the importance that the professional role and the family role have in people's lives, the literature seeks to analyze numerous components that constitute these domains, as well as understand the difficulties and benefits associated with their coexistence. An important issue that should be considered in the work-family interaction is the role of emotions. Its impact and influence on the development and inhibition of cognitive ability, behaviors and mood changes, shows that emotions experienced in the workplace can promote or hinder family dynamics (and vice versa), thus indicating a connection between the domain of work and family.

It is believed that the interaction between these two domains does not occur only in events of great emotional dimension, but also in small moments of everyday life. Individuals face, on a daily basis, events that threaten the balanced functioning of work and family, making it necessary to adopt a methodology that allows capturing the daily fluctuations of their interaction. Therefore, this study uses daily data collection methods, with a sample of 96 individuals (n=56 women) that belong to dual-earner families with at least one child.

The main purpose of this investigation is to understand how the family dimension, particularly the psychological availability that parents manifest when interacting with their child, is influenced by the emotions experienced in the workplace. These emotions are measured through the participants' reports regarding social interactions and situations occurred in the work domain. The aim is to test the positive and negative effects of work-family spillover, as well as the gender perspective associated with this subject. The results obtained allow us to confirm the existence of a positive spillover effect, which emphasizes the importance of experiencing positive emotions in the work context, in addition to the advantages associated with performing various roles.

Keywords: Work-family interaction; spillover; psychological availability; segmentation; gender differences.

Résumé

Compte tenu de l'importance que le rôle professionnel et le rôle familial présentent dans la vie des sujets, la littérature cherche à analyser les différentes caractéristiques qui constituent ces contextes, ainsi qu'à comprendre les difficultés et les potentialités liées à leur coexistence. Un facteur important à considérer dans l'interaction travail-famille concerne le rôle des émotions. Son impact et son étendue sur le développement et l'inhibition des capacités cognitives, des comportements et des changements d'humeur font que les émotions éprouvées dans le contexte de travail peuvent favoriser ou entraver la dynamique familiale (et vice versa), mettant ainsi en évidence un lien entre le domaine du travail et celui de la famille.

On pense que l'interaction entre ces domaines ne se produit pas seulement lors d'événements de grande dimension émotionnelle, mais aussi pendant les petits instants de la vie quotidienne. Les sujets sont confrontés, au quotidien, à des événements qui testent le fonctionnement équilibré de ces deux domaines, donc il faut adopter une méthodologie permettant de capter les fluctuations quotidiennes de leur interaction. Ainsi, cette étude utilise des méthodes de collecte de données quotidiennes, en se concentrant sur 96 personnes (n=56 femmes) appartenant à des familles à double emploi avec au moins un enfant.

L'objectif principal de cette étude est de comprendre comment la dimension familiale, à savoir la disponibilité psychologique des parents à se consacrer à leurs enfants, est affectée par les émotions vécues dans le contexte du travail. Ces émotions sont perçues à travers des récits des participants relatifs aux interactions sociales et situations survenues dans le contexte de travail. Le but est de vérifier les effets positifs et négatifs du *spillover* du travail dans la famille, ainsi que la perspective de genre associée à ce thème. Les résultats obtenus permettent de prouver l'existence d'un *spillover* positif, qui souligne l'importance de vivre des émotions positives dans le contexte de travail, ainsi qu'aux avantages liés à l'exercice de plusieurs rôles.

Mots-clés: Interaction travail-famille; *spillover*; disponibilité psychologique; segmentation; différences entre les sexes.

ÍNDICE

Avisos legais	ii
Agradecimentos.....	iii
Resumo.....	iv
Abstract	v
Résumé	vi
Introdução	2
1. Enquadramento teórico	4
1.1. Interação Trabalho-Família	4
1.2. Disponibilidade Psicológica Parental	9
1.3. Gestão do Conflito Trabalho-Família.....	11
1.4. Interações no Local de Trabalho	13
1.5. Diferenças de Género	15
2. Objetivo de Estudo e Hipóteses	17
3. Método	19
3.1. <i>Design</i> do estudo	19
3.2. Procedimentos de recolha de dados e caracterização da amostra.....	22
3.3. Medidas	24
3.4. Procedimentos de análise de dados	25
4. Resultados	26
4.1. Análises preliminares	26
4.2. Preditores da disponibilidade psicológica para a criança	30
5. Discussão.....	34
6. Limitações do estudo e futuras linhas de investigação.....	38
7. Conclusões e implicações.....	40
8. Referências Bibliográficas	41
Anexos.....	51

Introdução

A vida das pessoas é composta por uma panóplia de papéis que são exercidos diariamente. Desde trabalhadores a pais, de cidadãos a adeptos de um clube, de amigos a membros de uma religião, os indivíduos desempenham, regularmente, determinadas tarefas associadas a cada um destes papéis. As dimensões familiar e laboral destacam-se das demais, uma vez que, pela sua importância na vida dos sujeitos, e pelo tempo que requerem, ocupam uma posição central no quotidiano dos mesmos. Deste modo, desempenhar dois papéis tão relevantes e exigentes exige uma elevada capacidade de gestão e conciliação dos mesmos.

A relevância desta temática na nossa sociedade tem levado à necessidade de adotar medidas que preservem a coexistência destes dois domínios. Neste sentido, a existência de normas legislativas, como as licenças paternais, protegem o papel parental, garantindo alguns direitos dos progenitores no exercício da parentalidade. Mais recentemente, foi desenvolvido, pelo Governo Português, o *Programa 3 em linha*, um programa estruturante que visa promover o equilíbrio entre a vida pessoal e familiar e a vida profissional. Este programa divide-se em quatro eixos que visam a promoção de práticas de conciliação trabalho-família por entidades empregadoras e pela Administração Pública, a agregação de instrumentos, equipamentos e serviços nas áreas da saúde, transportes e educação que favoreçam a conciliação dos dois contextos e, ainda, a divulgação de medidas de desenvolvimento e novas condutas. Este programa reconhece, também, as atuais diferenças de género existentes no desempenho do papel familiar e profissional, contemplando medidas que visem a igualdade entre homens e mulheres.

Em meados do século XX, observava-se uma distinta separação das tarefas desempenhadas pelo casal, sendo os homens responsáveis por sustentar a família financeiramente, enquanto as mulheres cuidavam dos filhos e das tarefas domésticas. Porém, as mulheres passaram a assumir um papel ativo no meio do trabalho remunerado e exterior ao domínio da casa, requerendo, por isso, o auxílio dos maridos nas atividades familiar. Isto levou a que ambos passassem a desempenhar dois papéis centrais cuja coexistência, por vezes, pode colidir. Uma vez que estas alterações de papéis influenciam o surgimento de conflitos trabalho-família, o género é um importante fator a considerar na análise desta temática (Gerson, 2004).

Acredita-se que o conflito que surge da interação trabalho-família está intrinsecamente relacionado com o papel ativo da mulher no contexto laboral. Atendendo a que este conflito surge pela dificuldade em conciliar diferentes papéis, pode-se assumir que pela mulher evoluir no papel de trabalhadora e, consequentemente, o homem ser forçado a participar ativamente nas tarefas domésticas, ambos passam a desempenhar dois papéis centrais que requerem a utilização de bastantes recursos temporais, físicos e psicológicos.

Numa perspetiva tradicional, as mulheres são vistas como mais eficientes em atividades relacionadas com o domínio da família, enquanto os homens são vistos como mais eficazes no domínio do trabalho (Livingston & Judge, 2008). Vive-se numa sociedade que atribui à mulher a responsabilidade de manter o equilíbrio da família, sendo que quando as tarefas, entendidas como obrigação de mãe/mulher, são realizadas por outras entidades, a progenitora é vista como incapaz de cumprir com o seu dever, pondo em causa a sua identidade de género feminina (Meeussen & Laar, 2018; West & Zimmerman, 1987, citado por Matias, 2019). Assim, observa-se, ainda, uma elevada necessidade da mulher em corresponder às expectativas sociais.

A literatura apresenta algumas ideias divergentes relativamente ao papel do género na família e no trabalho. Mitchell et al. (2015) indicam que, atualmente, as mulheres continuam a desempenhar um papel mais ativo no contexto familiar do que os homens, nomeadamente a nível de tarefas domésticas e cuidados parentais, enquanto um estudo de Carr (2002) comprova que as estratégias de equilíbrio entre trabalho e família são cada vez mais semelhantes entre os dois géneros. Ainda assim, Perista et al. (2016) verificaram que os homens, comparativamente com as mulheres, realizam, em média, menos 55 minutos em dias úteis de tarefas domésticas e cuidados à família. Por sua vez, os homens trabalham, em média, mais 4 horas por semana do que as mulheres (Pordata, 2019).

Embora o contexto familiar esteja mais associado à mulher, o papel desta como trabalhadora tem vindo a aumentar gradualmente, estando bastante semelhante ao dos homens. Atualmente, as mulheres representam 49% da população empregada em Portugal, evidenciando uma clara aproximação entre os dois géneros. Ademais, Portugal tem a terceira maior percentagem de mulheres empregadas da União Europeia, sucedendo a Lituânia e Letónia (Pordata, 2019). Portugal apresenta, ainda, uma das percentagens mais elevadas da Europa de mulheres que trabalham fora de casa, com filhos com menos de 6 anos (73%). Salienta-se que crianças mais novas, por estarem mais dependentes da ajuda parental,

requerem mais atenção, tempo e energia por parte dos pais (Vieira et al., 2016), sendo que estes necessitam mais recursos disponíveis para se dedicarem às mesmas.

Esta capacidade de interação com a criança pode, também, estar dependente dos acontecimentos ocorridos ao longo do dia. Neste sentido, o presente estudo visa analisar a variabilidade da disponibilidade psicológica parental, como consequência das emoções vivenciadas no contexto de trabalho, nomeadamente em situações e interações sociais. Foram, ainda, contempladas a importância dos papéis de género nesta interação trabalho-família, bem como algumas estratégias de conciliação de ambos os domínios. Recorrendo a métodos de recolha de dados diários, estudou-se o quotidiano de 96 participantes durante 14 dias, de modo a perceber quais as dificuldades e benefícios que surgem diariamente através da interferência do trabalho com a família.

1. Enquadramento teórico

1.1. Interação Trabalho-Família

A interação entre o trabalho e a família tem sido um tema bastante estudado, devido à elevada importância que estas duas dimensões têm na vida do ser humano. Estes dois domínios têm vindo a evoluir, sendo que ambos sofreram várias alterações nas últimas décadas. Fatores, como a integração das mulheres no contexto laboral, alterações demográficas, aumento do volume e número de organizações, levaram a uma reestruturação do sistema familiar e a uma alteração dos papéis desempenhados pelos indivíduos tanto na família como no trabalho (Beauregard & Henry, 2009; Loerch et al., 1989)

Piotrkowski et al. (1987, citado por Eby et al., 2010) definiu o trabalho como um conjunto de atividades realizadas para gerar bens e serviços que prestam assistência à vida quotidiana dos sujeitos, garantindo, assim, a sua subsistência. Na literatura, encontra-se alguma controvérsia relativamente ao conceito de trabalho, uma vez que alguns autores defendem que este se refere apenas a uma atividade da qual surtem ganhos financeiros,

enquanto outros acreditam que ocupações não remuneradas (como voluntariado) também devem ser incluídas neste contexto (Eby et al., 2010).

A família, tal como o trabalho, pode ser vista como uma organização composta por vários membros que contribuem para a mesma de diversas formas, visando a manutenção do seu bem-estar (Zedeck, 1987). Embora cada indivíduo desempenhe o seu papel, há uma relação de interdependência entre todos os envolvidos. Nesta organização social, os sujeitos interagem diariamente em atividades conjuntas, exibindo condutas de suporte, nomeadamente apoio financeiro e emocional, desempenho de tarefas domésticas, cuidados parentais, entre outros (Voydanoff, 2002). Osherson (1980) e Stoiko et al. (2016) comprovaram que a família funciona como uma estrutura de suporte que permite aos sujeitos recuperarem do *stress* acumulado nas situações relacionadas com o trabalho. Tal remete para os benefícios do desempenho de vários papéis, como promotor de bem-estar psicológico (Voydanoff, 2002)

Sabendo que existe uma constante interferência entre o trabalho e a família, é uma mais-valia perceber de que forma estas dimensões se influenciam, pois a incapacidade de conciliação de ambas pode ter impacto no contexto familiar, laboral e pessoal (Kossek & Ozeki, 1998). Frone et al. (1997) alertam para algumas consequências a nível pessoal, como o aumento de mudanças de humor, ansiedade, hipertensão, e, ainda, consumo de substâncias aditivas. Em revisões de literatura realizadas por Allen et al. (2000) e Byron (2005), os autores também evidenciaram que a maioria dos estudos apontam a satisfação com o trabalho e com a família como as principais variáveis correlacionadas negativamente com este conflito. Ademais, foi comprovado que esta problemática está positivamente correlacionada com as taxas de absentismo, *turnover* e *burnout* (Byron, 2005; Kossek & Ozeki, 1998). Esta temática tem vindo a ser estudada pelas organizações, uma vez que estes conflitos de papéis podem afetar o desempenho dos trabalhadores e, consequentemente, os resultados obtidos pela empresa (Beauregard & Henry, 2009).

Tradicionalmente, a relação trabalho-família foi abordada unidireccionalmente, pressupondo que apenas o trabalho influenciava a família (Carlson et al., 2000). Contudo, atualmente percebe-se que esta relação é bidireccional, podendo surgir Interferência do Trabalho na Família (ITF) e Interferência da Família no Trabalho (IFT) (Oliveira et al. 2013; Frone et al., 1997; Rotondo et al., 2003). Esta perspetiva demonstra, ainda, que a interação entre os dois domínios não se cinge apenas a efeitos negativos, como também contempla a ocorrência de consequências positivas (Warner & Hausdorf, 2007, Williams & Alliger,

1994). Deste modo, são distinguidos os termos “conflito” e “facilitação”. O primeiro refere-se a situações em que a participação nos domínios do trabalho e da família se torna incompatível, estando, por isso associado à dificuldade de conciliação destas duas dimensões. Contrariamente, o termo “facilitação” surge para explicar a interferência satisfatória do trabalho com a família, sendo que a satisfação geral perante um dos domínios pode contribuir para um melhor funcionamento do outro. Assim, o conceito de “interação” é utilizado para abordar a relação entre o trabalho e a família, abrangendo a sua vertente positiva de facilitação e negativa de conflito (Hammer et al., 2005; Lee & Sirgy, 2018; Stoiko et al., 2016; Tang et al., 2015).

Vários autores utilizam o termo “*spillover*” para designar as consequências que o trabalho tem na família (e vice-versa), funcionando como um mecanismo de ligação entre os dois contextos (Byron, 2005). Ocorre quando variáveis intra-individuais relativas a afetos, humor, valores e comportamentos são transferidas de um domínio para o outro. Assim, a positividade ou negatividade destas variáveis num dos contextos (e.g. trabalho) exerce influência no outro (e.g. família) (Edwards & Rothbard, 2000). Neste sentido, salienta-se que apesar de o *spillover* positivo e negativo se referirem às consequências provocadas por uma dimensão na restante, vários autores defendem que estes devem ser vistos como dois construtos distintos. Embora o conflito e a facilitação sejam teoricamente opostos, não devem ser considerados polos inversos da mesma escala. Estes ocorrem de forma independente, podendo, ainda, manifestar-se em simultâneo. Assim, é possível que os sujeitos experienciem elevados níveis de *spillover* positivo nos dias em que tenham ocorrido situações conflituosas (Grzywacz et al., 2002; Hammer et al., 2005; Stoiko et al., 2016).

São distinguidas, na literatura, duas versões de *spillover*. Uma refere-se à comparação entre um construto num dos domínios e um construto semelhante no outro domínio (Zedeck, 1987). Por exemplo, ocorre *spillover* se a satisfação correspondente à família apresenta uma correlação positiva com a satisfação associada ao trabalho. A outra forma de *spillover* descreve a passagem de emoções originadas num contexto para o outro. Por exemplo, estamos perante este *spillover* quando um sujeito manifesta irritação no âmbito familiar, por ter vivenciado uma situação no trabalho que lhe provocou irritação (Greenhaus & Beutell, 1985).

A Teoria dos Papéis surge associada ao *spillover* positivo e negativo entre o trabalho e a família, demonstrando que a participação em diversos papéis pode ser, respetivamente, tanto enriquecedora e benéfica como conflituosa e incompatível. Esta teoria alerta para as

vantagens dos sujeitos desempenharem vários papéis, evidenciando a sua importância na redução dos efeitos negativos. Ao participar em múltiplos papéis, são visíveis melhorias no bem-estar dos indivíduos, resultantes das recompensas físicas e psicológicas que cada um proporciona. Assim, quando o papel de trabalhador promove o desenvolvimento de competências e recursos, estes podem ser utilizados para melhorar o desempenho do papel familiar. Ademais, indivíduos que participam em vários papéis podem aproveitar as recompensas e privilégios associados a um dos domínios para compensar o insucesso vivenciado no restante (Greenhaus & Powell, 2006, Warner & Hausdorf, 2007).

Esta teoria também contempla situações nas quais os indivíduos não conseguem conciliar os dois papéis, levando ao desempenho ineficiente de um ou de ambos. Esta tensão é gerada por o sujeito não dispor de recursos suficientes para cumprir simultaneamente os papéis de trabalhador(a) e membro de família, nomeadamente de tempo disponível para realização de tarefas, de energia para as mesmas, de atenção, de comprometimento, de apoio social (Barnett, 1998; Stoeva et al., 2002). Ainda que os indivíduos disponham de um conjunto de recursos físicos e psicológicos, a extensão dos mesmos varia de pessoa para pessoa (Edwards & Rothbard, 2000). Sendo os recursos limitados, o conflito ocorre quando o indivíduo despende demasiados recursos num dos domínios, provocando uma insuficiência dos mesmos para cumprir as exigências do outro domínio (Eckenrode & Gore 1990, citado por Edwards & Rothbard, 2000). A Teoria de Conservação de Recursos (COR – *Conservation of Resources*) explica que o ser humano tenta obter, manter e proteger os fatores centrais que mais valoriza na sua vida. Em momentos de *stress*, os sujeitos recorrem ao seu reservatório de recursos para superarem eficazmente a situação de *stress* (Hobfoll, 2002). Os recursos podem ser utilizados para regular os comportamentos dos indivíduos, operacionalizar as suas relações sociais e para mediar a sua integração num contexto organizacional abrangente (Hobfoll, 2011).

Apesar da existência de vários modelos explicativos da teoria COR, há uma concordância entre todos relativamente a 3 aspetos. Primeiramente, os modelos abordam os recursos de forma abrangente, não se focando especificamente em um ou dois; de seguida, observam a mudança de recursos perante situações *stressantes* como um mecanismo decisivo no processo de influência da saúde e bem-estar; por fim, consideram a existência de reservatórios de recursos um fator essencial na promoção e manutenção de bem-estar (Hobfoll, 2002). Salienta-se que os indivíduos que revelam maior carência de recursos disponíveis, tornam-se mais vulneráveis perante o *stress* gerado pelos conflitos trabalho-

-família. (Houlfort et al., 2018). Contrariamente, pessoas que manifestam um reservatório sólido de recursos, apresentam menor probabilidades de ser afetadas negativamente por situações de *stress* (Vilhena & Tavares, 2020)

Os recursos são utilizados em diversas componentes da família e do trabalho, que geram incompatibilidades nestas duas dimensões. Relativamente à família, são fatores influenciadores do conflito a relação conjugal do casal, o número e idades dos filhos, local de residência dos mesmos, (caso não habitem com os pais) e ainda os familiares próximos (Voydanoff, 2002). Byron (2005) e Michel et al. (2011) reportam que famílias com muitos filhos e, principalmente crianças pequenas, experienciam mais conflitos família-trabalho e trabalho-família, uma vez que estas requerem mais cuidados e, conseqüentemente, a utilização de mais recursos. Por sua vez, nas variáveis de trabalho que geram incompatibilidades com a família, encontram-se os horários, os baixos rendimentos salariais, a exigência das tarefas, as relações interpessoais laborais, autonomia, a falta de suporte da chefia direta, a satisfação com o trabalho (Michel et al., 2011). Salienta-se que estes fatores não devem ser considerados de forma individual, mas sim como uma acumulação de variáveis que perturbam o funcionamento simultâneo destes dois domínios (Byron, 2005).

A literatura propõe três dimensões de conflitos trabalho-família relacionados com os recursos acima mencionados, baseados no tempo, na pressão e no comportamento (Carlson et al., 2000; Edwards & Rothbard, 2000; Greenhaus & Beutell, 1985; Michel et al., 2011). Deste modo, os autores sugerem que os conflitos com base no tempo surgem quando o período dedicado a um contexto leva a escassez de tempo necessário para desempenhar as atividades da outra dimensão. Segundo Greenhaus e Beutell (1985), esta carência pode ocorrer quando o indivíduo não é capaz de corresponder às exigências de um domínio por estar fisicamente ausente. Por sua vez, os conflitos com base na pressão sucedem quando emoções como ansiedade, insatisfação e fadiga impedem ou dificultam a realização de tarefas num outro contexto. Por fim, os conflitos baseados no comportamento remetem para situações em que padrões comportamentais desempenhados numa dimensão sejam incompatíveis com o papel desempenhado na outra dimensão (Greenhaus & Beutell, 1985). Estes conflitos podem levar os sujeitos a experienciarem sentimentos de culpa devido à sua incapacidade de cumprir eficientemente ambos os papéis. (Livingston & Judge, 2008; Frone et al., 1997).

1.2. Disponibilidade Psicológica Parental

Uma das dimensões da família afetadas pelo trabalho pode ser a disponibilidade psicológica parental, uma vez que as interações parentais estão sujeitas a efeitos de *spillover* de indícios e resíduos do contexto laboral, nomeadamente humor positivo, negativo e ansiedade (Matias et al., 2017).

O processo de interação familiar implica não só presença física, mas também capacidade emocional de interagir com os filhos, distinguindo o envolvimento físico do envolvimento psicológico. O primeiro implica o investimento de recursos físicos e temporais, enquanto a dimensão psicológica requer a utilização de recursos emocionais e cognitivos (Carlson & Frone, 2003). A disponibilidade emocional na parentalidade remete, essencialmente, para a capacidade dos pais compreenderem o estado emocional dos filhos, agindo em conformidade com as suas necessidades e carências. Este construto pressupõe uma interação responsiva, dinâmica e afetiva, apresentando uma elevada importância na capacidade de regulação emocional da criança (Biringen et al., 2014). Danner-Vlaardingerbroek et al. (2013) definiu a disponibilidade psicológica como a “capacidade e motivação para direcionar os recursos psicológicos para a criança” (p.742)., salientando a importância dos pais dirigirem a sua atenção para os filhos, adaptando-se aos seus comportamentos.

Para os pais estarem psicologicamente disponíveis é necessário que consigam aceder aos seus recursos emocionais e cognitivos, de forma a utilizarem os mesmos para se dedicarem aos filhos, focando a sua atenção nestes (Matias et al., 2017). Este processo é dificultado, caso os progenitores não disponham de recursos suficientes. O elevado nível de envolvimento psicológico no domínio do trabalho pode gerar preocupação, irritação, desgaste físico e emocional, quando ocorrem experiências negativas. Estas emoções exigem a utilização de uma maior porção dos recursos cognitivos neste contexto, diminuindo os recursos necessários para as interações parentais (Carlson & Frone, 2003). Deste modo, no momento de convívio com os filhos, os sujeitos carecem de recursos psicológicos que lhes permitam focar a sua atenção e desempenhar eficientemente o papel parental. Rotondo et al. (2003) explicam que a exaustão física e emocional, sentida por um indivíduo no fim do dia de trabalho, é um exemplo de conflito baseado na tensão, visto que não permite que o sujeito cumpra eficientemente este papel.

Danner-Vlaardingerbroek et al. (2013) defendem, também, a possibilidade de as experiências no contexto laboral aumentarem a disponibilidade psicológica dos progenitores. Deste modo, as situações positivas ocorridas num dia de trabalho podem gerar uma maior quantidade de recursos psicológicos disponíveis para as interações parentais. Este fenómeno de *spillover* positivo remete, novamente, para a Teoria de Conservação de Recursos, argumentando que a dimensão do trabalho é capaz de estimular o desenvolvimento de recursos que possam ser utilizados no exercício do papel parental. Também a teoria de Ampliação e Construção (*Broaden and Build Theory*), desenvolvida por Fredrickson (1998), explica a importância da vivência de emoções positivas na expansão de recursos físicos e psicológicos. Enquanto as emoções negativas tendem a limitar a nossa atenção, de modo a promover a rapidez de resposta em momentos de *stress* ou dificuldade, as emoções positivas tendem a ocorrer em contextos de segurança, fomentando, por isso, a capacidade de atenção e receptividade a uma variedade de novas experiências e possibilidades (Conway et al., 2013). Assim, os indivíduos, que através de situações ocorridas no contexto laboral experienciam sensações e emoções positivas, estão mais propícios a desenvolver recursos psicológicos, intelectuais e sociais (Waugh & Fredrickson, 2006) que serão fundamentais para manifestarem disponibilidade psicológica nas interações com os seus filhos.

Salienta-se que estas alterações a nível da disponibilidade psicológica podem variar diariamente, uma vez que são influenciadas pelos acontecimentos vivenciados num dia específico de trabalho. Assim, a melhor forma de investigar este tema, é através de estudos diários ou longitudinais que permitam perceber os comportamentos comuns e habituais, retirando o viés resultante das constantes flutuações (Danner-Vlaardingerbroek et al., 2013). Estes métodos intensivos, pela sua frequência e regularidade de recolha de dados, permitem captar pequenas experiências quotidianas que não seriam reportadas se a informação fosse recolhida em apenas um momento. Assim, as informações são recolhidas à medida que ocorrem, ao invés de serem baseadas numa memória longínqua. Atendendo a que o quotidiano do contexto de trabalho e familiar apresenta uma elevada variabilidade, considera-se importante utilizar métodos que registem a frequência com que estes domínios se cruzam, bem como as reações comportamentais que os sujeitos apresentam para lidar com esta interação.

Repetti (1994) e Repetti e Wood (1997) utilizaram métodos de recolha de dados diários para analisar o impacto da dimensão laboral nas relações parentais e concluíram que interações conflituosas no local de trabalho provocavam, nos pais, um afastamento físico e

emocional perante os filhos, distinguindo os elementos do sexo masculino, onde para além da diminuição de responsividade, eram também visíveis comportamentos aversivos, como irritabilidade e maior uso de condutas disciplinares.

1.3. Gestão do Conflito Trabalho-Família

Para se adaptarem aos desafios associados ao conflito trabalho-família, os indivíduos podem desenvolver algumas estratégias que lhes permitam manter o equilíbrio destas dimensões. Algumas destas estratégias passam pela segmentação destes domínios. A segmentação remete para a divisão total do trabalho e da família, através da inibição de qualquer interseção dos dois contextos, verificando-se uma separação física e psicológica dos dois papéis (Colombo & Ghislieri, 2008). Esta estratégia pode ser benéfica na medida em que assegura que no momento do desempenho de um dos papéis, não existem interrupções que desviem a atenção para outra dimensão (Ashforth et al., 2000). Desta forma, no contexto familiar não são abordados assuntos de trabalho, nem realizadas tarefas associadas a este, da mesma forma que no contexto laboral as atividades não são interrompidas por problemas pessoais (Nippert-Eng, 1996). Danner-Vlaardingerbroek et al. (2013) alertam para o facto da existência de uma barreira entre o trabalho e a família impedir não só o *spillover* de efeitos negativos, mas também das experiências positivas.

Salienta-se que os processos de segmentação não dependem apenas dos esforços da pessoa para adotar comportamentos que separem as duas dimensões. Deste modo, deve ser distinguido o conceito de preferências de segmentação e os reais comportamentos dos indivíduos. Embora possa existir intenção de separar o trabalho da família, pode não ser possível impedir a interação destes a nível físico ou psicológico. Por exemplo, se, em contexto familiar, o indivíduo receber um telefonema do seu chefe, provavelmente será difícil de ignorar (Leduc, 2016). Ademais, mesmo que não exista uma interação direta entre o trabalho e a família, em certas situações, os efeitos de *spillover* positivo ou negativo podem se manifestar através de aquisição de competências ou alterações de humor, penetrando a barreira de segmentação. Neste sentido, Edwards e Rothbard (2000) defendem que a segmentação não é distintamente intencional ou involuntária. Por um lado, surge com um cariz incontroável por parte dos sujeitos, visto estar dependente dos efeitos existentes entre

o trabalho e a família. Por outro lado, tem uma componente intencional, uma vez que inclui esforços deliberados para separar as duas dimensões e as influências que estas exercem mutuamente.

A utilização da segmentação como estratégia de redução de conflito remete para a Teoria de Gestão de Fronteiras. Esta defende que os sujeitos recorrem à criação de fronteiras de modo a simplificar o seu meio ambiente. Estas barreiras podem ser mais fortes, quando a separação entre o trabalho e a família é mais acentuada, ou mais ténues quando as dimensões se tendem a cruzar. Estas fronteiras podem ser comportamentais quando os sujeitos distinguem as condutas adotadas em cada contexto, temporais quando definem em que momento termina uma dimensão e se inicia outra, e psicológicas quando separam as emoções ou padrões de pensamento (Allen et al., 2014). Estaríamos perante segmentação total, se os indivíduos mantivessem fronteiras acentuadas nestas três características, porém, podem existir barreiras que separem completamente a dimensão do trabalho e da família a nível temporal, enquanto a nível comportamental ou psicológico esta divisão seja mais ténue.

Deste modo, Park et al. (2011) investigaram o distanciamento psicológico de assuntos relacionados com o trabalho, em contexto pós-laboral através de um estudo com mulheres e homens, trabalhadores a tempo integral, sendo a maioria casados. Concluíram que os sujeitos que manifestavam preferências de segmentação apresentavam maior distanciamento psicológico do trabalho no contexto familiar. Por sua vez, Li et al. (2013) e Powell e Greenhaus (2010) comprovaram que a utilização de mecanismos de segmentação estava relacionada com a diminuição do conflito trabalho-família. Atendendo a que a segmentação também reduz os efeitos positivos desta interação, Leduc et al. (2016) comprovaram que as preferências de segmentação estavam associadas a menores níveis de enriquecimento trabalho-família.

Contrariamente, alguns sujeitos preferem estratégias de integração do trabalho e família, onde se encontram barreiras flexíveis e permeáveis entre os dois contextos (Ashforth et al. 2000). Os autores indicam que a possibilidade de desempenhar qualquer um dos papéis sem a limitação do tempo ou local simplifica o processo de troca dos mesmos, devido à sua reduzida magnitude de mudança. Porém, a falta de barreiras entre os papéis pode gerar alguma confusão, bem como levar a existência de constantes interrupções que prejudiquem o normal funcionamento da função.

É importante salientar que a integração e/ou segmentação dos dois domínios não depende apenas do trabalhador, uma vez que está sujeito a políticas da organização relativamente à gestão de equilíbrio entre o trabalho e a família, ao tipo de tarefas desempenhadas, à flexibilidade de horários e à assistência de cuidados parentais (Beauregard & Henry, 2009; Rothbard et al., 2005).

1.4. Interações no Local de Trabalho

As organizações são sistemas complexos compostos por diversas pessoas. Os trabalhadores têm necessidade de comunicar constantemente entre si, de forma a poderem exercer eficientemente as suas funções. Quando surgem dificuldades em desenvolver ou manter relações interpessoais no local de trabalho, ou quando surge algum conflito, é gerado *stress* interpessoal (Ilies et al., 2010; Riggio, 2016).

Podemos considerar os conflitos como momentos de confronto interpessoal negativo, caracterizado por desacordo, agressividade e hostilidade que variam a nível de intensidade (Ilies et al., 2010). Riggio (2016) refere várias situações nas quais pode ocorrer *stress*, desde interações com um chefe exigente e crítico, competição com colegas por uma promoção, divergências com outros trabalhadores e, ainda, interações desagradáveis com clientes. Estas situações provocam sentimentos de frustração, irritação, raiva e ansiedade (Jehn, 1995), que afetam a autoestima do indivíduo, exigindo uma maior utilização de recursos cognitivos, para lidar com as mesmas (De Dreu & Beersma, 2005).

Jehn (1995) distingue duas formas de conflito interpessoal em organizações. A primeira diz respeito à tensão presente nas relações socio-emocionais entre colegas de trabalho, sendo que surge a partir de diferenças de valores, preferências e personalidade. Em seguida, o conflito baseado nas tarefas remete para divergência de pontos de vista relativamente aos procedimentos para executar tarefas e distribuir recursos, e a interpretação de factos, sendo que acontece, normalmente, entre membros de um grupo de trabalho (De Dreu & Beersma, 2005; Jehn, 1995). Este último pode revelar-se benéfico em determinados grupos, onde a diversidade de opiniões aumente a produtividade ao fazer os trabalhadores considerar diversas formas de realizar uma tarefa. Assim, este conflito impede os indivíduos de tomar decisões prematuras, sem antes refletirem adequadamente sobre o tema. Contudo,

salienta-se que o conflito apenas é uma vantagem em algumas situações, sendo negativo na maioria (De Dreu & Weingart, 2003b). Já o primeiro conflito apenas apresenta consequências negativas (De Dreu & Beersma, 2005; Friedman et al. 2000). Salienta-se, ainda, que as interações sociais no local de trabalho também podem ser experiências positivas e enriquecedoras.

As relações interpessoais são um importante aspeto a considerar na dimensão pessoal, visto que as interações ocorridas no contexto laboral afetam relevantemente a saúde, bem-estar e satisfação face à vida em geral dos indivíduos (Spector & Bruk-Lee, 2008). Alguns estudos sobre esta temática verificam que os conflitos ocorridos em contexto laboral estão positivamente correlacionados com a existência de sintomas depressivos e emoções negativas, tais como ansiedade e frustração (Meier, 2014; Spector & Jex, 1998).

As interações interpessoais negativas no local de trabalho têm um forte efeito na afetividade negativa dos indivíduos (Ilies et al., 2010), um fator importante no *spillover* trabalho-família. Num estudo diário, realizado por Bolger et al. (1989) foram avaliadas, durante seis semanas, as flutuações diárias de *stress*, num grupo de 166 casais. Percebeu-se que de todos os fatores analisados, os conflitos interpessoais eram o maior *stressor* diário. Da mesma forma, Schwartz e Stone (1993) também desenvolveram um estudo com uma amostra de sujeitos casados, onde era pedido aos participantes para descreverem o maior problema vivenciado em cada dia, num mínimo de 84 dias consecutivos. Comprovaram que de 9 categorias de problemas, incluindo, pressão no trabalho, realização de tarefas domésticas, problemas financeiros e problemas conjugais, as interações emocionais negativas no local de trabalho foram a segunda categoria mais reportada pelos trabalhadores, sendo que a mais referida foi “outros problemas pessoais”. Já Appelberg et al. (1991) realizaram um estudo sobre fatores psicológicos associados com situações conflituosas no local de trabalho. Perceberam que os trabalhadores que reportavam interações negativas apresentavam maior insatisfação com a vida e maiores níveis de *stress* diário, bem como vivenciavam maiores conflitos familiares, nomeadamente matrimoniais.

Ao longo da literatura, os conflitos a nível das interações no local de trabalho são referidos, frequentemente, como uma das principais fontes de *stress*, em diversos grupos etários, culturas e profissões (Spector & Bruk-Lee, 2008). A importância desta temática levou a que as pesquisas no âmbito organizacional tentassem perceber a interação entre as relações interpessoais e a produtividade dos trabalhadores.

O modelo de *spillover* explica que os afetos oriundo ao trabalho, nomeadamente nos conflitos interpessoais, são transferidos para o domínio da família, diminuindo os recursos psicológicos dos sujeitos, fundamentais para estes estarem psicologicamente disponíveis. Deste modo, acredita-se que uma vez que os conflitos interpessoais no contexto de trabalho contribuem para a diminuição de satisfação e bem-estar individual (De Dreu, & Beersma, 2005; Spector & Bruk-Lee, 2008), estes terão um impacto negativo na dimensão familiar, especificamente na qualidade das interações parentais. Repetti (1994) e Repetti e Wood (1997) demonstraram que mães e pais, nos dias em que vivenciavam interações sociais *stressantes* no trabalho, relatavam comportamentos de distanciamento perante os filhos, sentindo menor envolvimento emocional e afetivo e menor capacidade para serem responsivos e tolerantes. Existem poucos estudos que explorem a ligação entre os conflitos interpessoais no local de trabalho e a disponibilidade psicológica parental, ainda assim, Sanz-Vergel et al. (2015) comprovaram, através de um estudo diário com casais de duplo emprego, que os conflitos interpessoais no trabalho provocam um aumento de conflitos no contexto familiar. Também Martinez-Corts et al. (2015) realizaram um estudo diário no qual os participantes evidenciaram efeitos de *spillover* negativo na dimensão da família nos dias em que reportavam interações conflituosas no trabalho.

1.5. Diferenças de Género

Os estereótipos de género baseados nas crenças tradicionais retratam determinadas expectativas sociais que acabam por se manifestar nos comportamentos dos indivíduos. Assim, as mulheres têm tendência para manifestar traços mais femininos, vistos como essenciais no cuidado da família, como sensibilidade, compaixão, amabilidade, enquanto os homens apresentam traços considerados tipicamente masculinos e relacionados com o domínio do trabalho, nomeadamente firmeza, autonomia e capacidade de decisão (Powell & Greenhaus, 2010).

Cinamon e Rich (2002) investigaram as diferenças de género relativamente à importância da família e do trabalho para homens e mulheres. Através de um estudo realizado com trabalhadores de ambos os sexos, sendo todos os participantes casados e a maioria com filhos, concluíram que para a identidade do género masculino o trabalho tem

um papel mais central, enquanto para as mulheres esta centralidade é atribuída à família. Desta forma, é esperado que o envolvimento em cada um dos papéis varie consoante o sexo.

Os homens tendem a criar barreiras mais sólidas em torno do trabalho, tornando esta dimensão menos vulnerável. Assim, ao estabelecer estes limites, protegem o domínio do trabalho das variáveis negativas da família, resultando numa menor interferência da família no trabalho (Shockley et al., 2017). Neste sentido, estudos comprovam que o grau de envolvimento com o trabalho é um preditor do conflito trabalho-família mais manifesto para os homens, sendo que no caso do conflito família-trabalho, o envolvimento com a família é um preditor mais evidente nas mulheres. Isto sugere que os homens experienciam maioritariamente *spillover* do contexto de trabalho para a família, contrariamente às mulheres (Byron, 2005; Duxbury & Higgins 1991). Ademais, Voydanoff (2002) afirma que as tarefas associadas ao papel parental são mais exigentes para as mulheres, enquanto o *stress* no trabalho está mais associado aos homens.

É também importante considerar as diferenças de género relativas à capacidade de regulação emocional. Este conceito remete para a capacidade individual de avaliar e modificar as reações emocionais, influenciando a forma como uma determinada emoção é experienciada e exprimida, podendo este ser um processo consciente ou inconsciente (McRae et al., 2008). Estudos de Tamres et al. (2002) e Vieira et al. (2016) demonstram que as mulheres tendem a utilizar mais estratégias de regulação emocional do que os homens (e.g. aceitação, tentativa de resolução do problema, procura de suporte social). O processo de regulação surge, assim, como uma atenuação ou inibição das consequências emocionais de um determinado evento (Frijda & Mesquita, 1994).

Esta necessidade de regulação emocional pode ser mais evidenciada nas mulheres devido à pressão social existente para que estas sejam boas mães e donas de casa. Tradicionalmente, o papel de género feminino é bastante associado ao papel doméstico, sendo as mulheres vistas como mais capazes no desempenho das tarefas familiares e os homens mais eficazes no papel de trabalhador e provedor do rendimento do agregado. (Livingston & Judge, 2008). Assim, a mulher é vista como a principal responsável pelo cuidado da família, enquanto para os homens, o desempenho do papel parental envolve a capacidade de sustentar financeiramente a família, nomeadamente através do trabalho. Deste modo, é considerado aceitável que o trabalho do homem interfira com a família, já que as suas responsabilidades como pai envolvem o papel de trabalhador (Roeters et al., 2009).

Contrariamente, uma vez que o papel de trabalhadora e de mãe não estão interligados, a mulher pode sentir uma pressão social para priorizar o seu papel materno e de dona de casa, para proteger a família dos efeitos negativos provenientes de contextos externos. Glavin et al. (2011) demonstraram, ainda, que esta pressão social pode levar as mulheres a evidenciarem sentimentos de culpa e angústia associados ao domínio do trabalho, sendo que o mesmo não se verifica em homens. Neste sentido, alguns estudos comprovam que as mulheres apresentam menor interferência das experiências negativas do local de trabalho sobre a família do que os homens, preservando, assim, a estabilidade da mesma (Vieira et al., 2016).

2. Objetivo de Estudo e Hipóteses

Com base na pesquisa bibliográfica efetuada, percebe-se que a interação entre o trabalho e a família é um tema muito presente na nossa sociedade, sendo o principal foco desta investigação, o impacto da dimensão do trabalho na família. Porém, estes dois domínios são bastante complexos e compostos por várias subcategorias que interagem entre si. É utilizado o mecanismo de *spillover* para explicar a forma como as emoções vivenciadas no trabalho promovem e/ou reduzem recursos psicológicos, comportamentais e temporais, que facilitam ou dificultam o funcionamento quotidiano do contexto familiar.

Assim, pretende-se analisar a relação entre as interações sociais ocorridas no contexto de trabalho dos indivíduos, e a sua disponibilidade psicológica para interagirem com os seus filhos. Por outras palavras, procura-se verificar se as experiências negativas no âmbito das relações interpessoais no local de trabalho reduzem os recursos psicológicos disponíveis para os pais desempenharem eficientemente o seu papel parental.

Assim, foi definida a primeira hipótese abaixo descrita.

Hipótese 1a: Os conflitos interpessoais no contexto laboral diminuem a disponibilidade psicológica parental.

Pressupõe-se que esta ligação entre os conflitos interpessoais no trabalho e a disponibilidade psicológica ocorre por via das emoções negativas experienciadas, que

diminuem os recursos psicológicos dos sujeitos, que seriam necessários para interagirem emocionalmente com os seus filhos. Deste modo, considera-se importante verificar se as emoções negativas vivenciadas em outras situações, para além das interações sociais, também interferem nas relações parentais. Para tal, foi definida a Hipótese 1b, no seguimento da anterior:

Hipótese 1b: As situações negativas ocorridas no contexto laboral diminuem a disponibilidade psicológica parental.

Seguidamente, acredita-se que a relação entre as emoções sentidas no local de trabalho, através de situações ou interações sociais e a disponibilidade psicológica parental ocorre como resultado de efeitos de *spillover*, podendo incluir a transmissão de emoções positivas. Assim, e segundo a teoria de Ampliação e Construção considera-se que a experiência de emoções positivas possa desenvolver recursos físicos e psicológicos, estimulando a sua capacidade de interação com os filhos.

Hipótese 2a: As relações interpessoais positivas no contexto laboral aumentam a disponibilidade psicológica parental.

Hipótese 2b: As situações positivas ocorridas no contexto laboral aumentam a disponibilidade psicológica parental.

Numa revisão de literatura de Allen et al. (2014), são evidenciados vários estudos que comprovam que a segmentação do trabalho e da família está associada com a conciliação destes dois domínios. Considera-se, por isso, que a segmentação pode surgir como moderadora do *spillover* do trabalho para a família. Espera-se que, nos indivíduos que manifestam maiores preferências de segmentação, os efeitos negativos oriundos de situações e interações no trabalho sejam menos salientes:

Hipótese 3: A ligação entre as emoções vivenciadas no contexto de trabalho e a disponibilidade psicológica é menos acentuada nos indivíduos que tendem a ser mais segmentadores.

Por fim, atendendo às evidências empíricas encontradas sobre as diferenças dos papéis de género, considera-se importante perceber se a relação entre a qualidade das interações parentais no domínio de trabalho e no domínio familiar varia em função do fator género. Como foi referido anteriormente, homens e mulheres apresentam diferentes posturas na conciliação das duas dimensões abordadas. Assim, acredita-se que a disponibilidade psicológica dos indivíduos do sexo masculino é mais afetada pela experiência de emoções

negativas no trabalho, comparativamente com as mulheres. Esta crença advém dos estudos que comprovam maiores níveis de conflito trabalho-família nos homens e, conseqüentemente, maior efeito de *spillover* da dimensão do trabalho na família (Byron, 2005; Duxbury & Higgins 1991). Deste modo, a última hipótese sugere que o *spillover* das emoções do trabalho para a família é mais evidente nos homens:

Hipótese 4: A disponibilidade psicológica dos homens é mais afetada pelas emoções vivenciadas em contexto laboral do que a das mulheres.

3. Método

3.1. Design do estudo

O cotidiano dos indivíduos está sujeito a uma panóplia de situações, comportamentos, emoções e alterações de humor. Esta variedade de ocorrências não se apresenta como estável ao longo dos dias. Embora hajam acontecimentos marcantes que possam impactar a vida dos sujeitos, provocando alterações que se mantêm estáveis durante algum tempo (e.g. a morte de um familiar, um divórcio, um período de festividades), estes tendem a ser atípicos. No seu cotidiano, as pessoas enfrentam pequenas situações que provocam mutações a nível psicológico e comportamental, variando, com bastante frequência, ao longo dos dias. Neste sentido, DeLongis et al. (1982, citado por Gunthert &Wenze 2012) demonstraram que as pequenas situações negativas que ocorrem no dia-a-dia são maiores preditoras da saúde mental dos indivíduos do que as grandes situações avassaladoras. Deste modo, os sujeitos vivenciam constantes flutuações a nível de *stress*, mecanismos de *coping*, autoestima, dinâmicas familiares e conflitos interpessoais, surgindo a necessidade de perceber a influência que estes fatores exercem nas dimensões quotidianas dos mesmos (Gunthert & Wenze, 2012). O uso de metodologias intensivas de recolha de dados diariamente permite, comparativamente com a recolha de dados em apenas um momento, conhecer algumas experiências de baixa intensidade que surgem na vida dos indivíduos que, por vezes, pela sua pequena dimensão, não são reportadas em métodos laboratoriais (Bolger & Laurenceau, 2013). Ademais, este modelo de recolha de dados, por

utilizar medidas repetidas, permite comparar o mesmo participante consigo próprio em diferentes momentos, tornando possível analisar as suas variações comportamentais e emocionais ao longo de vários dias, bem como estabelecer padrões de comportamento perante as situações quotidianas (Bolger & Laurenceau, 2013; Gunthert & Wenzel 2012; Scollon et al., 2003).

O facto que de os sujeitos responderam diariamente e, como no presente estudo, várias vezes ao dia, leva a que os possíveis erros de recordação dos acontecimentos sejam reduzidos. Dado que os participantes são questionados sobre os eventos algumas horas após a ocorrência dos mesmos, não existe o mesmo risco de enviesamento da informação recolhida como quando são questionados apenas semanas ou meses mais tarde, momento no qual a memória retrospectiva, experiências recentes e alterações de humor podem influenciar a resposta dada (Gunthert & Wenzel, 2012; Wilhelm et al. 2012). Contudo, por vezes esta vantagem também pode constituir um possível viés, visto que situações de *stress* ou irritação muito próximas do momento de preenchimento podem afetar o julgamento do indivíduo, condicionando a sua resposta (Bolger & Laurenceau, 2013; Repetti & Wood, 1997; Scollon et al., 2003)

Dada a exigência de compromisso que estes estudos requerem, é frequente a presença de um elevado número de respostas omissas. O elevado número de questionários pode desencorajar a participação de alguns indivíduos, levando-os a responder esporadicamente, ou a abandonar a investigação a meio do processo. É, também, necessário perceber em que ocasiões surgem os dados omissos. Por vezes, os participantes podem demonstrar menos disponibilidade para responder aos questionários nos dias em que vivenciaram momentos de maior ansiedade, conflitos, dor, ou até menores horas de sono (Bolger & Laurenceau, 2013). Caso isto se verifique, podemos estar perante um enviesamento da informação obtida, visto esta deixar de contemplar todo o tipo de flutuações e basear-se apenas em momentos cujo contexto emocional é mais positivo (Scollon et al., 2003).

Desde a década de 1980 vários autores passaram a utilizar tecnologias como computadores e dispositivos eletrónicos para efetuar a recolha de dados diários (Wilhelm et al., 2012). Estes métodos sobrepuseram-se à distribuição de questionários em formato de papel por várias razões. Primeiramente, através de meios digitais, os investigadores conseguem controlar a que hora os participantes respondem aos questionários, fator que não acontece no preenchimento de papel, onde não é possível garantir este aspeto temporal. Sendo uma vantagem dos modelos diários o registo do acontecimento perto da ocorrência

do mesmo, esta fica comprometida se o investigador não puder ter a certeza que os inquéritos foram preenchidos diariamente ao invés de apenas uns dias mais tarde (Bolger & Laurenceau, 2013). Atualmente, com a evolução da tecnologia, a variedade de métodos de recolha diária de dados é bastante mais alargada, facilitando estes processos de investigação (Wilhelm et al., 2012). Deste modo, neste estudo foi pedido aos sujeitos que preenchessem os questionários num *smartphone* que poderia ser (mediante a escolha do participante) o telemóvel pessoal, ou um dispositivo disponibilizado pelos investigadores.

Neste tipo de *design*, a frequência e duração do período de preenchimento dos inquéritos varia em função dos objetivos do estudo, podendo ocorrer apenas uma vez ou várias vezes no mesmo dia, durante alguns dias até alguns meses, embora a maioria se situe entre os 7 e 30 dias (Gunthert & Wenzel, 2012). Neste sentido, e para os objetivos definidos no presente estudo, os participantes foram convidados a responder durante 2 semanas, 3 vezes ao dia a um conjunto de pequenos questionários. O primeiro deveria ser respondido entre as 7h30 e as 9h00 da manhã, sendo pedido aos pais que o preenchessem antes de iniciar as suas funções laborais. Este, sendo o mais pequeno, era habitualmente respondido em cerca de 1 minuto. Seguidamente, pedia-se aos sujeitos que preenchessem o segundo questionário entre as 18h00 e 19h30, após o trabalho e antes das interações familiares, demorando cerca de 2-3 minutos. Por fim, o último inquérito surgia no final do dia, entre as 22h30 e as 00h00, podendo durar até 5 minutos. Salienta-se que a aplicação de telemóvel onde surgiam os questionários estava pré-formatada para apenas permitir a submissão de respostas no intervalo de tempo definido. Assim, se os participantes tentassem aceder a um inquérito numa hora diferente da indicada, este já não se encontraria disponível para preenchimento. Ademais, os questionários estavam programados para surgir com um alarme que avisasse os indivíduos da hora de preenchimento. Gunthert e Wenzel (2012) e Scollon et al. (2003) alertam para a importância de alarmes que relembrem aos participantes que devem preencher os questionários nesse momento, de modo a evitar situações de esquecimento.

No questionário respondido de manhã, constavam perguntas relativas às possíveis emoções sentidas nesse momento, bem como à qualidade do sono. Nas perguntas da tarde, os sujeitos voltavam a ser questionados sobre o seu estado emocional e, no caso de ter sido um dia de trabalho, surgiam perguntas relativas a emoções vivenciadas ao longo do dia, oriundas de diversos momentos associados ao contexto laboral. Por fim, o último questionário era respondido ao final da noite, englobando perguntas que apuravam a quantidade e qualidade de tempo despendido com o cônjuge e os filhos, bem como a

capacidade de conciliação das dimensões familiar e laboral. Salienta-se que, neste estudo, apenas foram analisadas as respostas relativas aos questionários da tarde e da noite, uma vez que eram estes que se focavam, respetivamente, na dimensão do trabalho e na da família.

Os pais que se voluntariaram a participar neste estudo foram ainda convidados a preencher um questionário *online*, cuja resposta era solicitada apenas uma vez. Este questionário incluía perguntas de caracterização sociodemográfica e outros construtos menos passíveis de flutuação diária, nomeadamente dados relativos ao trabalho (e.g. profissão, frequência com que trabalham a partir de casa), dados relacionais (e.g. vinculação romântica; coparentalidade), dados sobre a conciliação trabalho-família (e.g. apoios formais e informais para o cuidado à criança, preferências por segmentação trabalho-família, orientação para a carreira/família) e dados sobre a criança (e.g. idade, temperamento).

Este estudo foi aprovado pela Comissão Nacional de Proteção de Dados (Autorização 4161/2016). O anonimato dos participantes foi garantido através da utilização de códigos atribuídos a cada indivíduo.

3.2. Procedimentos de recolha de dados e caracterização da amostra

A recolha de dados foi feita num primeiro momento recorrendo a uma base de dados onde constavam casais de duplo emprego que haviam participado anteriormente em estudos relacionados com a conciliação do trabalho com a família, e que tinham consentido ser contactados para novos estudos. Ademais, foram estabelecidos novos contactos com 3 escolas, a fim de divulgar este projeto de investigação e solicitar a participação de mais indivíduos.

Atendendo ao enfoque na interação trabalho-família, os principais requisitos de participação no estudo eram famílias em que ambos os membros do casal estivessem empregados, com pelo menos um filho. A procura de participantes remetia para a colaboração dos dois elementos do casal, embora tenham sido aceites participações de apenas um membro, desde que este estivesse numa relação conjugal. Este estudo não incluiu famílias monoparentais, uma vez que as perguntas que incidiam sobre a dimensão da família englobavam questões sobre momentos de interação conjugal, não se adequando a outros modelos familiares. Relativamente aos filhos, era exigido que o agregado familiar fosse

composto por pelo menos uma criança entre os 3 e os 10 anos. Selecionou-se este intervalo de idade, de modo a garantir alguma homogeneidade na amostra, nomeadamente a nível das exigências familiares associadas, especificamente, a estas idades, distinguindo dos desafios relacionados com outras faixas etárias, como a adolescência. Ainda assim, várias famílias eram compostas por mais do que um filho, tendo alguns deles idades superiores. Nestas situações, era pedido aos pais que focassem as suas respostas nas interações com os filhos mais novos.

De 124 participantes, alguns tiveram que ser retirados deste estudo, devido ao baixo número de questionários respondidos ao longo das duas semanas. Assim, apenas foram consideradas as participações dos sujeitos que responderam a, pelo menos, 4 questionários da tarde e 4 questionários da noite, visto serem estes os principais momentos de estudo. Deste modo, restaram 96 participantes, sendo 56 do sexo feminino e 40 do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 27 e 43 anos ($M \approx 41$, $DP = 5.20$). Estes sujeitos são maioritariamente casados, embora 16,5% relate morar em união de facto. O número de filhos que habitam no agregado familiar varia entre 1 e 3, sendo que 56% dos participantes têm 2 filhos. A média de idades destas crianças é aproximadamente 9, variando entre 1 e 29 anos. Relativamente à dimensão do trabalho, o número de horas de trabalho semanal varia bastante entre 6 e 70, embora a maioria (41.8%) afirme trabalhar 40 horas por semana, sendo a média do grupo 37.36 ($DP = 12.06$).

Relativamente às profissões desempenhadas por estes participantes, estas são bastante diversificadas a nível do trabalho e do grau académico requerido para o desempenho do mesmo. Assim, esta amostra inclui indivíduos enfermeiros, contabilistas, operadores de fábrica, professores, seguranças, engenheiros, empregados de balcão, advogados, entre outros. O rendimento mensal líquido auferido pelo agregado familiar dos participantes também é bastante diverso, variando entre valores inferiores a €600 (9.2%), entre €600 e €1200 (27.6%), entre €1200 e €2000 (31%), entre €2000 e €3000 (20.7%), entre €3000 e €4000 (10.3%) e superiores a €4000 (1.1%).

3.3. Medidas

Atendendo à necessidade de diminuir a fadiga no preenchimento dos questionários diários as medidas selecionadas para o estudo, embora baseadas em escalas já existentes, reduzem o número de itens ao essencial.

Disponibilidade psicológica para a criança. Esta variável foi avaliada através de dois itens (“*Esta noite senti-me disponível para me focar/ouvir os meus filhos.*” e “*Esta noite senti-me disponível para partilhar atividades com os meus filhos.*”), cujas respostas se posicionavam numa escala de 0 (Nada) e 9 (Muito). Estes itens foram formulados com base na escala de disponibilidade psicológica diária de Danner-Vlaardingerbroek et al. (2013). Ainda que esta escala seja composta por oito itens, foram selecionados apenas os dois itens acima para integrar os questionários. Analisaram-se os alfas de Cronbach desta variável, sendo que, ao longo dos 14 dias, estes variaram entre .799 e .982.

Interações no local de trabalho. Para avaliar esta variável, usaram-se quatro itens que captassem emoções associadas a momentos quotidianos positivos e negativos de interações sociais. Assim, foi definida uma escala entre 0 (Nada) e 9 (Muito) que incluía itens, como por exemplo “*Hoje, lidar com pessoas, durante o trabalho, foi conflituoso.*”, ou “*Hoje, lidar com pessoas, durante o trabalho, foi agradável.*”. Dado que a escala continha itens referentes a experiências positivas e negativas, foi feita uma análise fatorial exploratória que reforçou a existência de dois fatores. O primeiro fator, cujos alfas de Cronbach variam entre .444 e .905, foi denominado Interações Negativas, uma vez que era composto pelos itens que remetiam para interações difíceis e conflituosas. O segundo fator, Interações Positivas, cujos alfas de Cronbach variam entre .741 e .920, incluía itens relativos a interações agraváveis e recompensadoras (ver tabela 2 em anexo para mais detalhes).

Emoções nas situações profissionais. Tal como na variável anterior, usaram-se oito itens que abrangessem diversas emoções associadas a situações ocorridas no contexto laboral (e.g. “*Hoje, no meu trabalho, aconteceram situações que me fizeram sentir zangado.*”, “*Hoje, no meu trabalho, aconteceram situações que me fizeram sentir competente.*”). Estes itens eram avaliados através de uma escala que variava entre 0 (Nada) e 9 (Muito). Foi, também, realizada uma análise fatorial exploratória, sendo que os itens se dividiram em dois fatores. O primeiro fator, Situações Negativas, remetia para emoções de tensão, preocupação, tristeza, exaustão, desapontamento, zanga e chatice, sendo que os seus alfas de

Cronbach variam entre .639 e .904. O segundo fator, denominado Situações Positivas, incluía situações cujas emoções eram de entusiasmo e competência. Os alfas de Cronbach desta variável variam, ao longo dos 14 dias, entre .613 e .887 (ver tabela 3 em anexo para mais detalhes).

Segmentação. Para avaliar este construto, recorreu-se ao questionário geral, onde estavam presentes quatro perguntas sobre as preferências individuais da segmentação (e.g. “*Prefiro não pensar em trabalho quando estou em casa.*”), usadas por Kreiner (2006) e traduzidas pela equipa do projeto. Estas eram analisadas através de uma escala de Likert que variava entre 1-Discordo Totalmente; e 7-Concordo Totalmente. Relativamente à consistência interna desta variável, o alfa de Cronbach é de .911.

Variáveis de caracterização sociodemográfica. Foram, ainda, testadas algumas variáveis do questionário geral, de modo a perceber que fatores, para além dos acima referidos, poderiam estar relacionados com a disponibilidade psicológica. Neste sentido, selecionaram-se itens que tendem a ter influência na conciliação trabalho-família, nomeadamente, o número de horas de trabalho diário, o número de horas passadas com o filho, o temperamento da criança e o número de filhos do agregado familiar.

3.4. Procedimentos de análise de dados

Todas as análises de dados foram efetuadas através do programa IBM SPSS *Statistical* 26.

Inicialmente, foram realizados diversos testes psicométricos às escalas, analisando os componentes principais das variáveis através de procedimentos de análises fatoriais exploratórias e avaliando a sua consistência interna através do coeficiente do alfa de Cronbach.

Seguidamente, efetuaram-se análises preliminares com os dados recolhidos ao longo dos 14 dias através de correlações e comparações de médias por teste *T* entre homens e mulheres. Procurou-se, também, perceber a importância de algumas variáveis, além das principais, que poderiam interferir na testagem das medidas centrais do estudo,

nomeadamente, variáveis de controlo, a tipicidade dos dias e os tipos de conflito interpessoal no local de trabalho.

Finalmente, para a testagem das hipóteses de predição e moderação, usou-se a regressão linear múltipla e hierárquica, em que dois blocos de preditores, um relativo às variáveis de controlo e outro englobando as variáveis do estudo (incluindo os termos de interação) são introduzidos na análise de forma progressiva, de modo a se destacar o poder explicativo de cada bloco. Salienta-se que as variáveis que compõem os termos de interação foram previamente centradas, no sentido de se reduzir a multicolinearidade.

4. Resultados

4.1. Análises preliminares

Atendendo aos resultados esperados, baseados na revisão da literatura sobre esta temática, todas as análises foram realizadas distinguindo os resultados obtidos pelos participantes do género feminino e masculino.

4.1.1. Correlações

Primeiramente, realizaram-se correlações entre as diversas variáveis do estudo.

Tabela 1 – Correlação entre as variáveis do estudo e a disponibilidade psicológica para a criança, separadamente por sexo

Sexo			Segmentação	Interação positiva	Interação negativa	Situação positiva	Situação negativa	N. Filhos	Temperamento criança	Horas trabalho	Horas c/ filhos
Masculino	Disponibilidade psicológica	r	.04	.56***	.00	.47**	.02	-.40*	-.26	-.15	.50**
		n	36	40	40	40	40	38	30	40	40
Feminino	Disponibilidade psicológica	r	.24	.36**	.19	.30*	.06	-.20	-.01	-.051	.31*
		n	56	56	56	56	56	52	52	56	56

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Tabela completa em anexo

Como se pode ver na tabela 1, as variáveis que se relacionam com a disponibilidade psicológica de homens e mulheres são as interações sociais positivas no local de trabalho, as situações profissionais positivas e o número de horas que os pais passam com os filhos. Ademais, o número de filhos que moram no agregado familiar relaciona-se com a disponibilidade psicológica dos elementos do sexo masculino.

4.1.2. Diferenças de género

Seguidamente, analisam-se as médias e desvios padrão das principais variáveis de estudo, ao longo dos 14 dias de participação, sendo que estes variavam da seguinte forma:

Tabela 2 – Estatísticas descritivas das principais variáveis do estudo, separadamente por sexo

		Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Disponibilidade Psicológica	Homens	0.00	9.00	5.26 - 6.62	2.13 - 3.01
	Mulheres	0.00	9.00	6.02 - 6.98	1.870 - 2.57
Interações Positivas	Homens	0.00	9.00	2.50 - 4.68	2.18 - 2.83
	Mulheres	0.00	9.00	3.00 - 4.21	2.26 - 3.03
Interações Negativas	Homens	0.00	8.50	.52 - 1.64	.99 - 2.39
	Mulheres	0.00	9.00	.35 - 1.56	.88 - 2.01
Situações Positivas	Homens	0.00	9.00	1.06 - 1.66	1.05 - 1.68
	Mulheres	0.00	9.00	2.15 - 3.86	1.98 - 2.76
Situações Negativas	Homens	0.00	5.29	1.70 - 4.70	1.80 - 2.91
	Mulheres	0.00	8.14	.83 - 1.66	.80 - 1.87
Segmentação	Homens	1.00	7.00	5.38	1.38
	Mulheres	2.00	7.00	5.47	1.24

Realizaram-se, também, testes *T* para amostras independentes, para perceber se as diferenças entre homens e mulheres, encontradas acima, são estatisticamente significativas. Concluiu-se que na comparação de médias da variável “Disponibilidade Psicológica Total” (variável composta pela média dos 14 dias) as diferenças não são significativas entre homens e mulheres ($t_{[94]}=-1.77$, $d=.36$, $p=.080$, $M_{Homens}=5.87$ ($DP=1.95$), $M_{Mulheres}=6.49$ ($DP=1.47$). Contudo, observando as diferenças diárias, no terceiro dia, as mulheres demonstraram estar significativamente mais disponíveis para os seus filhos, comparativamente com os homens ($t_{[79]}=-2.21$, $d=.49$, $p=.030$, $M_{Homens}=5.26$ [$DP=2.60$], $M_{Mulheres}=6.46$ [$DP=2.28$]).

Na Interação “Positiva Total”, também não foram encontradas diferenças de género ($t_{[94]}=.57$, $d=.12$, $p=.570$, $M_{Homens}=3.70$ [$DP=1.70$], $M_{Mulheres}=3.50$ [$DP=1.76$]). Analisando os dados de cada dia, apenas foram encontradas diferenças significativas no terceiro dia ($t_{[52]}=2.13$, $d=.59$, $p=.038$, $M_{Homens}=4.52$ [$DP=2.18$], $M_{Mulheres}=3.05$ [$DP=2.79$]). Desta forma, observa-se que neste dia em particular, as interações dos membros do sexo masculino foram mais positivas que as do sexo feminino.

Na Interação Negativa Total, também não há evidências de diferenças de género ($t_{[94]}=1.70$, $d=.35$, $p=.092$, $M_{Homens}=1.18$ [$DP=1.17$], $M_{Mulheres}=.792$ [$DP=1.05$]). Analisando os dados de cada dia, foram encontradas diferenças significativas, novamente no dia 3 ($t_{[31,037]}=2.85$, $d=.80$, $p=.008$, $M_{Homens}=1.64$ [$DP=2.12$], $M_{Mulheres}=.35$ [$DP=.88$]) e no dia 12 ($t_{[27,247]}=2.15$, $d=.68$, $p=.040$, $M_{Homens}=1.47$ [$DP=1.87$], $M_{Mulheres}=.44$ [$DP=1.08$]). Deste modo, apenas nestes dois dias, os elementos do sexo masculino vivenciaram níveis de conflito interpessoal significativamente mais elevados.

Quanto à ocorrência de situações positivas, no contexto laboral, de um modo geral, não se encontraram diferenças entre homens e mulheres ($t_{[96]}=1.64$, $d=.46$, $p=.105$, $M_{Homens}=3.30$ [$DP=.27$], $M_{Mulheres}=2.70$ [$DP=1.80$]). Contudo, numa perspetiva diária, os homens vivenciaram situações mais positivas que as mulheres nos dias 1 ($t_{[59]}=5.13$, $d=1.35$, $p\leq.001$, $M_{Homens}=4.70$ [$DP=1.80$], $M_{Mulheres}=2.15$ [$DP=1.98$]), 2 ($t_{[55]}=3.25$, $d=.89$, $p=.002$, $M_{Homens}=4.63$ [$DP=2.27$], $M_{Mulheres}=2.41$ [$DP=2.69$]), 3 ($t_{[52]}=2.13$, $d=.58$, $p=.038$, $M_{Homens}=3.90$ [$DP=2.51$], $M_{Mulheres}=2.50$ [$DP=2.322$]) e 4 ($t_{[51]}=2.234$, $d=.62$, $p=.030$, $M_{Homens}=4.21$ [$DP=2.24$], $M_{Mulheres}=2.74$ [$DP=2.48$]).

Atendendo à variável “Situações Negativas Total”, não foram encontradas diferenças de género estatisticamente significativas ($t_{[94]}=.53$, $d=.12$, $p=.599$, $M_{Homens}=1.35$ [$DP=.95$], $M_{Mulheres}=1.24$ [$DP=1.06$]), nem no indicador global nem em cada dia em particular.

Por fim, relativamente às preferências de segmentação, estas não foram significativamente diferentes nos dois géneros ($t_{(89)} = -.35$, $d = .07$, $p = .727$, $M_{Homens} = 5.38$ [$DP = 1.38$], $M_{Mulheres} = 5.47$ [$DP = 1.24$]).

4.1.3. Tipicidade dos dias

Atendendo a que as diferenças de médias foram encontradas em apenas alguns dias, procurou-se perceber se esses dias foram percecionados pelos participantes como semelhantes ao habitual ou atípicos.

Tabela 3 – Tipicidade dos dias

	Dia semelhante a um dia habitual	Dia ligeiramente diferente do habitual	Dia completamente diferente do habitual
Dia 1	61.3%	28.7%	10.0%
Dia 2	64.0%	27.9%	8.1%
Dia 3	57.7%	34.1%	8.2%
Dia 4	60.2%	18.2%	21.6%
Dia 12	58.6%	28.6%	12.9%
Média 14 dias	Entre 50.6% e 71.2%	Entre 15.1% e 34.1%	Entre 6.8.6% e 21.6%

Como se pode ver na tabela 3, em todos os dias em que foram encontradas diferenças de género, bem como na média global de todos os dias, a tendência de resposta remete para um dia típico na vida dos participantes. Deste modo, não podemos atribuir as diferenças encontradas a este indicador.

4.1.4. Tipos de conflito interpessoal

Ademais, analisou-se, através de tabelas de frequências, qual o tipo de conflito interpessoal que os indivíduos vivenciam no local de trabalho. Deste modo, percebeu-se que quando os participantes indicaram ter experienciado dificuldades a nível das relações no trabalho, 26% das vezes referiam-se a conflitos com os colegas, 22% das situações aos subordinados e 22% aos superiores hierárquicos, 19% dos conflitos ocorriam com clientes e, por fim, 12% dos relatos englobavam outras categorias que não se enquadravam nas anteriores.

4.2. Preditores da disponibilidade psicológica para a criança

4.2.1. Variáveis de controlo

Tendo por base a tabela de correlações efetuada, verificou-se que do conjunto de variáveis de caracterização familiar (número de horas passadas com os filhos, número de filhos, temperamento da criança) e profissional (horas de trabalho profissional), somente o número horas passadas com os filhos e o número de filhos se correlacionavam com a disponibilidade psicológica. Deste modo, estas duas variáveis foram introduzidas no primeiro bloco das regressões hierárquicas, como variáveis de controlo.

4.2.2. Efeito das experiências negativas na disponibilidade psicológica

Visando perceber qual a influência das experiências negativas na variabilidade da disponibilidade psicológica e qual o papel da segmentação, foram desenvolvidos dois modelos de regressão linear hierárquica. O primeiro modelo analisa a influência das interações negativas no local de trabalho e da preferência individual por segmentação na disponibilidade psicológica, testando, ainda, o efeito moderador da segmentação.

Tabela 4: Regressão linear múltipla e hierárquica da disponibilidade psicológica para a criança em função dos preditores de interação negativa no local de trabalho (nHomens=36; nMulheres=51)

MODELO							Homens							Mulheres						
F (gl)							3.44 (5, 30)*							2.21 (5, 45)+						
R (R ² ajustado)							.60 (.26)							.44 (.11)						
VARIÁVEIS	<i>b</i>	<i>β</i>	Erro	Intervalo confiança	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>b</i>	<i>β</i>	Erro	Intervalo confiança	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>b</i>	<i>β</i>	Erro	Intervalo confiança	<i>t</i>	<i>p</i>		
Nº filhos	-.521	-.230	.311	[-2.365; .092]	-1.616	.069	-.521	-.230	.323	[-1.171; .128]	-1.882	.113	-.521	-.230	.323	[-1.171; .128]	-1.882	.113		
Horas c/ filhos	.989	.490	.329	[.316; 1.661]	3.003	.005	.435	.321	.185	[.023; .063]	2.352	.023	.435	.321	.185	[.023; .063]	2.352	.023		
Interações negativas	.220	.132	.255	[-.301; .741]	.862	.396	.216	.171	.248	[-.283; .715]	.871	.388	.216	.171	.248	[-.283; .715]	.871	.388		
Segmentação	-.141	-.097	.237	[-.624; .343]	-.595	.556	.197	.177	.162	[-.130; .524]	1.213	.232	.197	.177	.162	[-.130; .524]	1.213	.232		
Interações negativas X Segmentação	-.081	-.075	.177	[-.443; .281]	-.456	.651	-.033	-.034	.186	[-.408; .342]	-.176	.861	-.033	-.034	.186	[-.408; .342]	-.176	.861		

Variável dependente: Disponibilidade psicológica

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

+ $p < .10$

Como se pode observar na tabela 4, no caso dos homens o modelo definido é significativo, sendo que explica 25.8% da variabilidade da disponibilidade psicológica. Ainda assim, apenas o número de horas de interação com os filhos apresentou valores significativos.

Quanto aos resultados referentes ao sexo feminino, salienta-se que o modelo não se apresentou significativo ($p = .070$), sendo que apenas o número de horas com os filhos evidenciou valores significativos.

Posteriormente, no seguimento do anterior, desenvolveu-se um modelo que testa o efeito das situações profissionais negativas, das preferências de segmentação e da interação entre ambas na disponibilidade psicológica para a criança (tabela 5).

Tabela 5: Regressão linear múltipla e hierárquica da disponibilidade psicológica para a criança em função dos preditores de situações profissionais negativas (nHomens=36; nMulheres=51)

MODELO							Homens							Mulheres						
F (gl)							3.86 (5, 30)**							1.99 (5, 45) ⁺						
R (R ² _{ajustado})							.63 (.29)							.43 (.09)						
VARIÁVEIS	<i>b</i>	<i>β</i>	Erro	Intervalo confiança	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>b</i>	<i>β</i>	Erro	Intervalo confiança	<i>t</i>	<i>p</i>								
Nº filhos	-1.447	-.414	.644	[-2.763;- .131]	-2.246	.032	-.504	-.222	.320	[-1.148; .141]	-1.573	.123								
Horas c/ filhos	.907	.449	.314	[.264; 1.549]	2.883	.007	.432	.319	.189	[.051; .812]	2.286	.027								
Situações negativas	.530	.243	.371	[-.227; 1.288]	1.430	.163	.086	.068	.187	[-.290; .462]	.461	.647								
Segmentação	-.259	-.178	.255	[-.779; .261]	-1.017	.317	.233	.209	.158	[-.086; .551]	1.469	.149								
Situações negativas X Segmentação	.091	.063	.216	[-.351; .533]	.419	.679	-.002	-.002	.161	[-.326; .322]	-.014	.989								

Variável dependente: Disponibilidade psicológica

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

+ $p < .10$

Este modelo, tal como o anterior, só demonstrou ser significativo no sexo masculino, sendo que explica 29% da disponibilidade psicológica dos homens. Ainda assim, apenas as variáveis de controlo revelam ser preditoras da variável dependente.

4.2.3. Efeito das experiências positivas na disponibilidade psicológica

No seguimento dos modelos anteriores, foi testada a relação entre as experiências positivas e disponibilidade psicológica parental através de dois modelos de regressão linear hierárquica.

Assim, o primeiro modelo inclui como variáveis independentes as interações positivas no local de trabalho e as preferências de segmentação, sendo que esta última surge, também, como variável moderadora (tabela 6).

Tabela 6: Regressão linear múltipla e hierárquica da disponibilidade psicológica para a criança em função dos preditores de interação positiva no local de trabalho (nHomens=36; nMulheres=51)

MODELO							Homens							Mulheres						
F (gl)							8.46 (5, 30)***							1.35 (5, 45)**						
R (R ² _{ajustado})							.77 (.52)							.57 (.25)						
VARIÁVEIS	<i>b</i>	<i>β</i>	Erro	Intervalo confiança	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>b</i>	<i>β</i>	Erro	Intervalo confiança	<i>t</i>	<i>p</i>								
Nº filhos	-.886	-.253	.472	[-1.849; .078]	-1.877	.070	-.550	-.243	.290	[-1.135; .035]	-1.895	.068								
Horas c/ filhos	.736	.364	.253	[.220; 1.252]	2.911	.007	.386	.285	.169	[.045; .727]	2.278	.028								
Interações positivas	.590	.522	.143	[.298; .882]	4.126	.000	.231	.289	.109	[.012; .449]	2.125	.039								
Segmentação	-.261	-.179	.202	[-.673; .151]	-1.294	.206	.281	.252	.138	[.000; .561]	2.014	.050								
Interações positivas X Segmentação	-.118	-.127	.116	[-.354; .118]	-1.018	.317	-.083	-.168	.067	[-.218; .052]	-1.237	.223								

Variável dependente: Disponibilidade psicológica

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

+ $p < .10$

No caso dos homens, este modelo demonstra ser estatisticamente significativo e explica cerca de 51.6% da sua disponibilidade psicológica. Ademais, as interações sociais positivas no contexto laboral evidenciaram influenciar positivamente a disponibilidade psicológica. Quanto à segmentação, esta não é significativa como variável independente, nem atua como moderadora.

Quanto às mulheres, este modelo também é significativo, explicando 25.1% da variabilidade da sua disponibilidade psicológica para os filhos, verificando-se, também, que as interações positivas levam a um aumento desta variável dependente. Salienta-se que as

preferências de segmentação surgem, neste modelo, como preditoras da disponibilidade psicológica das mulheres, embora não exista um efeito de moderação.

Por fim, no último modelo testa o efeito das situações profissionais positivas, das preferências de segmentação e da interação destas duas variáveis na disponibilidade psicológica (tabela 7).

Tabela 7: Regressão linear múltipla e hierárquica da disponibilidade psicológica para a criança em função dos preditores de situações profissionais positivas (nHomens=36; nMulheres=51)

MODELO							Mulheres					
Homens												
F (gl)							4.73 (5, 45)**					
R (R ² ajustado)							.59 (.27)					
VARIÁVEIS	b	β	Erro	Intervalo confiança	t	p	b	β	Erro	Intervalo confiança	t	p
Nº filhos	-.937	-.268	.512	[-1.983; .109]	-1.830	.077	-.447	-.197	.283	[-1.018; .124]	-1.577	.122
Horas c/ filhos	.802	.397	.275	[.241; 1.363]	2.921	.007	.319	.235	.170	[-.024; .662]	1.871	.068
Situações positivas	.470	.408	.150	[.164; .776]	3.135	.004	.225	.288	.109	[.005; .445]	2.063	.045
Segmentação	-.103	-.071	.209	[-.530; .324]	-.494	.625	.447	.401	.151	[.143; .750]	2.964	.005
Situações positivas X Segmentação	-.094	-.108	.116	[-.331; .143]	-.811	.424	-.113	-.233	.073	[-.260; .033]	-1.555	.127

Variável dependente: Disponibilidade psicológica

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

+ $p < .10$

Para os homens, este modelo apresenta valores estatisticamente significativos, explicando 42.8% da variável dependente. Assim, pode-se concluir que a disponibilidade psicológica dos pais é positivamente influenciada pelas situações profissionais positivas, não se verificando nenhum efeito da segmentação.

Relativamente às mulheres, o modelo também é estatisticamente significativo, sendo que explica 27.1% da sua disponibilidade psicológica para os filhos. Neste sentido, verifica-se que as situações profissionais positivas e as preferências de segmentação influenciam positivamente a disponibilidade psicológica das mães, não tendo sido encontrado um efeito moderador.

5. Discussão

Embora a investigação na área da conciliação já tenha demonstrado que as emoções do trabalho podem ser transferidas para o contexto familiar, neste estudo pretendia-se, abordando o quotidiano do indivíduo, perceber de que forma a disponibilidade psicológica parental é afetada pelas situações e interações sociais ocorridas diariamente no local de trabalho, bem como analisar de que modo esta relação é influenciada pelas preferências de segmentação dos indivíduos, assim como pelo seu género.

Inicialmente, esperava-se que a exposição a emoções negativas no local de trabalho, provenientes de situações e/ou interações conflituosas, reduziria a disponibilidade dos pais, para interagirem com os filhos de forma responsiva e dedicada. Com base na literatura e em diversos estudos que comprovavam a existência de *spillover* negativo entre o domínio do trabalho e da família, deduziu-se que existiria uma interação negativa entre estas variáveis, sendo que quanto mais negativas fossem as emoções vivenciadas em contexto laboral, menor seria a disponibilidade psicológica dos pais. Contudo, de acordo com os resultados obtidos, não foram encontradas evidências que comprovem esta relação. Assim, contrariamente ao esperado, rejeitou-se as Hipóteses 1a e 1b, visto que, nesta amostra, nos dias em que os participantes experienciaram maiores conflitos e situações negativas não houve uma diminuição significativa da disponibilidade psicológica. Embora Repetti (1994) e Repetti e Wood (1997) tenham comprovado a influência negativa exercida pelas interações no trabalho nas interações parentais, na presente amostra, a intensidade ou tipologia dos conflitos manifestados pelos participantes poderão não ter sido suficientes para desencadear um afastamento emocional por parte dos pais. Ademais, atualmente, a parentalidade assume um papel tão importante na vida dos indivíduos, que os pais poderão tentar proteger a criança dos aspetos negativos externos ao contexto familiar. Para tal, podem desenvolver estratégias que lhes permitam manter boas interações com os filhos, não deixando que estas sejam prejudicadas pelas experiências no trabalho.

Como foi referido anteriormente, vários autores salientam que o *spillover* positivo e o *spillover* negativo devem ser vistos como dois construtos diferentes (Hammer et al., 2005; Ng et al., 2016; Stoiko et al., 2016; Tang et al., 2015). Também Greenhaus e Powell (2006) defendem que o *spillover* positivo e o conflito trabalho-família não estão, necessariamente,

correlacionados entre si, sendo influenciados por processos diferentes, uma vez que o primeiro descreve os mecanismos pelos quais o domínio do trabalho e o da família se beneficiam mutuamente, enquanto o conflito se rege pela dificuldade de conciliar as duas dimensões.

Assim, embora a existência de *spillover* negativo tenha sido refutada, foram encontrados efeitos de *spillover* positivo que permitiram verificar as Hipóteses 2a e 2b. Deste modo, é possível concluir que homens e mulheres que experienciam emoções positivas no contexto de trabalho, tanto a nível de relações interpessoais, como de situações profissionais em geral, apresentam uma maior disponibilidade psicológica para se relacionarem com os filhos de modo mais compreensivo, tolerante e afetivo. Estes resultados comprovam a existência de *spillover* positivo do domínio do trabalho para a família, como nos estudos de Haar et al. (2017), Hammer et al. (2005), Stoiko et al. (2016), salientando-se a investigações de Repetti (1994) e Repetti e Wood (1997) que se focaram nas vertentes das interações sociais laborais e das interações parentais com os filhos. Esta relação positiva entre o trabalho e a família remete, ainda, para a perspectiva de vários autores que alertam para os benefícios associados ao desempenho de vários papéis. Ao integrar simultaneamente diversos papéis, os indivíduos adquirem diferentes fontes de recursos como energia, autoestima, emoções positivas, que podem ser utilizadas nas várias dimensões (Hammer et al., 2005; Tang et al., 2015). Neste sentido, é sugerido que o desempenho de um papel onde sejam adquiridos recursos motivacionais e estimulantes leva ao cumprimento mais eficiente de outros papéis (Greenhaus e Powell 2006), nomeadamente do papel parental.

A participação em diversos papéis pode ter um efeito positivo e compensatório nos momentos de maior ansiedade e conflito numa das dimensões, sendo esta perspectiva uma possível explicação para não terem sido encontrados efeitos de *spillover* negativo. Assim, espera-se que a vivência de emoções positivas no papel familiar, atenua a carga emocional negativa adquirida anteriormente, de modo a diminuir ou eliminar os efeitos de *spillover* negativo (Greenhaus & Powell, 2006).

Outra possível explicação para apenas terem sido encontrados resultados significativos na vertente de *spillover* positivo, remete para a teoria de Ampliação e Construção (*Broaden and Build*). Esta salienta a importância da vivência de emoções positivas como promotor de bem-estar e de adaptação ao meio ambiente. As emoções negativas tendem a apresentar um efeito de sintetização e limitação de pensamentos e ações, resultando em comportamentos mais específicos. Contrariamente, as emoções positivas por

serem mais vagas e menos específicas e definíveis, resultam numa ampliação de possibilidades de comportamento, levando à criação de recursos físicos, emocionais e intelectuais, que permanecem disponíveis ao longo do tempo (Conway et al., 2013; Fredrickson & Joiner, 2002; Waugh & Fredrickson, 2006). Neste sentido, alguns estudos (Cohn et al., 2009; Fredrickson & Joiner 2002), verificaram que a vivência de emoções positivas apresenta um efeito posterior no bem-estar dos sujeitos, salientando que estes tendem a sentir-se melhor no futuro. Assim, experienciar emoções positivas não tem apenas um efeito momentâneo, como também pode promover o desenvolvimento de recursos físicos, cognitivos, psicológicos e sociais, que aumentam a probabilidade do indivíduo se sentir bem no futuro, tal como podem ser úteis para enfrentar situações problemáticas que possam surgir (Denovan & Macaskill, 2016; Fredrickson, 2001; Fredrickson & Branigan, 2005). Ao vivenciar situações e interações positivas no local de trabalho, os sujeitos experienciam emoções positivas que podem ampliar e desenvolver os seus recursos, nomeadamente os necessários para as suas interações com os filhos. Tal como é sustentando por esta teoria, sentir emoções positivas promove o aumento dos níveis de atenção e socialização, dois fatores essenciais para os pais estarem psicologicamente disponíveis para as crianças.

Relativamente à Hipótese 3, considerou-se que a segmentação teria um efeito moderador na influência exercida pela dimensão do trabalho. Assim, pensou-se que os indivíduos com maiores preferências de segmentação teriam mais facilidade em separar o trabalho da família e, conseqüentemente, exibir menor efeito de *spillover*. Todavia, em todas as análises realizadas não foram encontradas evidências que comprovassem a existência de um efeito moderador por parte da segmentação. Tanto em homens como em mulheres, o efeito provocado pelas variáveis de interações e situações positivas e negativas na disponibilidade psicológica nunca foi alterado ou reduzido por meio da segmentação, rejeitando-se assim a Hipótese 3. Salienta-se que, embora os indivíduos tenham sido questionados sobre as suas preferências de segmentação, esta variável não foi incluída no modelo diário. Deste modo, não conseguimos ter a certeza se os participantes que afirmaram preferir separar os dois domínios, de facto, o conseguiram fazer, principalmente em momentos com maior dimensão emocional. Da mesma forma, poderão ter existido situações em que os sujeitos que habitualmente integram o trabalho e a família não o tenham feito, para proteger o desempenho do seu papel em cada um destes. A segmentação não é, necessariamente, algo que os sujeitos adotam ou rejeitam. Os padrões de segmentação

podem variar consoante os acontecimentos quotidianos, podendo não corresponder às preferências dos indivíduos de separarem ou integrarem o trabalho e a família. Deste modo, os comportamentos de segmentação estão sujeitos a flutuações diárias, variando por influência das mesmas. Ainda que a preferência de separação ou agregação das dimensões trabalho e família seja importante para perceber a tendência de segmentação dos participantes, esta só pode ser vista como algo estático e constante.

Ainda assim, foi encontrado um efeito relevante da segmentação, como variável independente, nas mulheres, nos modelos que abordam a vivência de emoções positivas. Desta forma, as mães que tendem a separar as dimensões do trabalho e da família apresentam maior disponibilidade psicológica para a criança. Esta diferença de género leva à reflexão sobre o papel da mulher na sociedade portuguesa que é, tradicionalmente, mais associado ao papel familiar (Matias, 2019). É esperado, socialmente, que sejam as mulheres a se responsabilizar dos encargos familiares, requerendo, por isso, uma maior gestão do conflito trabalho-família (Notten et al., 2016). Galick (2016) alerta para a responsabilidade sentida por parte das mulheres para providenciar suporte moral e emocional à família, sacrificando, por vezes, as suas necessidades. Uma vez que o homem é mais associado ao papel de provedor, poderá ser mais aceite socialmente que este partilhe com a sua família as situações conflituosas vivenciadas no trabalho, enquanto as mulheres sentem maior necessidade de proteger o seu papel de mãe e cuidadora e, por isso, separar as duas dimensões. Por estarem mais absorvidas no papel familiar, as mulheres podem sentir necessidade de utilizar estratégias, como a segmentação, para garantir um bom desempenho do mesmo (Notten et al., 2016).

Relativamente à Hipótese 4, embora tenha existido um efeito significativo das emoções positivas na disponibilidade psicológica em ambos os géneros, esta associação demonstrou-se mais intensa para os homens ($\beta_{homens}=.52$ vs. $\beta_{mulheres}=.29$). Este facto poderá estar relacionado com os resultados obtidos nas diferenças de segmentação. Atendendo a que, para as mulheres, maiores preferências de segmentação também se associam a maior disponibilidade psicológica para a criança, poderão, por via desta estratégia, estar a evidenciar um menor efeito de *spillover* do trabalho para a família. Apesar deste resultado, só podemos afirmar a confirmação parcial da hipótese 4, uma vez que no que diz respeito às experiências emocionais negativas não houve diferenças.

6. Limitações do estudo e futuras linhas de investigação

É importante referir que são encontradas neste estudo algumas limitações, que podem ser consideradas em futuras investigações.

Procurou-se utilizar uma metodologia de investigação que permitisse obter dados mais precisos e rigorosos, comparativamente com a recolha de dados efetuada em apenas um momento. Embora este método inclua diversas vantagens, é de salientar que, por vezes, a exigência deste modelo de investigação torna difícil atrair participantes que preencham todos os requisitos do estudo, e que estejam dispostos a comprometer-se com o mesmo. Considera-se que a credibilidade e fiabilidade dos resultados estaria mais garantida num estudo com mais participantes.

Ademais, um outro fator de reflexão remete para o número de dados omissos. Nestes modelos de investigação, é expectável a existência de vários dados omissos, uma vez que, devido às flutuações quotidianas na vida dos indivíduos, podem surgir, nos momentos de preenchimento dos inquéritos, solicitações que os pais não conseguem prever ou evitar. Desde imprevistos na escola dos filhos, manhãs mais atribuladas com atrasos para sair de casa, reuniões laborais inesperadas, os sujeitos priorizam, obviamente, as suas necessidades e tarefas habituais, acabando por não responder a algumas questões (Scollon et al., 2003). Tal situação remete para outra questão, relativamente à tipicidade dos dias. Se os participantes não responderem aos inquéritos nos dias em que surgem mais conflitos ou dificuldades de conciliar o trabalho e a família, os dados não vão contemplar todas as flutuações diárias, apenas os dias mais típicos. Este problema pode verificar-se nos sujeitos que responderam menos vezes e de forma mais esporádica. Bolger e Laurenceau (2013) defendem que o número mínimo de inquéritos recolhidos seja 5. Embora assumam que este número é um pouco arbitrário, concluem que com 5 observações seja possível estimar um padrão comportamental. Para este estudo, foi estipulado um número mínimo de 4 respostas a cada um dos questionários da tarde e da noite, ainda que não fosse exigido que estas respostas ocorressem no mesmo dia. Assim, nem sempre é possível interligar as respostas correspondentes ao domínio do trabalho com as dinâmicas familiares, sendo este o principal objetivo do estudo.

Seguidamente, atendendo à relevância que a segmentação assume neste estudo, considera-se que os dados relativos a esta variável poderiam ter sido integrados nos inquéritos diários. Mantendo a crença que o quotidiano das pessoas é composto por múltiplas flutuações diárias, também os comportamentos e segmentação do trabalho e da família variam consoante os acontecimentos quotidianos. Teria sido interessante e enriquecedor perceber as variações comportamentais desta componente. Porém, esta dimensão, do modo como é avaliada, deve apenas ser vista como uma preferência por parte dos sujeitos, sem se poder afirmar se este desejo de segmentação foi cumprido. Para futuras investigações, sugere-se que esta variável seja contemplada em questionários diários, de modo a testar não só o seu papel moderador na relação trabalho-família, como também para verificar as próprias mutações diárias desta dimensão, e compará-las com as preferências prévias dos participantes.

Ainda relativamente à temática da segmentação, considera-se importante perceber porque é que mulheres apresentam valores mais elevados de segmentação, ainda que apenas quando inserida nos modelos associados a emoções positivas. Seria interessante comprovar se existe, de facto, um fator de pressão social que leva as mulheres a sentir necessidade de separar os dois papéis, de modo a proteger a dimensão da família. Ou se, por outro lado, a exigência das tarefas desempenhadas no contexto familiar não deixa espaço para a presença da dimensão do trabalho, uma vez que requer todos os recursos temporais e psicológicos disponíveis. É, ainda, importante compreender porque é que não se verifica a mesma segmentação por parte dos homens e quais as diferenças de género no desempenho das atividades quotidianas que possam justificar estas desigualdades. Assim, outro fator importante a considerar seria a divisão das tarefas associadas ao papel familiar. Poder-se-ia analisar de que forma os casais distribuem entre si as tarefas domésticas, verificando a veracidade dos conceitos tradicionais que associam maioritariamente a mulher a este papel.

Por fim, surge uma última questão relativamente à heterogeneidade da amostra. Embora um dos critérios de seleção de participantes seja que o casal tenha um filho entre 3 e 10 anos, vários casais tinham mais filhos com diferentes idades. Ainda que tenha sido controlado o número de filhos nos modelos e tenha sido pedido para focarem as suas respostas na interação com a criança que preenche o requisito da idade, podem surgir problemas com outros filhos que interfiram no ambiente familiar e que não sejam reportados. Isto remete para uma reflexão sobre a panóplia de problemáticas que surgem no quotidiano dos indivíduos, associada à faixa etária das crianças.

7. Conclusões e implicações

Este estudo tinha como objetivo analisar as interações quotidianas da dimensão do trabalho com a da família. Foi possível confirmar que estes não se apresentam como domínios isolados na vida dos indivíduos, uma vez que se influenciam mutuamente através de processos de *spillover*. Ademais, o facto de apenas terem sido encontrados efeitos positivos de *spillover* remete para uma primazia das emoções positivas comparativamente com as negativas. Ainda assim, é importante lembrar que a interação trabalho-família é mútua, podendo ocorrer em ambos os sentidos. De modo a garantir um equilíbrio entre os mesmos, os indivíduos recorrem a estratégias de conciliação, podendo estas variar mediante o contexto familiar e laboral, como também consoante as expectativas sociais associadas aos papéis de género.

Relativamente às dinâmicas familiares, considera-se bastante positivo que os sujeitos consigam proteger o seu papel parental, evitando que a dimensão laboral interfira com o mesmo. Atendendo a que nos dias de trabalho em que as emoções vivenciadas foram mais negativas, a disponibilidade psicológica parental não foi afetada, salienta-se a capacidade dos pais em distinguir os dois domínios, garantindo a qualidade das interações com os filhos. Este é um indicador muito importante a nível das dinâmicas familiares e do papel parental, que evidencia uma preocupação pelo bem-estar da criança, garantindo que esta não é prejudicada pelos diversos papéis desempenhados pelos pais.

Ademais, considera-se importante voltar a referir as questões de género, bem como as pressões sociais associadas aos mesmos. Os resultados relativos às preferências individuais de segmentação remetem para a necessidade das mulheres distinguirem as duas dimensões, priorizando a família. É importante considerar as repercussões associadas a esta estratégia. Recorda-se que diversos autores apontam para a dimensão da família como reconfortante e benéfica, ajudando os sujeitos a ultrapassar as dificuldades do trabalho (Greenhaus & Powell, 2006), sendo, por isso, necessário refletir sobre a preferência encontrada nas mulheres em não perturbar a sua dimensão familiar com questões e problemas laborais. Esta regulação emocional dos dois papéis e a pressão social sentida podem ter efeitos negativos na saúde psicológica das mulheres, estando possivelmente relacionadas com *burnout* parental (Meeussen & Van Laar, 2018).

Por fim, acredita-se que os resultados obtidos neste estudo podem ter um impacto positivo a nível organizacional. À luz dos resultados, as emoções positivas apresentam um papel fulcral na interação trabalho-família, promovendo o desempenho dos papéis do indivíduo em cada uma das dimensões. Sabe-se que, no contexto laboral, nem sempre é possível evitar situações conflituosas, contudo, as empresas podem tentar proporcionar oportunidades de vivências positivas que promovam um maior equilíbrio no trabalhador. Assim, as organizações podem adotar estratégias que gerem emoções positivas, nomeadamente de orgulho, competência e satisfação, que possibilitem uma melhoria do bem-estar do indivíduo, e, conseqüentemente, das suas interações familiares.

8. Referências Bibliográficas

- Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. (2014). Work–family boundary dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 99–121.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278–308.
- Appelberg, K., Romanov, K., Honkasalo, M.-L., & Koskenvuo, M. (1991). Interpersonal conflicts at work and psychosocial characteristics of employees. *Social Science & Medicine*, 32(9), 1051-1056.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472 – 491.
- Barnett, R. C. (1998). Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 124(2), 125-182.
- Beauregard, T. A., & Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19(1), 9–22.
- Biringen, Z., Derscheid, D., Vliegen, N., Closson, L., & Easterbrooks, M. A. (2014). *Emotional availability (EA): Theoretical background, empirical research*

- using the EA Scales, and clinical applications. *Developmental Review*, 34(2), 114–167.
- Bolger, N., DeLongis, A., Kessler, R. C., & Schilling, E. A. (1989). Effects of daily stress on negative mood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(1), 808–818.
- Bolger, N., & Laurenceau, J.-P. (2013). *Methodology in the social sciences. Intensive longitudinal methods: An introduction to diary and experience sampling research*. Guilford Press.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169–198.
- Carlson, D. S., & Frone, M. R. (2003). Relation of behavioral and psychological involvement to a new four-factor conceptualization of work–family interference. *Journal of Business and Psychology*, 17(4), 515–535.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249–276.
- Carr, D. (2002). The Psychological Consequences of Work-Family Trade-Offs for Three Cohorts of Men and Women. *Social Psychology Quarterly*. 65(2), 103.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002a). Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work–family conflict. *Sex Roles*, 47(11), 531–541.
- Cohn, M. A., Fredrickson, B. L., Brown, S. L., Mikels, J. A., & Conway, A. M. (2009). Happiness unpacked: Positive emotions increase life satisfaction by building resilience. *Emotion*, 9(3), 361–368.
- Colombo, L. & Ghislieri, C., (2008). The Work-To-Family Conflict: Theories And Measures. *TPM*. 15(1), 35-55.
- Conway, A., Tugade, M., Catalino, L., Fredrickson, B. (2013) The Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions: Form, Function, and Mechanisms. *Oxford Handbook of Happiness*, 1-22.
- Crouter, A. C., & Bumpus, M. F. (2001). Linking parents' work stress to children's and adolescents' psychological adjustment. *Current Directions in Psychological Science*, 10(5), 156–159.

- Danner-Vlaardingerbroek, G., Kluwer, E. S., van Steenbergen, E. F., & van der Lippe, T. (2013). *The Psychological Availability of Dual-Earner Parents for Their Children After Work*. *Family Relations*, 62(5), 741–754.
- De Dreu, C. K., & Beersma, B. (2005). Conflict in organizations: Beyond effectiveness and performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(2), 105–117.
- De Dreu, C. K. W., & Weingart, L. R. (2003b). Toward a contingency theory of conflict and performance in groups and organizational teams. In M. A. West, D. Tjosvold, & K. Smith (Eds.), *International handbook of organizational teamwork and cooperative working* (pp. 151 – 166). Chichester, UK: Wiley.
- Denovan, A., & Macaskill, A. (2016). Stress, resilience and leisure coping among university students: applying the broaden-and-build theory. *Leisure Studies*, 36(6), 852–865.
- Doumas, D. M., Margolin, G., & John, R. S. (2003). The relationship between daily marital interaction, work, and health-promoting behaviors in dual-earner couples: An extension of the work-family spillover model. *Journal of Family Issues*, 24(1), 3–20.
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 60-74.
- Eby, L. T., Maher, C. P., & Butts, M. M. (2010). The Intersection of Work and Family Life: The Role of Affect. *Annual Review of Psychology*, 61(1), 599–622.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *The Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive Work Behavior (CWB) in Response to Job Stressors and Organizational Justice: Some Mediator and Moderator Tests for Autonomy and Emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 291–309.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218–226.
- Fredrickson, B. L., & Branigan, C. (2005). Positive emotions broaden the scope of attention and thought-action repertoires. *Cognition & Emotion*, 19(3), 313–332.

- Fredrickson, B. L., & Joiner, T. (2002). Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being. *Psychological Science*, 13(2), 172–175.
- Friedman, R. A., Tidd, S. T., Currall, S. C., & Tsai, J. C. (2000). What Goes Around Comes Around: The Impact Of Personal Conflict Style On Work Conflict And Stress. *International Journal of Conflict Management*, 11(1), 32–55.
- Frijda, N. H., & Mesquita, B. (1994). *The social roles and functions of emotions*. In S. Kitayama & H. R. Markus (Eds.), *Emotion and culture: Empirical studies of mutual influence* (p. 51–87). American Psychological Association.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(4), 325–335.
- Galick, A. (2016). Women's Roles in Families. *The Wiley Blackwell Encyclopedia of Family Studies*, 1–3.
- Gerson, K. (2004). Understanding work and family through a gender lens. *Community, Work & Family*, 7(2), 163–178.
- Glavin, P., Schieman, S., & Reid, S. (2011). Boundary-Spanning Work Demands and Their Consequences for Guilt and Psychological Distress. *Journal of Health and Social Behavior*, 52(1), 43–57.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- 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.
- Grzywacz, J. G., Almeida, D. M., & McDonald, D. A. (2002). Work-Family Spillover and Daily Reports of Work and Family Stress in the Adult Labor Force. *Family Relations*, 51(1), 28–36.
- Gunthert, K. C., & Wenzel, S. J. (2012). *Daily diary methods*. In M. R. Mehl & T. S. Conner (Eds.), *Handbook of research methods for studying daily life* (p. 144–159). The Guilford Press.

- Haar, J. M., Roche, M., & ten Brummelhuis, L. (2017). A daily diary study of work-life balance in managers: utilizing a daily process model. *The International Journal of Human Resource Management*, 1–23.
- Hammer, L. B., Cullen, J. C., Neal, M. B., Sinclair, R. R., & Shafiro, M. V. (2005). The Longitudinal Effects of Work-Family Conflict and Positive Spillover on Depressive Symptoms Among Dual-Earner Couples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 138–154.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307–324.
- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 116–122.
- Houliort, N., Philippe, F. L., Bourdeau, S., & Leduc, C. (2018). A comprehensive understanding of the relationships between passion for work and work–family conflict and the consequences for psychological distress. *International Journal of Stress Management*, 25(4), 313–329.
- Ilies, R., Johnson, M. D., Judge, T. A., & Keeney, J. (2010). A within-individual study of interpersonal conflict as a work stressor: Dispositional and situational moderators. *Journal of Organizational Behavior*, 32(1), 44–64.
- Jehn, K. A. (1995). A Multimethod Examination of the Benefits and Detriments of Intragroup Conflict. *Administrative Science Quarterly*, 40(2), 256.
- Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior–human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139–149.
- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: A person–environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 485–507.
- Lee, D.-J., & Sirgy, M. J. (2017). What Do People Do to Achieve Work–Life Balance? A Formative Conceptualization to Help Develop a Metric for Large-Scale Quality-of-Life Surveys. *Social Indicators Research*, 138(2), 771–791.
- Leduc, C., Houliort, N., & Bordeau, S. (2016). Work-Life Balance: The Good and the Bad of Boundary Management. *International Journal of Psychological Studies*, 8(1), 133.

- Li, Y., Miao, L., Zhao, X., & Lehto, X. (2013). When family rooms become guest lounges: Work–family balance of B&B innkeepers. *International Journal of Hospitality Management*, 34(1), 138–149.
- Livingston, B. A., & Judge, T. A. (2008). Emotional responses to work–family conflict: An examination of gender role orientation among working men and women. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 207–216.
- Loerch, K. J., Russell, J. E. A., & Rush, M. C. (1989). The relationships among family domain variables and work–family conflict for men and women. *Journal of Vocational Behavior*, 35(1), 288–308.
- Matias, M., Ferreira, T., Vieira, J., Cadima, J., Leal, T., & M. Matos, P. (2017). Work-family conflict, psychological availability, and child emotion regulation: *Spillover* and crossover in dual-earner families. *Personal Relationships*, 24(3), 623–639.
- Matias, M. (2019). Género e papéis de género no fenómeno da conciliação trabalho família: Revisões conceituais e estudos empíricos. In: Andrade, C., Antunes, C., Coimbra, S., Faria, L., Gato, J., Matias, M. (Org). *Olhares sobre a Psicologia Diferencial*. (p. 174-204). Mais Leituras.
- Martinez-Corts, I., Demerouti, E., Bakker, A. B., & Boz, M. (2015). Spillover of interpersonal conflicts from work into nonwork: A daily diary study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(3), 326–337.
- McRae, K., Ochsner, K. N., Mauss, I. B., Gabrieli, J. J. D., & Gross, J. J. (2008). Gender Differences in Emotion Regulation: An fMRI Study of Cognitive Reappraisal. *Group Processes & Intergroup Relations*, 11(2), 143–162.
- Meier, L. L., Semmer, N. K., & Gross, S. (2014). The effect of conflict at work on well-being: Depressive symptoms as a vulnerability factor. *Work & Stress*, 28(1), 31–48.
- Meeussen, L., & Van Laar, C. (2018). Feeling pressure to be a perfect mother relates to parental burnout and career ambitions. *Frontiers in Psychology*, 9, Artigo 2113.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work–family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689–725.
- Mitchell, M. E., Eby, L. T., & Lorys, A. (2015). Feeling work at home: A transactional model of women and men's negative affective *spillover* from work to family. In M.

- J. Mills (Ed.), *Gender and the work-family experience: An intersection of two domains*, (p. 121-140). Cham, Switzerland: Springer International Publishing.
- Ng, L., Kuar, L., & Cheng, W. (2016) Influence of Work-Family Conflict and Work-Family Positive Spillover on Healthcare Professionals' Job Satisfaction. *Business Management Dynamics*, 5(11), 1-15.
- Nippert-Eng, C. (1996). *Home and work: Negotiating boundaries through everyday life*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Notten, N., Grunow, D., & Verbakel, E. (2016). Social Policies and Families in Stress: Gender and Educational Differences in Work–Family Conflict from a European Perspective. *Social Indicators Research*, 132(3), 1281–1305.
- Oliveira, L. B. de, Cavazotte, F. de S. C. N., & Paciello, R. R. (2013). Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família. *Revista de Administração Contemporânea*, 17(4), 418–437.
- Park, Y., & Jex, S. M. (2011). Work-home boundary management using communication and information technology. *International Journal of Stress Management*, 18(2), 133–152.
- Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, M., Perista, P., & Quintal, E. (2016). *Os usos do tempo de homens e de mulheres em Portugal: policy brief*. Lisboa, Portugal: CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Pordata (2019). População empregada por sexo. Retirado de www.pordata.pt a 02 setembro 2020.
- Pordata (2020). Duração média semanal do trabalho por atividade económica – Homens. Retirado de www.pordata.pt a 02 setembro 2020.
- Pordata (2020). Duração média semanal do trabalho por atividade económica – Mulheres. Retirado de www.pordata.pt a 02 setembro 2020.
- Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2010). Sex, gender, and decisions at the family-work interface. *Journal of Management*, 36(4), 1011–1039.
- Repetti, R. L. (1994). Short-term and long-term processes linking job stressors to father-child interaction. *Social Development*, 3(1), 1–15.

- Repetti, R. L., & Wood, J. (1997). Effects of daily stress at work on mothers' interactions with preschoolers. *Journal of Family Psychology*, 11(1), 90–108.
- República Portuguesa: XXII Governo (2020). 3 em linha - Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar 2018-2019. Retirado de <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc21/comunicacao/documento?i=3-em-linha-programa-para-a-conciliacao-da-vida-profissional-pessoal-e-familiar-2018-2019> a 28 setembro 2020.
- Riggio, R. (2016). *Introduction to industrial/organizational psychology* (6.^a ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Roeters, A., van der Lippe, T., & Kluwer, E. S. (2009). Parental Work Demands and the Frequency of Child-Related Routine and Interactive Activities. *Journal of Marriage and Family*, 71(5), 1193–1204.
- Rotondo, D. M., Carlson, D. S., & Kincaid, J. F. (2003). Coping with multiple dimensions of work-family conflict. *Personnel Review*, 32(3), 275–296.
- Sanz-Vergel, A. I., Rodríguez-Muñoz, A., & Nielsen, K. (2014). The thin line between work and home: The spillover and crossover of daily conflicts. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(1), 1–18.
- Schwartz, J. E., & Stone, A. A. (1993). Coping with daily work problems: Contributions of problem content, appraisals, and person factors. *Work and Stress*, 7(1), 47–62.
- Scollon, C. N., Kim-Prieto, C., & Scollon, C. N. (2003). Experience Sampling: Promises and Pitfalls, Strengths and Weaknesses. *Journal of Happiness Studies*, 4(1), 5–34.
- Shockley, K. M., Shen, W., DeNunzio, M. M., Arvan, M. L., & Knudsen, E. A. (2017). Disentangling the relationship between gender and work–family conflict: An integration of theoretical perspectives using meta-analytic methods. *Journal of Applied Psychology*, 102(12), 1601-1635.
- Spector, P. E., & Bruk-Lee V. (2008). *Conflict, health, and well-being*. In C. K. W. De Dreu, & M. J. Gelfand (Eds.). *The psychology of conflict and conflict management in organizations* (p. 267– 288). San Francisco: Jossey-Bass.
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale,

- quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(1), 356–367.
- Stoeva, A. Z., Chiu, R. K., & Greenhaus, J. H. (2002). Negative affectivity, role stress and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 60(1), 1-16.
- Stoiko, R. R., Strough, J., & Turiano, N. A. (2016). Understanding “His and Her” Work-Family Conflict and Facilitation. *Current Psychology*, 36(3), 453–467.
- Tamres, L. K., Janicki, D., & Helgeson, V. S. (2002). Sex Differences in Coping Behavior: A Meta-Analytic Review and an Examination of Relative Coping. *Personality and Social Psychology Review*, 6(1), 2–30.
- Tang, G., Kwan, H. K., Zhang, D., & Zhu, Z. (2015). Work–Family Effects of Servant Leadership: The Roles of Emotional Exhaustion and Personal Learning. *Journal of Business Ethics*, 137(2), 285–297.
- Vieira, J. M., Matias, M., Ferreira, T., Lopez, F. G., & Matos, P. M. (2016). Parents’ work-family experiences and children’s problem behaviors: The mediating role of the parent–child relationship. *Journal of Family Psychology*, 30(4), 419–430.
- Vieira, J. M., Matias, M., Lopez, F. G., & Matos, P. M. (2016). Relationships between work–family dynamics and parenting experiences: a dyadic analysis of dual-earner couples. *Work & Stress*, 30(3), 243–261.
- Vilhena, L., & Tavares, S. (2020). O benefício do enriquecimento trabalho-família para a saúde dos professores: O papel da autoeficácia percebida num estudo diário. *PSICOLOGIA*, 34(1), 82-93.
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work-family interface and work, family, and individual outcomes: *An integrative model*. *Journal of Family Issues*, 23(1), 138–164.
- Warner, M. A., & Hausdorf, P. A. (2009). *The positive interaction of work and family roles*. *Journal of Managerial Psychology*, 24(4), 372–385.
- Waugh, C. E., & Fredrickson, B. L. (2006). Nice to know you: Positive emotions, self–other overlap, and complex understanding in the formation of a new relationship. *The Journal of Positive Psychology*, 1(2), 93–106.

- Wilhelm, P., Perez, M., & Pawlik, K. (2012). *Conducting research in daily life: A historical review*. In M. R. Mehl & T. S. Conner (Eds.), *Handbook of research methods for studying daily life*, (pp. 62–86). The Guilford Press.
- Williams, J. K., & Alliger, M. G. 1994. Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents. *The Academy of Management Journal*, 37(4), 837–868.
- Zedeck, S. (1987). Work, Family, and Organizations: An Untapped Research Triangle. *IRLE Working Paper* No. 10-87.

Anexos

1. Tabela de correlações entre as principais variáveis

Correlações

Sexo			Disponibi dade Total	Segmenta cao_Total	InteracaoP ositivaTotal	InteracaoN egativaTotal	Sit_Positiv aTotal	Sit_Negativ _Total	Nº de filhos que vivem no agregado familiar	De uma maneira geral, considero que o meu filho/a minha filha tem um temperam ento....	HorasTrab Total	HorasFilho sTotal
Masculino	Disponibilidade Total	Correlação de Pearson	1	,039	,561**	,004	,465**	,018	-,400	-,264	-,148	-,500**
		Sig. (2 extremidades)		,814	,000	,981	,003	,911	,013	,158	,362	,001
		N	40	38	40	40	40	40	38	30	40	40
	Segmentacao_Total	Correlação de Pearson	,039	1	,273	,082	,033	,225	-,399	-,205	,169	-,014
		Sig. (2 extremidades)	,814		,098	,625	,842	,174	,016	,296	,309	,934
		N	38	38	38	38	38	38	36	28	38	38
	InteracaoPositivaTo tal	Correlação de Pearson	,561**	,273	1	,141	,792**	,199	-,225	-,223	,093	,155
		Sig. (2 extremidades)	,000	,098		,387	,000	,218	,174	,237	,567	,340
		N	40	38	40	40	40	40	38	30	40	40
	InteracaoNegativaT otal	Correlação de Pearson	,004	,082	,141	1	,111	,722**	,095	-,182	,114	-,205
		Sig. (2 extremidades)	,981	,625	,387		,494	,000	,572	,337	,482	,204
		N	40	38	40	40	40	40	38	30	40	40
	Sit_PositivaTotal	Correlação de Pearson	,465**	,033	,792**	,111	1	,127	-,118	-,074	,032	,082
		Sig. (2 extremidades)	,003	,842	,000	,494		,436	,481	,697	,846	,615
		N	40	38	40	40	40	40	38	30	40	40
	Sit_Negativ_Total	Correlação de Pearson	,018	,225	,199	,722**	,127	1	,248	-,060	,277	-,207
		Sig. (2 extremidades)	,911	,174	,218	,000	,436		,133	,753	,084	,201
		N	40	38	40	40	40	40	38	30	40	40
	Nº de filhos que vivem no agregado familiar	Correlação de Pearson	-,400	-,399	-,225	,095	-,118	,248	1	,325	,039	-,277
		Sig. (2 extremidades)	,013	,016	,174	,572	,481	,133		,085	,817	,093
		N	38	36	38	38	38	38	38	29	38	38
	De uma maneira geral, considero que o meu filho/a minha filha tem um temperamento....	Correlação de Pearson	-,264	-,205	-,223	-,182	-,074	-,060	,325	1	,004	-,054
		Sig. (2 extremidades)	,158	,296	,237	,337	,697	,753	,085		,984	,775
		N	30	28	30	30	30	30	29	30	30	30
	HorasTrabTotal	Correlação de Pearson	-,148	,169	,093	,114	,032	,277	,039	,004	1	,089
		Sig. (2 extremidades)	,362	,309	,567	,482	,846	,084	,817	,984		,583
		N	40	38	40	40	40	40	38	30	40	40
	HorasFilhosTotal	Correlação de Pearson	,500**	-,014	,155	-,205	,082	-,207	-,277	-,054	,089	1
		Sig. (2 extremidades)	,001	,934	,340	,204	,615	,201	,093	,775	,583	
		N	40	38	40	40	40	40	38	30	40	40
Feminino	Disponibilidade Total	Correlação de Pearson	1	,236	,360**	,190	,296*	,062	-,204	-,014	-,051	,313*
		Sig. (2 extremidades)		,089	,006	,160	,027	,652	,147	,920	,711	,019
		N	56	53	56	56	56	56	52	52	56	56
	Segmentacao_Total	Correlação de Pearson	,236	1	-,063	,309*	-,276*	,277*	-,172	,279*	-,052	-,118
		Sig. (2 extremidades)	,089		,653	,025	,046	,045	,229	,048	,713	,398
		N	53	53	53	53	53	53	51	51	53	53
	InteracaoPositivaTo tal	Correlação de Pearson	,360**	-,063	1	,009	,746**	,062	,125	-,060	-,017	,081
		Sig. (2 extremidades)	,006	,653		,949	,000	,651	,378	,672	,899	,551
		N	56	53	56	56	56	56	52	52	56	56
	InteracaoNegativaT otal	Correlação de Pearson	,190	,309	,009	1	-,017	,818*	-,049	,111	,168	-,111
		Sig. (2 extremidades)	,160	,025	,949		,904	,000	,731	,435	,216	,415
		N	56	53	56	56	56	56	52	52	56	56
	Sit_PositivaTotal	Correlação de Pearson	,296*	-,276*	,746**	-,017	1	,056	,040	-,148	-,071	,098
		Sig. (2 extremidades)	,027	,046	,000	,904		,680	,780	,297	,602	,472
		N	56	53	56	56	56	56	52	52	56	56
	Sit_Negativ_Total	Correlação de Pearson	,062	,277	,062	,818*	,056	1	-,063	,085	,327*	-,209
		Sig. (2 extremidades)	,652	,045	,651	,000	,680		,656	,547	,014	,122
		N	56	53	56	56	56	56	52	52	56	56
	Nº de filhos que vivem no agregado familiar	Correlação de Pearson	-,204	-,172	,125	-,049	,040	-,063	1	,115	-,132	,175
		Sig. (2 extremidades)	,147	,229	,378	,731	,780	,656		,419	,351	,214
		N	52	51	52	52	52	52	52	52	52	52
	De uma maneira geral, considero que o meu filho/a minha filha tem um temperamento....	Correlação de Pearson	-,014	,279*	-,060	,111	-,148	,085	,115	1	-,140	-,007
		Sig. (2 extremidades)	,920	,048	,672	,435	,297	,547	,419		,323	,961
		N	52	51	52	52	52	52	52	52	52	52
	HorasTrabTotal	Correlação de Pearson	-,051	-,052	-,017	,168	-,071	,327*	-,132	-,140	1	-,118
		Sig. (2 extremidades)	,711	,713	,899	,216	,602	,014	,351	,323		,385
		N	56	53	56	56	56	56	52	52	56	56
	HorasFilhosTotal	Correlação de Pearson	,313*	-,118	,081	-,111	,098	-,209	,175	-,007	-,118	1
		Sig. (2 extremidades)	,019	,398	,551	,415	,472	,122	,214	,961	,385	
		N	56	53	56	56	56	56	52	52	56	56

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

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

2. Análise fatorial exploratória da variável “interações no contexto de trabalho”

Teste de KMO e Bartlett^a

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.			,498
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	153,911	
	gl	6	
	Sig.	,000	

a. Com base em correlações

Comunalidades

	Inicial	Extração
Pess_agradavelTotal	1,000	,909
Pess_recompensTotal	1,000	,906
Pess_dificilTotal	1,000	,823
Pess_confluiosoTotal	1,000	,829

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Matrizes anti-imagem

		Pess_agradavelTotal	Pess_recompensTotal	Pess_dificilTotal	Pess_confluiosoTotal
Covariância anti-imagem	Pess_agradavelTotal	,330	-,269	-,034	,055
	Pess_recompensTotal	-,269	,332	-,003	-,030
	Pess_dificilTotal	-,034	-,003	,574	-,372
	Pess_confluiosoTotal	,055	-,030	-,372	,575
Correlação anti-imagem	Pess_agradavelTotal	,496 ^a	-,814	-,079	,126
	Pess_recompensTotal	-,814	,504 ^a	-,008	-,068
	Pess_dificilTotal	-,079	-,008	,505 ^a	-,647
	Pess_confluiosoTotal	,126	-,068	-,647	,486 ^a

a. Medidas de adequação de amostragem (MSA)

Variância total explicada

Componente	Autovalores iniciais			Somadas extração de carregamentos ao quadrado			Somadas rotação de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	1,865	46,622	46,622	1,865	46,622	46,622	1,823	45,570	45,570
2	1,602	40,050	86,672	1,602	40,050	86,672	1,644	41,103	86,672
3	,352	8,797	95,469						
4	,181	4,531	100,000						

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Matriz de componente^a

	Componente	
	1	2
Pess_agradavelTotal	,874	-,382
Pess_recompensTotal	,892	-,332
Pess_dificilTotal	,448	,789
Pess_confluiosoTotal	,325	,850

Método de Extração: análise de Componente Principal.

a. 2 componentes extraídos.

Matriz de componente rotativa^a

	Componente	
	1	2
Pess_agradavelTotal	,954	,000
Pess_recompensTotal	,950	,053
Pess_dificilTotal	,094	,903
Pess_confluiosoTotal	-,043	,909

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.

a. Rotação convergida em 3 iterações.

3. Análise fatorial exploratória da variável “situações profissionais”

Teste de KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,705
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	563,292
	gl	36
	Sig.	,000

Comunalidades

	Inicial	Extração
Sit_ZangadTotal	1,000	,709
Sit_ChateaTotal	1,000	,750
Sit_TensaTotal	1,000	,539
Sit_PreocupTotal	1,000	,528
Sit_TristeTotal	1,000	,689
Sit_EntusiasTotal	1,000	,872
Sit_DesapontadaTotal	1,000	,700
Sit_ExaustaTotal	1,000	,509
Sit_CompetenteTotal	1,000	,838

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Matrizes anti-imagem

		Sit_ZangadTotal	Sit_ChateaTotal	Sit_TensaTotal	Sit_PreocupTotal	Sit_TristeTotal	Sit_EntusiasTotal	Sit_DesapontadaTotal	Sit_ExaustaTotal	Sit_CompetenteTotal
Covariância anti-imagem	Sit_ZangadTotal	,195	-,148	,013	-,070	,037	-,062	-,082	,007	,076
	Sit_ChateaTotal	-,148	,217	-,003	-,012	-,055	,061	,031	-,033	-,056
	Sit_TensaTotal	,013	-,003	,466	-,218	-,046	,025	-,007	-,122	-,002
	Sit_PreocupTotal	-,070	-,012	-,218	,440	,064	-,072	-,018	-,066	,017
	Sit_TristeTotal	,037	-,055	-,046	,064	,229	-,014	-,158	-,116	,034
	Sit_EntusiasTotal	-,062	,061	,025	-,072	-,014	,324	,057	,058	-,255
	Sit_DesapontadaTotal	-,082	,031	-,007	-,018	-,158	,057	,220	,063	-,076
	Sit_ExaustaTotal	,007	-,033	-,122	-,066	-,116	,058	,063	,504	-,095
	Sit_CompetenteTotal	,076	-,056	-,002	,017	,034	-,255	-,076	-,095	,314
Correlação anti-imagem	Sit_ZangadTotal	,702^a	-,720	,044	-,239	,177	-,245	-,397	,021	,306
	Sit_ChateaTotal	-,720	,763^a	-,010	-,038	-,245	,229	,141	-,099	-,214
	Sit_TensaTotal	,044	-,010	,833^a	-,482	-,139	,064	-,022	-,252	-,005
	Sit_PreocupTotal	-,239	-,038	-,482	,786^a	,203	-,191	-,057	-,139	,046
	Sit_TristeTotal	,177	-,245	-,139	,203	,725^a	-,051	-,707	-,341	,126
	Sit_EntusiasTotal	-,245	,229	,064	-,191	-,051	,434^a	,212	,143	-,797
	Sit_DesapontadaTotal	-,397	,141	-,022	-,057	-,707	,212	,717^a	,191	-,291
	Sit_ExaustaTotal	,021	-,099	-,252	-,139	-,341	,143	,191	,819^a	-,239
	Sit_CompetenteTotal	,306	-,214	-,005	,046	,126	-,797	-,291	-,239	,437^a

a. Medidas de adequação de amostragem (MSA)

Variância total explicada

Componente	Autovalores iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado			Somadas de rotação de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	4,287	47,634	47,634	4,287	47,634	47,634	4,265	47,391	47,391
2	1,847	20,521	68,155	1,847	20,521	68,155	1,869	20,764	68,155
3	,895	9,943	78,098						
4	,780	8,664	86,762						
5	,453	5,028	91,790						
6	,284	3,152	94,942						
7	,206	2,287	97,229						
8	,161	1,794	99,022						
9	,088	,978	100,000						

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Matriz de componente^a

	Componente	
	1	2
Sit_ZangadTotal	,831	-,134
Sit_ChateaTotal	,854	-,147
Sit_TensaTotal	,731	,072
Sit_PreocupTotal	,681	,255
Sit_TristeTotal	,808	-,190
Sit_EntusiasTotal	,014	,934
Sit_DesapontadaTotal	,826	-,132
Sit_ExaustaTotal	,704	,116
Sit_CompetenteTotal	,199	,894

Método de Extração: análise de Componente Principal.

a. 2 componentes extraídos.

Matriz de componente rotativa^a

	Componente	
	1	2
Sit_ZangadTotal	,840	-,055
Sit_ChateaTotal	,864	-,066
Sit_TensaTotal	,721	,141
Sit_PreocupTotal	,654	,318
Sit_TristeTotal	,822	-,112
Sit_EntusiasTotal	-,075	,931
Sit_DesapontadaTotal	,835	-,053
Sit_ExaustaTotal	,690	,183
Sit_CompetenteTotal	,114	,909

Método de Extração: análise de Componente Principal.

Método de Rotação: Varimax com Normalização de Kaiser.^a

a. Rotação convergida em 3 iterações.