U.PORTO

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

Centralidade de Papéis e Género na Interferência entre o trabalho e a família: Um estudo do contexto português

Diogo Miguel Oliveira Venâncio

M

2021

Universidade do Porto

Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

CENTRALIDADE DE PAPÉIS E GÉNERO NA INTERFERÊNCIA ENTRE O TRABALHO E A FAMÍLIA: UM ESTUDO DO CONTEXTO PORTUGUÊS

Diogo Miguel Oliveira Venâncio

julho 2021

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

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

Resumo

A última década tem sido palco de alterações profundas nas dinâmicas entre o trabalho e a família, fruto não só de fatores organizacionais como a reorganização dos espaços de trabalho e das crescentes exigências a nível laboral, mas também devido a aspetos sociais, como a evolução dos papéis tradicionais de género e da gestão das responsabilidades familiares. Considerando-se ainda diferenças individuais na orientação para o trabalho e a família, denota-se a importância de estudos que estudem o modo como estas duas dimensões são geridas e mutualmente influenciadas na gestão de domínios. Este estudo procura analisar a relação entre a centralidade dada à família e ao trabalho e a interferência família-trabalho e trabalho-família, com foco nas diferenças de género intra-casal. O questionário Work-life Indicator foi administrado a 252 casais em regime de emprego. Os resultados apontam para uma relação entre a centralidade na família e a interferência trabalho-família, apenas no caso das mulheres. Homens e mulheres revelam níveis semelhantes de interferência família-trabalho, mas os homens revelam maiores níveis de interferência trabalho-família comparativamente às mulheres. Os resultados indicam ainda que os homens reportam maior centralidade dada ao trabalho, e as mulheres à família. Este estudo informa assim a evolução dos papéis de género face ao trabalho e família em contexto nacional e as perceções de cada elemento do casal face a interferências de um domínio no outro. Estudos futuros deverão explorar a evolução das crenças ao longo do tempo em ambos os elementos do casal no trabalho e na família.

Palavras-chave: centralidade da família, centralidade do trabalho, interferência trabalho-família, interferência família-trabalho, género

Abstract

The last decade has seen profound changes in the dynamics between work and family, not only due to organisational factors such as the reorganisation of workspaces and the increasing demands at work level, but also due to social aspects, such as the evolution of traditional gender roles and the management of family responsibilities. Considering also individual differences in work and family centrality, it is important to study how these two dimensions are managed and mutually influenced in work-family roles.

This study seeks to examine the relationship between family and work centrality and family to work and work to family interference, with a focus on intra-couple gender differences. The Work-life Indicator questionnaire was administered to 252 employed couples. The results point to a relationship between family centrality and work-family interference, in the case of women. In terms of gender differences, men and women show similar levels of family to work interference, but men show higher levels of work to family interference than women. The results also indicate that men report greater centrality to work, and women to family. This study thus informs the evolution of gender roles toward work and family in the national context and the perceptions of each member of the couple regarding the interference of one domain in the other. Future studies should explore the evolution of beliefs over time in both work and family domains of the couple.

Keywords: family centrality, work centrality, work-family interference, family-work interference, gender

Resumé

La dernière décennie a vu de profonds changements dans la dynamique entre le travail et la famille, non seulement en raison de facteurs organisationnels tels que la réorganisation des espaces de travail et les exigences croissantes au niveau du travail, mais aussi en raison d'aspects sociaux, tels que l'évolution des rôles traditionnels des hommes et des femmes et la gestion des responsabilités familiales. Compte tenu également des différences individuelles en matière d'orientation professionnelle et familiale, il est important d'étudier comment ces deux dimensions sont gérées et s'influencent mutuellement dans le cadre de la gestion par domaine. Cette étude vise à examiner la relation entre la centralité famille-travail et l'interférence famille-travail et travail-famille, en mettant l'accent sur les différences intra-couple. Le questionnaire Work-life Indicator a été administré à 252 couples employés. Les résultats font ressortir une relation entre la centralité famille-travail et l'interférence travail-famille, et ce, uniquement dans le cas des femmes. En ce qui concerne les différences entre les sexes, les hommes et les femmes présentent des niveaux similaires d'interférence entre la famille et le travail, mais les hommes présentent des niveaux plus élevés d'interférence entre le travail et la famille que les femmes. Les résultats indiquent également que les hommes rapportent une plus grande centralité dans le travail, et les femmes dans la famille. Cette étude renseigne donc sur l'évolution des rôles des hommes et des femmes envers le travail et la famille dans le contexte national et sur les perceptions de chaque membre du couple concernant l'interférence d'un domaine dans l'autre. Les études futures devraient explorer l'évolution des croyances dans le temps dans les domaines du travail et de la famille du couple.

Mots-clés: centralité familiale, centralité du travail, interférence travail-famille, interférence famille-travail, genre

Índice

Introdução 1

I. MODELOS EXPLICATIVOS DOS LIMITES ENTRE PAPÉIS 2

II. CENTRALIDADE DE PAPÉIS E INTERFERÊNCIA TRABALHO-FAMÍLIA 7

III. GÉNERO, CENTRALIDADE DE PAPÉIS E A ITF/IFT 9

IV. CONTEXTO NACIONAL 12

Objetivos e Hipóteses 12

1. Método 13

1.1 Participantes e procedimento de recolha de dados 13

1.2 Variáveis e Instrumentos 15

1.3 Procedimento de Análise de Dados 16

2. Resultados 17

2.1. Diferenças de Género na Interferência Família-Trabalho e Trabalho-Família, e Género e Centralidade de Papéis 17

2.2 Associações entre Centralidade da Família e do Trabalho e Interferência Família-Trabalho e Trabalho-Família 17

3. Discussão 19

Conclusões 22

Limitações e estudos futuros 23

Referências Bibliográficas 25

Anexos 39

Introdução

Ao longo das últimas décadas tem vindo a ser reconhecido que tanto o emprego como a vida familiar se interconectam e influenciam, algo que se relaciona com as crescentes exigências suscitadas pelo domínio familiar e pelo domínio pessoal, algo que deverá continuar a suceder, tendo em conta o aumento do número de casais em que ambos os membros trabalham. Neste tipo de famílias, os desafios para atingir um equilíbrio entre os diferentes papéis poderá estar a aumentar dado que ambos os elementos têm de procurar conciliar as duas esferas: trabalho e família (Vieira, Matias, Lopez, & Matos, 2018). Além disso, também o aumento do número de famílias monoparentais poderá levar a um impacto maior na gestão entre domínios, bem como o aumento das exigências do próprio trabalho.

Assim, cada trabalhador desenvolve limites que circundam tanto o domínio profissional como pessoal, sendo que estes influenciam os efeitos da interação entre estes domínios (Bulger, Hoffman, & Matthews, 2007), fazendo-o com o intuito de ordenar e dar um sentido ao contexto que o rodeia, além de permitir ao individuo ser bem-sucedido na navegação entre diferentes domínios (Allen, Cho & Meier, 2014); ainda assim, a criação de limites pode dar origem a conflitos, seja entre domínios seja entre papéis (Kossek, Lautsch, & Eaton, 2006). Além disso, a gestão destes limites poderá estar dificultada quando se tratam de casais de duplo-emprego, em que tal como se referiu acima ambos os elementos do casal precisam de fazer a gestão dos seus múltiplos papéis (Vieira, Matias, Lopez, & Matos, 2018). Os limites envolventes de um domínio são construídos de forma diferente por cada sujeito (Nippert-Eng, 1996), com cada pessoa a apresentar uma forma diferente de regular a sua envolvência no domínio, sendo comum que em cada situação tenha uma maior atenção pelo domínio em que se encontra, como é o caso de haver uma maior tendência para se focar no domínio profissional durante o horário laboral (Ashford et al., 2000).

Neste âmbito, as questões de género colocam-se de forma diferente para homens e mulheres, tendo em conta que o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho não tem sido acompanhado por um equilíbrio na divisão de tarefas no domínio familiar (Matias & Fontaine, 2015), sendo que no contexto português mantêm-se ainda os papéis tradicionais associados ao género (Matias et al., 2012). Ao mesmo tempo, a centralidade de papéis assume também um papel relevante, no sentido em que o foco em vários papéis está associado a conflito entre domínios (Schwartz, 1992).

I. MODELOS EXPLICATIVOS DOS LIMITES ENTRE PAPÉIS

Nesta temática, existem duas teorias que procuram explicar a forma como os sujeitos fazem a gestão das fronteiras entre o domínio profissional e familiar: a Teoria dos Limites e a Teoria das Fronteiras. A Teoria dos Limites refere-se à forma como cada sujeito concebe, desenvolve e mantém limites ao seu redor, nos vários domínios da sua vida (social, profissional, familiar, emocional, etc), de forma a organizar o ambiente que o envolve; isto relaciona-se com os limites do papel, que tendem a ser circunscritos no tempo e espaço (Ashforth et al., 2000). Já a Teoria das Fronteiras, procura explicar a forma como os sujeitos gerem e negoceiam as esferas do trabalho e família e as fronteiras entre ambas, de forma a alcançar um equilíbrio, sendo uma teoria que se centra sobretudo nos conceitos de trabalho e família e na forma como estes se influenciam de forma mútua (Clark, 2000); esta teoria diferencia-se da Teoria dos Limites no sentido em que a definição de fronteiras inclui categorias psicológicas e também limites tangíveis que dividem o tempo, lugar e pessoas associadas ao trabalho e à família (Clark, 2000).

Para compreender a forma como se dão as transições entre domínios e entre papéis, os conceitos da flexibilidade e permeabilidade são de suma importância. A flexibilidade pode ser compreendida como o grau em que os limites espaciais e temporais são maleáveis, enquanto a permeabilidade se refere à forma como cada sujeito que está num determinado domínio,

fisicamente presente, pode apresentar envolvimento num outro domínio, seja em termos psicológicos ou comportamentais (Allen, Cho & Meier, 2014). Matthews et al. (2010) desdobraram ainda a flexibilidade em dois conceitos: capacidade de exercer flexibilidade, definida como a "percepção individual de restrições pessoais e situacionais que afetam a gestão dos limites", e disponibilidade de flexibilidade, definida como a motivação do sujeito para flexibilizar os limites, com interferências entre domínios ou papéis.

A segmentação e integração são também conceitos fundamentais para compreender a temática em causa, no sentido em que estas representam os conceitos-chave para compreender a força dos limites, sendo que Clark (2000) acrescenta ainda o conceito de *blending*. Estes, de acordo com Nippert-Eng (1996), podem ser entendidos num espectro em que num lado temos uma alta segmentação (com limites inflexíveis e impermeáveis) enquanto no extremo oposto temos uma alta integração (com limites totalmente flexíveis e permeáveis). Relacionado com isto, temos ainda os conceitos de preferência de integração/segmentação, que se refere à forma como cada sujeito favorece a comunhão ou divisão entre papéis (ou seja, se prefere que os papéis tenham fronteiras definidas e não se imiscuam ou se prefere que não haja fronteiras definidas e que possam haver sobreposição de papéis), e de *enactment* de integração/segmentação (também referido como estratégia de gestão de limites), que se refere ao grau de esforço de um sujeito para separar as fronteiras entre trabalho e família (Kossek et al., 2006; Kreiner, 2006)

Na relação entre trabalho e família, a questão de gestão da fronteira trabalho-família tem ganho grande interesse de estudo, procurando-se compreender como cada sujeito gere as transições entre os dois domínios (Allen et al., 2014), sendo que o conflito entre trabalho e família tem sido um dos tópicos mais estudados, podendo assumir duas direções: o domínio profissional pode interferir no domínio familiar (conflito trabalho-família - CTF) ou o domínio familiar pode interferir no domínio profissional (conflito família-trabalho - CFT) (Frone, 2003), sendo que estes construtos têm as suas raízes na Teoria do Conflito, que assume que o

domínio pessoal e laboral são incompatíveis dado que têm diferentes normas e responsabilidades inerentes (Greenhaus & Beutell, 1985). De acordo com os autores, verifica-se a existência de um conflito entre trabalho e família quando: a) o tempo dedicado às exigências de um papel dificulta o cumprimento das exigências de outro; b) o esforço de participação num papel dificulta o cumprimento das exigências de outro; c) a especificidade dos comportamentos exigidos por um papel dificulta o cumprimento das exigências de outro. As fronteiras podem ser simétricas ou assimétricas, no sentido em que um domínio pode ser mais permeável que o outro; a literatura aponta ainda assim uma maior prevalência do conflito trabalho-família relativamente ao conflito família-trabalho (Frone, 2003; Allen et al., 2014).

Os antecedentes do CTF e CFT foram dividido em três categorias (Byron, 2005): variáveis do domínio profissional (que incluem os fatores referentes ao trabalho, como o envolvimento no trabalho ou horas passadas no trabalho), variáveis do domínio não-profissional, que incluem fatores referente à família, como envolvimento familiar ou suporte familiar, e variáveis individuais e demográficas, que incluem a personalidade, comportamentos, sexo, estilo de coping, entre outros). Assim, fatores relacionados com o trabalho tenderão a ter uma maior relação com o CTF, enquanto fatores com relação com a família tenderão a relacionar-se mais com o CFT. Byron (2005), na sua meta-análise, reportou ainda que o estilo de coping e respetivas estratégias apresentam-se como benéficas para o indivíduo, reduzindo o conflito entre o trabalho e a família, enquanto várias demográficas, como o sexo, apresentam um efeito indireto no CFT e CTF, com os indivíduos do sexo masculino a apresentarem maiores níveis de efeitos negativos nos antecedentes do domínio familiar (como conflito e stress familiar, número de filhos ou estado civil) relativamente às mulheres, que experienciavam um maior proteção das interferências a partir de antecedentes como os horários de trabalho flexíveis e ao nível do suporte familiar. Estes resultados suportam a existência de diferenças de sexo na relação entre os antecedentes e os níveis de CTF e CFT, no sentido em que a variável sexo modera a relação entre o stress psicológico e o envolvimento

no papel, além de moderar também a sua relação com o conflito entre o domínio pessoal e profissional; além disso, o envolvimento com o trabalho tende a apresentar uma relação positiva mais vincada para o sexo masculino em relação ao sexo feminino (Byron, 2005).

O conflito entre estes dois domínios acarreta algumas consequências negativas para o indivíduo, para a sua família e para a organização profissional (Geurts et al., 2003). Relativamente a estas consequências, ao nível do trabalho, são reportados nomeadamente um decréscimo na satisfação com o trabalho (Parasuraman & Greenhaus, 2002; Perewé, Hochwarter, & Kiewitz, 1999), no compromisso organizacional (Netemeyer et al., 1996; Good et al., 1988; Aryee, Srinivas, & Tan, 2005), intenção de se despedir (Hammer, Bauer, & Grandey, 2003; Shaffer et al., 2001), burnout (Peeters et al., 2005) ou absentismo (Kirchmeyer & Cohen, 1999). Ao nível dos efeitos relacionados com a vida familiar, a literatura aponta efeitos nefastos na satisfação conjugal (Voydanoff, 2005; Strazdins et al., 2013) e na satisfação familiar (Cardenas, Major, & Bernas, 2004), entre outros. Por fim, são ainda reportadas consequências nomeadamente em relação a variáveis individuais, sendo reportados efeitos negativos na satisfação com a vida (Kossek & Ozeki, 1998; Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003), queixas psicossomáticas (Peeters et al., 2004), depressão (Frone, Russell, & Cooper, 1992; Vinokur, Pierce, & Buck, 1999), uso/abuso de substâncias (Grzywacz & Bass, 2003), emoções negativas (Greenhaus, Allen, & Spector, 2006)e tensão psicológica (Ioannidi et al., 2016; Allen et al., 2014). Ainda assim, são também reportados efeitos benéficos decorrentes da presença de múltiplos papéis na vida dos indivíduos - enriquecimento entre o domínio profissional e familiar, ou seja, a forma como a participação num domínio estimula a qualidade ou capacidade noutro domínio (Greenhaus & Powell, 2006), sendo também bidirecional, tal como no conflito (Frone, 2003), e sendo divididos em Enriquecimento Família-Trabalho (EFE) e Enriquecimento Trabalho-Família (EEF).

A interação, seja ela positiva ou negativa, relativamente aos diferentes domínios pode ocorrer através de duas formas: *spillover*, que se refere à existência de efeitos entre domínios,

ou seja, de um domínio para o outro, e *crossover*, que se refere à existência de efeitos de um mesmo domínio entre indivíduos que partilham desse mesmo domínio. Ainda assim, apesar de estes serem conceitos diferentes, estão relacionados, no sentido em que as experiências, sejam elas positivas ou negativas, de um domínio podem interagir com o outro domínio (*spillover*), que por sua vez serão transferidas para indivíduos presentes nesse domínio (*crossover)*, sejam colegas de trabalho, seja o esposo/esposa. Dependendo do conteúdo dessa transmissão, ou seja, ser uma experiência positiva ou negativa, isso irá estimular o outro domínio de forma mais ou menos impactante (Modelo *Spillover-Crossover*) (Bakker & Demerouti, 2007, 2013; Bakker, Demerouti, & Burke, 2009; Bakker, Demerouti, & Dollard, 2008).

Por fim, importa ainda realçar a relação entre o conflito trabalho-família e as fronteiras, nomeadamente a relação com os conceitos de integração e segmentação. De facto, num estudo de Park e Jex (2011), onde se procurou avaliar o desapago psicológico, definido como a capacidade do indivíduo de se manter afastado do trabalho (Etzion et al., 1998), entre trabalho e família, foram reportados resultados significativos que demonstraram que uma preferência pela segmentação entre trabalho e família redundava em menores níveis de conflito psicológico entre trabalho e família, enquanto a preferência pela segmentação entre família e trabalho estava associada a menores níveis de conflito psicológico entre família e trabalho. Ainda assim, não foi encontrada uma relação significativa entre a preferência de segmentação/integração e o CTF (Shockley & Allen, 2010) nem entre a preferência de segmentação/integração e o CFT (Shockley & Allen, 2010). Outros estudos mostraram que a segmentação entre estes domínios, familiar e do trabalho, está associada a menores níveis de CTF e de CFT (Kossek et al., 2012).

Nesta temática, importa salientar o conceito de Interferência Família-Trabalho. Este conceito aproxima-se da definição de interferências por via do comportamento, de Greenhaus e Beutell (1985). Isto é, a interferência baseada no comportamento refere-se a padrões específicos de comportamentos de um domínio que podem ser incompatíveis com as normas do outro domínio, podendo assim originar conflito interdomínios caso haja interferência.

Também Kossek et al (2012) definiu estas interferências como o grau em que a pessoa permite que ocorram interrupções/interferências de um papel noutro papel.

Tendo em conta que a dimensão comportamento do CTF é a menos estudada (Dierdorff & Ellington, 2008), neste estudo será importante explorar e aprofundar os conhecimentos referentes a esta dimensão do conflito trabalho-família.

II. CENTRALIDADE DE PAPÉIS E INTERFERÊNCIA TRABALHO-FAMÍLIA

A maioria dos modelos relativos ao conflito trabalho-família refere-se aos antecedentes do conflito, à natureza bidirecional do conflito e às suas consequências, porém sem haver menção aos valores dos papéis de vida. Estes são os sistemas de valores que o indivíduo mantém relativamente ao domínio do trabalho e da família, baseando-se naquilo que crê ser importante na sua vida, sendo que estes têm implicações claras na interação entre trabalho e família e vice-versa (Carlson & Kacman, 2000), já que o foco simultâneo em vários papéis poderá levar a um conflito entre papéis (Schwartz, 1992; Smelser, 1998). Neste âmbito o construto da centralidade surge como um conceito importante, sendo definido como a importância de uma identidade em relação a outras (McQuillan et al., 2014)

Com o trabalho a desempenhar um papel importante na vida dos indivíduos, muitas pessoas consideram-no uma parte central das suas vidas por diversas razões, nas quais se destacam a componente económica/instrumental, o compromisso e a componente sociopsicológica (Sharabi, 2016), tendo também a família um papel fundamental na vida dos indivíduos, sendo estes os domínios mais importantes na vida de uma pessoa (Hirschi, Shockley, & Zacher, 2019). Surgem assim os conceitos de centralidade do trabalho (também mencionado em alguma literatura como envolvimento no trabalho), definido como a importância que um sujeito atribui ao trabalho na sua vida, e de centralidade da família, que se refere à importância atribuída à família na vida de um indivíduo (Paullay et al., 1994), sendo

que poderá existir dupla-centralidade quando um sujeito valoriza de igual forma o trabalho e a família (Kossek, Ruderman, Braddy, & Hannum, 2012).

Dado que o conflito entre papéis tende a surgir caso uma pessoa se sinta mais inclinada para cumprir as expetativas de um papel em relação ao outro (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal, 1964), já que quanto maior o nível de importância um determinado papel tem na vida de um sujeito maior empenho e dedicação este lhe dedica (Shreffler, Meadows, & Davis, 2011), será de esperar que pessoas que vejam o trabalho como mais central na sua vida possam ter um maior conflito com o domínio familiar, enquanto pessoas que coloquem a família com um papel central poderão ter maior conflito com o domínio do trabalho.

Efetivamente, no estudo pioneiro de Kossek et al. (2012) acerca da dimensão comportamental do conflito trabalho-família a que os autores chamaram de comportamentos de interrupção, os autores associaram a estes comportamentos a centralidade da identidade do papel profissional e familiar e o controlo percecionado de limites. Os comportamentos de interrupção inter-papel referiam-se assim ao grau em que são permitidas interrupções por parte de um domínio no outro. A centralidade da identidade do papel relacionava-se com a forma como o sujeito vê a sua identidade relativamente a determinado papel. Por fim, o controlo percecionado de limite referia-se à forma como o sujeito vê a sua capacidade de controlar o limite de determinado domínio. Cruzando as três características supracitadas, os autores identificaram um total de seis estilos de gestão de limites: guerreiros do trabalho, reatores sobrecarregados, guardiões da família, amantes da integração, segmentadores e ecléticos não-trabalho. Os guerreiros do trabalho caracterizam-se por serem centrados no trabalho e pouco centrados na família, apresentando também maiores níveis de ITF, mas baixos níveis de IFT. Os reatores sobrecarregados apresentam uma centralidade em ambos os domínios, sendo que são igualmente frequentes as ITF e IFT, havendo integração de domínios em ambas as direções. Quanto aos guardiões da família, são igualmente focados em ambos os domínios, apresentando

os maiores níveis de IFT e também os menores níveis de ITF de todos os estilos de gestão. Os amantes da integração são caracterizados por serem também centrados em ambos os domínios (têm os maiores níveis de centralidade da família, mas também níveis elevado de centralidade do trabalho), integrando a família com o trabalho, mas separando o trabalho da família; este grupo tem também níveis elevadas de ITF e IFT. Os segmentadores estão no pólo oposto dos amantes da integração, no sentido em que apresentam grande controlo de limites e foco no domínio pessoal e profissional, mas segmentando as condutas de interrupção; este grupo tem também os níveis mais baixos de ITF e IFT. Por fim, os ecléticos não-trabalho representam os sujeitos que apresentam um grande controlo de limites, com maior identificação pelo trabalho em relação à família e tendencialmente integradores dos aquando a existência de interrupção; ao mesmo tempo, apresentam níveis semelhantes de ITF e IFT. Como se pode verificar a dimensão da centralidade do papel parece moldar o tipo de relação e interferência entre papéis.

Também no estudo de Byron (2005) o envolvimento no trabalho foi identificado como um antecedente do CTF, sendo que no estudo de Ford et al. (2007) o envolvimento no trabalho explicava significativamente a variância do CTF; já no estudo de Michel et al. (2010), os autores verificaram que quanto maior o nível de centralidade do trabalho/envolvimento no trabalho, maiores os níveis de CTF. Por outro lado, na relação entre a centralidade da família e o CFT, vários estudos não encontraram uma relação positiva significativa entre estas duas variáveis (Byron, 2005; Michel et al., 2010.

III. GÉNERO, CENTRALIDADE DE PAPÉIS E A ITF/IFT

De acordo com a Teoria dos Papéis Sociais (Eagly, 1987), as divisões do trabalho levaram a estereótipos, associando os homens a um papel de sustento financeiro da família, enquanto as mulheres são associadas ao papel familiar, sendo que nesse enquadramento é de esperar que os homens tenham uma maior inclinação para a centralidade do trabalho, enquanto as mulheres terão uma maior inclinação para a centralidade da família (Livingston & Judge,

2008), algo confirmado por Harpaz e Fu (1997). Ainda assim, a tendência recente mostra que tanto homens como mulheres têm procurado um equilíbrio entre os dois papéis (Yahoo! HotJobs & Robert Half International, 2007), sendo que no estudo de Bagger, Li e Gutek (2008), ambos os sexos reportaram níveis semelhantes de centralidade para a família.

O género tem sido uma variável em foco em várias investigações relativas às questões do trabalho e família (Bianchi & Milkie, 2010; Eby et al., 2005), sendo que na literatura têm sido apontadas diferenças de género relativas a estes domínios (Lewis & Cooper, 1999), ainda que os resultados dos estudos sejam parcos e contraditórios (Duxbury & Higgins, 1991).

De facto e apesar da evolução recente, neste âmbito, os homens continuam a ser mais associados ao trabalho, enquanto as mulheres são mais associadas ao papel familiar, com estas a acreditarem que a família é a sua prioridade, enquanto a carreira é secundária (Livingston & Judge, 2008).

A variável género poderá assim ter um papel moderador na relação entre os domínios do trabalho e família. Contudo, a direção dessas interferências é ainda pouco clara. Ao nível do conflito trabalho-família e conflito família-trabalho é ainda incerta a relação entre género e estas dimensões (Mcelwain & Korabik, 2005). Por exemplo, no estudo de Gutek e colegas (1991), as mulheres apresentaram maiores níveis de CTF em relação aos homens, mas sem diferenças em relação ao CFT, algo também verificado por Mcelwain e Korabik (2005). Já no estudo de Duxbury e colegas (1994), as mulheres experienciaram maiores níveis de CTF e CFT em relação aos homens. Finalmente, no estudo de Fu e Shaffer (2001), as mulheres reportaram maiores níveis de CTF, enquanto os homens apresentaram maiores níveis de CFT. Também no caso português verificou-se que os homens apresentam um maior conflito entre trabalho e família, enquanto as mulheres apresentam maior conflito família-trabalho parecendo reforçar aquilo que são os papéis de género tradicionais, ou seja, uma maior identificação dos homens com o trabalho e das mulheres com a família (Matias & Fontaine, 2011).

Assim, dado que as mulheres poderão apresentar maior centralidade da família, estas poderão mais facilmente permitir interferências da família no trabalho do que o oposto. Já os homens ao apresentarem maior centralidade do trabalho poderão mais facilmente permitir interferências do trabalho na família do que o oposto.

Alguns estudos apontam que as mulheres tendem a experienciar uma grande interferência do domínio familiar no domínio do trabalho, bem como maiores níveis de IFT em relação aos homens (Bianchi & Raley, 2005; Hill, 2005); ao mesmo tempo, mães empregadas tendem a reportar maiores níveis de IFT em relação aos pais empregados (Dilworth, 2004). Ainda assim, os resultados na literatura são algo contraditórios, já que alguns estudos apontam a não existência de diferenças de género na ITF (Eagle, Miles, & Icenogle, 1997; Milkie & Peltola, 1999), enquanto outros postulam que os homens tendem a reportar maiores níveis de ITF em relação às mulheres (Losocco, 1997). Importa ainda salientar que, de acordo com o estudo de Eagle et al. (1997) não se encontraram diferenças de género relativamente a permeabilidade das fronteiras entre domínios, evidenciando que a questão do conflito de papéis é relevante tanto nos homens como nas mulheres.

Neste âmbito, Portugal é um dos países da União Europeia com maior taxa de participação no mercado de trabalho por parte do sexo feminino, com 60,4% em 2011 (Eurostat, 2011), sendo também um dos países que apresenta taxas mais elevadas de empregabilidade a *full-time* por parte das mulheres, cerca de 87,4% (Eurostat, 2015), algo que compara negativamente com os 70% em Espanha (Eurostat, 2015) ou com países escandinavos, em que a maioria das mulheres trabalha a *part-time* (Aboim, 2010). Somando-se a isto, as mulheres portugueses são responsáveis pelas tarefas domésticas e familiares, sendo que despendem quase o dobro do tempo em relação aos homens (4h17 minutos por dia contra 2h37 dos homens), algo considerado normal por 70% das inquiridas (Perista et al., 2016).

Tendo em conta que a maioria dos estudos se focam sobretudo nas mulheres, nomeadamente nas questões de interferências entre domínios, importa também perceber como é que estas dinâmicas são sentidas pelos homens, nomeadamente na ITF (Pinto, 2012). Além disso, dado que esta permanece uma temática com resultados contraditórios, este estudo pode ter um importante papel para clarificar o estado da arte.

IV. CONTEXTO NACIONAL

O modelo de casais de duplo-emprego é o mais frequente na sociedade portuguesa (Vicente, 1998; Wall, 2005. Apesar de ambos os membros do casal trabalharem, mantém-se uma desigualdade do trabalho doméstico e familiar, realizado essencialmente pelas mulheres, tornando bastante desafiante e stressante a conciliação entre trabalho e família por parte dos casais portugueses, especialmente as mulheres (Vieira, Lopez, & Matos, 2014).

Ao contrário do que sucede noutros países, o papel da mulher no trabalho em Portugal tem uma aceitação social, nomeadamente durante o período do Estado Novo, com o desenvolvimento industrial e falta de mão de obra masculina, devido à Guerra Colonial e à emigração (Lyonette, Crompton, & Wall, 2007), um período em que se assistiu à entrada de mulheres em áreas mais tipicamente masculinas, como a educação ou mercado de trabalho, especialmente nos anos 60 e 70 do século XX (Wall, Aboim, & Cunha, 2010), algo que poderá ter contribuído para uma maior aceitação do papel da mulher enquanto trabalhadora na sociedade atual.

Objetivos e Hipóteses

O presente estudo tem como objetivo compreender, a relação entre o género, a interferência trabalho-família, interferência família-trabalho, centralidade do trabalho e centralidade da família. Com este intuito geral foram formuladas as seguintes hipóteses de investigação:

H1a: As mulheres apresentarão maiores níveis de IFT do que os homens.

H1b: Os homens apresentarão maiores níveis de ITF do que as mulheres.

H2a: As mulheres apresentarão maiores níveis de centralidade da família do que os homens.

H2b: Os homens apresentarão maiores níveis de centralidade do trabalho do que as mulheres.

H3a: Indivíduos com maiores níveis de centralidade do trabalho apresentarão maiores níveis de IFT.

H3b: Indivíduos com maiores níveis de centralidade da família apresentarão maiores níveis de ITF.

1. Método

1.1. Participantes e procedimento de recolha de dados

O presente estudo foi desenvolvido no âmbito do projeto "Gestão de Fronteiras Trabalho-Família em Famílias de Duplo-Emprego com Filhos Adolescentes – Comparação de Perspetivas", tendo tido parecer positivo da Comissão de Ética da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Comunicação da Universidade do Porto (Parecer 5-9/2015, bem como da Comissão Nacional de Proteção de Dados (Deliberação 681/2016).

Para a constituição da amostra, foram considerados casais em que ambos os elementos coabitavam e estava a trabalhar, tendo pelo menos um filho com idade compreendida entre os 13 e os 18 anos. Para a recolha de dados, foram contactadas várias instituições de ensino, centros de estudo e grupos desportivos do grande Porto e da Madeira e pedido para disseminarem o estudo por alunos e pais, sendo que os participantes (pais e adolescentes) foram informados sobre os objetivos do estudo, forma de participação e sobre a confidencialidade e anonimato dos dados. Os participantes receberam três questionários e três consentimentos informados (para o pai, mãe e filho adolescente). Para o preenchimento,

foi solicitado aos pais que o fizessem em separado, sendo que os questionários preenchidos foram entregues aos investigadores. A taxa de resposta foi de 80.6%.

Para o estudo, consideraram-se apenas os questionários preenchidos por ambos os elementos do casal (n= 252 casais), sendo que foram eliminados os dados em que apenas um dos membros respondeu, em que um dos elementos estava desempregado e em que um dos participantes não respondeu a todos os itens, sendo a amostra final composta por 209 casais.

Os homens têm **idades** compreendidas entre os 34 e 62 anos (*M* = 46.93, *DP* = 4.92), enquanto as mulheres têm idades compreendidas entre os 31 e 57 anos (*M* = 44.34, *DP* = 5.20). Em termos de **nível de escolaridade**, 19.3% dos homens têm formação superior, 21.8% completaram o 12º ano e 58.7% têm o 9º ano ou menor escolaridade; quanto às mulheres, 29.2% têm formação superior, 30.6% completaram o 12º ano e 40.2% têm o 9º ano ou menos escolaridade. Relativamente aos **horários de trabalho**, 94.8% dos homens trabalha a tempo inteiro, enquanto 5.2% trabalha a tempo parcial; por outro lado, 91.7% das mulheres trabalha a tempo inteiro, enquanto apenas 8.3% trabalha a tempo parcial. Sobre o número de horas de trabalho, os homens trabalham uma média de 44 horas por semana, enquanto as mulheres trabalham uma média de 40 horas por semana. No que se refere aos **regimes de emprego**, 57.9% dos homens classificam-se como trabalhador dependente com contrato efetivo, 20.6% como trabalhador por conta própria, 11% como trabalhador dependente com contrato a termo, e 2.4% como trabalhador independente a recibos verdes; já as mulheres, 65.6% reportam ser trabalhadoras dependentes com contrato efetivo, 12.9% trabalhadoras por conta própria, 12% como trabalhadoras dependentes com contrato a termo, e 1.9% trabalhadoras independentes por conta própria. Por fim, homens e mulheres apresentam um número semelhante de filhos, 2.

1.2. Variáveis e Instrumentos

Interferências Família-Trabalho e Interferências Trabalho-Família

Para avaliar a parte comportamental do conflito trabalho-família, utilizaram-se duas medidas da Work-Life Indicator (Kossek, Ruderman, Braddy, & Hannum, 2012) (Anexo A): interferência família-trabalho (e.g., "Trato de questões pessoais ou familiares durante o trabalho") e interferência trabalho-família (e.g., "Trago trabalho para casa regularmente"). Os 5 itens de cada escala são respondidos numa escala de Likert de cinco ponto, entre 1 (Discordo Totalmente) e 5 (Concordo Totalmente).

Na medida de interferência família-trabalho para os homens encontrou-se um valor de consistência interna aceitável ($\alpha = .75$), tal como para as mulheres ($\alpha = .75$), sendo que apresentariam uma consistência interna boa se o item "Não penso acerca da minha família, amigos ou interesses pessoais enquanto trabalho para me concentrar" fosse eliminado (respetivamente, $\alpha = .81$ e $\alpha = .80$). Contudo, dado que os valores encontrados com este item são aceitáveis e no sentido de manter a integridade da escala original, optou-se por manter o item. Já na medida de interferência trabalho-família para os homens obteve-se um valor de consistência interna bom ($\alpha = .83$), enquanto para as mulheres o valor de consistência interna foi também bom ($\alpha = .84$).

Centralidade do Trabalho e Centralidade da Família

Para avaliar a centralidade de papéis, utilizaram-se duas medidas da Work-Life Indicator (Kossek, Ruderman, Braddy, & Hannum, 2012): centralidade do trabalho (e.g., "As pessoas vêm-me como alguém muito focada no meu trabalho") e centralidade da família (e.g., "As pessoas vêm-me como alguém muito focada na minha família."). Os 2 itens de cada escala são respondidos numa escala de Likert de cinco pontos, entre 1 (Discordo Totalmente) e 5 (Concordo Totalmente).

A medida de centralidade da família obteve um valor de consistência interna aceitável

quer para homens (α = .70) quer para mulheres (α = .70). Contudo, na medida de centralidade do trabalho encontrou-se um valor de consistência interna baixo (α = .56) quer para homens (α = .56) quer para mulheres (α = .59). Importa referir, no entanto, que o valor de alfa de Cronbach é muito sensível ao número de itens das escalas. Neste sentido verificou-se adicionalmente o valor da média de correlações entre itens, tendo este sido de .40 para os homens e .54 para as mulheres. Optou-se por manter esta escala no estudo dado que os valores de correlação entre itens eram razoáveis.

Questionário Sociodemográfico

O questionário, criado de raiz para o efeito, foi utilizado para caraterizar os participantes da amostra, sendo efetuadas questões relativas à idade, nível de escolaridade, horários de trabalho e regime de emprego.

1.3. Procedimentos de Análise de Dados

Para a realização dos procedimentos de análise de dados descritos foi utilizado o programa IBM SPSS Statistics 27. Não foi executado nenhum procedimento de imputação ou tratamento relativamente aos valores omissos já que se verificou uma baixa prevalência (máximo de 3% numa variável), sendo estes tratados como dados omissos nas análises efetuadas nestas variáveis.

Na primeira etapa, procurou-se avaliar a consistência interna de cada medida, para homens e mulheres.

Na segunda etapa, foram analisados os indicadores de normalidade, nomeadamente assimetria e curtose das variáveis de família-trabalho, interferência trabalho-família, centralidade do trabalho e centralidade da família, quer para homens quer mulheres, sendo cumprido o pressuposto da normalidade, já que os valores da assimetria e curtose estão no intervalo de confiança]-1.96;1.96[(Marôco, 2014).

Dado que os dados recolhidos são emparelhados, de díades, em seguida utilizou-se um

teste T de *Student* para amostras emparelhadas, com o objetivo de testar a hipóteses H1e H2.

Por fim, realizaram-se correlações de Pearson para testar a H3, interpretando-se a intensidade da correlação de acordo com Bryman & Cramer, 2003), isto é: menor que .20 – muito baixa, entre .20 e .40 – baixa, de .4 a .7 – moderada, de .70 a .9 – alta, e maior que 0.9 – muito alta.

2. Resultados

2.1. Diferenças de Género na Interferência Família-Trabalho e Trabalho-Família, e Género e Centralidade de Papéis

Os resultados do teste T para amostras emparelhadas não mostraram diferenças estatisticamente significativas entre homens (M = 13.88, DP = 3.61) e mulheres (M = 13.33, DP = 3.75) ao nível da IFT, t (206) = 1.81, p = .071, d= .13. Porém, verificaram-se diferenças estatisticamente significativas entre homens (M = 13.34, DP = 4.64) e mulheres (M = 12.55, DP = 4.87) ao nível da ITF, t (206) = 1.99, p = .05, d= .13, sendo que os homens percecionam mais interferências do trabalho na família do que as suas companheiras.

Os resultados do teste T para amostras emparelhadas mostrou diferenças estatisticamente significativas entre homens (M = 7.50, DP = 1.26) e mulheres (M = 7.05, DP = 1.48) na centralidade do trabalho, t (204) = 3.85, p < .001, d= .27, sendo que os homens apresentam maior centralidade do trabalho. Verificaram-se também diferenças estatisticamente significativas entre homens (M = 7.59, DP = 1.27) e mulheres (M = 7.83, DP = 1.35) na centralidade da família, t (204) = -2.15, p = .03, d= -.15, sendo que por sua vez as mulheres apresentam maior centralidade da família.

2.2 Associações entre Centralidade da Família e do Trabalho e Interferência Família-Trabalho e Trabalho-Família

Como se pode verificar na tabela 1, não foram encontradas correlações significativas entre os níveis de centralidade no trabalho e a IFT em nenhum dos géneros. Face à relação entre os níveis de centralidade na família e ITF, verificou-se uma correlação (positiva baixa)

apenas no género feminino.

Relativamente a relações inter-género, foram encontradas correlações positivas baixas entre homens e mulheres no IFT, ITF, e também entre os níveis de CT e CF. Já no que toca a associações intra-género, foram encontradas correlações positivas moderadas entre a ITF e a IFT dos homens, e uma correlação positiva baixa entre os seus níveis de CT e CF; do mesmo modo foram encontradas correlações positivas baixas entre os seus níveis de ITF e IFT das mulheres, bem como entre os seus níveis de CT e CF.

Tabela 1

Correlações entre Centralidade da Família e do Trabalho e Interferência Família-Trabalho e Trabalho-Família

		InterfFT_M	InterfTF_M	InterfFT_F	InterfTF_F	CentrT_M	CentrF_M	CentrT_F	CentrF_F
InterfFT_M	Correlação de Pearson	1	,449**	,284**	,216**	,049	-,101	,016	,020
	Sig. (2 extremidades)		<,001	<,001	,002	,483	,151	,815	,770
	N	208	208	207	207	205	205	207	207
InterfTF_M	Correlação de Pearson	,449**	1	,147*	,272**	,174*	-,097	,004	-,013
	Sig. (2 extremidades)	<,001		,034	<,001	,013	,168	,951	,855
	N	208	208	207	207	205	205	207	207
InterfFT_F	Correlação de Pearson	,284**	,147*	1	,281**	,202**	,007	,066	,044
	Sig. (2 extremidades)	<,001	,034		<,001	,004	,917	,343	,527
	N	207	207	208	208	205	205	207	207
InterfTF_F	Correlação de Pearson	,216**	,272**	,281**	1	,067	-,105	,209**	-,077
	Sig. (2 extremidades)	,002	<,001	<,001		,342	,134	,003	,268
	N	207	207	208	208	205	205	207	207
CentrT_M	Correlação de Pearson	,049	,174*	,202**	,067	1	,263**	,267**	,132
	Sig. (2 extremidades)	,483	,013	,004	,342		<,001	<,001	,059
	N	205	205	205	205	206	206	205	205
CentrF_M	Correlação de Pearson	-,101	-,097	,007	-,105	,263**	1	,047	,234**
	Sig. (2 extremidades)	,151	,168	,917	,134	<,001		,502	<,001
	N	205	205	205	205	206	206	205	205
CentrT_F	Correlação de Pearson	,016	,004	,066	,209**	,267**	,047	1	,297**
	Sig. (2 extremidades)	,815	,951	,343	,003	<,001	,502		<,001
	N	207	207	207	207	205	205	208	208
CentrF_F	Correlação de Pearson	,020	-,013	,044	-,077	,132	,234**	,297**	1
	Sig. (2 extremidades)	,770	,855	,527	,268	,059	<,001	<,001	
	N	207	207	207	207	205	205	208	208

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

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

Legenda: InterfTF (Interferência Trabalho-Família), InterfFT (Interferência Família-Trabalho), CentrT (Centralidade do Trabalho), CentrF (Centralidade da Família)

3. Discussão

Este estudo traz um avanço nesta área de pesquisa no que concerne à analisa da relação entre a centralidade dada à família e ao trabalho e a interferência família-trabalho e trabalho-família, com foco nas diferenças de género intra-casal, no contexto português.

O objetivo desta investigação foi investigar as diferenças em função do género, relativas à interferência trabalho-família, interferência família-trabalho, centralidade do trabalho e centralidade da família.

Os resultados demonstraram que homens e mulheres reportam níveis semelhantes de IFT, não sendo por isso confirmada a hipótese de que as mulheres apresentariam maiores níveis de IFT (*Hipótese 1a*). Mas, por outro lado, foi confirmada a hipótese de que os homens apresentariam maiores níveis de ITF (*Hipótese 1b)*.

Os baixos níveis de IFT reportados pelas mulheres poderão ser explicados, por exemplo, pela existência de redes e/ou estruturas sociais de apoio, que contribuem para a diminuição do CTF (Andrade, 2013), como pode ser o caso do apoio do marido, que influencia positivamente o controlo do stress (Kirrane & Buckley, 2004), ou dos avós (Blanch & Aluja, 2012). Outro fator que pode ajudar a explicar os resultados refere-se à perceção do conflito entre trabalho e família, que está dependente do significado atribuído a cada domínio (Sousa et al., 2018); nesse sentido, como tendem a ser as mulheres as cuidadoras da família, sendo este domínio central para a sua satisfação e autoestima (Bagger, Li, & Gutek, 2008), isto acaba por ter um efeito na gestão do conflito trabalho-família, mitigando o seu impacto negativo. Outra explicação poderia ser o facto de esta amostra se centrar em pais de adolescentes, que podem colocar menos exigências aos seus pais e deste modo não causar tantas IFT como em estudos em que os participantes têm crianças mais pequenas, com maiores exigências de cuidados e necessidades. Efetivamente, no nosso estudo encontramos que as mulheres atribuem maior centralidade à família do que os homens enquanto estes atribuem maior centralidade para o trabalho.

Já os homens reportaram maiores níveis de ITF em relação às mulheres, algo que vai de encontrar ao descrito por Byron (2005. Assim, este maior report de ITF dos homens pode ter vários fatores explicativos. Um deles refere-se à forma como os sujeitos percecionam o conflito entre os dois domínios, dependente do significado atribuído a cada um (Sousa et al., 2018). No entanto, nós não encontramos esta relação, isto é maior centralidade no trabalho não se associou a maiores perceções de interferência da família no trabalho, mas antes a maiores perceções de interferência do trabalho na família, quer para os homens, quer para as mulheres. Contudo encontramos que os homens apresentaram maior centralidade dada ao trabalho do que as suas companheiras, algo que poderá estar ligado a outro possível fator explicativo, a manutenção dos papéis de género, ou seja, a manutenção da visão, por parte destes participantes, que o homem deve estar mais focado na carreira. Outro fator que pode complementar esta explicação dos resultados é a perceção da sociedade relativamente ao papel do homem, também relacionado com os papéis de género, no sentido em que estes tendem a ser vistos negativamente, com maior probabilidade, caso não consigam ser o sustento financeiro da família (Gutek et al., 1991; Bagger et al., 2008). De notar, no entanto que recentemente se tem assistido a um maior envolvimento dos homens na esfera familiar, nomeadamente no que respeita ao envolvimento no cuidado e educação dos filhos (Wall, 2010). Efetivamente, esta tendência para o pai cuidador poderá fazer com que estes pais percecionam de forma mais intensa as interrupções que o seu trabalho causa na sua família, por exemplo ao tornar saliente o trabalho que trazem para casa ou as interrupções a que são sujeitos quando no domínio familiar.

Finalmente, também o facto de o domínio do trabalho ser menos flexível poderá ser um fator explicativo (Evans & Bartolome, 1984).

Relativamente às hipóteses de as mulheres apresentam maiores níveis de centralidade da família (CF) do que os homens. (*Hipótese 2a*) e de os homens apresentam maiores níveis de centralidade do trabalho (CT) do que as mulheres (*Hipótese 2b*), foram confirmadas, com

as mulheres a reportarem maiores níveis de centralidade da família, enquanto os homens reportaram maiores níveis de centralidade do trabalho. Estes resultados parecem assim reforçar ainda a presença de alguma conformidade aos papéis de género tradicionais, ou seja, com as mulheres a terem maior foco no domínio da família, investindo por isso mais tempo e energia neste domínio (Rothbard & Edwards, 2003), enquanto os homens investem mais no trabalho (Livingston & Judge, 2008); no nosso estudo, os homens trabalham de facto mais horas em relação às mulheres (44h contra 40h). Ainda assim, isto não significa que as mulheres possam ter também uma elevada centralidade do trabalho e os homens uma elevada centralidade da família. Efetivamente as médias absolutas de homens e mulheres nos indicadores de centralidade apontam para que ambos percecionam os dois domínios como centrais , isto pode significar que apesar dos efeitos diferenciais desta centralidade na vivencia da conciliação trabalho-família, homens e mulheres não pretendem abdicar de nenhuma das esferas.

Finalmente, as hipóteses de que os indivíduos com maiores níveis de centralidade do trabalho apresentam maiores níveis de IFT (*Hipótese 3a*) e indivíduos com maiores níveis de centralidade da família apresentam maiores níveis de ITF (*Hipótese 3b*) não foram confirmadas, não se verificando uma relação significativa entre os níveis de centralidade do trabalho e IFT nem entre os níveis de centralidade da família e ITF. Contudo, verificou-se que maior centralidade do trabalho se associa a maior ITF quer para homens quer para mulheres, contrariando a nossa hipótese. Para além do já referido acima a propósito da relação entre centralidade do trabalho e ITF dos homens como um fator explicativo, relativamente às mulheres pode ser compreendida à luz do trabalho ser central também para estas, dado que lhes dedicam bastante tempo e dedicação (Shreffler, Meadows, & Davis, 2011). Deste modo, estes aspetos poderá levar a que este interfira mais frequentemente com o domínio familiar. Porém, não se verificou nenhuma relação significativa entre a CT e IFT nem entre a CF e ITF, tal como foi hipotetizado, o que pode ser explicado por uma maior preponderância e proteção do domínio familiar, tendo em conta que é o domínio com mais significado, impedindo os

indivíduos de lhe atribuir interferências para o domínio do trabalho.

Globalmente, acreditamos que alguns dos fatores explicativos para a baixa relação entre CT, e IFT e ITF poderá passar, por exemplo, por os participantes darem uma semelhante importância ao domínio familiar e de trabalho; efetivamente, as médias absolutas da centralidade do trabalho e da família situa-se entre 7 e 8 numa escala de 2 a 10, portanto, apesar de os homens terem maiores níveis de CT não quer dizer que não tenham níveis elevados de CF, o que pode mitigar a perceção de conflito entre os dois domínios. Ao mesmo tempo, a ausência de relação entre a CT e IFT poderá estar relacionada com práticas de apoio por parte do local de trabalho, nomeadamente horários e supervisores flexíveis (Thomas & Ganster, 1995) ou com o apoio de redes de suporte, com por exemplo os avós (Blanch & Aluja, 2012), que minimizam por si só a probabilidade de ocorrerem estas interferências. É ainda interessante verificar uma relação significativa, ainda que baixa, entre a CT dos homens e a IFT das mulheres, que parece indiciar que há, em alguns casais, alguns indicadores de manutenção dos papéis tradicionais de género, com uma maior centralidade do trabalho dos homens (e, portanto, provavelmente menos propensos a ajudar nas tarefas familiares) a resultar num maior reporte de IFT por parte das mulheres.

Por fim, embora não tenha sido alvo das nossas hipóteses, verificraam-se várias relações significativas entre as dimensões da centralidade, nomeadamente entre CT e CF, que pode ser compreendida por um esbater das diferenças de género ao nível da centralidade de papéis e, portanto, um envolvimento partilhado por parte do indivíduo nas diferentes esferas (Andrade, 2013).

Conclusões

Esta investigação evidencia assim várias questões importantes, a partir dos resultados encontrados, ainda que estes apresentem algumas contradições com as hipóteses formuladas, razão pela qual são importantes novos estudos neste campo de investigação.

Destaca-se nomeadamente uma convergência naquilo que são os significados

atribuídos ao domínio do trabalho e da família, com algumas indicações que homens e mulheres caminham para um esbatimento das diferenças muito visíveis há algumas décadas, em que o homem estava sobretudo ligado ao trabalho e a mulher à família. Ao mesmo tempo, percebe-se uma tendência cada vez maior para um investimento nos dois papéis, com investimento dado à família, sendo que ambos são também trabalhadores, o que revela uma centralidade em ambos os domínios (dupla-centralidade).

Destaca-se ainda o facto de este ser o primeiro estudo neste tipo em Portugal, do conhecimento que temos, procurando perceber de que forma os pais e mães portuguesas caraterizam as suas interferências de tipo comportamental e como e quais são os significados atribuídos ao domínio do trabalho e da família, bem como a relação entre estas variáveis.

Limitações e estudos futuros

Apesar dos contributos importantes apresentados neste estudo, devem ser tidas em conta algumas limitações. O facto de ser uma amostra por conveniência limita a generalização dos resultados, sendo que também o facto de os participantes serem de zonas geográficas específicas leva a que não se consiga assegurar a correta representatividade destes resultados. Outra das limitações refere-se ao facto de as escalas de Centralidade do Trabalho terem apresentado uma alfa de Cronbach baixo, em ambos os géneros, o que pode indiciar assim limites da escala para medir os construtos mencionados. As correlações encontradas apresentam também magnitudes baixas a muito baixas na sua maioria, indicando assim haver uma baixa relação entre os construtos analisados. Por fim, sendo um estudo de cariz correlacional, não podemos indicar uma relação de causalidade direta entre as variáveis, limitando as conclusões que podem ser retiradas.

Para investigação futuras, e aproveitando o facto do design diádico poderia ser relevante ir mais longe na análise das relações de género e saliência do papel percebendo qual o efeito do cruzamento no casal da centralidade do trabalho e da família sobre as interferência trabalho-família. Isto é compreender a tipologia de casais em função das suas orientações para

o trabalho e família e quais os níveis de interferência associados. Ao mesmo tempo, seria interessante a realização de um estudo longitudinal para avaliar a evolução do reporte dos participantes, de ambos os géneros, relativamente à ITF, IFT, centralidade do trabalho e centralidade da família, procurando perceber se existem variações de acordo com a fase do ciclo de vida em que o indivíduo se encontra.

Referências Bibliográficas

Aboim, S. (2010). Género, família e mudança em Portugal [Gender, family, and change in Portugal]. In K. Wall, S. Aboim, & V. Cunha (Coord.), *A vida familiar no masculino: Negociando velhas e novas masculinidades* [*Family life in the masculine: Negotiating old and new masculinities*] (pp. 39-66). Lisboa: Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego.

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.

Amah, O. E. (2010). Family-work conflict and the availability of work-family friendly policy relationship In Married Employees: The Moderating Role Of Work Centrality And Career Consequence. *Research & Practice in Human Resource Management*, *18*(2), 35-46.

Ammons, S. K. (2013). Work-family boundary strategies: Stability and alignment between preferred and enacted boundaries. *Journal of Vocational Behavior*, *82*(1), 49-58.

Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational health psychology*, *16*(2), 151.

Andrade, C. (2013). *Relações trabalho-família e género: caminhos para a conciliação*. Lisboa: Editora Coisas de Ler.

Aryee, S., Srinivas, E., & Tan, H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, *90*, 132–146.

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.

Bagger, J., Li, A., & Gutek, B. A. (2008). How much do you value your family and does it matter? The joint effects of family identity salience, familyinterference-with-work, and gender. *Human Relations, 61,* 187–211.

Bianchi, S. M., & Milkie, M. A. (2010). Work and family research in the first decade of the 21st century. *Journal of Marriage and Family, 72*, 705–725.

Bond, J. T., Thompson, C. A., Galinsky, E., & Prottas, D. (2002). Highlights of the national study of the changing workforce. New York: Families and Work Institute.

Bulger, C. A., Matthews, R. A., & Hoffman, M. E. (2007). Work and personal life boundary management: Boundary strength, work/personal life balance, and the segmentation-integration continuum. *Journal of occupational health psychology*, *12*(4), 365-390.

Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of vocational behavior*, *67*(2), 169-198.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2005). Crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations, 58*, 661–689

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, *22*, 309–328.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Dollard, M. (2008). How job demands influence partners' experience of exhaustion: Integrating work-family conflict and crossover theory. *Journal of Applied Psychology, 93*, 901–911.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Burke, R. (2009). Workaholism and relationship quality: A spillover–crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, *14*, 23–33.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). The spillover–crossover model. In J. Grzywacz, & E. Demerouti (Eds.). New frontiers in work and family research (pp. 54–69). Hove, UK: Psychology Press.

Bianchi, S. M., & Raley, S. (2005). Time allocation in working families. In S. M. Bianchi, L. M. Casper, & R. B. King (Eds.), *Work, family, health and well-being* (pp. 21–42). Mahwah, NJ: Erlbaum.

Bianchi, S. M., Robinson, J. P., & Milkie, M. A. (2006). *Changing rythms of american family life.* New York: Russel Sage Foundations.

Blanch, A., & Aluja, A. (2012). Social support (family and supervisor), work–family conflict, and burnout: Sex differences. *Human relations*, *65*(7), 811-833.

Bulger, C. A., Matthews, R. A., & Hoffman, M. E. (2007). Work and personal life boundary management: Boundary strength, work/personal life balance, and the segmentation-integration continuum. *Journal of occupational health psychology*, *12*(4), 365-375.

Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of vocational behavior*, *67*(2), 169-198.

Boushey, H. (2013). The role of the government in work–family conflict in the US. In *Handbook of Research on Gender and Economic Life*. Edward Elgar Publishing.

Bryman, A., & Cramer, D. (1992). Quantitative data analysis for social scientists. *Estudios Geográficos*, *53*(207), 347.

Cardenas, R. A., Major, D. A., & Bernas, K. H. (2004). Exploring work and family distractions: Antecedents and outcomes. *International Journal of Stress Management*, *11*(4), 346.

Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2000). Work–family conflict in the organization: Do life role values make a difference?. *Journal of Management*, *26*(5), 1031-1054.

Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, *53*(6), 747-770.

Carr, J., Boyar, S., & Gregory, B. (2008). The moderating effect of work-family centrality on work-family conflict, organizational attitudes, and turnover behavior. *Journal of Management*, *34*(2), 244-262.

Cox, M. J., & Paley, B. (1997). Families as systems. *Annual review of psychology*, *48*(1), 243-267.

Demerouti, E., & Geurts, S. (2004). Towards a typology of work-home interaction. *Community, Work & Family, 7*(3), 285-309.

Dierdorff, E. C., & Ellington, J. K. (2008). It's the nature of the work: examining behavior-based sources of work-family conflict across occupations. *Journal of Applied Psychology*, *93*(4), 883.

Dilworth, J. E. (2004). Predictors of negative spillover from family to work. *Journal of Social Issues*, *25*, 241–261.

Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology, 76*(1), 60-74.

Eagle, B. W., Miles, E. W., & Icenogle, M. L. (1997). Interrole conflicts and the permeability of work and family domains: Are there gender differences?. *Journal of Vocational behavior*, *50*(2), 168-184.

Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980 –2002). *Journal of Vocational Behavior, 66,* 124–197.

Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of management review*, *25*(1), 178-199.

Eurostat. (2015). *Employment statistics*. Retirado de http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/pt.

Etzion, D., Eden, D., & Lapidot, Y. (1998). Relief from job stressors and burnout: Reserve service as a respite. *Journal of Applied Psychology*, *83*, 577–585.

Evans, P., & Bartolomé, F. (1984). The changing pictures of the relationship between career and family. *Journal of Organizational Behavior*, *5*(1), 9-21.

Fontaine, A. M., Andrade, C., Matias, M., Gato, J., & Mendonça, M. (2007). Family and work division in Portoguese dual earner families. *gender mainstreaming and family policy in Europe: perspectives, researches and debates*, 167-198.

Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, *92*(1), 57-80.

Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of applied psychology*, *77*(1), 65.

Frone, M. R., Russell, M., & Barnes, G. M. (1996). Work–family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples. *Journal of occupational health psychology*, *1*(1), 57-69.

Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In Q. JC & T. LE (Eds.), Handbook of occupational health psychology (pp. 143–162). Washington, DC: American Psychological Association.

Frone, M. R. (2003). Work-family balance. *Handbook of occupational health psychology*, *7*, 143-162.

Fu, C. K., & Shaffer, M. A. (2001). The tug of work and family: Direct and indirect domain-specific determinants of work-family conflict. *Personnel Review*, *30*(5), 502-522.

Geurts, S. A., Kompier, M. A., Roxburgh, S., & Houtman, I. L. (2003). Does work–home interference mediate the relationship between workload and well-being?. *Journal of Vocational Behavior*, *63*(3), 532-559.

Good, L. K., Sisler, G. F., & Gentry, J. W. (1988). Antecedents of turnover intentions among retail management. *Journal of retailing*, *64*(3), 295-314.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, *10*(1), 76-88.

Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, *63*(3), 510-531.

Greenhaus, J. H., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2006). Health consequences of work–family conflict: The dark side of the work–family interface. In Employee health, coping and methodologies (pp. 61-98). Emerald Group Publishing Limited.

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., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of occupational health psychology*, *5*(1), 111.

Grzywacz, J. G., & Bass, B. L. (2003). Work, family, and mental health: Testing different models of work-family fit. *Journal of marriage and family*, *65*(1), 248-261.

Grzywacz, J. G., Butler, A. B., & Almeida, D. M. (2008). Work, family and health: Work-family balance as a protective factor against stresses of daily life. In A. Marcus-Newhall, D. F. Halpern, & S. J. Tan (Eds.). Changing realities of work and family (pp. 194–216). Oxford, England: Blackwell Publishing.

Gutek, B. A., Stromberg, A. H., & Larwood, L. E. (1988). *Women and work: An annual review, Vol. 3*. Sage Publications, Inc.

Hammer, L. B., Bauer, T. N., & Grandey, A. A. (2003). Work-family conflict and work-related withdrawal behaviors. *Journal of Business and Psychology*, *17*(3), 419-436.

Harpaz, I., & Fu, X. (1997). Work centrality in Germany, Israel, Japan, and the United States. *Cross-Cultural Research*, *31*(3), 171-200.

Hill, E. J. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, *26*, 793–819.

Hirschi, A., Shockley, K. M., & Zacher, H. (2019). Achieving work-family balance: An action regulation model. *Academy of Management Review*, *44*(1), 150-171.

Howe, G. W., Levy, M., & Caplan, R. D. (2004). Job loss and depressive symptoms in couples: Common stressors, stress transmission, or relationship disruption? *Journal of Family Psychology*, *18*, 639–650.

Ioannidi, D. E., Nikolatou, I., Sioula, E., Galanakis, M., Chrousos, G. P., & Darviri, C. (2016). The Implications of the Conflict between Work and Family in Strain Levels: A Review Paper. *Psychology*, *7*(08), 1138.

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity. Oxford: John Wiley.

Kirchmeyer, C., & Cohen, A. (1999). Different strategies for managing the work non-work interface: A test for unique pathways to work outcomes. *Work & Stress*, *13*(1), 59-73.

Kirrane, M., & Buckley, F. (2004). The influence of support relationships on work-family conflict: Differentiating emotional from instrumental support. *Equal Opportunities International*, *23*(1), 83-96.

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.

Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work–family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, *68*(2), 347-367.

Kossek, E. E., Ruderman, M. N., Braddy, P. W., & Hannum, K. M. (2012). Work–nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior, 81*(1), 112-128.

Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. Journal of Organizational Behavior: The International *Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, *27*(4), 485-507.

Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of management journal*, *52*(4), 704-730.

Lewis, S. N., & Cooper, C. L. (1998). Stress in dual earner families. In B. A. Gutek, A. Stomberg, & L. Larwood (Eds.), *Women and work* (Vol. 3, pp. 139–168). Newbury Park, CA: Sage.

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.

Losocco, K. (1997). Work-family linkages among self-employed women and men. *Journal of Vocational Behavior*, *50*, 204-226.

Lyonette, C., Crompton, R., & Wall, K. (2007). Gender, occupational class and work–life conflict: A comparison of Britain and Portugal. *Community, Work and Family*, *10*(3), 283-308.

Major, B. (1993). Gender, entitlement, and the distribution of family labor. *Journal of Social Issues, 49,* 141-159.

Marôco, J. (2014). *Análise de Equações Estruturais: Fundamentos teóricos, Software & Aplicações* (2ª ed.). Pêro Pinheiro: ReportNumber: Análise e Gestão de Informação, Lda.

Matthews, R. A., & Barnes-Farrell, J. L. (2010). Development and initial evaluation of an enhanced measure of boundary flexibility for the work and family domains. *Journal of Occupational Health Psychology*, *15*(3), 330.

Matias, M., Andrade, C., & Fontaine, A. M. (2011). Diferenças de género no conflito trabalho-família: Um estudo com famílias portuguesas de duplo-emprego com filhos em idade pré-escolar. *Psicologia*, *25*(1), 9-32.

Matias, M. & Fontaine, A. M. (2015). Coping with work and family: How do dual-earners interact? *Scandinavian Journal of Psychology*, *56*, 212–222.

Mauno, S., Rantanen, J., & Kinnunen, U. (2011). Work-family balance and its correlates among Finnish academic professionals: Profiling the experiences of workfamily conflict and enrichment. In IBOP (Ed.). The future of knowledge-intensive service work: Theory and practice of managing human and organizational resources (pp.319–341). Marburg, Germany: Metropolis.

McElwain, A. K., Korabik, K., & Rosin, H. M. (2005). An examination of gender differences in work-family conflict. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, *37*(4), 283-298.

McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work–family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, *25*(3), 381-396.

McQuillan, J., Greil, A. L., Shreffler, K. M., & Bedrous, A. V. (2014). The importance of motherhood and fertility intentions among US Women. *Sociological Perspectives*, 1-16.

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.

Milkie, M. A., & Peltola, P. (1999). Playing all the roles: Gender and the work-family balancing act. *Journal of Marriage and Family*, *61*, 476-490.

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, *81*, 400-410.

Nippert-Eng, C. (1996). Calendars and keys: The classification of "home" and "work". In Sociological Forum (Vol. 11, No. 3, pp. 563-582). Kluwer Academic Publishers-Plenum Publishers.

OECD. (2012). *Closing the gender gap: Act now*. Retirado de www.oecd.org/gender/closingthegap.htm.

Organ, D. W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington Books/DC Heath and Com.

Parasuraman, S., & Greenhaus, J. H. (2002). Toward reducing some critical gaps in work–family research. *Human resource management review*, *12*(3), 299-312.

Park, Y., Fritz, C., & Jex, S. M. (2011). Relationships between work-home segmentation and psychological detachment from work: the role of communication technology use at home. *Journal of occupational health psychology*, *16*(4), 457-467.

Paullay, I.M., Alliger, G.M., Stone-Romero, E.F (1994). Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work *centraWxy. Journai of Appiied Psychoiogy* 79(2), 224-228.

Peeters, M. C., de Jonge, J., Janssen, P. P., & van der Linden, S. (2004). Work-home interference, job stressors, and employee health in a longitudinal perspective. *International journal of stress management*, *11*(4), 305.

Peeters, M. C., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: how job and home demands are related to burnout. *International journal of stress management*, *12*(1), 43.

Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, M., Perista, P., & Quintal, E. (2016). Os usos do tempo de homens e de mulheres em Portugal. *Centro de Estudos para a Intervenção Social (CESIS)/Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE)*. Retirado de http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/INUT_livro_digital.pdf.

Perrewé, P. L., Hochwarter, W. A., & Kiewitz, C. (1999). Value attainment: An explanation for the negative effects of work–family conflict on job and life satisfaction. *Journal of occupational health psychology*, *4*(4), 318.

Pines, A. M. (1989). *The juggler working women*. Tel Aviv, Israel: Am Oved. Stephan, C. W., & Corder, J. (1985). The effects of dual-career families on adolescents' sex-role attitudes, work and family plans, and choices of important others. *Journal of Marriage and the Family*, *47*, 921–929.

Pinto, V. S. A. (2012). *Interferência trabalho-família (ITF) e facilitação trabalho-família (FTF): Estudo da invariância da medida entre géneros* (Dissertação de Mestrado).

Prince, M., Manolis, C., & Minetor, R. (2007). Life satisfaction crossover among couples. In R. J. Estes (Ed.). Advancing quality of life in a turbulent world (pp. 191–208). Netherland: Springer.

Rantanen, J. (2008). Work-family interface and psychological well-being: A personality and longitudinal perspective (No. 346). University of Jyväskylä.

Rantanen, J., Kinnunen, U., Mauno, S., & Tillemann, K. (2011). Introducing theoretical approaches to work-life balance and testing a new typology among professionals.In S. Kaiser, M. Ringlstetter, D. R. Eikhof, & M. Pina e Cunha (Eds.). Creating balance? International perspectives on the work-life integration of professionals (pp. 27–46). Berlin, Germany: Springer.

Rantanen, J., Mauno, S., Kinnunen, U., & Tement, S. (2013). Patterns of conflict and enrichment in work-family balance: A three-dimensional typology. *Work and Stress*, *27*, 141–163.

Rothbard, N. P., & Edwards, J. R. (2003). Investment in work and family roles: A test of identity and utilitarian motives. *Personnel Psychology*, *56*(3), 699-729.

Ruppanner, L., & Huffman, M. L. (2014). Blurred boundaries: Gender and work–family interference in cross-national context. *Work and Occupations*, *41*(2), 210-236.

Schwartz, S.H. 1992. Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. Zanna, M. P. (Ed.) *Advances in Experimental Social Psychology*, *25*, 1–65.

Shaffer, M. A., Harrison, D. A., Gilley, K. M., & Luk, D. M. (2001). Struggling for balance amid turbulence on international assignments: Work–family conflict, support and commitment. *Journal of Management*, *27*(1), 99-121.

Sharabi, M. (2016). Work, family and other life domains centrality among managers and workers according to gender. *International Journal of Social Economics, 44(10)*, 1307-1321.

Shockley, K. M., & Allen, T. D. (2012). Motives for flexible work arrangement use. *Community, Work & Family*, *15*(2), 217-231.

Smelser, N.J. 1998. The rational and the ambivalent in the social sciences. *American Sociological Review*, *63*, 1–16.

Shreffler, K. M., Meadows, M. P., & Davis, K. D. (2011). Fire-fighting and fathering: Workfamily conflict, parenting stress, and satisfaction with parenting and child behaviour. *Fathering: A Journal of Theory, Research, and Practice about Men as Fathers*, *9*(2), 169-188.

Sousa, C., Kuschel, K., Brito, A., & Gonçalves, G. (2018b). Career or family? Women and men difficulties and strategies to deal with the interface work-family. *Journal of Family Issues* (submitted).

Strazdins, L., OBrien, L. V., Lucas, N., & Rodgers, B. (2013). Combining work and family: Rewards or risks for children's mental health?. *Social Science & Medicine*, *87*, 99-107.

Sturges, J. (2012). Crafting a balance between work and home. *Human relations*, *65*(12), 1539-1559.

Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of applied psychology*, *80*(1), 6-15.

Vicente, A. (1998). As mulheres em Portugal na transição do milénio: Valores, vivências, poderes nas relações sociais entre os dois sexos. Lisboa: Multinova.

Vieira, J. M., Matias, M., Lopez, F. G., & Matos, P. M. (2016). Relations of work-family dynamics to parenting experiences: A dyadic analysis of dual-earner couples. *Work and Stress*, *30*, 243–261.

Vieira, J. M., Matias, M., Lopez, F. G., & Matos, P. M. (2018). Work-family conflict and enrichment: An exploration of dyadic typologies of work-family balance. *Journal of Vocational Behavior*, *109*, 152-165.

Vinokur, A. D., Pierce, P. F., & Buck, C. L. (1999). Work–family conflicts of women in the Air Force: Their influence on mental health and functioning. *Journal of Organizational Behavior*, *20*(6), 865-878.

Voydanoff, P. (2005). Consequences of boundary-spanning demands and resources for work-to-family conflict and perceived stress. *Journal of occupational health psychology*, *10*(4), 491.

Wall, K., Aboim, S., Cunha, V., & Vasconcelos, P. (2001). Families and support networks in Portugal: The reproduction of inequality. *Journal of European Social Policy*, *11*(3), 213_ 249.

Wall, K. (2005). Famílias em Portugal: Percursos, interacções, redes sociais. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.

Wall, K. (2010). Os homens e a política de família. A vida familiar no masculino: Negociando velhas e novas masculinidades, 67-94. In K. Wall, S. Aboim, & V. Cunha (Coord.), A vida familiar no masculino: Negociando velhas e novas masculinidades (pp. 67-94). Lisboa: Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego.

Westman, M., Vinokur, A., Hamilton, L., & Roziner, I. (2004). Crossover of marital dissatisfaction during military downsizing among Russian army officers and their spouses. *Journal of Applied Psychology*, *89*, 769–779.

Yahoo! HotJobs & Robert Half International. (2007). *What millennial workers want: How to attract and retain Gen Y employees*. Retrieved from http://www.accountingweb.com/sites/default/files/generationy_robert_half.pdf.

Anexos

Anexo A – *Work-Life Indicator*

SECÇÃO A - CONCILIAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA

Nesta secção pedimos-lhe que reflita sobre a relação entre o seu trabalho e a sua família. Leia cada uma das afirmações seguintes e assinale a resposta que melhor a caracteriza de acordo com as alternativas que se seguem.

Ainda no que concerne o modo como o seu trabalho e a sua vida familiar se relacionam, leia cada uma das afirmações seguintes e assinale a sua resposta de acordo com as alternativas que se seguem.

❶	❷	❸	❹	❺
Discordo Totalmente	Discordo	Nem Concordo nem Discordo	Concordo	Concordo Totalmente

1. Trato de questões pessoais ou familiares durante o trabalho.	① ② ③ ④ ⑤
2. Respondo a comunicações pessoais (ex. emails, mensagens escritas, telefonemas) durante o trabalho.	① ② ③ ④ ⑤
3. Não penso acerca da minha família, amigos ou interesses pessoais enquanto trabalho para me concentrar.	① ② ③ ④ ⑤
4. Quando trabalho a partir de casa, lido com as questões familiares e pessoais durante o trabalho.	① ② ③ ④ ⑤
5. Monitorizo comunicações pessoais (ex: emails, mensagens e telefonemas) durante o trabalho.	① ② ③ ④ ⑤
6. Trago trabalho para casa regularmente.	① ② ③ ④ ⑤
7. Respondo a comunicações relacionadas com o trabalho (ex. emails, mensagens escritas, telefonemas) durante o meu tempo pessoal fora do trabalho.	① ② ③ ④ ⑤
8. Trabalho durante as minhas férias.	① ② ③ ④ ⑤
9. Permito que o trabalho me interrompa quando estou com a minha família ou amigos.	① ② ③ ④ ⑤
10. Levo frequentemente trabalho comigo quando estou em atividades pessoais ou familiares.	① ② ③ ④ ⑤

SECÇÃO C - ASPETOS INDIVIDUAIS

Nesta secção encontra algumas afirmações sobre a forma como passa o seu tempo quando não está no trabalho. Por favor, posicione a sua resposta pensando no seu período de serão, **após o final do dia de trabalho.**

Indique, por favor, o seu grau de concordância com as seguintes afirmações:

❶	❷	❸	❹	❺
Discordo Totalmente	Discordo	Nem Concordo nem Discordo	Concordo	Concordo Totalmente

1. As pessoas vêm-me como alguém muito focada no meu trabalho.	① ② ③ ④ ⑤
2. Invisto muito de mim no meu trabalho.	① ② ③ ④ ⑤
3. As pessoas vêm-me como alguém muito focada na minha família.	① ② ③ ④ ⑤
4. Invisto muito de mim na minha vida familiar.	① ② ③ ④ ⑤

Anexo B – Diferenças de género relativamente à ITF e IFT

Estatísticas de amostras emparelhadas

		Média	N	Desvio Padrão	Erro de média padrão
Par 1	InterfFT_M	13,8841	207	3,61175	,25103
	InterfFT_F	13,3285	207	3,74921	,26059
Par 2	InterfTF_M	13,3382	207	4,63960	,32247
	InterfTF_F	12,5459	207	4,86882	,33841

Teste de amostras emparelhadas

		Diferenças emparelhadas		t	df	Sig. (2 extremidades)
		Média	Desvio Padrão			
Par 1	InterfFT_M - InterfFT_F	,55556	4,40714	1,814	206	,071
Par 2	InterfTF_M - InterfTF_F	,79227	5,73867	1,986	206	,048

Tamanhos de efeitos de amostras em pares

					Intervalo de Confiança 95%	
			Padronizador	Estimativa de ponto	Inferior	Superior
Par 1	InterfFT_M - InterfFT_F	d de Cohen	4,40714	,126	-,011	,263
		Correção de Hedges	4,41518	,126	-,011	,262
Par 2	InterfTF_M - InterfTF_F	d de Cohen	5,73867	,138	,001	,275
		Correção de Hedges	5,74915	,138	,001	,274

Anexo C – Diferenças de género relativamente à CT e CF

Estatísticas de amostras emparelhadas

		Média	N	Desvio Padrão	Erro de média padrão
Par 1	CentrT_M	7,4976	205	1,26268	,08819
	CentrT_F	7,0488	205	1,48111	,10345
Par 2	CentrF_M	7,5902	205	1,27106	,08877
	CentrF_F	7,8341	205	1,35104	,09436

Teste de amostras emparelhadas

		Diferenças emparelhadas			t	df	Sig. (2 extremidades)
		Média	Desvio Padrão	Erro de média padrão			
Par 1	CentrT_M - CentrT_F	,44878	1,66967	,11661	3,848	204	,000
Par 2	CentrF_M - CentrF_F	-,24390	1,62367	,11340	-2,151	204	,033

Tamanhos de efeitos de amostras em pares

					Intervalo de Confiança 95%	
			Padronizador	Estimativa de ponto	Inferior	Superior
Par 1	CentrT_M - CentrT_F	d de Cohen	1,66967	,269	,129	,408
		Correção de Hedges	1,67275	,268	,129	,407
Par 2	CentrF_M - CentrF_F	d de Cohen	1,62367	-,150	-,288	-,012
		Correção de Hedges	1,62666	-,150	-,287	-,012