

## A Conciliação de Papéis Profissionais e Familiares: O Mecanismo Psicológico de *Spillover*<sup>1</sup>

Marisa Matias<sup>2</sup>  
Anne Marie Fontaine

Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto

**RESUMO** - A maioria dos estudos sobre o tema da conciliação entre a vida profissional e familiar tem assumido uma perspectiva negativa e de conflito, focando as dificuldades nesta conciliação. Mais recentemente, as vantagens e aspectos positivos desta gestão têm sido analisadas. Neste artigo, sistematiza-se o principal mecanismo da análise da interface trabalho e família: o mecanismo psicológico de *spillover*. Discutem-se as diferentes dimensões de *spillover* (negativa e positiva), as direções de influência e tipologias de variáveis associadas. Considera-se que uma abordagem multidimensional permitirá uma análise completa da relação trabalho e família, sustentando medidas de apoio à conciliação que tenham em vista não só a diminuição das relações negativas, mas também a promoção das relações positivas entre as duas esferas.

**Palavras-chave:** conciliação, *spillover* trabalho e família, conflito, facilitação.

### Work and Family Balance: The Psychological Mechanism of Spillover

**ABSTRACT** - Traditionally, research on the work-family interface has focused on the negative and conflicting aspects of this balance. Nevertheless, more recently, the advantages and benefits of multiple role occupation have been addressed. This paper analyses the main psychological mechanism of the work-family interface: the spillover effect. Spillover dimensions (positive and negative), directions, as well as variables associated to each type of spillover are discussed. We argue that a multidimensional approach to this issue will allow for a more complete understanding of the work-family relationship, which in turn will enable the creation of family-friendly measures directed at reducing negative interferences between work and family as well as directed at enhancing positive linkages.

**Keywords:** work-family balance, work-family spillover, conflict, facilitation.

Atualmente, quer em Portugal quer no Brasil, as famílias em que os dois elementos do casal desempenham uma atividade profissional remunerada (famílias de duplo emprego) ultrapassam em número as famílias de emprego único. A maioria das mulheres tem uma participação ativa no mercado de trabalho, constituindo praticamente metade da população empregada: 46,8% em Portugal (Instituto Nacional de Estatística – INE, 2009) e 40,7% no Brasil (Bruschini & Puppín, 2004). Nota-se ainda que, em Portugal, o estatuto de empregadas não se altera com a maternidade e que as mulheres trabalham essencialmente a tempo integral (86,6%) (INE, 2009). No entanto, se, por um lado, a representação de homens e mulheres no mercado de trabalho é relativamente equilibrada, por outro, no domínio familiar, a atribuição de responsabilidades nas famílias portuguesas e brasileiras é ainda bastante tradicional e desigual (Bruschini & Puppín, 2004; Perista, 2002). Mesmo quando os dois elementos do casal exercem uma atividade profissional, as mulheres desempenham mais tarefas domésticas e familiares, (Cruz, Noriega & Garduño, 2003; Fontaine, Andrade, Matias, Gato & Mendonça, 2007; Poeschl, 2000). Por este fato, Hochschild

e Mannung (1999) referem-se a este tipo de trabalho desempenhado pelas mulheres como o segundo turno (*second shift*), evidenciado a dupla sobrecarga a que estas estão sujeitas.

Este fenômeno parece estar associado à manutenção de atitudes de gênero tradicionais quanto ao papel da mulher na família, bem como relações de poder desiguais (Anzorena, 2008; Bruschini & Lombardi, 2000; Poeschl, 2000). As relações de gênero condicionam por isso a forma como os indivíduos abordam a temática da conciliação de papéis, sendo esperável que as tarefas de conciliação sejam mais exigentes para as mulheres, como prova a literatura feminista (Anzorena, 2008; Bruschini & Lombardi, 2000; Bruschini & Puppín, 2004; Duffy, 2005). Sem desprezar a importância dos fatores contextuais associados à conciliação, este artigo procura apenas evidenciar quais os mecanismos psicológicos que determinam as relações entre o domínio profissional e familiar, com particular destaque para o processo de *spillover*, uma vez que é este o mecanismo que parece melhor descrever a relação trabalho-família (Kinnunen, Feldt, Geurts & Pulkkinen, 2006; Kirchmeyer, 1992b; Stevens, Minnotte, Mannon & Kiger, 2007; Voydanoff, 2002).

De acordo com Lambert (1990), *spillover* refere-se ao transporte de emoções, atitudes, competências e comportamentos do nível profissional para a esfera familiar e vice versa, acrescentando ainda que este pode ser positivo ou negativo. Apesar da preponderância de estudos que analisam o *spillover* entre o papel profissional e familiar, este processo

1 A editoria associada da revista optou por manter a grafia do português de Portugal.

2 Endereço para correspondência: Centro de Psicologia Diferencial, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação - Universidade do Porto - Rua Dr. Alfredo Allen, 4200-135 Porto. E-mail: marisa@fpce.up.pt

de interferência pode também ser aplicado a outros papéis como o pessoal ou social, bem como pode ser alvo de análise em função das questões de gênero e de poder na família e na sociedade. No entanto, este trabalho centra-se nos principais mecanismos de análise da relação entre trabalho e família referidos na literatura e, em seguida, explora com maior pormenor o *spillover*, as suas direções de influência e as valências positiva e negativa deste mecanismo. Analisam-se ainda, de forma breve, as tipologias de variáveis associadas ao *spillover*, e salientam-se as principais implicações deste mecanismo.

## Mecanismos de Relação entre Trabalho e Família

Inicialmente, foram identificadas três perspectivas na análise das relações entre trabalho e família (Lambert, 1990; Rothbard & Dumas, 2006): a perspectiva de segmentação, que considera que as duas esferas são separadas; a da compensação, que considera que os indivíduos procuram equilibrar as contrariedades de uma esfera (profissional ou familiar), aumentando a participação na outra esfera, e a perspectiva do *spillover*, que assume que as atitudes e comportamentos desenvolvidos num dos domínios se generalizam ou afetam o outro domínio.

A perspectiva da segmentação assume a separação clara dos domínios profissional e familiar, limitando assim a relação entre estes. Inicialmente, a segmentação era vista como fruto da inevitável separação física, temporal e de funções exercidas no quadro do trabalho e família. Os locais e tempos de execução das responsabilidades profissionais e familiares eram concebidos como claramente distintos, legitimando esta separação. De fato, esta perspectiva separa claramente o trabalho profissional como atividade masculina e o trabalho familiar e doméstico como atividade feminina (especialmente para mulheres de classe média). Esta conceção do masculino como público, e do feminino como privado, tem claras implicações para a forma como ainda hoje homens e mulheres geram múltiplos papéis, bem como tem implicações nas políticas e práticas laborais (Anzorena, 2008). Se trabalho e família são considerados domínios separados, os assuntos familiares deverão ser resolvidos na esfera familiar e os profissionais na esfera profissional, levando os gestores e empregadores a considerar que não é da sua responsabilidade a compatibilização que os trabalhadores fazem dos seus múltiplos papéis. Além disso, a visão de independência dos domínios apoia a conceção segundo a qual um trabalhador que permite que assuntos familiares interfiram na sua vida profissional é negligente.

Apesar de atualmente o número de famílias de duplo-rendimento ter aumentado e ser cada vez mais a norma, as organizações ainda partem do princípio de que o/a trabalhador/a tem total disponibilidade para as tarefas profissionais, assumindo que as responsabilidades familiares são assumidas por outro cuidador. Esta e outras noções fazem parte do que Abramo (2004) designou como o imaginário empresarial, imaginário esse também partilhado pelos trabalhadores que assumem a conciliação como da sua principal responsabilidade (Emslie & Hunt, 2009). Contudo, a perspectiva de segmentação tem sido considerada como incompleta,

na medida em que negligencia a análise da interface entre os domínios profissional e familiar (Barnett, 1998). Apesar desta limitação, a segmentação pode corresponder a uma estratégia intencional de indivíduos que procuram limitar as interferências entre os domínios familiares e profissionais, por meio do controle dos comportamentos, sentimentos e pensamentos associados a um dos contextos, quando estão inseridos no outro (Edwards & Rothbard, 2000).

A segunda perspectiva, a perspectiva de compensação, implica que os papéis profissionais e familiares estejam associados de modo a que um indivíduo possa suprir um *déficit* ou insatisfação num dos papéis investindo mais no outro papel (Edwards & Rothbard, 2000; Rothbard & Dumas, 2006). Deste modo, um indivíduo pode diminuir o seu envolvimento (tempo, importância ou atenção) no domínio pouco satisfatório e aumentar o seu envolvimento no outro, procurando algum tipo de recompensa ou experiência que satisfaça as suas necessidades neste último (Edwards & Rothbard, 2000). Os papéis profissionais e familiares estão assim associados de forma contrabalançada. Rothbard (2001) verificou que mulheres que experimentavam emoções negativas no campo familiar apresentavam geralmente índices de envolvimento superior no papel profissional, sustentando esta perspectiva.

A perspectiva de *spillover*, contudo, reúne maior consenso e maior apoio empírico entre os investigadores (Barnett, 1998; Kinnunen et al., 2006; Kirchmeyer, 1992a; Stevens et al., 2007), integrando outros processos explicativos da relação trabalho e família como, por exemplo, a compensação. De forma sintética, esta abordagem sugere que a experiência de um indivíduo num dos domínios afeta a sua experiência no outro domínio. Deste modo, verificou-se que as experiências que caracterizam o trabalho estariam intimamente relacionadas com as experiências familiares, e vice-versa (Greenhaus & Beutell, 1985). O *spillover* pode manifestar-se na simples associação entre um constructo psicológico do campo familiar, como satisfação, e o constructo idêntico do campo profissional. Ou então pode descrever a transferência de experiências de um ambiente para outro.

As relações entre o domínio profissional e familiar podem ser negativas ou positivas. Quando são negativas sustentam a noção de conflito entre o trabalho e a família e, portanto, de conflito de papel. Quando são positivas evidenciam a promoção do papel. Segundo Grzywacz e Marks (2000), estas duas hipóteses, desenvolvidas no quadro da teoria do papel (conflito e promoção do papel), são equivalentes às duas dimensões de *spillover* (*spillover* negativo e *spillover* positivo).

## *Spillover* Negativo ou Conflito entre Papéis

De acordo com a perspectiva do papel, quanto maior for a acumulação de papéis, maiores serão os riscos de incompatibilidade entre as exigências associadas a cada um e, conseqüentemente, maior será o conflito e a tensão experienciados (Voydanoff, 2002). Esta hipótese baseia-se na noção de escassez de recursos. Cada indivíduo possui uma quantidade limitada de recursos psicológicos e fisiológicos, como tempo, atenção ou energia. Em certas circunstâncias, ao envolver-se em múltiplos domínios, o indivíduo não possui

recursos suficientes para fazer face às diferentes exigências, experimentando conflito. Segundo esta perspectiva, o conflito entre papéis é inevitável, normal e esperado.

Uma perspectiva racional sobre a gestão de recursos em função do gênero consideraria que quanto maior o tempo despendido num domínio maior seria o grau de conflito com o outro domínio. Assim, se tanto homens como mulheres, consomem mais tempo no trabalho pago que no trabalho não pago, poderíamos esperar que relatassem maior conflito do domínio profissional para o familiar do que o oposto. Adicionalmente, como os homens gastam mais tempo do que as mulheres no trabalho pago, então relatariam mais conflito do que as mulheres (Gutek, Searle & Klepa, 1991). Por outro lado, como as mulheres despendem mais tempo do que os homens com as tarefas domésticas e familiares (Bruschini, 2006; Hill, 2005; Perista, 2002), relatariam maior conflito do domínio familiar para o profissional.

Alguns dados parecem, contudo, contrariar esta perspectiva racional, nomeadamente estudos que verificaram que embora as mulheres despendam mais horas de trabalho total (somando os dois domínios trabalho e família) que os homens, relatam menor conflito ou relatam níveis idênticos de conflito aos seus parceiros masculinos (Grzywacz & Marks, 2000). Assim, uma outra abordagem explicativa destaca a importância dos papéis de gênero. Dado que trabalho e família são domínios “genderizados” onde o trabalho está mais associado ao papel de gênero masculino e a família ao papel de gênero feminino (Bruschini & Lombardi, 2000; Cruz et al., 2003), um envolvimento idêntico de homens e mulheres nos dois papéis (familiar ou profissional) poderá ter um impacto diferente em termos de conflito. Desta forma, horas adicionais despendidas no domínio “adequado” ao seu próprio sexo não serão consideradas como um constrangimento, enquanto que mais horas num domínio associado ao outro sexo serão percebidas como tal (Gutek et al., 1991). Uma vez que o trabalho familiar representa um domínio tradicional de gênero para as mulheres, estas não experienciam maiores exigências familiares como uma imposição, assim percebem menor conflito do domínio familiar para o domínio profissional (Matias, Andrade & Fontaine, 2011). Do mesmo modo, os homens, não experienciam maiores exigências profissionais como sobrecarga ou causa de conflito, pois estão a agir de forma consistente com as expectativas sociais. Os indivíduos estão desta forma a “fazer o gênero”, legitimando a divisão tradicional das tarefas e papéis (Breen & Cooke, 2005; West & Zimmerman, 1987). Logo, em resultado de investimentos contra-normativos a percepção de conflito do domínio profissional para o domínio familiar, poderá ter um impacto mais intenso na saúde e bem-estar das mulheres, enquanto que a percepção de conflito do domínio familiar para o domínio profissional poderá ter maior impacto na saúde dos homens (Frone, Yardley & Markel, 1997). Estas consequências foram confirmadas em vários estudos (Cruz et al., 2003; Duxbury & Higgins, 1991).

Três formas de conflito entre o trabalho e a família podem ser evidenciadas: conflito baseado no tempo, baseado na tensão e no comportamento (Greenhaus & Beutell, 1985). O conflito baseado no tempo implica que os múltiplos papéis que o indivíduo desempenha competem em termos de tempo, de modo que o tempo despendido num domínio interfere

com a disponibilidade de tempo para o outro domínio. Esta imputação do recurso temporal a um ou a outro papel é feita pelo indivíduo, pelo que Edwards e Rothbard (2000) a consideram intencional. Contudo, pode também ocorrer uma imputação não intencional quando a limitação de recursos é imposta por outrém, por exemplo, pela entidade patronal que coloca o trabalhador num turno noturno. Esta forma de conflito, em termos absolutos, é necessariamente verdadeira, uma vez que, se o indivíduo despende todo o seu tempo numa das atividades, não lhe restará tempo para outras tarefas (Barnett, 1998).

Investigações empíricas demonstraram que um maior número de horas de trabalho pago está relacionado com maior conflito entre papéis (Kmec, 1999; Matias et al., 2011). No entanto, contrariamente ao que esta visão poderia fazer supor, o indivíduo não possui só investimentos familiares e profissionais, mas possui também outros investimentos como atividades lúdicas, de lazer e associativas. Assim, não podemos assumir que cada hora poupada no trabalho signifique mais uma hora investida nas tarefas familiares. Este tipo de conflito parece assim mais consistente com situações em que os horários de trabalho são longos e pouco flexíveis. De fato, neste contexto as mulheres estão particularmente desfavorecidas, pois mais tempo de trabalho pago não se traduz em menos tempo de trabalho não pago, dado que a responsabilidade pelas tarefas familiares e domésticas ainda lhes é atribuída (Bruschini, 2006; Fontaine et al., 2007; Perista, 2002).

O conflito baseado na tensão envolve a pressão produzida no âmbito de um papel que afeta ou dificulta o cumprimento das exigências do outro (Greenhaus & Beutell, 1985). Neste tipo de conflito englobam-se tensões como pressões para o desempenho, competitividade, pressões psicológicas ou problemas interpessoais que levam à irritabilidade, fadiga ou apatia, afetando o desempenho no outro domínio. As características associadas ao conflito baseado no tempo, como horário de trabalho longo ou viagens longas, podem causar, de forma indireta, conflito baseado na tensão. A percepção de conflito, sobrecarga e ambiguidade no papel tem sido associada empiricamente com o *spillover* negativo (Aryee, Srinivas & Tan, 2005; Frone et al., 1997; Grzywacz & Marks, 2000; Matias et al., 2011).

O conflito baseado no comportamento corresponde a padrões comportamentais específicos de um determinado papel que podem colidir com as expectativas comportamentais de outro domínio (Greenhaus & Beutell, 1985). Se o indivíduo não ajustar os comportamentos de forma a responder às expectativas associadas a cada papel, poderá experimentar conflito. Por exemplo, um estilo de comportamento no desempenho do papel profissional que seja pautado por poder, autoridade e distância nas relações pode tornar-se incompatível com comportamentos esperados na esfera familiar que exigem afetuosidade, carinho e proximidade. Esta forma de conflito tem sido menos focada na investigação empírica (Edwards & Rothbard, 2000).

Apesar de o grande volume de investigação centrado na perspectiva de conflito, um conjunto de teorias e investigações têm sugerido que o desempenho de múltiplos papéis pode estar também associado a recompensas e privilégios que podem facilitar a conciliação desses mesmos papéis. Este

conjunto de estudos insere-se na hipótese da promoção do papel ou da expansão (Grzywacz & Marks, 2000), segundo a qual os recursos não são limitados mas elásticos, isto é, podem ser transferidos e enriquecidos pela participação noutros domínios (Kirchmeyer, 1992a).

### **Spillover Positivo ou Promoção do Papel**

Uma revisão de estudos empíricos efetuada por Grzywacz e Marks (2000), verifica que a qualidade da relação conjugal, o apoio do cônjuge e as oportunidades para discutir problemas e dificuldades profissionais podem amortecer os efeitos negativos do *stress* profissional. Adicionalmente, indivíduos que desempenham simultaneamente o papel de pais e trabalhadores possuem índices de bem-estar psicológico mais elevados comparados com aqueles que desempenham um menor número de papéis (Voydanoff, 2002). Estes dados sugerem que o ambiente familiar pode, assim, beneficiar do desempenho de papéis profissionais.

Dado que esta preocupação com os aspectos mais positivos das relações entre trabalho e família é relativamente recente, diferentes autores têm usado diferentes conceitos para designá-las. Além do *spillover* positivo (Grzywacz & Marks, 2000; Hanson, Hammer & Colton, 2006), temos designações como facilitação (Frone, 2003; Wayne, Musisca & Fleeson, 2004) e enriquecimento (Greenhaus & Powell, 2006; Kirchmeyer, 1992a). Contudo, o conceito de *spillover* positivo é mais amplo, já que pretende abranger todas as influências positivas entre os domínios (Poelmans, Stepanova & Masuda, 2008). Este conceito pode, então, ser definido como a transferência de afeto, competências, comportamentos e valores de um domínio para outro, com efeito benéfico neste último (Hanson et al., 2006).

De acordo com Voydanoff (2002) e Greenhaus e Powell (2006), a participação em múltiplos papéis pode evidenciar três tipos de efeitos positivos: efeitos aditivos, amortecedores e de transferência. Os efeitos aditivos traduzem-se pela acumulação de experiências de satisfação com os domínios profissional e familiar que promovem uma maior satisfação global com a vida, em particular, quando os papéis desempenhados são de elevada qualidade. Assim, indivíduos que participam e estão satisfeitos com o seu desempenho em múltiplos papéis experimentaríamos maiores índices de bem-estar do que aqueles indivíduos que participam num único domínio ou que estão insatisfeitos com alguns dos papéis que desempenham. De acordo com o efeito amortecedor, a participação simultânea em diversas esferas pode proteger o indivíduo dos efeitos negativos surgidos no âmbito de uma delas: o impacto no bem-estar do indivíduo dos indutores de *stress* familiar seria diminuído pela existência de experiências profissionais positivas e satisfatórias, e vice-versa. Finalmente, de acordo com o efeito de transferência, as experiências positivas num dos papéis podem ser transferidas para o outro e levar a experiências positivas. A participação num domínio pode fornecer energia que pode ser aproveitada para o desempenho no outro domínio, ou os recursos adquiridos num destes podem ser úteis para o outro domínio ou ainda, pelo simples fato do indivíduo estar envolvido em múltiplos papéis, a sua própria personalidade desenvolve-se, tornando-

-se, por exemplo, mais tolerante e flexível. Deste modo, a noção de promoção do papel implica que, para além de uma percepção de equilíbrio no desempenho dos diferentes papéis, deverão existir aspectos da esfera familiar ou profissional que fornecem recursos e facilitam o desempenho na outra esfera (Voydanoff, 2002).

Uma classificação do tipo de recursos associados ao *spillover* positivo e uma abordagem integrativa das perspectivas positivas é proposta por Greenhaus e Powell (2006). Os autores analisaram as várias formas de influência mútua entre papéis a partir da existência de 5 tipos de recursos: (a) competências cognitivas, interpessoais e de *coping*; (b) recursos físicos e psicológicos tais como autoavaliações, autoeficácia, autoestima, otimismo e saúde física; (c) recursos de capital social, que se referem a influência e informação social; (d) flexibilidade, na capacidade de definir prioridades, e (e) recursos materiais como bens ou recursos financeiros obtidos no desempenho dos diferentes papéis. Esta interação entre papéis influencia a qualidade de vida que, segundo os autores, pode ser avaliada a partir de duas componentes: qualidade do desempenho e qualidade dos afetos.

Segundo este modelo, um conjunto de recursos gerados no âmbito de um dos papéis pode levar a um elevado desempenho e afeto positivo no outro papel de duas formas distintas: instrumental ou afetiva (ver Figura 1). No percurso instrumental, a transferência direta desses recursos pode promover um melhor desempenho no outro papel, o que desenvolve afetos positivos. Por exemplo, a autoeficácia desenvolvida no âmbito do desempenho profissional poderá promover o desempenho familiar, por meio de mecanismos de persistência face aos desafios ou dificuldades que, por sua vez, pode originar emoções positivas no indivíduo. Ou ainda, informação sobre uma medida de apoio a idosos, obtida no âmbito profissional, pode ser aplicada de forma eficiente para resolver um problema relativo ao cuidado de um familiar doente. De fato, recursos pessoais como autoeficácia e autoestima foram evidenciados em alguns estudos como associados ao *spillover* positivo (Parasuraman & Greenhaus, 2002), bem como a existência de medidas de apoio à família (Hill, 2005). No percurso afetivo, a relação é mais indireta. Os recursos gerados no âmbito de um papel promovem um estado afetivo positivo no âmbito desse mesmo papel, que, por sua vez, ao ser transferido para o outro domínio irá contribuir para um bom desempenho. Por exemplo, um estado afetivo positivo criado no âmbito do desempenho de atividades familiares pode expandir o nível de energia do indivíduo, aumentando a probabilidade do indivíduo se envolver mais afinadamente no papel profissional (Matias, Andrade, Fontaine, Alves & Martinez, 2007; Matias & Fontaine, 2011).

### **Relação entre o Spillover Negativo e Positivo**

A investigação efetuada confirma não só a existência de um *spillover* negativo e positivo, mas também a sua coexistência. Nesse sentido, Kirchmeyer (1992b) verificou que os indivíduos identificam simultaneamente aspectos positivos e negativos no desempenho de múltiplos papéis, pelo que a percepção de *spillover* positivo entre os domínios profissionais e familiares não pode ser estudada como simples oposto

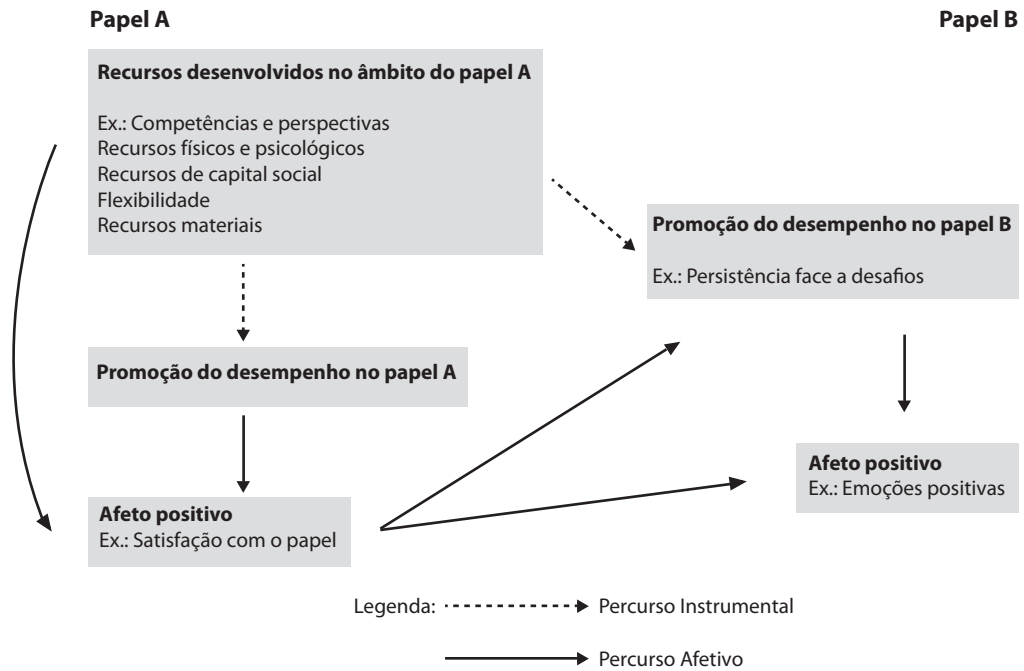


Figura 1. Enriquecimento do papel com base no modelo e esquema de Greenhaus e Powell (2006).

do *spillover* negativo (Greenhaus & Powell, 2006; Grzywacz & Marks, 2000; Kirchmeyer 1992a).

Experiências de *spillover* positivo e negativo podem ocorrer simultaneamente, por exemplo, um emprego com elevado índice de *stress*, cuja tensão é transferida para o domínio familiar, pode simultaneamente proporcionar um elevado grau de *spillover* positivo, na medida em que confere segurança financeira à família (eg., Grzywacz & Marks, 2000). Além disso, a intensidade do *spillover* positivo pode sobrepor-se ao negativo ou vice-versa (Kirchmeyer, 1992b). Deste modo, o oposto de *spillover* positivo não é *spillover* negativo, mas sim a ausência de *spillover* positivo e vice-versa (Greenhaus & Powell, 2006).

### Direção de *Spillover*: Trabalho para a Família e Família para o Trabalho

A investigação sobre o *spillover* tem subjacente a conceitualização de uma influência bidirecional (Frone, Russel & Cooper, 1992; Greenhaus & Beutell, 1985) que distingue a interferência do papel profissional no papel familiar, da interferência do papel familiar no papel profissional. A influência do papel profissional no papel familiar ocorre quando a participação numa atividade profissional, desenvolve competências, comportamentos, afetos ou emoções que têm um efeito (positivo ou negativo) numa atividade de natureza familiar ou nas emoções e afetos manifestados no contexto familiar. Inversamente, a influência do papel familiar no papel profissional ocorre quando a participação numa atividade familiar interfere com a participação numa atividade profissional ou tem um efeito no desempenho do papel profissional em termos cognitivos, afetivos ou comportamentais.

De forma global, as pressões estão associadas ao *spillover* negativo e os recursos ao *spillover* positivo (Matias & Fontaine, 2011; Voydanoff, 2004, 2005). Assim, as pressões profissionais têm sido identificadas empiricamente como uma fonte poderosa de *spillover* negativo do trabalho para a família, enquanto que as pressões familiares estão mais fortemente relacionadas com o *spillover* negativo da família para o trabalho (Frone et al., 1992; Frone et al., 1997; Matias et al., 2011; Wayne et al., 2004).

O estudo de Frone et al., (1992), que avaliou estes dois tipos de *spillover* negativo de forma independente (do trabalho para a família e da família para o trabalho), demonstrou que o *spillover* do domínio profissional para o domínio familiar é cerca de três vezes mais frequente que o oposto. Tendencialmente, a investigação também se tem debruçado mais sobre a influência da esfera profissional no desempenho do papel familiar, do que sobre a influência da família no desempenho profissional (Frone et al., 1992; Parasuraman & Greenhaus, 2002). Isto poderá dever-se quer à convicção implícita de que o trabalho é o aspecto mais essencial na vida dos indivíduos, porque assegura a sobrevivência econômica, quer ao fato do trabalho familiar ser mais elástico e menos constrangedor que o trabalho pago. Por exemplo, as tarefas familiares podem ser geridas em horários diversos e algumas tarefas, como as tarefas de limpeza, podem também não chegar a ser cumpridas integralmente pelo próprio. Além disso, é aparentemente mais simples impedir que os problemas familiares interfiram no desempenho do papel profissional do que o contrário. Apesar do *spillover* positivo também possuir duas direções, a investigação empírica mostra que a percepção de *spillover* positivo do domínio familiar para o profissional é superior à sua percepção do domínio profissional para o domínio familiar (Greenhaus & Powell, 2006). Contudo, os tipos de recursos associados a cada uma das direções é também dis-

tinto. Recursos do domínio profissional estão mais associados ao *spillover* positivo trabalho-família e os recursos familiares ao *spillover* positivo na direção oposta (Frone et al., 1997; Matias & Fontaine, 2011; Voydanoff, 2005)

Podemos concluir que os domínios, profissional e familiar, constituem um sistema em interação recíproca e dinâmica. De fato, se os problemas e responsabilidades relativas ao domínio profissional interferem com o cumprimento das obrigações relativas ao papel familiar, estas obrigações familiares não cumpridas podem, em retorno, interferir com o funcionamento natural do quotidiano profissional. De igual modo, se as responsabilidades e problemas relativos ao desempenho do papel familiar interferem com o cumprimento das obrigações relativas ao papel profissional, as obrigações profissionais não cumpridas podem também interferir com o funcionamento em casa (Frone et al., 1992). Assim, a relação entre a esfera familiar e profissional para além de bidirecional, é também recíproca.

Em síntese, o *spillover* refere-se à transferência de emoções, atitudes, competências e comportamentos entre os papéis profissionais e familiares, que podem ser positivas e negativas. É assim assumida a bidirecionalidade das transferências ou interferências entre papéis. Um modelo integrativo das diversas dimensões nas relações entre o papel profissional e familiar parece ser o mais adequado para analisar a realidade das famílias contemporâneas.

### Variáveis Associadas ao *Spillover*

Após se ter caracterizado a perspectiva do *spillover* no âmbito da análise das relações trabalho e família, parece importante explorar algumas das variáveis que lhe estão associadas. A investigação neste âmbito tem procurado, por um lado, identificar os determinantes do *spillover* ao nível de uso do tempo, de indutores de *stress*, de recursos familiares e profissionais e de envolvimento psicológico com cada um dos papéis; por outro, tem também procurado identificar as consequências ao nível da qualidade de vida dos indivíduos, do bem-estar geral, da satisfação com a vida e da satisfação nos domínios profissional e familiar (Aryee et al., 2005; Frone et al., 1997). Contudo, devido ao forte ênfase na perspectiva de conflito, existem menos estudos focados nos antecedentes e consequências do *spillover* positivo do que do *spillover* negativo (Dório, Bryant & Allen, 2008).

De acordo com Greenhaus e Beutell (1985), a exposição a indutores de *stress* num dos papéis, profissional ou familiar, pode originar irritabilidade, fadiga ou preocupação com esse domínio, limitando a possibilidade dos indivíduos cumprirem com as exigências dos outros papéis. De fato, a percepção de sobrecarga, o *stress* e o conflito profissional têm sido correlacionados positivamente com maiores níveis de *spillover* negativo (Aryee et al., 2005; Frone et al., 1997; Greenhaus & Beutell, 1985; Grzywacz & Marks, 2000; Matias et al., 2011; Wayne et al., 2004). Adicionalmente, o *spillover* negativo entre domínios tem sido associado a menor saúde mental e física, maior *stress*, ansiedade, irritabilidade, perda de apetite, fadiga, sintomatologia depressiva e diminuição do bem-estar psicológico (Cruz et al., 2003; Frone et al., 1992; Frone et al., 1997; Hammer, Cullen, Neal, Sinclair & Shafiro,

2005), menor satisfação com a vida (Hill, 2005), e maior probabilidade de se envolver em estilos de vida negativos associados ao consumo de substâncias, tais como álcool e tabaco (Frone et al., 1992).

Inversamente, o *spillover* positivo está associado a menor probabilidade de consumo de álcool (Grzywacz & Marks, 2000), a maior satisfação com a vida, menor *stress* individual e maior bem-estar psicológico (Hammer et al., 2005). Além disso, a existência de *spillover* positivo parece amortecer os efeitos nefastos resultantes do *spillover* negativo. De fato, o estudo de Hammer et al., (2005) verifica que o efeito (amortecedor) do *spillover* positivo na depressão é superior ao efeito (intensificador) do *spillover* negativo. Este dado fornece pistas importantes no que toca à necessidade de intervir no sentido de assegurar o bem-estar dos indivíduos através da promoção do *spillover* positivo.

As quatro dimensões de *spillover* (positivo e negativo do trabalho para a família e da família para o trabalho) devem ser consideradas como distintas e independentes, uma vez que os correlatos de cada uma podem ser diferentes. Por exemplo, apesar do *spillover* negativo depender da pressão profissional e do *stress* familiar, as horas de trabalho profissional só parecem estar associado a uma das dimensões, ao *spillover* negativo trabalho-família (Matias et al., 2011). O mesmo acontece no caso do *spillover* positivo. Se, por um lado, as variáveis como a satisfação profissional estão associadas às duas vertentes de *spillover* positivo (Grzywacz & Marks, 2000), novamente o apoio do cônjuge está associado ao *spillover* positivo da família para o trabalho (Aryee et al., 2005; Grzywacz & Marks, 2000) e a flexibilidade no local de trabalho ao *spillover* positivo do trabalho para a família. Adicionalmente, a participação do cônjuge na execução de tarefas familiares é determinante para a percepção de *spillover* positivo das mulheres, mas esta mesma execução de tarefas por parte dos homens agrava a sua própria percepção de *spillover* negativo (Matias & Fontaine, 2011). Deste modo, o papel do gênero deve também ser considerado nesta análise, uma vez que um mesmo indicador poderá ter um impacto distinto para homens e mulheres.

Adicionalmente, recursos e tensões podem ser de matriz individual ou contextual. Se por um lado, os recursos objetivos como bens, equipamentos e serviços disponíveis no ambiente podem ser usados para promover as relações entre o trabalho e a família, alguns indivíduos tiram maior benefício destes do que outros. Assim, as características individuais têm um papel preponderante no uso destes recursos contextuais. O mesmo se poderá dizer para as exigências e fatores de tensão. Embora os indivíduos possam estar sujeitos a um mesmo conjunto de indutores de *stress*, a forma como lidam e gerem esta tensão é influenciada por aspectos individuais. Neste sentido, podemos destacar o papel dos traços de personalidade na explicação das experiências de *spillover* positivo e negativo. Estes traços disposicionais são formas estáveis e consistentes de pensar, sentir e agir que determinam o modo como os indivíduos avaliam os seus ambientes (Parasuraman & Greenhaus, 2002). Indivíduos com elevados índices de neuroticismo ou de afetividade negativa, que tendem a acentuar os aspectos negativos de si próprios e da situação, percebem-se como menos capazes de gerir de forma satisfatória a relação entre o domínio profissional e

familiar. De fato, estes indivíduos têm apresentado valores mais elevados de *spillover* negativo nos dois sentidos; estas características não parecem ter sido associadas à percepção de *spillover* positivo (Aryee, et al., 2005; Grzywacz & Marks, 2000; Wayne et al., 2004). A extroversão, por seu lado, aparece associada, quer a menores índices de *spillover* negativo (Grzywacz & Marks, 2000), quer a maiores índices de *spillover* positivo nos dois sentidos (Grzywacz & Marks, 2000; Wayne et al., 2004). Isto poderá dever-se, por um lado, ao fato de indivíduos ativos, assertivos e entusiastas cumprirem mais rápida e eficientemente as tarefas e, por outro, a terem tendência para focalizar-se sobre os aspectos positivos das situações, contribuindo, assim, para uma percepção destas como menos stressantes. A conscienciosidade, também associada à orientação para a tarefa, persistência, eficiência e organização, está relacionada com menores índices de *spillover* negativo (nas duas direções) e a maiores índices de *spillover* positivo da família para o trabalho (Wayne et al., 2004). Apesar de o investimento intenso nos dois domínios aumentar a probabilidade da tensão e conflito, a eficiência e organização características destes indivíduos podem diminuir a probabilidade desse conflito ocorrer. A amabilidade, descrita como cooperação, simpatia, capacidade de empatia e confiança, parece estar relacionada negativamente com o *spillover* negativo, no sentido do trabalho para a família e, positivamente, com o *spillover* positivo, no sentido da família para o trabalho (Wayne et al., 2004). Finalmente, a abertura à experiência, que compreende inteligência, não convencionalidade, imaginação, curiosidade, criatividade e originalidade está relacionada positivamente com o *spillover* positivo e não apresenta qualquer relação com o *spillover* negativo (Wayne et al., 2004).

Em suma, o impacto de traços de personalidade na percepção do *spillover* positivo e negativo comprova a ortogonalidade destas dimensões. De fato, os traços mais relacionados com a percepção de conflito, como a conscienciosidade e o neuroticismo são os que menos influência têm na percepção de *spillover* positivo.

## Conclusão

A abordagem de *spillover* sustenta a relação de interdependência entre os domínios familiares e profissionais. Esta abordagem permite integrar num quadro coerente, quer os desafios gerais associados ao exercício simultâneo de múltiplos papéis analisados pelas duas vertentes da teoria do papel, quer a influência de processos particulares tais como a compensação, a congruência e a interferência. Pode ainda integrar de forma congruente as questões de gênero e dos papéis gênero, intimamente ligadas à análise das relações trabalho-família. A perspectiva de *spillover* refere-se ao modo como as experiências de um domínio (trabalho ou família) afetam as experiências no outro domínio, ao nível de afetos, valores, competências e comportamentos. Trata-se de um constructo bidirecional, já que as influências podem manifestar-se em duas direções: do trabalho para a família e da família para o trabalho. Além disso, especifica que as influências podem ser positivas ou negativas. Contudo, e apesar de as reconhecidas vantagens desta abordagem, uma

análise multidimensional do *spillover* que considere simultaneamente as duas direções de influência, as suas valências positiva e negativa e o papel do gênero não é muito frequente na literatura e corresponde a uma tendência mais recente dos estudos empíricos (Grzywacz & Marks, 2000; Kinnunen et al., 2006). Ora, uma melhor compreensão do processo pelo qual trabalho e família se relacionam poderá fornecer aos indivíduos com responsabilidade nas organizações e na sociedade, conhecimentos que sirvam de base para o desenho de políticas mais eficazes para promover um melhor equilíbrio entre estes papéis adultos. De fato, para que os papéis profissionais e familiares estejam em equilíbrio, é importante que se reforcem mutuamente, de modo que as experiências familiares contribuam para a realização do papel profissional e que as experiências profissionais criem condições favoráveis ao desempenho do papel familiar (Aryee et al., 2005).

No sentido de tornar as intervenções no âmbito da conciliação mais adaptadas a famílias de duplo emprego, é importante ter-se em consideração uma tipologia multidimensional de *spillover*; de modo a propor medidas cujo objetivo não se limite à redução dos fatores de tensão, mas inclua a promoção de recursos psicológicos e instrumentais que potenciem as relações entre os dois domínios. Adicionalmente, as estratégias facilitadoras da conciliação deverão ser também adaptadas, tendo em conta a maior ou menor influência dos fatores familiares ou profissionais segundo a origem do *spillover*. Deste modo, dado que o nível de tensão profissional, bem como um elevado número de horas de trabalho profissional contribuem para o *spillover* negativo, poderá ser relevante promover um ambiente profissional apoiante, onde o indivíduo possa exercer maior controle e autonomia sobre o trabalho que desenvolve, permitindo, nomeadamente, uma maior flexibilidade na gestão dos tempos de trabalho. Por outro lado, o *spillover* positivo poderá ser potenciado pela disponibilidade de recursos instrumentais e psicológicos, como a implementação de medidas de apoio à família pela organização, comunidade e estado.

Não obstante, o seu potencial para o enquadramento e análise das relações entre trabalho e família, algumas críticas não deixam de ser efetuadas a esta abordagem. Primeiramente, esta abordagem não clarifica a forma como os indivíduos gerem e negociam as suas responsabilidades familiares e profissionais, centrando-se apenas na forma como os dois domínios estão relacionados. Segundo, a análise dos processos de *spillover* torna-se mais difícil devido à inexistência de um quadro de análise que integre de modo sistemático todas as variáveis que têm vindo a ser analisadas, como, por exemplo, as relações de suporte em casa e no trabalho, os significados atribuídos a cada papel em que o indivíduo se envolve e a flexibilidade profissional e familiar. Terceiro, do ponto de vista metodológico, é importante o desenvolvimento de instrumentos de medida de *spillover* adaptados à visão multidimensional acima referida. De fato, resultados de estudos prévios apontaram para a necessidade de escalas de avaliação capazes de diferenciar as duas direções de *spillover*; bem como diferenciar recursos e tensões associadas a cada tipo (Matias et al., 2007).

Deste modo, investigações futuras acerca da temática da relação trabalho-família poderão partir deste enquadramento desenvolvendo instrumentos de medida adaptados

às diferentes dimensões, valências e direções de *spillover* e caracterizando os processos de *spillover* ao nível do casal. Estudos empíricos salientaram que a maioria das decisões relativas à participação profissional e familiar é tomada pelo casal de forma partilhada (Cullen, Hammer, Neal & Sinclair, 2009), assim, é essencial que a investigação não se limite à análise individual, mas centre também a sua atenção nos processos de influência entre membros da família (*crossover*) (Parasuraman & Greenhaus, 2002). Adicionalmente, estes processos podem variar em função de características dos contextos profissionais (dimensões das empresas, tipos de ocupação, trabalho por conta própria ou por conta de outrem) e em função da variedade dos papéis não profissionais (papel de cuidador, estudante, pai, cônjuge, participante associativo, etc.). Caracterizar o processo de *spillover* nestes diversos âmbitos constitui um desafio importante para os investigadores, pelo fato das relações entre o trabalho e a família se desenrolarem em contextos de mudança social caracterizados pela coexistência de valores e atitudes face à família, ao trabalho e ao gênero distintos, e, por vezes conflituais. Em suma, a abordagem multidimensional de *spillover* poderá fornecer um contributo importante para a compreensão do modo como os casais geram as relações entre o trabalho e a família, uma vez que a realidade parece apontar para a generalização das famílias de duplo emprego, não só nos contextos portugueses e brasileiro mas também na maioria dos países.

## Referências

- Abramo, L. (2004). Inserción laboral de las mujeres em America Latina: Una fuerza de trabajo secundaria? *Estudos Feministas*, 12(20), 224-235.
- Anzorena, C. (2008). Estado y división de trabajo: Las relaciones de genero em las nuevas condiciones del mercado laboral. *Utopia e Práxis Latinoamericana*, 13(41), 47-68.
- Aryee, S., Srinivas, E., & Tan, H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90, 132-146.
- Barnett, R. (1998). Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. *Genetic, Social & General Psychology Monographs*, 124(2), 125-153.
- Breen, R., & Cooke, L. (2004). The persistence of the gendered division of domestic labour. *Gender & Society*, 1(2), 125-151.
- Bruschini, C. (2006). Trabalho doméstico: Inatividade econômica ou trabalho não-remunerado? *Revista Brasileira de Estudos de População*, 23(2), 331-353.
- Bruschini, C., & Lombardi, M. (2000). A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. *Cadernos de Pesquisa*, 110, 67-104.
- Bruschini, C., & Puppini, A. (2004). Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX. *Cadernos de Pesquisa*, 34(121), 105-138.
- Cruz, A., Noriega, M., & Garduño, M. (2003). Trabajo remunerado, trabajo doméstico y salud. Las diferencias cualitativas y cuantitativas entre mujeres y varones. *Caderno de Saúde Pública*, 19, 1129-1138.
- Cullen, J., Hammer, L., Neal, M., & Sinclair, R. (2009). Development of a typology of dual-earner couples caring for children and aging parents. *Journal of Family Issues*, 30, 458-483.
- Dório, J., Bryant, R., & Allen, T. (2008). Work-related outcomes of the work-family interface: Why organizations should care. In K. Korabik, D. Lero, & D. Whitehead (Eds.), *Handbook of work-family integration* (pp. 157-176). London: Elsevier.
- Duffy, M. (2005). Reproducing labour inequalities. *Gender & Society*, 19, 66-82.
- Duxbury, L., & Higgins, C. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 60-74.
- Edwards, J., & Rothbard, N. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationships between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25, 178-199.
- Emslie, C., & Hunt, K. (2009). 'Live to work' or 'work to live'? A qualitative study of gender and work-life balance among men and women in mid-life. *Gender, Work and Organization*, 16, 151-172.
- Fontaine, A. M., Andrade, C., Matias, M., Gato, J., & Mendonça, M. (2007). Family and work division in dual earner families in Portugal. In I. Crespi (Ed.), *Gender mainstreaming and family policy in Europe: Perspectives, research and debates* (pp. 167-198). Macerata: EUM.
- Frone, M. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). Washington, DC: American Psychological Association.
- Frone, M., Russell, M., & Cooper, M. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Frone, M., Yardley, J., & Markel, K. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J., & Powell, G. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72-92.
- Grzywacz, J., & Marks, N. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative *spillover* between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126.
- Gutek, B., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.
- Hammer, L., Cullen, J., Neal, M., Sinclair, R., & Shafiro, M. (2005). The longitudinal effects of work-family conflict and positive *spillover* on depressive symptoms among dual-earner couples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 138-154.
- Hanson, G., Hammer, L., & Colton, C. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive *spillover*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 249-265.
- Hill, J. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26, 793-819.
- Hochschild, A., & Machung, A. (1999). *The second shift: Working parents and revolution at home*. New York: Avon.
- INE. (2009). *Estatísticas do emprego*. Retrieved from <http://www.pordata.pt>.



- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology, 47*, 149-162.
- Kirchmeyer, C. (1992a). Nonwork participation and work attitudes: A test of scarcity vs. expansion models of person resources. *Human Relations, 45*, 775-795.
- Kirchmeyer, C. (1992b). Perceptions of nonwork-to-work spillover: Challenging the common view of conflict-ridden domain relationships. *Basic and Applied Psychology, 13*, 231-249.
- Kmec, J. (1999). Multiple aspects of work-family conflict. *Sociological Focus, 32*, 265-285
- Lambert, S. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations, 43*, 239-257.
- Matias, M., Andrade, C., Fontaine, A. M., Alves, Z., & Martinez, C. (2007). Gender differences in family to work facilitation in Portuguese and Brazilian families. In A. M. Fontaine & M. Matias (Eds.), *Family, work and parenting: International perspectives* (pp. 79-94). Porto: Livpsic.
- Matias, M., & Fontaine, A. M. (2011). The role of gender when family intersects work: Conflict or facilitation? *Psicologia, Educação e Cultura, 25*, 337-354.
- Matias, M., Andrade, C., & Fontaine, A. M. (2011). Diferenças de gênero no conflito trabalho-família: Um estudo com famílias portuguesas de duplo-emprego com filhos em idade pré-escolar. *Psicologia, 25*, 9-32.
- Parasuraman, S., & Greenhaus, J. (2002). Toward reducing some critical gaps in work-family research. *Human Resource Management Review, 12*, 299-312.
- Perista, H. (2002). Gênero e trabalho não pago: Os tempos das mulheres e os tempos dos homens. *Análise Social, 37*, 447-474.
- Poelmans, S., Stepanova, O., & Masuda, A. (2008). Positive spillover between personal and professional life: Definitions, antecedents, consequences, and strategies. In K. Korabik, D. Lero, & D. Whitehead (Eds.), *Handbook of work-family integration* (pp. 141-156). London: Elsevier.
- Poeschl, G. (2000). Trabalho doméstico e poder familiar: Práticas, normas e ideais. *Análise Social, 35*, 695-719.
- Rothbard, N. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly, 46*, 655-684.
- Rothbard, N., & Dumas, T. (2006). Research perspectives: Managing the work-home interface. In F. Jones, R. F. Burke & M. Westman (Eds.), *Work-life balance: A psychological perspective* (pp. 71-89). New York: Psychology Press.
- Stevens, D., Minnote, K., Mannon, S., & Kiger, G. (2007). Examining the "neglected side of the work-family interface". *Journal of Family Issues, 28*, 242-262.
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work family interface and work, family and individual outcomes: An integrative model. *Journal of Family Issues, 23*, 138-164.
- Voydanoff, P. (2004). Implications of work and community demands and resources for work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology, 9*, 275-285.
- Voydanoff, P. (2005). The differential salience of family and community demands and resources for family to work conflict and facilitation. *Journal of Family and Economic Issues, 26*, 395-417.
- Wayne, J., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behaviour, 64*, 108-130.
- West, C., & Zimmerman, D. (1987). Doing gender. *Gender & Society, 1*, 125-151.

Recebido em 10.12.2010

Primeira decisão editorial em 28.12.2011

Versão final em 11.01.2012

Aceito em 27.01.2012 ■