

Daniela Alexandra Modesto Fragoso de Alves Dias

**O conflito trabalho-família e sua relação com a satisfação
e a disponibilidade parental**

Mestrado em Psicologia da Educação
Dissertação efetuada sob a orientação de:
Professora Doutora Cristina Nunes



UNIVERSIDADE DO ALGARVE

Faculdade de Ciências Humanas e Sociais

Departamento de Psicologia e Ciências da Educação

2021

O conflito trabalho-família e sua relação com a satisfação e a disponibilidade parental

Declaração de Autoria do Trabalho

Declaro ser a autora deste trabalho, que é original e inédito. Autores e trabalhos consultados estão devidamente citados no texto e constam da listagem de referências incluída.

Daniela Alexandra Modesto Fragoso de Alves Dias

Direitos de Cópia ou *Copyright*

© ***Copyright* 2021**: Daniela Alexandra Modesto Fragoso de Alves Dias.

A Universidade do Algarve reserva para si o direito, em conformidade com o disposto no Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos, de arquivar, reproduzir e publicar a obra, independentemente do meio utilizado, bem como de a divulgar através de repositórios científicos e de admitir a sua cópia e distribuição para fins meramente educacionais ou de investigação e não comerciais, conquanto seja dado o devido crédito ao autor e editor respetivos.

Agradecimentos

A conclusão deste trabalho marca o término de uma etapa de vida para que outra possa florescer. Ao longo deste percurso pude contar com o apoio de algumas figuras importantes, que quero passar a deixar o meu agradecimento sentido.

Quero começar por agradecer à Professora Doutora Cristina Nunes pela preciosa mentoria, pela ajuda, pela paciência, pelos ensinamentos.

Quero também agradecer a todos os Professores e colegas que contribuíram para o meu desenvolvimento a diversos níveis.

Ao amor da minha vida pelo apoio incondicional, por toda a ajuda que me deu em especial por ser o meu maior pilar e o meu ponto de equilíbrio ao longo desta etapa e da vida.

A toda a minha família em geral que acredito que todos ajudaram à sua forma e em especial ao meu irmão, ao meu avô Augusto e à minha Madrinha.

À Beatriz, à Ludmila e à Margarida pela amizade, pela ajuda e pelo encorajamento que me deram.

À Cristiana pelo grande “empurrão” que me deu, pela amizade, pelo carinho e por todo o apoio que me tem dado.

Ao Agrupamento de Escolas de S. Teotónio, em especial à Professora Inês Pinto, pela disponibilidade e prontidão na aceitação e distribuição dos questionários deste estudo.

A todos os pais tiraram uns minutos do seu tempo para responder ao nosso questionário.

E por fim, ao Universo por me ter deixado cair e me ter dado forças para continuar na luta e me permitir concluir esta etapa e iniciar uma outra.

*“Em todos os jardins hei-de florir,
Em todos beberei a lua cheia,
Quando enfim no meu fim eu possuir
Todas as praias onde o mar ondeia.*

*Um dia serei eu o mar e a areia,
A tudo quanto existe me hei-de unir,
E o meu sangue arrasta em cada veia
Esse abraço que um dia se há-de abrir.*

*Então receberei no meu desejo
Todo o fogo que habita na floresta
Conhecido por mim como num beijo.*

*Então serei o ritmo das paisagens,
A secreta abundância dessa festa
Que eu via prometida nas imagens.”*

Resumo

A investigação tem evidenciado que conciliar trabalho e família é para alguns pais uma tarefa difícil podendo ter influência no exercício da parentalidade.

Esta pesquisa teve como objetivo estudar a relação do conflito entre o trabalho e a família dos pais com a sua disponibilidade e satisfação parental. Participaram 113 mães e 13 pais. Os participantes preencheram online ou em papel onde constava: um questionário sociodemográfico, a Escala de Relação Trabalho-Família, a Escala de Satisfação Parental adaptada e uma parte da Escala de Avaliação de Comunicação na Parentalidade. Na sua generalidade, os pais não se sentem valorizados no trabalho que têm apesar de se considerarem satisfeitos com o mesmo. Verificou-se que o Conflito Trabalho-Família encontra-se negativamente correlacionado com a disponibilidade parental e que apesar de não se encontrar correlacionado com a satisfação parental, existe uma relação entre uma das subdimensões da satisfação com duas do Conflito Trabalho-Família. A satisfação e a disponibilidade parental também se encontram positivamente correlacionadas. Foi também encontrado um valor significativo entre o Conflito Trabalho-Família na explicação da disponibilidade. Por fim, demonstrou-se que a satisfação varia consoante o nível de escolaridade dos pais.

Concluiu-se que o Conflito Trabalho-Família influencia o desempenho parental, sendo que é de extrema importância minimizá-lo a fim de ser possível melhorar a parentalidade, o bem-estar dos pais e conseqüentemente a saúde dos filhos.

Palavras-chave: Conflito Trabalho-Família, Disponibilidade Parental para a Comunicação, Satisfação Parental, Parentalidade

Abstract

Research has shown that reconciling work and family is a difficult task for some parents and it may have an influence on parenting exercise.

This research aimed to study the relationship of the conflict between the parents' work and family and their parental availability and satisfaction. 113 mothers and 13 fathers took part in this study. Participants filled out online or on paper, which included: a sociodemographic questionnaire, the *Work-Family Conflict Scale*, the *Parent Satisfaction Scale* and a part of the *Parenting Communication Assessment Scale*. In general, parents do not feel valued in their work, despite that they are satisfied with it. It was found that the Work-Family Conflict is negatively correlated with parental availability and that although it is not correlated with parental satisfaction, there is a relationship between one of the sub-dimensions of satisfaction with two of the Work-Family Conflict. Parental satisfaction and availability are also positively correlated. A significant value was also found between Work-Family Conflict in the explanation of parental availability. Finally, it was shown that satisfaction varies according to the parents' level of education.

It was concluded that the Work-Family Conflict influences parental performance, and it is extremely important to minimize it in order to improve parenthood, parents' well-being and, consequently, their children's health.

Keywords: Work Family-Conflict, Parental Availability for Communication, Parental Satisfaction, Parenting

Índice

Índice de figuras	ix
Índice de tabelas	x
Listas de abreviaturas, siglas e símbolos	xi
Capítulo I – Enquadramento teórico.....	1
1.1. Parentalidade.....	1
1.2. Disponibilidade Parental para a Comunicação e a Satisfação Parental	3
1.3. Interface Trabalho-Família	5
1.4. Conflito família-trabalho	6
1.5. O equilíbrio do trabalho-família e as consequências nos filhos	10
Capítulo II – Estudo Empírico.....	14
1. Questões de investigação	14
2. Objetivo e hipóteses	14
2.1 Objetivo geral	14
2.2. Hipóteses.....	14
3. Metodologia.....	14
3.1. Amostra.....	14
3.2. Instrumentos.....	19
3.2.1 Questionário sociodemográfico.....	19
3.2.2 Escala de Relação Trabalho-Família (WFCS)	20
3.2.3 Escala de Satisfação Parental	20
3.2.4 Escala de Avaliação de Comunicação na Parentalidade (COMPA-Versão pais).....	21
3.3 Procedimento	22
3.3.1 Recolha de dados.....	22
3.3.2. Procedimento de análise de dados.....	23
4. Resultados.....	23
4.1. Relação dos pais e expectativas face ao trabalho.....	23
4.2. Análise correlacional	24
4.3. Análise da variância.....	25
4.4. Variáveis preditoras	27
Capítulo III – Discussão de resultados	29
Capítulo IV - Considerações finais.....	34
Referências bibliográficas	36

Índice de figuras

Figura 1 - Modelo de Stresse Parental de Abidin (1992)	2
Figura 2 - Antecedentes familiares e profissionais do conflito	7
Figura 3 - Caracterização dos participantes por distrito	15
Figura 4 - Caracterização dos participantes por escolaridade	15
Figura 5 - Caracterização dos participantes por estado civil	16
Figura 6 - Caracterização dos participantes por tipologia familiar	16
Figura 7 - Caracterização dos participantes por situação profissional	17
Figura 8 - Caracterização dos participantes por qualificação laboral.....	18
Figura 9 - Caracterização dos participantes por tipo de horário de trabalho.....	199

Índice de tabelas

Tabela 1 - Caracterização da amostra pelo número de filhos	17
Tabela 2 - Relação e expectativas face ao trabalho	24
Tabela 3 - Correlações entre Satisfação Parental, Disponibilidade Parental para a Comunicação e Conflito Trabalho-Família	24
Tabela 4 - Correlações entre as variáveis em estudo e a idade dos participantes, o nº de filhos, a idade do 1º filho, horas de trabalho semanal, rendimentos mensais.	25
Tabela 5 - Comparação de médias entre a escolaridade dos pais e o Conflito entre Trabalho- Família (WFC), a Satisfação Parental (SP) e Disponibilidade Parental para a Comunicação (DPC).....	26
Tabela 6 - Comparação de médias entre o estado civil e Conflito entre Trabalho-Família (WFC), a Satisfação Parental (SP) e Disponibilidade Parental para a Comunicação (DPC)	26
Tabela 7 - Comparação de médias entre a qualificação laboral e Conflito entre Trabalho-Família (WFC), a Satisfação Parental (SP) e Disponibilidade Parental para a Comunicação (DPC).....	27
Tabela 8 - Análise de regressão linear simples com as variáveis: Conflito Trabalho-Família como preditor da Disponibilidade Parental para a Comunicação (DPC)	27
Tabela 9 - Análise de regressão linear simples com as variáveis: Conflito Trabalho-Família como preditor da Satisfação Parental (SP).....	28

Listas de abreviaturas, siglas e símbolos

CFT – Conflito da Família para o Trabalho

CFT-C - Conflito baseado no Comportamento da Família para o Trabalho

CFT-TS – Conflito baseado na Tensão da Família para o Trabalho

CFT-TP – Conflito baseado no Tempo da Família para o Trabalho

CTF – Conflito do Trabalho para a Família

CTF-C - Conflito baseado no Comportamento do Trabalho para a Família

CTF-TS – Conflito baseado na Tensão do Trabalho para a Família

CTF-TP - Conflito baseado no Tempo do Trabalho para a Família

DPC – Disponibilidade Parental para a Comunicação

FT – da Família para o Trabalho

Pais (H) – pais apenas do sexo masculino

PSS - *Parent Satisfaction Scale*

SP – Satisfação Parental

SPSS- *Statistical Package for the Social Sciences*

TF – do Trabalho para a Família

WFC – Conflito entre o Trabalho e a Família

WFCS – Escala de Relação Trabalho-Família

Abreviaturas em Latim

e.g. (exempli gratia) - por exemplo

et al. (et alia) - e outros

cit in. (opus citatum)- citado por

i.e. (id est) - isto é

Capítulo I – Enquadramento teórico

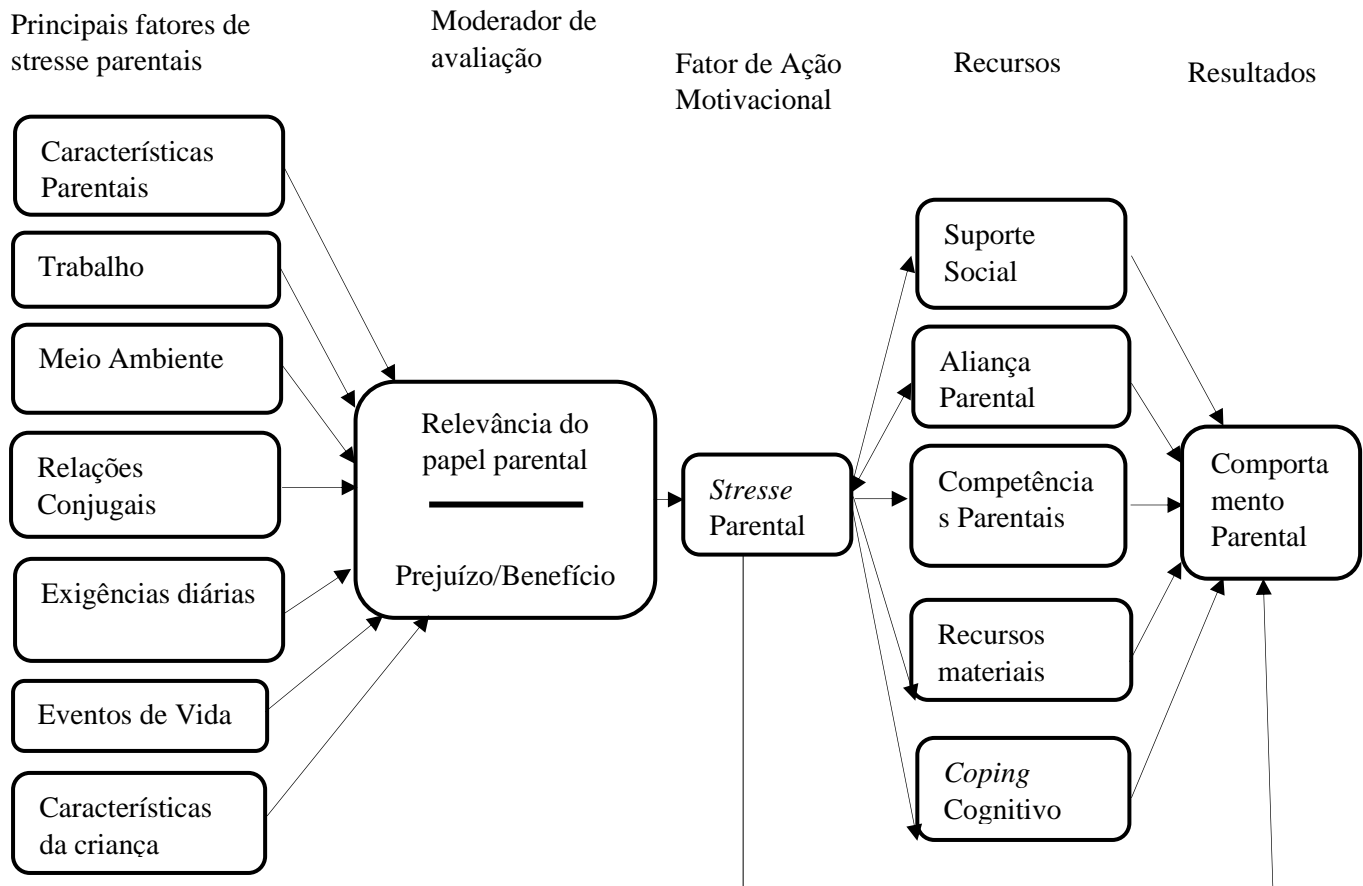
1.1. Parentalidade

Há já várias décadas que a parentalidade despertou a curiosidade dos investigadores e se constituiu objeto de estudo, com a finalidade de entender como funciona realmente a parentalidade (Belsky, 1984). Entre os vários modelos que explicam o comportamento parental, três têm sido frequentemente usados: o Modelo Comportamental de Patterson, o Modelo do Processo dos Determinantes da Parentalidade de Belsky e o Modelo do Stresse Parental de Abidin.

O Modelo do Stresse Parental de Abidin (Abidin, 1992) pareceu-nos o mais adequado ao nosso estudo, uma vez que engloba as variáveis ambientais, comportamentais e sociais, o papel e o stresse parental, bem como os recursos que os pais possuem (*e.g.* competências parentais ou o suporte social). De acordo com este modelo, as cognições parentais e as crenças são elementos cruciais na explicação da parentalidade, por isso, a variável do papel parental (*parenting role*) representa um conjunto de crenças e expectativas pessoais que atuam como moderador ou amortecedor de influências mais distais (Abidin, 1992). Assim, o comportamento final dos pais é influenciado pelas seguintes variáveis: as principais fontes de stresse (*i.e.* trabalho, problemas diários, meio ambiente, eventos da vida, características da criança e dos pais e relação conjugal), os moderadores de avaliação (*i.e.* o papel dos pais e a relação entre o prejuízo e o benefício), o fator de ativação motivacional (*i.e.* stresse parental) e os recursos disponíveis (*i.e.* Aliança parental, o Apoio social, os Recursos materiais, as Competências parentais e o *Coping* Cognitivo). Conforme mostra a Figura 1, estas variáveis influenciam-se diretamente pela ordem apresentada, com exceção da aliança parental que também influencia o stresse parental que, por sua vez, acaba por influenciar diretamente também o comportamento parental (Abidin, 1992).

Figura 1

Modelo de Stresse Parental de Abidin (1992. Fonte: Abidin (1992))



O desempenho da parentalidade, bem como o desenvolvimento familiar encontram-se sujeitos à envolvimento do contexto social onde estão inseridos. De acordo com o Modelo Ecológico do Desenvolvimento Humano de Bronfenbrenner (1987) existem fatores de proteção e de risco dentro das quatro divisões do meio (*i.e.*, Macrossistema, Exossistema, Mesossistema e Microsistema). Os fatores de risco relevantes são as tensões sociais e económicas, a pobreza e desemprego, os fatores que influenciam os contextos em que só participam os pais e que afetam a vida familiar (*e.g.* o trabalho precário, o tempo e a energia despendida no trabalho), a pouca confiança dos pais nas suas competências que advêm, muitas vezes, pelos profissionais e, ainda, as tensões familiares. Como fatores protetores destacam-se a valorização positiva da família e da vida familiar, a rede de apoio informal (*e.g.* amigos, familiares), o afeto que une as famílias e a estabilidade da família. Este modelo considera o Trabalho um importante fator para as famílias, podendo ser tanto de risco como de proteção. Os pais, mas também

a família num sentido mais lato, têm como sua obrigação assegurar a sobrevivência e o desenvolvimento saudável das crianças para que estas possam desenvolver relações de apego saudáveis e capacitá-las de bases necessárias para a sua vida futura (Nunes & Ayala-Nunes, 2019).

Assim, as funções que competem aos pais desempenhar podem ser divididas em quatro principais: assegurar sobrevivência dos filhos, a sua saúde, o seu crescimento saudável e a sua socialização; criar um clima de afeto e de apoio emocional, sem os quais o desenvolvimento psicológico equilibrado não é possível; estimular através da estruturação e organização do meio e das interações diretas, possibilitando aos filhos relacionarem-se competentemente e responderem às exigências sociais; e favorecer o contacto com outros contextos educativos e de socialização complementares como a escola, tempos livres, familiares e amigos (Rodrigo e Palácios, 1998, *cit in*. Nunes & Ayala-Nunes, 2019).

1.2. Disponibilidade Parental para a Comunicação e a Satisfação Parental

A Satisfação Parental (SP) e a Disponibilidade Parental para a Comunicação (DPC) são duas dimensões das medidas de avaliação da parentalidade. A Satisfação Parental prende-se com o prazer que os pais sentem no desempenho do seu papel (Hasson-Ohayon et al., 2019; Johnston & Mash, 1989; Ohan et al., 2000). Esta vai inevitavelmente influenciar a autoestima dos pais e é uma medida fundamental subjetiva para avaliar a função parental (Hasson-Ohayon et al., 2019). Esta dimensão relaciona-se ainda com a relação conjugal, através da satisfação conjugal e da concordância do estilo parental. Dentro dos estilos parentais, encontra-se associada a um estilo mais descontraído, com um baixo nível de conflito (Ohan et al., 2000), a uma parentalidade positiva e a eficácia afetiva parental (Jeong & Kim, 2016) e atua como mediador entre a satisfação conjugal e a carga familiar percebida (Hasson-Ohayon et al., 2019). As relações entre os filhos com problemas comportamentais com os seus pais influenciam-se bilateralmente e contribuem para a perceção da Satisfação Parental e o seu sentido de eficácia. Quando os pais apresentam baixa Satisfação Parental e eficácia são menos responsivos às necessidades da criança, o que contribui para problemas comportamentais no futuro (Ohan et al., 2000).

A Satisfação Parental (SP) é ainda um construto muito importante para o equilíbrio entre o trabalho e a sua família. Quando o equilíbrio acontece, os pais

conseguem ter um envolvimento satisfatório tanto ao nível da parentalidade como na sua relação com o emprego (Matias et al., 2017). As perceções que as mães têm sobre a forma como o seu emprego apresenta medidas de apoio às suas famílias tem um efeito nos seus níveis de Satisfação Parental, o que por sua vez influencia indiretamente o conflito família-trabalho de ambos os pais (Matias et al., 2017). Matias e colaboradores (2017) encontraram um efeito negativo das perceções que os pais têm sobre as medidas de suporte familiar que a empresa onde trabalham possuem no conflito Família-Trabalho, através da Satisfação Parental. Este efeito indireto apenas se encontrou presente através dos níveis de Satisfação Parental das mães e não dos pais (H).

A Satisfação Parental é um indicador muito relevante sobre o bem-estar dos pais, importante para o equilíbrio individual entre o trabalho e a família, pois quando os seus níveis são elevados, os pais são capazes de gerir bem o seu desempenho e as necessidades tanto de casa como do trabalho (Matias et al., 2017).

Já a Disponibilidade Parental para Comunicação (DPC) prende-se com a sinceridade nas respostas dos pais às questões feitas pelos filhos e à abertura da comunicação parental (Portugal & Alberto, 2019). Quando os pais sentem que as suas necessidades diárias estão satisfeitas então eles irão apresentar uma maior disponibilidade psicológica diária bem como menores níveis de stresse nas suas interações com os seus filhos. (Van Der Kaap-Deeder et al., 2019). Quando a disponibilidade psicológica parental é menor, maiores são as dificuldades de internalização e de externalização dos filhos, pelo que a qualidade da relação entre pais-filhos é deveras importante (Meireles, 2020). Quanto maior for a disponibilidade emocional dos pais então melhor serão as interações entre os pais e filhos (Danner-Vlaardingerbroek et al., 2013). No entanto, mesmo quando os pais apresentam bons níveis de disponibilidade emocional, nem sempre têm as melhores estratégias para lidar com os seus filhos, especialmente em estruturar atividades (Bentenuto et al., 2020). Por norma, são as mães que se encontram mais atentas às necessidades básicas dos seus filhos e conseguem apresentar uma comunicação mais positiva e de maior partilha (Portugal & Alberto, 2013). Já em relação à Disponibilidade Parental para a Comunicação, são os pais (H) que apresentam um resultado ligeiramente superior do que as mães (Portugal & Alberto, 2014).

1.3. Interface Trabalho-Família

A vida das pessoas subdivide-se em diversas dimensões, entre elas, estão duas de grande relevância: a vida que têm no seio da família e a vida que têm no trabalho. O Trabalho é uma atividade complexa, multifacetada que apresenta um número alargado de definições. Numa delas, o Trabalho consiste numa atividade de carácter profissional, produtiva ou criativa, podendo ser remunerada e que é realizada com um determinado objetivo (Neves et al., 2018). Para que esse objetivo seja cumprido, é necessário a aplicação de esforço e de mobilização de energia, em direção desse mesmo objetivo. Este conceito também parece ter um carácter fundamentalmente social, sendo que normalmente subordinado a um objetivo coletivo, organizado, coordenado, canalizado, gerido que, por vezes, gera conflitos (Lhuillier, 2013). Já o conceito de família é um complexo sistema de organização, com crenças, valores e práticas desenvolvidas ligadas diretamente às transformações da sociedade. Procura a melhor adaptação possível para a sobrevivência dos seus membros e da instituição como um todo. O sistema familiar muda à medida que a sociedade também muda, e todos os seus membros podem ser afetados por pressões internas e externas, fazendo que ela se modifique, com a finalidade de assegurar a continuidade e o crescimento psicossocial dos seus membros (Minuchin 1985, 1988, *cit in*. Marques & Faco, 2009). Embora a família e o trabalho envolvam relações entre pessoas, o objetivo dessas relações é diferente, pois na família as pessoas não se relacionam para o ganho de bens ou serviços, mas sim para o seu bem-estar e para que a família seja mantida como um todo (Edwards & Rothbard, 2000).

O indivíduo acaba por ter de gerir e balançar estas realidades interdependentes e por vezes gerir também exigências distintas. Esta gestão de tempo e de recursos é da responsabilidade de cada indivíduo e nem sempre existe uma divisão equitativa. Esta gestão é feita com base no foco de cada um, investindo mais energia e tempo naquele que estão mais focados, visto que têm implicações mais significantes para o seu bem-estar e para a sua autoestima. Assim, pessoas que são mais focadas no trabalho têm como crença que esta é a atividade central das suas vidas pelo que se esforçam mais, dedicam mais tempo e energia no seu desempenho do que no da família. Por sua vez, as pessoas que são mais centradas na família acabam por fazer exatamente o oposto: priorizam todas as atividades que possam estar relacionadas com a família, pois o papel que desempenham na família é mais significativa nas suas vidas (Xie et al., 2017).

A ligação entre o trabalho e família tem vindo a mudar cada vez mais, visto que existe progressivamente uma maior percentagem de trabalhadores que acabam por experienciar conflitos entre estes domínios (Nomaguchi, 2009).

1.4. Conflito família-trabalho

A maioria dos adultos vêm-se obrigados a desempenhar dois papéis igualmente importantes na sua vida - um no emprego e outro junto das suas famílias (*i.e.*, é esperado que sejam capazes de ser bons pais/mães, bons maridos/esposas e bons trabalhadores). O equilíbrio entre as dimensões trabalho-família não é de todo fácil de atingir. Pelas exigências do trabalho, muitas vezes, os trabalhadores vêm-se obrigados a trazer trabalho para casa, o que irá inevitavelmente interferir com a dinâmica familiar. Da mesma forma, também acabam por trazer os problemas familiares para a atividade laboral, influenciando posteriormente, o seu desempenho (Prajogo & Kumalaningrum, 2016). O trabalho possui um impacto grande na vida das pessoas, incluindo na própria parentalidade, nas crianças e nos cônjuges; também pode ser visto como uma distração das exigências familiares em casa, que são muito grandes (*e.g.* quando os pais têm um filho que tenha alguma doença crónica e que seja muito exigente). Nestes casos, as mães tendem a culpabilizarem-se por não terem tempo suficiente, necessário para dedicarem a todos os seus filhos ou à sua família. Para além que, ainda se podem culpabilizar por sentirem que não estão a dar o seu melhor no trabalho que desempenham, uma vez que estão constantemente preocupadas com os seus filhos (Kish et al., 2020). Num estudo realizado com mães obstetras e ginecologistas verificou-se que a maioria se sente insatisfeita, quer com o tempo que passam com os seus filhos e/ou com o marido ou a realizar atividades pessoais. (Heuser et al., 2018). No entanto, a existência de um equilíbrio entre o trabalho e a família na vida dos pais traz consigo um impacto positivo na satisfação com o trabalho e com a família (Chan et al., 2016).

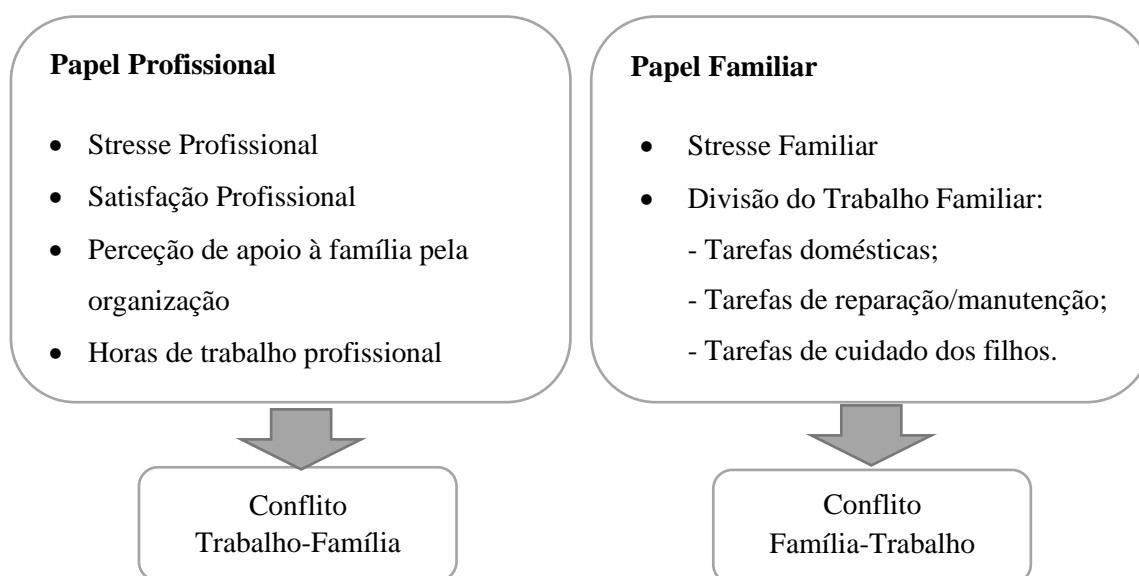
Quando existe esta dificuldade na execução dos dois papéis surge o Conflito Trabalho-Família (WFC). O Conflito Trabalho-Família pode ser definido como “forma de conflito entre os dois papéis, na qual as pressões exercidas pelos papéis do domínio do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis, de modo que a participação num papel torna mais difícil a participação no outro” (Greenhaus & Beutell, 1985, p. 77). Primeiramente, este construto tinha como elemento principal a disputa do trabalho e da família pelo recurso finito - o tempo (Greenhaus & Beutell, 1985). Os pais viam-se

obrigados a gerir o seu tempo, porque se gastassem três horas do seu tempo no trabalho, então não podiam gastar esse tempo na família. Posteriormente, este problema passou a ser bidirecional, admitindo que a família também tem impactos negativos no trabalho (Frone & Russel, 1992).

Assim, o WFC pode dividir-se em dois tipos distintos: o Conflito da Família para o Trabalho (CFT) e o Conflito do Trabalho para a Família (CTF). O CFT ocorre quando um conflito ao nível da família influencia o seu desempenho, sendo que as exigências familiares predizem 13% deste tipo de conflito. Por exemplo, quando se tem filhos pequenos que exijam mais dos pais, seja à noite por não os deixarem dormir ou pela “correria” que acontece de manhã para conseguir deixá-los prontos e nas escolas. Este desgaste a que os pais estão expostos diariamente vai acabar por inevitavelmente influenciar o seu desempenho no trabalho. O CTF ocorre quando existem conflitos a nível do trabalho que se estendem inevitavelmente para a vida familiar, sendo as exigências profissionais um dos principais fatores do aparecimento deste conflito (Sousa et al., 2020). Um exemplo deste tipo de conflito é quando as pessoas se vêm obrigadas a trazer para casa trabalho por concluir, stresse e preocupações, o que vai influenciar a dinâmica familiar existente (Carlson & Kacmar, 2000). Os dois tipos de conflitos apresentam então antecedentes familiares e profissionais distintos, como é possível verificar pela figura 2.

Figura 2

Antecedentes familiares e profissionais do conflito. Fonte:Matias et al. (2011)



Os dois tipos de conflito (CTF e CFT) apresentam um efeito negativo no bem-estar parental (Van den Eynde et al., 2020a), sendo que parece existir um maior nível de conflito e de sentimento de culpa do trabalho para a família do que ao contrário, bem como uma forte ligação entre o CTF e o sentimento de culpa TF (Gonçalves et al., 2018). Para além destes, a ambiguidade do papel familiar, o tempo dedicado à família influencia negativamente o CTF. Por outro lado, o CTF contribui para a exaustão emocional e ambos contribuem para um pior desempenho do trabalho, e a ambiguidade do papel familiar contribui igualmente para a exaustão emocional (Prajogo & Kumalaningrum, 2016). O *spillover* positivo vindo da família para o trabalho e o negativo do trabalho para a família, demonstram estar relacionados com a satisfação com a vida, sendo que o positivo está associado a uma satisfação com vida superior que o negativo futuramente. Nesta relação, a satisfação com o trabalho e a satisfação conjugam atuam como mediadores (Cho & Tay, 2015). Por sua vez, a saúde mental das crianças é claramente afetada pelo WFC dos pais e que pode ser melhorada se esses níveis de conflito forem melhorados (Dinh et al., 2017). Felizmente, o WFC influencia a saúde mental de forma temporária e assim ao melhorar ou ao ser resolvido o WFC, é então aumentada a saúde mental dos pais (Cooklin et al., 2016).

Dentro do WFC existem três grandes formas de conflito: o Conflito baseado no Tempo, Conflito baseado na Tensão e o Conflito baseado no Comportamento (Greenhaus & Beutell, 1985). Estas formas de conflito podem ser também bidirecionais: do trabalho para a família e da família para o trabalho. O Conflito baseado no Tempo (*Time-based conflict*) ocorre ao haver uma disputa do tempo da pessoa por diversas atividades. Assim, e por norma, a pessoa apenas poderá dedicar o seu tempo a cada atividade isoladamente (Greenhaus & Beutell, 1985). Por exemplo, quando um indivíduo está num horário laboral intenso e o trabalho for particularmente muito exigente, esse tempo em que se encontra no período laboral, será apenas dedicado à função que desempenha, fará com que não tenha tanto tempo para a família (CTF) (Greenhaus & Beutell, 1985). O conflito baseado na Tensão (*Strain-based conflict*) ocorre quando a execução dos papéis se torna incompatível na medida em que a pressão causada por um dos domínios afeta o desempenho no outro. Um exemplo são os pais com crianças muito pequenas que tenham de as preparar para a escola. Neste caso, acaba por ter de ser tudo feito a correr e muitas das vezes acabam por já chegar atrasados ao local de trabalho e já cheios de stresse (CFT)(Greenhaus & Beutell, 1985). Por fim, o conflito baseado no Comportamento (*Behavior-based conflict*) ocorre quando existe uma visível incompatibilidade entre os

comportamentos que são esperados nos dois domínios. Por exemplo, quando uma pessoa tem um trabalho de chefia, no qual tem de ter um papel mais ativo e mais assertivo, quando em casa se espera que tenha um papel contrário, mais passivo (Greenhaus & Beutell, 1985).

Existem diversos fatores que vão inevitavelmente influenciar os níveis de Conflito-Família. Um deles é a influência do tipo de horário laboral que os pais detêm. Os que trabalham em regimes de *full-time* e trabalham 40h semanais ou mais, apresentam níveis significativamente mais elevados do Conflito Trabalho-Família quando comparados com os de mais (*e.g.* horários flexíveis ou fixos, em *part-time* ou que trabalham menos de 40 horas semanais, respetivamente). Os pais que trabalham com horários flexíveis, por sua vez apresentam níveis mais elevados de autorregulação na parentalidade, bem como uma aceitação sem julgamentos do funcionamento parental do que os que trabalham por turnos (Moreira et al., 2019).

O horário de trabalho que os pais têm é também um fator que influencia bastante os níveis do conflito Família-Trabalho: Pais que têm um trabalho pouco flexível têm níveis mais elevados de exaustão emocional do que os seus parceiros (Leineweber et al., 2018). Foi também encontrada uma relação entre níveis mais elevados de Conflito Trabalho-Família e níveis mais baixos de cuidado parental, através de níveis mais elevados de sintomas de ansiedade/depressão, bem como de stresse parental. Estas conclusões foram invariáveis no sexo dos pais bem como nas idades dos filhos estudados. Assim o Conflito Trabalho-Família está associado a problemas de saúde mental e a uma parentalidade menos cuidadosa (Moreira et al., 2019). Quando existe uma incompatibilidade entre os papéis desempenhados na família e no trabalho, estes criam dilemas para os pais e demonstram também ter repercussões na saúde mental dos pais (A. Cooklin et al., 2016).

Neste sentido, seria relevante que as empresas implementassem medidas amigas da família para que possam dar o seu contributo essencial na facilitação do equilíbrio entre os papéis desempenhados em casa e no trabalho, por parte dos pais (por exemplo, a possibilidade da existência de horários flexíveis). Estas políticas podem vir a ter um impacto muito significativo na saúde mental dos pais, o que posteriormente irá afetar o seu desempenho parental (Moreira et al., 2019). Uma medida eficaz que as empresas podem aplicar a fim de ajudarem a diminuir o WFC é o apoio familiar, horários flexíveis e recursos de apoio ao cuidado dos filhos ao passo que a carga de trabalho apenas ajuda a elevar ainda mais o conflito.(Mantovani et al., 2017).

A relação entre o trabalho e a família não é exclusivamente sinónimo de efeitos negativos, sendo que existem também situações nas quais a interação pode tornar-se benéfica. Quando existe uma parentalidade mais afetiva e consistente, contribui para o enriquecimento entre o trabalho e a família (Cooklin et al., 2014).

1.5. O equilíbrio do trabalho-família e as consequências nos filhos

No equilíbrio entre o trabalho e a família, homens e mulheres apresentam distintas dificuldades, prioridades e conceitos a gerir emocionalmente. As maiores dificuldades das mulheres prendem-se com a gestão das tarefas tanto a nível familiar (*e.g.* dar suporte aos seus filhos, tarefas domésticas), bem como ao nível do trabalho. Já as tarefas dos homens focam-se na gestão de tempo e dos horários. Como prioridades, as mulheres destacam as crianças e a sua família, já os homens indicam o trabalho e pagar as contas. Nas dificuldades em gerir, a nível emocional, as mulheres apontam a culpa e a consciência pesada e os homens o suporte familiar (Sousa et al., 2018). Um estudo reforça que as mulheres que apresentam níveis mais elevados tanto de conflito como de culpa ao gerir tanto a vida profissional como a familiar (Zimmerman et al., 2003).

É evidenciado que são as mães que quando apresentam níveis de Conflito Família-Trabalho mais elevados que tendem a exercer uma parentalidade mais severa aquando comparadas com as que apresentam níveis inferiores (Hess & Pollmann-Schult, 2020). Esta parentalidade mais dura/severa atua como forte mediador dos efeitos entre o conflito e o bem-estar das crianças e apresenta maior dificuldade em gerir a vida profissional ao mesmo tempo da familiar, quando comparadas com os homens (Hess & Pollmann-Schult, 2020). As mulheres também apresentam níveis mais elevados de exaustão emocional percecionada aquando comparadas com os homens em relação aos sentimentos (Leineweber et al., 2018; Ribeiro, 2020) e níveis mais elevados de conflito trabalho-família (Nilsen et al., 2017). O efeito do Conflito Família-Trabalho por parte das mães tem maior influencia em problemas emocionais do que comportamentais (Hess & Pollmann-Schult, 2020; Vahedi et al., 2018) e níveis elevados, leva a que as mães tendam a repreender, discutir e criticar mais os seus filhos (White & Renk, 2012). Também é o WFC das mães que apresenta uma influência mais marcada no funcionamento familiar, ao nível da internalização e da externalização dos problemas na infância e na adolescência; já o dos pais (H) influencia, mais prejudicialmente, na externalização dos problemas durante a adolescência. (Vahedi et al., 2019). Quando a perceção positiva do

suporte por parte do emprego contribui para que as mães se sintam positivamente realizadas no seu desempenho da parentalidade, reduz significativamente os níveis de conflito família-trabalho. (Matias et al., 2017).

Tipicamente, é exigido mais às mulheres que não permitam que o seu desempenho no trabalho tenha qualquer influência no seu seio familiar, pelo que acabam por utilizar mais recursos para cumprir com todas as suas responsabilidades, tanto a nível familiar como a nível profissional (Matias et al., 2017). As mulheres apresentam maior dificuldade na gestão de múltiplos papéis, pois apresentam uma maior carga de responsabilidades no contexto doméstico e familiar (Sousa et al., 2020). Este efeito tem vindo a diminuir com o passar dos anos, pois os homens têm uma partilha cada vez mais ativa nas responsabilidades domésticas (Gonçalves et al., 2018). Não são só as mães que sofrem com os problemas advindos do Conflito Trabalho-Família como é habitualmente associado. Atualmente existem cada vez mais evidências de que os pais são também vulneráveis e que têm também muitas consequências negativas (A. Cooklin et al., 2016).

O Conflito Trabalho-Família influencia diversas dimensões do bem-estar psicológico, desde a satisfação com o trabalho, conjugal ou com a família, até à satisfação com a vida em geral (Cooklin et al., 2014). E por sua vez, não influenciam apenas o próprio, visto que através do bem-estar parental (Van den Eynde et al., 2020b), têm uma influência no seio de toda a família, incluindo o desempenho do seu parceiro através do conflito inter-parental e da irritabilidade parental (Vahedi et al., 2019). O WFC apresenta ainda um efeito negativo bidirecional no bem-estar dos pais e, mais especificamente, o Conflito FT acaba por influenciar diretamente o exercício da parentalidade (Van den Eynde et al., 2020a). Tanto o CFT como o CTF têm um efeito negativo no bem-estar dos pais, mas apenas o *spillover* do CFT interfere com o desempenho dos pais na parentalidade (Van den Eynde et al., 2020b). O WFC contribui para que os pais tenham atitudes mais irritadiças na sua parentalidade o que acaba por afetar muito os seus filhos.

Apesar de não existir uma relação direta entre os níveis elevados de WFC e as consequências negativas no comportamento dos filhos, (Van den Eynde et al., 2020b) existem evidências de que há uma relação de causalidade entre o WFC e a saúde mental dos filhos e o ambiente familiar: cada evento de elevado WFC leva a um efeito adverso cumulativo que permanece durante 10 anos, quer no ambiente familiar, quer na saúde mental da criança. Este conflito é transversal pelo ambiente familiar e na saúde mental de todos os membros da família (Leach et al., 2020). A ausência de relação direta entre o WFC e o comportamento dos filhos, sugere a existência de uma variável mediadora entre

ambos que desempenha um papel muito forte. Este estudo sugere que estas variáveis são o bem-estar parental e a parentalidade. O mesmo estudo sugere ainda que o *spillover* TF encontra-se possivelmente não associado ao exercício da parentalidade (Van den Eynde et al., 2020b). Em especial, a irritabilidade parental tem influência nos problemas de internalização e externalização durante a infância e a adolescência. Os níveis elevados de bem-estar e de parentalidade adequada influenciam positivamente o comportamento dos seus filhos (Van den Eynde et al., 2020b). No entanto, o facto de terem filhos ou não, não afeta significativamente os níveis de culpa entre a interação bidirecional, o trabalho e a família e ambos sentem culpa por estarem a prejudicar a sua vida familiar face às exigências profissionais (Gonçalves et al., 2017). Não obstante, trabalhadores com filhos apresentam níveis mais elevados de WFC e especificamente níveis mais elevados de CFT-TS e de CFT-TP (Loscalzo et al., 2019).

A qualidade da relação que os pais têm com os filhos vai ainda agir como um mediador importante entre a satisfação conjugal e a própria Satisfação Parental, sendo que nas mães, é uma relação apenas indireta e nos pais (H) é tanto direta como indireta (Yoo, 2020). A ansiedade que os pais sentem leva-os por norma, a serem menos sensíveis aquando das interações com os seus filhos (Vinall et al., 2018). Mais especificamente, os níveis elevados de WFC das mães encontram-se associados a problemas emocionais e a hiperatividade dos seus filhos (Hess & Pollmann-Schult, 2020).

Não são apenas os pais que influenciam os filhos, os filhos apresentam também uma relação de influência bilateral com o conflito Trabalho-Família dos seus pais (Vahedi et al., 2018). Os comportamentos que os filhos têm também afetam os níveis de WFC dos pais: para menores níveis de satisfação com o seu trabalho e maiores níveis de exaustão parental. Num estudo no qual avaliaram a relação entre a adição na internet dos filhos quando relacionada com os comportamentos parentais, verificaram que um bom apego entre os pais e os filhos contribui positivamente para a efetividade das práticas parentais e, por sua vez, diminui a probabilidade das crianças se tornarem viciadas na internet (Venkatesh et al., 2019).

Assim, tornou-se relevante saber qual era a perspetiva dos filhos face ao trabalho dos pais. Será que preferem que os pais trabalhem mais horas e que tenham mais dinheiro para gastarem com eles? Ou será que preferem que os pais passem mais tempo com eles em casa? Num estudo realizado por Pocok & Clarke (2005) onde questionaram aos filhos sobre se preferiam ter mais tempo com os pais ou terem mais dinheiro, devido aos seus pais trabalharem mais horas, metade deles afirmou que preferiam passar mais tempo com

os seus pais, 1/5 preferia ter mais dinheiro e o resto não se conseguiu decidir e escolheu ambos. De acordo com o mesmo estudo, os filhos priorizam não o tipo de trabalho, mas sim qual o estado de espírito com que os pais chegam a casa. Eles dão mais importância à natureza e aos efeitos do trabalho nos pais (Pocok & Clarke, 2005). Para além disso, os filhos têm também uma visão mais negativa em relação à satisfação parental com o trabalho e com a família (Morr Loftus & Droser, 2020).

É então crucial que cada vez mais se invista no estudo da Satisfação Parental para que se possa obter um maior entendimento sobre a relação da mesma na educação infantil (Hu et al., 2018). Até aos dias de hoje, não se tem dado a devida importância aos efeitos causados pelo Conflito Trabalho-Família pelas empresas, o que leva a feitos mais persistentes ou crónicos deste efeito serem também ignorados. Visto que imensas crianças se encontram vulneráveis às consequências negativas deste efeito, também deveriam ser tomadas mais medidas preventivas. (Leach et al., 2020) Os filhos tendem a percecionar níveis mais elevados de conflito TF baseado na pressão, do que os próprios pais (Morr Loftus & Droser, 2020).

Para a realização deste estudo e com base nos seus objetivos, o modelo que se enquadra melhor é o Modelo do Stresse Parental de Adidin por ser o modelo mais completo e que engloba diversas variáveis para predizer o comportamento parental.

Sendo o estudo da relação entre a parentalidade e o WFC dos pais, algo muito pertinente, recente e que ainda não foi estudado, decidiu-se realizar este estudo. Para a avaliação da parentalidade, apenas foram utilizadas duas das suas dimensões, já descritas anteriormente (Disponibilidade Parental para a Comunicação e Satisfação Parental). Existem diversos estudos que relacionam a Satisfação parental com diversas dimensões, mas em relação à Disponibilidade Parental para a Comunicação são muito escassos ou mesmo nulos, ainda por ser uma variável de uma escala extremamente recente. Existem estudos que abordam outro tipo de Disponibilidades associadas à parentalidade (i.e. Disponibilidade Parental ou a Disponibilidade Emocional). Esta insistência de variados estudos que relacionem estas duas dimensões, aumentam ainda mais a pertinência desta investigação.

Capítulo II – Estudo Empírico

1. Questões de investigação

A presente investigação partiu das seguintes questões de investigação: Será que o Conflito Trabalho-Família dos pais influencia a sua parentalidade ao nível da Satisfação Parental e da Disponibilidade Parental para a Comunicação? Será que essa influência depende do tipo de profissão que os pais têm?

2. Objetivo e hipóteses

2.1 Objetivo geral

O presente estudo tem como objetivo principal analisar as relações entre o Conflito do Trabalho-Família que os pais têm com a sua Satisfação Parental e com a Disponibilidade Parental para a Comunicação para com os seus filhos.

2.2. Hipóteses

Tendo por base a revisão da literatura e o objetivo deste estudo, definiram-se as seguintes Hipóteses:

H1: Quanto maiores forem os níveis de WFC dos pais, menor será a sua SP

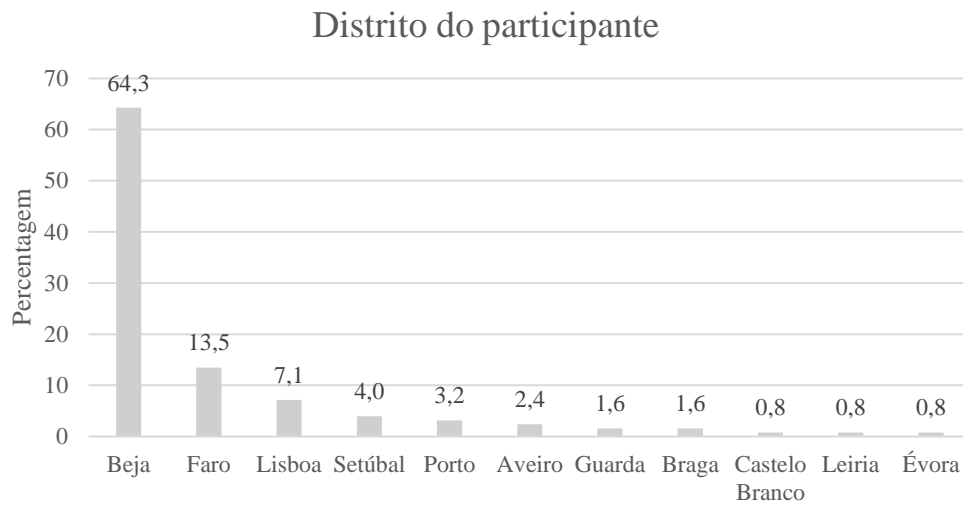
H2: Quanto maiores forem os níveis de WFC dos pais, menor será a sua DPC

3. Metodologia

3.1. Amostra

A amostra deste estudo é não probabilística e foi recolhida por conveniência através de uma população não selecionada que se predispôs livremente a participar no estudo tendo por base os critérios de inclusão e de exclusão dos mesmos (Hernández *et al.*, 2014). Para o presente estudo os critérios de inclusão foram: pais com pelo menos um filho, com idades compreendidas entre os 7 e os 16 anos e que estivessem a trabalhar ou que tivessem trabalhado até há bem pouco tempo.

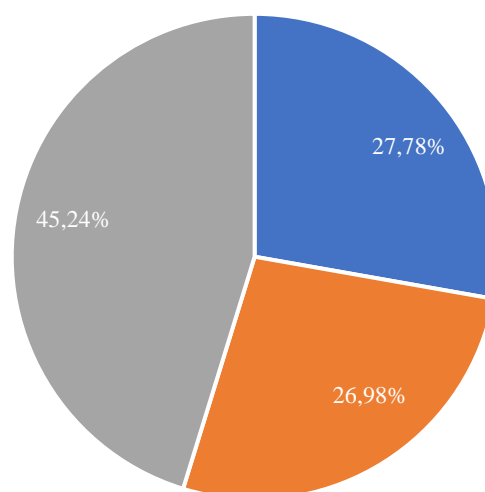
A amostra é constituída por 126 participantes (113 mães e 13 pais), com uma média de idades de 39,27 anos ($DP = 6,42$). A grande maioria da amostra pertence ao distrito de Beja (N=81; 64,3%), seguida por Faro (N=17; 13,5%), como é possível verificar-se na figura 3.

Figura 3*Caracterização dos participantes por distrito*

Em relação ao nível de escolaridade dos pais, predominam os pais que têm como concluído o ensino superior (N=57; 45,24%), seguidos dos que concluíram o ensino básico (N=35; 27,78%) e de seguida os que terminaram o ensino secundário ou profissional (N=34; 26,98%) (ver figura 4).

Figura 4*Caracterização dos participantes por escolaridade*

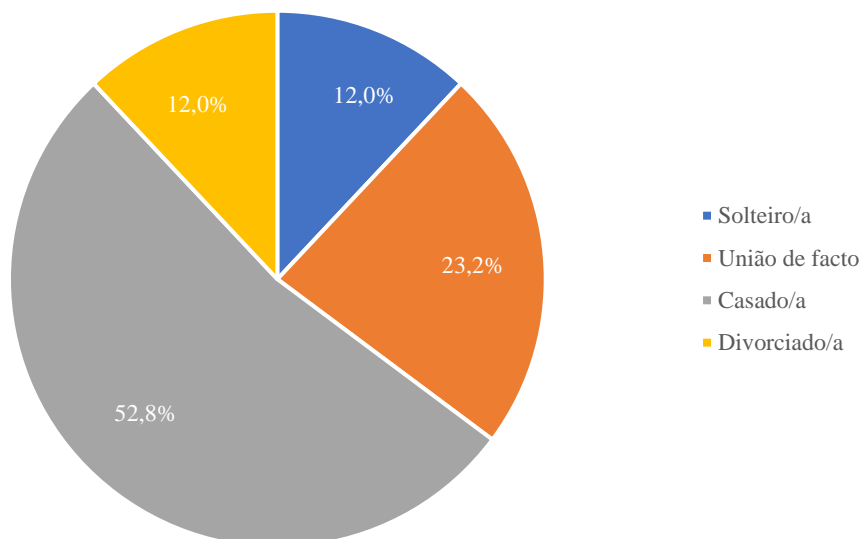
■ Pais com 1º ciclo ■ Pais com secundário ou profissional ■ Pais com ensino superior



Quanto ao estado civil dos pais, a maioria (N=66; 52,8%) eram casados, 23,2% em união de facto (N=29), 12,0 % estavam divorciados (N=15) e 12,0% eram solteiros (N=15) (ver figura 5).

Figura 5

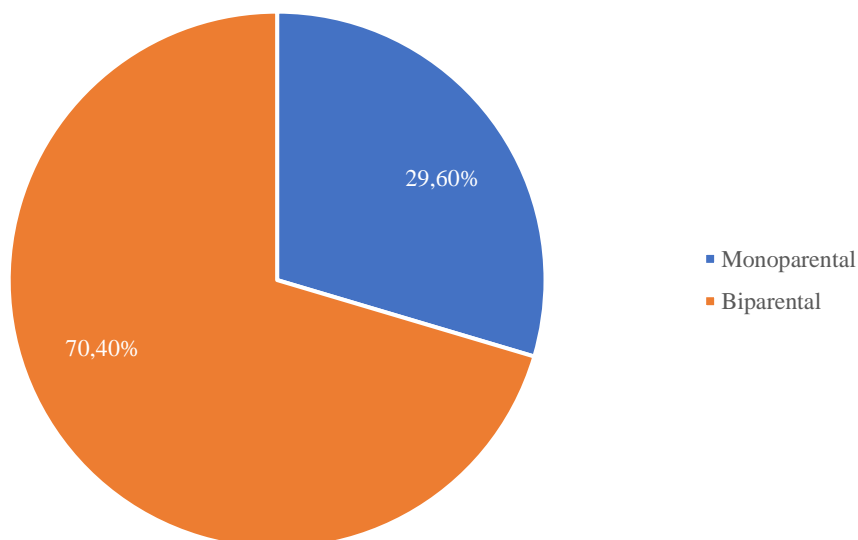
Caracterização dos participantes por estado civil



Grande parte dos participantes (N=88; 70,4%) vivia numa família biparental (ver figura 6).

Figura 6

Caracterização dos participantes por tipologia familiar



E em relação ao número de filhos nesta amostra variou de 1 até 5 ($M=1,84$ e $DP=,74$), sendo que a maioria tem 2 filhos ($N=68$; 53,97%) (ver tabela 1).

Tabela 1

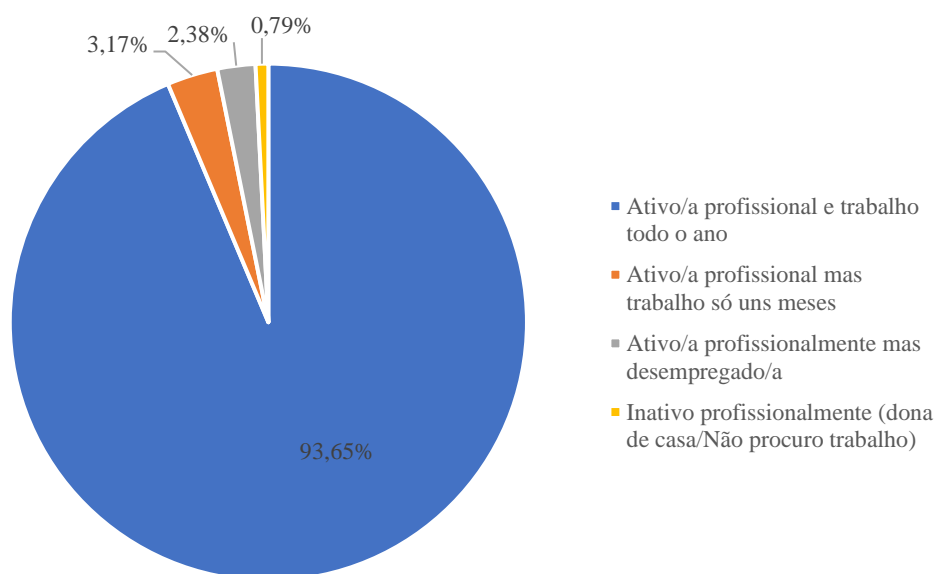
Caracterização da amostra pelo número de filhos

	<i>N</i>	<i>%</i>
<i>1</i>	<i>41</i>	<i>32,54</i>
<i>2</i>	<i>68</i>	<i>53,97</i>
<i>3</i>	<i>14</i>	<i>11,11</i>
<i>4</i>	<i>2</i>	<i>1,59</i>
<i>5</i>	<i>1</i>	<i>0,79</i>
<i>Total</i>	<i>126</i>	<i>100,0</i>

No que diz respeito à situação profissional dos pais, 93,65% dos inquiridos encontram-se ativos e a trabalhar durante todo o ano (ver figura 7).

Figura 7

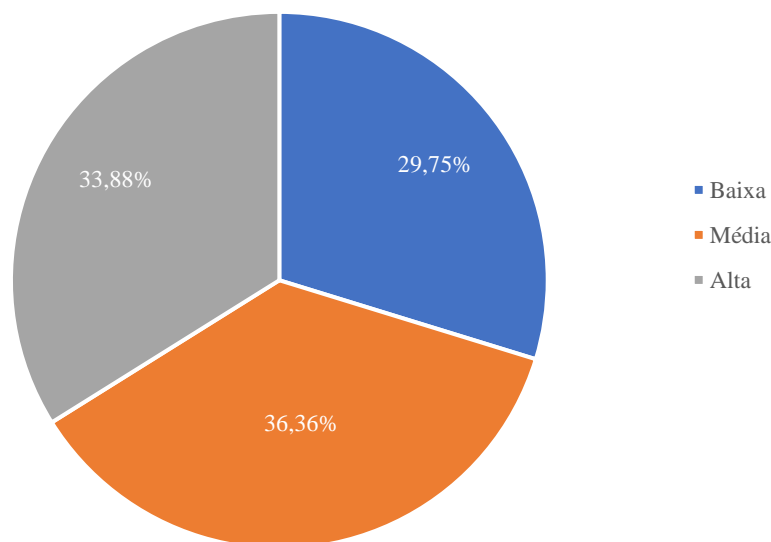
Caracterização dos participantes por situação profissional



Em relação à qualificação laboral, esta foi agrupada com base na qualificação de estudos que são exigidos para desempenhar uma certa profissão. Assim sendo dividiram-se os participantes em três grupos, de acordo com a sua qualificação laboral: Baixa (profissões que exigem poucos estudos; *e.g.* operário fabril, lojista ou empregada doméstica), Média (profissões que requerem alguma formação profissional; *e.g.* eletricista, jardineiro ou contabilista), Alta (profissões que exigem pelo menos uma licenciatura; *e.g.* professor, médico ou advogado). Dos participantes 29,75% tinha qualificação Baixa, 33,88% tinha qualificação Média e 36,36% tinha qualificação alta (ver figura 8).

Figura 8

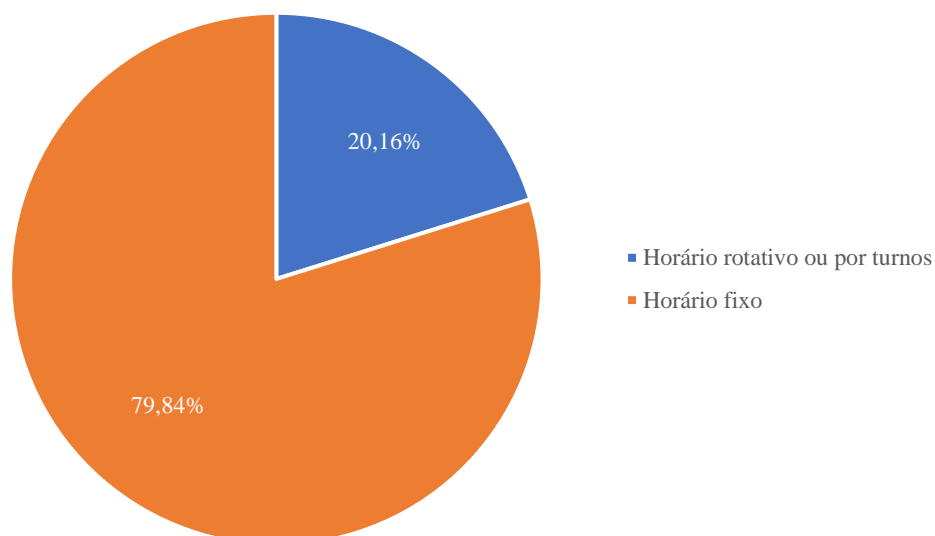
Caracterização dos participantes por qualificação laboral



A maior parte dos inquiridos (N=99; 79,8%) trabalha em regime de horário fixo e apenas 20,1% trabalha por turnos ou em horários rotativos (N=25) (ver figura 9).

Figura 9

Caracterização dos participantes por tipo de horário de trabalho.



Por fim, no que diz respeito às horas de trabalho semanal, as mesmas oscilaram entre 15 e 68,0 horas ($M = 39,62$; $DP=8,01$). Quanto ao rendimento mensal, este varia entre 237 e 3000 euros ($M = 944,83$; $DP = 396,88$).

3.2. Instrumentos

Com base nos objetivos traçados para esta investigação, foram aplicados os seguintes instrumentos: um questionário sociodemográfico, a Escala de Relação Trabalho-Família adaptada por Vieira, Lopez e Matos (2014) da *Work-Family Conflict Scale – WFCS* (Carlson, Kacmar & Williams, 2000), a Escala de Satisfação Parental adaptada por Martins e Leal (2007) da *Parent Satisfaction Scale - PSS* (Halverson & Duke (1991) e parte da Escala de Avaliação de Comunicação na Parentalidade (COMPA-Versão Pais) da autoria de Portugal e Alberto (2019).

3.2.1 Questionário sociodemográfico

Com o intuito de ser possível obter os dados sociodemográficos, foi aplicado um breve questionário inicial *ad hoc*. Neste questionário, foram também inseridas um pequeno número de questões referentes à atividade profissional dos pais (e.g. “*Se voltasse*

atrás escolheria esse trabalho novamente?; Sente que o número de horas que trabalha é proporcional ao vencimento que recebe? Porquê?”)

3.2.2 Escala de Relação Trabalho-Família (WFCS)

A fim de ser possível medir o nível de conflito na relação entre a família e o trabalho foi aplicada a Escala de Relação Trabalho-Família (WFCS), adaptada para a população portuguesa por Vieira, Lopez e Matos (2014) [*Work-Family Conflict Scale – WFCS* (da autoria de Carlson, Kacmar e Williams (2000))].

A WFCS é formada por seis subescalas e um total de 18 itens que avaliam o conflito com base no tempo, na tensão e no comportamento, e ainda a interferência do trabalho na família (TF) e da família no trabalho (FT). A subescala Conflito baseado no Tempo TF (itens 1, 2 e 3) (e.g. *“O meu trabalho faz com que não possa estar tanto com a minha família como gostaria.”*); O Conflito baseado na Tensão TF (itens 4, 5 e 6) (e.g. *“Quando chego a casa do trabalho estou frequentemente demasiado exausto para participar em atividades/responsabilidades familiares.”*); O Conflito baseado no Comportamento TF (itens 7, 8 e 9) (e.g. *“O modo como resolvo problemas no meu trabalho não é eficaz na resolução de problemas em casa.”*); O Conflito baseado no Tempo FT (itens 10, 11 e 12) (e.g. *“O tempo que dedico a responsabilidades familiares interfere muitas vezes com as minhas responsabilidades no trabalho.”*); O Conflito baseado na Tensão FT (itens 13, 14 e 15) (e.g. *“Devido ao stresse em casa, estou muitas vezes preocupado com assuntos familiares no trabalho”*) e o Conflito baseado no Comportamento FT (itens 16, 17 e 18) (e.g. *“O tipo de comportamentos que resultam para mim em casa não parecem ser eficazes no trabalho”*). A resposta a cada item varia de 1 (*Discordo Fortemente*) a 5 (*Concordo Fortemente*), sendo o valor máximo da escala correspondente a 90 e o mínimo 18. Quanto maior for a cotação final, então maior é o nível de conflito. A consistência interna do Conflito TF foi $\alpha=,85$ e a do Conflito FT foi $\alpha=,84$ (Vieira et al., 2014).

3.2.3 Escala de Satisfação Parental

Para avaliar a Satisfação Parental, foi aplicada a Escala de Satisfação Parental adaptada à população portuguesa por Martins e Leal (2007) [*Parent Satisfaction Scale* (PSS) da autoria de Halverson e Duke (1991)].

Esta é constituída por 3 subescalas num total de 30 itens e avalia o grau de satisfação parental dos pais. A subescala do “Prazer nos cuidados parentais” é composta pelos itens 1, 2, 3, 4, 6, 12, 13, 14, 19 (invertido), 20 (e.g. “2. *Estar com o meu filho/a é uma grande fonte de satisfação para mim*”) e avalia em particular questões relacionadas com o facto de se ser pai/mãe e o prazer advindo dessa mesma função. Uma pontuação alta implica que o/a pai/mãe possui maior satisfação com os cuidados parentais. A subescala “Fardos da Parentalidade” é constituída pelos itens 7 (invertido) e o 17 (invertido) (e.g. “*O meu filho/a limita a minha liberdade*”). Esta tem o objetivo de avaliar como o nascimento dos filhos acaba por alterar as rotinas que os pais já possuíam e o impacto que este teve nas suas vidas. A terceira e última subescala, “Importância dos cuidados parentais” é composta pelos itens 5, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 18 (e.g. “*A maternidade/parentalidade é o aspeto mais importante da vida*”). A resposta a cada item varia de 1 (*Discordo Sempre*) a 7 (*Concordo Sempre*). Procedeu-se ao cálculo do Alfa de *Cronbach*, sendo $\alpha=,84$.

3.2.4 Escala de Avaliação de Comunicação na Parentalidade (COMPA-Versão pais)

Para avaliar a Disponibilidade Parental para a Comunicação foi aplicada parte da Escala de Avaliação de Comunicação na Parentalidade (COMPA-Versão Pais) desenvolvida por Portugal e Alberto (2019).

A escala é constituída por 44 itens que estão separados em 5 subescalas: expressão do afeto e apoio emocional, a disponibilidade parental, a meta comunicação, a confiança/partilha comunicacional de progenitores para filhos, confiança/partilha comunicacional dos filhos para os seus progenitores. As respostas são de autorrelato de acordo com uma escala de *Likert* que é respondida de 1 (nunca) até 5 (sempre). Existem alguns itens de cotação invertida: 21, 31 e 43. Foi realizada uma análise psicométrica da consistência interna desta versão e obtiveram-se níveis de alfa de *Cronbach* relativamente elevados: $\alpha=,82$ na “Expressão do afeto e apoio emocional”; $\alpha=,73$ na “Disponibilidade parental”; $\alpha=,73$ na meta comunicação; $\alpha=,75$ na confiança/partilha comunicacional de progenitores para filhos e $\alpha=,62$ na confiança/partilha comunicacional de filhos para progenitores (Liuanhica, 2014). Desta escala, apenas os oito itens que remetem para a

Disponibilidade Parental para a Comunicação foram aplicados (e.g. *1- O meu filho está disponível quando eu quero falar com ele*).

3.3 Procedimento

3.3.1 Recolha de dados

Inicialmente havia-se planeado que a amostra se recolheria por completo no Agrupamento de Escolas de S. Teotónio. Este é sediado na Escola Básica dos 2º e 3º ciclos Eng. Manuel Rafael Amaro da Costa, mas que inclui também as Escola do 1º ciclo de S. Teotónio e do Brejão, o Jardim de infância de S. Teotónio e da Zambujeira e a escola EB1 da Zambujeira do Mar. Este agrupamento possui à volta de 560 alunos no regime diurno e 100 em regime noturno. Para este objetivo foram distribuídos 250 questionários junto da Escola sede. Destes apenas 48 foram entregues válidos para fazer parte deste estudo. Como a amostra recolhida era reduzida para cumprir os objetivos do estudo, tivemos de fazer uma segunda recolha. Devido à pandemia, a hipótese mais viável foi a criação de uma versão do questionário já realizado no *Google Forms*. Depois de realizado o questionário online no *Google Forms*, foi divulgado através, essencialmente, do *Facebook* para chegar a um maior número de pessoas. Desta recolha, foi possível angariar mais 78 questionários, perfazendo um total de 126 participantes.

Com o intuito de ser possível obter os dados sociodemográficos, foi aplicado um breve questionário inicial *ad hoc*. Este questionário recolheu a seguinte informação sobre os participantes: idade, sexo, naturalidade, rendimento mensal, profissão, composição do agregado familiar, número e idade dos filhos. Antes dos participantes responderem voluntariamente ao questionário, foram informados dos objetivos do estudo bem como sobre o facto da sua participação voluntária e das suas respostas serem anónimas e de terem sempre a possibilidade de desistir do estudo a qualquer momento, sem qualquer tipo de consequências para si. Depois foi obtido o consentimento informado dos participantes que quiseram fazer parte do estudo.

A primeira parte da amostra foi recolhida entre janeiro a março de 2020 em formato papel, junto da escola e posteriormente entre abril e junho de 2020, foi recolhida a versão online.

3.3.2. Procedimento de análise de dados

Os dados foram codificados com o Excel e analisados através do programa desenvolvido pelo IBM, *Statistical Package for the Social Sciences SPSS Statistics (SPSS)* versão 26.0 para Windows 10.

Para a análise dos dados, começou-se por realizar uma análise estatística descritiva das frequências absolutas e relativas, bem como as médias, medianas, desvio-padrão, mínimos e máximos.

De seguida foi realizada uma análise correlacional com a utilização do coeficiente de *Pearson (r)*. As correlações foram consideradas como fracas de 0 a ,20; correlações moderadas entre ,21 e ,50; e correlações fortes apresentando valores superiores a ,50 (Ferguson, 2009).

Foi também utilizado o *t test* e a ANOVA, para comparar as médias entre os grupos. E por fim realizámos uma regressão linear múltipla para se analisar se a DPC e/ou a SP explicavam a variância do WFC.

4. Resultados

4.1. Relação dos pais e expectativas face ao trabalho

Integradas na parte do questionário sociodemográfico foram também incluídas 3 questões para perceber um pouco mais como os pais se relacionam com o trabalho (Tabela 2). A maioria dos pais (60,3%) considera que as horas de trabalho que efetuam não é proporcional ao vencimento que recebem (N=76). Um resumo das razões que levam os pais a sentirem-se dessa forma foram: trabalham demasiadas horas face ao rendimento mensal; sentem falta de consideração pelo stresse, risco, esforço e pelos conhecimentos que são exigidos para o exercício dessa profissão; por fazerem bastantes “extras” sem qualquer bónus. Uma das mães presentes neste estudo referiu que para além do trabalho que tem, ainda trabalha muito em casa sem que seja valorizada. Apesar disso, a maioria considera-se satisfeito/a com o trabalho que tem atualmente: 49,2% considera-se “Satisfeito/a” (N=62) e 24,6% considera-se “Muito Satisfeito/a” (N=31). E se fosse possível voltarem atrás e pudessem escolher um outro trabalho, a maioria (44,4%) respondeu que “Talvez” escolhesse outro (N=56), apesar da resposta “Claro que sim” (38,89%) estar bastante próxima desta (N=49).

Tabela 2*Relação e expectativas face ao trabalho.*

		N	%
Horas de trabalho proporcional ao vencimento	Sim	31	24,60
	Não	76	60,32
	Total	107	84,92
Satisfação atual com o trabalho	Nada satisfeito/a	7	5,56
	Pouco satisfeito/a	25	19,84
	Satisfeito/a	62	49,21
	Muito satisfeito/a	31	24,60
	Total	125	99,21
Se voltasse atrás, escolheria o mesmo trabalho?	Claro que não	18	14,29
	Talvez	56	44,44
	Claro que sim	49	38,89
	Total	123	97,61

4.2. Análise correlacional

De forma a averiguar a relação entre as dimensões em estudo (DPC, WFC e SP) foi utilizada a Correlação de *Pearson*.

Primeiramente realizou-se uma correlação mais geral das três dimensões em estudo a fim de se verificar a existência de possíveis correlações. Através da análise da tabela 3 pode-se constatar que existe uma correlação negativa forte entre a DPC e o WFC ($r = -,31$; $p = ,001$) e uma correlação positiva forte entre a DPC e a SP ($r = ,42$; $p = ,000$). Entre a SP e a WFC não foi encontrada uma correlação significativa ($r = -,17$; $p = ,075$).

Tabela 3

Correlações entre Satisfação Parental, Disponibilidade Parental para a Comunicação e Conflito Trabalho-Família.

	M	DP	1.	2.	3.
1. DPC	3,80	,63	-		
2. WFC	2,93	,77	-,31**	-	
3. SP	81,70	10,24	,42**	-,17	-

Nota: DPC (Disponibilidade Parental para a Comunicação), WFC (Conflito Trabalho-Família geral), SP (Satisfação Parental); M (média); DP (desvio-padrão); * $p < ,05$; ** $p < ,01$

Posteriormente, foi realizada uma nova correlação a fim de ser possível verificar se existiam correlações significativas entre as dimensões em estudo e algumas variáveis de relevância (*i.e.*, a idade dos participantes, o número de filhos, as horas de trabalho semanal e os seus rendimentos mensais). Através dos resultados desta correlação apresentados na tabela 4, foi possível identificar uma correlação negativa moderada entre o número de horas de trabalho semanal e a idade dos pais ($r = -,19$; $p = ,042$).

Tabela 4

Correlações entre as variáveis em estudo e a idade dos participantes, o nº de filhos, a idade do 1º filho, horas de trabalho semanal, rendimentos mensais.

	M	DP	DPC	WFC	SP
1. Idade do participante	39,27	6,42	-,05	-,04	,05
2. Nº filhos	1,84	,74	,02	,00	,14
3. H/semanal	39,62	8,01	-,06	,02	-,07
4. Rendimentos	944,83	396,88	,02	-,05	-,04

Nota: DPC (*Disponibilidade Parental para a Comunicação*), WFC (*Conflito Trabalho-Família*), SP (*Satisfação Parental*), H/semanal (*número de horas de trabalho semanal*), Rendimentos (*rendimentos mensais de cada participante*); M (*média*); DP (*desvio-padrão*); * $p < ,05$; ** $p < ,01$

4.3. Análise da variância

Com o objetivo de verificar se existe alguma diferença ao nível da DPC, WFC e SP dos pais consoante o seu nível de escolaridade, o seu estado civil ou a sua qualificação laboral, realizaram-se três testes da ANOVA. Através da Tabela 5 é possível verificar que existem diferenças significativas na SP [$F(9, 112) = 3,17$; $p = ,046$; $\eta^2 = ,05$] entre os três níveis de escolaridade dos pais, sendo que os que apresentam mais SP são os pais com o 1º ciclo ($M = 84,99$; $DP = 7,84$), seguidos dos com o ensino secundário ou profissional ($M = 82,57$; $DP = 12,27$) e por fim os pais com o ensino superior ($M = 79,37$; $DP = 9,73$). Não existindo diferenças significativas ao nível do WFC [$F(2, 116) = ,09$; $p = ,910$] e da DPC [$F(2, 112) = ,56$; $p = ,572$].

Tabela 5

Comparação de médias entre a escolaridade dos pais e o Conflito entre Trabalho- Família (WFC), a Satisfação Parental (SP) e Disponibilidade Parental para a Comunicação (DPC)

Variáveis em estudo	Pais com 1º ciclo M(DP) N=35	Pais com secundário/profissional M (DP) N=34	Pais com ensino superior M (DP) N=57	F	p	η²
SP	84,99 (7,84)	82,57 (12,27)	79,37 (9,73)	3,17	,046	,05
WFC	2,95 (,71)	2,88 (,77)	2,95 (,82)	,09	,910	,00
DPC	3,89 (,61)	3,82 (,64)	3,74 (,64)	,56	,572	,01

Nota: SP (Satisfação Parental); WFC (Conflito Trabalho-Família); DPC (Disponibilidade Parental para a Comunicação); F = estatística F da ANOVA; p = nível de significância; η² = eta-quadrado.

Já na análise da variância entre a SP [F (3, 110) = ,24; p=,866], o WFC [F (3, 114) = ,46; p=,712] e a DPC [F (3, 120) = 1,48; p=,223] com o estado civil dos pais não foram encontradas diferenças significativas entre eles, como é possível verificar pela tabela 6.

Tabela 6

Comparação de médias entre o estado civil e Conflito entre Trabalho-Família (WFC), a Satisfação Parental (SP) e Disponibilidade Parental para a Comunicação (DPC)

Variáveis em estudo	Solteiro/a M (DP) N=15	União de facto M (DP) N=29	Casado/a M (DP) N=66	Divorciado/a M (DP) N=15	F	p	η²
SP	81,34 (8,72)	80,71 (9,17)	82,59 (10,52)	81,29 (12,63)	,24	,866	,00
WFC	3,19 (,47)	2,95 (,92)	2,90 (,76)	2,94 (,62)	,46	,712	,01
DPC	3,74 (,60)	3,67 (,63)	3,81 (,61)	4,08 (,75)	1,48	,223	,04

Nota: SP (Satisfação Parental); WFC (Conflito Trabalho-Família); DPC (Disponibilidade Parental para a Comunicação); F = estatística F da ANOVA; p = nível de significância; η² = eta-quadrado.

Por fim, na análise entre a SP [$F(2,108) = ,12; p = ,884$], a [DPC: $F(2,117) = ,13; p = ,875$] e o WFC [$F(2,111) = ,26; p = ,771$] com a qualificação laboral, não se detetaram diferenças significativas, como é possível verificar pela Tabela 7.

Tabela 7

Comparação de médias entre a qualificação laboral e Conflito entre Trabalho-Família (WFC), a Satisfação Parental (SP) e Disponibilidade Parental para a Comunicação (DPC)

Variáveis em estudo	Baixa M (DP) N=36	Média M (DP) N=44	Alta M (DP) N=41	F	p	η^2
SP	82,44(12.41)	81,71(8,88)	81,20(9,87)	,12	,884	,00
WFC	2,94(,77)	2,99(,80)	2,87(,79)	,26	,771	,00
DPC	3,77(,77)	3,83(,63)	3,84(,52)	,134	,875	,00

Nota: SP (Satisfação Parental); WFC (Conflito Trabalho-Família); DPC (Disponibilidade Parental para a Comunicação); F = estatística F da ANOVA; p = nível de significância; η^2 = eta-quadrado.

4.4. Variáveis preditoras

Para verificar se o Conflito Trabalho-Família dos pais explica em parte a SP ou a DPC, foram realizadas duas regressões lineares simples. Através da análise da tabela 8 e 9 é possível verificar que: o WFC explica 10% da DPC [$R^2 = ,10; F(1,117) = 12,54; p = ,001$], sendo esta estatisticamente significativa; e que WFC explica 3% da SP [$R^2 = ,03; F(1,110) = 3,23; p = ,075$], não sendo esta significativa.

Tabela 8

Análise de regressão linear simples com as variáveis: Conflito Trabalho-Família como preditor da Disponibilidade Parental para a Comunicação (DPC)

	Disponibilidade parental para a comunicação				
	R^2	Change in F	ΔR^2	β	t
WFC	,10	12,54	,09	-,31	-3,54

Nota: WFC = Conflito Trabalho-Família; R^2 = coeficiente de determinação; F = estatística F da ANOVA; ΔR^2 = R^2 ajustado; β = Beta; t = valor t calculado.

Tabela 9

Análise de regressão linear simples com as variáveis: Conflito Trabalho-Família como preditor da Satisfação Parental (SP)

Satisfação Parental					
	R ²	Change in F	ΔR^2	β	<i>t</i>
WFC	,03	3,23	,02	-,17	-1,80

*Nota: WFC= Conflito Trabalho-Família; R2 = coeficiente de determinação; F = estatística F da ANOVA; ΔR^2 = R2 ajustado; β = Beta; *t* = valor *t* calculado.*

Capítulo III – Discussão de resultados

O presente estudo teve como objetivo principal verificar se o WFC que os pais podem experienciar, influencia o seu exercício da parentalidade, mais especificamente através da DPC e da SP.

Em relação ao estado civil dos pais, a grande maioria são casados (52,8%) ou em união de facto (23,2%) e por consequência as famílias em que estão inseridos são maioritariamente biparentais (70,40%). O facto de a grande maioria dos pais que participam neste tipo de estudos serem casados, vai de encontro com os dados do INE (2011) apesar de ser ligeiramente superior neste estudo do que a encontrada pelo INE que foi de 46,55%.

A maioria dos pais concluíram o ensino superior (45,24%) e ao nível da qualificação laboral estão bem distribuídos, mas a maioria trabalha na “Média” (36,36%), seguida da “Alta” (33,88%) e por fim a “Baixa” (29,75%). Quase todos/as ativos/as e a trabalhar o ano todo (93,65%) num horário fixo (79,84%). Quando comparando estes valores com os do PORDATA (2020) verificam-se algumas diferenças entre as percentagens apesar de no geral irem de encontro com as encontradas neste estudo. De acordo com o PORDATA (2020): a população ativa nacional é um pouco inferior à encontrada neste estudo (78,10%); a grande maioria da população tem um emprego no sector terciário (69,85% o que é muito superior à percentagem da presente investigação; e em relação ao nível de estudos, a percentagem de pessoas com o ensino superior (30,12%) é ligeiramente inferior, mas a do ensino básico (9,54%) é bastante díspar da encontrada neste estudo (27,78%). Esta comparação acaba por ser relativa visto que tanto o PORDATA como o INE têm os seus valores para a população nacional em geral e neste estudo analisámos uma população especificamente de pais.

Através das respostas dos pais é possível verificar que estes não se sentem valorizados nem que as necessidades são tidas em consideração, seja a nível monetário ou do stresse, esforço ou dos conhecimentos exigidos. Esta ideia é apoiada por um estudo a nível mundial, que denotou uma clara disparidade entre as características de bem-estar no trabalho que os trabalhadores mais valorizam num local de trabalho (*e.g.*, flexibilidade horária, prestação de cuidados a crianças, teletrabalho) e as empresas empregadoras têm para oferecer. As empresas oferecem muito menos do que os trabalhadores necessitavam (Deloitte Insights, 2018). Apesar disto, a maioria dos pais sente-se satisfeito mesmo assim no seu trabalho. Uma das razões pode ser por considerarem que não têm os requisitos

necessários para mudar de trabalho ou, também, pelo fator etário. Isto está em concordância com a resposta sobre se tivessem a possibilidade de voltar atrás e se escolheriam outro trabalho, a maioria respondeu que talvez o fizesse, apesar da percentagem estar próxima da dos que escolheriam na mesma o mesmo trabalho. Esta conclusão apoia a ideia de que os pais não se sentem satisfeitos no emprego que tem ao nível da conciliação trabalho-família (Afonso et al., 2019). E vai de encontro também com o facto de trabalhadores que apresentam maiores níveis de CTF, tendem a apresentar menores níveis de envolvimento e conseqüentemente maior intenção de sair da empresa, apesar do seu desempenho não estar afetado (Oliveira et al., 2019).

Em relação aos objetivos gerais, verificou-se que as três dimensões em estudo se encontram correlacionadas. Após a análise das correlações, verificou-se correlações significativas entre a DPC e o WFC e entre a SP e a DPC. Entre a DPC e o WFC obteve-se uma correlação negativa forte, que se traduz no facto de quanto maior for o WFC que os pais experienciam, então menor vai ser a sua DPC para os filhos. Mais fortemente através do CTF-TS, do CTF-C, do CFT-TS e do CFT-C. Estes resultados comprovam a hipótese levantada (*H2: Quanto maiores forem os níveis de WFC dos pais, menor será a sua DPC*) e são apoiados pela literatura visto que níveis de WFC tem um impacto negativo no bem-estar parental e no desempenho da parentalidade em geral (Van den Eynde et al., 2020b). Para além disso o WFC também eleva os níveis de stresse parental e a qualidade da parentalidade em geral (Mackler et al., 2015) o que por sua vez influencia a disponibilidade dos pais (Bentenuto et al., 2020) e das mães (Bentenuto et al., 2020; Cohen & Shulman, 2019). Uma razão para esta ligação, prende-se com o facto de muitas vezes existir uma elevada dificuldade em esquecer o trabalho quando se retorna a casa, o que se traduz numa menor disponibilidade para o envolvimento na vida familiar (Mendonça & Mena Matos, 2015). Quando os pais se sentem mais em baixo devido ao trabalho, exaustos, e por não conseguirem “desligar” quando chegam a casa, leva-os a ter interações mais negativas com a criança (Danner-Vlaardingerbroek et al., 2013).

Por outro lado, foi encontrada uma correlação positiva forte entre a DPC e a SP, mesmo entre as subdimensões (FP, PP e IP) que indica que quanto maior é a DPC dos pais, então será a sua SP, e vice-versa. Como são duas variáveis que constituem a parentalidade em geral, já era expectável que estivessem fortemente correlacionadas devido à sua importância para um ótimo exercício da parentalidade.

Apesar de na análise geral das correlações entre as variáveis em estudo não se ter verificado uma correlação significativa entre a WFC e a SP, quando foi efetuada a

correlação entre as subdimensões foram encontradas correlações negativas moderadas entre os FP com o CFT-TS e o CFT-C. Isto indica que embora no geral não sejam variáveis que se correlacionem de forma significativa, numa forma particular elas encontram-se correlacionadas. Esta relação confirma parcialmente a primeira hipótese (*H1: Quanto maiores forem os níveis de WFC dos pais, menor será a sua SP*) e é apoiada pela literatura, e como já foi anteriormente mencionado, visto que os níveis de WFC tem um impacto negativo no bem-estar parental e no desempenho da parentalidade em geral (Van den Eynde et al., 2020b) e na SP, em particular (Vieira et al., 2012). Por outro lado, quanto maior for o WFC, então maior serão os níveis de stresse parental e vice-versa (Nogueira, 2013). Por sua vez o stresse parental acaba por influenciar negativamente o desempenho da parentalidade.

No que diz respeito às correlações entre as restantes variáveis e de encontro com os objetivos específicos, apenas foi possível verificar uma correlação entre a idade do primeiro filho e a idade dos pais e entre o número de horas que os pais trabalham por semana com a sua idade. Entre a idade do primeiro filho e a idade dos pais foi encontrada uma correlação positiva forte, que indica que quanto maior for a idade do primeiro filho, então maior é a idade dos pais. De acordo com os dados de 2020 do PORDATA, a idade média das mães portuguesas aquando do seu primeiro filho é 30,7 anos. Assim sendo, é de esperar que os pais mais velhos tenham também os seus filhos mais velhos, se em média têm os filhos com a mesma idade.

Também foi possível verificar uma correlação negativa moderada entre o número de horas que pais trabalham por semana e a sua idade, indicando que quanto maior for a idade dos pais, menos horas trabalham. Uma das razões desta diferença poderá ter a ver apenas com a idade, mas também poderá dever-se com o fator geracional, visto que a idade dos participantes varia entre os 24 e os 55 anos. Num estudo realizado especificamente com médicos verificou-se que até aos 46 anos são adicionadas duas horas de trabalho por ano, acabando por atingir o seu máximo aos 46 anos (Afonso et al., 2019). Assim, de acordo com Afonso et al. (2019), o efeito expectável seria o contrário encontrado neste estudo: seriam os pais mais novos que trabalham mais horas do que os com mais anos, apesar de ter tirado as suas conclusões numa população específica.

Posteriormente foi realizada a análise da variância para verificar em que medida é que as dimensões em estudo são explicadas pelo nível de escolaridade, pelo estado civil dos pais ou pela qualificação laboral. Apenas foram encontradas diferenças em relação ao nível de escolaridade na explicação da SP: demonstrou ser diferente consoante os três

níveis de escolaridade dos pais, sendo que os que apresentam mais SP são os pais com o 1º ciclo, seguidos dos com o ensino secundário ou profissional e por fim os pais com o ensino superior. Em relação a este ponto os estudos não são consensuais, existem uns que contradizem estes resultados e outros que os corroboram. Por um lado, defendem que os pais com maior nível de escolaridade apresentam maior satisfação parental (Carvalho, 2014; Ferreira et al., 2014; Ribeiro, 2020) visto que mais anos de escolaridade trazem mais conhecimento e consciencialização das necessidades dos seus filhos pelo que tendem a estimulá-los mais (Cabrera et al., 2007). Por outro lado, pais com mais escolaridade, por terem uma maior consciência do seu papel parental, vão ser mais críticos para com o seu desempenho e tendem a estar menos satisfeitos. Já os pais que possuem menos anos de escolaridade, por tendencialmente terem menos conhecimento do que é expectável nas etapas de desenvolvimento das crianças, tendem a avaliar o seu desempenho parental mais positivamente e sentem-se mais realizados. Outra das razões prende-se com o facto dos pais com menos escolaridade priorizarem mais a família face ao trabalho e distinguirem a parentalidade como um maior marco na sua vida (Veroff et al. 1981, citado por Goetting, 1986).

Já o facto de não se terem encontrado diferenças significativas ao nível do estado civil dos pais na explicação da SP, da DPC e do WFC, vai contra o que foi encontrado na literatura. De acordo com um estudo de Veroff et al. (1981) (citado por Goetting, 1986), o estado civil está associado com os níveis de SP sendo que: pais(H) divorciados/separados tendem em enfatizar mais os aspetos positivos da parentalidade e apresentam níveis de SP superiores do que mães divorciadas/separadas. Uma justificação que os autores apresentam é o facto dos pais divorciados/separados vivem mais intensamente a parentalidade numa tentativa de compensar outras áreas das suas vidas que estão mais em falta (*e.g.* vida conjugal ou porque na maioria são afastados da rotina diária da educação dos seus filhos quando há guarda partilhada). Também os pais que estão solteiros têm menos tendência a sentirem-se com menor SP que os que são casados (Shanafelt et al., 2016). Por sua vez, pessoas casadas têm maiores níveis de conflito CTF e devido a longas horas de trabalho semanal acabam por ter menos tempo com a família (Bayraktaroglu et al., 2019). O facto de não terem sido encontradas diferenças significativas entre as dimensões e a qualificação laboral, vai contra o facto das famílias em risco psicossocial (i.e. famílias que não conseguem corresponder corretamente às necessidades dos filhos) serem predominantemente compostas com pais com baixa qualificação laboral ou até mesmo nula (Nunes & Ayala-Nunes, 2019).

Por fim, e de acordo o estudo das hipóteses 1 (*H1: Quanto maiores forem os níveis de WFC dos pais, menor será a sua SP*) e 2 (*H2: Quanto maiores forem os níveis de WFC dos pais, menor será a sua DPC*) verificou-se se o WFC atuava como preditor da DPC e/ou da SP. Não se confirmou H1, o que contradiz os dados da literatura visto que o WFC tem um impacto negativo no bem-estar parental e no desempenho da parentalidade (Van den Eynde et al., 2020b). Quando o WFC é alto, os pais apresentam também menos consistência na sua parentalidade em geral (A. R. Cooklin et al., 2015), interações com menos afeto e também com mais irritação para com a criança (A. Cooklin et al., 2014). Já H2 foi confirmada visto que verificou-se um valor significativo do WFC na explicação da DPC, sendo que explica 10%. Este resultado vai de acordo ao que é apontado pela literatura, como foi mencionado acima. Para além disso o WFC também eleva os níveis de stress parental e a qualidade da parentalidade em geral (Mackler et al., 2015) o que sua vez influencia a Disponibilidade dos pais (Bentenuto et al., 2020; Cohen & Shulman, 2019). Uma razão para esta ligação, prende-se com o facto de muitas vezes existir uma elevada dificuldade em esquecer o trabalho quando se retorna a casa, o que se traduz numa menor disponibilidade para o envolvimento na vida familiar (Mendonça & Mena Matos, 2015). Quando os pais se sentem mais em baixo devido ao trabalho, exaustos, e não conseguem “desligar” quando chegam a casa, têm consequentemente interações mais negativas com a criança (Danner-Vlaardingerbroek et al., 2013). Por estes motivos, seria expectável que o WFC atuasse como preditor tanto da SP como da DPC. O facto de não ter sido verificada essa relação, poderá indicar que existe uma ligação indireta entre eles e não ser direta como se achava.

Capítulo IV - Considerações finais

O conflito entre o trabalho e a família que os pais sentem, vai influenciar o seu desempenho na parentalidade mais precisamente através da Disponibilidade parental para a comunicação. A Satisfação Parental é também superior nos pais com um nível de escolaridade do 1º ciclo do que os do ensino secundário/profissional ou superior. Em relação às possíveis diferenças significativas entre pais e mães não foi possível verificar se existiam diferenças significativas devido à disparidade entre os pais e mães que participaram no estudo.

Estes resultados reforçam a importância de as empresas trabalharem em conjunto com os seus trabalhadores para que possam diminuir os níveis de conflito que eles sentem. É importante que os pais se sintam mais apoiados e valorizados nos seus empregos para que possam também ser pais mais satisfeitos junto da sua família.

Este estudo teve algumas limitações nomeadamente ao nível do fecho das escolas devido à pandemia, bem como à pouca participação dos pais do Agrupamento de Escolas de S. Teotónio. Outra das limitações é o facto da amostra ser predominantemente constituída por mães e por residentes do distrito de Beja, não permitindo que as conclusões retiradas possam ser generalizadas para o resto do país. Assim sendo, sugere-se que estudos futuros incluam uma amostra mais diversificada pelo país e também por mães e pais em partes o mais semelhantes possíveis. Outra limitação foi o facto de a amostra ter sido grande parte recolhida com um questionário on-line. Este tipo de recolha traz os seus benefícios como obter um grande número de respostas num curto espaço de tempo e numa população mais generalizada garantindo sempre o anonimato e a confidencialidade. No entanto, também tem as suas desvantagens como o facto de existirem grupos de pessoas com mais predisposição para participarem neste tipo de estudos e os resultados são baseados nos indivíduos com esse perfil. Assim sendo, é preciso cautela na generalização dos resultados obtidos quando se recorre a este tipo de método pois podem ser uma ameaça à validade externa dos mesmos (Schmidt, 1997).

Com este estudo foi possível verificar que o Conflito Trabalho-Família influencia a parentalidade, mas será pertinente no futuro verificar também que outras variáveis poderá afetar. Como sugestão para estudos futuros sugere-se ainda o estudo de outras variáveis associadas à parentalidade que poderão influenciar o desempenho dos pais no trabalho. Seria também relevante investigar melhor se a Satisfação parental se encontra influenciada pelo Conflito entre o trabalho e a família. Por fim, aconselha-se ainda a

recolha de amostras mais equitativas de pais/mães, para que se possam realizar comparações e por fim, o estudo mais a fundo da visão dos pais (H).

Referências bibliográficas

- Abidin, R. (1992). The Determinants of Parenting Behavior. *Journal of Clinical Child Psychology*, 21(4), 407–411. <https://doi.org/10.1207/s15374424jccp2104>
- Afonso, P., Aleixo, O. V., Aleixo, R. V., Carvalho, D. J. F. de, & Simões, J. A. (2019). Conciliação Trabalho-Família na Profissão Médica: Um Estudo Exploratório. *Acta Médica Portuguesa*, 32(11), 697. <https://doi.org/10.20344/amp.11997>
- Bayraktaroglu, S., Atay, E., Ilhan, H., & Mustafayeva, L. (2019). Work-family Conflict and Life Satisfaction: A Comparative study of Academics from British and Turkish Business Schools. *Journal of Employment Studies*, 27(2), 58–88.
DOI:10.17015/ejbe.2020.025.04
- Belsky, J. (1984). The Determinants of Parenting: A Process Model. *Child Development*, 55(1), 83–96. <https://doi.org/10.2307/1129836>
- Bentenuto, A., Perzoli, S., de Falco, S., & Venuti, P. (2020). The emotional availability in mother-child and father-child interactions in families with children with Autism Spectrum Disorder. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 75(March), 101569. <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2020.101569>
- Cabrera, N. J., Shannon, J. D., & Tamis-LeMonda, C. (2007). Fathers' influence on their children's cognitive and emotional development: From toddlers to pre-K. *Applied Developmental Science*, 11(4), 208–213. <https://doi.org/10.1080/10888690701762100>
- Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2000). Work-family conflict in the organization: Do life role values make a difference? *Journal of Management*, 26(5), 1031–1054. <https://doi.org/10.1177/014920630002600502>
- Carvalho, C. (2014). Comportamentos Disciplinares , Eficácia E Satisfação Em Mães De Crianças De Idade Pré-Escolar. [Master's thesis, Universidade do Porto].
Sigarra, Universidade do Porto.
https://sigarra.up.pt/fpceup/en/teses.tese?P_ALUNO_ID=102812&p_processo=17130
- Chan, X. W., Kalliath, T., Brough, P., Siu, O. L., O'Driscoll, M. P., & Timms, C. (2016). Work-family enrichment and satisfaction: the mediating role of self-

- efficacy and work–life balance. *International Journal of Human Resource Management*, 27(15), 1755–1776. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1075574>
- Cho, E., & Tay, L. (2015). Domain Satisfaction as a Mediator of the Relationship Between Work–Family Spillover and Subjective Well-Being: A Longitudinal Study. *Journal of Business and Psychology*, 31(3), 445–457. <https://doi.org/10.1007/s10869-015-9423-8>
- Cohen, E., & Shulman, C. (2019). Mothers and Toddlers Exposed to Political Violence: Severity of Exposure, Emotional Availability, Parenting Stress, and Toddlers' Behavior Problems. *Journal of Child and Adolescent Trauma*, 12(1), 131–140. <https://doi.org/10.1007/s40653-017-0197-1>
- Cooklin, A., Dinh, H., Strazdins, L., Westrupp, E., Leach, L. S., & Nicholson, J. M. (2016). Change and stability in work-family conflict and mothers' and fathers' mental health: Longitudinal evidence from an Australian cohort. *Social Science and Medicine*, 155, 24–34. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.02.036>
- Cooklin, A. R., Westrupp, E. M., Strazdins, L., Giallo, R., Martin, A., & Nicholson, J. M. (2015). Fathers at Work: Work–Family Conflict, Work–Family Enrichment and Parenting in an Australian Cohort. *Journal of Family Issues*, 37(11), 1611–1635. <https://doi.org/10.1177/0192513X14553054>
- Cooklin, A., Westrupp, E., Strazdins, L., Giallo, R., Martin, A., & Nicholson, J. M. (2014). Mothers' work-family conflict and enrichment: Associations with parenting quality and couple relationship. *Child: Care, Health and Development*, 41(2), 266–277. <https://doi.org/10.1111/cch.12137>
- Danner-Vlaardingerbroek, G., Kluwer, E. S., Van Steenbergen, E. F., & van der Lippe, T. (2013). The psychological availability of dual-earner parents for their children after work. *Family Relations*, 62(5), 741–754. <https://doi.org/10.1111/fare.12039>
- Deloitte Insights. (2018). The rise of the social enterprise. *2018 Deloitte Global Human Capital Trends*, 66. Retrieved from: https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/us/articles/HCTrends2018/2018-HCTrends_Rise-of-the-social-enterprise.pdf
- Dinh, H., Cooklin, A. R., Leach, L. S., Westrupp, E. M., Nicholson, J. M., & Strazdins, L. (2017). Parents' transitions into and out of work-family conflict and children's

- mental health: Longitudinal influence via family functioning. *Social Science and Medicine*, 194(June), 42–50. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2017.10.017>
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178–199. <https://doi.org/10.5465/AMR.2000.2791609>
- Ferguson, C. J. (2009). An Effect Size Primer: A Guide for Clinicians and Researchers. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40(5), 532–537. <https://doi.org/10.1037/a0015808>
- Ferreira, B., Monteiro, L., Fernandes, C., Cardoso, J., Veríssimo, M., & Santos, A. J. (2014). Percepção de Competência Parental: Exploração de domínio geral de competência e domínios específicos de auto-eficácia, numa amostra de pais e mães portuguesas. *Análise Psicológica*, 32(2), 145–156. <https://doi.org/10.14417/ap.854>
- Frone, M. R., & Russel, M. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Testing a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 74–76. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.77.1.65>
- Goetting, A. (1986). Parental Satisfaction. *Journal of Family Issues*, 7(1), 86–89. <https://doi.org/10.1177/019251386007001006>
- Gonçalves, G., Sousa, A., Sousa, C., & Santos, J. (2017). A culpa trabalho-família : a influência do género e da parentalidade. In P. M. Arezes, J. S. Baptista, M. P. Barroso, P. Carneiro, P. Cordeiro, N. Costa, R. B. Melo, A. S. Miguel, & G. Perestrelo (Eds.), *International Symposium on Occupational Safety and Hygiene* (pp. 42–44). <https://www.researchgate.net/publication/316472574>
- Gonçalves, G., Sousa, C., Santos, J., Silva, T., & Korabik, K. (2018). Portuguese Mothers and Fathers Share Similar Levels of Work-Family Guilt According to a Newly Validated Measure. *Sex Roles*, 78(3–4), 194–207. <https://doi.org/10.1007/s11199-017-0782-7>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Hasson-Ohayon, I., Ben-Pazi, A., Silberg, T., Pijnenborg, G. H. M., & Goldzweig, G.

- (2019). The mediating role of parental satisfaction between marital satisfaction and perceived family burden among parents of children with psychiatric disorders. *Psychiatry Research*, 271(November 2018), 105–110.
<https://doi.org/10.1016/j.psychres.2018.11.037>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2014). Metodología de la Investigación (6.a ed.). México D.F.: McGraw-Hill. Retrieved from:
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hess, S., & Pollmann-Schult, M. (2020). Associations between Mothers' Work-Family Conflict and Children's Psychological Well-being: The Mediating Role of Mothers' Parenting Behavior. *Journal of Child and Family Studies*, 29(6), 1565–1569. <https://doi.org/10.1007/s10826-019-01669-1>
- Heuser, C. C., Gibbins, K. J., Herrera, C. A., Theilen, L. H., & Holmgren, C. M. (2018). Moms in medicine: Job satisfaction among physician-mothers in obstetrics and gynecology. *Work*, 60(2), 201–207. <https://doi.org/10.3233/WOR-182734>
- Hu, B. Y., Yang, Y., Wu, H., Song, Z., & Neitzel, J. (2018). Structural and process predictors of Chinese parental satisfaction toward early childhood education services. *Children and Youth Services Review*, 89(October 2017), 179–187.
<https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2018.04.022>
- INE - Instituto Nacional de Estadística. <https://ine.pt>
- Jeong, H. M., & Kim, H. Y. (2016). Factors Influencing Parental Satisfaction of Mothers with Preschool Children. *Korean Journal of Women Health Nursing*, 22(3), 117. <https://doi.org/10.4069/kjwhn.2016.22.3.117>
- Johnston, C., & Mash, E. J. (1989). Assessment of Impulsivity in Preschoolers : Cross-Measure Convergences , Longitudinal Stability , and Relevance to Social Competence. *Journal of Clinical Child Psychology*, 18(2), 167–175.
<https://doi.org/10.1207/s15374424jccp1802>
- Kish, A. M., Haslam, D. M., & Newcombe, P. A. (2020). Child Chronic Illness and Parent Work-Family Conflict: Investigating the Experiences of Working Parents. *Journal of Child and Family Studies*, 29(5), 1312–1325.
<https://doi.org/10.1007/s10826-019-01666-4>

- Leach, L. S., Dinh, H., Cooklin, A., Nicholson, J. M., & Strazdins, L. (2020). Australian parents' work–family conflict: accumulated effects on children's family environment and mental health. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 0123456789, 1–9. <https://doi.org/10.1007/s00127-020-01944-3>
- Leineweber, C., Falkenberg, H., & Albrecht, S. C. (2018). Parent's relative perceived work flexibility compared to their partner is associated with emotional exhaustion. *Frontiers in Psychology*, 9(MAY), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00640>
- Lhuilier, D. (2013). Trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 25(3), 483–492. <https://doi.org/10.26512/dramaturgias.v0i7.9524>
- Liuanhica, A. R. K. (2014). Comparação dos padrões de comunicação entre pais e filhos entre uma amostra de Benguela e uma amostra de Cabinda. [Master's thesis, Universidade de Coimbra]. Repositório científico da Universidade de Coimbra. <https://estudogeral.uc.pt/handle/10316/28462>
- Loscalzo, Y., Raffagnino, R., Gonnelli, C., & Giannini, M. (2019). Work–Family Conflict Scale: Psychometric Properties of the Italian Version. *SAGE Open*, 9(3). <https://doi.org/10.1177/2158244019861495>
- Mackler, J. S., Kelleher, R. T., Shanahan, L., Calkins, S. D., Keane, S. P., & O'Brien, M. (2015). Parenting Stress, Parental Reactions, and Externalizing Behavior From Ages 4 to 10. *Journal of Marriage and Family*, 77(2), 388–406. <https://doi.org/10.1111/jomf.12163>
- Mantovani, D. M. N., Berjas, R., Zerbini, A. M. dos S. S., & Herrero, E. (2017). Conflito Trabalho-Família e o engajamento profissional entre mulheres. *Revista Perspectivas Contemporâneas*, 12(3), 157–173. <http://revista2.grupointegrado.br/revista/index.php/perspectivascontemporaneas/article/view/2436>
- Marques, V., & Faco, G. (2009). Conceito de família: adolescentes de zonas rural e urbana. In *Aprendizagem e desenvolvimento humano: avaliações e intervenções* (pp. 122–133). Cultura Acadêmica. <http://books.scielo.org/id/krj5p/pdf/valle-9788598605999-07.pdf>

- Matias, M., Andrade, C., & Fontaine, A. M. (2011). Diferenças de género no conflito trabalho-família: Um estudo com famílias portuguesas de duplo-emprego com filhos em idade pré-escolar. *Psicologia: Revista Da Associação Portuguesa Psicologia*, 25(1), 18.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psych&AN=2012-02968-001&site=ehost-live>
- Matias, M., Ferreira, T., Vieira, J., Cadima, J., Leal, T., & Matos, P. (2017). Workplace Family Support, Parental Satisfaction, and Work–Family Conflict: Individual and Crossover Effects among Dual-Earner Couples. *Applied Psychology*, 66(4), 628–647. <https://doi.org/10.1111/apps.12103>
- Meireles, C. M. (2020). Crescer em Pandemia : Implicações do confinamento no ajustamento socioemocional das crianças e Jovens. [Master's thesis, Universidade do Porto]. Repositório Aberto da Universidade do Porto. <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/129684/2/426680.pdf>
- Mendonça, M., & Mena Matos, P. (2015). Conciliação família-trabalho vivida a dois: Um estudo qualitativo com casais com filhos pequenos. *Análise Psicológica*, 33(3), 317–334. <https://doi.org/10.14417/ap.904>
- Moreira, H., Fonseca, A., Caiado, B., & Canavarro, M. C. (2019). Work-family conflict and mindful parenting: The mediating role of parental psychopathology symptoms and parenting stress in a sample of portuguese employed parents. *Frontiers in Psychology*, 10(MAR), 1–17. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00635>
- Morr Loftus, M. C., & Droser, V. A. (2020). Parent and Child Experiences of Parental Work–Family Conflict and Satisfaction with Work and Family. *Journal of Family Issues*, 41(9), 1–25. <https://doi.org/10.1177/0192513X19895043>
- Neves, D. R., Junior, M. S. F., Nascimento, R. P., & Silva, F. A. da. (2018). Sentido e Significado do Trabalho: Uma Análise dos Artigos publicados em Periódicos Associados à *Enanpad*, 1–15. <https://doi.org/10.1590/1679-395159388>
- Nilsen, W., Skipstein, A., Østby, K. A., & Mykletun, A. (2017). Examination of the double burden hypothesis-a systematic review of work-family conflict and sickness absence. *European Journal of Public Health*, 27(3), 465–471.
<https://doi.org/10.1093/eurpub/ckx054>

- Nogueira, R. T. (2013). A influência da vinculação na conciliação de papéis / apoio social e na perceção de stress / satisfação profissional e familiar. [Master's thesis, Universidade de Aveiro]. Repositório Científico Lusófona.
<http://hdl.handle.net/10437/4971>
- Nomaguchi, K. M. (2009). Change in work-family conflict among employed parents between 1977 and 1997. *Journal of Marriage and Family*, 71(1), 15–32.
<https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2008.00577.x>
- Nunes, C., Ayala-Nunes, L., Martins, C., Gonçalves, A., Lorence, B., Martins, C., Pérez-Padilla, J., Jiménez, L., Hidalgo, M. V., Ayala, M., & Menéndez, S. (2019). As famílias em risco psicossocial no Algarve. In Nunes & L. Ayala-Nunes (Coords.). *Famílias em risco. Avaliação e intervenção psicoeducativa* (cap. 4, pp. 127-145). Faro: Silabas e Desafios.
- Ohan, J. L., Leung, D. W., & Johnston, C. (2000). The Parenting Sense of Competence Scale: Evidence of a Stable Factor Structure and Validity. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*, 32(4), 251–261. <http://doi.apa.org/getdoi.cfm?doi=10.1037/h0087122>
- Oliveira, A. R. & Ribeiro, N. (2019). O impacto do conflito trabalho-família no engagement, desempenho e intenção de turnover dos colaboradores. Atas XXIX Jornadas Luso-Espanholas de Gestão Científica, Universidade de Sevilha, 31 de Janeiro a 2 de Fevereiro, Osuna, Espanha. Pocok, B., & Clarke, J. (2005). Time, Money and job spillover: How parents' jobs affect young people *The Journal of Industrial Relations*, 47, 62–76. <https://doi.org/10.1111/j.1472-9296.2005.00158.x>
- PORDATA (2020) - Base de dados Portugal Contemporâneo. <https://www.pordata.pt/>
- Portugal, A., & Alberto, I. (2013). Caracterização da Comunicação entre Progenitores e Filhos em Idade Escolar : Characterization of Parent-Child Communication in School-age Children : Study with a Portuguese Sample. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 29(4), 381–391. DOI: 10.1590/S0102-37722013000400004
- Portugal, A., & Alberto, I. (2014). Escala de Avaliação da Comunicação na Parentalidade (COMP): Desenvolvimento e Validação de uma Medida da Comunicação Parento-filial*. *Avances En Psicología Latinoamericana*, 32(1), 85–103. <https://doi.org/10.12804/apl32.1.2014.06>

- Portugal, A., & Alberto, I. (2019). Escala de avaliação da comunicação na parentalidade (COMPA). *Imprensa Da Universidade de Coimbra*.
https://doi.org/http://dx.doi.org/10.14195/978-989-26-0839-6_2
- Prajogo, W., & Kumalaningrum, M. P. (2016). Antecedents and consequences of family work conflict. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 14(14), 591–604. Retrieved from:
<http://serialsjournals.com/serialjournalmanager/pdf/1485344852.pdf>
- Ribeiro, M. T. (2020). Fogo que arde sem se ver: Burnout e o conflito trabalho-família em posições de chefia nas organizações. [Master's thesis, Universidade do Porto]. Repositório Aberto da Universidade do Porto. <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/129389>
- Schmidt, W. C. (1997). World-Wide Web survey research: Benefits, potential problems, and solutions. *Behavior Research Methods, Instruments, and Computers*, 29(2), 274–279. <https://doi.org/10.3758/BF03204826>
- Shanafelt, T. D., Hasan, O., Hayes, S., Sinsky, C. A., Satele, D., Sloan, J., West, C. P., & Dyrbye, L. N. (2016). Parental satisfaction of U . S . physicians : associated factors and comparison with the general U . S . working population. *Shanafelt et Al. BMC Medical Educatio*, 3. <https://doi.org/10.1186/s12909-016-0737-7>
- Sousa, C., Gonçalves, G., Sebastião, C., & Sousa, A. (2020). O efeito das exigências profissionais e familiares e do conflito trabalho- família no burnout e na satisfação profissional. *International Journal on Working Conditions*, 19, 103–114.
<https://doi.org/10.25762/qfy1-5944>
- Sousa, C., Kuschel, K., Brito, A., & Gonçalves, G. (2018). Work-Oriented Men and Women : Similar Levels of Work-Family Conflict and Guilt yet Different Coping Strategies. *Psychological Thought*, 11(2), 195–211.
<https://doi.org/10.5964/psyct.v11i2.291>
- Vahedi, A., Krug, I., Fuller-Tyszkiewicz, M., & Westrupp, E. M. (2018). Longitudinal associations between work-family conflict and enrichment, inter-parental conflict, and child internalizing and externalizing problems. *Social Science and Medicine*, 211(June), 251–260. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2018.06.031>
- Vahedi, A., Krug, I., & Westrupp, E. M. (2019). Crossover of parents' work-family

- conflict to family functioning and child mental health. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 62(December 2018), 40–47.
<https://doi.org/10.1016/j.appdev.2019.01.001>
- Van den Eynde, A., Claessens, E., & Mortelmans, D. (2020a). The consequences of work-family conflict in families on the behavior of the child. *JFR-Journal of Family Research*, 32(1), 123–144. <https://doi.org/10.20377/jfr-355>
- Van den Eynde, A., Claessens, E., & Mortelmans, D. (2020b). The consequences of work–family enrichment in families on the behaviour of children. *Journal of Family Research*, 9(10), 1–13. <https://doi.org/10.3390/socsci9100180>
- Van Der Kaap-Deeder, J., Soenens, B., Mabbe, E., Dieleman, L., Mouratidis, A., Campbell, R., & Vansteenkiste, M. (2019). From Daily Need Experiences to Autonomy-Supportive and Psychologically Controlling Parenting via Psychological Availability and Stress. *Parenting*, 19(3), 177–202.
<https://doi.org/10.1080/15295192.2019.1615791>
- Venkatesh, V., Sykes, T. A., Chan, F. K. Y., Thong, J. Y. L., & Hu, P. J. H. (2019). Children’s internet addiction, family-to-work conflict, and job outcomes: A study of parent–child dyads. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 43(3), 903–927. <https://doi.org/10.25300/MISQ/2019/12338>
- Vieira, J. M., Ávila, M., & Matos, P. M. (2012). Attachment and parenting: The mediating role of work-family balance in Portuguese parents of preschool children. *Family Relations*, 61(1), 31–50. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2011.00680.x>
- Vieira, J. M., Lopez, F. G., & Matos, P. M. (2014). Further Validation of Work-Family Conflict and Work-Family Enrichment Scales Among Portuguese Working Parents. *Journal of Career Assessment*, 22(2), 329–344.
<https://doi.org/10.1177/1069072713493987>
- Vinall, J., Connors, A., Rice, T., Rasic, N., & Noel, M. (2018). Parent emotional availability is associated with reduced preoperative anxiety in children undergoing a tonsillectomy procedure. *The Journal of Pain*, 19(3), S37.
<https://doi.org/10.1016/j.jpain.2017.12.159>
- White, R., & Renk, K. (2012). Externalizing Behavior Problems During Adolescence: An Ecological Perspective. *Journal of Child and Family Studies*, 21(1), 158–171.

<https://doi.org/10.1007/s10826-011-9459-y>

- Xie, J., Shi, Y., & Ma, H. (2017). Relationship between similarity in work-family centrality and marital satisfaction among dual-earner couples. *Personality and Individual Differences, 113*, 103–108. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.03.021>
- Yoo, J. (2020). Relationships between Korean parents' marital satisfaction, parental satisfaction, and parent–child relationship quality. *Journal of Social and Personal Relationships, 20*(10), 9–12. <https://doi.org/10.1177/0265407520921462>
- Zimmerman, T. S., Haddock, S. A., Current, L. R., & Ziemba, S. (2003). Intimate partnership: Foundation to the successful balance of family and work. *American Journal of Family Therapy, 31*(2), 112–123. <https://doi.org/10.1080/01926180301126>