

A PARENTALIDADE EM CONTEXTO MILITAR: UM ESTUDO NA FORÇA AÉREA PORTUGUESA¹

PARENTING IN MILITARY CONTEXT: A CASE STUDY IN THE PORTUGUESE AIR FORCE

Soraia Jamal

Capitão Psicóloga da Força Aérea Portuguesa
Mestre em Psicologia Social e Organizacional pelo ISCTE
Mestre em Educação de Infância – Estudos Avançados pela Universidade Católica de Lisboa
Chefe do Setor de Seleção e do Setor de Acompanhamento Operacional e Segurança de Voo do Departamento de Psicologia Aeronáutica do Centro de Psicologia da Força Aérea
1649-020 Lumiar
sajamal@emfa.pt

Cristina Paula de Almeida Fachada

Major Psicóloga da Força Aérea Portuguesa
Doutorada em Psicologia pela Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa
Docente da Academia da Força Aérea (AFA) e do Instituto Universitário Militar (IUM)
Investigadora do Centro de Investigação e Desenvolvimento do IUM (1449-027 Lisboa)
Investigadora do Centro de Investigação da AFA (2715-021 Pêro Pinheiro)
fachada.cpa@ium.pt

RESUMO

A parentalidade é sentida como o papel de vida mais complexo e desafiante de um adulto, comportando diversas mudanças. A relação entre as dimensões familiar e profissional tem sido estudada em diversos contextos, verificando-se importante conciliar ambas na otimização do desempenho e aumento do bem-estar pessoal. Uma temática pertinente na sociedade em geral, e mais ainda em contexto castrense, face às idiossincrasias da condição militar. É, assim, objetivo deste estudo analisar a parentalidade e a sua associação com a perceção da relação trabalho-família, numa amostra de 514 militares da Força Aérea (369 pais e 145 não-pais). Alicerçado numa metodologia de raciocínio dedutivo, assente numa estratégia de investigação quantitativa e num desenho de estudo de caso, recolheram-se os dados através de questionários, focados nos estilos parentais e na relação trabalho-família (Perceção de Suporte Organizacional à Família e Conflito Trabalho-Família). Pelos resultados concluiu-se que os militares: sobretudo mães, privilegiam o estilo parental *Democrático*; percebem uma acentuada exigência por parte da organização, quanto à separação trabalho-família; afetos à área operacional, sentem que o tempo dedicado ao trabalho pode contribuir para o conflito na relação trabalho-família; parecem perceber os filhos como uma espécie de “fonte” atenuadora do *stress* sentido em contexto de trabalho.

Como citar este artigo: Jamal, S., & Fachada, C. P. A. (2019). A Parentalidade em Contexto Militar: Um Estudo na Força Aérea Portuguesa. *Revista de Ciências Militares*, novembro, VII(2), 67-99. Retirado de <https://cidium.ium.pt/site/index.php/pt/publicacoes/as-colecoes>

¹ Artigo adaptado e revisto a partir do trabalho de investigação individual realizado no âmbito do Curso de Promoção a Oficial Superior 2018/19, cuja defesa ocorreu em julho de 2019, no Instituto Universitário Militar.

Palavras-chave: Parentalidade; Estilos Parentais; Relação Trabalho-Família; Suporte Organizacional; Conflito Trabalho-Família; Contexto Militar Aeronáutico.

ABSTRACT

A process that entails several changes, parenting is widely seen as the most complex and challenging role in an adult's life. Several studies have addressed the relationship between the family and work dimensions and found that, in order to optimise performance and improve personal well being, there must be a balance between these two dimensions. This is a relevant issue in civil society but even more so in the military, given the specific demands of military life. This study will analyse the relationship between parenting and perceptions of the work-family relationship in a sample of 514 Air Force service members (369 parents and 145 non-parents). The study uses deductive reasoning, a quantitative research strategy and a case study design, and the data were collected using self-reported questionnaires which included measures to assess parenting styles and perceptions about the work-family relationship (Family Supportive Organizational Perception and Work Family Conflict). The results revealed: that service members (especially those who are mothers) generally prefer the Democratic parenting style; that they feel that the organization strongly encourages work-family separation; that service members assigned to an operational area feel that the time they devote to work can be a source of work-family conflict; and that they feel that their children act as a "buffer" from work-related stress.

Keywords: Parenting; Parenting Styles; Work-Family Relationship; Organizational Support; Work-Family Conflict; Military Aviation Context.

1. Introdução

No decorrer da vida adulta vão surgindo eventos e transições significativas que modificam a jornada de vida de um indivíduo. O momento a partir do qual uma mulher se transforma em mãe, ou um homem se transforma em pai, marca, sem dúvida, um dos eventos mais significativos na vida de um ser humano. A parentalidade é considerada por alguns autores (e.g. Brooks, 2013, p. 6) como um processo de interação entre um pai/mãe² e a criança³, em que ambas as partes mudam durante o crescimento da criança. Neste âmbito, a parentalidade corresponde a um papel em que o principal foco de atenção, e de ação, é a criança, no entanto, a parentalidade tem também consequências para os pais (Bornstein, 2002, p. x). De facto, ser pai ou mãe constitui-se, frequentemente, como o papel de vida simultaneamente mais complexo e desafiante de um adulto, que conduz a mudanças multidimensionais (de cariz social, conjugal, laboral, intrapessoal, etc.), e que uma vez assumido, nunca mais é reversível (Palacios, 2005, cit. por Carapito, 2017, p. 3).

Uma das características que marcou o fim do século XX e o início do século XXI

² No presente trabalho, a notação pai/mãe refere-se a adultos cuidadores que têm a seu cargo crianças/jovens com quem possuem um vínculo afetivo e/ou relação familiar e pelos quais são responsáveis.

³ No presente trabalho, as expressões "criança/jovem" e "filho" serão utilizadas com o mesmo significado, referindo-se a dependentes do agregado familiar que sejam menores e/ou ainda não tenham independência, cuidados por um ou vários adultos com figuras parentais.

corresponde ao ritmo acelerado de mudanças em duas áreas, entre si complementares, de vida: o trabalho e a família (Vieira, Ávila, & Matos, 2012, p. 31).

Neste âmbito, as famílias – caracterizadas, cada vez mais, pelo facto de ambos os pais, com crianças a seu cargo, serem trabalhadores a tempo inteiro –, têm vindo a deparar-se com novos desafios no que toca ao equilíbrio dos seus vários papéis, designadamente de cônjuges, companheiros, pais e trabalhadores (Zigler, 2002, p. xiv). Zigler (2002, p. xiv) aponta, inclusivamente, como dois grandes stressores para pais trabalhadores: a necessidade de descobrirem cuidados e educação de qualidade que possam suportar financeiramente, e a dificuldade em encontrarem tempo para estar com os filhos.

Este equilíbrio, entre as esferas familiar e profissional, tem sido estudado em diversos contextos, verificando-se a importância em conjugar as componentes familiar e profissional na otimização quer do desempenho e no aumento do bem-estar dos indivíduos (e.g. Carvalho, & Chambel, 2016, p. 116), quer da ação das características organizacionais relativamente ao comportamento dos trabalhadores, às suas atitudes e ao seu nível de bem-estar (Carvalho, & Chambel, 2018, p.14).

Estas questões tornam-se particularmente pertinentes em contexto militar, considerando que a investigação já desenvolvida no meio castrense considera a condição militar como altamente exigente, suscitando elevados níveis de *stress* no seio familiar (e.g. Burrell, Adams, Durand, & Castro, 2006, p. 53). De entre os vários fatores que contribuem para esta exigência, elencam-se a frequente separação física do membro militar face à família, o risco de lesão ou morte em serviço, a amiudada mobilidade geográfica imposta à família e as restrições no sistema familiar devido a imposições na vida militar (Burrell et al., 2006, p. 53). No fundo, o imperativo claramente preconizado em documento legislativo, designadamente *Bases gerais do estatuto da condição militar* (Lei n.º 11/89, de 1 de junho, p. 2096), que, entre outros exemplos, determina a “[...] permanente disponibilidade para o serviço, ainda que com sacrifício dos interesses pessoais” (alínea f) do art.º 2.º).

A investigação é ainda escassa no que toca à complexidade da relação família-trabalho, quando o trabalho é desenvolvido em contexto militar (Carvalho, & Chambel, 2018, p. 2), contudo, existem alguns estudos recentes que importam ressaltar, que analisaram a perceção do conflito trabalho-família na Marinha Portuguesa (Pereira, 2016; Franco, 2018; Cavaleiro, Gomes, & Lopes, 2019). Na área da parentalidade, são ainda mais raros os estudos em Portugal, registando-se apenas alguma investigação no âmbito de militares destacados em teatros de operações (e.g. Bóia, Marques, Francisco, Ribeiro, & Santos, 2018).

A Força Aérea Portuguesa (FA) não é, naturalmente, imune a esta realidade, quer pelo facto de ser uma parte integrante da sociedade, quer pelos exigentes desafios no plano da gestão dos seus recursos humanos com que se depara, dada, fundamentalmente, a conjuntura de restrições orçamentais que se apresentam às Forças Armadas e a diminuição do número de efetivos nas suas fileiras.

Neste contexto, a presente investigação, intitulada *A parentalidade em contexto militar: Um estudo na Força Aérea Portuguesa*, pretende contribuir para o conhecimento da parentalidade em contexto militar, e especificamente na FA. Neste sentido, considera-se que o conhecimento construído com a presente investigação poderá constituir uma mais-valia para a gestão dos recursos humanos da FA, no sentido da otimização dos processos que

contribuem para o equilíbrio do binómio organização-indivíduo, ou, por outras palavras, esfera profissional e esfera familiar (no que à parentalidade diz respeito).

O presente estudo tem como objeto a parentalidade dos militares da FA, e está delimitado, conforme Santos e Lima (2016), nos domínios:

- Temporal, à atualidade (até junho de 2019);
- Espacial, aos militares da FA;
- De conteúdo, à parentalidade e à relação trabalho-família (dos militares da FA).

Pelo acima referido, é objetivo geral (OG) deste estudo, Analisar a associação entre a parentalidade dos militares da FA e a sua perceção da relação trabalho-família, e são objetivos específicos (OE):

OE1: Avaliar os estilos parentais dos militares da FA que são pais;

OE2: Analisar a perceção da relação trabalho-família pelos militares da FA.

Um conjunto de objetivos plasmados na questão central (**QC**) à presente investigação, *Será que existe uma associação entre a parentalidade dos militares da FA e a sua perceção da relação trabalho-família?*

2. Enquadramento teórico e conceptual

Neste capítulo apresenta-se a revisão da literatura, os conceitos estruturantes e o modelo de análise.

2.1. Estado da arte e conceitos estruturantes

A este nível, aduzem-se conteúdos destinados a consolidar o quadro de referência desta investigação.

2.1.1. Estilos parentais

O estudo dos estilos (e práticas) parentais passa pelo estudo, a montante, da parentalidade (*parenting*), uma das tarefas mais complexas, difíceis e com maiores desafios e responsabilidades para o ser humano (Holden, 2015, p.xiv), definida como um conjunto de atividades destinadas a assegurar a sobrevivência e o desenvolvimento da criança (Hoghugh, 2004, p.5), num ambiente seguro (Reder, Duncan, & Lucey, 2003, p.5), e que estimulem a sua socialização e progressiva autonomização (Maccoby, 2000, p.2).

Assim, a parentalidade consiste num processo contínuo, que implica investimento e compromisso durante o longo período de desenvolvimento da criança, e que se pauta por fornecer cuidados responsáveis que incluem: uma vinculação e relação contínua com a criança; um acesso a recursos materiais que providenciem abrigo, alimentação, vestuário, cuidados de saúde; uma educação moral e intelectual, e uma preparação para o assumir de responsabilidades na fase adulta (Brooks, 2013, p.6).

A investigação neste domínio tem-se focado na identificação das características dos pais e nas consequências das decisões educativas para o desenvolvimento das crianças, ou seja, no estudo dos estilos e práticas parentais, refletidas em tipologias de pais aclaradas por dimensões de natureza comportamental (Carapito, 2017, p.4).

Neste âmbito, Baumrind (1966, 1967, 1971) desenvolveu um modelo de autoridade parental, ancorado em três estilos parentais: autoritário (*authoritarian*), democrático (*authoritative*) e permissivo (*permissive*).

O *estilo autoritário* caracteriza-se por pais que (Baumrind, 1966, p.890):

- Manifestam poder e exercem controlo – quando os comportamentos ou crenças das crianças conflituam com os padrões comportamentais que os pais consideram aceitáveis –, com frequente recurso a punições e medidas coercivas como formas de exercer controlo, mas, também, reduzidos níveis de apoio, afetividade e comunicação bidirecional;

- Valorizando a obediência, o respeito da autoridade e a preservação da ordem, tentam controlar os comportamentos das crianças face a um padrão definido de conduta.

Os pais com *estilo democrático* (estilo ideal de Baumrind, 1966, p.891):

- Apresentam níveis elevados de exigência, mas também de afetividade, promovendo um ambiente intelectualmente estimulante para os seus filhos;

Exercem um controlo firme, são afetuosos e responsivos às necessidades das crianças;

- Estimulam a comunicação aberta e as trocas verbais entre si e os seus filhos, promovendo a sua autonomia e individualidade;

- Compartilham as razões das decisões tomadas, aceitam os seus direitos e os direitos da criança, tentam pautar as suas atividades de modo racional e têm uma atitude de confronto face às divergências, sem exagerar nas restrições;

- Afirmam os seus valores de modo claro, confiando que as crianças cumprem com as normas que lhes dizem respeito.

Por sua vez, o *estilo permissivo* associa-se a pais (Baumrind, 1966, p.889):

- Com um comportamento não-punitivo, de aceitação perante os impulsos, desejos e ações da criança, de afeto e de resposta às necessidades da criança sem que, contudo, sejam estabelecidas restrições comportamentais;

- Que fazem poucas exigências, distanciam-se da imagem de um agente ativo responsável por moldar/alterar o comportamento da criança, evitam exercer controlo e não incentivam a obediência a padrões comportamentais estabelecidos, permitindo que a criança autorregule as suas próprias atividades.

Destes, o *estilo democrático* é apontado como o mais vantajoso, que melhor promove um desenvolvimento equilibrado das crianças e adolescentes (Baumrind, 1966, 1967, 1991, 1993; Maccoby & Martin, 1983; Turner, Chandler, & Heffer, 2009), fortalece as capacidades dos pais como agentes de socialização e aumenta a eficácia da parentalidade (Darling, & Steinberg, 1993, p.492).

Neste seguimento, distinguem-se estilos parentais de práticas parentais (Darling, & Steinberg, 1993, pp.488,492):

- Estilo parental (antecedente do comportamento), traduz-se por um leque de atitudes dos pais, criadoras de um clima emocional, relativamente à parentalidade, que incluem comportamentos específicos, dirigidos para um objetivo e através dos quais os pais exercem as suas funções (práticas parentais) e não-dirigidos a objetivos específicos de socialização, como o tom de voz ou a linguagem corporal;

- Práticas parentais correspondem aos comportamentos propriamente ditos, guiados por conteúdos específicos e objetivos de socialização.

2.1.2. Relação Trabalho-Família

O equilíbrio do indivíduo face às inúmeras exigências dos âmbitos familiar, organizacional e da sociedade (relação trabalho-família, RTF) é crucial, pois só com uma integração equilibrada destes domínios é viável desenvolver famílias, organizações e sociedades saudáveis e produtivas (Chinchilla, & Moragas, 2009, p.5).

Assim, o reconhecimento de que os papéis profissionais e familiares se poderiam influenciar mutuamente conduziu à emergência de vários quadros teóricos de referência nesta área (e.g. Frone, 2003; Rothbard, & Edwards, 2003), que, no seu conjunto, contribuíram para uma perspectiva progressivamente mais integrativa da *interface* trabalho-família (e.g. Ashfort, Kreiner, & Fugate, 2000; Frone, 2003).

A título de exemplo, Voydanoff (2004, p.398) conceptualiza a RTF como o conjunto de mecanismos de ligação nos processos através dos quais as características do trabalho e da família se relacionam com resultados para o indivíduo, o trabalho e a família.

Neste sentido, também na vida militar se tem enfatizado o bem-estar como uma dimensão importante para atrair e reter recursos humanos envolvidos e com alto rendimento (Alarcon, Lyons, & Tartaglia, 2010, p.301; Chambel, & Oliveira-Cruz, 2010, p.110), e apesar de ser uma preocupação crescente, tem-se que a investigação desta matéria é ainda escassa (Carvalho, & Chambel, 2018, p.2). Nesta linha de investigação, existem também alguns estudos que se têm focado no enriquecimento trabalho-família, no sentido em que as competências desenvolvidas no trabalho podem influenciar positivamente o comportamento verificado no contexto familiar (e vice-versa) (e.g. Greenhaus, & Powell, 2006; Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz, 2006; McNall, Niclin, & Masuda, 2010).

No presente estudo, a abordagem da relação trabalho-família irá incidir nas dimensões “perceção de suporte organizacional à família” (PSOF) e “conflito-trabalho família” (CTF).

PSOF. Apesar da disponibilização de benefícios em prol da família poder ajudar os colaboradores a gerir as diversas responsabilidades laborais e não-laborais, esta disponibilização, por si só, não aborda aspetos essenciais da organização que poderão inibir os colaboradores de conjugarem de forma equilibrada o trabalho e a família (Allen, 2001, p.415).

É, pois, imperativo que os esforços da organização para adquirir uma vantagem competitiva e ajudar os colaboradores através de benefícios “amigos da família”, sejam, efetivamente percebidos pelos colaboradores, o que se repercute no imperativo da implementação destes benefícios, ser acompanhada pela perceção dos colaboradores de que o ambiente da organização é, realmente, favorável aos seus esforços para equilibrar o binómio profissional-familiar (Allen, 2001, p 415).

É neste âmbito que surge o Suporte Organizacional Percebido (SOP) de Eisenberger, Huntington, Hutchison e Sowa (1986, p.501), definido como a perceção geral do trabalhador acerca da medida em que a organização o valoriza, o reconhece e o (justamente) recompensa, revelando-se como um constructo fundamental para explicar o bem-estar dos trabalhadores e um mecanismo importante para assegurar a satisfação das suas necessidades sócio-emocionais.

No seguimento deste SOP, Allen (2001, p.416) propôs o conceito de Perceção de Suporte Organizacional à Família (PSOF), que circunstancia a atitude em termos do apoio à família

que é providenciado pela organização, ou seja, da percepção global dos colaboradores relativamente ao quão apoiante a organização é em relação à família.

Neste enquadramento, foi observada a existência de uma relação entre a cultura de suporte na *interface* trabalho-família e o uso dos benefícios disponibilizados por uma organização considerada “amiga da família”, com o surgimento de efeitos positivos nas variáveis da família e nas do trabalho (satisfação, comprometimento afetivo, produtividade, equilíbrio trabalho-família) (Allen, 2001, p.430). Uma evidência que, de resto, ecoa estudos anteriores, como Thompson, Beauvais e Lyness (1999, p.392)

PSOF é, assim, uma variável mediadora da relação entre a disponibilização das práticas de conciliação família-trabalho “amigas da família” e as variáveis dependentes como o conflito trabalho-família, o comprometimento afetivo com a organização e a satisfação com o trabalho (Allen, 2001, p.430).

CTF. Os indivíduos possuem uma quantidade limitada de recursos psicológicos e fisiológicos relativamente ao tempo, atenção e energia, o que dificulta a concretização de diferentes exigências de cada papel, podendo surgir o conflito entre papéis (Greenhaus, & Beutell, 1985, p.81). Com base nos trabalhos de Kahn et al. (1964, cit. por Greenhaus, & Beutell, 1985, p. 77), Greenhaus e Beutell (1985, p. 77) consideram que o CTF pode ser definido como uma forma de conflito inter-papéis no qual as pressões de papéis dos domínios profissional e familiar são, de alguma forma, mutuamente incompatíveis, o que significa que a participação no papel profissional torna-se mais difícil devido à participação no papel familiar.

Neste âmbito, são elencadas três formas de CTF (Greenhaus, & Beutell, 1985, pp.77-81):

– Conflito baseado no tempo, com os múltiplos papéis que o indivíduo desempenha a competirem entre si em termos de tempo. Em jeito de exemplo, o tempo excessivo de trabalho e o conflito de horários podem originar conflitos quando estes fatores são incompatíveis com as necessidades decorrentes do desempenho de outro papel;

– Conflito baseado na tensão/*stress*, em que a pressão de cumprir com o desempenho de um dos papéis dificulta o cumprimento das exigências do outro papel. Exemplificando, as pressões para o desempenho, as pressões psicológicas e os problemas interpessoais conduzem a irritabilidade, fadiga ou apatia, condicionam, necessariamente, o desempenho de um outro papel;

– Conflito baseado no comportamento, quando os padrões comportamentais específicos de um dado papel podem ser/são incompatíveis com as expectativas comportamentais de um outro papel. Por exemplo, um estilo de comportamento no papel profissional que é pautado por poder, autoridade e impessoalidade pode ser incompatível com comportamentos esperados na esfera familiar que exigem afeto, carinho e relações próximas.

O CTF é um conceito bidirecional, visto que a sua direção pode incidir da família para o trabalho ou vice-versa (Greenhaus, & Beutell, 1985, p.82). Na presente investigação, a direção analisada é a que incide do trabalho para a família, visto que o interesse reside na compreensão do possível impacto que o domínio do trabalho tem no contexto familiar, sendo analisado o conflito baseado no tempo e baseado no *stress*.

2.2. Modelo de Análise

O presente estudo é desenvolvido de acordo com o mapa conceptual apresentado no Quadro 1.

Quadro 1 – Mapa Conceptual

Objetivo Geral	Analisar a associação entre a parentalidade dos militares da FA e a sua percepção da relação trabalho-família.		
Objetivos Específicos	Questão Central	Será que existe uma associação entre parentalidade dos militares da FA e a sua percepção da relação trabalho-família?	
	Questões Derivadas	Conceitos	Dimensões
OE1 Avaliar os estilos parentais dos militares da FA que são pais.	QD1 Como é que se caracterizam os estilos parentais dos militares da FA que são pais?	Estilos parentais	Permissivo
			Autoritário
			Democrático
OE2 Analisar a percepção relação trabalho-família pelos militares da FA	QD2 Como é percebida a relação trabalho-família pelos militares da FA?	Relação trabalho-família	Percepção de Suporte Organizacional à Família
			Conflito trabalho-família

3. Metodologia e Método

Neste capítulo descreve-se a metodologia e o método que norteiam esta investigação.

3.1. Metodologia

O percurso metodológico congrega três fases: exploratória (revisão bibliográfica, identificação da QC, QD e construção do mapa conceptual); analítica (recolha, análise e apresentação dos dados); conclusiva (discussão dos resultados, apresentação das conclusões, contributos para o conhecimento, limitações, sugestões para estudos futuros e recomendações).

O raciocínio desenvolvido ao longo da investigação é dedutivo, assenta numa estratégia de investigação quantitativa e tem o estudo de caso como desenho de pesquisa.

3.2. Método

3.2.1. Participantes e procedimento

Participantes. Participaram neste estudo 514 militares (Tabela 1), na maioria pais (71.8%), do sexo masculino (74.5%), com idades compreendidas entre os 36-45 anos (48.4%), das especialidades de apoio (48.7%), desempenhando funções de pessoal não-navegante (81.5%) numa unidade distante à residência até 50 km (71.8%), com tempo de serviço >20 anos (35.6%). Destes 71.8% (n=369), dois filhos (49.6%), e idades situadas em mais do que um intervalo etário, i.e., diferentes categorias (30%). Dos pais que têm apenas um filho (30.5%), 11.7% têm <2 anos de idade (Tabela 1).

Tabela 1 – Caracterização da amostra

Variáveis sociodemográficas		N
Género	Feminino	131
	Masculino	383
Idade	≤ 25 anos	17
	26-35 anos	167
	36-45 anos	249
	≥ 46 anos	81
Especialidade	Apoio	248
	Manutenção	141
	Operações	120
Tempo de serviço	< 5 anos	34
	5 a 10 anos	45
	11 a 15 anos	142
	16 a 20 anos	110
	> 20 anos	183
Pessoal Navegante	Sim	94
	Não	419
Distância à residência	< 50 km	369
	50 a 100 km	76
	> 100 km	68
Parentalidade	Pais / Mães	369
	Não - Pais / Mães	145
N.º Filhos	1	157
	2	183
	≥ 3	29
Idade dos Filhos	≤ 2 anos	60
	3 - 5 anos	46
	6 - 10 anos	38
	11 - 13 anos	24
	14 - 16 anos	11
	17 - 19 anos	6
	≥ 20 anos	30
Filhos em diferentes categorias	154	

Procedimento. A aplicação do questionário decorreu entre 11 de abril e 2 de junho de 2019, através de divulgação eletrónica. Os participantes foram devidamente informados acerca do objetivo da investigação, da inexistência de respostas certas/erradas, e duração aproximada do preenchimento do questionário. Foram convenientemente acauteladas as questões de anonimato e confidencialidade das respostas, e o pedido de autorização para efetuar levantamento/análise dos dados para fins estatísticos.

3.2.2. Instrumentos de recolha de dados

Foi aplicado um questionário destinado a Pais, constituído por quatro secções: Caracterização Sociodemográfica; Estilos Parentais; Perceção de Suporte Organizacional à Família; Relação Trabalho-Família. Foi igualmente aplicado um questionário destinado a não-Pais, com uma estrutura idêntica à do primeiro, com exceção da secção dos Estilos Parentais, não-aplicável a este grupo de destinatários.

Estilos Parentais. Foram avaliados a partir da versão portuguesa reduzida de Albuquerque (2016) do Questionário de Dimensões e Estilos Parentais (QDEP) de Robinson, Mandleco, Olsen e Hart (2001) (*Parenting Styles and Dimensions Questionnaire*; PSDQ), constituído por 21 itens, distribuídos por três dimensões/subescalas, correspondentes aos Estilos *Democrático* (9 itens), *Autoritário* (9 itens) e *Permissivo* (3 itens), e respondidos com recurso a uma escala de Likert de 5 pontos (1=Nunca a 5=Sempre).

Perceção de Suporte Organizacional à Família. Foi medida através da versão portuguesa adaptada de Campaniço (2014) da escala de *Ambiente de trabalho de suporte à família* de Allen (2001) (*Family-Supportive Organization Perceptions*, FSOP), da qual foram usados 9 itens, distribuídos por 3 dimensões/subescalas: Foco no Trabalho (2 itens), Mais tempo no trabalho (4 itens) e Separação Trabalho-Família (3 itens) e medidos através de uma escala de Likert de 5 pontos (1=Discordo Fortemente a 5=Concordo Fortemente).

Conflito Trabalho-Família. Foi medido com recurso à versão portuguesa de Campaniço (2014) da escala de *Conflito Trabalho-Família* de Carlson, Kacmar e Williams (2000) (versão reduzida do *Work-Family Conflict*, WFC), do qual foram utilizados 6 itens, distribuídos por 2 dimensões/subescalas: a Influência do tempo no sentido trabalho-família (3 itens) e a Influência do *Stress* no sentido trabalho-família (3 itens), e medidos por uma escala de Likert de 5 pontos (1=Nunca a 5=Sempre).

3.2.3. Técnicas de tratamento dos dados

A análise quantitativa foi efetuada com recurso ao *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 23.0) e ao IBM SPSS AMOS.

4. Apresentação dos dados e discussão dos resultados

Neste capítulo são estudadas e respondidas as QD e a QC.

4.1. Estilos parentais dos militares da FA que são pais

Neste âmbito, é estudada a QD1.

4.1.1. Estudo da estrutura fatorial do instrumento de medida

Foi realizada uma análise fatorial confirmatória (AFC) para validar os fatores/dimensões encontrados pelos autores originais da escala. A estrutura fatorial da escala original não foi confirmada, tendo-se avançado para uma análise fatorial exploratória (AFE), com rotação *varimax*, que resultou numa solução de três fatores (Tabela 2), que explicam 45,5% do total de variância, com índices de consistência interna classificados de aceitável a bom (*cfr.* Hill, & Hill, 2002, p.149, e, Garcia-Marques & Marôco, 2006, p.73), um valor de KMO de 0.836, categorizado como bom por Kaiser (1974, p.35), e Hill e Hill (2002, p.275), e um Teste de Esfericidade de Bartlett significativo ($\chi^2(210)=2489.01, p<.000$).

Tabela 2 – Escala de Estilos Parentais

Fator	Itens
Democrático ($\alpha=.877$)	2.4. Incentivo o(a) meu(minha) filho(a) a falar dos seus problemas 2.6. Incentivo o(a) meu(minha) filho(a) a expressar-se livremente mesmo quando ele(a) não concorda comigo 2.8. Conforto e sou compreensivo(a) quando o(a) meu(minha) filho(a) está “em baixo” 2.10. Elogio o(a) meu(minha) filho(a) quando ele(ela) se comporta bem 2.13. Tenho em conta as preferências do(a) meu(minha) filho(a) quando se fazem planos para a família 2.15. Mostro respeito pelas opiniões do(a) meu(minha) filho(a), incentivando-o(a) a expressá-las. 2.17. Explico ao(à) meu(minha) filho(a) porque razões as regras devem ser cumpridas. 2.19. Ajudo o(a) meu(minha) filho(a) a compreender o impacto do seu comportamento, incentivando-o(a) a falar sobre as consequências das suas ações. 2.21. Explico ao(à) meu(minha) filho(a) as consequências do seu comportamento.
Inconsequente ($\alpha=0.664$)	2.2. Quando o(a) meu(minha) filho(a) pergunta por que tem de obedecer, digo-lhe: “porque eu disse” ou “porque sou tua(teu) mãe(pai) e quero que o faças”. 2.5. Acho difícil disciplinar o(a) meu(minha) filho(a). 2.7. Castigo o(a) meu(minha) filho(a) retirando-lhe privilégios, com poucas ou nenhuma explicações. 2.9. Grito ou falo alto quando o(a) meu(minha) filho(a) se porta mal. 2.11. Cedo quando o(a) meu(minha) filho(a) faz birra. 2.12. São mais as vezes em que ameaço castigar o(a) meu(minha) filho(a) do que aquelas em que realmente o(a) castigo. 2.16. Repreendo e critico o(a) meu(minha) filho(a) para o bem dele(a). 2.18. Uso ameaças como castigos, dando poucas ou nenhuma explicações. 2.20. Repreendo ou critico o(a) meu(minha) filho(a) quando ele(a) não se comporta como eu espero.
Coercivo ($\alpha=0,708$)	2.1. Castigo fisicamente o(a) meu(minha) filho(a) para o disciplinar. 2.3. Dou uma palmada ao(à) meu(minha) filho(a) quando ele(ela) é desobediente. 2.14. Agarro o(a) meu(minha) filho(a) com força quando ele(ela) desobedece.

Fonte: Adaptado a partir da versão reduzida de Albuquerque (2016)

4.1.2. Análises descritiva e indutiva

Da análise da Tabela 3, a média mais elevada das escalas de EP corresponde ao Estilo Democrático ($M=4.38; DP=0.532$) e a mais baixa ao Coercivo ($M=1.68; DP=0.512$), e quanto a correlações, observam-se significâncias estatísticas em duas correlações fortes e tendencialmente fortes, especificamente:

- Tempo de serviço e a idade ($r=.768, p<.001$);
- EP Coercivo e EP Inconsequente ($r=.389, p<.001$).

Tabela 3 – Correlações dos Estilos Parentais e Variáveis Sociodemográficas

Variáveis	M	DP	1	2	3	4	5	6
1. Idade	2.77	0.749						
2. Tempo de Serviço	3.71	1.222	.768**					
3. N.º Filhos	1.65	0.620	.272**	.217**				
4. Distância de residência	1.41	0.713	-.122**	-.177**	.030			
5. Democrático	4.38	0.532	.053	.168**	-.046	-.020		
EP 6. Inconsequente	2.36	0.467	-.070	-.003	.106*	-.058	-.063	
7. Coercivo	1.68	0.512	-.209**	-.178**	.128*	.012	-.039	.389**

Legenda: Idade (1_ “≤ 25”; 2_ “26-35”; 3_ “36-45”; 4_ “≥ 46”), Tempo de Serviço (1_ “<5”; 2_ “5-10”; 3_ “1-15”; 4_ “16-20”; 5_ “>20”), N.º Filhos (1_ “1”; 2_ “2”; 3_ “≥3”), Distância de residência (1_ “<50Km”; 2_ “50-100Km”; 3_ “>100 Km”)

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

Diferenças de médias (t-Student/ANOVAS/Kruskal-Wallis). Da análise das diferenças de médias, através do teste *t-Student* para amostras emparelhadas (Tabela 4), revelaram-se significativas as diferenças entre os valores médios dos estilos:

- Democrático_(M=4.38; DP=0.532) vs Inconsequente_(M=2.35; DP=0.467) ($t=53.4$; $p < .000$) e Coercivo_(M=1.68; DP=0.551) ($t=66.5$; $p < .000$);
- Inconsequente_(M=2.35; DP=0.467) vs Coercivo_(M=1.68; DP=0.551) ($t=22.9$; $p < .000$).

Tabela 4 – Diferenças de médias nos EPs

Estilos Parentais	M	DP	Paired t de Student	
			t	p
Democrático vs Inconsequente	4.38	0.532	53.4	.000**
Democrático vs Coercivo	4.38	0.532	66.5	.000**
Inconsequente vs Coercivo	2.35	0.467	22.9	.000**
	1.68	0.551		

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

Da análise da Tabela 5, os resultados indicam como unicamente significativas ($U=14531.0$; $p < .05$) as médias mais altas reportadas pelas mães no estilo *democrático* ($M=4.49$; $DP=0.534$) face aos pais ($M=4.35$; $DP=0.528$).

Tabela 5 – Diferenças de médias nos EPs por pai/mãe

Dimensões/Fatores	n	M	DP	Mann-Whitney			
				Z	U	p	
Democrático	Pais	284	4.35	0.528	1.862	14531.0	.004*
	Mães	85	4.49	0.534			
Inconsequente	Pais	284	2.35	0.456	-0.131	11957.5	.896
	Mães	85	2.37	0.504			
Coercivo	Pais	284	1.66	0.175	1.215	13098.5	.225
	Mães	85	1.75	0.571			

Nota: Foi aplicado o teste não-paramétrico Mann-Whitney face aos hiatos entre os “n” dos grupos analisados (KentState University, 2019a).

* $p < .05$.

Da análise da Tabela 6, e dos correspondentes testes *Post Hoc*, observam-se diferenças estatisticamente significativas, ao nível da subescala *Coercivo* ($\chi^2(3)=31.076$, $p<.000$), entre as faixas etárias “ ≥ 46 anos”_(M=1.38;DP=0.411) e “26-35 anos”_(M=1.75;DP=0.557) (*Post Hoc*, $p<.000$), e “ ≥ 46 anos” e “36-45 anos”_(M=1.77;DP=0.558) (*Post Hoc*, $p<.000$).

Tabela 6 – Diferenças de médias nos EPs por idades

Dimensões/Fatores	n	M	DP	Mín.	Máx.	Kruskal-Wallis			
						g.l.	χ^2	p	
Democrático	26 - 35	74	4.30	0.585	1.89	5.00	2	3.107	.375
	36 - 45	215	4.42	0.524	1.33	5.00			
	≥ 46	78	4.36	0.463	3.22	5.00			
Inconsequente	26 - 35	74	2.37	0.477	1.33	3.44	2	7.661	.054
	36 - 45	215	2.39	0.445	1.22	3.89			
	≥ 46	78	2.25	0.502	1.00	3.33			
Coercivo	26 - 35	74	1.75	0.557	1.00	3.00	2	31.076	.000**
	36 - 45	215	1.77	0.558	1.00	3.33			
	≥ 46	78	1.38	0.411	1.00	2.67			

Nota: Foi aplicado o teste não-paramétrico Kruskal-Wallis face aos hiatos entre os “n” dos grupos analisados e retirado da análise o grupo <25 anos, cujo n=2 é inferior ao mínimo de 6 (KentState University, 2019b).

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

Da análise da Tabela 7, apresentam-se como estatisticamente significativas as seguintes diferenças entre os valores médios, ao nível do estilo parental:

- *Inconsequente* ($\chi^2(2)=8.086$, $p<.000$) (*Post Hoc*, $p<.05$), 1filho_(M=2.28;DP=0.469) e 2filhos_(M=2.43;DP=0.445);
- *Coercivo* ($\chi^2(2)=10.108$, $p<.000$) (*Post Hoc*, $p<.01$), 1filho_(M=1.58;DP=0.527) e 2filhos_(M=2.43;DP=0.445).

Tabela 7 – Diferenças de médias nos EPs por número de filhos

Dimensões/Fatores	n	M	DP	Mín.	Máx.	Kruskal-Wallis			
						g.l.	χ^2	p	
Democrático	1	157	4.40	0.577	1.33	5.00	2	3.173	.205
	2	183	4.38	0.507	2.00	5.00			
	≥ 3	29	4.31	0.428	3.22	5.00			
Inconsequente	1	157	2.28	0.469	1.22	3.67	2	8.086	.018*
	2	183	2.43	0.455	1.22	3.89			
	≥ 3	29	2.33	0.535	1.00	3.44			
Coercivo	1	157	1.58	0.527	1.00	3.33	2	10.108	.006**
	2	183	1.77	0.559	1.00	3.33			
	≥ 3	29	1.69	0.556	1.00	2.67			

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

As análises realizadas entre as subescalas EP e as restantes variáveis sociodemográficas (Pessoal Navegante (PN), Distância da Unidade à Residência, Tempo de Serviço e Especialidade), não apresentaram diferenças estatisticamente significativas entre os valores médios.

4.1.3. Síntese conclusiva e resposta à QD1

Pelo referido, e em resposta à QD1 *Como se caracterizam os estilos parentais dos militares da FA que são pais?*, conclui-se que na amostra de militares que são pais/mães, estes tendem, em média, a utilizar primariamente o estilo parental *Democrático*, pautado pelo respeito e diálogo com os filhos, uma atitude afetuosa, responsiva e envolvida, sem ser intrusiva, que estabelece limites razoáveis e espera comportamentos adequados para a maturidade das crianças. A estas, segue-se um estilo parental *Inconsequente*, e menos consistente, que passa pelo uso de uma atitude/estratégias mais permissivas ou autoritárias, ou seja, tanto poderão ser afetivas ou rígidas, como menos responsivas ou mais aceitantes, e disciplinarmente incoerentes. Em terceiro, e último lugar, surge o estilo *Coercivo*, caracterizado por medidas, como a punição física, que forçam a vontade da criança, em prol do que o pai/mãe considera que é esperado em termos de conduta. De notar que estes dois últimos EP (*Inconsequente* e *Coercivo*) apresentam-se entre si positivamente correlacionados, o que, por outras palavras, significa que o maior/menor uso de um está associado a um maior/menor uso do outro.

Este conjunto de evidências, designadamente maior expressão do estilo *Democrático*, vai ao encontro do estilo parental percebido como mais adequado e adaptativo, e que contribui para os melhores resultados ao nível do desenvolvimento social, emocional e educativo da criança (Baumrind, 1991, p.746; Maccoby & Martin, 1983, p.98; Carapito, 2017, p.118), podendo considerar-se como aquele que tem vindo a ser veiculado na sociedade, implícita e explicitamente. Dito por outras palavras, importa manter presente que nas respostas dos militares poderá haver um nível de desejabilidade social, nomeadamente por ser um estilo expectável e até desejável na sociedade atual (uma simples pesquisa sobre parentalidade positiva e parentalidade consciente no motor de busca *Google* apresenta, respetivamente, 254 e 191 mil resultados, e no *Google Académico* 43 mil e seiscentos e sete mil respetivamente). Ainda assim, as respostas denotam preocupação dos pais para a adoção de um estilo equilibrado, promotor do bem-estar familiar e do bom desenvolvimento infantil.

Numa análise intra-EP, conclui-se que o EP *Democrático* é, em média, mais utilizado pelas mães do que pelos pais (uma evidência já antes observada por Carapito, 2017, p.86, e Winsler, Madigan, & Aquilino, 2005, p.6).

Por seu lado, o EP *Coercivo* é, em média, menos frequente na faixa etária ≥ 46 anos (relativamente às faixas etárias 26-35 e 36-45 anos), o que poderá associar-se à existência de filhos mais velhos (mães de 2.^a/3.^a, etc., viagens) e/ou maior idade e maior maturidade. EP *Coercivo*, juntamente com o EP *Inconsequente* revelou-se menos frequente em pais com um filho, por comparação com os detentores de dois filhos. Uma evidência possivelmente associada à maior sobrecarga da chegada do segundo filho.

A condição de PN, a distância da Unidade à residência, o tempo de serviço e a especialidade não se revelaram como variáveis sociodemográficas distintivas do estilo de parentalidade.

4.2. Relação trabalho-família (RTF) percecionada pelos militares da Força Aérea

Neste âmbito, é estudada a QD2.

4.2.1. Estudo da estrutura fatorial dos instrumentos de medida

Perceção de Suporte Organizacional à Família (PSOF). Foi realizada uma AFC, que atestou a estrutura fatorial (3F) base (Campaniço, 2014, p.44), pautando-se pelos seguintes índices de ajustamento: CMIN/DF=3,810; GFI=0,961; AGFI=0,928; TLI=0,949; CFI=0,966; RMSEA=0,074; SRMR=0,0489. Considerando, por outro lado, a opção de Campaniço (2014) em juntar os *Fatores Foco no Trabalho e Mais Tempo no Trabalho*, foi posteriormente realizada uma AFE, cuja estrutura em 2F (Tabela 8) foi, mais uma vez, ao encontro da solução final de Campaniço (2014, p.45), explicando 64,5% da variância total e níveis de consistência interna classificados de razoável a bom (Hill & Hill, 2002, p.149), e um valor de KMO de 0.858, categorizado como bom por (Kaiser, 1974, p.35, e Hill, & Hill, 2002, p 275) e um Teste de Esfericidade de Bartlett significativo ($\chi^2(36)=2016.33, p<.000$).

Tabela 8 – Escala PSOF

Fator	Itens
Foco no Trabalho ($\alpha=0.870$)	3.1. O trabalho deve ser a prioridade primária da vida de uma pessoa.
	3.2. Longas horas no local de trabalho são a forma de alcançar a evolução.
	3.4. Responder a necessidades pessoais, como tirar tempo para cuidar de filhos doentes, é desaprovado.
	3.7. Os colaboradores que tiram tempo de trabalho para tratar de questões pessoais não estão envolvidos com o seu trabalho.
	3.8. É assumido que os colaboradores mais produtivos são aqueles que põem o trabalho à frente da sua vida familiar.
Separação Trabalho-Família ($\alpha=0.773$)	3.9. O colaborador ideal é aquele que está disponível 24 horas por dia.
	3.3. É melhor manter os assuntos familiares separados do trabalho.
	3.5. Os colaboradores devem manter os seus assuntos pessoais em casa.
	3.6. A forma de evoluir nesta instituição é deixar fora do local de trabalho os assuntos que não são do trabalho.

Fonte: Adaptado a partir de Campaniço (2014) e de Chambel e Carvalho (2019).

Conflito Trabalho-Família (CTF). Foi realizada uma AFC, associada a bons índices de ajustamento do modelo – CMIN/DF=1,125; GFI=0,994; AGFI=0,985; TLI=0,999; CFI=1,000; RMSEA=0,016; SRMR=0,0142 –, e que confirmou a estrutura fatorial original em 2 F (Tabela 9). 2F caracterizados por níveis de consistência classificados de bom a excelente (Garcia-Marques, & Marôco, 2006, p.73; Hill, & Hill, 2002, p.149) (Tabela 9), e que explicavam 83,3% da variância total.

Tabela 9 – Escala de CTF

Fator	Itens
Influência do Tempo no Trabalho-Família ($\alpha=.881$)	4.1. O meu trabalho mantém-me afastado(a) das minhas atividades familiares mais do que eu gostaria.
	4.2. O tempo que necessito de dedicar ao meu trabalho, impede-me de participar em atividades e responsabilidades domésticas de forma equitativa.
	4.3. Tenho que faltar às atividades familiares devido à quantidade de tempo que necessito de despende no trabalho.
Influência do Stress no Trabalho-Família ($\alpha=0.914$)	4.4. Quando chego a casa do trabalho estou muitas vezes demasiado desgastado(a) para participar em atividades/ responsabilidades familiares.
	4.5. Estou, muitas vezes, tão emocionalmente esgotado(a) quando chego a casa do trabalho, que isso impede-me de contribuir para a minha família
	4.6. Devido a todas as pressões no trabalho, por vezes quando chego a casa estou muito stressado(a) para fazer atividades de que gosto.

Fonte: Adaptado a partir de Campaniço (2014) e de Carvalho e Chambel (2016).

4.2.2. Análises descritiva e indutiva

Da análise da Tabela 10, *Separação Trabalho-Família (T-F)* (M=3.30;DP=0.892) ao nível de PSOF e *Influência do Tempo no sentido Trabalho-Família* (M=3.06;DP=0.839) em termos de CTF são os fatores que registam médias mais elevadas.

Tabela 10 - Correlações das variáveis sociodemográficas e RTF (PSOF e CTF) na amostra total

Variáveis	n	M	DP	1	2	3	4	5	6	7
1. Idade	514	2.77	0.749							
2. Tempo de Serviço	514	3.71	1.222	.768**						
3. N.º Filhos	514	1.65	0.620	.272**	.217**					
4. Distância de residência	514	1.41	0.713	-.122**	-.177**	.030				
PSOF 5. Foco Trabalho	514	2.35	0.985	-.059	.017	.004	-.016			
6. Separação T-F	514	3.30	0.892	-.023	-.001	.060	-.025	.397**		
CTF 7. Influência Tempo T-F	514	3.06	0.839	-.130**	-.021	.013	.288**	.260**	.210**	
8. Influência Stress T-F	514	2.93	0.918	-.121**	.006	.003	.045	.307**	.110*	.544**

Legenda: Idade (1_ “≤ 25”; 2_ “26-35”; 3_ “36-45”; 4_ “≥46”), Tempo de Serviço (1_ “<5”; 2_ “5-10”; 3_ “1-15”; 4_ “16-20”; 5_ “>20”), N.º Filhos (1_ “1”; 2_ “2”; 3_ “≥3”), Distância de residência (1_ “<50Km”; 2_ “50-100Km”; 3_ “>100 Km”).

*p<.05; **p<.001.

Ainda da análise da Tabela 10, e retirando-se o estudo dos valores formatados a cinzento (já realizado acima), observam-se significâncias estatísticas em três correlações:

- Forte, *Influência do Tempo Trabalho-Família* e *Influência do Stress Trabalho-Família* (r=.544, p<.001);
- Tendencialmente forte, *Foco no trabalho* e *Separação Trabalho-Família* (r=.397, p<.001) e *Foco no trabalho* e *Influência do Stress Trabalho-Família* (r=.307, p<.001).

Numa análise intragrupo, as significâncias observadas na Tabela 10 encontraram eco tanto no grupo dos Pais (Tabela 11), como nos não-Pais (Tabela 12), verificando-se, no grupo dos Não-Pais, uma associação estatisticamente significativa adicional, não verificada na análise com a amostra total, e tendencialmente forte: *Foco no trabalho* e *Influência do Tempo Trabalho-Família* (r=.319, p<.001).

Tabela 11 – Correlações das variáveis sociodemográficas e RTF (PSOF e CTF) no grupo dos Pais

Variáveis	n	M	DP	1	2	3	4	5	6	7
1. Idade	369	3.00	0.659							
2. Tempo de Serviço	369	4.09	0.991	.682**						
3. N.º Filhos	369	1.65	0.620	.272**	.217**					
4. Distância de residência	369	1.33	0.645	-.032	-.043	.030				
PSOF 5. Foco Trabalho	369	2.29	0.949	-.080	.004	.004	-.034			
6. Separação T-F	369	3.26	0.885	.009	.042	.060	-.029	.406**		
CTF 7. Influência Tempo T-F	369	3.03	0.817	-.173**	-.060	.013	.332**	.226**	.184**	
8. Influência Stress T-F	369	3.69	2.87	0.898	-.147	.003	.003	.28**	.055	.511**

Legenda: Idade (1_ “≤ 25”; 2_ “26-35”; 3_ “36-45”; 4_ “≥46”), Tempo de Serviço (1_ “<5”; 2_ “5-10”; 3_ “1-15”; 4_ “16-20”; 5_ “>20”), N.º Filhos (1_ “1”; 2_ “2”; 3_ “≥3”), Distância de residência (1_ “<50Km”; 2_ “50-100Km”; 3_ “>100 Km”).

*p<.05; **p<.001.

Tabela 12 – Correlações das variáveis sociodemográficas e RTF (PSOF e CTF) no grupo dos não-Pais

Variáveis	n	M	DP	1	2	3	4	5	6
1. Idade	145	2.17	0.627						
2. Tempo de Serviço	145	2.72	1.200	.720**					
3. Distância de residência	145	1.63	0.823	-.025	-.176				
PSOF									
5. Foco Trabalho	145	2.48	1.062	.128	.194*	-.034			
6. Separação T-F	145	3.40	0.906	.024	.037	-.060	.369**		
CTF									
7. Influência Tempo T-F	145	3.14	0.890	.025	.149	.193*	.319**	.259**	
8. Influência Stress T-F	145	3.06	0.956	.063	.179*	.073	.350**	.219**	.612**

Legenda: Idade (1_“≤ 25”; 2_“26-35”; 3_“36-45”; 4_“≥46”), Tempo de Serviço (1_“<5”; 2_“5-10”; 3_“1-15”; 4_“16-20”; 5_“>20”), Distância de residência (1_“<50Km”; 2_“50-100Km”; 3_“>100 Km”)
* $p < .05$; ** $p < .001$.

Diferenças de médias (t-Student/ANOVAS). Da análise da Tabela 13, revelaram-se significativas as diferenças entre os valores médios das dimensões:

- *Foco no trabalho* ($M=2.35$; $DP=0.985$) vs *Separação Trabalho-Família* ($M=3.30$; $DP=0.893$) ($t=-20.953$; $p<.000$);
- *Influência Tempo Trabalho-Família* ($M=2.93$; $DP=0.918$) vs *Influência Stress Trabalho-Família* ($M=3.06$; $DP=0.839$) ($t=3.703$; $p<.000$).

Tabela 13 – Diferenças de médias na Relação Trabalho-Família (RTF)

Dimensões / Fatores		M	DP	Paired t de Student	
				t	p
PSOF	FocoTrabalho vs	2.35	0.985	-20.953	.000**
	Separação T-F	3.30	0.893		
CTF	Influência Tempo T-F	3.06	0.839	3.703	.000**
	vs Influência Stress T-F	2.93	0.918		

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

As diferenças significativas da Tabela 13, à luz da análise intra-grupo, associam-se às diferenças estatisticamente significativas no *Foco Trabalho* entre Pais ($M=2.29$; $DP=0.949$) e Não-Pais ($M=2.48$; $DP=1.062$) ($t=-1.948$; $p<.05$) e na *Influência Stress Trabalho-Família* entre Pais ($M=2.87$; $DP=0.898$) e Não-Pais ($M=3.06$; $DP=0.957$) ($t=-2.112$; $p<.05$).

Da análise da Tabela 14 verificaram-se significativas as diferenças de média nas dimensões:

- *Separação Trabalho-Família* ($U=21979.0$; $p<.05$) ($H_{M=3.36; DP=0.863}$; $M_{M=3.14; DP=0.958}$);
- *Influência Tempo Trabalho-Família* ($U=20236.0$; $p<.001$) ($H_{M=3.14; DP=0.853}$; $M_{M=2.84; DP=0.758}$).

Tabela 14 – Diferenças de médias na RTF por género

Dimensões/Fatores		n	M	DP	Mann-Whitney			
					Z	U	p	
PSOF	Foco Trabalho	Masc.	383	2.35	0.944	-1.084	23499.0	.278
		Fem.	131	2.33	1.099			
	Separação T-F	Masc.	383	3.36	0.863	-2.131	21979.0	.033*
		Fem.	131	3.14	0.958			
CTF	Inf. Tempo T-F	Masc.	383	3.14	0.853	-3.334	20236.0	.001**
		Fem.	131	2.84	0.758			
	Inf. Stress T-F	Masc.	383	2.88	0.924	1.814	27726.0	.070
		Fem.	131	3.05	0.891			

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

As diferenças significativas da Tabela 14, à luz de uma análise intragrupo, associam-se a diferenças estatisticamente significativas ao nível dos:

- Grupos de Pais e não-Pais (Tabelas 15 e 16): *Influência Tempo Trabalho-Família* nos Pais ($U=9683.5$; $p<.01$) ($Pai_{M=3.10; DP=0.845}$; $Mãe_{M=2.80; DP=0.675}$) e nos não-Pais ($U=1800.5$; $p<.05$) ($H_{M=3.26; DP=0.869}$; $F_{M=2.91; DP=0.899}$);
- Apenas do grupo de Pais (Tabela 15): *Separação Trabalho-Família* ($U=9957.5$; $p<.05$) ($Pai_{M=3.33; DP=0.863}$; $Mãe_{M=3.04; DP=0.929}$) e *Influência Stress Trabalho-Família* ($U=13831.0$; $p<.05$) ($Pai_{M=2.82; DP=0.893}$; $Mãe_{M=3.05; DP=0.898}$).

Tabela 15 – Diferenças de médias na RTF dos Pais por gênero

Dimensões/Fatores		n	M	DP	Mann-Whitney			
					Z	U	p	
PSOF	Foco Trabalho	Pai	284	2.30	0.909	-0.998	11211.0	.318
		Mãe	85	2.28	1.076			
	Separação T-F	Pai	284	3.33	0.863	-2.465	9957.5	.014*
		Mãe	85	3.04	0.929			
CTF	Inf. Tempo T-F	Pai	284	3.10	0.845	-2.790	9683.5	.005**
		Mãe	85	2.80	0.673			
	Inf. Stress T-F	Pai	284	2.82	0.893	2.059	13831.0	.039*
		Mãe	85	3.05	0.898			

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

Tabela 16 – Diferenças de médias na RTF dos Não-Pais por gênero

Dimensões/Fatores		n	M	DP	Mann-Whitney			
					Z	U	p	
PSOF	Foco Trabalho	Masc.	99	2.51	1.026	-0.881	2070.0	.378
		Fem.	46	2.43	1.147			
	Separação T-F	Masc.	99	3.43	0.867	-0.483	2164.0	.629
		Fem.	46	3.33	0.993			
CTF	Inf. Tempo T-F	Masc.	99	3.26	0.869	-2.044	1800.5	.041*
		Fem.	46	2.91	0.899			
	Inf. Stress T-F	Masc.	99	3.07	0.991	-0.056	2264.0	.956
		Fem.	46	3.04	0.888			

* $p<.05$.

Analisando a Tabela 17, são significativas as diferenças de médias, ao nível do(a):

- *Foco no trabalho*, entre Militares PN ($M=2.56$; $DP=1.083$) e Não-PN ($M=2.30$; $DP=0.957$) ($U=16948.5$; $p<.05$);
- *Influência Tempo Trabalho-Família*, entre Militares PN ($M=3.60$; $DP=0.797$) e Não-PN ($M=2.94$; $DP=0.801$) ($U=10917.0$; $p<.000$).

Tabela 17 – Diferenças de médias na RTF por PN

Dimensões/Fatores		n	M	DP	Mann-Whitney			
					Z	U	p	
PSOF	Foco Trabalho	Sim	95	2.56	1.083	-2.117	16948.5	.034*
		Não	419	2.30	0.957			
	Separação T-F	Sim	95	3.31	0.986	-0.387	19193.5	.699
		Não	419	3.29	0.872			
CTF	Inf. Tempo T-F	Sim	95	3.60	0.797	-6.815	10917.0	.000**
		Não	419	2.94	0.801			
	Inf. Stress T-F	Sim	95	3.02	1.020	-1.011	18390.5	.312
		Não	413	2.90	0.894			

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

As diferenças significativas da Tabela 17, à luz de uma análise intragrupo, associam-se a diferenças estatisticamente significativas ao nível dos:

- Grupos de Pais e não-Pais (Tabelas 18 e 19): *Influência Tempo Trabalho-Família* nos Pais ($U=4853.0$; $p < .0001$) (PN_{M=3.58; DP=0.741}; Não-PN_{M=2.93; DP=0.790}) e nos não-Pais ($U=1154.5$; $p < .0001$) (PN_{M=3.62; DP=0.886}; Não PN_{M=2.98; DP=0.835});
- Apenas do grupo de não-Pais (Tabela 19): *Foco no trabalho* ($U=1518.0$; $p < .05$) (PN_{M=2.80; DP=1.145}; Não PN_{M=2.37; DP=1.015}).

Tabela 18 – Diferenças de médias na RTF dos Pais por PN

Dimensões/Fatores		n	M	DP	Mann-Whitney			
					Z	U	p	
PSOF	Foco Trabalho	Sim	58	2.41	1.021	-0.728	8327.0	.466
		Não	311	2.27	0.937			
	Separação T-F	Sim	58	3.19	0.939	9194.0	0.451	.652
		Não	311	3.28	0.877			
CTF	Inf. Tempo T-F	Sim	58	3.58	0.741	-5.479	4853.0	.000***
		Não	311	2.93	0.790			
	Inf. Stress T-F	Sim	58	3.00	1.000	-1.075	8077.0	.282
		Não	311	2.85	0.879			

* $p < .05$; ** $p < .001$; *** $p < .0001$.

Tabela 19 – Diferenças de médias na RTF dos não-Pais por PN

Dimensões/Fatores		n	M	DP	Mann-Whitney			
					Z	U	p	
PSOF	Foco Trabalho	Sim	37	2.80	1.145	-2.182	1518.0	.029*
		Não	108	2.37	1.015			
	Separação T-F	Sim	37	3.49	1.044	-0.973	1785.0	.331
		Não	108	3.37	0.858			
CTF	Inf. Tempo T-F	Sim	37	3.62	0.886	-3.862	1154.55	.000**
		Não	108	2.98	0.835			
	Inf. Stress T-F	Sim	37	3.05	1.066	0.43	2007.5	.965
		Não	108	3.07	0.921			

* $p < .05$; ** $p < .001$; *** $p < .0001$.

Da análise da Tabela 20, e dos correspondentes testes *Post Hoc*, apresentam diferenças estatisticamente significativas as subescalas:

- *Influência do Tempo Trabalho-Família* ($\chi^2=8.524$, $p<.05$), entre as faixas etárias “≥ 46 anos”_(M=2.84; DP=0.856) e “26-35 anos”_(M=3.18; DP=0.879) (*Post Hoc*, $p<.05$);
- *Influência do Stress Trabalho-Família* ($\chi^2=15.005$, $p<.001$), entre as faixas etárias “≥ 46 anos”_(M=2.55; DP=0.872) e “26-35 anos”_(M=2.94; DP=0.945) (*Post Hoc*, $p<.05$), e entre as faixas etárias “≥ 46 anos” e “36-45 anos”_(M=3.02; DP=0.873) (*Post Hoc*, $p<.001$).

Tabela 20 – Diferenças de médias na RTF por idades

Dimensões/Fatores	n	M	DP	Mín.	Máx.	Kruskal-Wallis			
						g.l.	χ^2	p	
PSOF	< 25	17	2.09	1.1437	1.00	5.00	3	6.074	.108
	26 - 35	167	2.46	1.016	1.00	5.00			
	36 - 45	249	2.34	1.019	1.00	5.00			
	≥ 46	81	2.20	0.735	1.00	4.17			
Separação T-F	< 25	17	3.37	0.970	1.00	4.67	3	0.849	.838
	26 - 35	167	3.33	0.860	1.00	5.00			
	36 - 45	249	3.28	0.896	1.00	5.00			
	≥ 46	81	3.30	0.947	1.33	5.00			
CTF	< 25	17	3.16	0.972	1.00	5.00	3	8.524	.036*
	26 - 35	167	3.18	0.879	1.33	5.00			
	36 - 45	249	3.05	0.783	1.00	5.00			
	≥ 46	81	2.84	0.856	1.00	5.00			
Inf. Stress T-F	< 25	17	3.22	1.098	1.00	5.00	3	15.005	.002*
	26 - 35	167	2.94	0.945	1.00	5.00			
	36 - 45	249	3.02	0.873	1.00	5.00			
	≥ 46	81	2.55	0.872	1.00	4.00			

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

As diferenças significativas da Tabela 20, à luz de uma análise intragrupo (Tabela 21), associam-se a diferenças estatisticamente significativas ao nível dos:

- Grupos de Pais e não-Pais: *Influência do Stress Trabalho-Família* nos Pais ($\chi^2(3)=42.760$, $p<.05$), entre as faixas etárias “≥46 anos”_(M=2.56; DP=0.870) e “36-45 anos”_(M=2.96; DP=0.862) (*Post Hoc*, $p<.05$) e nos não-Pais ($\chi^2(3)=8.154$, $p<.05$), entre as faixas etárias “36-45 anos”_(M=3.41; DP=0.845) e os “26-35 anos”_(M=2.95; DP=0.951) (*Post Hoc*, $p<.05$);
- Apenas do grupo de Pais: *Influência do Tempo Trabalho-Família* ($\chi^2(3)=52.208$, $p<.05$), entre as faixas etárias “≥46 anos”_(M=2.84; DP=0.861) e “26-35 anos”_(M=3.27; DP=0.867) (*Post Hoc*, $p<.05$).

Tabela 21 – Diferenças de médias na CTF dos Pais vs não-Pais por idades

Dimensões/Fatores	n	M	DP	Mín.	Máx.	Kruskal-Wallis				
						g.l.	χ^2	p		
Pais	Inf. Tempo T-F	26 - 35	74	3.27	0.867	1.67	5.00	3	52.208	.017*
		36 - 45	215	3.02	0.767	1.00	5.00			
		≥ 46	78	2.84	0.861	1.00	5.00			
	Inf. Stress T-F	26 - 35	74	2.93	0.944	1.00	5.00	3	42.760	.017*
		36 - 45	215	2.96	0.862	1.00	5.00			
		≥ 46	78	2.56	0.870	1.00	4.00			
não-Pais	Inf. Tempo T-F	< 25	15	3.11	1.013	1.00	5.00	3	0.895	.827
		26 - 35	93	3.13	0.887	1.33	5.00			
		36 - 45	34	3.24	0.866	1.00	5.00			
	Inf. Stress T-F	< 25	15	3.16	1.045	1.00	5.00	3	8.154	.043*
		26 - 35	93	2.95	0.951	1.33	5.00			
		36 - 45	34	3.41	0.845	1.00	5.00			

Nota: Foi retirado das análises “Pais” o grupo <25anos, cujo n=2 e não-Pais o grupo ≥46anos, cujo n=3, i.e., é inferiores ao mínimo de 6 (KentState University, 2019b).

*p<.05; **p<.001.

Da análise da Tabela 22, e dos correspondentes testes *Post Hoc*, apresentam diferenças estatisticamente significativas as subescalas:

- *Influência do Tempo Trabalho-Família* ($\chi^2(2)=28.231$, $p<.000$), entre as especialidades de Apoio_(M=2.88; DP=0.775) e Manutenção_(M=3.14; DP=0.865) (*Post Hoc*, $p<.05$) e entre Apoio e Operações_(M=3.37; DP=0.828) (*Post Hoc*, $p<.000$);
- *Influência do Stress Trabalho-Família* ($\chi^2(2)=9.112$, $p<.05$), entre as especialidades de Apoio_(M=2.83; DP=0.908) e Manutenção_(M=3.11; DP=0.890) (*Post Hoc*, $p<.05$).

Tabela 22 – Diferenças de médias na RTF por Especialidade

Dimensões/Fatores	n	M	DP	Mín.	Máx.	Kruskal-Wallis				
						g.l.	χ^2	p		
PSOF	Foco Trabalho	Apoio	249	2.32	1.001	1.00	5.00	2	4.680	.096
		Manutenção	144	2.26	0.877	1.00	5.00			
		Operações	120	2.53	1.035	1.00	4.83			
	Separação T-F	Apoio	249	3.33	0.919	1.00	5.00	2	2.278	.320
		Manutenção	144	3.22	0.864	1.67	5.00			
		Operações	120	3.35	0.858	1.00	5.00			
CTF	Inf. Tempo T-F	Apoio	249	2.88	0.775	1.00	5.00	2	28.231	.000**
		Manutenção	144	3.14	0.865	1.00	5.00			
		Operações	120	3.37	0.828	1.33	5.00			
	Inf. Stress T-F	Apoio	249	2.83	0.908	1.00	5.00	2	9.112	.011*
		Manutenção	144	3.11	0.890	1.00	5.00			
		Operações	120	2.91	0.931	1.00	5.00			

*p<.05; **p<.001.

As diferenças significativas da Tabela 22, à luz de uma análise intragrupo (Tabela 23), associam-se a diferenças estatisticamente significativas ao nível dos:

- Grupos de Pais e não-Pais: *Influência do Tempo Trabalho-Família* nos Pais ($\chi^2(2)=28.231$, $p<.0001$), entre as especialidades de Apoio ($M=2.87$; $DP=0.766$) e Operações ($M=3.29$; $DP=0.812$) (*Post Hoc*, $p<.000$) e nos não-Pais ($\chi^2(2)=14.856$, $p<.001$), entre as especialidades de Apoio ($M=2.90$; $DP=0.800$) e Operações ($M=3.54$; $DP=0.842$) (*Post Hoc*, $p<.001$);
- Apenas do grupo de Pais: *Influência do Stress Trabalho-Família* ($\chi^2(2)=9.112$, $p<.05$), entre as especialidades de Apoio ($M=2.76$; $DP=0.894$) e Manutenção ($M=3.06$; $DP=0.863$) (*Post Hoc*, $p<.05$).

Tabela 23 – Diferenças de médias dos na CTF dos Pais vs não-Pais por Especialidade

Dimensões/Fatores	n	M	DP	Mín.	Máx.	Kruskal-Wallis					
						g.l.	χ^2	p			
Pais	Apoio	174	2.87	0.766	1.00	5.00	2	28.231	.000**		
		Inf. Tempo T-F	Manutenção	113	3.09	0.854				1.00	5.00
			Operações	80	3.29	0.812				1.33	5.00
	Inf. Stress T-F	Apoio	174	2.76	0.894	1.00				5.00	
		Manutenção	113	3.06	0.863	1.00				5.00	
			Operações	80	2.88	0.923				1.00	5.00
não-Pais	Apoio	174	2.90	0.800	1.00	5.00	2	14.856	.001**		
		Inf. Tempo T-F	Manutenção	113	3.29	0.908				1.67	5.00
			Operações	80	3.54	0.842				2.00	5.00
	Inf. Stress T-F	Apoio	174	3.00	0.922	1.00				5.00	
		Manutenção	113	3.33	0.977	1.33				5.00	
			Operações	80	2.98	0.952				1.00	5.00

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

Da análise da Tabela 24, e dos correspondentes testes *Post Hoc*, apresentam-se estatisticamente significativas as diferenças, ao nível da *Influência do Tempo Trabalho-Família* ($\chi^2(2)=44.854$, $p<.0001$), entre Distância “<50Km” ($M=2.91$; $DP=0.809$) e “50-100Km” ($M=3.35$; $DP=0.792$) (*Post Hoc*, $p<.000$) e entre “<50Km” e “>100Km” ($M=3.55$; $DP=0.861$) (*Post Hoc*, $p<.000$).

Tabela 24 – Diferenças de médias da RTF por Distância de Residência à Unidade

Dimensões/Fatores	n	M	DP	Mín.	Máx.	Kruskal-Wallis					
						g.l.	χ^2	p			
PSOF	< 50 km	369	2.34	0.985	1.00	5.00	2	0.785	.675		
		Foco Trabalho	50 - 100 km	76	2.41	1.028				1.00	4.83
			> 100 km	68	2.26	0.932				1.00	4.83
	Separação T-F	< 50 km	369	3.30	0.898	1.00				5.00	
		50 - 100 km	76	3.41	0.890	1.00				5.00	
			> 100 km	68	3.18	0.869				1.33	5.00
CTF	< 50 km	369	2.91	0.809	1.00	5.00	2	44.854	.000**		
		Inf. Tempo T-F	50 - 100 km	76	3.35	0.792				1.67	5.00
			> 100 km	68	3.55	0.861				1.67	5.00
	Inf. Stress T-F	< 50 km	369	2.88	0.935	1.00				5.00	
		50 - 100 km	76	3.14	0.810	1.33				5.00	
			> 100 km	68	2.91	0.917				1.00	5.00

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

As diferenças significativas da Tabela 24, à luz de uma análise intragrupo (Tabela 25), associam-se unicamente a diferenças estatisticamente significativas no grupo dos Pais ao nível da *Influência do Tempo Trabalho-Família* ($\chi^2(2)=38.815, p<.0001$), entre Distância “<50Km”_(M=2.89; DP=0.770) e “50-100Km”_(M=3.32; DP=0.728) (*Post Hoc, p<.05*) e entre “<50Km” e “>100Km”_(M=3.73; DP=0.857) (*Post Hoc, p<.000*).

Tabela 25 – Diferenças de médias na CTF dos Pais vs não-Pais por Distância de Residência à Unidade

Dimensões/Fatores	n	M	DP	Mín.	Máx.	Kruskal-Wallis			
						g.l.	χ^2	p	
Pais	< 50 km	284	2.89	0.770	1.00	5.00			
	Inf. Tempo T-F 50 - 100 km	48	3.32	0.728	1.67	5.00	2	38.815	.000***
	> 100 km	36	3.73	0.857	1.67	5.00			
	< 50 km	284	2.85	0.909	1.00	5.00			
	Inf. Stress T-F 50 - 100 km	48	3.05	0.802	1.33	5.00	2	2.509	.285
	> 100 km	36	2.76	0.931	1.00	5.00			
não-Pais	< 50 km	85	2.98	0.929	1.00	5.00			
	Inf. Tempo T-F 50 - 100 km	28	3.39	0.743	1.67	5.00	2	8.155	.057
	> 100 km	32	3.35	0.834	1.67	5.00			
	< 50 km	85	2.97	1.020	1.00	5.00			
	Inf. Stress T-F 50 - 100 km	28	3.31	0.811	2.00	5.00	2	2.756	.252
	> 100 km	32	3.2	3.08	1.67	5.00			

* $p<.05$; ** $p<.001$; *** $p<.0001$.

As análises realizadas entre as subescalas PSOF e CTF face às variáveis sociodemográficas Tempo de Serviço e Número de filhos, não apresentaram resultados estatisticamente significativos.

4.2.3. Síntese conclusiva e resposta à QD2

Pelo exposto, e em resposta à QD2 – *Como é percebida a relação trabalho-família pelos militares da FA?*, conclui-se que a amostra estudada, tende, em média, a perceber que a organização promove a separação entre os assuntos familiares e profissionais (não apoiando, suficientemente, práticas de apoio à componente familiar), e que o fator tempo é a maior fonte de influência do aparecimento do CTF.

Os resultados revelam que os militares que percebem de modo mais acentuado a influência do *stress* no sentido trabalho-família correspondem aos que ainda não são pais. O facto de a vida militar exigir uma elevada disponibilidade pessoal e temporal poderá ajudar a compreender que as questões laborais muitas vezes se prolonguem para a dimensão familiar. Neste enquadramento, os filhos poderão funcionar, ainda que, como mais uma fonte exigente de atenção, também como um alívio do *stress* laboral, pela forte realização pessoal e qualidade de interação social que imprimem na vida de um pai/mãe.

Para além disso, os resultados mostraram que a percepção dos militares de que a organização defende a separação trabalho-família é, em média, mais sentida pelos homens relativamente às mulheres, e que são os homens, PNs e que residem a mais de 50 Km, que

sentem uma maior interferência do tempo como fonte de aparecimento de conflito no sentido trabalho-família. Relativamente ao género, as questões mais relacionadas com as responsabilidades familiares encontram-se, ainda, tendencialmente, atribuídas às mulheres, pelo que estas poderão perceber o fator tempo (enquanto fonte de CTF) de um modo diferente dos homens. Militares mais velhos (≥ 46 anos de idade) percebem, em média, uma menor influência do tempo enquanto fonte de CTF, comparativamente com os militares com idades entre os 26-35 anos. O mesmo ocorre com os militares do Apoio, relativamente aos das áreas de Manutenção e Operações, que, em média, sentem como menor a influência do tempo no CTF.

Os militares PN, em média e face aos não-Navegantes, percebem/sentem de forma mais acentuada que a organização promove a obrigação de terem um elevado foco nas questões profissionais e de passarem muito tempo no trabalho. Uma evidência eventualmente associada à elevada exigência de disponibilidade temporal, com consequente impacto negativo para a vida familiar, nas áreas operacional e de manutenção.

Consistente com este resultado, os militares mais velhos (≥ 45 anos de idade) sentem de forma menos acentuada o *stress* como influência no sentido trabalho-família, comparativamente com os mais novos (26-45 anos). Um conjunto de resultados eventualmente associados a diferenças de maturidade, que poderá advir com a idade, repercutida em estratégias (mais adaptativas) para lidar com o *stress* laboral. E/ou, ao facto dos militares mais séniores terem, de modo expectável, maior estabilidade profissional e menor necessidade de afirmação profissional, sentindo assim, de forma menos expressiva, a influência do *stress* na vida familiar. Paralelamente, os militares da área de Apoio reportam uma percepção mais reduzida da influência do *stress* no sentido trabalho-família, relativamente aos da Manutenção. Uma evidência eventualmente relacionada com o facto da primeira ser a que mais se aproxima de uma atividade com maior previsibilidade.

Passando da análise da amostra total de militares para a análise intragrupo, foram encontradas diferenças maioritariamente ao nível do CTF. A variável Género, embora diferenciadora na amostra total (conforme acima analisado), não o é em termos de parentalidade, uma vez que pais e não-pais, face às mães e não-mães, sentem uma maior influência do tempo como fator de CTF. No que concerne ao desempenho de funções, o PN, comparativamente com o Não-Navegante, tanto os Pais como os não-Pais sentem uma maior influência do tempo enquanto fonte de CTF. Contudo, e somente nos não-Pais, os que são Navegantes, face aos não-Pais que não desempenham funções PN, sentem ainda uma exigência mais elevada no que se refere ao foco e ao tempo despendido no contexto de trabalho. Uma evidência possivelmente associada à luz da elevada dedicação e foco no trabalho que os militares PN assumem, principalmente quando estão alojados nas suas unidades de colocação ou quando não têm filhos na sua dependência, que carecem de atenção e disponibilidade, aspetos que, muitas vezes, poderão alterar as prioridades de alocação destes recursos valiosos. Também no que à idade diz respeito, a parentalidade parece ter um papel diferenciador. À semelhança do que foi encontrado na amostra global, os pais ≥ 46 anos sentem menos o *stress* como fonte de conflito trabalho-família, do que os pais entre os 36-45 anos, à semelhança do que foi discutido para a amostra global. No grupo

dos não-Pais, é uma faixa etária mais jovem, entre os 26-35 anos, que sente menos *stress* no CTF, comparativamente aos militares entre os 36-45 anos, que não têm filhos. Assim, a idade ao nível da parentalidade parece exercer alguma diferenciação na dimensão do *stress* no CTF, nomeadamente no sentido de aliviar, para quem tem filhos, o *stress* sentido no contexto laboral como fonte de CTF. Por sua vez, os pais 26-35 anos sentem maior influência do tempo no CTF, relativamente aos pais ≥ 46 anos, resultado já discutido na análise da amostra global.

No que concerne à variável Especialidade, os grupos Pais e não-Pais apresentam resultados distintos na dimensão influência do *stress* no CTF, verificando-se valores mais altos nas especialidades Manutenção relativamente às de Apoio, no grupo de Pais. Daqui se interpreta que o *stress* sentido no contexto laboral enquanto influência no CTF é mais acentuado na área da Manutenção do que na de Apoio, quando existem filhos. Relativamente à Distância de Residência à Unidade, a parentalidade é diferenciadora, visto que os resultados intragrupo espelham os que foram obtidos na amostra global, apenas no grupo dos pais.

Em síntese, a parentalidade parece ser um fator diferenciador na forma como PN e não-PN sente a exigência, por parte da organização, da dedicação e foco no trabalho; no modo como diferentes faixas etárias percecionam o CTF, sendo que, tendencialmente os Pais percecionam de modo vincado a influência do tempo como fonte CTF e os não-Pais sentem o *stress* como fonte CTF; bem como na forma como diferentes áreas de especialidades percecionam o CTF, nomeadamente, o *stress* como fonte de CTF é sentido de forma mais acentuada na área da Manutenção, face ao Apoio, quando existem filhos.

4.3. Parentalidade, relação trabalho-família, e resposta à QC

Pelo até aqui estudado, e em resposta à QC – *Será que existe uma associação entre a parentalidade dos militares da FA e a sua perceção da relação trabalho-família?*, conclui-se a resposta afirmativa, na medida em que, apesar de não existir uma associação entre os estilos parentais e a perceção da relação trabalho-família, a parentalidade tende a ser diferenciadora nas perceções RTF. Ou seja, o simples facto de se ser pai/mãe tende a associar-se de forma diferenciadora à perceção do conflito trabalho-família e/ou ao suporte organizacional dado à família.

Os resultados revelaram diferenças significativas relativamente ao modo como os militares que são Pais, comparativamente com os que não são pais, encaram a influência do *stress* como fonte para o CTF. Conclui-se, daqui, que a parentalidade parece ter uma ação positiva na forma como é percecionado o CTF, quando a fonte do conflito é o *stress*, no sentido de atenuar a perceção negativa de que o *stress* com origem no trabalho poderá contaminar negativamente a esfera familiar.

A análise intergrupo (Pais vs. Não-Pais) permite concluir que a condição parentalidade (ser pai/mãe) é um fator mais diferenciador nas perceções relativas ao CTF, enquanto que na PSOF, apenas é diferenciador na dimensão *Foco no trabalho*, ao nível do PN. De facto, o PN que ainda não tem filhos parece sentir uma elevada exigência, por parte da organização, quanto à prioridade que estes militares têm que dar ao trabalho, em detrimento da componente familiar. Poderá ser explicativo o facto de vários militares (não-Pais) PN residirem na unidade, o que poderá ter como consequência uma menor disponibilidade para

os assuntos pessoais/familiares. Relativamente às percepções CTF, a parentalidade parece ser diferenciadora na forma como diferentes faixas etárias de militares percebem o *stress* e o tempo como fontes de CTF, sendo esta análise revestida de alguma complexidade. Com efeito, e para além do que já foi discutido anteriormente, importa referir que os não-Pais entre os 26-35 anos sentem de forma vincada o *stress* como principal fator no CTF, enquanto que os Pais da mesma idade sentem mais influência do tempo como fonte de CTF. Ou seja, apesar de os militares que são Pais poderem sentir um menor impacto do *stress* laboral na componente familiar (sendo que os filhos poderão atuar como um *buffer*, que alivia o *stress*), a questão do tempo necessário para dedicar ao trabalho parece ser prejudicial para as suas responsabilidades familiares. Por fim, a forma como o *stress* é sentido na componente familiar parece ser distinto, para Pais e não-Pais das diferentes áreas de especialidade, mostrando-se mais acentuado na área da Manutenção face à do Apoio, quando existem filhos. Uma evidência eventualmente indiciadora de que a área da Manutenção, face à do Apoio, poderá implicar um diferente nível de desgaste emocional, que interfere com as dinâmicas familiares, quando existem filhos.

5. Conclusões

Ao longo da vida adulta, várias são as situações que influenciam a vida de uma pessoa. Uma pela positiva, outras pela negativa. Uma de forma intensa, outras não. Outras, talvez das poucas, de forma significativamente transformadora, como é o caso do dia em que uma mulher ou um homem assumem a condição de pais, entrando no mundo da maternidade ou da paternidade.

Ou seja, a parentalidade, sentida frequentemente, como o papel de vida simultaneamente mais complexo e desafiante de um adulto, trazendo consigo mudanças irreversíveis e multidimensionais.

A relação entre as esferas familiar e profissional tem sido estudada em diversos contextos, verificando-se a importância em conciliar ambas para a otimização do desempenho e o aumento quer do bem-estar dos indivíduos, quer da produtividade organizacional.

Esta temática torna-se particularmente pertinente em contexto militar, atendendo a condição militar se afigura como altamente exigente, por exemplo, pela elevada disponibilidade de tempo e imprevisibilidade a que muitas vezes os militares estão sujeitos, podendo suscitar elevados níveis de *stress* no seio familiar.

Porque enquadrada na sociedade em geral, porque ciente da ímpar mais valia que são os recursos humanos numa Organização, e porque cada vez mais confrontada com uma maior escassez de recursos humanos, a FA não é naturalmente imune a esta realidade.

Neste seguimento, o presente estudo teve como objeto a parentalidade dos militares da FA, e delimitou-se, nos domínios: temporal, à atualidade; espacial, aos militares da FA; e de conteúdo, à parentalidade e à relação trabalho-família.

Face ao referido, este estudo orientou-se pela QC de investigação, *Será que existe uma associação entre a parentalidade dos militares da FA e a sua percepção da relação trabalho-família?*

Concernente ao procedimento metodológico, a investigação realizou-se em três fases (exploratória, analítica e conclusiva), e caracterizou-se por um raciocínio dedutivo, assente

numa estratégia de investigação quantitativa e num desenho de estudo de caso.

No que respeita à estrutura, este documento ancorou cinco capítulos: introdução, enquadramento teórico e conceptual (integrando a revisão da literatura, conceitos estruturantes e modelo de análise), metodologia e método, análise dos dados e discussão dos resultados, e as presentes conclusões.

Relativamente ao OE1, *Avaliar os estilos parentais dos militares da FA que são pais*, estudado através da resposta à respetiva QD, o seu desenvolvimento foi efetivado pela aplicação de um questionário de autorrelato a 369 militares que são pais/mães. Da análise quantitativa dos dados, concluiu-se que os pais/mães estudados tendem, em média, a utilizar primariamente o estilo parental *Democrático*, caracterizada por uma comunicação aberta com os filhos, uma atitude afetuosa, responsiva e envolvida, que incentive a autonomia. A este, seguiu-se um estilo parental *Inconsequente*, e menos consistente do ponto de vista da disciplina, que passa pelo uso de uma atitude ou estratégias ora permissivas ora autoritárias. Por fim, surgiu o estilo *Coercivo*, que privilegia a punição física e medidas que forcem/contrariam a vontade da criança. Uma evidência, especificamente da maior expressão do estilo *Democrático*, possivelmente associada à valoração que os estudos lhe dão, porque percebido como mais adequado e adaptativo, e promotor de melhores resultados ao nível do desenvolvimento social, emocional e educativo da criança. Neste sentido, se os pais e mães da atualidade têm vindo a ser expostos para a necessidade de estratégias que passam por uma comunicação aberta, um relacionamento afetuoso e que encoraje a autonomia dos filhos, é expectável que procurem adotar este estilo parental com os seus filhos. Ainda assim, não é de negligenciar em alguns militares respondentes o possível efeito de desejabilidade social. Contudo, mesmo que exista um grau de desejabilidade social, as respostas dos indivíduos estudadas na presente investigação, não deixam de revelar a preocupação dos pais sobre a necessidade de adotarem um estilo equilibrado e que promova o bem-estar familiar e o desenvolvimento da criança. Concluiu-se que esta preocupação é mais evidente em mães relativamente aos pais, aspeto que é consistente com o facto de existir ainda, na sociedade portuguesa atual, uma atribuição do cuidado do lar e dos filhos maioritariamente ao género feminino, nomeadamente no que é expectável para o papel de mãe. Os resultados levaram ainda a considerar que a chegada de um segundo filho poderá trazer maior vulnerabilidade ao *stress* e sobrecarga de tarefas familiares, visto que o EP *Coercivo* e *Inconsequente* registam médias ligeiramente superiores quando existem dois filhos, comparativamente aos pais de filhos únicos. Adicionalmente, os pais mais velhos tenderam a adotar menos o EP *Coercivo*, aspeto que se poderá associar ao facto de terem filhos mais velhos, ou de eventualmente terem desenvolvido estratégias mais maduras/equilibradas para lidar com o papel parental.

Com referência ao OE2, *Analisar a perceção da relação trabalho-família pelos militares da FA*, e em resposta à correspondente QD, o seu estudo foi conseguido pela aplicação de um questionário de autorrelato a 514 militares da FA (369 Pais e 145 não-Pais). Da análise quantitativa dos dados, foi evidenciado que esta amostra de militares, tende a perceber que a organização promove a separação entre os assuntos familiares e profissionais, não-cuidando, ou não-zelando, por práticas de apoio à componente familiar. No caso do conflito trabalho-família, a perceção mais acentuada de que este conflito tem como fonte a influência

do tempo no aparecimento do conflito no sentido trabalho-família levou a crer que os indivíduos se ressintam pela elevada disponibilidade temporal que poderão sentir, enquanto exigência da condição militar.

A análise dos resultados permitiu também concluir que, em média, existe uma acentuada percepção de que a organização defende a separação trabalho-família, percepção que é mais sentida pelos homens, com maior expressão para os que desempenham funções de navegante. Dada a natureza das funções de PN e a própria missão da FA, bem como o facto de estas funções serem desempenhadas maioritariamente por homens, compreende-se a razão destes resultados, tendo em consideração a elevada implicação nas missões operacionais, destacamentos e afastamento do núcleo familiar que exigem. Um conjunto de possíveis razões consistentes com o facto de ser a área de Apoio quem menos sente a percepção de que o tempo é uma origem central no conflito trabalho-família.

Ainda no que concerne ao conflito trabalho-família, os resultados obtidos, revelaram que indivíduos séniores (≥ 46 anos) sentem de forma menos acentuada o *stress* como influência no sentido trabalho-família, comparativamente aos indivíduos mais novos (26-35 anos e 36-45 anos) podem ser lidos pelo facto da maturidade que poderá advir com a idade, ser um catalisador do desenvolvimento de boas estratégias para lidar com o *stress* laboral. Associadamente, é natural que esta franja mais sénior de militares, detenha maior estabilidade profissional e menor necessidade de afirmação profissional, sentindo de forma menos intensa a influência do *stress* na vida familiar.

Face ao até aqui analisado, e no que versa o OG, *Analisar a associação entre a parentalidade dos militares da FA e a sua percepção da relação trabalho-família*, e decorrente QC, verificou-se que apesar de não existir uma associação entre os estilos parentais e a percepção da relação trabalho-família, a parentalidade tem um papel diferenciador nas percepções da relação trabalho-família. Os militares que sentem mais a influência do *stress* como interferência no sentido trabalho-família são os ainda não-Pais, comparativamente com os que já o são. A vida castrense traz consigo, como se sabe, uma elevada exigência em termos disponibilidade pessoal e temporal, pelo que é compreensível que as questões profissionais se prolonguem para a vida familiar. Neste enquadramento, os filhos poderão funcionar como uma espécie de *buffer*, que atenua o *stress* e os problemas sentidos no contexto laboral, pela fonte de realização pessoal e qualidade de interação social que imprimem na vida dos seus pais.

Pelo referido, concluiu-se que a parentalidade parece ter uma ação positiva na forma como é percecionado o conflito trabalho-família, quando a fonte do conflito é o *stress*, no sentido de mitigar a percepção negativa de que o *stress* com origem no trabalho poderá contaminar negativamente a esfera familiar.

Uma análise mais detalhada dos resultados permitiu concluir também que a parentalidade pode atuar como fator diferenciador na forma como os militares percecionam o suporte organizacional à família, nomeadamente no PN. A condição parentalidade (ser pai/mãe) atua igualmente como um fator que diferencia a percepção do CTF, mostrando que, tendencialmente, os não-Pais entre os 26-35 anos sentem uma acentuada influência do *stress* como origem no CTF, enquanto que os Pais da mesma faixa etária percecionam o tempo como fator do CTF, mostrando que, neste último caso, o tempo dedicado ao trabalho poderá

ser prejudicial para a componente familiar. Por fim, concluiu-se que a área da Manutenção, comparativamente à do Apoio, acarreta um desgaste emocional muito próprio, que poderá interferir com a componente familiar, quando existem filhos.

Em matéria de *contributo para o conhecimento*, surge o enriquecimento do conhecimento das temáticas da parentalidade e da relação trabalho-família num contexto muito específico, como o militar (aeronáutico). Dito por outras palavras, considera-se que, do ponto de vista da investigação teórica, o presente estudo inova por trazer uma perspetiva centrada no bem-estar psicológico e organizacional, tentando compreender a dimensão da parentalidade no meio castrense. Contexto em que a literatura é praticamente inexistente. Adicionalmente, a literatura é escassa quanto à associação da temática da parentalidade com variáveis mais centradas no adulto, pelo que se constitui uma mais-valia também neste sentido.

Ao nível das *limitações*, identificam-se duas que, ainda assim, não minoram a robustez das evidências encontradas e servem de base para a possibilidade de estudos futuros. Uma relacionada com a amostra utilizada ser de conveniência, impossibilitando assim a generalização dos resultados para o universo. Limitação, que, contudo, foi amenizada pelo facto da amostra estudada se revelar relativamente robusta para afirmar empiricamente da pertinência e solidez das evidências aqui encontradas, e sugerir o interesse da sua réplica em trabalhos futuros, com amostras mais significativas. A outra limitação é referente a ter sido utilizado um instrumento com medidas de autorrelato, sujeita a possíveis enviesamentos.

Quanto a *estudos futuros*, apresenta-se importante averiguar outros aspetos ligados à parentalidade e à relação trabalho-família, nomeadamente o *stress* parental, utilização de medidas de heterorrelato dos pais e autorrelato dos filhos, recurso a instrumento de medida de cariz qualitativo (como sejam as entrevistas), bem como continuar a investigar dimensões mais ligadas à vertente organizacional. Exemplificando, poderá ser interessante compreender a ligação entre estilos parentais e estilos de liderança, e analisar de que forma as competências desenvolvidas em contexto profissional podem enriquecer a dimensão familiar e vice-versa, no seguimento dos estudos desenvolvidos na área do enriquecimento trabalho-família. Adicionalmente, será pertinente avaliar o binómio idade dos pais e idade dos filhos, bem como outras variáveis que possam influenciar as medidas aqui estudadas, nomeadamente aspetos relacionados com os modelos de família da atualidade (ex.: pais que não vivem diariamente com as suas crianças).

Por último, sugere-se como *recomendação de ordem prática*, que na melhoria das políticas de gestão organizacional, no que a recursos humanos diz respeito, a dimensão familiar possa ser encarada como uma alavanca para potenciar o desempenho e cumprimento da missão, pelo bem-estar psicológico promovido pelo equilíbrio trabalho-família. Pelo referido, e de forma sucinta, recomenda-se o desenvolvimento de medidas de tutela e práticas organizacionais promotoras da família e do bem-estar psicológico, como sejam uma ação de sensibilização relativamente à, ainda frequente, culpabilização que a organização e/ou os próprios pares imprimem em mães/pais que são confrontados com a necessidade de entrar de licença por gravidez de risco, ou licença de assistência à família.

Referências bibliográficas

- Alarcon, G., Lyons, J. B. & Tartaglia, F. (2010) Understanding Predictors of Engagement Within the Military. *Military Psychology*, 22(3), 301-310. Retirado de <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/08995605.2010.492695>.
- Albuquerque, S. (2016). *Género e Estilos Parentais: Um estudo sobre a relação entre género dos pais e dos filhos e práticas de estilos parentais* (Dissertação de Mestrado em Educação Pré-Escolar e Ensino do 1.º Ciclo do Ensino Básico). Instituto Superior de Educação e Ciências [ISEC], Lisboa.
- Allen, T. (2001). Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435. Retirado de <http://www.idealibrary.com>.
- Baumrind, D. (1966). Effects of Authoritative Parental Control on Child Behavior. *Child Development*, 37(4), 887-907. Retirado de http://arowe.pbworks.com/f/baumrind_1966_parenting.pdf.
- Baumrind, D. (1967). Child care practices anteceding three patterns of preschool behavior. *Genetic Psychology Monographs*, 75(1), 43-88. Retirado de <https://psycnet.apa.org/record/1967-05780-001>.
- Baumrind, D. (1971). Current patterns of parental authority. *Developmental Psychology Monograph*, 4(1), 1-103. Retirado de https://www.researchgate.net/publication/232564741_Current_Patterns_of_Parental_Authority.
- Baumrind, D. (1991). Parenting styles and adolescent development. Em J. Brooks-Gunn, R. Lerner, & A. C. Petersen (Eds.), *The encyclopedia on adolescence* (pp. 746-758). New York: Garland.
- Baumrind, D. (1993). The average expectable environment is not good enough: A response to Scarr. *Child Development*, 64, 1299-1317. Retirado de <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=6927393e-f117-401d-83ce-b6f03451b3a7%40sessionmgr4008>.
- Bóia, A., Marques, T., Francisco, R., Ribeiro, M.T., & Santos, R.P. (2018). International Missions, Marital Relationships and Parenting in Military Families: An Exploratory Study. *Journal of Child & Family Studies*, 27(1), 302-315. Retirado de <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=5f830c2c-41c8-4f17-8a51-727145e7cf07%40sessionmgr4009>
- Bornstein, M. (2002). Preface. Em M. Bornstein (Ed.). *Handbook of Parenting* (2nd Ed.) (pp. ix-xii). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Brooks, J. (2013). *The Process of Parenting* (9th Ed.). New York: McGraw-Hill.
- Burrell, L. M., Adams, G. A., Durand, D. B., & Castro, C. A. (2006). The impact of military lifestyle demands on well-being, Army, and family outcomes. *Armed Forces & Society*, 33(1), 43-58. Retirado de <https://www.mendeley.com/papers/impact-military-lifestyle-demands-wellbeing-army-family-outcomes/>.
- Campaniço, S. (2014). *Conflito trabalho-família, ambiente organizacional e suporte do líder: um estudo com militares da Marinha* (Dissertação de Mestrado em Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos). Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas [ISCSPI], Lisboa.
- Carapito, E. (2017). *Estilos Parentais Educativos: Estudo dos Efeitos Moderadores e Mediadores no Ajustamento Socioemocional de Crianças em Idade Pré-Escolar* (Tese de Doutoramento em Psicologia – Psicologia da Família). Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa [FPUL], Lisboa.

- Carlson, D., Kacmar, K.M., Wayne, J.H., & Grzywacz, J.G. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131-164. Retirado de https://www.researchgate.net/publication/223820561_Measuring_the_Positive_Side_of_the_Work-Family_Interface_Development_and_Validation_of_a_Work-Family_Enrichment_Scale.
- Carlson, D., Kacmar, K.M., & Williams, L.J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work–Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior* 56, 249–276. Retirado de <http://www.idealibrary.com>.
- Carvalho, V.S., & Chambel, M.J. (2018). Work–Family Conflict and Enrichment Mediates the Relationship Between Job Characteristics and Well-Being at Work With Portuguese Marine Corps. *Armed Forces and Society*, 44 (2), 301-321.
- Carvalho, V. S., & Chambel, M. J. (2016). Perceived high-performance work systems and subjective well-being: Work-to-family balance and well-being at work as mediators. *Journal of Career Development*, 43(2), 116-129. Retirado de <http://dx.doi.org/10.1177/0894845315583113>.
- Cavaleiro, S.V.C., Gomes, C., & Lopes, M. P. (2019). The relation between family-supportive work environment and work-family conflict: Does leader support act as a moderator of this relationship in the Portuguese Navy? *Armed Forces & Society*, 45(2), 291-309. Retirado de <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0095327X17746608>
- Chambel, M. J., & Carvalho, V. (2019). “International Study of Work and Family (ISWAF) Finland - “Estudo Internacional da Relação Trabalho Família”. Manuscrito por publicar.
- Chambel, M. J., & Oliveira-Cruz, F. (2010). Breach of psychological contract and the development of burnout and engagement: A longitudinal study among soldiers on a peacekeeping mission. *Military Psychology*, 22, 110–127. https://www.researchgate.net/publication/236256007_Breach_of_Psychological_Contract_and_the_Development_of_Burnout_and_Engagement_A_Longitudinal_Study_Among_Soldiers_on_a_Peacekeeping_Mission/citations.
- Chinchilla, N., & Moragas, M. (2009). *Senhores do nosso destino*. Lisboa: Aletheia Editores
- Darling, N., & Steinberg, L. (1993). Parenting style as context: An integrative model. *Psychological Bulletin*, 113(3), 487-496. Retirado de <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.865.7470&rep=rep1&type=pdf>.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500–507. Retirado de http://classweb.uh.edu/eisenberger/wp-content/uploads/sites/21/2015/04/22_Perceived_Organizational_Support.pdf
- Franco, R. (2018). *O embarque, o trabalho e a família: Efeitos do conflito trabalho-família no desempenho do militar embarcado*. Trabalho de Investigação Individual do Curso de Promoção a Oficial Superior – Marinha 2017/2018. Instituto Universitário Militar, Lisboa.
- Frone, M., R. (2003). Work-Family Balance. Em J. C. T. Quick, L. E. (Ed.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 146-162). Washington D.C.: American Psychological Association.
- Garcia-Marques, T., & Marôco, J. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas?. *Laboratório de Psicologia*, 4 (1), 65-90.

- Greenhaus, J.H., & Powell, G.N. (2006). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72-92. Retirado de https://www.researchgate.net/publication/228079485_When_work_and_family_are_allies_A_theory_of_work-family_enrichment
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of and conflict family between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10, 76-88. Retirado de https://www.researchgate.net/publication/287011938_Sources_of_conflict_between_work_and_family_roles_Academy_of_Management_Review_Vol
- Hill, M. M., & Hill, A. (2002). Investigação por questionário (2ª edição). Lisboa: Edições Sílabo.
- Hoghughi, M. (2004). Parenting – An introduction. Em M. Hoghughi, & N. Long (Eds.), *Handbook of Parenting: Theory, research and practice* (pp. 1-18). London: Sage Publications.
- Holden, G. W. (2015). *Parenting: A dynamic perspective* (2nd Ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kaiser, H. (1974). An index of factor simplicity. *Psychometrika*, 39, 31-36.
- KentState University. (2019a, 12 de julho). SPSS Tutorials: Independent Samples t Test. [Página *online*]. Retirado de <https://libguides.library.kent.edu/SPSS/IndependentTTest>.
- KentState University. (2019b, 12 de julho). SPSS Tutorials: One-Way ANOVA. [Página *online*]. Retirado de <https://libguides.library.kent.edu/SPSS/OneWayANOVA>.
- Lei n.º 11/89, de 1 de Junho (1989). *Bases gerais do estatuto da condição militar*. Diário da República, 1ª série, 125, 2096-2097. Lisboa: Assembleia da República.
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R.K. (1939). Patterns of Agressive Behavior in Experimentally Created “Social Climates”. *The Journal of Social Psychology*, 10, 271-299.
- McNall, L.A., Nicklin, J.M., & Masuda, A.D. (2010). A Meta-Analytic Review of the Consequences Associated with Work-Family Enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 381-396. Retirado de https://www.researchgate.net/publication/225150696_A_Meta-Analytic_Review_of_the_Consequences_Associated_with_Work-Family_Enrichment
- Maccoby, E., & Martin, J. (1983). Socialization in the context of the family: Parent-child interaction. Em P. H. Mussen (Series Ed.) & E. M. Hetherington (Vol. Ed.), *Handbook of child psychology: Vol. 4. Socialization, personality, and social development* (4th ed., pp. 1-101). New York: Wiley.
- Maccoby, E. (2000). Parenting and its effects on children: on reading and misreading behavior genetics. *Annual Review of Psychology*, 51, 1-27. Retirado de <https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev.psych.51.1.1>.
- Pereira, A.N.P. (2016). *Estudo do conflito trabalho-família entre os militares da Marinha Portuguesa. O caso da Esquadilha de Submarinos*. (Dissertação de Mestrado em Ciências Militares Navais, na especialidade de Marinha). Escola Naval [EN], Alfeite.
- Reder, P., Duncan, S., & Lucey, C. (2003). *Studies in the assessment of parenting*. New York: Routledge.
- Robinson, C., Mandlco, B., Olsen, S.F., & Hart, C. (2001). Authoritative, Authoritarian, and Permissive Parenting Practices: Development of a new measure. *Psychological Reports*, 1995, 77, 819-830. Retirado de https://www.researchgate.net/publication/232434027_Authoritative_authoritarian_and_permissive_parenting_practices_Development_of_a_new_measure.

- Rothbard, N.P., & Edwards, J.R. (2003). Investment in work and family roles: a test of identity and utilitarian motives. *Personnel Psychology*, 56, 699-730. Retirado de <http://public.kenan-flagler.unc.edu/faculty/edwardsj/RothbardEdwards2003.pdf>.
- Santos, L. A. B., & Lima, J. M. M. V. (Coords.) (2016). *Orientações metodológicas para a elaboração de trabalhos de investigação*. Cadernos do IESM, 8. Lisboa: Instituto de Estudos Superiores Militares. Retirado de https://cidium.ium.pt/docs/publicacoes/CADERNO_8.pdf.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392-415. Retirado de https://www.researchgate.net/publication/247335058_When_Work-Family_Benefits_Are_Not_Enough_The_Influence_of_Work-Family_Culture_on_Benefit_Utilization_Organizational_Attachment_and_Work-Family_Conflict.
- Turner, E., Chandler, M., & Heffer, R. (2009). The Influence of Parenting Styles, Achievement Motivation, and Self-Efficacy on Academic Performance in College Students. *Journal of College Student Development*, 50(3), 337-346. Retirado de http://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2009_TurnerChandleretal_JCSD.pdf.
- Vieira, J. Ávila, M., & Matos, P. (2012). Attachment and Parenting: The Mediating Role of Work-Family Balance in Portuguese Parents of Preschool Children. *Family Relations*, 61, 31-50. Retirado de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1741-3729.2011.00680.x>.
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and the Family*, 66, 398-412. Retirado de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1741-3737.2004.00028.x>.
- Winsler, A., Madigan, A. L., & Aquilino, S. A. (2005). Correspondence between maternal and paternal parenting styles in early childhood. *Early Childhood Research Quarterly*, 20, 1-12. Retirado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0885200605000086?via%3Dihub>
- Zigler, E. (2002). Foreword. Em M. H. Bornstein (Ed.). *Handbook of Parenting* (2nd Ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc. (pp. xiii – xv).