



UC/FPCE_2014

Universidade de Coimbra
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

A relação entre o conflito trabalho-família, a qualidade de vida e a qualidade relacional: Qual o papel dos rituais familiares?

Ana Cláudia dos Reis e Silva (e-mail: claudia.ars22@gmail.com)

Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia, Área de Psicologia Clínica e da Saúde, Sub-Área de Especialização em Intervenções Cognitivo-Comportamentais nas Perturbações Psicológicas e Saúde sob a orientação de Professora Doutora Maria Cristina Canavarro e de Professora Doutora Carla Crespo

A relação entre o conflito trabalho-família, a qualidade de vida e a qualidade relacional: Qual o papel dos rituais familiares?

O conflito trabalho-família, devido às mudanças demográficas dos últimos anos e aos desafios da economia actual, afecta um número cada vez mais significativo de pessoas. A literatura descreve consequências negativas do conflito trabalho-família em resultados de saúde e bem-estar individuais e familiares, sendo que uma das lacunas da investigação até à data é a identificação de factores protectores das referidas consequências. Ao nível do contexto familiar, os rituais familiares têm sido apontados como factores importantes para a adaptação, nomeadamente em situações de *stress* familiar. Assim, o principal objectivo deste estudo foi examinar as associações entre conflito trabalho-família, significado atribuído aos rituais familiares, qualidade de vida e qualidade relacional; examinou-se ainda o papel moderador do significado atribuído aos rituais familiares nas associações entre conflito-trabalho família e *outcomes* individuais e relacionais. A amostra foi constituída por 255 trabalhadores em situação profissional activa, casados ou em união de facto, dos quais 135 eram mulheres e 120 eram homens. Todos preencheram questionários de auto-resposta que avaliavam o conflito trabalho-família, o significado atribuído aos rituais familiares, a qualidade de vida e a qualidade relacional. O conflito trabalho-família estava negativamente associado ao significado atribuído aos rituais familiares, à qualidade de vida e à qualidade relacional. O significado atribuído aos rituais familiares estava positivamente associado à qualidade de vida e à qualidade relacional. Os participantes com tipo de horário laboral por turnos reportaram maior interferência do trabalho na família devido ao tempo. Adicionalmente, os resultados evidenciaram que um nível mais elevado de significado atribuído aos rituais familiares estava associado a menor impacto do conflito trabalho-família devido ao tempo na qualidade relacional dos homens, mas não das mulheres. As implicações dos resultados deste estudo são discutidas considerando os efeitos promissores dos rituais familiares para a saúde e bem-estar de indivíduos profissionalmente activos que se encontram numa relação de casamento ou de união de facto.

Palavras-chave: Conflito trabalho-família, rituais familiares, qualidade de vida, qualidade relacional.

Relation between work-family conflict, quality of life and relationship quality: What is the role of family rituals?

Work-family conflict affects an increasingly large number of persons due to the demographic changes in recent years and to the challenges of the current economy. The literature describes the negative consequences of work-family conflict on family and individual health and well-being outcomes. One of the gaps in research to date is the identification of protective factors of such consequences. In the family context, family rituals have been identified as relevant to adaptation, particularly in situations of family stress. Thus, the main objective of this study was to examine the associations between work-family conflict, family ritual meaning, quality of life and relationship quality; we also examined the moderating role of family ritual meaning in the associations between work-family conflict and individual and relational outcomes. The sample consisted of 255 active workers, 135 women and 120 men who were married or in a cohabiting union. All participants completed self-administered questionnaires assessing work-family conflict, family ritual meaning, quality of life and relationship quality. Work-family conflict was negatively associated with family ritual meaning, quality of life and relationship quality. Family ritual meaning was positively associated with quality of life and relationship quality. Shifts' workers reported higher interference of work in the family due to time. Additionally, the results showed that a higher level of family ritual meaning was associated with a weaker association between work-family conflict due to time and relationship quality in men, but not women. The implications of this study's findings are discussed in light of the promising effects of family rituals for the health and well-being of individuals currently employed and in a marriage/cohabiting relationship.

Key Words: Work family-conflict, family rituals, quality of life, relationship quality.

Agradecimentos

Uma vez que esta dissertação versa sobre a importância da harmonia entre os diferentes contextos da vida do ser humano, a referência a todas as pessoas que me acompanharam ao longo da realização deste trabalho não poderia deixar de acontecer. A todos vós, um sincero obrigada.

À Professora Doutora Maria Cristina Canavarro, pela orientação, preocupação, acompanhamento e ensinamentos partilhados que me incentivaram à realização de um trabalho exigente e rigoroso.

À Professora Doutora Carla Crespo, pela orientação, acompanhamento, disponibilidade, incentivos, exigência, ensinamentos e compreensão que me permitiram ir construindo esta dissertação com a certeza de estar a seguir os passos mais adequados.

À Doutora Ana Fonseca, à Doutora Barbara Nazaré, à Doutora Helena Moreira, ao Doutor Marco Pereira e à Doutora Mariana Moura Ramos, pelos ensinamentos transmitidos ao longo dos diversos seminários e disponibilidade sempre demonstrada.

Aos professores, funcionários e alunos da Escola Básica 1 de Quinta das Flores, da Escola Básica 1 de Castelo Viegas, da Escola Básica 1 de Vendas de Ceira, da Escola Básica 2, 3 de Ceira e do Externato Liceal de Albergaria dos Doze, pela colaboração imprescindível na recolha da amostra, bem como a todos os participantes, por aceitarem partilhar parte das suas vivências, em prol do desenvolvimento do conhecimento.

À Carla, à Ana e à Sara, companheiras nesta jornada científica, em especial à Carla, pelas partilhas, ajudas e confortos constantes.

À Rute, à Fátima, à Catarina, ao Dénis, à Daniela, à Luísa e à família NEPCESS/AAC, pelas horas que não pude partilhar convosco, pelas palavras de apoio quando necessárias, por saber que estão sempre presentes.

A todos os membros da Filarmónica Nossa Senhora da Piedade de Monte Redondo – Leiria e a todas as meninas da Estudantina Feminina de Coimbra da SF/AAC, por todas as ausências prolongadas, por me receberem sempre com um sorriso nos lábios, pelo tanto que aprendemos e construímos juntos.

Ao Zé, à Fátima e à Renata, por serem a minha família em Coimbra, acolhendo-me como se eu já fosse vossa há muito.

Aos meus pais, aos meus avós e ao meu irmão, pela preocupação e presença constantes, pelo carinho e incentivos, por me darem tudo sem pedir nada em troca, por me terem proporcionado a oportunidade de seguir os meus sonhos.

Ao David, pela presença e apoio sem igual, pelos apaziguamentos e motivações renovadas, mas sobretudo, pelo carinho e amor.

Índice

Introdução	1
Enquadramento Conceptual	2
Conceptualização do Conflito Trabalho-Família	2
Conflito Trabalho-Família e Adaptação Individual e Conjugal	4
Factores Contextuais Associados ao Conflito Trabalho-Família	5
Rituais Familiares	6
Rituais Familiares: Um Possível Moderador da Relação entre Conflito Trabalho-Família e Qualidade de Vida e Qualidade Relacional?	9
Objectivos do Estudo e Hipóteses	9
Método	11
Participantes	11
Procedimentos	12
Instrumentos	12
Resultados	14
Dados Descritivos	14
Correlações	14
Análise de Moderação	15
Discussão	19
Diferenças entre Grupos no Conflito Trabalho-Família, nos Rituais Familiares, na Qualidade de Vida e na Qualidade Relacional	19
Diferenças de sexo	19
Diferenças entre tipos de horário laboral	20
O Conflito Trabalho-Família e seus Correlatos ao Nível da Família, do Casal e do Indivíduo	20
O Papel Protector dos Rituais Familiares	23
Limitações e Direcções Futuras	25
Conclusões	26
Referências	27

Índice de Figuras

- Figura 1:** Diagrama conceptual do modelo de moderação para a associação das variáveis em estudo 10
- Figura 2:** O efeito moderador do significado atribuído aos rituais familiares na associação entre a interferência da família no trabalho devido ao comportamento e a qualidade relacional nos homens 16

Índice de Quadros

- Quadro 1:** Características sócio-demográficas da amostra 11
- Quadro 2:** Médias, desvios-padrão, alfas de Cronbach e correlações de Pearson das variáveis em estudo, idade e duração da relação na amostra feminina 17
- Quadro 3:** Médias, desvios-padrão, alfas de Cronbach e correlações de Pearson das variáveis em estudo, idade e duração da relação na amostra masculina 18

Lista das Abreviaturas

- CTF – Conflito Trabalho-Família
QdV – Qualidade de Vida
QR – Qualidade Relacional

Introdução

A família e o trabalho são áreas centrais na vida da maioria dos indivíduos, podendo a relação entre ambos os contextos servir de mútuo suporte (Greenhaus & Beutell, 1985; Rotondo & Kincaid, 2008), mas também ser experienciada como um conflito (Rotondo & Kincaid, 2008; Okonkwo, 2013). Nos últimos anos tem havido um interesse cada vez maior por parte dos investigadores pelo conflito trabalho-família (CTF) (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000; Fiksenbaum, 2014). Tal deve-se, em parte, às mudanças demográficas que têm ocorrido, nomeadamente ao facto de na maioria dos casais ambos os membros do casal trabalharem (Vieira, Lopez, & Matos, 2013). A este facto acresce a necessidade dos indivíduos adultos cuidarem dos filhos e/ou dos pais idosos (Fiksenbaum, 2014), bem como o número crescente de novas tipologias familiares (e.g., famílias monoparentais), as quais podem trazer desafios acrescidos (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005). Mais ainda, a incerteza da economia actual tem trazido desafios laborais acrescidos, como o aumento dos despedimentos e do número de trabalhadores com sobrecarga de funções (Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark, & Baltes, 2011; Fiksenbaum, 2014), o que juntamente com as responsabilidades pessoais e familiares, origina dificuldades em gerir todas as áreas de vida. Assim, o CTF é um constructo que se reveste de grande actualidade dado ser experienciado por um número significativo de pessoas em todo o mundo (Michel et al., 2011; Fiksenbaum, 2014).

A literatura tem identificado diversas consequências negativas do CTF ao nível laboral, familiar e individual (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000; Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, & Brinley, 2005), tornando urgente a compreensão de factores passíveis de reduzir o mesmo (Allen et al., 2000; Carroll, Hill, Yorgason, Larson, & Sandberg, 2013). Neste sentido, os rituais familiares poderão revestir-se de importância acrescida, pois têm sido apontados na literatura como tendo uma função protectora da adaptação familiar e individual, em especial em alturas de *stress* para a família (Fiese, Tomcho, Douglas, Josephs, Poltrock, & Baker, 2002; Fiese, 2006a). De facto, alguns estudos reportam associações positivas entre os rituais familiares e a qualidade de vida (Santos, Crespo, Silva, & Canavarró, 2012) e a qualidade da relação conjugal (Fiese et al., 2002; Crespo, 2007; Crespo, Davide, Costa, & Fletcher, 2008). No entanto, não temos conhecimento de nenhuma investigação que se tenha debruçado sobre a relação entre os rituais familiares e o CTF, nomeadamente sobre o potencial protector dos rituais familiares face ao impacto do CTF ao nível da adaptação individual e conjugal. Deste modo, o principal objectivo do presente estudo prende-se com o investigar o potencial papel moderador dos rituais familiares nas associações entre o CTF e a qualidade de vida e a qualidade relacional.

Enquadramento Conceptual

Conceptualização do Conflito Trabalho-Família

O CTF pode ser definido como o conflito entre papéis que surge quando as exigências advindas do contexto familiar e laboral se tornam mutuamente incompatíveis (Greenhaus & Beutell, 1985). As primeiras conceptualizações sobre o CTF consideravam-no unidireccional, focando-se no efeito do trabalho sobre a família (Carlson et al., 2000; Fiksenbaum, 2014). Actualmente, o CTF é reconhecido como bidireccional, distinguindo-se a interferência do trabalho na família, da interferência da família no trabalho (Okonkwo, 2013; Vieira et al., 2013; Fiksenbaum, 2014), o que permite uma compreensão mais completa da relação entre ambos os contextos (Carlson et al., 2000).

Consideram-se três principais formas de CTF, conceptualizadas originalmente por Greenhaus e Beutell, em 1985: o CTF pode dever-se ao tempo, ao *strain* ou aos comportamentos específicos que um contexto exige, interferindo no outro contexto. O conflito devido ao tempo ocorre quando o tempo que a pessoa despende num dos contextos dificulta a sua participação no outro. Este tipo de conflito pode impedir o indivíduo de comparecer a algumas actividades ou, caso não falte, fá-lo-á estar preocupado com a família quando se encontra no trabalho ou vice-versa. O conflito devido ao *strain* ocorre quando o *stress* ou a tensão provenientes de um dos contextos, dificultam o desempenho do indivíduo no outro. Por fim, o conflito devido ao comportamento ocorre quando os comportamentos específicos exigidos num dos contextos são incompatíveis com os comportamentos esperados no outro, podendo ser inapropriados ou disfuncionais quando aí realizados.

Existem diversas teorias que têm sido o ponto de partida para explicar a natureza do CTF (Fiksenbaum, 2014). A teoria dos papéis é das mais dominantes na literatura, afirmando que a junção de múltiplos papéis na mesma pessoa origina *stress* relacionado com cada papel, o que causará CTF, em especial o conflito devido ao *strain* (Fiksenbaum, 2014). Outra das teorias explicativas do CTF que também merece ser mencionada é a teoria do *spillover*, referindo a mesma que os limites entre os contextos laboral e familiar são permeáveis, pelo que o que ocorrer num destes contextos, influenciará de forma positiva ou negativa as atitudes, comportamentos, emoções e competências do indivíduo no outro (Staines, 1980; Lambert, 1990). Já a teoria da compensação postula que a relação entre os papéis de trabalhador e elemento da família é inversa, considerando que a vivência plena de ambos os contextos é incompatível (Staines, 1980). Deste modo, a pessoa procura compensar as contrariedades de um contexto investindo maior tempo e esforço no outro, o que pode originar desequilíbrio (Lambert, 1990; Fiksenbaum, 2014). Por fim, e contrariamente às anteriores, a teoria da segmentação considera que não existe qualquer relação entre o contexto laboral e familiar, pelo que o envolvimento num domínio não tem, necessariamente, impacto no outro. De acordo com esta teoria, cada contexto

A relação entre o conflito trabalho-família, a qualidade de vida e a qualidade relacional: Qual o papel dos rituais familiares?

Ana Cláudia dos Reis e Silva (e-mail: claudia.ars22@gmail.com) 2014

cumprir funções diferentes, servindo a família necessidades primárias de expressão e afecto, enquanto o trabalho tem um propósito instrumental (Fiksenbaum, 2014).

A literatura não é consensual quanto às diferenças de sexo no CTF (Duxbury & Higgins, 1991; Somech & Drach-Zahavy, 2007). De facto, é possível encontrar estudos que não reportam diferenças de sexo na vivência do CTF (Kinnunen & Mauno, 1998), estudos que referem maior CTF nos homens (Somech & Drach-Zahavy, 2007) e estudos que indicam maior CTF nas mulheres (McElwain, Korabik, & Rosin, 2005). Neste sentido, alguns autores defendem que estas inconsistências da investigação devem-se à metodologia utilizada (McElwain et al., 2005). Clarificando, McElwain, Korabik e Rosin (2005) afirmam que os resultados inconsistentes referidos nos estudos podem dever-se às diferenças no tipo de trabalho da amostra e não ao sexo. Acrescentam que, na maioria das investigações, as mulheres são referidas como executando trabalhos de nível hierárquico inferior ao dos homens, tendo menor flexibilidade e controlo sobre as suas tarefas, o que as poderá predispor a maior CTF.

Apesar de a literatura ainda não ter chegado a conclusões sólidas quanto às diferenças de sexo no CTF, importa referir o que os estudos apontam como justificando maior CTF nas mulheres ou nos homens. Relativamente ao sexo feminino, várias investigações referem o facto de, apesar de as mulheres serem cada vez mais presentes e activas no contexto laboral, o papel de cuidadora familiar continuar a ser primariamente atribuído a estas, o que origina maior sobreposição entre os contextos familiar e laboral nas mulheres e, conseqüentemente, maior CTF (McElwain et al., 2005; Pinto, 2012). De facto, mesmo que as responsabilidades familiares sejam repartidas de forma igualitária entre o casal, as mulheres parecem sentir maior responsabilidade sobre as mesmas do que os homens, sendo que estes são educados no sentido de não deixar as responsabilidades familiares interferirem no trabalho (McElwain et al., 2005). No entanto, também no sexo masculino tem havido mudanças, nomeadamente no sentido de um maior envolvimento nas responsabilidades familiares (Pinto, 2012). Assim, alguns autores defendem que um maior CTF nos homens deve-se ao acréscimo de exigências no contexto familiar, o qual vai adicionar-se às exigências laborais previamente existentes (Pinto, 2012.)

No que concerne às diferenças de sexo no impacto da interferência do trabalho na família e da interferência da família no trabalho, a literatura reporta níveis mais elevados do primeiro tipo de CTF em ambos os sexos (Kinnunen & Mauno, 1998; Somech & Drach-Zahavy, 2007). O facto de as famílias serem contextos mais flexíveis do que o trabalho, aliado com o maior controlo que as pessoas têm sobre este contexto em comparação com o outro, têm sido apontados como os motivos que justificam maior interferência do trabalho na família do que interferência da família no trabalho (Kinnunen & Mauno, 1998; Somech & Drach-Zahavy, 2007).

Conflito Trabalho-Família e Adaptação Individual e Conjugal

A literatura tem identificado diversas consequências associadas ao CTF em vários níveis sistémicos (Allen et al., 2000; Eby et al., 2013), sendo que as mesmas interferem significativamente tanto no empregado, como no empregador, bem como nas suas respectivas famílias (Allen et al., 2000; Carroll et al., 2013; Fiksenbaum, 2014). Neste sentido, apresentam-se de seguida alguns dados relativos à relação entre o CTF e a adaptação individual e conjugal, com destaque para a qualidade de vida (QdV) e a qualidade relacional (QR).

A QdV é definida pela OMS como “a percepção do indivíduo sobre a sua posição de vida, dentro do contexto dos sistemas de cultura e valores nos quais está inserido e em relação aos seus objectivos, expectativas, padrões e preocupações” (WHOQOL Group, 1994, p. 28, trad.). A relação entre o CTF e a QdV tem sido alvo de várias investigações, tendo as mesmas encontrado uma associação negativa entre as duas variáveis (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003; Md-Sidin, Sambasivan, & Ismail, 2010). Além da QdV, outros aspectos da saúde e bem-estar individuais também têm sido associados ao CTF. Assim, a literatura refere associações positivas entre o CTF e depressão (Seto, Morimoti, & Maruyama, 2004; Obidoa, Reeves, Warren, Reisine, & Cherniack, 2011), ansiedade (Kelloway, Gottlieb, & Barham, 1999; Frone, 2000), abuso de substâncias (Allen et al., 2000; Frone, 2000), níveis elevados de pressão arterial e colesterol (Thomas & Ganster, 1995), doenças cardiovasculares (Frone, Russell, & Cooper, 1997) e queixas somáticas, como falta de apetite, fadiga e tensão nervosa (Thomas & Ganster, 1995; Allen et al., 2000).

A QR pode ser definida como a avaliação subjectiva de cada membro do casal relativamente ao nível de bem-estar e felicidade da relação (Glenn, 1998). Várias investigações têm vindo a encontrar associações negativas entre o CTF e a QR¹ (Matthews, Conger, & Wickrama, 1998) e entre o CTF e a satisfação conjugal (K. Minnotte, M. Minnotte, Pedersen, Mannon, & Kiger, 2010; Carroll et al., 2013). Relativamente às relações familiares, a literatura refere também associações negativas entre o CTF e a satisfação familiar (Allen et al., 2000; Eby et al., 2005).

A investigação tem-se mostrado consensual quanto às diferenças de sexo na QdV e na QR. Neste sentido, vários são os estudos que indicam níveis mais elevados de QdV e de QR nos homens do que nas mulheres (Ng, Loy, Gudmunson, & Cheong, 2009; Bulanda, 2011; Pereira & Canavarro, 2011; Bonsaksen, 2012; Rostami, Chazinour, Nygren, Nojumi, & Richter, 2013). Alguns dos motivos apontados na literatura como originando esta diferença prendem-se com o facto de as tarefas domésticas continuarem a ser atribuídas primariamente às mulheres, o que juntamente com as responsabilidades laborais se traduz em maior *stress* para o sexo feminino; e com o facto de os homens tenderem a não exprimir tão abertamente como as mulheres os seus problemas, o que pode enviesar os resultados da avaliação,

¹ Por vezes, a literatura utiliza os termos QR e satisfação conjugal de forma indistinta (Crespo, 2007). Estes são conceitos diferentes, porém, igualmente importantes para a compreensão da adaptação conjugal e, desta forma, incluímos dados da literatura relativos a ambos.

A relação entre o conflito trabalho-família, a qualidade de vida e a qualidade relacional: Qual o papel dos rituais familiares?

minimizando a expressão do sofrimento que estes possam sentir (Ng et al., 2009; Rostami et al., 2013). Além disso, importa salientar que quando as duas variáveis são estudadas em conjunto, a QR tende a ser reportada como um dos preditores da QdV (Shek, 1995; Ng et al., 2009; Jabalameliam, 2011).

Especificamente sobre as diferenças de sexo no impacto do CTF ao nível da adaptação individual e conjugal, a literatura não é muito vasta. No que concerne ao impacto do CTF na QdV, é possível referir alguns estudos que não encontram diferenças de sexo (Greenhaus et al., 2003; Md-Sidin et al., 2010). No que diz respeito às diferenças de sexo no impacto do CTF na QR a literatura não é consensual, existindo investigações que salientam um maior impacto do CTF nas mulheres e outras que enfatizam um maior impacto do mesmo nos homens (Allen et al., 2000).

Factores Contextuais Associados ao Conflito Trabalho-Família

A compreensão dos factores contextuais associados ao CTF é útil tanto para a investigação, como para a intervenção (Michel et al., 2011). A existência de diversas consequências negativas associadas ao CTF torna premente identificar factores que possam minimizar o mesmo (Bass, Butler, Grzywacz, & Linney, 2008). A literatura aponta diversos factores laborais e familiares passíveis de exacerbar ou minimizar o CTF (Michel et al., 2011; Fiksenbaum, 2014).

Ao nível laboral, os factores reconhecidos como positivamente associados ao CTF, actuando de forma bidireccional (i.e., na interferência do trabalho na família e na interferência da família no trabalho), são o conflito, a ambiguidade e a sobrecarga da pessoa enquanto trabalhadora (Hargis, Kotrba, Zhdanova, & Baltés, 2011; Michel et al., 2011). Por outro lado, e também com impacto bidireccional, o suporte social no trabalho, mais precisamente o suporte organizacional, o suporte por parte do supervisor e o suporte por parte dos colegas de trabalho, têm sido referidos como negativamente associados ao CTF (Michel et al., 2011; Griggs, Casper, & Eby, 2012; Agarwala, Arizkuren-Eleta, Castillo, Muñoz-Ferrer, & Gartzia, 2014; Fiksenbaum, 2014).

Há ainda factores laborais que se associam mais especificamente à interferência do trabalho na família. O envolvimento no papel de trabalhador, nomeadamente o envolvimento psicológico no papel laboral e a percepção do trabalho como importante e central (Fu & Shaffer, 2001; Michel et al., 2011), e características do trabalho, tais como a existência de uma maior variedade de tarefas (Michel et al., 2011) têm sido reconhecidos como positivamente associados à interferência do trabalho na família. Já outras características laborais, como uma maior autonomia no trabalho e o facto de a organização ser “amiga da família” (*family friendly*) parecem minimizar o impacto da interferência do trabalho na família (Michel et al., 2011; Fiksenbaum, 2014). A este respeito importa referir também o impacto do tipo de horário laboral no CTF. Apesar de esta área de investigação ainda ter lacunas por preencher (Camerino et al., 2010), a maioria dos estudos refere o facto de o impacto do horário laboral ocorrer principalmente ao

nível da interferência do trabalho na família (Jansen, Kant, Nijhuis, Swaen, & Kristensen, 2004; Beutell, 2010; Adkins & Premeaux, 2012). Investigações sobre o tipo de horário laboral, apontam o horário por turnos como o mais fortemente associado de forma positiva ao CTF (Staines & Pleck, 1984; Tuttle & Garr, 2012; Jansen et al., 2004), interferindo nas relações familiares e na saúde e bem-estar individuais (Perrucci et al., 2007; Fagan, Lyonette, Smith, & Saldaña-Tejeda, 2012). Alguns estudos salientam ainda que o horário laboral por turnos tem maior impacto na interferência do trabalho na família devido ao tempo (Jansen et al., 2004). Já o horário flexível, parece ser aquele que mais se associa de forma negativa ao CTF (Christensen & Staines, 1990; McNall, Masuda, & Nicklin, 2010; Lee, Magnini, & Kim, 2011). No entanto, o potencial do horário laboral flexível ainda necessita de mais investigação, não sendo os resultados até agora encontrados consensuais (Higgins, Duxbury, & Julien, 2014). Diversos estudos salientam que o controlo do trabalhador sobre o horário laboral, podendo ajustá-lo às suas necessidades, é o que permite uma minimização do CTF (Kattenbach, Demerouti, & Nachreiner, 2010; Porter & Ayman, 2010; Fagan et al., 2012). Esta informação vai ao encontro das investigações que apontam a autonomia como um factor minimizador do impacto da interferência do trabalho na família (Michel et al., 2011; Fiksenbaum, 2014).

Relativamente ao contexto familiar, os factores que têm sido referidos como estando positivamente associados ao CTF, interferindo de forma bidireccional, são o conflito, a ambiguidade e a sobrecarga do sujeito enquanto pertencente a uma família (Michel et al., 2011). Por outro lado, o suporte social na família, nomeadamente o suporte por parte da família e o suporte por parte do companheiro (Griggs et al., 2012; Michel et al., 2011), e características da família, mais precisamente, um clima familiar coeso, de partilha, inter-ajuda e adaptável às circunstâncias (Michel et al., 2011), têm sido apontados como negativamente associados ao CTF, actuando também de forma bidireccional. O envolvimento no papel familiar, nomeadamente a centralidade familiar, ou seja, a percepção da família como importante e central na vida da pessoa, tem sido referido como negativamente associado, de forma mais saliente, à interferência do trabalho na família (Michel et al., 2011). No entanto, no que concerne ao potencial dos recursos familiares enquanto minimizadores do CTF, a investigação tem ainda lacunas por preencher (Bass et al., 2008). Bass, Butler, Grzywacz e Linney (2008) afirmam que, de facto, se os programas de intervenção com as famílias se focassem nos recursos adaptativos das mesmas, tal contribuiria fortemente para o equilíbrio entre o trabalho e a família.

Rituais Familiares

Um dos recursos naturais das famílias é a realização de rituais familiares, eventos especiais da vida familiar que envolvem um tipo de comunicação simbólica com significados partilhados entre os elementos da família ao longo de gerações (Fiese et al., 2002). Neste sentido, os rituais familiares têm sido cada vez mais centrais na investigação, pois sendo parte integrante da vida das famílias e transversais à sua existência, constituem

“janelas” para o mundo privado da família, para a sua identidade, permitindo uma compreensão da mesma ao longo de diferentes gerações (Wolin & Bennett, 1984; Crespo, 2007).

Os rituais familiares podem ser definidos como:
Actos simbólicos co-desenvolvidos pela família que incluem não só a sua vivência mas todo o processo anterior de preparação e o processo posterior de integração dos mesmos. Podem ou não incluir palavras mas são compostos por partes fechadas e abertas que são unidas por uma metáfora-guia, simultaneamente partilhada pela família e interpretada individualmente por cada um dos seus membros. Há lugar nos rituais para uma multiplicidade de significados e diferentes níveis de participação. A repetição é um componente dos rituais familiares através do conteúdo, da forma ou da própria acção. (Crespo, 2007, p. 72)

Em 1984, Wolin e Bennett propuseram uma classificação de três tipos de rituais familiares: celebrações, tradições e interações-padrão. As celebrações familiares são um dos tipos de rituais familiares, correspondendo a “feriados e ocasiões que são amplamente praticados por toda a cultura e que são especiais nas mentes das famílias” (Wolin & Bennett, 1984, p.402, trad.). Segundo estes autores, esta categoria inclui rituais de passagem (e.g., casamentos, funerais), celebrações religiosas anuais (e.g., Natal, Páscoa) e os feriados seculares (e.g., Passagem de Ano, Dia de Acção de Graças²). Um grande número destes rituais é celebrado em quase todo o mundo, sendo a frequência dos mesmos estandardizada e os símbolos a si associados partilhados pela maioria das pessoas. Ainda assim, as celebrações familiares possuem elementos específicos associados à cultura em que a família está inserida (Wolin & Bennett, 1984; Crespo, 2007).

As tradições familiares constituem um outro tipo de rituais familiares, sendo exemplos dos mesmos eventos como férias em família, visitas de e a familiares, festas de aniversário e outras celebrações especiais. A sua frequência é menos regular e estandardizada do que a das celebrações familiares. São eventos menos organizados e menos culturalmente específicos do que os anteriormente referidos, permitindo à família escolher o quê e como irá assinalar, o que torna estes eventos mais idiossincráticos para cada família (Wolin & Bennett, 1984; Crespo, 2007).

Por fim, as interações familiares padrão são um outro tipo de rituais familiares a referir, incluindo, por exemplo, a hora de jantar, rotinas da hora de deitar as crianças, a forma de receber convidados, actividades de lazer nos

² No contexto português este feriado não é comemorado. Crespo (2007) refere o dia de S. Martinho e o 25 de Abril como exemplos de feriados seculares específicos de Portugal.

A relação entre o conflito trabalho-família, a qualidade de vida e a qualidade relacional: Qual o papel dos rituais familiares?

fins-de-semana ou nos serões em família. Estas interacções familiares constituem os rituais familiares mais privados e menos planeados de forma consciente pela família, sendo os que ocorrem mais frequentemente. Deste modo, são um meio para a organização da vida familiar, ajudando a definir os papéis e as responsabilidades dos membros da família, quaisquer que sejam os padrões utilizados pela mesma (Wolin & Bennett, 1984; Crespo, 2007).

Diversos estudos têm procurado reportar quais as funções dos rituais familiares, sendo a função protectora da adaptação familiar e individual uma das mais referidas na investigação (Fiese & Wamboldt, 2000; Huckans, 2003; Spagnola & Fiese, 2007). Após reflexão sobre a literatura, poder-se-á hipotetizar que esta função global dos rituais familiares seja desempenhada através de outras funções mais específicas, as quais são explicitadas de seguida.

Uma das funções associada aos rituais familiares é a de mecanismo de regulação emocional, constituindo estes eventos oportunidades para que as emoções sejam expressadas, aprendidas e reguladas (Fiese, 2006b; Crespo, 2007).

Outra função prende-se com a manutenção e criação de novas visões do mundo para os indivíduos, as famílias e as comunidades (Crespo, 2007). Importantes organizadores e promotores da estabilidade da vida familiar (Fiese et al., 2002), os rituais familiares fornecem uma estrutura previsível que guia o comportamento do indivíduo e do grupo (Fiese, 2006a). No entanto, os rituais familiares não são mecanismos estáticos, pois, além de contribuírem para o reforço dos significados individuais e de grupo, também dão espaço para que ocorram mudanças que originem novos significados (Laird, 1988).

Os rituais familiares cumprem também a função de promoção e construção da identidade familiar (Crespo, 2007). Estes eventos compreendem uma comunicação simbólica e um compromisso afectivo e duradouro, originando significados partilhados entre membros da família ao longo de gerações (Fiese et al., 2002). Assim, promovem um sentido de segurança, pertença e coesão, permitindo uma ligação simbólica entre o passado, o presente e o futuro (Rosenthal & Marshall, 1988; Fiese, 2006a; Crespo, 2007).

Por último, importa ainda referir que a organização que os rituais familiares promovem na família facilita a sua estabilidade ao longo do tempo (Fiese et al., 2002; Crespo, 2011). Deste modo, o papel protector dos rituais familiares é particularmente importante em alturas de *stress* ou de transição para a família (Fiese et al., 2002).

As diferenças entre homens e mulheres relativamente à vivência dos rituais familiares têm um lugar de relevo na literatura neste domínio. A forma como homens e mulheres participam nos rituais familiares parece estar intimamente ligada à sua identidade de género, a qual é construída com influência do contexto sócio-cultural em que a pessoa se encontra (Crespo, 2007). Em 2007, Crespo concluiu que homens e mulheres não diferiam ao nível da percepção das funções, significados e sentimentos dos rituais

familiares, mas tinham diferentes papéis atribuídos. Neste sentido, refere que o papel de líder costuma ser atribuído à mulher, o papel de ajudante ao homem e o papel de anfitrião não revela diferenças de sexo, sendo que tanto os homens como as mulheres estão satisfeitos com esta divisão. As mulheres, de facto, têm um papel mais activo nos rituais familiares do que os homens, o que se compreende considerando a sua maior orientação para as relações (Crespo, 2007; Crespo et al., 2008). Por conseguinte, importa referir que para o sexo feminino o cumprir dos rituais familiares, muitas vezes envolvendo a realização de tarefas domésticas, poderá ser sentido como uma expressão do seu afecto e cuidados para com os restantes elementos da família, o que as impulsiona a investir nos mesmos (Kroska, 2003). Assim, o facto de alguns estudos encontrarem dados que demonstram menor satisfação conjugal por parte das mulheres quando os homens investem mais nos rituais familiares, é justificado de duas formas: por um lado as mulheres sentem que os homens estão a invadir um território que lhes diz respeito; por outro, os homens ao envolverem-se mais nos rituais familiares adquirem mais conhecimento sobre os mesmos, podendo tornar-se mais críticos (Crespo, 2007; Crespo et al., 2008). No entanto, importa salientar que estes aspectos não constituem estereótipos rígidos aplicáveis a todos os homens e mulheres, pelo que é sempre necessário considerar as idiosincrasias de cada família (Crespo, 2007).

Rituais Familiares: Um Possível Moderador da Relação entre Conflito Trabalho-Família e Qualidade de Vida e Qualidade Relacional?

Um crescente número de estudos mostra uma relação positiva entre os rituais familiares e vários *outcomes* de saúde e bem-estar (Fiese & Wamboldt, 2000; Huckans, 2003; Spagnola & Fiese, 2007). Estudos com crianças e adolescentes mostraram que quando estes reportavam maior significado atribuído aos rituais familiares, também reportavam melhor QdV (Santos et al., 2012) e bem-estar (Crespo, Kielpikowski, Pryor, & Jose, 2011). Relativamente à qualidade da relação conjugal, maior significado atribuído aos rituais familiares por parte dos cônjuges estava associado a melhor satisfação conjugal e QR (Fiese et al., 2002; Crespo, 2007; Crespo et al., 2008). No que concerne à relação dos rituais familiares com o CTF, verifica-se ausência de investigação empírica. Uma vez que os rituais familiares são recursos particularmente importantes em alturas de *stress* para a família (Fiese et al., 2002), é possível considerar que estes exerçam uma função protectora do impacto do CTF na adaptação individual e conjugal.

Objectivos do Estudo e Hipóteses

O presente estudo tem como objectivo principal investigar o papel dos rituais na relação entre CTF e *outcomes* individuais (QdV) e relacionais (QR). Os rituais familiares têm sido apontados na literatura como tendo uma função protectora da adaptação familiar e individual, em especial em alturas de *stress* para a família (Fiese & Wamboldt, 2000; Huckans, 2003; Spagnola & Fiese, 2007). Assim, considera-se que, da mesma forma, o investimento

A relação entre o conflito trabalho-família, a qualidade de vida e a qualidade relacional: Qual o papel dos rituais familiares?

Ana Cláudia dos Reis e Silva (e-mail: claudia.ars22@gmail.com) 2014

da família nestes eventos poderá amortecer a associação negativa entre o CTF e a adaptação individual e conjugal.

Como objectivos específicos desta investigação apontam-se:

- 1) Caracterizar o CTF, o significado atribuído aos rituais familiares, a QdV e a QR numa amostra de 255 trabalhadores em situação profissional activa, casados ou em união de facto;
- 2) Examinar se existem diferenças de sexo quanto ao CTF, significado atribuído aos rituais familiares, QdV e QR;
- 3) Examinar as associações entre o CTF, o significado atribuído aos rituais familiares, a QdV e a QR;
- 4) Avaliar o papel moderador do significado atribuído aos rituais familiares nas associações entre o CTF e a QdV e a QR (cf. Figura 1).

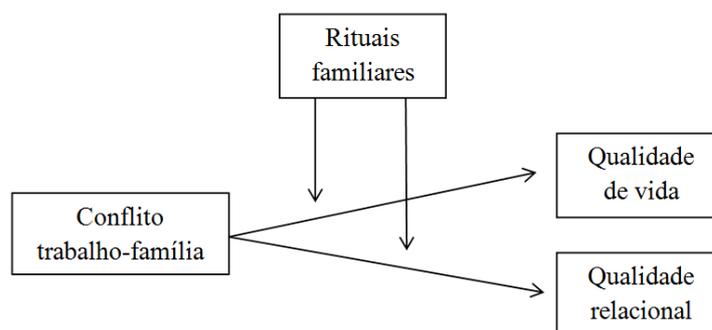


Figura 1. Diagrama conceptual do modelo de moderação para a associação das variáveis em estudo.

Deste modo, estabeleceram-se as seguintes hipóteses:

H1) As mulheres reportarão níveis mais elevados de significado atribuído aos rituais familiares;

H2) Os homens reportarão níveis mais elevados de QdV e de QR;

H3. a) O horário laboral por turnos estará associado a níveis mais elevados de interferência do trabalho na família do que o horário laboral regular diurno; b) o horário laboral regular diurno estará associado a níveis mais elevados de interferência do trabalho na família do que o horário laboral flexível;

H4) O CTF e o significado atribuído aos rituais familiares estarão negativamente associados;

H5) O CTF estará negativamente associado à QdV e à QR;

H6) O significado atribuído aos rituais familiares estará positivamente associado à QdV e à QR;

H7). O significado atribuído aos rituais familiares irá amortecer as associações negativas entre CTF e QdV e QR.

Uma vez que a literatura não é consensual quanto às diferenças de sexo no CTF, optou-se por não apresentar uma hipótese específica relativamente a este aspecto.

Método

Participantes

A amostra foi constituída por 255 participantes, dos quais 135 eram mulheres com idades entre os 25 e os 51 anos ($M = 39.23$; $DP = 4.51$) e 120 eram homens com idades entre os 29 e os 56 anos ($M = 42.16$; $DP = 5.67$). A maioria das mulheres completou o ensino secundário (37.8%, $n = 5$) e a maioria dos homens completou o ensino básico (46.6%, $n = 56$), sendo que apenas um dos participantes não sabia ler ou escrever. Todos os participantes eram trabalhadores em situação profissional activa, apesar de 1.5% ($n = 2$) das mulheres e 1.7% ($n = 2$) dos homens se encontrarem de baixa. A maioria das mulheres (65.9%, $n = 89$) e dos homens (66.7%, $n = 80$) tinha horário laboral regular diurno. Todos os participantes encontravam-se numa relação conjugal: 89,6% ($n = 121$) das mulheres e 88.3% ($n = 105$) dos homens eram casados, sendo que os restantes participantes encontravam-se em união de facto. A duração das relações variou entre um e 31 anos, tanto para as mulheres ($M = 13.80$; $DP = 5.44$) como para os homens ($M = 14.32$; $DP = 5.65$). Em termos de tipologia familiar, a maioria eram famílias intactas, tanto na amostra de mulheres (94.8%, $n = 128$), como na dos homens (91.7%, $n = 110$). As características sócio-demográficas da amostra estão descritas no Quadro 1.

Quadro 1.
Características sócio-demográficas da amostra

	N		%		M/DP	
	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
Idade	135	120	-	-	39.23/4.52	42.16/5.68
Escolaridade						
Não sabe ler/escrever	0	1	0	.80	-	-
Ensino básico	41	56	30.40	46.60	-	-
Ensino secundário	51	38	37.80	31.70	-	-
Ensino superior	42	20	31.10	16.70	-	-
Missing	1	5	.70	4.20	-	-
Situação Profissional						
Activa	133	118	98.50	98.30	-	-
Baixa	2	2	1.50	1.70	-	-
Tipo de Horário Laboral						
Regular diurno	89	80	65.90	66.70	-	-
Regular nocturno	1	4	.70	3.30	-	-
Turmos	26	13	19.30	10.80	-	-
Flexível	13	18	9.60	15.50	-	-
Outro	4	1	3	.80	-	-
Missing	2	4	1.50	3.30	-	-
Situação Conjugal						
Primeiro Casamento	119	103	88.10	85.80	-	-
Recasamento	2	3	1.50	2.50	-	-
União de Facto	14	14	10.40	11.70	-	-
Duração da Relação (anos)	-	-	-	-	13.80/5.44	14.32/5.65
Tipologia Familiar						
Família intacta	128	110	94.80	91.70	-	-
Família intacta mais alargada	4	6	3	5	-	-
Família de recasamento	3	4	2.20	3.30	-	-

Procedimentos

Os participantes foram recrutados através do contacto estabelecido com três escolas do 1º Ciclo do Ensino Básico de Coimbra (Escola Básica 1 de Quinta das Flores, Escola Básica 1 de Castelo Viegas, Escola Básica 1 de Vendas de Ceira) e duas escolas do 2º e 3º Ciclos do Ensino Básico de Coimbra e Leiria (Escola Básica 2, 3 de Ceira e Externato Liceal de Albergaria dos Doze, respectivamente). Entre Dezembro de 2013 e Fevereiro de 2014, 886 protocolos de investigação foram entregues a crianças e adolescentes do 1º ao 9º ano de escolaridade³, para que estes os entregassem aos seus encarregados de educação, juntamente com uma carta informativa. Cerca de duas semanas após o contacto com cada turma os protocolos foram recolhidos junto dos alunos, tendo sido devolvidos em envelopes selados previamente fornecidos para o efeito. Como critérios de inclusão para este estudo foram considerados: (a) estar casado ou em união de facto; (b) ser trabalhador em situação profissional activa.

A recolha de amostra foi autorizada pela Direcção do Agrupamento de Escolas de Coimbra-Sul e pela Direcção do Externato Liceal de Albergaria dos Doze. Esta recolha encontra-se integrada no projecto de investigação ““Casais-Pais”: Adaptação individual e conjugal de pais de crianças e adolescentes com paralisia cerebral”, com início em 2013, desenvolvido pela linha Relações, Desenvolvimento & Saúde da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade Coimbra. Todos os participantes preencheram uma declaração de consentimento informado, a qual certifica o conhecimento acerca dos objectivos e procedimentos do projecto e garante a confidencialidade dos dados recolhidos.

Instrumentos

Conflito trabalho-família.

O CTF foi avaliado através da Escala do Conflito Trabalho-Família (Vieira et al., 2013), versão portuguesa do *Work-Family Conflict Scale* (Carlson et al., 2000). A Escala do Conflito Trabalho-Família considera tanto a bidireccionalidade entre família e trabalho, como os diferentes tipos de conflito. A conjugação destes dois factores originou seis dimensões, cada uma com três itens. As três primeiras dimensões são respectivas à interferência do trabalho na família devido ao tempo (e.g., “Tenho de faltar a actividades familiares devido ao tempo que tenho de dedicar ao trabalho.”), devido ao *strain* (e.g., “Muitas vezes quando chego a casa do trabalho estou tão esgotado emocionalmente que isso impede de me dedicar à minha família.”) e devido a comportamentos específicos (e.g., “O tipo de comportamentos que são eficazes e necessários para mim no trabalho não resultariam em casa.”). As três últimas dimensões dizem respeito à interferência da família no trabalho devido ao tempo (e.g., “O tempo que dedico a responsabilidades familiares interfere muitas vezes com as minhas responsabilidades no trabalho.”), devido ao *strain* (e.g., “Muitas vezes, a tensão e a ansiedade da minha vida familiar diminuem a minha capacidade para desempenhar o meu trabalho.”) e devido a comportamentos específicos

³ Alunos com idades compreendidas entre os sete e os 16 anos.

A relação entre o conflito trabalho-família, a qualidade de vida e a qualidade relacional: Qual o papel dos rituais familiares?

Ana Cláudia dos Reis e Silva (e-mail: claudia.ars22@gmail.com) 2014

(e.g., “O modo como resolvo problemas em casa não parece ser tão útil no trabalho.”). A escala usada é do tipo *Likert* de cinco pontos (1=*Discordo fortemente*; 5=*Concordo fortemente*), sendo que níveis mais altos nas dimensões da Escala do Conflito Trabalho-Família correspondem a níveis mais altos de CTF.

Rituais familiares.

Os rituais familiares foram avaliados através do Questionário de Rituais Familiares (Crespo, Lind, Narciso & Costa, 2004), versão portuguesa do *Family Rituals Questionnaire* (Fiese & Kline, 1993). O Questionário de Rituais Familiares contém 56 itens e avalia a percepção dos indivíduos sobre o significado dos rituais em sete contextos. O procedimento de resposta ao Questionário de Rituais Familiares envolve dois passos: inicialmente o participante escolhe, de entre duas afirmações, a que mais se assemelha com o que tipicamente acontece na sua família; de seguida, assinala se a frase escolhida é “*Totalmente verdade*” ou “*Mais ou menos verdade*” para a sua família. Deste modo, é possível criar-se uma escala de *Likert* de quatro pontos, onde valores mais altos correspondem a maior significado atribuído aos rituais familiares. Neste estudo foram usados os cinco itens das escalas Hora de Jantar (e.g., “Em algumas famílias é esperado que todos estejam para o jantar” por oposição a “Em outras famílias nunca se sabe quem vai estar em casa para o jantar”) e Comemorações Anuais (e.g., “Algumas famílias têm várias comemorações anuais regulares” o que se opõe a “Para outras famílias existem poucas comemorações anuais ou estas são raramente celebradas”).

Qualidade de vida.

A QdV foi avaliada através da versão portuguesa do instrumento EUROHIS-QOL-8 (Power, 2003; Schmidt, Mühlán & Power, 2006; versão portuguesa: Pereira, Melo, Gameiro & Canavarro, 2011). Este questionário foi desenvolvido a partir do WHOQOL-Bref, com o objectivo de se obter uma medida de avaliação mais breve. O EUROHIS-QOL-8 é composto por 8 itens (e.g., “Até que ponto está satisfeito(a) com as suas relações pessoais?”), com base nos quais se calcula um índice global. A escala utilizada é do tipo *Likert* de cinco pontos (1=*Muito insatisfeito/a*; 5=*Muito satisfeito/a*) e níveis mais altos na pontuação correspondem a níveis mais altos de QdV.

Qualidade relacional.

A QR foi avaliada através do Inventário de Componentes de Qualidade Relacional Percebida (Crespo, Narciso, & Costa, 2004), versão portuguesa do *Perceived Relationship Quality Components Inventory* (Fletcher, Simpson, & Thomas, 2000). O Inventário de Componentes de Qualidade Relacional Percebida avalia a percepção que o sujeito tem da sua relação. Na sua versão completa, é composto por 18 itens, num total de seis componentes: satisfação (e.g., “Até que ponto está satisfeito/a com a sua relação?”), compromisso/investimento (e.g., “Até que ponto se empenha na

sua relação?”), intimidade (e.g., “Até que ponto a sua relação é íntima?”), confiança (e.g., “Até que ponto confia no/a seu/a companheiro/a?”), paixão (e.g., “Até que ponto a sua relação é apaixonada?”) e amor (e.g., “Até que ponto ama o/a seu/sua companheiro/a?”). A versão reduzida, usada neste estudo, é composta por seis itens, incluindo um item de cada componente. A escala usada é do tipo *Likert* de sete pontos (1=*Mesmo nada*; 7=*Extremamente*), sendo que níveis mais altos na pontuação correspondem a níveis mais altos de QR.

Resultados

Dados Descritivos

As características sócio-demográficas da amostra encontram-se no Quadro 1. As médias, os desvios-padrão e os valores de alfas de Cronbach, para mulheres e homens, encontram-se nos Quadros 2 e 3. Uma vez que os valores dos alfas de Cronbach das escalas utilizadas são superiores a 0.7, a 0.8 e a 0.9, considera-se que os instrumentos em questão têm níveis de consistência interna aceitáveis, bons e excelentes, respectivamente (George & Mallery, 2003).

De modo a avaliar diferenças entre sexo e entre tipos de horário laboral, foram realizadas MANOVAs. As variáveis dependentes utilizadas num primeiro momento de análise foram a interferência do trabalho na família devido ao tempo, a interferência do trabalho na família devido ao *strain*, a interferência do trabalho na família devido ao comportamento, a interferência da família no trabalho devido ao tempo, a interferência da família no trabalho devido ao *strain* e a interferência da família no trabalho devido ao comportamento. Num segundo momento, consideraram-se a QR e a QdV como variáveis dependentes. As variáveis independentes utilizadas foram o sexo o tipo de horário laboral. Foi encontrada apenas uma diferença estatisticamente significativa, sendo a mesma entre os tipos de horário laboral na junção das variáveis dependentes relativas ao CTF: $F(12, 422) = 1.91$, $p = .032$; $Wilks' Lambda = 90$; $\eta^2 = .05$. Quando os resultados das variáveis dependentes foram considerados separadamente, verificou-se que a única diferença significativa ocorreu na interferência do trabalho na família devido ao tempo: $F(2, 216) = 5.55$, $p = .006$, $\eta^2 = .001$. Comparações múltiplas *post-hoc*, usando o teste de Scheffe, permitiram verificar que a diferença entre horários laborais na interferência do trabalho na família devido ao tempo apenas ocorreu entre o horário laboral por turnos e o horário laboral regular diurno ($p < .01$), sendo que os participantes com horário laboral por turnos reportaram níveis mais elevados de interferência do trabalho na família devido ao tempo ($M = 3.79$) do que os participantes com horário laboral regular diurno ($M = 3.18$).

Correlações

Relativamente às correlações entre as variáveis nas mulheres, há a referir que das dimensões da Escala do Conflito Trabalho-Família, a interferência do trabalho na família devido ao *strain* e a interferência da

A relação entre o conflito trabalho-família, a qualidade de vida e a qualidade relacional: Qual o papel dos rituais familiares?

família no trabalho devido ao comportamento encontravam-se negativamente associadas ao significado atribuído aos rituais familiares. A interferência do trabalho na família devido ao comportamento também se encontrava negativamente associada ao significado atribuído aos rituais familiares, mas marginalmente. Todas as dimensões da mesma escala encontravam-se negativamente correlacionadas com a QdV. A interferência do trabalho na família devido ao *strain* e ao comportamento, e a interferência da família no trabalho devido ao tempo também estavam associadas de modo negativo à QR. A interferência da família no trabalho devido ao *strain* também se encontrava negativamente associada à QR, mas marginalmente. O significado atribuído aos rituais familiares encontrava-se positivamente correlacionado com a QdV e com a QR. A QdV e a QR estavam associadas de modo positivo entre si. Todas as dimensões da Escala do Conflito Trabalho-Família estavam positivamente correlacionadas, excepto as associações entre a interferência do trabalho na família devido ao tempo e a interferência da família no trabalho devido ao *strain* e entre a interferência da família no trabalho devido ao tempo e a interferência da família no trabalho devido ao comportamento. A idade estava positivamente associada à duração da relação e marginalmente associada à interferência do trabalho na família devido ao comportamento, também de forma positiva. A duração da relação estava marginalmente correlacionada com o significado atribuído aos rituais familiares, de forma negativa (cf. Quadro 2).

Nos homens, o significado atribuído aos rituais familiares encontrava-se negativamente associado à interferência da família no trabalho devido ao *strain*. As restantes dimensões da Escala do Conflito Trabalho-Família também se encontravam negativamente associadas ao significado atribuído aos rituais familiares, mas marginalmente, à excepção da interferência do trabalho na família devido ao tempo. Todas as dimensões da Escala do Conflito Trabalho-Família estavam negativamente correlacionadas com a QdV e a QR, à excepção da interferência do trabalho na família devido ao tempo. O significado atribuído aos rituais familiares encontrava-se positivamente associado à QdV e à QR. A QdV e a QR estavam positivamente correlacionadas entre si. Todas as dimensões da Escala do Conflito Trabalho-Família estavam associadas entre si de modo positivo. A idade dos participantes estava negativamente correlacionada com o significado atribuído aos rituais familiares e a QdV, e positivamente correlacionada com a duração da relação. A duração da relação estava marginalmente associada ao significado atribuído aos rituais familiares, de forma negativa (cf. Quadro 3).

Análise de Moderação

Para testar o efeito moderador do significado atribuído aos rituais familiares efectuaram-se 24 análises de moderação. Os três tipos de interferência do trabalho na família e os três tipos de interferência da família no trabalho foram utilizados como variáveis independentes, o significado atribuído aos rituais familiares como variável moderadora, e a QdV e a QR como variáveis dependentes. Estas análises foram realizadas separadamente para a amostra dos homens e para a amostra das mulheres. Numa primeira

A relação entre o conflito trabalho-família, a qualidade de vida e a qualidade relacional: Qual o papel dos rituais familiares?

fase, realizaram-se análises de regressão múltipla hierárquica, incluindo, sequencialmente, como preditores, a variável independente, a variável moderadora e finalmente, num terceiro passo, o termo de interação entre estas duas. Verificou-se apenas uma interação significativa entre a interferência da família no trabalho devido ao comportamento e o significado atribuído aos rituais familiares na QR nos homens ($B = 0.37, p = .04$). Com recurso ao *ModGraph* (Jose, 2013), esta interação significativa foi apresentada em gráfico (cf. Figura 2). Os resultados mostraram que, nos homens, a interferência da família no trabalho devido ao comportamento estava associada a menor QR quando o significado atribuído aos rituais familiares era baixo ou médio, mas não quando este era alto. Foram também realizadas análises *post-hoc* de *slopes* (Jose, 2013). As mesmas demonstraram que, para níveis altos de significado atribuído aos rituais familiares, a QR nos homens não se alterava de acordo com os níveis de interferência da família no trabalho devido ao comportamento ($b = -.07, t = -.51, p = .61$). No entanto, para níveis baixos e médios de significado atribuído aos rituais familiares, a relação entre a interferência da família no trabalho devido ao comportamento e a QR era significativa e negativa, sendo mais forte quando o significado era baixo ($b = -.46, t = -3.13, p = .002$), do que quando o significado tinha um valor médio ($b = -.26, t = -2.52, p = .01$).

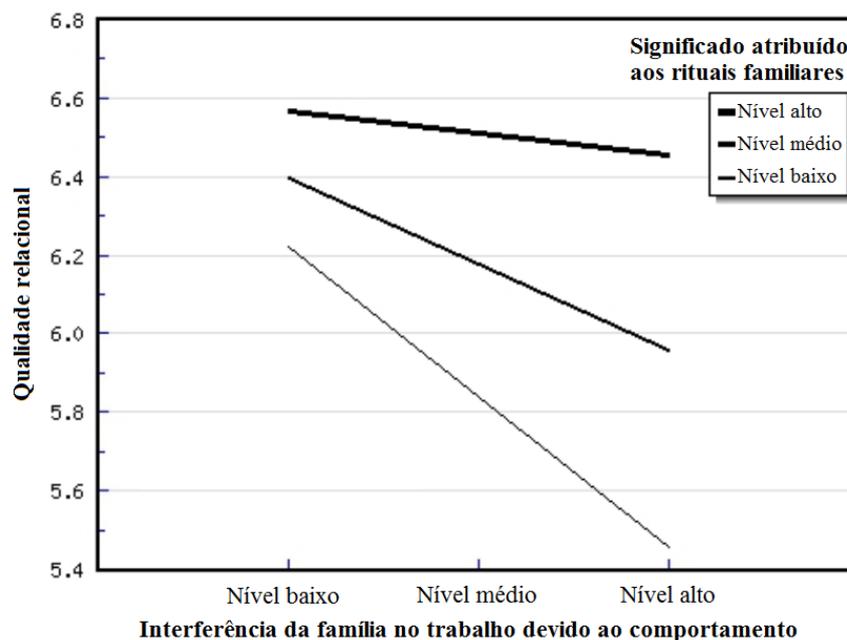


Figura 2. O efeito moderador do significado atribuído aos rituais familiares na associação entre a interferência da família no trabalho devido ao comportamento e a qualidade relacional nos homens.

Quadro 2. Médias, Desvios-Padrão, Alfas de Cronbach e Correlações de Pearson das Variáveis em Estudo, Idade e Duração da Relação na Amostra Feminina

Variáveis	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Interferência do trabalho na família (tempo)	--										
2. Interferência do trabalho na família (<i>strain</i>)	.50**	--									
3. Interferência do trabalho na família (comportamento)	.43**	.54**	--								
4. Interferência da família no trabalho (tempo)	.25**	.28**	.32**	--							
5. Interferência da família no trabalho (<i>strain</i>)	.15	.39**	.43**	.53**	--						
6. Interferência da família no trabalho (comportamento)	.29**	.46**	.67**	.16	.38**	--					
7. Significado atribuído aos rituais familiares	-.13	-.30**	-.17~	-.09	-.09	-.29**	--				
8. Qualidade de vida	-.22*	-.53**	-.42**	-.24**	-.37**	-.34**	.26**	--			
9. Qualidade relacional	-.14	-.31**	-.27**	-.22*	-.17~	-.14	.29**	.39**	--		
10. Idade	.07	.14	.16~	-.02	.05	.05	-.08	-.00	-.07	--	
11. Duração da relação (anos)	.03	.09	.05	.03	.06	-.07	-.18~	-.04	.02	.57**	--
<i>M</i>	3.24	2.85	2.67	2.24	2.25	2.69	3.35	3.78	6.04	39.23	13.80
<i>DP</i>	1.02	1.00	.83	.83	.85	.81	.48	.50	.89	4.52	5.44
<i>α</i>	.84	.88	.81	.82	.89	.87	.75	.83	.93		

Nota. *N* = 135

***p* < .01; **p* < .05; ~*p* ≤ .08

Quadro 3.
Médias, Desvios-Padrão, Alfas de Cronbach e Correlações de Pearson das Variáveis em Estudo, Idade e Duração da Relação na Amostra Masculina

Variáveis	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Interferência do trabalho na família (tempo)	--										
2. Interferência do trabalho na família (<i>strain</i>)	.55**	--									
3. Interferência do trabalho na família (comportamento)	.43**	.51**	--								
4. Interferência da família no trabalho (tempo)	.19*	.44**	.37**	--							
5. Interferência da família no trabalho (<i>strain</i>)	.23*	.43**	.46**	.65**	--						
6. Interferência da família no trabalho (comportamento)	.27**	.38**	.64**	.45**	.50**	--					
7. Significado atribuído aos rituais familiares	-.09	-.18~	-.18~	-.17~	-.22*	-.17~	--				
8. Qualidade de vida	-.15	-.39**	-.28**	-.36**	-.30**	-.26**	.30**	--			
9. Qualidade relacional	.02	-.25**	-.30**	-.19*	-.29**	-.25**	.37**	.36**	--		
10. Idade	.09	.08	.08	.01	.11	-.00	-.23*	-.22*	-.15	--	
11. Duração da relação (anos)	-.09	.04	-.06	-.10	-.08	-.14	-.18~	-.07	-.12	.61**	--
<i>M</i>	3.37	2.73	2.79	2.22	2.30	2.84	3.25	3.83	6.16	42.16	14.32
<i>DP</i>	1.04	.95	.78	.73	.85	.83	.53	.50	.91	5.69	5.65
α	.89	.87	.74	.82	.87	.87	.77	.84	.92		

Nota. *N* = 120
 ****p* < .01; ***p* < .05; ~*p* ≤ .08

Discussão

Este estudo teve como principal objectivo investigar o papel moderador do significado atribuído aos rituais familiares na relação entre o CTF e a QdV e a QR. Os resultados obtidos revelaram que níveis mais elevados do significado atribuído aos rituais familiares amorteciam a associação negativa entre o CTF, nomeadamente a interferência da família no trabalho devido ao comportamento, e a QR no sexo masculino. De seguida discutem-se estes e outros resultados da presente investigação de acordo com as hipóteses previamente formuladas e à luz dos quadros conceptuais de referência.

Diferenças Entre Grupos no Conflito Trabalho-Família, nos Rituais Familiares, na Qualidade de Vida e na Qualidade Relacional

Diferenças de sexo.

A primeira hipótese pré-estabelecida não foi corroborada, pois não foram encontradas diferenças de sexo quanto ao nível do significado atribuído aos rituais familiares. Embora a literatura afirme que as mulheres, em parte devido à sua maior orientação para as relações, têm um papel mais activo do que os homens nos rituais familiares (Crespo, 2007; Crespo et al., 2008), é possível que a ausência de diferenças de sexo no presente estudo seja um reflexo das mudanças que têm vindo a ocorrer na sociedade, nomeadamente no sentido de os homens se envolverem cada vez mais nas responsabilidades familiares (Pinto, 2012). Deste modo, parece plausível considerar que a vivência dos rituais familiares esteja a evoluir no sentido de ser cada vez mais idêntica para ambos os sexos. Alternativamente, podemos considerar que o instrumento de avaliação utilizado pode ter levado a uma maior homogeneidade dos resultados entre homens e mulheres, dado questionar especificamente sobre a importância da vivência dos rituais para a família e não apenas para o participante individualmente.

Também a segunda hipótese do estudo não foi corroborada, uma vez que não foram encontradas diferenças de sexo nem ao nível da QdV, nem ao nível da QR. A maioria das investigações quer sobre QdV, quer sobre QR, reporta níveis mais elevados das mesmas nos homens comparativamente às mulheres (Ng et al., 2009; Bulanda, 2011; Pereira & Canavarro, 2011; Bonsaksen, 2012; Rostami et al., 2013). Mais uma vez, podemos equacionar que estes resultados mostrem uma mudança no sentido de homens e mulheres estarem em situação cada vez mais equivalente, neste caso no que concerne à QdV e à QR. Tal poderá ser um reflexo do sexo masculino começar a ter um papel mais activo nas responsabilidades familiares (Pinto, 2012), o que permitirá que os homens sintam interferência das mesmas na sua vida tal como as mulheres, por norma, têm sentido. No entanto, é também possível que o número reduzido da amostra, especialmente de participantes do sexo masculino, tenha condicionado estes resultados.

No que diz respeito às diferenças de sexo no CTF, há estudos que referem a existência de níveis mais elevados de CTF nos homens (Somech &

Drach-Zahavy, 2007), outros que apontam para níveis de CTF mais elevados nas mulheres (McElwain et al., 2005), e ainda outras investigações que reportam ausência de diferenças (Kinnunen & Mauno, 1998). Assim sendo, o facto de os resultados não terem revelado diferenças significativas entre sexos quanto ao CTF corrobora o que parte da literatura afirma, mas tal acentua a necessidade de novas investigações que aprofundem esta questão. Contudo, e em linha com o que foi anteriormente referido, podemos colocar em hipótese que a progressão natural da experiência do CTF caminhe no sentido de homens e mulheres não sentirem diferenças significativas, uma vez que as exigências que são atribuídas a ambos os sexos tendem a ser cada vez mais homogêneas.

Diferenças entre tipos de horário laboral.

Os participantes em horário laboral por turnos reportaram maior interferência do trabalho na família do que os participantes em horário laboral regular diurno, não havendo diferenças significativas entre estes dois grupos e os participantes em horário laboral flexível. Estes resultados corroboraram parcialmente a terceira hipótese. Importa salientar que a interferência do trabalho na família foi devida ao tempo, e não ao *strain* ou ao comportamento, o que vai ao encontro de alguns estudos que também encontraram efeitos do horário laboral por turnos ao nível da interferência do trabalho na família apenas devido ao tempo (Jansen et al., 2004). Uma vez que este tipo de CTF ocorre quando o tempo que a pessoa despende no trabalho dificulta a sua participação na família (Greenhaus & Beutell, 1985; Vieira et al., 2013), é legítimo considerar que um horário laboral por turnos – no qual a pessoa poderá trabalhar durante o dia ou durante a noite, tendo rotatividade de horários – origine situações em que não lhe é possível comparacer a eventos familiares. O facto de os participantes em horário laboral flexível não terem reportado menores níveis de interferência do trabalho na família em comparação aos outros grupos, tal como previsto na terceira hipótese, reforça a necessidade da investigação, que ainda apresenta várias lacunas a este nível, continuar a debruçar-se sobre as consequências desta característica laboral (Higgins et al., 2014). No entanto, é relevante referir que o horário laboral flexível está muitas vezes associado a quadros superiores hierárquicos (Beers, 2000), os quais acarretam significativas responsabilidades acrescidas, podendo ser esta uma das razões que impossibilita que o horário laboral flexível esteja associado a menor CTF. É também plausível que outras variáveis do contexto laboral (e.g., nível de rendimento, tipo de contrato de trabalho) e/ou do contexto familiar, não avaliadas neste estudo, tivessem condicionado os resultados obtidos.

O Conflito Trabalho-Família e Seus Correlatos ao Nível da Família, do Casal e do Indivíduo

Verificou-se uma associação negativa entre a maioria das dimensões da Escala do Conflito Trabalho-Família e o significado atribuído aos rituais familiares, o que corrobora a quarta hipótese prevista. Estes são resultados de cariz inovador já que, até ao momento, não existe nenhum estudo, do

nosso conhecimento, que se tenha debruçado sobre a relação entre estas variáveis. A literatura tem mostrado que níveis mais elevados de CTF estão associados a diversas consequências negativas (Allen et al., 2000; Eby et al., 2005). Neste sentido, é plausível considerar que quando o indivíduo experiencia altos níveis de CTT, uma situação potencialmente stressante, não tenha tanta disponibilidade para participar e/ou desfrutar dos rituais familiares. Complementarmente, os rituais familiares têm um efeito protector relevante em alturas de *stress* familiar (Fiese et al., 2002; Fiese, 2006a), sendo o CTF um exemplo destas situações. Assim, famílias com níveis mais elevados de significado atribuído aos rituais familiares poderão beneficiar do efeito protector destes eventos e não vivenciar tão intensamente as situações potencialmente geradoras de CTF.

Quando os participantes experienciavam níveis mais elevados de CTF também reportavam menores níveis de QdV e de QR, corroborando a quinta hipótese. Estes resultados vão ao encontro da literatura prévia, a qual enfatiza o impacto negativo do CTF em vários sistemas (Allen et al., 2000; Eby et al., 2005; Fiksenbaum, 2014). Desta forma, o CTF pode ter um impacto negativo na relação conjugal, pois a pessoa não estará tão disponível para a mesma devido à sobrecarga que sente. Em termos da influência diádica, o menor empenho na relação conjugal poderá originar *stress* no cônjuge, o qual poderá, ele próprio, também estar a sentir os efeitos de CTF. Assim, é possível que a pessoa reaja negativamente à percepção de menor empenho do cônjuge na relação, o que poderá contribuir para o início de um ciclo interpessoal disfuncional no casal originado, entre outros factores, pelo CTF. Relativamente à associação negativa entre o CTF e a QdV, é sabido que o CTF tem várias consequências negativas ao nível da saúde e bem-estar individuais (Allen et al., 2000; Eby et al., 2005). Deste modo, é plausível considerar que uma pessoa a experienciar níveis elevados de CTF se sinta menos satisfeita com a sua saúde, a sua energia para a vida diária, a sua capacidade para desempenhar as tarefas do dia-a-dia. Estes e outros aspectos traduzir-se-ão numa percepção de menor QdV. Num outro nível de complexidade, podemos ainda equacionar que a interferência do CTF na QR também conduza, de forma indirecta, a menor QdV, uma vez que o bem-estar individual está intimamente ligado ao bem-estar das relações interpessoais. Esta ideia vai ao encontro da literatura que reporta a QR como um dos preditores da QdV (Shek, 1995; Ng et al., 2009; Jabalameliam, 2011).

Indivíduos que atribuíram significados mais elevados aos rituais familiares reportaram níveis mais elevados de QdV e de QR, o que corroborou a sexta hipótese. Estes resultados estão de acordo com a literatura que refere a função protectora da adaptação familiar e individual por parte dos rituais familiares (Fiese & Wamboldt, 2000; Huckans, 2003; Spagnola & Fiese, 2007). De facto, os rituais familiares contribuem para a gestão das relações e da comunicação (Laird, 1988), o que poderá promover uma relação conjugal mais adaptativa, em que os membros do casal têm maiores capacidades de resolução de conflitos e de comunicação assertiva, o que originará níveis mais elevados de QR. Mais ainda, indivíduos que

reportam níveis mais elevados de significado atribuído aos rituais familiares perspectivarão a família como central e importante, empenhando-se em investir tempo e esforços nas relações familiares e, conseqüentemente, na relação conjugal. Como já referido, o bem-estar individual está intimamente ligado ao sistema familiar e ao sistema conjugal, pelo que os efeitos positivos do significado atribuído aos rituais familiares também se reflectirão em níveis mais elevados de QdV. Além disso, o facto de os rituais familiares contribuírem para a regulação emocional, permitindo que as emoções sejam expressadas e reguladas, poderá originar no indivíduo sentimentos de satisfação relativamente a si próprio/a e às suas relações, o que também contribuirá para maior QdV.

Adicionalmente, verificou-se que a duração da relação estava negativamente associada aos rituais familiares em ambos os sexos, ainda que marginalmente. No início da relação conjugal o investimento nos rituais familiares é maior, havendo construção, adaptação e reformulação dos rituais familiares através da integração da individualidade, da conjugalidade e das heranças familiares (Crespo, 2007). Quando o casal tem filhos, e até estes adquirirem maior autonomia, grande parte do investimento dos cônjuges está voltado para as tarefas de educar e cuidar (Crespo, 2007). Mais tarde, quando os filhos já são adolescentes e possuem maior autonomia, os pais reinvestem em áreas além da família, como, por exemplo, a carreira (Crespo, 2007). Deste modo, e considerando que a nossa amostra inclui participantes com filhos com idades entre os sete e os 16 anos, é plausível considerar que os participantes com maior duração da relação e com filhos adolescentes estejam numa fase familiar caracterizada por interesses mais centrífugos, o que se expressará em menor investimento nos rituais familiares, por comparação aos participantes com menor duração da relação e com filhos mais novos. Contudo, como estes resultados foram apenas marginalmente significativos, devem ser interpretados com reserva.

Os resultados demonstraram que, na amostra masculina, a idade estava negativamente associada ao significado atribuído aos rituais familiares. Como referido acima, famílias em que os filhos já têm maior autonomia estão associadas ao investimento dos seus membros em tarefas mais centrífugas à família (Crespo, 2007). Assim, e considerando o facto da educação do sexo masculino os incentivar a um grande investimento na vida profissional, procurando evitar que as responsabilidades familiares interferiam na mesma (McElwain et al, 2005), é possível que uma das áreas sobre a qual o sexo masculino empregue grande esforço nesta etapa seja a área laboral, o que poderá conduzir a um menor investimento na vida familiar e, conseqüentemente, nos rituais familiares.

Na amostra feminina, a idade estava negativamente associada à interferência do trabalho na família, devido ao comportamento, de forma marginal. É possível que à medida que os indivíduos envelhecem, a sua capacidade de resiliência face ao CTF diminua por acréscimo de desafios que lhe são colocados. Neste sentido, é de salientar que a percentagem de população activa que necessita prestar cuidados aos pais idosos é cada vez maior (Fiksenbaum, 2014). Uma vez que o papel de cuidadora familiar é

ainda primariamente atribuído às mulheres (McElwain et al., 2005; Pinto, 2012), é plausível considerar que a sobreposição de novas exigências familiares com as exigências laborais prévias se expresse numa associação positiva entre o CTF e a idade, em especial no sexo feminino. Uma vez que estes resultados foram apenas marginalmente significativos, a sua interpretação deve ser feita com reserva.

A idade estava também negativamente associada à QdV na amostra masculina. Consoante se envelhece, é possível sentir-se, por exemplo, menor satisfação com a saúde, menor energia e capacidade para realizar as tarefas do dia-a-dia, o que se irá reflectir em menor QdV. O facto de apenas nos homens ter sido encontrada esta associação deve ser contextualizado. Diversos estudos reportam maior QdV nos homens do que nas mulheres (Pereira & Canavarro, 2011; Bonsaksen, 2012; Rostami et al., 2013), pelo que poderá equacionar-se que a experiencição da diminuição da QdV com a idade tenha maior impacto nos homens do que nas mulheres.

O Papel Protector dos Rituais Familiares

Neste estudo foi encontrado um efeito moderador significativo do significado atribuído aos rituais familiares nas relações entre o CTF e QR para os homens, corroborando parcialmente a sétima e última hipótese. De facto, quando os níveis de significado atribuído aos rituais familiares eram altos, a QR nos homens não se alterava de acordo com os níveis de interferência da família no trabalho devido ao comportamento; mas quando os níveis de significado atribuído aos rituais familiares eram baixos ou médios, a relação entre a interferência da família no trabalho devido ao comportamento e a QR era significativa e negativa, sendo mais forte quando o significado era baixo. Neste sentido, parece pertinente considerar que indivíduos adultos em famílias em que o significado dos rituais familiares seja mais elevado estarão mais protegidos face ao impacto negativo do CTF na QR. Tal poderá dever-se ao facto de homens com níveis mais elevados de significado atribuído aos rituais familiares considerarem a família como mais central e importante na sua vida, não percepcionando, por isso, que a família prejudique ou interfira no trabalho, por comparação aos homens que não atribuem um significado tão elevado aos rituais familiares.

A presença de uma moderação significativa do significado atribuído aos rituais familiares na interferência da família no trabalho e não na interferência do trabalho na família deve ser contextualizada. Os rituais familiares ocorrem no seio da família ou, em casos específicos (e.g., casamentos), na presença da comunidade mais alargada. Assim, o facto da moderação do significado atribuído aos rituais familiares ocorrer de modo significativo na interferência da família no trabalho e não na interferência do trabalho na família, dever-se-á à maior presença e, conseqüentemente, influência dos rituais familiares no contexto familiar em comparação com o laboral. Mais ainda, e lembrando o referido por Kinnunen e Mauno (1988) e por Somech e Drach-Zahavy (2007), as famílias são contextos mais flexíveis do que o trabalho, tendo as pessoas maior controlo (ou percepção de controlo) sobre a família do que sobre o trabalho. Deste modo, o

potencial para que os rituais familiares exerçam o seu papel no contexto familiar será maior do que no contexto laboral.

O efeito moderador do significado atribuído aos rituais familiares foi significativo na interferência da família no trabalho devido ao comportamento, mas não na interferência devido ao tempo ou ao *strain*. A presença de um significado elevado atribuído aos rituais familiares remete para famílias em que a presença de tais eventos será mais recorrente, o que contribui para a organização da vida familiar (Fiese et al., 2002). Neste sentido, é possível que esta organização diminua a interferência que exigências ou problemas familiares poderiam ter no trabalho. Mais ainda, e como referido anteriormente, os rituais familiares têm diversas funções, nomeadamente como mecanismos de regulação emocional e como promotores da manutenção e criação de novas visões do mundo para os indivíduos, famílias e comunidades (Crespo, 2007). Segundo Laird (1988) esta última função permite que a pessoa aprenda a ser quem é esperado que seja, aprenda a comportar-se e a gerir a comunicação com os outros, bem como as suas relações e expectativas. Assim, é possível que um nível elevado do significado atribuído aos rituais familiares contribua para o desenvolvimento de comportamentos, ao nível da comunicação ou da resolução de conflitos por exemplo, que serão úteis no contexto laboral. Deste modo, não só os rituais familiares diminuirão o impacto da interferência da família no trabalho devido ao comportamento, como também contribuirão para o desenvolvimento de características nos indivíduos que serão uma mais-valia para as organizações. A ausência de moderação significativa no que toca à interferência da família no trabalho devido ao tempo ou ao *strain* também deve ser reflectida. Relativamente à interferência da família no trabalho devido ao tempo, é possível que as pessoas sintam como mais interferentes situações sobre as quais não têm controlo (e.g., ter de ficar em casa a cuidar de um filho doente). Apesar de os rituais familiares contribuírem para a organização familiar, o que permite uma melhor utilização do tempo disponível, situações imprevisíveis poderão estar além do alcance de actuação dos mesmos como eventos protectores da vida familiar. No que concerne à interferência da família no trabalho devido ao *strain*, importa lembrar que tal ocorre quando as responsabilidades ou a tensão da vida familiar interferem no desempenho laboral (Greenhaus & Beutell, 1985). Assim, é plausível considerar que nestas situações a pessoa não consiga usufruir totalmente da realização dos rituais familiares, os quais, quando vivenciados com menor satisfação e/ou ausência do significado que os caracteriza, não proporcionam os benefícios esperados para os membros da família (Crespo, 2007).

É também pertinente reflectir sobre o facto de o efeito moderador do significado atribuído aos rituais familiares ser significativo na QR, mas não na QdV. Os rituais familiares são eventos que ocorrem primordialmente no contexto das relações humanas, mais especificamente, nas interações familiares. Assim, é possível que o papel dos rituais familiares tenha um maior potencial de acção ao nível de variáveis da adaptação conjugal, como a QR, do que ao nível das variáveis da adaptação individual, como a QdV.

De facto, o sistema conjugal está intimamente ligado ao sistema familiar, pelo que se o indivíduo considerar a família como central e importante na sua vida – o que se reflectirá em níveis mais elevados de significado atribuído aos rituais familiares – é expectável que a própria relação conjugal seja valorizada e promovida (Crespo, 2012; Shaver & Mikulincer, 2012). É também de salientar que, se atentarmos aos itens dos instrumentos utilizados na avaliação da QR e da QdV, será notório o facto de os itens para avaliação da QR serem mais relacionados com as funções dos rituais familiares (e.g., sentimento de segurança e proximidade na relação conjugal), do que os itens para avaliação da QdV (e.g., satisfação com a saúde, satisfação ao nível monetário, satisfação com as condições da habitação). Assim, podemos considerar que talvez os rituais familiares não influenciem significativamente todas as diversificadas dimensões da QdV.

Por fim, o facto de o significado atribuído aos rituais familiares ter sido protector do impacto da interferência da família no trabalho nos homens, mas não nas mulheres, é um resultado que importa discutir. Se atentarmos aos resultados das correlações, podemos verificar que apenas nos homens a interferência da família no trabalho devido ao comportamento se associou negativamente à QR. É possível que a socialização dos papéis de género esteja na base destes resultados distintos: enquanto os homens tendem a considerar que as responsabilidades familiares não devem interferir no seu trabalho, para as mulheres esta interferência poderá ser mais aceite ou menos ameaçadora (McElwain et al., 2005; Pinto, 2012). Assim, é plausível considerar que, para as mulheres, a interferência da família no trabalho, por ser mais esperada e de acordo com o papel de género feminino, não influencie a sua percepção da relação conjugal, ao contrário do que acontece para os homens.⁴

Limitações e Direcções Futuras

A principal limitação deste estudo prende-se com o desenho transversal do mesmo, o que impossibilita a realização de inferências sobre as relações de causalidade das variáveis em estudo, nomeadamente sobre o poder preditivo do CTF e do significado atribuído aos rituais familiares nas variáveis da adaptação familiar e individual (QR e QdV). De facto, as hipóteses estabelecidas partiram de uma assumpção específica da direcionalidade dos efeitos entre as variáveis baseada na teoria, mas ainda assim falível, sendo que o desenho transversal do estudo não permite que esta questão seja testada.

A utilização de apenas duas das escalas do Questionário de Rituais Familiares, a escala da Hora de Jantar e a escala das Comerações Anuais, deve também ser apontada como uma limitação. Apesar de estas escalas representarem dois dos três tipos de rituais familiares (interacções familiares padrão e tradições familiares, respectivamente), a não inclusão de todas as

⁴ As moderações entre variáveis são mais frequentemente detectadas quando a associação entre as variáveis independentes e dependentes não é significativa, bem como quando as variáveis independentes não se associam com a variável moderadora (Baron & Kenny, 1986), o que também poderá ter contribuído para a ausência de outras moderações significativas, além da encontrada nos resultados.

A relação entre o conflito trabalho-família, a qualidade de vida e a qualidade relacional: Qual o papel dos rituais familiares?

escalas limitou a compreensão mais abrangente da vida ritual das famílias dos participantes da amostra.

O número reduzido da amostra, especialmente de participantes do sexo masculino, é também uma limitação, pois poderá ter condicionado os resultados obtidos.

Por fim, o facto de a recolha da amostra ter sido totalmente efectuada em localizações urbanas deve também ser referido como uma limitação do estudo, pois tal não permite a extrapolação dos resultados para indivíduos em contextos rurais, onde a vivência dos rituais familiares e do CTF poderá ser diferente. Por todas estas considerações, os resultados obtidos devem ser encarados com alguma precaução.

Em estudos futuros, e considerando a primeira limitação referida, seria interessante replicar a administração dos instrumentos de avaliação em diferentes momentos (i.e., num desenho longitudinal), o que permitiria obter resultados informativos sobre a relação de causalidade entre as variáveis, bem como sobre a sua evolução ao longo do tempo. Mais ainda, a administração da totalidade do Questionário de Rituais Familiares poderia ser importante, originando uma avaliação mais completa do significado atribuído aos rituais familiares em diferentes cenários da vida familiar.

Um outro aspecto que seria benéfico para o avanço da investigação neste domínio, seria a diversificação das amostras utilizadas, incluindo participantes sem filhos ou com filhos adultos, bem como participantes de localizações urbanas e não urbanas. O estudo não só de indivíduos casados ou em união de facto, mas também do próprio casal, poderia constituir uma mais-valia para a literatura. Além disso, a avaliação do CTF e do papel dos rituais familiares no contexto de novas tipologias familiares (e.g., famílias monoparentais, famílias de recasamento) adicionaria dados interessantes a esta área do conhecimento.

Conclusões

O principal ponto forte deste estudo é o seu carácter inovador; do nosso conhecimento, não existe, até ao momento, nenhum estudo que avalie as relações entre CTF, rituais familiares e variáveis da adaptação conjugal e individual. Os resultados obtidos permitiram concluir que o significado atribuído aos rituais familiares tem um papel protector, minimizando significativamente a associação negativa entre o CTF e a QR para os homens. No entanto, e considerando as potencialidades dos rituais familiares referidas na literatura, é possível que este efeito protector aqui encontrado possa ser ainda mais abrangente. Uma vez que o CTF tem diversas consequências negativas para o empregado, o empregador e as suas respectivas famílias, a compreensão das variáveis que poderão actuar sobre este, minimizando o seu impacto, torna-se cada vez mais relevante. Tendo em conta o papel protector dos rituais familiares demonstrado neste e noutros estudos, a aposta no aprofundar do conhecimento sobre estes eventos familiares, simultaneamente universais e idiossincráticos, será pertinente, podendo contribuir para a saúde e bem-estar de indivíduos

A relação entre o conflito trabalho-família, a qualidade de vida e a qualidade relacional: Qual o papel dos rituais familiares?

Ana Cláudia dos Reis e Silva (e-mail: claudia.ars22@gmail.com) 2014

profissionalmente activos e em relações de casamento ou de união de facto. De facto, e considerando também os constrangimentos económicos com os quais a nossa sociedade se está a debater no momento presente, a possibilidade de contribuir para a melhoria da saúde e bem-estar individuais, das relações familiares e do desempenho laboral através de um maior investimento nos rituais familiares, poderá ser uma aposta ganha conciliando baixos custos (ao nível da intervenção) com elevados benefícios.

Nota: Este trabalho não foi escrito ao abrigo do novo Acordo Ortográfico.

Referências

- Adkins, C. L., & Premeaux, S. F. (2012). Spending time: The impact of hours worked on work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, *80*, 380–389. doi:10.1016/j.jvb.2011.09.003
- Agarwala, T., Arizkuren-Eleta, A., Castillo, E. D., Muñoz-Ferrer, M., & Gartzia, L. (2014). Influence of managerial support on work-life conflict and organizational commitment: An international comparison for India, Peru and Spain. *The International Journal of Human Resource Management*, *25*, 1460-1483. doi:10.1080/09585192.2013.870315
- Allen, T., Herst, D., Bruck, C., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, *5* (2), 278-308. doi:10.1037//1076-8998.5.2.278
- Baron, R., & Kenny, D. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, *51*, 1173-1182. doi:10.1037/0022-3514.51.6.117
- Bass, B. L., Butler, A. B., Grzywacz, J. G., & Linney, K. D. (2008). Work-family conflict and job satisfaction: Family resources as a buffer. *Journal of Family and Consumer Sciences*, *100*, 24-30. Retirado de <http://search.proquest.com/socialsciences/docview/218179156/62E2F8EFA6564ACBPQ/1?accountid=43959>
- Beers, T. M. (2000). Flexible schedules and shift work: Replacing the ‘9-to-5’ workday? *Monthly Labor Review*, *123*, 33-40. doi:10.2307/41845205
- Beutell, N. J. (2010). Work schedule, work schedule control and satisfaction in relation to work-family conflict, work-family synergy, and domain satisfaction. *Career Development International*, *15*, 501-518. doi:10.1108/13620431011075358
- Bonsaksen, T. (2012). Exploring gender differences in quality of life. *Mental Health Review Journal*, *17*, 39-49. doi:10.1108/13619321211231815
- Bulanda, J. R. (2011). Gender, marital power, and marital quality in later life. *Journal of Women & Aging*, *23*, 3-22. doi:10.1080/08952841.2011.540481

- Camerino, D., Sandri, M., Sartori, S., Conway, P., Campanini, P., & Costa, G. (2010). Shiftwork, work-family conflict among Italian nurses, and prevention efficacy. *Chronobiology International*, 27, 1105-1123. doi:10.3109/07420528.2010.490072
- Carroll, D., Hill, E., Yorgason, J., Larson, J., & Sandberg, J. (2013). Couple communication as a mediator between work-family conflict and marital satisfaction. *Contemp Fam Ther*, 35, 530-545. doi:10.1007/s10591-013-9237-7
- Carlson, D., Kacmar, K., & Williams, L. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276. doi:10.1006/jvbe.1999.1713
- Christensen, K. E., & Staines, G. L. (1990). Flextime: A viable solution to work/family conflict? *Journal of Family Issues*, 11, 455-476. doi:10.1177/019251390011004007
- Crespo, C. (2007). *Rituais familiares e o casal: Paisagens inter-sistémicas*. (Tese de doutoramento). Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa, Portugal.
- Crespo, C. (2011). "À mesa com as famílias": Rituais familiares ao longo do ciclo de vida. Em P. Matos, C. Duarte, & M. Costa (Eds.), *Famílias: Questões de desenvolvimento e intervenção* (pp. 81-102). Porto: LivPsic.
- Crespo, C. (2012). Families as contexts for attachment: Reflections on theory, research, and the role of family rituals. *Journal of Family Theory & Review*, 4, 290-298. doi:10.1111/j.1756-2589.2012.00136.x
- Crespo, C., Davide, I., Costa, M., & Fletcher, G. (2008). Family rituals in married couples: Links with attachment, relationship quality, and closeness. *Personal Relationships*, 15, 191-203. doi: 10.1111/j.1475-6811.2008.00193.x
- Crespo, C., Kielpikowski, M., Pryor, J., & Jose, P. (2011). Family rituals in New Zealand families: Links to family cohesion and adolescents' well-being. *Journal of Family Psychology*, 25, 184-193. doi:10.1037/a0023113
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 60-74. doi:10.1037/0021-9010.76.1.60
- Eby, L., Casper, W., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124-197. doi:10.1016/j.jvb.2003.11.003
- Fagan, C., Lyonette, C., Smith, M., & Saldaña-Tejeda, A. (2012). The influence of working time arrangements on work-life integration or 'balance': A review of the international evidence. *Conditions of Work and Employment Series*, 32, 1-60. Retirado de <https://www.escholar.manchester.ac.uk/api/datastream?publicationPid=uk-ac-man-scw:168827&datastreamId=FULL-TEXT.PDF>
- Fiese, B. (2006a). *Family routines and rituals*. New Haven: Yale University

Press.

- Fiese, B. (2006b). Who took my hot sauce? Regulating emotion in the context of family routines and rituals. In D. K. Snyder, J. A. Simpson, & J. N. Hughes (Eds.), *Emotion Regulation in Families* (pp. 269-290). Washington DC: American Psychological Association.
- Fiese, B., & Kline, C. (1993). Development of the Family Ritual Questionnaire: Initial reliability and validation studies. *Journal of Family Psychology, 6*, 1-10. doi:10.1037/0893-3200.6.3.290
- Fiese, B., & Wamboldt, F. (2000). Family routines, rituals, and asthma management: A proposal for family-based strategies to increase treatment adherence. *Families, Systems & Health, 18*, 405-418. doi:10.1037/h0091864
- Fiese, B., Tomcho, T., Douglas, M., Josephs, K., Poltrock, S., & Baker, T. (2002). A review of 50 years of research on naturally occurring family routines and rituals: Cause for celebration? *Journal of Family Psychology, 16* (4), 381-390. doi:10.1037//0893-3200.16.4.381
- Fiksenbaum, L. M. (2014). Supportive work-family environments: Implications for work-family conflict and well-being, *The International Journal of Human Resource Management, 25* (5), 653-672. doi:10.1080/09585192.2013.796314
- Fletcher, G., Simpson, J., & Thomas, G. (2000). The measurement of Perceived Relationship Quality Components: A confirmatory factor analytic approach. *Personality and Social Psychology Bulletin, 26*, 340-354. doi:10.1177/0146167200265007
- Frone, M. R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology, 85*, 888-895. doi:10.1037/0021-9010.85.6.888
- 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 Organisational Psychology, 70*, 325-335. doi:10.1111/j.2044-8325.1997.tb00652.x
- 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*, 502-522. doi:10.1108/EUM0000000005936
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference* (4^a ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Glenn, N. D. (1998). The course of marital success and failure in five american 10-year marriage cohorts. *Journal of Marriage and the Family, 60*, 569-576. doi:10.2307/353529
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10* (1), 76-88. doi:10.5465/AMR.1985.4277352
- Greenhaus, J., Collins, K., & Shaw, J. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior, 63*, 510-531. doi:10.1016/S0001-8791(02)00042-8
- Griggs, T. L., Casper, W. J., & Eby, L. T. (2012). Work, family and community support as predictors of work-family conflict: A study of

- low-income workers. *Journal of Vocational Behavior*, 82, 59-68. doi:10.1016/j.jvb.2012.11.006
- Hargis, M. B., Kotrba, L. M., Zhdanova, L., & Baltes, B. B. (2011). What's really important? Examining the relative importance of antecedents to work-family conflict. *Journal of Managerial Issues*, XXIII, 386-408. doi:10.1037/t06070-000
- Higgins, C., Duxbury, L., & Julien, M. (2014). The relationship between work arrangements and work-family conflict. *Work - A Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation*, 48, 69-81. doi:10.3233/WOR-141859
- Huckans, M. (2003). *Family rituals, acculturation stress, and adjustment: A study of second-generation, adolescent children of immigrants from Central America*. (Tese de doutoramento). Department of Psychology of George Mason University, Virgínia, Estados Unidos da América.
- Jabalamelian, S. A. (2011). The relationship between marital quality and health related quality of life. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3, 51-59. Retirado de <http://search.proquest.com/docview/923786863/BE3BFE2D240B4FE8PQ/1?accountid=43959>
- Jansen, N. W. H., Kant, I., Nijhuis, F. J. N., Swaen, G. M. H., & Kristensen, T. S. (2004). Impact of worktime arrangements on work-home interference among dutch employees. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 30, 139-148. doi:10.5271/sjweh.771
- Jose, P. E. (2013). *ModGraph-I: A programme to compute cell means for the graphical display of moderational analyses: The internet version, Version 3.0*. Victoria University of Wellington, Wellington, Nova Zelândia. Retirado de <http://pavlov.psyc.vuw.ac.nz/paul-jose/modgraph/>
- Kattenbach, R., Demerouti, E., & Nachreiner, F. (2010). Flexible working times: Effects on employees' exhaustion, work-nonwork conflict and job performance. *Career Development International*, 15, 279-295. doi:10.1108/13620431011053749
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., & Barham, L. (1999). The source, nature, and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 337-346. doi:10.1037/1076-8998.4.4.337
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 2, 157-177. doi:10.1177/001872679805100203
- Kroska, A. (2003). Investigating gender differences in the meaning of household chores and child care. *Journal of Marriage and Family*, 65, 456-473. doi:10.1111/j.1741-3737.2003.00456.x
- Laird, J. (1988). Woman and ritual in family therapy. In E. Imber-Black, J. Roberts, & R. Whiting (Eds.), *Rituals in Families and Family Therapy* (pp.331-362). New York: Norton.
- Lambert, S. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43, 239-257.

doi:10.1177/001872679004300303

- Lee, G., Magnini, V. P., & Kim, B. P. (2011). Employee satisfaction with schedule flexibility: Psychological antecedents and consequences within the workplace. *International Journal of Hospitality Management, 30*, 22-30. doi:10.1016/j.ijhm.2010.03.013
- Matthews, L. L., Conger, R. D., & Wickrama, K. A. S. (1998). Work-family conflict and marital quality: Mediating processes. *Social Psychology Quarterly, 59*, 62-79. Retirado de <http://www.jstor.org/discover/10.2307/2787119?uid=3738880&uid=2&uid=4&sid=21104409518653>
- McElwain, A. K., & Korabik, K. (2005). An examination of gender differences in work-family conflict. *Canadian Journal of Behavioural Science, 37*, 283-298. doi:10.1037/h0087263
- McNall, L. A., Masuda, A. D., & Nicklin, J. M. (2010). Flexible work arrangements, job satisfaction, and turnover intentions: The mediating role of work-to-family enrichment. *The Journal of Psychology, 144*, 61-81. doi:10.1080/00223980903356073
- Md-Sidin, S., Sambasivan, M., & Ismail, I. (2010). Relationship between work-family conflict and quality of life: An investigation into the role of social support. *Journal of Managerial Psychology, 25* (1), 58-81. doi:10.1108/02683941011013876
- Mesmer-Magnus, J., & Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior, 67*, 215-232. doi:10.1016/j.jvb.2004.05.004
- 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*, 689-725. doi:10.1002/job.695
- Minnotte, K., Minnotte, M., Pedersen, D., Mannon, S., & Kiger, G. (2010). His and her perspectives: Gender ideology, work-to-family conflict, and marital satisfaction. *Sex Roles, 63*, 425-438. doi:10.1007/s11199-010-9818-y
- Ng, K., Loy, J. T., Gudmunson, C. G., & Cheong, W. (2009). Gender differences in marital and life satisfaction among chinese malaysians. *Sex Roles, 60*, 33-43. doi:10.1007/s11199-008-9503-6
- Obidoa, C., Reeves, D., Warren, N., Reisine, S., & Cherniack, M. (2011). Depression and work family conflict among corrections officers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 53*, 1294-1301. doi:1097/JOM.0b013e3182307888
- Okonkwo, E. (2013). Correlational analysis of work-family conflict bi-directionality. *Ife Psychologia, 21*(2), 301-308. Retirado de http://reference.sabinet.co.za/sa_epublication_article/ifepsyc_v21_n2_a35
- Pereira, M., & Canavarro, M. C. (2011). Gender and age differences in quality of life and the impact of psychopathological symptoms among HIV-infected patients. *AIDS Behavior, 15*, 1857-1869.

- doi:10.1007/s10461-011-9928-8
- Pereira, M., Melo, C., Gameiro, S., & Canavarro, M. C. (2011). Estudos psicométricos da versão em português europeu do índice de qualidade de vida EUROHIS-QOL-8. *Laboratório de Psicologia, 9*, 109-123. doi:10.14417/Ip.627
- Perrucci, R., MacDermid, S., King, E., Tang, C., Brimeyer, T., Ramadoss, K., . . . Swanberg, J. (2007). The significance of shift work: Current status and future directions. *Journal of Family and Economic Issues, 28*, 600-617. doi:10.1007/s10834-007-9078-3
- Pinto, V. S. (2012). *Interferência trabalho-família (ITF) e facilitação trabalho-família (FTF): Estudo da invariância da medida entre géneros*. (Tese de mestrado não publicada). Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, Portugal.
- Porter, S., & Ayman, R. (2010). Work flexibility as a mediator of the relationship between work-family conflict and intention to quit. *Journal of Management & Organization, 16*, 411-424. Retirado de <http://www.highbeam.com/doc/1P3-2125426521.html>
- Power, M. (2003). Developmente of a common instrument for quality of life. In A. Nosikov, & C. Gudex, (Eds.), *EUROHIS: Developing common instruments for health surveys* (pp. 145-159). Amesterdão: IOS Press.
- Rosenthal, C. J., & Marshall, V. M. (1988). Generational transmission of family ritual. *American Behavioral Scientist, 31*, 669-684. doi:10.1177/0002764288031006006
- Rostami, A. Ghazinour, M., Nygren, L., Nojumi, M., & Richter, J. (2013). Health-related quality of life, marital satisfaction, and social support in medical staff in Iran. *Applied Research Quality Life, 8*, 385-402. doi:10.1007/s11482-012-9190-x
- Rotondo, D. M., & Kincaid, J. F. (2008). Conflict, facilitation, and individual coping styles across the work and family domains. *Journal of Managerial Psychology, 23*, 484-506. doi:10.1108/02683940810884504
- Santos, S., Crespo, C., Silva, N., & Canavarro, M. C. (2012). Quality of life and adjustment in youths with asthma: The contributions of family rituals and the family environment. *Family Process, 51*, 557-569. doi:10.1111/j.1545-5300.2012.01416.x
- Schmidt, S., Mühlen, H., & Power, M. (2006). The EUROHIS-QOL 8-item index: Psychometric results of a cross-cultural field study. *European Journal of Public Health, 16*, 420-428. doi:10.1093/eurpub/cki155
- Seto, M., Morimoti, K., & Maruyama, S. (2004). Effects of work-related factors and work-family conflict on depression among japanese working women living with young children. *Environmental Health and Preventive Medicine, 9*, 220-227. doi:10.1007/BF02898103
- Shaver, P., & Mikulincer, M. (2012). Adult attachment orientations and relationship processes. *Journal of Family Theory and Review, 4*, 259-274. doi:10.1111/j.1756-2589.2012.00142.x
- Shek, D. T. (1995). Gender differences in marital quality and well-being in chinese married adults. *Sex Roles, 32*, 699-715.

- doi:10.1007/BF01560185
- Somech, A., Drach-Zahavy, A. (2007). Strategies for coping with work–family conflict: The distinctive relationships of gender role ideology. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*, 1-19. doi:10.1037/1076-8998.12.1.1
- Spagnola, M., & Fiese, B. H. (2007). Family routines and rituals: A context for development in the lives of young children. *Infants & Young Children, 20*, 284-299. Retirado de <http://search.proquest.com/docview/217540994/E26E626FA4DC45F9PQ/1?accountid=43959>
- Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human Relations, 33*, 111-129. doi:10.1177/001872678003300203
- Staines, G. L., & Pleck, J. H. (1984). Nonstandard work schedules and family life. *Journal of Applied Psychology, 69*, 515-523. doi:10.1037/0021-9010.69.3.515
- 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*, 6-15. doi:10.1037/0021-9010.80.1.6
- Tuttle, R. & Garr, M. (2012). Shift work and work to family fit: Does schedule control matter? *Journal of Family and Economic Issues, 33*, 261-27. doi:10.1007/s10834-012-9283-6
- Vieira, J. M., Lopez, F. G., & Matos, P. M. (2013). Further validation of work-family conflict and work-family enrichment scales among portuguese working parents. *Journal of Career Assessment, 00* (0), 1-16. doi:10.1177/1069072713493987
- WHOQOL Group (1994). Development of the WHOQOL: Rationale and current status. *International Journal of Mental Health, 23*, 24-56. Retirado de <http://www.jstor.org/stable/41344692>
- Wolin, S. J., & Bennett, L. A. (1984). Family Rituals. *Family Process, 23*, 401-420. doi:10.1111/j.1545-5300.1984.00401