

Smartphone, spillover trabalho-família e preferência pela segmentação: o papel das dimensões profissionais e individuais

Cláudia Andrade, Ana Rodrigues

¹ Escola Superior de Educação de Coimbra, Politécnico de Coimbra, Portugal, Email: mcandrade@esec.pt; ² Escola Superior de Educação de Coimbra, Politécnico de Coimbra, Portugal, Email: rodrigues_anaf@hotmail.com

Resumo: A vida profissional atual é caracterizada por um aumento das oportunidades para trabalhar em contextos flexíveis fazendo uso das tecnologias de informação e comunicação. Contudo, estas geram, por vezes, dificuldades na definição dos limites entre a vida profissional e a vida pessoal. O objetivo do presente estudo foi analisar em que medida dimensões relacionadas com o uso do *smartphone* para fins profissionais, para além do horário de trabalho, se relaciona com o processo de *spillover* trabalho-família e com a preferência pela segmentação de papéis do papel profissional e familiar. A amostra foi constituída por 166 indivíduos com atividade profissional a tempo inteiro. A análise de correlações e regressões lineares indicou que a sobrecarga de trabalho, a adição ao e-mail no *smartphone* e as expectativas de comunicação para além do horário de trabalho surgem como preditores do *spillover* trabalho-família. A intrusão do *smartphone* na vida pessoal e a adição ao e-mail surgem como variáveis predictoras da segmentação de papéis. Os resultados obtidos estão em linha com os estudos que apontam para que os contextos de trabalho atuais contribuam para a existência de fronteiras ténues entre o trabalho e a vida pessoal e familiar, sugerindo que tanto as organizações como os colaboradores e colaboradoras podem ter um papel ativo na definição do uso mais adequado e satisfatório do *smartphone* para fins profissionais fora do horário de trabalho.

Palavras-chave: *Spillover* trabalho-família, segmentação de papéis, uso do *smartphone*, sobrecarga de trabalho.

Smartphone, work-family spillover and segmentation preference: the role of work and personal dimensions

Abstract: Working life is currently characterized by increased possibilities for employees to work in flexible work environments by using new information and communication technologies. However, the use of communication technologies can create difficulties in managing the boundaries between work and personal and family life. The purpose of this study was to investigate whether work dimensions and individual related with the use of smartphones for work purposes in non-work time impacted work-family spillover and role segmentation preference. The sample comprised 166 employed professionals. Univariate correlations and linear regression analyses were performed. Work load, addition to email on smartphone and work after-hours availability expectations were associated with work-family spillover. Work to personal life smartphone intrusion and addition to email on smartphone were associated, as predictor variables, to role segmentation preference. These findings are consistent with theories that suggest that modern working life have increased blurred boundaries between work and family. It also suggests that both organizations and individuals can have a role to play in managing in a more satisfactory way the smartphone use for work purposes during non-work time.

Keywords: Work-family spillover, role segmentation, smartphone use, work load.

1. Introdução

O recurso a meios tecnológicos de informação e comunicação, cada vez mais diversificados, permite que as organizações respondam de forma mais eficaz às exigências da globalização (Turel, Serenko & Bontis, 2011). O uso estratégico das tecnologias de informação e comunicação é um dos aspetos determinantes para o sucesso organizacional sendo que o seu uso afeta o modo como as organizações estão estruturadas, o modo como se trabalha e, também, as relações que se estabelecem entre as organizações e os colaboradores e colaboradoras (Daft, 2006; Turel, Serenko, & Bontis, 2011).

Os primeiros estudos que versaram analisar, especificamente, o impacto do uso de tecnologias de informação e comunicação associados ao exercício da atividade profissional identificaram um conjunto de benefícios para os colaboradores e colaboradoras decorrentes do seu uso, como, por exemplo, a flexibilidade de trabalho em termos de tempo e espaço físico destacando-se, desde logo, o teletrabalho como exemplo de oportunidade de integração da vida pessoal com as exigências profissionais (Chesley, 2005; Daft, 2006; Wilson *et al.*, 2004). Como referem Wilson, Butler, James, Partington, Singh e Vinicombe (2004) a ligação trabalho-casa proporcionada pelo uso novas tecnologias veio acabar com a ideia de que o tempo de trabalho e o tempo pessoal são esferas separadas. Os autores defendem que o equilíbrio e a necessidade de responder a exigências tanto no trabalho como na vida pessoal e familiar são constantes (Wilson *et al.*, 2004).

Assim, os papéis de vida tendem a misturar-se e não a separar-se através de fronteiras ou limites físicos ou temporais, sendo as tecnologias de informação e comunicação um meio ativo para favorecer esta ligação (Wilson *et al.*, 2004). Contudo, outros estudos que versaram a mesma temática encontraram resultados que apontam para resultados mais diversificados. Por exemplo, Harris (2014) refere que embora algumas pessoas possam aceitar uma integração total do trabalho na vida pessoal e/ou familiar, outras precisam de algum grau de separação entre o trabalho e outros domínios de vida. Outros estudos seguem esta mesma linha ao identificar os efeitos do uso das tecnologias de informação e comunicação, com destaque para os *smartphones*, nas fronteiras entre o domínio profissional e familiar. Estes apontam, de um modo geral, para que haja interferência negativa no individuo e na família decorrente do uso dos *smartphones* para responder a solicitações profissionais no tempo de “não-trabalho”, como por exemplo férias, fins-de-semana e à noite (Derks & Baker, 2014; Duxbury, Higgins, Smart, & Stevenson, 2014).

O presente estudo pretende, assim, contribuir para a compreensão do modo como o uso de *smartphones* para dar resposta a solicitações profissionais para além do tempo de trabalho se relaciona com o efeito de *spillover* trabalho-família ou a preferência pela segmentação de papéis, ou seja, a separação da vida profissional e da vida familiar. Pretende-se, ainda, analisar em que medida as dimensões inerentes ao domínio organizacional e individual do colaborador e colaboradora, nomeadamente a perceção da sobrecarga de trabalho, as expetativas de comunicação para além do horário de trabalho, a perceção de intrusão da tecnologia na vida familiar e a adição ao e-mail no *smartphone* contribuem para a gestão das relações trabalho-família, numa ótica de interferência do trabalho na vida familiar (*spillover* trabalho-família) e na preferência separação trabalho-família (preferência pela segmentação).

2. Contextos de trabalho e tecnologias de informação e comunicação

Uma das consequências das alterações no mercado de trabalho é o surgimento de novas formas de trabalho como, por exemplo, trabalho a partir de casa, o trabalho a tempo parcial, trabalho temporário ou por objetivos, a acumulação de dois empregos em tempo parcial, entre outros (Kovács, 2006). Estas novas formas de trabalho estão associadas, entre outras, a um processo de globalização do trabalho que está muitas vezes associada com o desenvolvimento e o crescimento das novas tecnologias de informação e comunicação (Orlikowski, 2010.). O uso destas tecnologias vem de encontro, entre outros, à flexibilidade e diversidade de horários de trabalho (Kovács, 2006). De facto as tecnologias de informação e comunicação têm feito com que surjam transformações nos contextos de trabalho, mais propriamente ao nível da descentralização e da desagregação do trabalho (Kovács, 2006).

Segundo alguns autores a aceleração é uma das principais particularidades que caracteriza a atualidade, onde podemos salientar a aceleração técnica, a aceleração dos processos e ritmos de trabalho, com implicações na aceleração do ritmo de vida das pessoas (Rosa, 2010). As organizações para responderem a um contexto económico mais competitivo exigem dos seus colaboradores e colaboradoras um ritmo de trabalho mais rápido, com a execução de múltiplas atividades em simultâneo, colocando, por vezes, os colaboradores e colaboradoras em situação de pressão para o desempenho e sobrecarga de tarefas (Boisard, Carton, Gollac & Valeyre, 2003). Se, por um lado as exigências profissionais tendem a crescer é igualmente importante ter em consideração que, tal como é evidenciado por alguns estudos, o esforço físico e/ou psicológico associado ao exercício da atividade profissional deve analisada, uma vez que as exigências crescentes podem originar mal-estar e desgaste profissional (Shaufeli & Bakker, 2004).

Os efeitos da sobrecarga de trabalho podem ser múltiplos e, desde logo, manifestar-se individualmente, numa forma persistente de falta de tempo e stresse resultante do excesso de trabalho ou, como foi identificado por Zijlstra e Sonnentag (2006), na falta de distanciamento psicológico do trabalho que resulta, entre outros, na permanente preocupação com temas relacionadas ao trabalho. Os autores referem mesmo que atividades como receber e dar resposta a chamadas e mensagens relacionadas com o trabalho no telefone quando se está em casa ou, ainda, fazer tarefas relacionadas com o trabalho em casa podem contribuir para dificuldades de individuo de distanciar do trabalho (Zijlstra & Sonnentag, 2006). Neste contexto, como refere Piszczek, Pichler, Turel e Greenhaus (2016) as tecnologias de informação e comunicação como os *smartphones* e os computadores portáteis que fazem parte do quotidiano no contexto das sociedades industrializadas vieram ampliar esta realidade. Os dados relativos ao uso das tecnologias de informação e comunicação referem um aumento progressivo e generalizado das mesmas sendo que Portugal acompanha, também, esta tendência (Markest, 2014). Os estudos apontam para o crescimento do recurso a este tipo de tecnologias de informação e comunicação também nos contextos de trabalho e nas organizações (Orlikowski, 2010). Deste modo, o uso destas tecnologias estende-se a vários locais que incluem os espaços de trabalho e de residência mas, também, outro tipo de espaços, públicos e privados, por exemplo, cafés, bibliotecas, transportes públicos, apenas para referir alguns (Turel, Serenko & Bontis, 2011).

Conforme foi identificado nos pioneiros estudos de Chesley (2005), Daft (2006) e Wilson *et al.* (2004) uma das motivações para a implementação das tecnologias de

informação e comunicação nas organizações esteve, também, associada à facilitação da vida profissional dos colaboradores e das colaboradoras. Segundo Hill, Hakins e Miller (1996) trabalhar fora da organização, como, por exemplo, em casa, utilizando várias tecnologias de comunicação é uma forma de potenciar os recursos tecnológicos ajudando os colaboradores e colaboradoras a equilibrar a vida profissional e familiar. O teletrabalho seria, de acordo com os autores, uma forma de criar uma “fábrica de produção no ciberespaço”, fazendo desaparecer as barreiras físicas e temporais associadas a contexto de trabalho com horários estandardizados (Hill, Hakins, & Miller, 1996). Reconhecidas as potencialidades do uso das tecnologias de informação e comunicação nos contextos organizacionais o seu desenvolvimento e uso mais amplo e frequente veio desencadear um conjunto de estudos que centraram a atenção também, nos potenciais efeitos negativos do seu uso. Assim, o estudo de Day, Paquet, Scott e Hambley (2012), refere que o uso das tecnologias em casa, ou noutros contextos, pode trazer efeitos negativos para o colaborador uma vez que aumenta as exigências sobre estes.

Já anteriormente, Brough, O'Driscoll e Kalliath (2005) destacaram que ao utilizar as tecnologias de comunicação o ambiente de trabalho torna-se mais competitivo fazendo com que os colaboradores e colaboradoras dediquem mais tempo ao trabalho visto que têm uma tecnologia ao seu dispôr que lhes possibilita trabalhar em qualquer lugar. Também Chesley (2005) efetuou um estudo sobre o modo como as tecnologias (computadores e telemóveis) influenciavam a vida pessoal dos colaboradores e colaboradoras. Uma de conclusões foi que estas foram responsáveis pelo aumento da perceção de sobrecarga de trabalho com implicações na diminuição na satisfação com a vida em família. Constatou, ainda, que os telemóveis causaram mais este efeito do que o uso do computador. De facto, como os telemóveis são mais portáteis do que os computadores a interação com os mesmos é mais frequente. Na atualidade e com a evolução para *smartphones* esta realidade não só continua a fazer-se sentir como pode ainda ser ampliada, uma vez que os *smartphones* apresentam ainda mais potencialidades de conectividade. Currie e Eveline (2011) analisaram o uso desta tecnologia entre os profissionais do mundo académico. Os resultados evidenciaram que o *e-mail* era consultado, por estes, de forma imediata, após a sua receção através do *smartphone*. Este estudo observou, ainda, que a vida pessoal pode ser influenciada negativamente devido ao uso das tecnologias, podendo mesmo causar situações de stresse (Currie & Eveline, 2011).

Também o estudo realizado por Waller e Ragsdell (2012) confirmou que todos os indivíduos que participaram no seu estudo usaram o *e-mail*, para fins profissionais, fora do horário de trabalho. Uma das consequências desta forma mais flexível de trabalhar que as tecnologias nos oferecem é a cultura do “sempre disponível”, ou seja, instituir-se, de algum modo, a perceção de que o colaborador pode estar sempre disponível para trabalhar mesmo não estando no seu horário laboral (Currie & Eveline, 2011). Paquet, Scott e Hambley (2012) afirmam que ao ser utilizada de forma abusiva as tecnologias de informação e comunicação acabam por fazer com que os colaboradores e as colaboradoras estejam sempre ligados com os seus *smartphones* acabando por trabalhar mais horas, fazendo com que tenham menos tempo para dedicar a vida pessoal, com efeitos nefastos ao nível do bem-estar, chegando, em alguns casos a tornar a semana de trabalho mais longa (Thurston, 2012), podendo gerar exaustão emocional e conflito de papéis (Derks & Bakker, 2014; Piszczek *et al.*, 2016).

3. As relações trabalho-família

O trabalho pelas suas exigências e especificidades pode, em determinados situações e contextos, causar dificuldades de compatibilização com a vida em família, dando mesmo origem a conflitos trabalho-família (Wall & Guerreiro, 2005; Guerreiro & Carvalho, 2007; Andrade, 2013). Este tema surge pela primeira vez na literatura científica enquanto objeto de estudo, na década de 60 nos estudos designados por “estudos sobre famílias de duplo-emprego e dupla-carreira” que tinham como tema principal, na época, a análise do conflito entre o trabalho e a vida familiar desencadeado pela entrada das mulheres para o mercado de trabalho (Andrade, 2010; Fontaine, Andrade, Matias, Gato e Mendonça, 2007; Wall e Amâncio, 2007; Perista, 2002; Torres, 2004). Esta linha de investigação ampliou-se, deixando de estar focalizada apenas nas mulheres, procurando os fatores associados aos contextos de trabalho que dificultam ou impossibilitam a boa articulação do trabalho com a vida familiar.

A pioneira proposta apresentada por Greenhaus e Beutell (1985) assume que as atitudes, estados emocionais e mesmo os comportamentos são transportadas do trabalho para a família geram um efeito de *spillover*. Segundo Hart (1999) o processo de *spillover* consiste na transferência de experiências e emoções, do contexto profissional, para além do mesmo. Outros autores definem ainda o *spillover* como o modo como as tensões produzidas a nível profissional afetam e preocupam o indivíduo na sua participação na vida familiar (Duxbury, Higgins, & Thomas, 1996; Higgins & Duxbury, 1992; Grzywacz & Marks, 2000). Edwards e Rothbard (2000) ao analisarem o processo de *spillover* sustentam que este pode ser dividido em domínios como o dos afetos, dos valores, das competências e dos comportamentos.

Os autores apresentam e descrevem cada um destes domínios com mais detalhe referindo que, para o domínio dos afetos o *spillover* ocorre quando os estados emocionais ou de humor vivenciados no trabalho influenciam os estados emocionais vividos pelo sujeito na família (Edwards & Rothbard, 2000). Para o domínio dos valores referem que tanto o trabalho como a vida em família, enquanto instituições de socialização influenciam os valores do indivíduo, com impacto no modo como estes se fazem sentir na sua vida, em geral (Edwards e Rothbard, 2000). Já para o domínio das competências estas, uma vez apreendidas ou desenvolvidas num dos contextos podem influenciar o comportamento noutros contextos, por duas vias distintas: as competências adquiridas num dos domínios podem ser integradas num esquema de conhecimento geral ou as competências conquistadas num dos domínios podem ser transferidas de forma direta para outro domínio de vida (Edwards & Rothbard, 2000). Por último, no domínio dos comportamentos os autores referem que tal como para as competências e valores, os comportamentos aprendidos e desenvolvidos num dos domínios podem ser incorporados como orientadores de ação mais abrangente influenciando os comportamentos em diferentes domínios de vida (Edwards & Rothbard, 2000). Sendo reconhecida a lógica bidirecional, ou seja, do trabalho para a família e da família para o trabalho que está subjacente ao mecanismo do *spillover*, os estudos evidenciam que o domínio profissional afeta mais o desempenho do papel familiar do que o contrário uma vez que as fronteiras da esfera familiar parecem ser mais flexíveis às exigências profissionais do que o oposto (Frone, Rusell & Cooper, 1992; Edwards & Rothbard, 2000). Ao nível das consequências do *spillover* vários estudos revelam que a sobrecarga profissional associada à necessidade de realização de muitas tarefas em pouco tempo surge, de forma sistemática

associada ao *spillover* negativo trabalho-família. (Aryee, Srinivas, & Tan, 2005; Frone, Russel & Cooper, 1997; Greenhaus & Beutell, 1985; Grzywacz & Bass, 2003).

Apesar da popularidade da abordagem do *spillover*, na literatura no domínio das relações trabalho-família, a evolução do quadro conceitual e dos estudos empíricos vieram evidenciar outro tipo de mecanismos suscetíveis de enquadrar as relações entre o trabalho e a vida familiar, como, por exemplo a separação das esferas (Andrade, 2015). A segmentação foi apresentada como um dos primeiros mecanismos explicativos para o relacionamento entre trabalho e a vida familiar defendendo que cada um dos papéis de vida exista, de forma autónoma, estando associados diferentes expectativas e comportamentos (Clark, 2000; Rothbard *et al.*, 2005). Este modelo conceitual assume que a relação entre o papel profissional e o papel familiar pode ser estabelecida através de fronteiras e limites para a cada um deles. Esta teoria de limites afirma que quando estes são mais permeáveis há mais interrupções entre domínios o que aumenta a probabilidade de que as questões relacionadas ao trabalho interfiram com o domínio de vida privada (Ashforth, Kreiner, & Fugate, 2000; Clark, 2000; Kreiner, 2006; Kreiner, Hollensbe, & Sheep, 2009). Assim, alguns indivíduos preferem que o domínio de trabalho e família sejam tão segmentados quanto possível (Kossek & Lambert, 2005; Rothbard *et al.*, 2005).

A perspectiva da segmentação de papéis enfatiza que alguns indivíduos precisam de clareza nos papéis para se concentrarem no papel em questão. Uma vez que se possuiu recursos limitados tanto ao nível psicológico, como de tempo e de energia estar totalmente focado em cada domínio (por exemplo, fazer apenas tarefas de trabalho durante o horário de trabalho) pode reduzir as interrupções interdomínios (Kossek, 2016). A separação entre trabalho e a vida pessoal foi, durante muitas décadas, a norma na maioria dos locais de trabalho onde os horários de trabalho padronizados favoreciam esta separação (Kossek, 2016). A preferência pelo estabelecimento de limites, ou seja, separar o papel profissional de outros papéis de vida, nomeadamente familiar, foi identificada, em alguns estudos como estando associada a valores do indivíduo e, como tal, tende a ser uma preferência estável ao longo do tempo (Rothbard *et al.*, 2005).

4. Método

Tendo em conta o objetivo delineado para o estudo optou-se por uma metodologia quantitativa de natureza dedutiva. A primeira fase consistiu na adaptação dos instrumentos. Para tal foi efetuada uma tradução e retroversão dos itens de inglês para português e do português para o inglês. De modo a verificar a qualidade e fiabilidade da tradução de cada um dos itens que constituem as diferentes escalas a usar no estudo foi feito um pré-teste com recurso a reflexão falada. Considerando que são instrumentos que não foram ainda usados em amostras portuguesas optou-se por efetuar, para cada um deles através de uma análise fatorial exploratória para confirmar a unidimensionalidade da cada escala.

4.1. Participantes

No estudo participam 166 indivíduos, atualmente empregados a tempo inteiro em vários sectores de atividade e que possuem um *smartphone* com acesso à internet. A amostra, de natureza não-probabilística, é predominantemente do sexo feminino (63,8%). As idades dos participantes variaram entre os 18 e 65 anos, com uma média de 30.48 e um desvio-padrão de 9.21. No que diz respeito ao estatuto parental 26,5% são pais. Quanto às habilitações académicas 6,6% possuem o ensino básico, 24,1% possuem o

ensino secundário, 11,1% possuem o ensino profissional e 57,8% possuem uma licenciatura ou mestrado. Quanto à situação profissional, 15,7% trabalha por conta própria, sendo que os restantes 84,3% trabalham por conta de outrem. Afirmam trabalhar em média 38.59% por semana, com um desvio padrão de 12.70. Quando questionados sobre, em média, quantas horas trabalham para além do horário laboral, referem 11.82 horas, com um desvio padrão de 13.39. Quando questionados sobre a disponibilidade para trabalhar para além do seu horário de trabalho, 23,5% indica não estar disponível para trabalhar para além do seu horário de trabalho, 19,3%, diz estar disponível para trabalhar aos fins-de-semana, 18,7%, diz estar disponível para trabalhar aos fins-de-semana e à noite, 16,3% diz estar disponível para trabalhar à noite, 10,8% diz estar disponível para trabalhar sempre, 6,0% diz estar disponível apenas ao fim-de-semana e férias e, por último, 5,4% diz estar disponível para trabalhar durante as férias.

Quanto aos equipamentos de informação e comunicação que têm em casa, 54,2% tem *smartphone*, *tablet* e computador portátil, 28,4% afirma ter computador fixo e *smartphone*, 17,4% computador portátil e *smartphone*. Em relação à frequência com que utiliza o *smartphone* durante a semana para as atividades relacionadas com o trabalho durante o tempo pessoal, 15,1% refere usar quase sempre, 29,5%, afirma usar o *smartphone* com frequência, 28,3% afirma usar às vezes, 27,1% indica que usa raramente.

4.2. Instrumentos

O questionário foi constituído, numa primeira parte por questões relativas a dados sociodemográficos que incluíram a idade, sexo, número de filhos, habilitações académicas, situação profissional, número médio de horas que trabalham por semana, número médio de horas que trabalham, por semana, para além do horário de trabalho e disponibilidade para trabalhar para além do horário de trabalho. A segunda parte do questionário foi constituída pela escala de adição ao *e-mail* no *smartphone* (Turel, Serenko, & Bontis, 2011), escala de perceção de sobrecarga de trabalho (Turel, Serenko, & Bontis, 2011), pela escala de perceção de intrusão do *smartphone* na vida pessoal (Harris, 2014), escala de expectativas de comunicação fora de horário de trabalho (Piszczek, 2014), escala de *spillover* trabalho-casa (Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996) e escala de preferência pela segmentação (Kreiner, 2006). Considerando que são instrumentos que não foram ainda usados em amostras portuguesas optou-se por efetuar, para cada um deles através de uma análise fatorial exploratória para confirmar a unidimensionalidade da cada escala.

Adição ao e-mail no smartphone

Para avaliar o grau de adição ao *e-mail* no *smartphone* adaptou-se a escala usada por Turel, Serenko e Bontis (2011). A escala é unidimensional sendo constituída por nove itens cotados numa escala de *Likert* de quatro posições (concordo totalmente, concordo, discordo e discordo totalmente). Nesta amostra, e uma vez efetuada uma análise fatorial exploratória, confirmou-se a unidimensionalidade da mesma. O coeficiente alfa de *Cronbach* obtido indicou a presença de um bom valor de consistência interna ($\alpha=.80$).

Perceção de sobrecarga de trabalho

A perceção de sobrecarga de trabalho foi avaliada adaptando-se a escala usada Turel, Serenko e Bontis (2011). Esta escala é constituída por 4 itens, cotados numa

escala de *Likert* de quatro posições (concordo totalmente, concordo, discordo e discordo totalmente). Na amostra do estudo a escala revelou-se unidimensional e com um coeficiente alfa de *Cronbach* de ($\alpha = .84$), indicando a presença de uma boa consistência interna.

Intrusão do smartphone na vida pessoal

Para este estudo adaptou-se a escala usada Harris (2014) constituída por catorze itens com o objetivo de avaliar a percepção dos indivíduos sobre a intrusão do *smartphone* na vida pessoal. A escala original é unidimensional sendo constituída por nove itens cotados numa escala de *Likert* de quatro posições (concordo totalmente, concordo, discordo e discordo totalmente). A escala revelou-se, através da análise fatorial exploratória efetuada na amostra portuguesa como unidimensional. O coeficiente alfa de *Cronbach* obtido indicou a presença de um valor de consistência interna razoável ($\alpha=.76$).

Expetativas de comunicação fora de horário de trabalho

Foi adaptada, neste estudo, a escala de Piszczek (2014) que avalia as expectativas de comunicação com a organização para além do horário de trabalho, neste estudo. A escala é unidimensional sendo constituída por sete itens cotados numa escala de *Likert* de quatro posições (concordo totalmente, concordo, discordo e discordo totalmente). A escala revelou-se, através da análise fatorial exploratória, como unidimensional. O coeficiente alfa de *Cronbach* obtido indicou a presença de um valor de consistência interna muito bom ($\alpha=.95$).

Spillover trabalho-família

Para este estudo adaptou-se a escala usada Netemeyer, Boles e McMurrian (1996) que avalia a percepção de *spillover* trabalho-família. A escala é unidimensional sendo constituída por nove itens cotados numa escala de *Likert* de quatro posições (concordo totalmente, concordo, discordo e discordo totalmente). A escala revelou-se, através da análise fatorial exploratória realizada na amostra portuguesa como unidimensional. O coeficiente alfa de *Cronbach* obtido indicou a presença de um bom valor de consistência interna ($\alpha=.83$).

Preferência pela segmentação

Com o objetivo de avaliar a preferência pela segmentação de papéis adaptou-se a escala usada Kreiner (2006). A escala é unidimensional sendo constituída por quatro itens cotados numa escala de *Likert* de quatro posições (concordo totalmente, concordo, discordo e discordo totalmente). A escala revelou-se, através da análise fatorial exploratória, como unidimensional sendo o coeficiente alfa de *Cronbach* obtido, para avaliação da consistência interna, considerado bom ($\alpha=.85$).

4.3. Procedimento

O método de recolha de dados escolhido foi um questionário *on-line* com recurso à plataforma *Google Forms*, difundido por e-mail e através de redes sociais. A participação no estudo esteve condicionada ao preenchimento de dois critérios, em simultâneo: exercer uma atividade profissional a tempo inteiro e ter um *smartphone* com acesso à internet.

5. Resultados

A análise de dados foi feita com recurso ao programa *Statistical Package for Social Sciences* (v. 21, SPSS Inc., Chicago, IL). A análise descritiva permitiu obter os valores médios e o desvio-padrão das variáveis em estudo, assim como as correlações de *Pearson* entre as mesmas (Tabela 1). A média e o desvio-padrão indicam, relativamente à adição ao e-mail no *smartphone* (M=1,71; DP=.49) que os participantes escolheram em média a resposta “Discordo”. No que diz respeito à sobrecarga de trabalho (M=2,81; DP=.67), a resposta média foi “Concordo”. Já em relação à intrusão do *smartphone* na vida pessoal (M=2,35; DP=.40) a resposta média que os participantes deram foi “Concordo Totalmente”. Relativamente às expectativas de comunicação fora do horário de trabalho (M=2,61; DP=.76) a resposta média dos participantes foi “Concordo”. Por último relativamente ao *spillover* trabalho-família (M=2,63; DP=.56) a resposta média foi “Concordo” e para a preferência pela segmentação (M=3,11; DP=.56) a resposta média foi, também, “Concordo”.

As correlações entre as variáveis também apresentam, em alguns casos valores significativos, nomeadamente uma relação a adição ao e-mail no *smartphone* e as expectativas de comunicação fora do horário de trabalho ($r=.40$, $p < .001$), entre a adição ao e-mail no *smartphone* e o *spillover* trabalho-família ($r=.43$, $p < .001$), entre a intrusão do *smartphone* na vida pessoal e a sobrecarga de trabalho ($r=.36$, $p < .05$), e entre a sobrecarga de trabalho e o *spillover* trabalho-família ($r=.49$, $p < .001$). Verificou-se, também, uma relação positiva entre as expectativas de comunicação para além do horário de trabalho a intrusão do *smartphone* na vida pessoal ($r=.32$, $p < .05$), as expectativas de comunicação fora do horário de trabalho e a preferência pela segmentação ($r=.38$, $p < .001$) e as expectativas de comunicação fora do horário de trabalho e o *spillover* trabalho-família ($r=.43$, $p < .001$).

Tabela 1. Médias, desvios-padrão e correlações entre as variáveis estudadas

Variáveis	Média	Desvio Padrão	1	2	3	4	5	6
1. Adição ao e-mail no smartphone	1.7	0.49	-					
2. Sobrecarga de trabalho	2.8	0.67	.27	-				
3. Intrusão smartphone na vida pessoal	2.3	0.40	.30	.36*	-			
4. Comunicação fora do horário	2.6	0.76	.40**	.22	.32*	-		
5. Spillover trabalho-família	2.6	0.56	.43**	.49**	.23	.43**	-	
6. Segmentação	3.1	0.56	-.12	.17	.38**	-.23	.21	-

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

Para analisar a natureza da associação entre as variáveis estudadas e para inferir sobre os valores das relações das variáveis independentes na variável dependente, procedeu-se à análise de regressões lineares que estão representadas na Tabela 2. Podemos verificar que as variáveis adição ao e-mail no *smartphone*, perceção da sobrecarga de trabalho e expectativas de comunicação para além do horário de trabalho são significativas para explicar a variável *spillover* trabalho-família ($F=8,816$; $p<.05$). Este modelo explica 42,8% das variações da variável dependente *spillover* trabalho-família.

Tabela 2 - Regressão lineares no Spillover Trabalho-Família (VD)

	Spillover Trabalho-Família				
	B	p	F	R ²	R ² Ajustado
Adição ao smartphone	.36	.009	8,816	.432	.428
Sobrecarga de trabalho	.38	.010			
Instrusão do smartphone	.21	.173			
Comunicação fora do horário	.34	.018			

Seguidamente procedeu-se à análise de regressão linear simples representada na Tabela 3, para a variável independente preferência pela segmentação. Constatou-se que as variáveis adição ao e-mail no *smartphone* e intrusão do *smartphone* na vida pessoal são significativa para explicar a segmentação trabalho-família ($F=4,837$; $p<.05$). Este modelo explica 14,4% das variações da variável dependente segmentação.

Tabela 3 - Regressão linear na preferência pela Segmentação (VD)

	Segmentação				
	B	p	F	R ²	R ² Ajustado
Adição ao smartphone	-.33	.004	4,837	.145	.144
Sobrecarga de trabalho	.13	.124			
Instrusão do smartphone	.33	.001			
Comunicação fora do horário	-.14	.251			

6. Discussão

Tal como esperado, e em linha com o que foi identificado em diversos estudos a sobrecarga de trabalho decorrente da necessidade de realização de muitas tarefas em pouco tempo, no contexto profissional, surge associada ao *spillover* negativo trabalho-família. (Aryee, *et al.*, 2005; Greenhaus & Beutell, 1985; Grzywacz & Bass, 2003). Como referem Demerouti, Bakker e Schaufeli (2005) a perceção de sobrecarga de trabalho origina pressão e fadiga no colaborador/a que se repercute em dificuldades no cumprimento satisfatório de outros papéis, nomeadamente na família. A perceção de sobrecarga de trabalho pode ainda produzir outros efeitos negativos ao nível do individuo como, por exemplo, fadiga, irritabilidade que interfere, também, nas relações familiares (Edwards & Rothbard, 2000). Também a adição ao e-mail no *smartphone* se revelou, como esperado, como uma variável preditora do *spillover* trabalho-família.

De facto, quando se responde a e-mails de natureza profissional, em contexto extra laboral a concentração no trabalho e suas exigências permanece ativa o que poderá originar um efeito de interferência da vida profissional na vida pessoal e familiar. Como referem Turel, Serenk e Bontis (2011) o uso da tecnologia de forma constante relacionada ao trabalho, por exemplo, usar e-mail móvel durante um jantar com a família, é suscetível de gerar tensões pelo que o efeito de *spillover* trabalho-família entre o individuo e os restantes membros da família poderá ocorrer. Para os autores este comportamento em muito se assemelha a um comportamento aditivo em que devido à necessidade constante que o individuo tem de usar a tecnologia para verificar a existência de mensagens de *email*, entre outras, as relações sociais ficam comprometidas ou são afetadas gerando-se tensões relacionais (Turel, Serenk, & Bontis, 2011). Os resultados encontrados neste estudo vão neste sentido ao verificar-se que a adição ao e-mail no *smartphone* surge como um preditor do *spillover* trabalho-família.

Por último, também as expectativas de comunicação para além do horário de trabalho se revelaram como uma variável preditora do *spillover* trabalho-família. De acordo com Turel, Serenk e Bontis (2011) a natureza crescente e invasiva do uso das tecnologias (durante as refeições, durante as férias, etc.) pode exacerbar conflitos dentro das famílias porque menos tempo é gasto em atividades familiares e mais é dedicado à interação com a tecnologia. Se a esta realidade se somar a percepção de que os contextos de trabalho requerem, do colaborador/a, uma resposta rápida, por via das tecnologias de comunicação, nos quais se incluem os *smartphones* então a omnipresença da tecnologia pode gerar *spillover* trabalho-família. Os autores acrescentam, ainda, que a percepção, por parte do colaborador que existem muitas tarefas para serem realizadas associadas a uma cultura organizacional que espera respostas rápidas dos seus colaboradores e colaboradoras gera nestes preocupação e tensão que poderá repercutir-se em comportamentos de adição às tecnologias (Turel, Serenk, & Bontis, 2011).

Os resultados deste estudo parecem apontar, também, neste sentido dado que as expectativas de comunicação para além do horário de trabalho surgem como um preditor do *spillover* trabalho-família. Por último, e contrariamente ao esperado, verificou-se que a intrusão do *smartphone* na vida pessoal não surge como preditor do *spillover* trabalho-família. Como possível explicação para este resultado deve, desde logo, referir-se que o uso do *smartphone* tem uma grande penetração no mercado português (Marktest, 2014) pelo que, provavelmente por questões também de natureza cultural, o seu uso é efetuado sem grandes restrições na maioria dos contextos sociais. Assim, e considerando que esta variável apontava para uma dimensão de uso do *smartphone* de forma intrusiva na vida pessoal, deve ter-se em consideração que este dispositivo de comunicação serve para dinamizar as relações sociais e familiares e não apenas para o exercício da atividade profissional. Pensamos que de algum modo este fator poderá estar na origem da ausência de relação, enquanto variável preditora, da intrusão do *smartphone* na vida pessoal e do *spillover* trabalho-família.

Já no que diz respeito à segmentação, ou seja, a preferência por gerar uma separação entre trabalho e a vida pessoal (Kossek, 2016) os resultados indicaram que a adição ao e-mail no *smartphone* e a intrusão da tecnologia na vida pessoal foram preditoras da preferência pela segmentação. Uma possível interpretação para estes resultados está associada ao facto dos indivíduos perceberem que o *smartphone* tem um papel invasivo noutros papéis de vida, nomeadamente na vida em família ou noutros contextos sociais, daí, e para contrariar este efeito preferirem a possibilidade de limitar as esferas e o envolvimento nas mesmas diferenciando os papéis através de um processo de segmentação. Também é interessante verificar que as expectativas de comunicação para além do horário de trabalho e a sobrecarga de trabalho não apresentaram um valor preditivo da preferência pela segmentação, embora tal fosse esperado. Parece, assim, que esta a preferência pela segmentação está mais dependente de uma sentimento de invasão e falta de controlo sobre o uso das tecnologias no contexto de vida pessoal do que das exigências associadas aos contextos de trabalho.

7. Conclusões

O presente estudo pretende contribuir para a compreensão do modo como o uso de *smartphones* para dar resposta a solicitações profissionais se relaciona com o efeito de *spillover* trabalho-família ou a preferência pela segmentação de papéis. Pretendeu-se, também, analisar em que medida as dimensões inerentes ao domínio organizacional e

individual do colaborador/a, nomeadamente a percepção da sobrecarga de trabalho, as expectativas de comunicação para além do horário de trabalho, a percepção de intrusão do *smartphone* na vida familiar e a adição ao e-mail no *smartphone* contribuem para as relações trabalho-família ao nível de interferência do trabalho na vida familiar (*spillover* trabalho-família) e ao nível da preferência separação trabalho-família (preferência pela segmentação).

Os resultados encontrados permitem, desde logo, destacar que, tal como foi identificado vários estudos a percepção de sobrecarga de trabalho contribuiu para o *spillover* trabalho-família, originando, entre outros, pressão, fadiga e preocupação no colaborador que são transferidos para o domínio familiar (Aryee, *et al.*, 2005; Greenhaus & Beutell, 1985; Grzywacz & Bass, 2003), com implicações no cumprimento das exigências desse domínio (Edwards & Rothbard, 2000). Sendo este um tema amplamente estudado não é demais referir a sua importância uma vez que os estudos referem, de forma sistemática, que uma das consequências do trabalho numa era globalizada é a pressão e exigências crescentes que se colocam aos colaboradores e colaboradoras (Boisard, Carton, Gollac & Valeyre, 2003). Este quadro pode originar mal-estar e desgaste profissional (Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007; Schaufeli & Bakker, 2004), sendo que as implicações negativas irão também ter efeitos no bem-estar familiar.

Em Portugal os estudos apontam para a prevalência de níveis de tensão e conflito trabalho-família elevados (Crompton, & Lyolette, 2007; Guerreiro & Carvalho, 2007; Matias, Andrade & Fontaine, 2011; Matias, Andrade, & Fontaine, 2012; Perista, 2002) pelo que todos os investimentos organizacionais que possam ser feitos neste domínio serão sempre uma mais-valia na promoção da qualidade de vida do colaborador e da colaboradora e das suas famílias. Os resultados encontrados apontam, também, para a importância de aspetos associados às práticas organizacionais como as expectativas de comunicação para além do horário de trabalho como variável preditora do *spillover* trabalho-família. Neste contexto as organizações, dependendo do seu setor de atividade podem atuar através do desenvolvimento e implementação de práticas organizacionais que sublinhem a importância de se comunicar com os colaboradores e as colaboradoras sobre assuntos relacionados com o trabalho fora do horário laboral, com exceção de situações de urgência, dentro do horário previsto para tal, evitando comunicações que interrompam ou perturbem os espaços de vida dos colaboradores e colaboradoras fora do contexto de trabalho. Para além disto, e ainda neste âmbito, as organizações podem contribuir para que seus colaboradores e colaboradoras tenham uma relação mais equilibrada no uso de *smartphone*.

Conforme foi identificado neste estudo a adição ao e-mail no *smartphone* surgiu também como variável preditora relevante tanto para o *spillover* trabalho-família como para a preferência pela segmentação. Assim, as organizações podem, por exemplo, fomentar a formação para que os colaboradores e as colaboradoras aprendam a lidar com as tecnologias de comunicação e informação de modo a evitar os comportamentos aditivos, reduzindo o impacto no *spillover* trabalho-família o que poderá ter implicações na redução do nível de stresse associado ao trabalho. Esta aprendizagem poderá, também, contribuir para que os colaboradores e as colaboradoras consigam estabelecer de forma mais saudável uma separação entre a vida profissional e familiar. Ainda neste âmbito verificou-se que, a percepção de intrusão do *smartphone* na vida familiar é contribui para predizer a preferência pela segmentação. Nesta linha, outra medida que as organizações poderiam implementar seria a possibilidade de dar a conhecer aos seus colaboradores e

colaboradoras, através de palestras ou outras formações, os efeitos negativos que o uso constante de *smartphones* pode causar na vida familiar contribuindo para que haja uma maior consciência deste problema. Estas ações podem ser dirigidas não só para os colaboradores e colaboradoras mas também junto das suas famílias, dando assim a conhecer os efeitos negativos do excesso do uso de *smartphone* na vida pessoal, sensibilizando também a família para intervir quando o indivíduo estiver a usar em demasia o *smartphone*.

A interpretação dos resultados deste estudo deve, contudo, considerar algumas limitações metodológicas ao mesmo. Este estudo foi realizado com recurso a um questionário *on-line*, distribuído através de uma rede de contactos pessoais, via e-mail e redes sociais. Este formato de recolha de dados implicou que a amostra fosse de conveniência e com características associadas a grande heterogeneidade, em termos etários, educacionais, parentais, profissionais, entre outras, para além do desequilíbrio na presença de homens e mulheres na amostra, limitando a possibilidade de análises mais aprofundadas com cruzamento de variáveis. Será também importante existirem mais estudos relacionados com esta temática que tenham em consideração as particularidades dos contextos de trabalho (por exemplo, tipo de trabalho exercido, em grandes ou médias empresas, no setor público ou privado), considerando-se, ainda, características da cultura e do clima organizacional.

Sugere-se que estudos futuros nesta área tenham em conta estas variáveis para melhor se perceber quais as determinantes organizacionais, por exemplo, que atuam a favor do uso do *smartphone* para efeitos profissionais para além do horário de trabalho. O recurso a entrevista também poderá ser importante para perceber, com maior detalhe as condições que os indivíduos usam o *smartphone* com objetivos profissionais, fora do horário de trabalho analisando-se, também as implicações desta realidade na vida pessoal e familiar de um modo mais completo. Apesar de neste estudo ter sido considerada a dimensão individual do colaborador e colaboradora (na adição ao e-mail no *smartphone* e na percepção de intrusão do *smartphone* na vida familiar) os recursos externos, nomeadamente, a situação familiar, sobretudo se considerada numa perspetiva de análise sensível ao género, pode ter um papel muito importante dado que, muitas vezes, são os responsáveis pelas condições e ambiente facilitador ou inibidor do uso do *smartphone* para efeitos profissionais, em casa. Se as tecnologias de informação e comunicação permitem a realização das tarefas profissionais de maneira mais rápida, esta flexibilidade que a tecnologia tem permitido, está a fazer com que os indivíduos estejam disponíveis para trabalhar de forma mais alargada, em termos de horários e de tempos de trabalho o que poderá trazer consequências negativas para os mesmos e para as suas famílias.

Assim, sabendo que as relações entre a esfera profissional e familiar para além de bidirecionais são também recíprocas, será importante dar continuidade ao presente estudo, analisando outras variáveis relativas às dimensões da vida familiar do colaborador. Num âmbito mais amplo analisar o modo como se enfrenta os desafios suscitados pela presença das novas tecnologias de comunicação e informação no mundo de trabalho e na vida privada, numa perspetiva de género, reveste-se de especial interesse para compreender e analisar as mudanças ocorridas nas relações sociais de género, nos domínios profissionais e familiares, bem como o modo como estas se conjugam com a organização dos papéis de género na família e no trabalho e sua relação com o uso das tecnologias de informação e comunicação no âmbito das relações

trabalho-família. Este estudo constitui-se, assim, como um primeiro passo para obter uma compreensão dos efeitos do uso de *smartphone* para efeitos profissionais fora do tempo de trabalho nas relações entre a vida profissional e familiar.

8. Referências

- Andrade, C. (2010). "Juggling Act": Questões relativas às relações Trabalho-Família no contexto actual, *Revista Exedra*, 3, 117-130.
- Andrade, C. (2013). *Relações trabalho-família e género: Caminhos para a conciliação*. Lisboa: Editora Coisas de Ler.
- Andrade, C. (2015). Trabalho e Vida Pessoal: Exigências, recursos formas de conciliação. *Revista Dédica: Revista de Educação e Humanidades*, 8, 117-130.
- Aryee, S, Srinivas, E. & Tan, H. (2005). Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90(1) 132-146.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review*, 25, 472-491.
- Boisard, P., Cartron, D., Gollac, M., & Valeyre, A. (2003). *Time and work: Work intensity*. Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Chesley, N. (2005). Blurring boundaries? Linking technology use, spillover, individual distress, and family satisfaction. *Journal of Marriage and Family*, 67(5), 1237- 1248.
- Clark, S. (2000). Work/family border theory: a new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770;
- Crompton, R., & Lyonette, C. (2007). Família, Género e articulação entre trabalho e vida privada: comparação dos casos britânico e português. In K. Wall. & L. Amâncio. *Família e Género em Portugal e na Europa* (pp. 93-128). Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Currie, J., & Eveline, J. (2011). E-technology and work/life balance for academics with young children. *Higher Education: The International Journal of Higher Education and Educational Planning*, 62(4), 533-550.
- Daft, R. L. (2006). *The new era of management*. USA: Thompson
- Day, A., Paquet, S., Scott, N., & Hambley, L. (2012). Perceived information and communication technology (ICT) demands on employee outcomes: The moderating effect of organizational ICT support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(4), 473-491.
- Derks, D., & Bakker, A. B. (2014). Smartphone use, work-home interference, and burnout: A diary study on the role of recovery. *Applied Psychology: An International Review*, 63, 411-440.
- Duxbury, L., Higgins, C. S., & Thomas, D. R. (1996). Work and family environments and the adoption of computer-supported supplemental work-at-home. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 1-23.
- Edwards, J. & Rothbard, N. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationships between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25 (1), 178-199
- Fontaine, A., Andrade, C., Matias, M., Gato, J., & Mendonça, M. (2007). Family and work division in dual earner families in Portugal. In I. Crespi (Ed.), *Gender mainstreaming and family policy in Europe: Perspectives, research, and debates* (pp. 167-198). Milan, Italy: Vita e Pensiero.
- Frone, M., Russell, M & Cooper, M. (1992). Prevalence of work-family conflict: are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior*, 13, 723-729.
- Frone, M., Russell, M., & Cooper, M. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: a four year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational Health and Organizational Psychology*, 70, 325-335
- Greenhaus, J. & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.
- Grzywacz, J. & Bass, B. (2003). Work, family and mental health: testing different models of work/family fit. *Journal of Marriage and Family*, 65, 248-262.

- Grzywacz, J. & Marks, N. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: an ecological perspective on the correlates of positive and negative *spillover* between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (1), 111-126.
- Guerreiro, M.D., & Carvalho, H. (2007). O stress na relação trabalho-família: uma análise comparativa. In K. Wall, & L. Amâncio. *Família e Género em Portugal e na Europa* (pp. 93- 128). Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais
- Harris, T. R. (2014). *The Impact of smartphones on work-life balance*. Middle Tennessee State University. Unpublished Master Degree Dissertation.
- Higgins, C & Duxbury, L. (1992). Work-family conflict: A comparison of dual-career and traditional career men. *Journal of Organizational Behaviour*, 13, 389-411.
- Hill, E. J., Hawkins, A. J. & Miller, B. C. (1996). Work and family in the virtual office: Perceived influences of mobile telework. *Family Relations*, 45(3), 293-301.
- Kossek, E. E., & Lambert, S. J. (2005). *Work and life integration: Organizational, cultural and individual perspectives*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Kossek, E. (2016). Managing work-life boundaries in the digital age. *Organizational Dynamics*, 45 (3), 258-270.
- Kovács, I. (2006). Novas formas de organização do trabalho e autonomia no trabalho. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 52, 41-65.
- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: A person environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 485–507.
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, 52, 704–730.
- Marktest. (2014). Comportamento face às telecoms. Consultado em 5 de fevereiro de 2016 em <http://www.marktest.com/wap/a/n/id~1dba.aspx>
- Matias, M., Andrade, C., & Fontaine, A.M. (2011). Diferenças de género no conflito trabalho-família: Um estudo com famílias Portuguesas de duplo emprego com filhos em idade pré-escolar. *Psicologia*, XXV (1), 9-32.
- Matias, M., Andrade, C. & Fontaine, A. M. (2012). The interplay of gender, work and family in Portuguese families. *Work, Organization, Labour and Globalization*, 6(1), 11-26.
- Netemeyer, R., Boles, J., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Orlikowski, W.J (2010). *The sociomateriality of organizational life: Considering technology in management research*. *Cambridge Journal of Economics*, 34, 125-141.
- Perista, H. (2002). Género e trabalho não pago: os tempos das mulheres e os tempos dos homens. *Análise Social*, 37, 447-474.
- Piszczek, M., Pichler, S., Turel, O., & Greenhaus, J. (2016). The information and communication technology user role: Implications for the work role and inter-role spillover. *Frontiers in Psychology*, 7, 1-15.
- Rosa, H. (2010). *Accélération. Une critique sociale du temps*. Paris: La Découverte.
- Rothbard, N. P., Philips, K. W., & Dumas, T. L. (2005). Managing multiple roles: Work-family policies and individuals' desire for segmentation. *Organizational Science*, 16, 243–258.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25 (3), 293-315.
- Simões, V. (1996). Globalização-implicações para o desenvolvimento sustentável Implicações para Portugal. Consultado em http://www.ces.pt/download/568/Global_DocSuporte.pdf.
- Torres, A. (2004). *Vida conjugal e trabalho*. Celta Editora
- Zijlstra, F., & Sonnentag, S., (2006). After work is done: Psychological perspectives on recovery from work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(2), 129-138.
- Thurston, R. (2012). The technology threat to work/life balance. *GP solo*, 29(5), 36-40.

- Turel, O., Serenko, A., & Bontis, N. (2011). Family and work-related consequences of addiction to organizational pervasive technologies. *Information and Management*, 48, 88-95.
- Wall, K., & Guerreiro, M.D. (2005). A divisão familiar do trabalho. In K. Wall. *Famílias em Portugal. Percursos, interacções, relações sociais*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Wall, K., & Amâncio, L. (2007). *Família e género em Portugal e na Europa. Atitudes sociais dos portugueses*. Imprensa de Ciências Sociais.
- Wilson, S., Butler, M, James, K., Partington, D., Singh, V., & Vinicombe, S. (2004). The fallacy of integration: Work and non-work in professional services. *Women in Management Review*, 19 (4), 186-195.