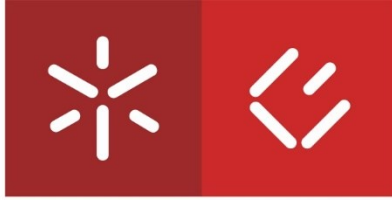


**Universidade do Minho**  
Escola de Economia e Gestão

Rute Catarina Gomes Silva

**Relações amorosas saudáveis: que benefícios para o desempenho individual no trabalho?**





**Universidade do Minho**  
Escola de Economia e Gestão

Rute Catarina Gomes Silva

**Relações amorosas saudáveis: que benefícios  
para o desempenho individual no trabalho?**

Dissertação de Mestrado  
Mestrado em Gestão e Negócios

Trabalho realizado sob a orientação da  
**Professora Doutora Regina Leite**

## **DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS**

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos.

Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada.

Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.

### ***Licença concedida aos utilizadores deste trabalho***



**Atribuição-NãoComercial-SemDerivações**

**CC BY-NC-ND**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

## **AGRADECIMENTOS**

Quero, em primeiro lugar, agradecer aos meus pais por toda a sua ajuda ao longo desta fase, por me proporcionarem a possibilidade de estudar, e por terem contribuído em larga escala para a mulher que sou hoje.

Agradeço também à minha família, que esteve sempre ao meu lado, dando-me força.

Ao meu namorado, por ter sido ele a incentivar-me a fazer esta dissertação, por acreditar sempre em mim e demonstrar isso de todas as maneiras possíveis, todos os dias.

Também um enorme obrigada à família dele, por ser a minha segunda família e por todo o amor que me dão.

Aos meus amigos, por serem as boas pessoas que são, por me ampararem nos momentos difíceis e me levarem a experienciar momentos de felicidade pura.

Um agradecimento especial à minha orientadora, a Prof. Dr<sup>a</sup> Regina Leite, pois sem a sua sabedoria e apoio, o resultado não seria este.

Aos meus participantes, um grande obrigada por terem aberto os vossos corações, e terem contribuído sem receber nada em troca. Gostei genuinamente de conhecer (ou conhecer melhor) cada um de vocês. E, por último, quero aproveitar para dar a mim mesma uma “palmadinha nas costas”, pois este caminho foi longo e árduo e, apesar de toda a ajuda e amor, fui eu que dei corpo e voz a este trabalho, a este tema e a estas pessoas. Estou muito orgulhosa de mim.

Aproveito para referir a minha gratidão por ser uma mulher que pode estudar e ter liberdade de decisão sobre a sua conduta de vida, lembrando que esta ainda não é uma realidade para todas nós.

## **DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE**

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho académico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração. Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

## **Relações amorosas saudáveis: que benefícios para o desempenho individual no trabalho?**

### **RESUMO**

As várias esferas da vida dos indivíduos exercem entre si influências mútuas. Apesar da investigação conduzida no domínio da influência trabalho-família/vida privada, pouca atenção tem sido dada à interligação entre a relação amorosa e a vida profissional do indivíduo. O presente estudo analisa as características das relações amorosas saudáveis que têm lugar na esfera privada, e de que forma aquelas podem influenciar positivamente o desempenho laboral, como forma de ajudar a reduzir esta lacuna na literatura. Para colocar esta pesquisa em prática, foram levadas a cabo catorze entrevistas semiestruturadas a adultos de ambos os sexos, a exercer uma atividade profissional, e que se encontravam numa relação que consideram saudável, de natureza hétero ou homossexual.

O estudo revela que ter uma vida amorosa feliz e saudável influencia positivamente o desempenho dos participantes no seu local de trabalho. Favorece o bem-estar, logo contribui para um ambiente de boa disposição e, conseqüentemente, de bons relacionamentos profissionais; fortalece a autoestima, aumentando a predisposição para enfrentar/aceitar desafios; reduz o stress; expande a motivação, a eficiência e a concentração; e ainda promove a paciência para ouvir, para conversar e para auxiliar (clientes/colegas). Os entrevistados também referem que, em momentos menos bons - apontando o caso das discussões -, o desempenho é afetado negativamente, tal como o seu humor. Este facto, apenas vem comprovar a coexistência das teorias do enriquecimento e do conflito do Modelo de Recursos Trabalho-Casa, de ten Brummelhuis e Bakker (2012), não invalidando os múltiplos benefícios pessoais, sociais e profissionais de se estar bem numa relação amorosa. O estudo mostra ainda que, tal como as relações amorosas interferem com o trabalho, também a situação laboral transporta consigo conseqüências para “dentro de casa”. Por último, foi interessante verificar que as relações não são estáticas, vão evoluindo, e podem (e devem) ser moldadas e trabalhadas ao longo do tempo, com o intuito de se tornarem cada vez mais funcionais e saudáveis.

**Palavras-chave:** relações amorosas saudáveis, desempenho, trabalho, interferência, entrevistas.

## **Healthy romantic relationships: what benefits for individual performance at work?**

### **ABSTRACT**

The various spheres of individuals' life operate mutual influences between them. In spite of the investigation conducted in the domain of work-family/private life connection, little attention has been given to the interconnection between an individual's romantic relationship and work life. The current study analyzes the characteristics of private healthy romantic relationships, and the way they can positively influence the working performance, as a way to help reducing that gap in literature. To accomplish this research fourteen semi structured interviews were carried out among male and female adults involved in a working environment, that were simultaneously in a hetero or homosexual relationship that they viewed as healthy.

The study shows that having a happy and healthy romantic life positively influences the performance of the participants in their working place. It promotes well being, thus it contributes for a relaxed environment and consequently, pleasant professional relationships; it strengthens self esteem, increasing the predisposition to face challenges; it reduces stress; increases motivation, efficiency and concentration; it also promotes patience to listen, to talk and to help (clients/coworkers). Those interviewed also refer that, in less fortunate moments - pointing out quarrels - , the performance is negatively affected, as well as their mood. This fact, enhances the coexistence of theories such as Enrichment and Conflict from the Work-Home Resources Model by ten Brummelhuis and Bakker (2012), not invalidating the multiple personal and professional benefits of being in a romantic relationship. The study also shows that, as romantic relationships affect work, the working situation carries "inside home" consequences as well. Finally, it was interesting to realize that relationships are not static, they evolve, and can (and should) be shaped and worked through time, aiming at becoming increasingly functional and healthy.

**Key-words:** healthy romantic relationships, performance, work, interference, interviews.



# ÍNDICE

<b>AGRADECIMENTOS</b> .....	<b>iii</b>
<b>RESUMO</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>ÍNDICE DE TABELAS</b> .....	<b>ix</b>
<b>I. INTRODUÇÃO</b> .....	<b>1</b>
<b>II. REVISÃO DA LITERATURA</b> .....	<b>4</b>
1. Relação amorosa.....	4
1.1. Definição de relação amorosa .....	4
1.2. Definição de relação amorosa não saudável .....	5
1.3. Definição de relação amorosa saudável.....	6
1.3.1. A satisfação conjugal .....	6
1.3.2. A Teoria Triangular do Amor.....	7
1.3.3. A Ecologia do casamento .....	8
1.3.4. O tempo de qualidade, o humor e a brincadeira .....	9
1.3.5. A comunicação e a resolução de conflitos .....	9
1.3.6. O amor e a amizade .....	10
1.3.7. A flexibilidade e o equilíbrio .....	11
1.3.8. Última nota sobre relações amorosas saudáveis.....	12
2. Desempenho no trabalho.....	13
2.1. Relevância do desempenho.....	13
2.2. Definição de desempenho.....	14
2.3. Tipos de desempenho.....	14
2.4. Perspetivas sobre o desempenho.....	15
2.5. Componentes do desempenho.....	16
2.6. Última nota sobre o desempenho.....	17
3. As relações amorosas saudáveis e o desempenho no trabalho .....	17
3.1. A interligação entre as relações amorosas e o trabalho.....	17
3.2. A Teoria da Conservação dos Recursos .....	19
3.3. Os efeitos de transferência (ou <i>spillover</i> ) .....	20

<b>III. METODOLOGIA.....</b>	<b>22</b>
<b>IV. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....</b>	<b>25</b>
4. Relação amorosa saudável .....	25
4.1. Sentimentos .....	26
4.2. Satisfação.....	30
4.3. Intimidade .....	30
4.4. Comunicação e resolução de conflitos.....	31
4.5. Compromisso .....	33
4.6. Dinâmica.....	35
4.7. Contexto.....	36
4.8. Relação amorosa não saudável .....	38
5. Desempenho no trabalho.....	39
5.1. Dimensão Psicológica .....	39
5.2. Dimensão Individual .....	40
5.3. Dimensão Interpessoal .....	41
5.4. Dimensão dos Resultados.....	41
5.5. Medir o desempenho .....	42
6. Influência positiva da relação amorosa no desempenho no trabalho .....	43
6.1. Benefícios profissionais.....	43
6.2. Benefícios próprios .....	44
6.3. Benefícios sociais .....	45
6.4. Benefícios para a empresa.....	45
6.5. Efeitos negativos das relações amorosas no trabalho.....	46
6.6. O verso da moeda: a influência do trabalho nas relações amorosas.....	46
<b>V. CONCLUSÕES, LIMITAÇÕES E INVESTIGAÇÃO FUTURA .....</b>	<b>48</b>
<b>VI. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>50</b>
<b>VII. APÊNDICE .....</b>	<b>56</b>

## ÍNDICE DE TABELAS

<b>Tabela 1</b> - Modelo de Recursos Trabalho-Casa .....	21
<b>Tabela 2</b> - Caracterização dos participantes das entrevistas .....	24
<b>Tabela 3</b> - Definição de relação amorosa saudável .....	25
<b>Tabela 4</b> - Definição de desempenho .....	39
<b>Tabela 5</b> - Efeitos positivos da relação amorosa saudável .....	43

# I. INTRODUÇÃO

O amor e o trabalho constituem dois importantes marcos na construção da identidade de uma pessoa (Luyckx et al., 2014). Autores como ten Brummelhuis et al. (2010) aconselham a que a pesquisa organizacional tenha em consideração a esfera familiar, aquando da explicação dos resultados laborais e dos possíveis benefícios da conciliação trabalho-família na esfera profissional. E, muito embora os estudos sobre a interligação positiva entre os domínios trabalho-família tenham começado a emergir nos últimos anos, raramente é aprofundado o poder do amor pleno na vida profissional do indivíduo (Moore et al., 2004; Facio & Resett, 2013; Ocampo et al., 2018; Zhang et al., 2018). A investigadora desta dissertação corrobora este facto.

Com efeito, a maior parte dos estudos tende a abordar o tema das relações amorosas sob um ponto de vista negativo ou tóxico, enfatizando os contornos da violência nos namoros, a influência negativa dos hábitos dos pais, o stress, o conflito e o divórcio (Bachand & Caron, 2001; Hill, 2005; Chin et al., 2021). Encontra-se pouca informação sobre relações românticas saudáveis - e muita da que existe é de natureza quantitativa (Gower & Baldwin-White, 2021; Barbosa, 2022). Nicoleau et al. (2016) falam sobre como seria vantajoso estudar os aspetos que fazem as relações resultar, e como as manter satisfatórias, reduzindo as ações que as tornam disfuncionais (Davila et al., 2017).

Deste modo, a presente dissertação, tem como objetivo contribuir para o conhecimento no domínio da interferência das relações amorosas fora do contexto laboral, no desempenho individual no local de trabalho, adotando uma perspetiva positiva, diferentemente da maioria dos trabalhos anteriormente realizados sobre o assunto.

Este tema é relevante, primeiro porque o mundo empresarial está cada vez mais competitivo e, para sobreviver, há que mostrar resultados – uma das dimensões do desempenho (Sonnetag & Frese, 2002). E, por isto, torna-se útil escrutinar a definição do mesmo, assim como chamar a atenção para elementos que possam ter repercussões sobre ele, nomeadamente a vida pessoal dos trabalhadores - um tema a que é dada pouca importância no mundo organizacional, de um modo geral. E, segundo, porque num momento em que as relações amorosas contemporâneas são marcadas por uma menor durabilidade, menor tolerância aos conflitos, menor paciência e maior necessidade de imediatismo (Batista, 2016), o amor continua a ser “uma das emoções mais intensas e transformadoras no ser humano” (Batista, 2016, p.iii). E, ao falar de relações amorosas, vários autores referem a qualidade e satisfação com as mesmas como um fator que promove a saúde mental (Braithwaite et al., 2010; Barbosa, 2022) e que traz bem-estar, tanto ao casal (Braithwaite et al., 2010; Ratelle et al., 2013; Robles

et al., 2014; Palmwood & Simons, 2021) como à família no seu todo e, em particular, às crianças, sendo benéfico para elas que os pais tenham uma relação saudável (Stanley et al., 2020). Este tema torna-se especialmente pertinente, já que a saúde mental e o equilíbrio vida-trabalho (*work life balance*) são temas que estão na ordem do dia.

Tendo em conta estas informações, será de esperar que a perceção e/ou vivência de relações amorosas saudáveis tenham repercussões positivas sobre o desempenho das pessoas no seu trabalho. Nesse sentido, a questão de pesquisa que vai nortear a presente investigação é formulada da seguinte maneira: Quais os efeitos positivos das relações amorosas saudáveis no desempenho individual no trabalho?

A preferência por este tema vem na sequência de um longo estudo que tem vindo a ser realizado pela autora durante a sua vida, de forma autodidata e informal, baseado na observação, leitura e análise das dinâmicas relacionais e amorosas. Por isso, o intuito é sensibilizar para a magnitude da importância que o amor nestes termos tem na vida das pessoas, para que maior atenção seja dispensada a esta área da esfera pessoal, por parte dos indivíduos e organizações (nomeadamente a gestão dos recursos humanos), assim como dar um contributo válido para o avanço do conhecimento existente neste ramo da literatura.

O objetivo geral da dissertação consiste em analisar o impacto das relações amorosas saudáveis no desempenho individual no trabalho. Em termos empíricos, o mesmo será de natureza qualitativa, com base na realização de entrevistas a adultos de ambos os sexos, a exercer uma atividade profissional, e que se encontrem numa relação que considerem saudável, de natureza hétero ou homossexual. Pretende-se obter testemunhos ancorados nas suas perceções, opiniões e experiências acerca destas dinâmicas relacionais, e a sua relação com o desempenho no trabalho.

Em termos específicos, a presente investigação objetiva:

- Analisar como os participantes definem uma relação amorosa saudável;
- Analisar como os participantes entendem o desempenho no trabalho;
- Analisar quais os efeitos positivos percebidos das relações amorosas saudáveis no desempenho no trabalho.

Para isso, esta tese encontra-se dividida em diversas secções, sendo a primeira a revisão da literatura, onde são explicados em termos teóricos os conceitos e dimensões das relações amorosas saudáveis e do desempenho laboral, assim como os efeitos que as primeiras podem ter sobre o último. Numa segunda parte, é explicado o método de recolha e análise dos dados. Depois são apresentados e

discutidos os resultados da pesquisa. A última secção revela as principais conclusões, contributos e limitações deste estudo.

## II. REVISÃO DA LITERATURA

A revisão da literatura deste trabalho está dividida em três capítulos. O primeiro explica os conceitos de relação amorosa e de relação amorosa saudável; o segundo visa compreender o conceito de desempenho e as suas nuances; e, com o terceiro, pretende-se dar conta dos estudos existentes sobre a interligação entre estas variáveis.

Ao longo da leitura de estudos anteriores sobre a matéria, verificou-se alguma confusão com os termos que definem uma relação saudável, sendo a terminologia diversa. Relação de qualidade, positiva, feliz, satisfatória, bem-sucedida, duradoura e estável são exemplos dos termos encontrados na literatura. Apesar de os mesmos serem usados como sinónimos ao referir trabalhos de outros autores, no subcapítulo *1.3. definição de relação amorosa saudável* tentará-se clarificar este conceito. Autores como Narciso e Costa (1996) também já haviam mencionado esta confusão concetual.

Uma outra ressalva é que não irão ser feitas distinções entre os demais géneros de relacionamentos, sejam eles namoros, casamentos ou uniões de facto/coabitações. O termo “casamento” irá aparecer baseado na pesquisa de outros estudiosos, mas equivale a uma qualquer outra tipologia de relação amorosa para efeitos deste trabalho. Pois, tal como referido por Moore et al. (2004), muitos dos constituintes de um casamento saudável são também apropriados a outros tipos de relações e, em princípio, serão igualmente válidos para casais homossexuais.

### 1. Relação amorosa

#### 1.1. Definição de relação amorosa

Para compreendermos o conceito de relação amorosa, é de máxima importância clarificarmos que esta pode ser constituída quer por elementos de géneros diferentes - relação heterossexual -, quer por elementos de géneros iguais - relação homossexual - (Collins et al., 2009), e que o processo de funcionamento quer de uma quer de outra é o mesmo (Kurdek, 2004; Finkel et al., 2017).

Após a leitura de vários estudos, ficou evidente a ideia de que a relação amorosa é constituída por dois elementos, com o uso das expressões “um do outro”, “casal”, “o parceiro”, “par”, “a dois”, e “dois indivíduos” (Fonseca & Duarte, 2014; Batista, 2016; Proyer et al., 2019). Importa aqui referir que o estudo não se vai debruçar sobre a possível mono ou poligamia da relação.

Finkel et al. (2017) definem a relação como a interdependência dos parceiros na procura da satisfação das suas necessidades, no alcance de bons resultados e, conseqüentemente, dos seus objetivos.

Para Collins et al. (2009), ao tratar-se de uma relação amorosa, deve haver um reconhecimento mútuo desta relação e, as interações devem ser voluntárias e contínuas. Os mesmos autores fazem ainda a distinção entre esta tipologia de relação e as amizades, sendo as relações amorosas marcadas por uma intensidade peculiar, por expressões de afeto, e talvez por comportamentos de cariz sexual.

Surra e Huston (1987, citados por Dindia & Timmerman, 2003) introduzem o senso de progressão às relações, que afirmam ser inerente à maioria das concepções sobre o tema – sejam estas leigas ou académicas. Ou seja, isto significa que as relações vão de um ponto para outro, não permanecem sempre imutáveis.

Dindia e Timmerman (2003), que beberam da ideologia anterior, enumeram três dimensões subjacentes às relações amorosas, que se vão alterando conforme também a própria relação avança. São elas: (1) a frequência e a duração da interação; (2) a intimidade; e (3) o gosto e a atração. A interação implica passar tempo juntos e fazer atividades em conjunto. Já a intimidade é essencialmente descrita como a partilha íntima e a expressão verbal ou não verbal de afeto. Por último, a relação começa e mantém-se devido ao gosto pelo outro, que ocorre quando vemos nele emoções de positividade e alegria, sinais de que o parceiro está satisfeito. Assim, entende-se que todas as relações amorosas devem conter interação, intimidade e atração, que se geram no início das mesmas, e cujo objetivo é escalá-las e sustentá-las para que a relação floresça.

Quanto à duração mínima da relação, a questão não é muito analisada, mas um estudo com adolescentes levado a cabo por Welsh e Dickson (2005), indica um mínimo de 4 semanas (1 mês), para que se considere tratar-se de uma relação. No entanto, não sabemos se em relações adultas o critério seria o mesmo ou mais alargado. E, embora Batista (2016, p.11) tenha afirmado que “o tempo de duração de uma relação amorosa pode ser de dias, meses ou anos”, torna-se difícil avaliar qualquer interação com menos do que um mês. Além disso, como o próprio sugere, o objetivo de uma relação deve ser para durar: “Uma relação amorosa surge quando dois indivíduos se conhecem, partilham sentimentos amorosos, comprometendo-se numa relação extensível ao longo do tempo” (p.8).

## **1.2. Definição de relação amorosa não saudável**

Será útil começar por definir o que não é uma relação saudável, para delimitar o que a nenhum custo poderá ser considerada como tal. Para Tosun e Yazici (2021), relações não saudáveis incluem



comportamentos autoritários, negligentes e/ou de dependência. Joosten et al. (2022) afirmam que estas relações são marcadas pelo conflito, que inclui mal-entendidos, desacordos, críticas, sarcasmo ou rejeição. Palmwood e Simons (2021), por sua vez, acrescentam o ato de ignorar o companheiro. Forenza et al. (2018) foram mais longe e, através de entrevistas a jovens, concluíram que, para estes, relações não saudáveis são abusivas, controladoras e desrespeitosas, e são pautadas por desonestidade, mentira, traição e violência. A violência (seja ela física ou psicológica) e a infidelidade (que implica a traição da confiança do outro) são descritas como os dois fatores que mais contribuem para prejudicar ou destruir uma relação (Moore et al., 2004). Para Batista (2016), relações de baixa qualidade compreendem irritação, antagonismo, elevado conflito e/ou comportamentos controladores.

Inspirados nas pesquisas de Halpern et al. (2001) e de Stockl et al. (2014), Hielscher et al. (2021) apresentam uma definição global de relação não saudável. Para os autores, é qualquer uma que contenha abuso psicológico, físico ou sexual, seja ele praticado pessoalmente ou online. No entanto, segundo os mesmos, o oposto – ou seja, uma relação saudável –, não é apenas a ausência de violência. A definição destes autores será apresentada na secção seguinte.

### **1.3. Definição de relação amorosa saudável**

#### **1.3.1. A satisfação conjugal**

Uma relação saudável parece ser mais difícil de demarcar. O Dicionário da Língua Portuguesa (2004) descreve o termo “saudável” como algo que é bom para a saúde, que tem saúde, robusto, forte, benéfico e proveitoso. No entanto, o termo mais usual - e que será usado doravante como sinónimo - é “relacionamento de qualidade”. Mosmann et al. (2006) confessam não haver uma resposta simples para esta questão pois, de entre outros fatores, a qualidade está sujeita à avaliação subjetiva dos parceiros sobre o nível de satisfação com a relação. No entanto, os termos “qualidade” e “satisfação” têm vindo a ser utilizados como sinónimos, o que causa confusão. Os autores explicam que a qualidade conjugal é um conceito multidimensional, sendo a satisfação (ou felicidade) uma dimensão dela e, apesar de não haver consenso entre os estudiosos, concluem que a sua distinção permite um melhor entendimento do fenómeno. Batista (2016) concorda que é importante fazer esta distinção, e que a qualidade conjugal é um termo mais vasto, englobando a satisfação. Esta é a abordagem que as propostas mais recentes têm seguido (Delatorre & Wagner, 2022).

Assim, a qualidade pode ser medida através de critérios definidos *a priori* pelo investigador, que surgem de estudos empíricos anteriores, assim como através da satisfação dos elementos do casal, que

nada mais é do que a sua avaliação/percepção pessoal e subjetiva acerca da relação (Narciso & Costa, 2001).

Investigadores que seguiram exclusivamente a via da satisfação nos seus estudos, utilizaram escalas de avaliação da satisfação para áreas da vida conjugal, como o seu funcionamento ou a dimensão sentimental (Narciso & Costa, 1996; Fletcher et al., 2000; Delatorre & Wagner, 2022). A satisfação conjugal implica ter as próprias necessidades e desejos satisfeitos, assim como corresponder ao que o outro espera – um dar e receber recíproco e espontâneo (Norgren et al., 2004; Andrade et al., 2009).

Comprovou-se que indivíduos que repetidamente demonstram maior flutuação nos níveis de satisfação, são mais propensos a terminar o relacionamento, e manifestam menos compromisso. Por outro lado, níveis de satisfação estáveis ao longo do tempo são benéficos para a relação. E, enquanto os indivíduos satisfeitos procuram maior envolvimento com o companheiro, os insatisfeitos têm tendência a distanciar-se (Arriaga, 2001).

Veremos agora os restantes critérios que podem indicar saúde na relação amorosa, definidos por outros investigadores em estudos anteriores.

### **1.3.2. A Teoria Triangular do Amor**

A mais antiga e conhecida teoria sobre relações amorosas data de 1986, e chama-se Teoria Triangular do Amor, de Sternberg (citado por Rizzon et al., 2013; Batista, 2016; Finkel et al., 2017; Barbosa, 2022). Ela serviu de base a muitos outros trabalhos académicos que se seguiram, e inclui os três componentes essenciais a qualquer relacionamento amoroso:

- Intimidade (sentimentos de proximidade, conexão e ligação, respeito, apoio, valorização, sentimento de felicidade)
- Paixão (atração física e emocional, desejo, consumação e satisfação sexual)
- Decisão/compromisso (decidir amar o outro e permanecer)

Sobre esta teoria, Andrade et al. (2009) afirmaram serem componentes positivamente relacionados com a satisfação na relação conjugal. Acrescentam que, quando algum deles está em falta, mais próximo o indivíduo pode estar de viver apenas uma amizade, ou uma relação de intimidade exclusivamente sexual.

Ainda assim, Rizzon et al. (2013) admitem distintos níveis de qualidade marital, resultantes das combinações possíveis entre os elementos explicitados. Para estes autores, o compromisso parece ser o componente mais decisivo para o êxito do casal, especialmente nos momentos de crise. No entanto,

nem todas as relações estáveis/duradouras são felizes, pois: “O facto de o casamento durar não necessariamente signifique que o mesmo é satisfatório para os cônjuges” (Norgren et al., 2004, p.575). O elemento “intimidade” parece ser o que mais pesa para a satisfação conjugal, trazendo uma intensidade de gratificação que costuma ser desvalorizada (Weinberger et al., 2008; Rizzon et al., 2013; Joosten et al., 2022).

### **1.3.3. A Ecologia do casamento**

Conheçamos agora o trabalho de um dos estudiosos que mais contribuiu para a literatura dos relacionamentos amorosos: Gottman. Em 1990, este autor explicava de forma muito simples a ciência dos casais felizes. O que estes casais fazem de diferente é que atribuem eventos positivos a traços duradouros do cônjuge/da relação, e eventos negativos a situações temporárias. Ao contrário dos casais infelizes, que atribuem eventos positivos a situações temporárias, e eventos negativos a traços duradouros do cônjuge/da relação.

Uns anos mais tarde, desenvolveu um princípio, a que chamou “A ecologia do casamento”, que nada mais é do que um equilíbrio entre a positividade e a negatividade dentro da relação. No entanto, este equilíbrio não é de 50/50, mas antes um rácio muito específico de 5 para 1. Isto é, cada evento negativo na relação, deve ser compensado com cinco episódios positivos. São considerados eventos negativos: discussões, críticas, atitude defensiva, desprezo, não-comunicação. E positivos: toque, sorriso, riso, elogio, surpresas. Esta é a dinâmica-chave para o sucesso e longevidade do relacionamento, que é até hoje aceite (Gottman, 1994).

Quando se entra num ciclo de negatividade, é primordial quebrá-lo o quanto antes, porque quanto mais tempo os dois passarem num estado percetivo negativo, mais provável é que comecem a fazer as tais atribuições duradouras sobre a relação ser negativa (Narciso & Costa, 2001; Gottman, 2012). Para reverter situações negativas, ou para as prevenir, é essencial saber identificar que emoções ou comportamentos despoletam problemas (inteligência emocional), tentar entender a pessoa amada, ter empatia, estar-se aberto e recetivo, fazer um esforço deliberado para manter a calma e validar o outro (Gottman, 1994).

Em 2004, juntamente com Driver, Gottman analisou as práticas dos casais saudáveis. Os autores concluíram que as interações quotidianas e fugazes do dia a dia podem ter um efeito cumulativo, refletindo-se mais tarde no clima entre os dois, que poderá ser de romance ou de confronto. Ou seja, ações constantes e maioritárias constroem a relação. É dado um exemplo de um parceiro que ignora o

outro constantemente, e depois prepara um jantar romântico. Isso não será suficiente para reparar o sentimento de rejeição. É preciso consistência nas ações.

#### **1.3.4. O tempo de qualidade, o humor e a brincadeira**

Bazzini et al. (2007) concordam que as interações do cotidiano tanto podem amortecer momentos complicados, como podem criar mais vulnerabilidade ao casal, daí a importância de passarem tempo juntos, e de rir juntos.

Os casais felizes desejam partilhar cada vez mais tempo juntos, e fazem um esforço consciente para atender o outro. Quando começam a sentir a pressão das obrigações domésticas, profissionais e parentais, procuram amortizar as consequências nefastas, reservando tempo para momentos a sós, em vez de se deixarem levar na rotina e acomodarem-se. Estes casais costumam tratar-se melhor e ser os melhores amigos (Reynolds & Knudson-Martin, 2015).

Neste tempo passado com o par, é recomendado o uso do humor: “Uma das consequências mais prazerosas de passar tempo com o parceiro romântico é a oportunidade de partilhar humor e conseqüentemente, rir juntos” (Bazzini et al., 2007, p.25). O humor partilhado reflete valores e necessidades semelhantes, assim como validação da percepção que o cônjuge tem do mundo (Murstein & Brust, 1985). Momentos de humor e de brincadeira compreendem: atividades de lazer, interações divertidas, trocadilhos de palavras, partilhar alcunhas privadas, piadas e animar e provocar o outro (Proyer et al., 2019).

O tempo passado em conjunto, a brincadeira entre adultos, o riso, a alegria e o entusiasmo reforçam a satisfação conjugal e sexual, a felicidade, a atração, a aceitação, a tolerância, a ternura, a intimidade, a proximidade e a estabilidade/longevidade do casal, facilita o vínculo, e reduz a tensão e os conflitos (Murstein & Brust, 1985; Gottman, 2004; Norgren et al., 2004; Bazzini et al., 2007; Reynolds & Knudson-Martin, 2015; Nicoleau et al., 2016; Proyer et al., 2019).

E, quase tão importante como viver esses momentos, é recordá-los. Relembrar momentos divertidos cria emoções positivas e aumenta os níveis de satisfação na relação (Bazzini et al., 2007). Indivíduos com maior qualidade de relacionamento tendem a ter memórias mais vívidas e positivas, e a fazer comentários mais favoráveis acerca do parceiro (Garcês, 2016).

#### **1.3.5. A comunicação e a resolução de conflitos**

Relativamente a mais hábitos dos casais felizes, num aspeto todos os teóricos concordam: a comunicação é o ingrediente chave de uma relação funcional, a par da resolução de conflitos (Narciso &

Costa, 1996; Gottman, 2004; Kurdek, 2004; Norgren et al., 2004; Weinberger et al., 2008; Fonseca & Duarte, 2014; Davila et al., 2017; Finkel et al., 2017; Simpson et al., 2017; Gower & Baldwin-White, 2021; Hielscher et al., 2021). Esta comunicação deve ser respeitosa e otimista (Moore et al., 2004), e aberta e honesta, porque facilita a confiança entre o casal - que é outra componente significativa para a saúde da relação (Forenza et al., 2018). Dindia e Timmerman (2003) e Nascimento e Scorsolini-Comin (2019) dizem que, por exemplo, falar sobre o dia um do outro é um hábito que ajuda a manter a vitalidade dos relacionamentos. O conflito nada mais é do que o desacordo face a problemas e/ou decisões e, nestes casos, é essencial demonstrar respeito pela decisão/visão do companheiro (Moore et al., 2004).

Gottman escreveu que, discutir apresentando queixas, pode ser um dos hábitos mais saudáveis que um casal pode fazer pela sua relação. Ele descobriu que um casamento duradouro resulta da capacidade do casal em conseguir resolver os conflitos inevitáveis em qualquer relação. Apesar de conduzirem a um mal-estar temporário (desacordo, raiva), os conflitos e sua resolução podem ser saudáveis no futuro (Gottman, 1994; 2012). Uma boa notícia é que, com o passar dos anos, a tendência é para que a resolução dos conflitos se modifique, tornando-se menos destrutiva e mais flexível (Silva et al., 2017). Isto acontece porque nos relacionamentos de longo prazo, há mais tolerância e aceitação da maneira de ser do parceiro, o que é fundamental para uma relação bem-sucedida e saudável (Bachand & Caron, 2001; Batista, 2016).

### **1.3.6. O amor e a amizade**

Demonstrar o amor que existe entre ambos é um passo importante, através da expressão afetiva e sexual (Thompson, 1988; Bachand & Caron, 2001; Moore et al., 2004; Norgren et al., 2004; Facio & Resett, 2013; Silva et al., 2017; Nascimento & Scorsolini-Comin, 2019), pois o amor sustenta relações mais longas (Murstein & Brust, 1985), e está intimamente relacionado com a satisfação no relacionamento (Batista, 2016).

Andrade et al. (2009) asseguram que diversos estudos apontam correlações entre a satisfação sexual e a qualidade conjugal. Ou seja, os indivíduos sexualmente satisfeitos tendem a sentir-se mais felizes com o/a companheiro/a e com a relação, reduzindo a instabilidade da mesma. Sabe-se, além do mais, que a frequência dos encontros sexuais, a satisfação com a relação, e os sentimentos de amor e de proximidade estão positivamente relacionados entre si (Cerwenka, et al., 2021).

Assim como o amor, a amizade entre os dois suporta bastante a relação, sendo considerada um dos principais fatores da longevidade e felicidade dos casais. A literatura da especialidade revela que é benéfico as pessoas já se conhecerem bem antes de iniciarem o relacionamento, haver respeito entre

elas, assim como similaridades e acordo. Ambos devem ter contextos de origem, valores, interesses e modos de encarar a vida semelhantes, assim como planos e expectativas futuras. Por norma, nas relações duradouras, o casal está de acordo relativamente à religião, aos filhos, ao sexo, ao significado de compromisso, e aos papéis e responsabilidades de cada um. Estas semelhanças podem existir *a priori*, mas também podem ser conquistadas (Bachand & Caron, 2001; Norgren et al., 2004; Nascimento & Scorsolini-Comin, 2019).

No seguimento da amizade, há o companheirismo ou aliança (os dois serem uma equipa), a valorização e admiração do outro, a confiança mútua, a cumplicidade, a reciprocidade, a lealdade e fidelidade, a paciência, tolerância e compreensão, o perdão, a abertura/doação, a honestidade e a recetividade (Bachand & Caron, 2001; Norgren et al., 2004; Andrade et al., 2009; Gottman, 2012; Facio & Resett, 2013; Finkel et al., 2017; Silva et al., 2017; Nascimento & Scorsolini-Comin, 2019). Ademais, a saúde do relacionamento amoroso é conseguida através de apoio e cuidado (Bachand & Caron, 2001; Moore et al., 2004; Facio & Resett, 2013; Forenza et al., 2018; Hielscher et al., 2021; Joosten et al., 2022). Ocampo et al. (2018) esclarecem que este apoio pode materializar-se de diversas formas: emocional (fornecer segurança); instrumental (assistir num problema); tangível (ajudar nas tarefas domésticas e filhos); e informativa (fornecer conselhos). Quem está inserido numa relação amorosa, acaba por ter ainda o apoio social dos amigos e familiares do cônjuge (Kurdek, 2004; Didonato et al., 2012).

### **1.3.7. A flexibilidade e o equilíbrio**

Ficou, além disso, claro que a flexibilidade - ou adaptação - é a resposta para a estabilidade e entendimento do casal. Casais que tomam as principais decisões juntos, que dividem as tarefas domésticas com base na disponibilidade, e que tiram tempo para o parceiro, parecem ter maior ligação emocional. Os estudiosos chamam a este processo “ajustamento conjugal”. Este ajustamento reflete uma “orientação para a relação” ou “foco relacional”, isto é, pôr o companheiro e a relação acima dos interesses pessoais, sem que isso pese. Um excelente exemplo disso, são casais que, por vezes, fazem tarefas que “são do outro” para aliviar o fardo deste. Atualmente, - referem alguns autores - esta flexibilidade está em falta, devido ao elevado individualismo (Norgren et al., 2004; Fonseca & Duarte, 2014; Nicoleau et al., 2016).

Um equilíbrio essencial à vida romântica é a conjugação entre autonomia e interdependência, ou individualidade e conjugalidade. É precisamente ter em consideração o outro, sem nos anularmos. É

termos tempo com o parceiro, e tempo para nós mesmos (Kurdek, 2004; Norgren et al., 2004; Fonseca & Duarte, 2014).

É de extrema importância ainda haver espaço para a autoexpressão, negociação, e justiça (Hielscher et al., 2021), autoconhecimento (Forenza et al., 2018), autorregulação de pensamentos e comportamentos (Simpson et al., 2017), consciência dos sentimentos do outro (Bachand & Caron, 2001, Davila et al., 2017), equilíbrio nos níveis de poder de cada um (Narciso & Costa, 1996; Kurdek, 2004; Körner & Schütz, 2021), o cônjuge ser íntegro e boa pessoa (Bachand & Caron, 2001; Norgren et al., 2004), liberdade e apoio na perseguição de objetivos (Norgren et al., 2004), e saber gerir os ciúmes dentro da relação (Dindia & Timmerman, 2003).

### **1.3.8. Última nota sobre relações amorosas saudáveis**

Os aspetos abordados nas secções anteriores são os elementos essenciais e mais significativos para uma relação amorosa saudável. É importante perceber que cada casal terá os ingredientes que, para si, são mais significativos, não existindo uma fórmula mágica ou única de sucesso. Por exemplo, a distribuição de papéis não equitativa e a frequência de conflitos, pode levar o investigador a achar o relacionamento pouco saudável. No entanto, há que tomar em consideração o valor que cada elemento do casal atribui a tais aspetos. A qualidade é, assim, um processo dinâmico e interativo entre cada casal, e por isso único e particular (Narciso & Costa, 1996).

Do mesmo modo, a satisfação é um estado mutável/evolutivo, pois é normal a vivência conjugal ser recheada de momentos positivos e negativos. E mesmo em fases mais positivas, há sempre alguma insatisfação (ou menor satisfação) relativamente a um ou outro aspeto (Fletcher et al., 2000).

É importante lembrar que a satisfação plena é uma utopia, e que estará também dependente de outros fatores variáveis como o contexto, o stress (exigências externas), a cultura, as alternativas à relação (outros parceiros ou estar só), a autoavaliação, a adaptabilidade e outros processos emocionais. Assim, a satisfação marital é variável, tal como a saúde da relação e a interação (Gottman, 1990; Rizzon et al., 2013; Finkel et al., 2017).

Atualmente, as pessoas esperam ser felizes sempre e para sempre. E, ao não encontrar a felicidade imediata, podem julgar que a solução passa por saltar para outra relação (Norgren et al., 2004). O que elas ainda não perceberam é que a relação conjugal é uma construção, e que a felicidade é menos uma questão de escolher a pessoa certa, e mais de trabalho em equipa e dedicação (Norgren et al., 2004; Barbosa, 2022). Ou seja, o investimento contínuo na relação, sem desistências. É isto o compromisso. “Enquanto o trabalho pode ser aprimorado, a escolha só pode dar origem a outras, talvez

tão pouco satisfatórias quanto a anterior” (Norgren et al., 2004, p.583). Uma das entrevistadas de Reynolds e Knudson-Martin (2015, p.301) revelou: “Eu tive que tomar a decisão de que vou tentar fazer isto resultar, independentemente do quão difícil é. Independentemente do cansaço que sinto. Independentemente do quão chateada estou, tomar a decisão de que preciso de permanecer nesta relação”.

Duas boas notícias são que (1) todas as características mencionadas podem ser aprendidas, adquiridas ou aperfeiçoadas – é possível aprender a construir uma relação romântica saudável (Moore et al., 2004; Norgren et al., 2004), e (2) quanto mais duradoura a relação é, mais tende a ser salutar, uma vez que com o tempo se vão adquirindo técnicas para lidar com o companheiro (Batista, 2016; Garcês, 2016).

## **2. Desempenho no trabalho**

### **2.1. Relevância do desempenho**

O trabalho é uma experiência fundamental na vida humana. Trabalhar promove a interação social, estimula o bem-estar, a satisfação e sentimentos de realização (Facio & Resett, 2013).

Por sua vez, o desempenho dos colaboradores é um tema que interessa tanto à organização, como ao próprio indivíduo. É através dele que a organização alcança os seus objetivos mais rapidamente, obtendo sucesso, e o indivíduo sente-se orgulhoso e mais satisfeito e motivado com o seu trabalho. Um bom desempenho é um dos principais pré-requisitos para a progressão na carreira e para o sucesso profissional de um indivíduo e, quando reconhecido, é premiado com benefícios financeiros, entre outros (Sonnentag & Frese, 2002; Carvalho & Neto, 2021; Uka & Prendi, 2021). Por outro lado, um fraco desempenho pode desencadear contratemplos na organização, podendo afetar a sua vantagem competitiva e, para o colaborador, acarreta insatisfação e é sentido como uma falha pessoal (Sonnentag & Frese, 2002).

O desempenho humano no contexto de trabalho tem uma importância-chave para a Gestão de Pessoas nas organizações, e a literatura científica tem vindo a debruçar-se sobre o tema pelo prisma da dimensão da avaliação do desempenho (Bendassolli, 2012). Isto significa que o desempenho é amplamente apresentado como algo que as empresas podem e devem otimizar (Sonnentag & Frese, 2002).



Apesar disso, nas últimas décadas, a tendência é para chamar a atenção para a análise do desempenho como um construto em si mesmo (Bendassolli, 2012). Assim sendo, nesta secção veremos o seu conceito e as suas dimensões.

## **2.2. Definição de desempenho**

O desempenho é “uma categoria comportamental capaz de integrar, num mesmo processo de ação, diversas dimensões psicossociais, como a individual (habilidades, competências, disposições, afetos), a interpessoal e a situacional” (Bendassolli, 2012, p.172). Mais recentemente, Carvalho e Neto (2021) reiteraram esta definição.

Sonnentag e Frese (2002) abordam o conceito como um comportamento individual mensurável, que é relevante para os objetivos da empresa. Sustentam que o desempenho é um conceito dinâmico (ou seja, não está sempre estático independentemente de fatores internos e externos ao indivíduo, nem ao longo do tempo) e multidimensional (integra diversas facetas psicológicas, interpessoais e materiais). Refletem, ademais, que o conceito de desempenho tem vindo a ser expandido e clarificado devido às alterações no mundo empresarial, como a tendência para a aprendizagem contínua, a produtividade, o trabalho em equipa, a globalização e a inovação tecnológica.

## **2.3. Tipos de desempenho**

Vários autores concordam que, ao conceptualizar o termo “desempenho”, há que distinguir dois aspetos do mesmo: a ação/comportamento, e o resultado. O aspeto do comportamento refere-se ao que o indivíduo faz no seu trabalho. Mas nem todos os comportamentos devem ser aqui inseridos. Apenas os que forem relevantes para os objetivos da empresa, tal como alegado por Campbell et al. em 1993 (p.40, citado por Sonnentag & Frese, 2002): “desempenho é o que a organização contrata alguém para fazer, e a pessoa o faz bem”. Alguns exemplos desses comportamentos são: montar peças de um carro, vender computadores, ensinar a ler ou realizar uma cirurgia. Por seu lado, o resultado concerne às consequências do comportamento do indivíduo. Podem ser elas: número de motores montados, número de vendas, competência da leitura dos alunos e cirurgias bem-sucedidas. Ainda assim, existe uma ressalva: apesar de um aspeto preceder o outro, não necessariamente um é apenas o resultado do outro. Por exemplo, a não aprendizagem pode ser resultado de alguma incapacidade cognitiva dos alunos, e não do mau desempenho do professor. Esta dimensão dos resultados é importante porque a gestão da empresa precisa de medir o desempenho, nomeadamente para a avaliação de desempenho e a gestão de carreiras (Sonnentag & Frese, 2002).

Na esfera do desempenho como uma ação ou comportamento, Sonnentag e Frese (2002) subdividem o conceito em dois: de tarefa e de contexto. Para eles, o desempenho de tarefa analisa a competência do funcionário para as tarefas técnicas e referentes à sua função. Contudo, ao contrário de Campbell et al. (1993), sugerem que os comportamentos inerentes ao desempenho não devem ser só aqueles relativos às competências técnicas, mas também a todas as ações extra papel, como por exemplo, auxiliar colegas nas suas responsabilidades, ser um membro da organização confiável, e fornecer sugestões de melhoria para a organização. Eles consideram estes atos da dimensão de desempenho de contexto.

Borman e Motowidlo (1997) também veem o desempenho como um conceito multidimensional, e separam-no nas mesmas duas categorias: de tarefa e de contexto. Alguns exemplos do desempenho de contexto por eles enumerados são: persistência, entusiasmo e esforço na realização das tarefas; levar a cabo tarefas extra papel voluntariamente; ajudar e cooperar com os colegas; seguir as regras e procedimentos da empresa; apoiar e defender os objetivos organizacionais. Estes comportamentos baseiam-se em três grandes pilares, essenciais ao bom desempenho: compromisso, moral e socialização.

Similarmente, Taris e Schaufeli (2018) distinguem dois tipos de desempenho: um de processo, e outro de resultado. O desempenho de processo são as ações e comportamentos dos funcionários, ou seja, o que eles fazem no seu trabalho e como o fazem. Já o desempenho de resultado respeita ao que é produzido por estes, e que está de acordo com a estratégia da empresa. Estes autores concordam com Sonnentag e Frese (2002), pois consideram que, por exemplo, ajudar os colegas e agir com integridade e respeito são aspetos não formais - e que não fazem parte da descrição de funções do cargo - mas que, ainda assim, são benéficos para a organização.

#### **2.4. Perspetivas sobre o desempenho**

Ao analisar o desempenho, podemos olhá-lo de vários ângulos. Sonnentag e Frese (2002) fazem uma distinção entre três perspetivas, sob as quais podemos estudar e entender o desempenho. São elas: (1) a perspetiva das diferenças individuais – foca-se na experiência, personalidade, motivação e capacidades da pessoa; (2) a perspetiva situacional – interessam as características do trabalho, fatores de stress e outros constrangimentos situacionais; e (3) a perspetiva da regulação do desempenho – vê o desempenho como um processo, e entende que o mesmo se altera ao longo do tempo.

Frese e Zapf (1994) focam-se no desempenho pela perspectiva de ação, isto é, uma teoria orientada para o comportamento. Frese e Fay (2001) sustentam esta teoria e determinam os constituintes de um bom desempenho: iniciativa, proatividade e persistência.

Beal et al. (2005), por seu lado, examinaram o desempenho por episódios. Um episódio acontece quando o comportamento do colaborador está articulado com os objetivos da organização. Este raciocínio recai sobre a ideia de que as pessoas não desempenham o seu trabalho sempre no seu melhor, mas antes, que o podem fazer melhor em alguns dias ou até em diferentes momentos do mesmo dia. Para um desempenho positivo, deve existir atenção plena à atividade em mãos: “Enquanto a atenção de alguém não estiver focada no episódio de desempenho, é improvável que ele ou ela desempenhe as tarefas com todo o seu potencial” (p.1057). Os autores desmistificam aqui a conceção de que o “*multitasking*” é mais produtivo, afirmando que não é possível ter em atenção duas coisas ao mesmo tempo.

## **2.5. Componentes do desempenho**

Em 1996, Becker e Gerhart falavam em eficiência, aumento da receita, funcionamento do *stock*, produtividade, lucros, qualidade, e sobrevivência da organização como indicadores de desempenho da mesma.

Com as rápidas mudanças nos mercados e nas empresas, Pulakos et al. (2002) reconhecem a relevância da adaptabilidade dos trabalhadores. Estes estudiosos descobriram oito dimensões para prever um desempenho adaptativo: resolver problemas criativamente; lidar com situações profissionais incertas ou imprevisíveis; aprender novas tarefas, procedimentos e tecnologias; demonstrar adaptabilidade interpessoal (trabalhar com diferentes colegas); demonstrar adaptabilidade cultural (novas culturas); demonstrar adaptabilidade física (em ambientes mais quentes, ruidosos ou difíceis); lidar com o stress; e lidar com situações de crise ou emergências.

Outras menções aos componentes intrínsecos ao desempenho individual são: a produtividade (Vischer, 2007), a eficácia, o compromisso, a iniciativa, a proatividade, a liderança, a comunicação e a ambição (Frese, 2008). Já para Zenteno-Hidalgo e Silva (2016), o desempenho mede-se através da produtividade, das vendas, dos lucros, da qualidade dos produtos, da redução de falhas, e do absentismo e rotação de pessoal. E há outros fatores não quantificáveis, como o compromisso, a motivação, a satisfação, a criatividade, a inovação, a flexibilidade, a satisfação dos clientes, e o prestígio e reputação da marca. Semelhantemente, Taris e Schaufeli (2018) fazem referência ao lucro, à redução de custos, à inovação e à produtividade.

## **2.6. Última nota sobre o desempenho**

Por último, podemos enunciar os fatores que influenciam e promovem o desempenho. Para Taris e Schaufeli (2018) o bem-estar emocional, a motivação e a satisfação com o emprego são importantes motores para que os colaboradores apresentem um melhor desempenho laboral. Uka e Prendi (2021) concordam, afirmando que quanto mais motivados se encontram os empregados, melhor é o seu desempenho. Cruz et al. (2021) rematam, declarando que a satisfação no trabalho tanto aumenta o desempenho, como gera lealdade para com a organização.

Em outras palavras, o desempenho aparece associado a determinados traços de personalidade, competências, atitudes e comportamentos demonstrados para com o próprio e para com os outros ao seu redor e, por último, aos resultados obtidos. Há elementos do desempenho que podem ser medidos, e outros que são imensuráveis (Cruz et al., 2021).

## **3. As relações amorosas saudáveis e o desempenho no trabalho**

Este último capítulo tem por finalidade ajudar a decifrar como a relação amorosa saudável impacta o desempenho individual no contexto de trabalho, e não o contrário.

Já se viu anteriormente que a satisfação com o relacionamento promove o bem-estar. Viu-se também que, este mesmo bem-estar, é capaz de expandir o desempenho individual laboral. É possível inferir, assim, que uma relação amorosa saudável contribui positivamente para o desempenho dos colaboradores no seu trabalho. Importa analisar o que dizem os estudos existentes sobre esta ligação.

Devido à escassez de investigação sobre o impacto específico dos relacionamentos românticos no trabalho, grande parte da pesquisa analisada neste capítulo alarga-se à análise da influência do ambiente doméstico e/ou familiar (como um todo) no trabalho, e não exclusivamente da relação amorosa. Vê-se esta análise nos subcapítulos da Teoria da Conservação dos Recursos, e no dos efeitos de transferência (*spillover effects*).

### **3.1. A interligação entre as relações amorosas e o trabalho**

Nesta secção, são apresentadas evidências empíricas recolhidas dos estudos dos teóricos que já mencionaram a relevância da interligação entre as relações amorosas e o trabalho.

Norgren et al. (2004, p.575) escreveram assim: “Os relacionamentos íntimos são aspeto central da vida adulta e a qualidade dos mesmos tem implicações não só na saúde mental, mas também na saúde física e vida profissional de homens e mulheres”. Por sua vez, Facio e Resett (2013) referem que o envolvimento numa relação e a qualidade das relações conjugais são essenciais ao bem-estar. E que

o amor e a satisfação no domínio romântico são preditores mais poderosos de satisfação com a vida em geral, do que o trabalho. Greenhaus e Kossek (2014, p.362) declararam: “As experiências laborais e as experiências domésticas estão intrinsecamente entrelaçadas”.

Nas palavras de Carvalho e Neto (2021, p.357): “As relações interpessoais são a base de bons relacionamentos e desempenhos no ambiente de trabalho, uma vez que o ser humano depende fortemente do seu bem-estar para que consiga produzir o melhor de si”. Os autores abordam o tema numa ótica das relações profissionais, no entanto ao mencionar “relações interpessoais” é possível extrapolar esta frase para as relações pessoais, nomeadamente as amorosas, e assim entender que as mesmas influenciam o bem-estar, que por sua vez permite aos colaboradores apresentarem o seu melhor desempenho. Vários outros autores como Taris e Schaufeli (2018) e Facio e Resett (2013) reforçam esta ideia, ao declarar que ser membro de um relacionamento amoroso saudável é essencial ao bem-estar, e que este mesmo bem-estar emocional é um fator relevante para o desempenho laboral.

As relações românticas podem ainda facilitar a obtenção dos objetivos específicos de carreira (Kornblum et al., 2021), tal como capacitar os sujeitos para assumir compromissos estáveis, tanto no amor como no trabalho, ao contrário de adultos solteiros (Luyckx et al., 2014). Ademais, contar com uma rede de suporte em casa, pode levar o indivíduo a enfrentar os desafios e dificuldades e a agir sobre eles, para alterar as circunstâncias (Baker & Berenbaum, 2011). Pessoas com o apoio do parceiro têm maior tendência para aprender, crescer, descobrir e contribuir para a comunidade e para o mundo no seu todo. Quem o afirma são Feeney e Thrush (2010). Além disso, estas pessoas sentem-se seguras para correr mais riscos (Greenhaus & Powell, 2006) e procurar atingir os seus objetivos (aumentando, de facto, as hipóteses de os atingir), e há uma diminuição na tendência para cometer erros (Palmwood & Simons, 2021).

Pelo contrário, estudos indicam que baixos níveis de apoio do parceiro contribuem para o aumento de erros (Palmwood & Simons, 2021). Similarmente, quando o contexto é uma relação nociva, os níveis de stress tendem a aumentar (Manne et al., 2014) que, por sua vez, estão negativamente associados ao desempenho (Taris & Schaufeli, 2018). No entanto, como numa relação saudável as hormonas do bem-estar aumentam, os níveis de cortisol reduzem.

Ter apoio familiar e relações estáveis podem interferir no salário, nível organizacional, progressão na carreira, satisfação com o trabalho, atitude positiva no emprego, desempenho e aceitação (Greenhaus & Powell, 2006). Outros estudos mostram que o apoio do parceiro favorece o equilíbrio entre trabalho-família, e melhora a satisfação familiar e laboral. Trabalhadores com uma vida familiar feliz são mais produtivos (Ferguson et al., 2016), motivados e esforçados (Taris & Schaufeli, 2018).

### **3.2. A Teoria da Conservação dos Recursos**

Ten Brummelhuis et al. (2010) e ten Brummelhuis e Bakker (2012) desenvolveram um Modelo de Recursos Trabalho-Casa, baseado na Teoria COR – Teoria da Conservação dos Recursos, de Hobfoll (1989; 2002). A Teoria COR define que os recursos são gastos em resposta a elementos causadores de stress e que, na ausência desses causadores, as pessoas esforçam-se para acumular recursos (reserva). Define também que recursos geram novos recursos.

Igualmente, o Modelo de Recursos Trabalho-Casa pode ser visto por duas perspetivas: do enriquecimento, ou do conflito. O enriquecimento é descrito como o processo de acumulação de recursos, isto é, recursos do trabalho e de casa aumentam os recursos pessoais. Esses recursos pessoais, por sua vez, podem ser utilizados para melhorar os resultados, tanto em casa como no trabalho. Por exemplo, constatam que recursos do domínio privado (como o apoio do cônjuge) têm influência nos recursos pessoais, como autoeficácia, foco, resiliência, realização, empatia, competências e conhecimento, que afetam o domínio laboral. Já a perspetiva do conflito considera os recursos (tais como energia e tempo) limitados, e que dificuldades ou obrigações num domínio afetam as obrigações no outro domínio. Defende que os papéis duais são, de alguma forma, incompatíveis (ten Brummelhuis et al., 2010; ten Brummelhuis & Bakker, 2012).

Esta perspetiva do conflito é apoiada por Beal et al. (2005), na sua teoria episódica. Estes estudiosos abordam o desempenho por episódios, assim como os estados afetivos. Isto é, os indivíduos não são produtivos todo o dia de igual forma, mas antes em determinados hiatos de tempo. Assim como o estado de humor e as emoções não são lineares as vinte e quatro horas do dia. E defendem que, apesar de nem sempre os episódios de desempenho serem simultâneos aos episódios afetivos, estes estados afetivos transitórios competem por recursos internos do colaborador, afetando o seu foco e, conseqüentemente, o seu trabalho. Alegam que este redirecionamento da atenção, na maior parte das vezes, é prejudicial ao desempenho.

No entanto, se é verdade que “a qualidade de cada episódio de desempenho é influenciada pela coexistência de um estado afetivo” (Beal et al., 2005, p.1055), também é verdade que esse estado afetivo pode ser positivo, resultado de episódios emotivos felizes.

As duas teorias coexistem. E, apesar de a abordagem do conflito ser a predominante nos estudos literários, a tendência tendo vindo a mudar, para dar mais atenção às vantagens de participar nos dois domínios (Hill, 2005; Greenhaus & Powell, 2006; Weer et al., 2009; Zhang et al., 2018).

### **3.3. Os efeitos de transferência (ou *spillover*)**

Se é verdade que as tarefas domésticas gastam energia que já não poderá ser alocada a outras tarefas profissionais, também é verdade que as mesmas podem ajudar a desenvolver competências benéficas para a organização, nomeadamente organização de tempo. E é igualmente verdade que o apoio do parceiro reduz este fardo doméstico, enquanto cria recursos, como otimismo, boa disposição, fortalecimento da autoestima e mais energia, estando provado que este processo aumenta o comportamento de ajuda entre colegas de trabalho. A este processo, os autores designaram de efeitos de “*spillover*”, havendo ainda outros termos possíveis: interferência, facilitação, enriquecimento ou aprimoramento (ten Brummelhuis et al., 2010; ten Brummelhuis & Bakker, 2012).

Mais recentemente, Kornblum et al. (2021) também abordaram a conexão trabalho-casa, confirmando que os relacionamentos românticos podem enriquecer as carreiras e experiências de trabalho individuais. Revelam que o apoio do companheiro está associado a melhores resultados no trabalho, como menor rotatividade de pessoal e maior satisfação e sucesso na carreira. A este sistema, os autores chamam igualmente de “*spillover*”, ou efeitos de transferência, no qual os recursos gerados em casa (como competências ou emoções positivas) são transferidos para o domínio do trabalho. Estes efeitos, além de poderem ser transferidos de um domínio para o outro, podem ainda ser transferidos de um parceiro para o outro.

Outros pesquisadores já haviam falado desta conexão, caracterizando-a como bidirecional (Hill, 2005; Greenhaus & Powell, 2006; Weer et al., 2009; Zhang et al., 2018). Apesar de o estudo presente focar-se na direção casa/esfera privada para trabalho. Greenhaus e Powell (2006) afirmam a existência de vários estudos que demonstram que o enriquecimento família-trabalho é mais dominante do que o enriquecimento inverso. Os autores definem este enriquecimento da seguinte forma: “Até que ponto as experiências num papel melhoram a qualidade de vida no outro papel!” (p.72). Isto é, são da opinião que a participação nos dois papéis pode gerar experiências positivas, e que pode amortecer a pressão num dos papéis.

Ocampo et al. (2018) partilham da mesma visão, garantindo que o apoio do cônjuge está diretamente relacionado com o sucesso profissional subjetivo (satisfação) e objetivo (promoção), e que o mesmo tem mais peso do que o apoio da organização.

Em 2005, Hill verificou que o apoio do parceiro está associado a menos conflito e mais bem-estar geral. Em 2009, Weer et al. concluíram que indivíduos comprometidos com papéis não relacionados com o trabalho, adquirem recursos vindos desses papéis, que estão associados ao desempenho no emprego.

Fundamentalmente, o enriquecimento trabalho-casa (em ambos os sentidos) pode ser entendido como o processo através do qual os recursos de contexto dos domínios da casa e do trabalho conduzem ao desenvolvimento de recursos pessoais. Estes recursos pessoais desenvolvidos num domínio, consequentemente facilitam o desempenho no outro domínio. No caso, o apoio do parceiro (recurso de contexto) pode levar a uma boa disposição, aumento da autoestima e autoeficácia (recursos pessoais). Estes recursos pessoais podem, por seu turno, ser usados no trabalho, levando a uma atitude vigorosa e resiliente, e até a um desempenho laboral melhorado. Este processo poderá ser melhor entendido ao observar a Tabela 1 - Modelo de Recursos Trabalho-Casa.

Todas estas competências mencionadas até então têm um impacto, direto ou indireto, no desempenho dos colaboradores no contexto dos seus trabalhos. Sejam elas usadas para executar tarefas técnicas - e aqui entra a capacidade de aprender e o conhecimento -, seja mais ao nível das *soft skills*, como a resiliência e a capacidade de correr riscos, ou ainda no domínio das relações interpessoais que se estabelecem com os colegas no meio laboral, como a empatia ou a entreatajuda (ten Brummelhuis & Bakker, 2012).

Dai que os supervisores/gerentes devem permitir e facilitar esta capitalização de recursos do domínio doméstico dos seus funcionários - como é o caso dos seus relacionamentos amorosos -, uma vez que deste modo facilitam o incremento do seu bem-estar, do seu trabalho e das suas carreiras (Zhang et al., 2018; Kornblum et al., 2021).

**Tabela 1** - Modelo de Recursos Trabalho-Casa

<b>Construto</b>	<b>Subtipo</b>	<b>Exemplos</b>
Recursos de contexto	Apoio social	Conselhos, compreensão, amor, respeito
	Autonomia	Controlo sobre as suas tarefas, planejar tempo livre e tarefas domésticas
	Oportunidades de desenvolvimento	Novas tarefas, cursos, participação em desportos, passatempos
	Retorno/reação	Avaliação de desempenho, comunicação aberta, reflexão/debate
Recursos pessoais	Físicos	Saúde, energia, sono
	Psicológicos	Otimismo, autoeficácia, foco, resiliência
	Afetivos	Humor, realização, empatia, gratidão
	Intelectuais	Competências, perspetivas, conhecimento, experiência
	Capital	Tempo, dinheiro
Resultados	Produção	Cumprir prazos, qualidade do serviço, completar tarefas
	Comportamento	Absentismo, disponibilidade para ouvir
	Atitudes	Satisfação, compromisso, bem-estar, qualidade das relações

**Fonte:** inspirada no trabalho de ten Brummelhuis e Bakker (2012, p.551)



### III. METODOLOGIA

No que concerne à Metodologia, este trabalho académico encerra em si, num primeiro momento, dados secundários, recolhidos de diversos autores, maioritariamente de artigos já publicados em revistas académicas. Numa segunda parte, há recolha de dados primários, efetuada pela própria autora. Esta recolha consiste em entrevistas semiestruturadas junto da população-alvo em estudo (Eriksson & Kovalainen, 2008).

A realização de entrevistas está inserida no método de Pesquisa Qualitativa (Silva & Russo, 2019). A Pesquisa Qualitativa está associada a uma abordagem Interpretativa que, por sua vez, está sustentada por uma Ontologia Social Construtivista, que defende que a realidade é constituída pela ação humana e pela consequente criação de significado, em vez de existir objetiva e externamente (Bell et al., 2022).

Easterby-Smith et al. (2021) defendem que o Paradigma Social Construtivista (ou Construcionista), e os métodos interpretativos associados, têm como vantagens a habilidade para encarar os processos, situações e ideias em mudança ao longo do tempo, para captar o significado atribuído a estes pelas pessoas, para contribuir para a evolução de novas teorias, e ainda apresentam uma forma de reunir informação que é vista como natural, em vez de artificial. Isto é, os cientistas interpretativos podem valer-se da interpretação ou da crítica social, ao invés de construir empiricamente teorias falsificáveis (Bell, 2017).

Foi escolhido este método de recolha e tratamento de dados pela natureza do tema em análise, já que a Pesquisa Qualitativa é apropriada para estudar o mundo social. Bell (2017) assevera que as ciências sociais são a categoria principal das disciplinas académicas preocupadas com a sociedade e as relações estabelecidas entre os indivíduos nela inseridos.

Eriksson e Kovalainen (2008) revelam que as entrevistas em Pesquisa Qualitativa são imensamente populares. No entanto, este método não foi eleito indiscriminadamente, mas antes porque o tema das relações amorosas, e o seu impacto no desempenho laboral, envolvem questões pessoais e subjetivas. E, por esse motivo, é necessário conduzir o entrevistado, para se conseguir obter resultados mais específicos e adequados às necessidades da investigação. É um tema que exige necessariamente perguntas abertas, e não se encaixa de todo num modelo de questionário, com respostas dicotómicas. Além disso, a autora procurou criar um clima confortável, tranquilo, de confiança e com garantia de privacidade, tal como é necessário para as respostas serem o mais honestas e fidedignas possível, e permitir uma interação fluída.

Já Silva e Russo (2019) tinham mencionado a importância de criar empatia com o entrevistado, e que este é um procedimento com um grau de interação e profundidade distintos, do qual se pretende aferir a subjetividade do indivíduo, através de uma conversa direcionada. Eriksson e Kovalainen (2008) confirmam que a entrevista comporta o estudo de experiências pessoais pelo ponto de vista do próprio. Relatam também que este é um meio de conseguir a construção social do conhecimento sobre o tema, e que é uma forma eficiente e prática de recolher informação que não pode ser encontrada publicada.

Deste modo, foram levadas a cabo catorze entrevistas semiestruturadas, em formato online. Inicialmente, a ideia era as mesmas ocorrerem presencialmente, de modo a conseguir maior proximidade com os entrevistados. No entanto, a pedido de vários deles, para maior comodidade e conveniência, realizaram-se todas via *Zoom*. A duração média das conversas – como a autora gosta de lhe chamar – foi de cerca de uma hora, tendo havido uma que se destacou por ser bastante rápida – de apenas trinta e cinco minutos -, e a mais longa com a duração de uma hora e vinte minutos.

O guião da entrevista (Apêndice I) foi elaborado com base na revisão da literatura, e subdivide-se em três partes principais, que correspondem às três perguntas da investigação: a primeira pretende decifrar “Como é que os participantes definem uma relação amorosa saudável?”; a segunda: “O que entendem os participantes ser um bom desempenho laboral?”; e, por último, “Que efeitos positivos são percebidos pelos entrevistados das relações amorosas saudáveis no desempenho no trabalho?”.

Para terminar, relativamente à população alvo de estudo, esta é formada por adultos de ambos os sexos, em idade laboral. Com a intenção de obter uma amostra variada, foram incluídas pessoas em relações hétero e homossexuais, assim como de diversas idades e profissões. Numa primeira fase, os convites foram feitos através da rede de contactos da investigadora, pedindo a participação a pessoas não emocionalmente ligadas à mesma. Desse estágio em diante, os entrevistados foram cativados através de um efeito bola de neve, a partir de indicações dos participantes do momento, de conhecidos ou familiares seus.

A Tabela 2 apresenta uma breve caracterização dos participantes do estudo:

**Tabela 2** - Caracterização dos participantes das entrevistas

<b>Caraterização dos participantes</b>			
	<b>Género</b>	<b>Idade</b>	<b>Tempo de relação</b>
Entrevistado/a 1	Masculino	22	3 anos
Entrevistado/a 2	Masculino	25	3 anos
Entrevistado/a 3	Feminino	23	8 anos
Entrevistado/a 4	Feminino	29	10 anos
Entrevistado/a 5	Masculino	49	21 anos
Entrevistado/a 6	Feminino	32	15 anos
Entrevistado/a 7	Feminino	29	1 ano e meio
Entrevistado/a 8	Masculino	24	9 anos
Entrevistado/a 9	Masculino	25	7 anos
Entrevistado/a 10	Feminino	28	7 anos
Entrevistado/a 11	Feminino	36	1 ano
Entrevistado/a 12	Feminino	50	+ de 30 anos
Entrevistado/a 13	Feminino	27	12 anos
Entrevistado/a 14	Feminino	37	9 anos

## IV. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

### 4. Relação amorosa saudável

A Tabela 3 resulta da definição encontrada pela investigadora, após as pesquisas pelos trabalhos dos vários autores mencionados ao longo da revisão da literatura, e dos testemunhos dos participantes das entrevistas levadas a cabo na segunda parte da investigação. Esta codificação foi elaborada manualmente, sem recurso a nenhum programa ou suporte.

**Tabela 3** - Definição de relação amorosa saudável

<b>Definição de relação amorosa saudável</b>		
<u>Categoria</u>	<u>Subcategoria</u>	<u>Exemplos/sinónimos</u>
<b>1.Sentimentos</b>	Paixão	Atração, consumação sexual, desejo
	Amor	Respeito, apoio, valorização, admiração, cedência, fidelidade, paciência, tolerância, adaptação, liberdade, compreensão, aceitação
	Amizade	Companheirismo, similaridades, perdão, acordo, cuidado, flexibilidade
<b>2.Satisfação</b>	Sensação de equilíbrio	
	Conformidade/conformismo	
	Achar que está tudo bem	
	Felicidade	
<b>3.Intimidade</b> (é/constrói-se com)	À-vontade	Proximidade, conexão, ligação, partilha íntima
	Tempo de qualidade	Humor, brincadeira, leveza, otimismo
	Confiança	
<b>4.Comunicação e resolução de conflitos</b> (temas falados e tomada de decisão)	Honestidade	
	Abertura/recetividade	

<b>5. Compromisso</b>	Resiliência	
	Aliança	
	Decisão de permanecer	
	Segurança	
<b>6. Dinâmica</b>	Tarefas domésticas	
	Individualidade VS conjugalidade	
<b>7. Contexto</b>	Há quanto tempo se conhecem	
	Cultura e religião	
	Contexto familiar	Relação amorosa dos pais
	Apoio social	Relações familiares e amizades

#### 4.1. Sentimentos

Na categoria “sentimentos”, a investigadora inclui as dimensões relacionadas com a paixão, o amor e a amizade. De um modo geral, os testemunhos passam a mensagem de que a vida sexual deixa de ser tão frequente com o avançar da relação, mas que se torna melhor: “eu neste momento, tenho super à-vontade com ele de dizer aquilo que eu gosto, aquilo que eu quero fazer, como é que eu quero fazer (...) quero que me toques ali, quero que faças isto, quero que me faças aquilo (...) acho que nisso é muito melhor” (entrevistada 4). Na mesma linha de raciocínio, a entrevistada 11 refere: “no início, as coisas têm muito fogo, muita chama (...) Agora, estamos muito mais disponíveis um para o outro (...) Conhecemo-nos muito melhor. Conhece os meus pontos fortes, eu conheço os dele. No início, nós fazíamos muito mais, mas agora é muito melhor fazermos menos, mas com muito mais qualidade. Porque ele conhece muito melhor o meu corpo, eu conheço melhor o corpo dele, ele sabe de que forma é que me dá mais prazer, e eu sei de que forma lhe dá mais prazer a ele”. Sternberg (1986) fala da importância da sexualidade no seio da relação romântica e Andrade et al. (2009) asseguram que existem correlações entre a satisfação sexual e a qualidade conjugal. Ora, de um modo geral, os entrevistados revelam satisfação com esta parte do relacionamento.

Além disso, nutrir sentimentos amorosos pela pessoa que está do nosso lado, assim como demonstrá-lo, é essencial para uma relação longa e feliz, como dizem vários estudiosos, nomeadamente Murstein & Brust (1985) e Batista (2016). No entanto, essa demonstração não é universal. Cada casal e cada indivíduo tem a sua forma de se expressar: “Eu sou mais em palavras, não sou aquela pessoa que tá sempre agarrada, sempre a abraçar, sempre a beijar (...) Mas claro que lhe toco, dou-lhe o meu, dou-lhe um abraço. Mas ele é mais ali de tar sempre a abraçar, sempre... sempre em cima, digamos assim (risos)” - refere a entrevistada 6. Por seu turno, o entrevistado 1 explica a razão da sua forma de demonstrar os sentimentos: “eu nunca fui habituado a abraços nem a beijinhos, dar um ‘passou-bem’ a uma pessoa ou abraçar uma pessoa já era ‘ui, eu já estou a namorar com esta pessoa’. Ah... e com ele eu fui começando a mudar isso. Eu agora já sou muito mais carinhoso do que aquilo que eu era (...) ele é muito mais de contacto físico, ou seja, abraços, beijinhos (...) A minha maneira, muitas vezes de mostrar que eu gosto de ti é, sei lá, a dar-lhe prendas, ou a fazer coisas para ele, tipo fazer o jantar”.

Com estas palavras, mostra que se foi adaptando à forma de ser do seu companheiro, fenómeno esse a que Fonseca & Duarte (2014) denominam “ajustamento conjugal”, e que deve fazer parte do amor. A maioria das pessoas vê esse ajustamento como alterações pequenas, como é o caso da entrevistada 3: “claro certos traços que eu fui adquirindo, e ele, também se deve à presença dele, e à minha presença com ele, não é? Mas... mas nunca deixamos de ser nós mesmos, e acho que também foi aí, portanto para limar certas coisas que eram importantes”. O entrevistado 8 assume que “eu posso ter-me tornado mais ah... como dizer? Mais empático, sabes? Porque ela é uma pessoa muita dada às pessoas”. E o entrevistado 9 já relata uma transformação grande na sua namorada: “ela vinha assim de uma família mais tipo... mais tipo conservadora, mais tipo católica (...) E ela ppslh esquece, de há uns anos pra cá, é uma pessoa totalmente diferente. Muito mais pah, mais livre, com a mente muito mais aberta. Houve uma mudança muito drástica mesmo”. Outras mudanças mencionadas por alguns entrevistados foram, por exemplo, ganhar o gosto por viajar, tornar-se mais poupada e praticar mais exercício físico. Tal como mencionado por Surra e Huston (1987, citados por Dindia & Timmerman, 2003), é suposto as relações alterarem e evoluírem ao longo do tempo. Todos os participantes reconhecem mudanças que foram ocorrendo, fruto de ajustamentos vários.

De uma forma condensada, estas são as formas que os participantes descrevem utilizar para demonstrar o seu amor: palavras (elogios, incentivos, dizer que se ama), contacto físico (abraços, beijos, dar a mão, tocar, mimos, carícias, massagens), cuidado com o/a parceiro/a (dar a melhor parte da comida, preocupação com o bem-estar do outro, fazer algo a pensar no outro, trazer um docinho, arrumar o quarto, pô-lo bonito e deixar um bilheteinho, colher uma rosa), oferecer presentes ou pagar experiências,

levar a cabo atos de serviço (preparar refeições, fazer tarefas domésticas), passar tempo de qualidade juntos (ir jantar fora, conversar), fazer surpresas, focar a atenção total no outro enquanto estão juntos, olhares e sorrisos cúmplices, e dar conselhos.

Este amor vai crescendo (“Pra mim, o sentimento cresceu mais” (entrevistada 7); “[estamos] mais apaixonados” - entrevistado 2), decorrente das vivências, do incremento do respeito, aceitação e compreensão (“aquele respeito mútuo que já, de certa forma, já existia lá no início, acabou por ser reforçado” - entrevistado 8), e da consolidação da admiração: “acho que o sentimento, que obviamente que, lá está, começou naquela fase daquela paixão, daquela descoberta... e depois aparece a maturidade. Acho que... que aumenta muito aquilo que tu sentes por a outra pessoa, consoante as conquistas também que essa pessoa, e o casal, enquanto casal, ah vai conquistando” (entrevistada 10). A entrevistada 13 afirma algo semelhante: “ele era péssimo aluno, eu ‘Pronto, isto não vai dar em nada’ (risos). E não, ele... ele deixou de estudar durante algum tempo, depois voltou, foi para a universidade (...) foi para o ramo imobiliário, abriu uma agência, tem imenso sucesso, e eu fico feliz e super... orgulhosa, exatamente, do que ele construiu a nível pessoal. Eu acho que é muito isso. Eu acredito que a admiração é... um ponto muito importante”. E parece ter razão, pois segundo Garcês (2016), nas relações onde existe uma visão e um discurso positivos acerca do cônjuge, é mais provável que exista uma relação salutar. Por exemplo, a entrevistada 6 desfaz-se em elogios ao companheiro: “porque nisto ele é muito bom. Ele ouve-me sempre. E... oh pah, ele é... ele é excelente (risos) (...) ele faz as coisas assim sem pensar, mas depois quando ele cai na realidade e cai em si ah... é a pessoa que eu me apaixonei”. Tal como a entrevistada 3: “o [nome do namorado] é uma pessoa muito...muito dada, muito querida, por isso, de forma geral toda a gente gosta muito dele”.

Além de expressar o amor, é importante expressar o nosso apoio ao parceiro. Os entrevistados nomeiam os diversos tipos de apoio de que fala Ocampo et al. (2018). O entrevistado 2 exemplifica como recebe o apoio da namorada, que é mais emocional: “sinto que se me acontecer alguma coisa, se for preciso alguma coisa, ou o dia correr-me mal, ela apoia-me (...) Dando (...) Carinho, atenção e... energia positiva (...) Iria me tentar acalmar, relaxar (...) [de forma] Sexual, também. A melhor forma de relaxar um homem (risos)”. Já a companheira do entrevistado 5, por vezes, ajuda de uma forma instrumental: “nessa fase há ali um stress e uma ansiedade maior da minha parte, e ela já sabe que é assim, e tenta apoiar. Aliás, pergunta se eu preciso de ajuda. Obviamente não a vou pôr a fazer o meu trabalho, mas às vezes acabo por levar coisas para casa, e ela tenta ajudar e tudo mais”. As questões mais tangíveis, como colaborar mais nas tarefas domésticas, foram descritas pela entrevistada 4: “basicamente eu saio de casa por volta das 6:15h, 6h da manhã. E chego a casa por volta das 23:30h da noite (...) portanto

eu chego a casa, ele normalmente faz o almoço para o dia seguinte (...) prepara-me a marmitta, prepara-me o tupperware”. E o apoio informativo, que inclui ouvir as lamentações e dar conselhos e motivação, foi talvez o mais referido por todos: “eu chegava ‘fogo, tou farta disto, não me identifico’. Houve várias situações assim, e ele tentava dizer “pronto, pensa que isto é temporário”. Ver... tentar ver o outro lado, não é? E sem dúvida que sempre foi um, uma boa ajuda. Tentava-me sempre motivar ‘pensa que recebes bem, porque noutra sitio não podes receber tanto como recebes aí’ (entrevistada 3).

Assim como o amor, a amizade entre os dois é considerada por diversos estudiosos um ingrediente chave quando se fala em longevidade das relações (Norgren et al., 2004; Nascimento & Scorsolini-Comin, 2019). Na relação da entrevistada 14, esta amizade é demonstrada, por exemplo, pelo cuidado: “quando é a época das rosas, eu todas as semanas recebo uma rosa. Ele vai lá, apanha a rosa, dá-me a rosa. Mas isto não é um ato de romantismo, é porque ele gosta, sabe que eu gosto... e então, faz. Por exemplo, eu tenho sempre a melhor fatia do bolo, eu tenho sempre o prato mais bonito, eu tenho sempre a melhor parte da comida (...) eu tenho sempre tempo pra mim. Se eu tiver cansada, ele dá conta de tudo”.

Além do mais, e em princípio, a amizade também pressupõe similaridades e acordo, pelo menos, em questões importantes (Norgren et al., 2004). No entanto, alguns entrevistados contrariam em parte a necessidade de similaridade completa. Ou seja, podem pensar de formas diferentes, mas que se complementam: “é muito importante que ambas as partes ah... que saibam, acima de tudo, aceitar o outro (...) e aceitar que, pra uma relação efetivamente funcionar, nem sempre temos que pensar da mesma maneira. Acho que até o facto de não pensarmos da mesma maneira, que às vezes ajuda muito a manter as coisas bem. No sentido de, se formos, por exemplo, os dois muito pessimistas, nunca nenhum te vai ajudar a... puxar-te pra cima (...) Eu sou uma pessoa, por exemplo, muito ambiciosa, mas muito pessimista (...) E o [nome do namorado] é secalhar uma pessoa que está ah, que não é tão ambiciosa, mas é muito otimista” (entrevistada 10). Apesar disso, o acordo em questões fundamentais ao funcionamento da relação, impõe-se como necessário (Bachand & Caron, 2001; Norgren et al., 2004). É o caso das decisões sobre casar, ter filhos, escolher a casa onde irão viver, tipo e frequência de relações sexuais, papéis e responsabilidades de cada um e formas de utilizar o dinheiro: “decidimos como devemos poupar, no que devemos investir, e como devemos gastar o dinheiro” (entrevistado 2). Na relação da entrevistada 7, o acordo em termos sexuais está bem vincado: “acho que fomos feitas uma para a outra, é mesmo isso (...) É termos o mesmo nível de desejo, termos a... aquele à-vontade de falar sobre os teus fetiches, sobre (...) Falamos muito, muito. Temos uma ótima relação em relação a isso”. Por outro lado, os papéis e até os limites da relação não parecem estar bem definidos, causando



desconforto: “ela tem uma ligação com a, uma ligação demasiado - pra mim - demasiado chegada à ex namorada. Uma coisa que às vezes a mim me faz (...) Muita confusão”.

#### **4.2. Satisfação**

Um dos pontos que se revelou praticamente indiscutível para um relacionamento amoroso ser considerado saudável, foi a visão subjetiva de cada entrevistado sobre o mesmo. Isto é, visto de fora, as relações que parecem mais saudáveis, são aquelas em que é demonstrada bastante satisfação relativamente a diversos aspetos do casal. Ao longo das entrevistas, foram-se encontrando pistas desta satisfação. São elas: sentimento de bem-estar com o cônjuge, de que está tudo bem e de que a relação funciona bem, e/ou de que a relação está muito melhor, sentimento de harmonia/sintonia/equilíbrio, de compatibilidade e de realização dentro da relação. Por exemplo, o entrevistado 2 diz que está “Bastante [satisfeito]. Mais não podia estar (sorriso)”. Assim como o entrevistado 5 revela: “Estou bastante feliz com a relação que tenho, e não tenho qualquer arrependimento... acerca da relação. Mesmo com as adversidades”.

A insatisfação torna-se um sinal claro de que algo não está bem, de que aquela relação ou determinada dinâmica não está a suprir as necessidades das duas partes, como é suposto acontecer numa relação romântica (Andrade et al., 2009). Apesar da entrevistada 7 se sentir satisfeita com algumas partes da relação, há um tema em específico que lhe traz uma sensação de instabilidade e insatisfação latentes: “acho que... a situação com a ex namorada está-nos a pôr assim um bocadinho (...) [afeta] Muito”. Arriaga (2001) concluiu que muitas flutuações nos níveis de satisfação podem anunciar uma maior fragilidade da relação, sendo esses casais mais propensos a terminar, demonstrando menos compromisso. Por outro lado, afirma que níveis de satisfação estáveis ao longo do tempo são benéficos para a relação.

#### **4.3. Intimidade**

A intimidade é um à-vontade que se vai adquirindo e reforçando ao longo do tempo, e conforme vão conhecendo mais um do outro: “E as coisas vão mudando. Mas vão mudando pra melhor, não é? Agora temos muita cumplicidade, é... é o amor” (entrevistada 11). A entrevistada 12 conta como vê a intimidade entre ela e o marido: “um olhar, uma piscadela, um sorriso maroto hm... sei lá, acho que já nos conhecemos tão bem (risos)”. A entrevistada 14 deixa uma ressalva pertinente: “acabas por ficar mais à-vontade... ah... mas eu acho que nós temos muito respeito um pelo outro, sabes? Então, o à-

vontade não é à-vontadinha. Não é... por exemplo, não é porque eu ganhei mais à-vontade que de repente ah eu vou... gritar contigo, ou vou tratar-te mal”.

O que também favorece a intimidade, é o tempo passado em conjunto - de preferência, tempo de qualidade. No seu tempo a dois, os participantes gostam de ver televisão/séries/filmes, ir ao cinema, passear, jantar fora, cozinhar juntos, fazer um picnic, praticar exercício físico (futebol, ténis, ginásio, dança, caminhadas), visitar museus, ir a concertos, ouvir música, andar de bicicleta ou de mota, ir à praia, fazer puzzles, jogar jogos no computador, passar uma noite ou o fim de semana fora, viajar e conviver com família e/ou amigos. O entrevistado 9 dá o seu testemunho: “acho que esse é o ponto que... que nós partilhamos mais mesmo, e que gostamos mesmo é de ver filmes, e de ir ver assim coisas novas. Às vezes vamos aos museus, e viajar. Vamos viajar, já viajamos muitas vezes juntos. E ter essa... aliás, o que nos levou a juntarmo-nos no início, nós conhecemo-nos num concerto de música, então... temos essa parte da arte, assim, que nos ligou desde o início. Ah cinema, música, museus, portanto é algo que nós fazemos muitas vezes por mês”. Reynolds e Knudson-Martin (2015) afirmam que os momentos a sós ajudam a aliviar as pressões do dia a dia, a quebrar a rotina e demonstram ao par um esforço para atender às suas necessidades, uma vez que se reserva um tempo para o outro.

De igual forma, o uso do humor contribui diretamente para a intimidade do casal, reforçando a satisfação conjugal e sexual, e aliviando até momentos tensos: “E depois, ele tem uma coisa muito engraçada, que é: eu sou mais... arisca, não é? Como ele me chama. E então, quando eu começo ‘ah não sei quê, blá, blá, blá’, ele começa a brincar comigo, a fazer tipo ‘rouf, rouf’ [imita o som de ladrar de cão]. E então, oh pah, depois eu não tenho como não me rir, sabes?” (entrevistada 14). E, por último, a intimidade e a confiança fortalecem-se mutuamente: “muita comunicação, muita confiança. Ah... eu posso dizer que eu confio 200% nele” (entrevistado 1).

#### **4.4. Comunicação e resolução de conflitos**

Como se pode depreender da afirmação anterior, a comunicação, quando aberta e honesta, acarreta consigo maior confiança entre o casal. Não é por acaso que a comunicação, juntamente com a resolução de conflitos são os itens mais mencionados pelos estudiosos como o caminho para a felicidade conjugal (Gottman, 2004; Finkel et al., 2017; Gower & Baldwin-White, 2021; Hielscher et al., 2021).

Uma questão interessante é: de que falam os casais? No topo da lista está a simples, mas importante pergunta, que Nascimento e Scorsolini-Comin (2019) asseguram conferir vitalidade às relações: “Como correu o teu dia?”. Seguem-se outros tópicos: trabalho, sonhos/objetivos/projetos futuros individuais e conjugais, incertezas/dúvidas/problemas/preocupações, sentimentos, planos de

curto prazo (passeios, fim de semana), comentários a algo que está a acontecer no momento/a dar na televisão, filhos, família e amigos, sexo, dinheiro, histórias engraçadas/brincadeiras, cusquices, saúde, estudos, animais de estimação, tarefas domésticas, e há também quem relembre o passado, converse sobre a relação e sobre a gravidez (a entrevistada 10 estava grávida na altura da entrevista).

Um bom exemplo é a entrevistada 7, que diz o seguinte: “problemas da família dela... a mãe dela, que há pouco tempo esteve doente, a minha família... conversamos muito também sobre, sobre sexo, sobre ah o que nós queremos para o futuro, a família que queremos, da maneira que queremos (...) Ter os filhos e todos os tratamentos que temos que passar”.

No entanto - e para permanecerem juntos -, os casais precisam, regularmente, de tomar decisões que terão repercussões em ambos e que, por isso, têm de ser tomadas em conjunto. São decisões relacionadas sobretudo com: dinheiro (compras mais avultadas/gerir despesas/poupanças/investimentos), atividades que vão fazer juntos (desporto/passeios/escolha de restaurantes, hotéis e destinos de viagens), trabalho e estudos (mudanças de emprego/país/universidade/curso), mudanças de casa, casamento (se vão casar/organização do evento) e filhos. O entrevistado 8 e a namorada tiveram que mudar de país e de casa: “Lembro-me dessa, da casa em Milão, porque passamos ainda algum tempo a debater aquilo ‘onde é que vamos, quanto é que estamos dispostos a pagar, não sei quê, não sei que mais’. E depois acabamos por ir para um sítio que nos agradou muito aos dois”. Relativamente a dinheiro, o entrevistado 5 explica: “a renda de casa subiu, a eletricidade subiu, o gás subiu, pronto, e esteve em cima da mesa o assunto que é ‘vamos ou não vamos, o que é que vamos fazer para conseguir conciliar tudo isto?’ (...) de forma a chegarmos ao fim do mês e continuarmos a ter dinheiro para fazermos as coisas que gostamos de fazer”.

E como é impossível concordar com alguém cem por cento das vezes, os conflitos e/ou desacordos são parte inevitável - e até saudável - de uma relação amorosa (Gottman, 1994; 2012). Foi questionado aos entrevistados como é que eles costumam ultrapassar esses momentos. As respostas foram as seguintes: explicar o ponto de vista um do outro, manter a calma, saber ouvir, tentar entender o outro, ceder/achar um meio termo, pedir desculpa, usar o humor, falar mais tarde e, às vezes, concordar em discordar. O entrevistado 2 resolve os conflitos desta forma: “Tendo calma... tentando compreender o ponto um do outro. Quando é mais sério, ou paramos, arrefece, e depois voltamos a falar. Damos tempo um ao outro para pensar”. Já o entrevistado 9 diz o seguinte: “ela pode ficar, imagina, pode ficar umas horas amuada ou assim, mas por norma, depois ou peço desculpa, ou um de nós pede desculpa. Mas fica sempre resolvido no dia. Mas isso é por causa dela, porque se fosse por mim, podia andar ali a arrastar (risos)”. A entrevistada 12 refere que, por norma, o companheiro dá o

braço a torcer: “por vezes, eu fico com a minha, ele fica com a dele, mas normalmente é ele que é mais benevolente comigo”, e o participante 5 concorda: “sou eu sempre que tenho que tomar a iniciativa de pedir desculpa, embora ela às vezes, quando, quando sabe que errou, também pede desculpa, como é óbvio (...) Aliás, eu quando tenho discussões, pra mim é 5 minutos (...) Já as mulheres não são assim. São capazes de se deitar a matutar naquilo e ficam a pensar naquilo”. Este é um pormenor que se revelou curioso, pois tanto os homens como as mulheres, concordam que a mulher é mais “rancorosa”, “vidrinhos de cheiro”, “orgulhosa”, “teimosa” e que, quase sempre, tem que ser o homem a ceder para ficarem bem.

#### **4.5. Compromisso**

Todos os participantes - à exceção da entrevistada 7, que se verá de seguida - apresentam um elevado nível de compromisso. É o caso do entrevistado 1: “quando se começa a ver certos compromissos como sacrifícios, aí sim já se começa a entrar numa relação não tão saudável. Porque se a pessoa diz que está a fazer sacrifícios pela outra, então tipo nem devia estar numa relação porque tu não devias fazer sacrifícios pela outra pessoa, devias fazer compromissos. Tipo eu comprometo-me a fazer isto porque eu gosto de ti ou qualquer coisa assim”.

O compromisso corresponde à conceção da relação como algo pelo qual é necessário ter dedicação e investimento contínuo (Norgren et al., 2004). Ou seja, manifesta-se essencialmente, através da decisão de permanecer com aquela pessoa, ultrapassando as dificuldades que surgirem - noção de resiliência. Este é o ingrediente-chave para a longevidade do casal, principalmente aquando da ocorrência de crises, em que o casal opta conscientemente por permanecer junto (Sternberg, 1986; Rizzon et al., 2013).

O entrevistado que melhor expressou este comprometimento foi o 9: “tipo eu já a vejo como algo que faz parte do meu dia a dia. Não é algo que do nada pode desaparecer, tá a ver? É como se fosse a minha mãe. A minha mãe, eu posso-me chatear com ela, mas ela vai ser minha mãe pra sempre, não é? Eu tenho que lidar com ela. E pronto, eu já a vejo nesse sentido (...) já nem me passa pela cabeça a hipótese dela sair da minha vida”. Neste excerto percebe-se o porquê de o compromisso aguentar tanto as relações.

A resiliência, muitas vezes, é expressa através da certeza de que conseguirão sempre superar os desafios: “pensamos assim ‘pronto, não vale a pena, nós conseguimos arranjar sempre solução’. De forma geral, é sempre isso que acontece. Nós arranjam sempre uma forma”, diz a entrevistada 3. O

entrevistado 5 concorda: “chega ao fim e acaba por ficar sempre tudo bem, não é? Ah... que é isso que é importante”.

No caso das seguintes entrevistadas, o compromisso encontra-se refletido na intenção de estar com aquela pessoa, e não com qualquer outra: “não consigo me imaginar com outra pessoa neste momento. Ah acho que temos uma confiança, um à vontade, um respeito um pelo outro muito grande, que eu acho que nunca iria conseguir secalhar com outra pessoa. Porque já são, já ultrapassamos tantas fases juntos. Nós basicamente crescemos juntos” (entrevistada 4). A entrevistada 10 sente o mesmo, e deixa isso transparecer ao falar da sua gravidez: “e agora, quando descobrimos que - porque nós falamos sobre isso, e foi planeado (...) E agora que já sinto, que já dá pontapés... sinto sabes que, às vezes penso que partilhar isto com ele, que não me imagino a partilhar isto com mais ninguém”.

Com este trabalho de campo, foi possível perceber que o compromisso demonstrado pelo/a parceiro/a fornece estabilidade e segurança ao indivíduo: “há realmente uma vontade de estar com aquela pessoa, não é? E em que não há (...) Qualquer tipo de ameaça de um ou do outro lado, em termos de... em termos do perigo que tu podes sentir em tar com aquela pessoa, não é? Da segurança que tu sentes, secalhar é isto. Mais do que a ausência de ameaça ou de insegurança, é o sentimento de segurança. Ao tar com aquela pessoa, sentes-te seguro, sentes que tás com a pessoa correta para estar naquele momento, que é uma pessoa que não te vai abandonar”, afirma o entrevistado 8.

Em oposição a esta tendência dos participantes, encontra-se a entrevistada 7, que demonstra um baixo nível de compromisso. Esta entrevistada pondera frequentemente e seriamente a continuação da relação, e demonstra sentimentos de insegurança quanto à parceira, no que concerne à proximidade desta com a ex namorada e o receio de não ser bem aceite pelos pais da mesma. Apesar de dizer que se sente segura na presença física da companheira, parece haver uma lacuna na segurança emocional transmitida por essa, o que causa medo e insatisfação: “há dias que eu te posso dizer que ‘nós vamos conseguir, isto vai ser só uma fase e... nós vamos conseguir’. Há outros que eu penso “ela nunca vai deixar, nunca vai... largar [a ex namorada]”. É assim, deixa-me um bocado de pena”.

Apesar da situação descrita acima não ser um paradigma de uma relação amorosa saudável, há fases que os casais atravessam que os pode levar a questionarem o futuro da relação. Foi o que aconteceu com as entrevistadas 4 e 6, que contaram ter posto em causa a relação uma vez. Leia-se o que diz a entrevistada 4: “Só houve uma fase em que eu pensei nisso (...) porque não queria uma pessoa ao meu lado que... que simplesmente ficasse em casa o dia todo a jogar jogos ou a ver futebol ou o que seja, a viver às custas dos pais (...) tive que lhe dar um abanão (...) Mas acho que foi a única vez, assim que me lembro assim, de uma discussão forte que nós tivemos em que eu pensei nisso”. Aqui as

questões centrais - e que se diferenciam da situação anterior - são que, primeiro a participante só ponderou terminar a relação dessa vez, em 10 anos de namoro e, segundo o assunto foi falado e o companheiro mudou de atitude.

#### **4.6. Dinâmica**

Relativamente à dinâmica dos casais, considera-se relevante analisar, em primeiro lugar, como é feita a gestão das tarefas domésticas. A maioria dos entrevistados que coabitam refere dividi-las de forma equitativa, seja em função do que cada um gosta mais e menos de fazer, seja em função da disponibilidade de cada membro. “Isso dividimos tudo. Não há sequer questão, nem há aquela questão de “ah, tens que ir fazer não sei o quê”. Não. Somos os dois adultos responsáveis (...) não é aquelas tarefas que são minhas e as que são dele, é... as tarefas que têm de ser feitas, quem tiver mais disponível naquele momento é quem faz as tarefas”, afirma a entrevistada 14. Esta é a dinâmica mais saudável, segundo Nicoleau et al. (2016), pois demonstra flexibilidade entre o casal. A não cooperação mais ou menos equitativa entre o casal, sobrecarrega o que faz mais e causa insatisfação: “Eu é que tou mais com ela, sou eu que, percebes? Não posso dizer que desde que fui mãe, que tenho taaaanto tempo pra mim (...) sou eu que praticamente faço tudo, percebes? (...) É tudo comigo porque... mas ele não tem culpa porque ao fim de semana, lá está, tudo o que ele pode, ele contribui, ele faz”. Também há casais que contratam alguém para os ajudar a reduzir o fardo doméstico, demonstrando bons resultados.

Relativamente ao tempo passado em conjunto e o tempo individual, de um modo geral, os participantes concordam que ambos são benéficos para o relacionamento: “não temos que tar sempre juntos, sempre colados, sempre ali no agarra, agarra. Eu acho que é uma relação saudável. Ah... apesar de, nós não, eu não posso dizer que vivo junta com ele, mas nós dormimos quase todos os dias juntos. Ah... mas ele tem o seu tempo, eu tenho o meu, eu vou ao ginásio, ele vai ao ginásio, ele vai ao paddle, ele faz as coisas dele. Portanto, eu acho que isso é ser saudável. É respeitar o outro, é ter os momentos... ah juntos, e os momentos separados. Isso é extremamente importante” (entrevistada 11).

As atividades feitas em casal já foram mencionadas anteriormente mas, quando estão sozinhos, os participantes aproveitam para “fazer as suas coisas”, descansar, estar com os amigos e família, fazer exercício físico, voluntariado, estudar, ver/jogar futebol, ir ao salão de beleza, ver um filme/série, ler um livro, passear o cão. Sentem-se satisfeitos por haver compreensão do outro lado, e consideram este tempo sozinhos uma parte importantíssima. Este pensamento acerca da relação vai ao encontro das teorias dos autores Norgren et al. (2004) e Fonseca e Duarte (2014), que afirmam que ter tempo para o/a parceiro/a e, igualmente, para si mesmo/a, é um equilíbrio essencial nas relações.

#### 4.7. Contexto

Analisa-se, agora, o contexto envolvente dos pares, uma vez que se tornou explícito que o mesmo influencia em larga escala a relação. Quis-se perceber se os casais eram amigos e/ou vizinhos, e quanto tempo demorou desde o momento em que se conheceram até iniciarem o relacionamento, e se esta condição influencia o sucesso do laço afetivo. Não se verifica nenhuma ligação entre estes dois fatores, já que há uma grande disparidade nestes períodos temporais - vão desde duas semanas para começarem a namorar (no caso do entrevistado 1), até 6 longos anos de amizade antes de haver qualquer interesse amoroso (no caso da entrevistada 11), e isso não parece afetar positiva nem negativamente os seus comportamentos: “fomos viver juntos 2 meses e meio, vá, depois de nos conhecermos (...) E eu sinto falta quando ele, por algum motivo, não tá em casa (...) Imagina, ele pediu-me em casamento, nós ainda não tínhamos feito 1 ano de namoro. Ele pediu-me em casamento no Natal a seguir, e nem conhecia os meus pais. Foi conhecer o meu pai no dia em que me pediu em casamento. A seguir foi almoçar a casa do meu pai porque era dia de Natal, e contamos ao meu pai que não só ele era o meu namorado, como estávamos noivos”, conta com alegria a entrevistada 14.

Esta ilação vem contrariar a literatura, que estabelece que é favorável as pessoas conhecerem-se bem antes de se comprometerem com um relacionamento amoroso (Nascimento & Scorsolini-Comin, 2019).

Quanto à religião, os entrevistados são todos católicos ou ateus/agnósticos. O/A parceiro/a pode ser crente ou não, mas não referiram nenhum conflito relacionado com o assunto, embora também não tenha sido um tema explorado. Quanto à nacionalidade, todos têm nacionalidade portuguesa e relacionam-se com portugueses, à exceção da participante 7, cuja companheira é de uma nacionalidade diferente, e essa diferença de culturas é referida como um entrave em algumas situações. Sobre ainda não conhecer os pais da namorada, refere: “(pausa) Ah... se te disser que é só dela [a decisão de ainda não os conhecer], tenho um bocado de medo e de receio de... era o que eu te estava a querer dizer ao bocado, eu ainda não falo perfeito o alemão, percebes? Os pais dela sabem falar inglês, eu também sei falar inglês, mas acho que quando vais à Alemanha, eles querem que tu fales alemão, não é? Não querem que tu fales em inglês. E secalhar isso dá um bocado de medo”. Esta diferença cultural expressa-se também na forma de encarar os relacionamentos: “Lá está, para eles [os alemães] é normal... Quando ela às vezes trabalha por casa, vai para a casa da ex namorada, e está lá o dia todo... Entendes? Eu também vou a Portugal, e ela tá mais tempo lá (...) Claro que não [se sente confortável com a situação]. Ninguém se sentiria, ninguém se sentiria”, diz. No que diz respeito aos restantes casais, não há nada a apontar sobre conflitos causados por diferentes contextos de origem. Daí que alguns estudiosos

defendam a importância de um contexto familiar de base semelhante ao do cônjuge (Norgren et al., 2004; Nascimento & Scorsolini-Comin, 2019).

Para melhor compreender o impacto da família de origem na construção de uma relação amorosa, os participantes foram questionados sobre a relação dos seus pais e dos pais do cônjuge. Os resultados são muito díspares, com entrevistados que têm os pais divorciados, e o cônjuge tem um bom exemplo. Outros não consideram ter muito bom exemplo de um casamento, e os pais do cônjuge são divorciados. Outros dizem que as relações dos pais são ambas mais ou menos. Ou seja, conclui-se que o estado da relação dos pais, em princípio, e após uma análise superficial, não tem a ver com a relação que os entrevistados construíram. Ou, pelo menos, não necessariamente influencia de maneira negativa: “eu sempre tive esta curiosidade, não é? De querer ao máximo ter uma boa relação, de... porque tinha maus exemplos em casa, digamos assim. Ah... e por isso, sempre tivemos esse cuidado, às vezes falamos sobre de que forma é que podemos ser mais saudáveis, o que é que podemos melhorar aqui”, conta a entrevistada 3 sobre a sua vivência.

Sabe-se que, quando se forma um casal, inevitavelmente haverá um momento em que as pessoas da vida de cada um, irão entrar na vida do outro. Desse modo, importa analisar como é a relação dos participantes com a família e amigos do cônjuge, e vice-versa. Todos os casais dizem ter o apoio e uma boa relação com os familiares e amigos um do outro. Podem ter mais afinidade com alguns membros, e não tanta com outros, mas nada grave, que afete a relação ou que cause discórdia. Alguns afirmam ter “adotado” mais os amigos do outro, e há quem não esteja dedicado aos amigos, de um modo geral - mas mais à família e ao/à companheiro/a. Alguns passam até mais tempo com os sogros, e a entrevistada 12 considera que “isso já é tudo a mesma família (...) Já está tudo misturado (risos)”. Destaca-se um casal que é a exceção a esta tendência: a entrevistada 7 ainda não foi apresentada aos futuros sogros, e pensa que essa situação se deve à diferença de nacionalidades e receio de que estes possam ser um pouco racistas. Didonato et al. (2012) diz que o apoio social conseguido dos familiares e amigos do cônjuge é algo positivo e que vem auxiliar na longevidade da relação.

Para rematar esta parte, fica claro que acontecem várias mudanças dentro do casal conforme o tempo avança, mas as mais significativas ocorrem em duas situações: quando os dois passam a viver juntos, e aquando da chegada do primeiro filho. “As relações mudam muito... Isto não é necessariamente mau, não é? Não quer dizer que é mau, nem que é bom... É o que é”, explica a entrevistada 14.



#### **4.8. Relação amorosa não saudável**

Tendo começado a revisão da literatura com a exclusão dos elementos que pudessem indicar nocividade nas relações, seguem-se alguns pensamentos dos entrevistados sobre essa condição, que vão de encontro às teorias de Forenza et al. (2018), Tosun e Yazici (2021) e Joosten et al. (2022).

Aos olhos da entrevistada 3, o relacionamento não deve ser castrador, autoritário, desrespeitoso nem controlador: “Acho que é uma situação em que eu não ia deixar de fazer aquilo que era um dos meus sonhos (...) se ele me dissesse assim ‘ai não quero que tu vás’, então isso também significa que ele não tá a ter respeito pelas minhas decisões e objetivos (...) Mas isso nunca acontece entre nós”.

Assim como os parceiros não devem promover os conflitos, tendo atitudes egoístas e inflexíveis, mas antes tentar entrar em acordo, de preferência sem intervenção alheia e com respeito pelo outro: “há certos relacionamentos em que as pessoas simplesmente ficam no seu ponto e... não importa o que se lhes diga. Ficam teimosas, por assim dizer, até ao último” (entrevistado 1); “acho que uma relação amorosa saudável é uma relação amorosa onde não há, não há digamos discórdia... pronto, vamos lá ver, não quer dizer que eu, de vez em quando, não tenha desentendimentos com a minha mulher. Aliás, estamos casados há 20 anos e, neste percurso de vida, houve pequenos desentendimentos, não é? Ah... agora, chega ao fim e acaba por ficar sempre tudo bem (...) e não há aqui digamos que aquela questão de, afinal a relação não é assim tão saudável porque temos fugas, pra fora (...) entre eu e a minha mulher, pelo menos, eu não delevo as conversas para o exterior... assim como ela também não leva (...) quando há falta de respeito, começamos a entrar naquela... naqueles insultos e tudo mais. Nunca aconteceu ah... e aí acho que deixa de ser a tal relação saudável” (entrevistado 5).

Por sua vez, a entrevistada 4 fala sobre a dependência nas relações: “Imagina, eu não sou uma pessoa dependente da relação. Ou seja, eu sei que, se a minha relação neste momento terminasse, eu ia ficar triste, ia ficar mal, mas a minha vida ia continuar (...) sei que tenho outras coisas às quais eu me possa agarrar, para superar. A minha família, os meus amigos, o trabalho, agora a escola”. Entretanto, o entrevistado 9 afirma que a infidelidade seria uma situação insuportável, confirmando a teoria de Moore et al. (2004), quando este diz que a mesma é um dos fatores que mais contribui para a destruição da relação: “Pode acontecer [terminarem], mas tinha que ser uma coisa mesmo muito, muito, muito grave. Tipo traição. Isso aí já é, isso já é o limite mesmo”.

## 5. Desempenho no trabalho

A Tabela 5 continua a categorização da informação obtida nos testemunhos dos participantes durante as entrevistas. Neste caso, de como os mesmos entendem um bom desempenho no local de trabalho. Esta codificação foi elaborada manualmente, sem recurso a nenhum programa ou suporte.

**Tabela 4** - Definição de desempenho

<b>Definição de desempenho</b>		
<u>Categoria</u> Dimensões do desempenho	<u>Subcategoria</u> Tipo de desempenho	<u>Exemplos</u>
<b>Psicológica</b>	<b>Automotivação</b>  Carateriza-se por: Ação/Comportamento; CONTEXTO	Esforço, empenho, proatividade
<b>Individual</b>	<b>Aptidões</b>  Carateriza-se por: Ação/Comportamento; TAREFA	Habilidades, competências técnicas, conhecimento, liderança
<b>Interpessoal</b>	<b>Relacionamento com outros</b>  Carateriza-se por: Ação/Comportamento; CONTEXTO	Competências sociais, trabalho em equipa
<b>Resultados</b>	<b>Repercussões</b>  Carateriza-se por: Resultado	Produtividade, prazos, resultado

### 5.1. Dimensão Psicológica

Nesta e nas seguintes secções, irão aprofundar-se as quatro dimensões do desempenho individual no trabalho. Em primeiro lugar, tenta-se desvendar a dimensão Psicológica, que diz respeito à forma como o indivíduo encara o seu trabalho. Deste modo, designou-se este tipo de desempenho por Automotivação, e aqui estão incluídos o esforço, o empenho e a proatividade. Este tipo de desempenho está relacionado com a ação/comportamento das pessoas, sendo de contexto, pois decorrem de tarefas extra papel, que não constam nos contratos de trabalho (Sonnentag & Frese, 2002; Borman & Motowidlo, 1997; Taris & Schaufeli, 2018).

A participante 3 deixa claro que considera que a automotivação é um dos passos para ter um bom desempenho: “[a pessoa] não está motivada propriamente, ou seja a motivação que eu estava a colocar no desempenho era secalhar, se for negativa a motivação, o desempenho também não vai ser muito

bom”, e acrescenta, ao ser questionada sobre o seu próprio desempenho: “É assim, neste trabalho ah... eu não me identifico, não gosto muito. Mas eu faço um esforço”.

Por sua vez, a entrevistada 11 reconhece este tipo de desempenho: “eu acho que dou sempre o meu máximo (...) Eu não preciso que me digam “faz”. Se eu sei que aquilo é pra fazer, eu faço”, assim como a entrevistada 14: “É proatividade. Exatamente. Eu não espero ter que perguntar às minhas meninas ah coisas que elas podem trazer. Elas sabem que quando elas quiserem trazer, elas trazem. Elas estão sempre a trazer”.

## **5.2. Dimensão Individual**

Quanto à dimensão Individual, o tipo de desempenho correspondente são as Aptidões do trabalhador, como as suas competências técnicas, o seu conhecimento e capacidade de liderança.

Quem tem esta visão do desempenho é a entrevistada 13, que declara: “Então, é assim, eu acho que eu tou na empresa para cumprir as funções que foram estipuladas por mim, e não a mais do que aquilo que me foi estipulado”. Esta entrevistada considera que, fazendo o que está previsto no seu contrato de trabalho e as funções inerentes a ele, está a ter um bom desempenho. Esta é das primeiras conceções registadas sobre a caracterização do desempenho laboral, que defende que um colaborador com um bom desempenho é aquele que cumpre com as tarefas técnicas referentes à função e para as quais foi contratado (Campbell et al., 1993). Insere-se no desempenho de ação/comportamento, mas de tarefa, segundo Sonnentag e Frese (2002), Borman e Motowidlo (1997) e Taris e Schaufeli (2018).

Similarmente, a aprendizagem e o conhecimento são valorizados pela entrevistada 7: “eu nunca trabalhei com ferro, nunca trabalhei com alumínio, nunca trabalhei com... ah... máquinas de furar, brocas e esse tipo... Eu nunca na vida fiz isso. Fiz pela 1ª vez na minha vida, e acho que tou a ter um bom desempenho (...) Agora olho para uma lâmpada, já sei onde é que está o erro, já sei qual é a peça, já sei qual é a medida”.

O entrevistado 5, por seu turno, fala sobre liderança: “E como sou líder, obviamente eu sou o responsável. Obviamente daí o... ter bom ou mau desempenho depende de mim, não é? Se a minha equipa está a ter um mau resultado, então algum problema se passa. Ou sou eu que não estou a saber liderar a equipa, ou há algum problema com a equipa”. Os líderes, em específico, consideram que têm um bom desempenho quando motivam e mantêm a equipa positiva, assim como quando orientam as pessoas pelas quais estão responsáveis e lhes dão feedback sobre a sua prestação: “às vezes fico na receção com a [nome da funcionária] que é a comercial, ah... e estou lá à beira dela, a ouvir as chamadas dela, a ver como é que ela tá a trabalhar, como é que não está. Dar *feedback*, ajudá-la”.

### **5.3. Dimensão Interpessoal**

A dimensão Interpessoal engloba o Relacionamento com os outros e este tipo de desempenho - tal como os anteriores - é respeitante às ações/comportamentos das pessoas no local de trabalho, sendo de contexto, mais uma vez por ser considerado algo que vai além do obrigatório (Sonnentag & Frese, 2002; Borman & Motowidlo, 1997; Taris & Schaufeli, 2018).

Esta dimensão faz sentido para os entrevistados, que dizem, por exemplo, o seguinte: “Ah, por acaso ontem acho que foi o dia que eu podia ter dado melhor (...) porque tava extremamente cansada (...) e quando cheguei lá, isolei-me assim mais no escritório, podia ter, ter... falado mais com os sócios, e as pessoas que tavam a trabalhar, mas só fui mesmo dizer ‘olá, tá tudo bem? Precisas de alguma coisa?’. E isolei-me no escritório, a fazer as minhas coisas” - entrevistada 4.

Quando questionados sobre algum episódio em que julguem ter tido um bom desempenho, esta esfera interpessoal aparece com frequência. Os participantes parecem valorizar os momentos em que foram pacientes, bons ouvintes e calmos com clientes/pacientes/subordinados, e em que conseguiram influenciar outras pessoas. A entrevistada 3 considera-se uma boa ouvinte: “tento ouvir bem o que é que as pessoas tão a dizer, e ser calma, tentar ser querida, porque é muito importante do outro lado as pessoas perceberem que tu estás ali a ouvi-la”, e a entrevistada 12 conta uma história caricata acerca de conseguir motivar as pessoas à volta: “foi uma situação em que eu tinha que pôr os miúdos - porque eu sou professora -, pôr os miúdos a ler uma poesia pequenina, e eles detestaram aquela poesia (risos) (...) E eles estavam naquela loucura dos D’ZRT e do rap, e essas manias de musicais, e eu disse-lhes assim “se vocês decorarem isto em forma de música rap (...) eu no dia a seguir vou jogar futebol convosco” (risos) (...) E então, eles todos disseram, cantaram, dançaram. Foi uma alegria, foi assim uma situação, foi espetacular”.

### **5.4. Dimensão dos Resultados**

Esta dimensão é a única que não se refere a uma ação ou comportamento do trabalhador, mas sim ao que é apresentado no final, seja do dia de trabalho, do mês ou do ano. Designou-se por Repercussões o tipo de desempenho aqui inserido, e é onde cabe tudo o que diz respeito a cumprimento de prazos, alcance de objetivos estipulados (pelo próprio ou pelo superior hierárquico), artigos produzidos e resultados obtidos.

Um exemplo de definição de objetivos pelo próprio é o seguinte: “eu tenho sempre um caderno onde tenho todos os pontos que tenho pra tratar. Eu acho que, pra mim, um bom desempenho é aquele que tu, se definiste aquilo, é trabalhares para conseguir fazer aquilo naquele dia” - entrevistada 10. Tal

como este excerto da entrevistada 14: “Um exemplo de um dia em que eu ache que tive um bom desempenho... Quase todos os dias. Quase todos os dias eu consigo fazer tudo aquilo que eu tenho planeado na agenda, e ainda consigo fazer mais coisas que tinha planeado na agenda. E quando isso acontece, eu penso “porra, és incrível” (risos)”. Identicamente, o entrevistado 9 fala dos objetivos estipulados pelo superior: “Mas pah, ter um bom desempenho... acho que é mais fácil olhar na visão do meu superior (risos) Então, eu diria que para o meu superior, eu ter um bom desempenho é cumprir o orçamento”.

Apesar do comportamento dos colaboradores ter um efeito sobre os resultados, nem sempre é assim. Sonnentag e Frese (2002) deixam uma ressalva: apesar de um aspeto preceder o outro, não necessariamente um é apenas o resultado do outro, explicando que um professor pode ser extremamente competente, mas alguns alunos não aprenderem por falta de capacidade cognitiva.

Esta categorização do desempenho resulta tanto dos testemunhos dos entrevistados, como da afirmação de que o desempenho é um conceito multidimensional, abarcando facetas psicológicas, interpessoais e materiais, por Sonnentag e Frese (2002).

## **5.5. Medir o desempenho**

Apesar de Cruz et al. (2021) afirmarem haver facetas do desempenho mensuráveis, assim como imensuráveis, não se irá inclinar para esse tema no sentido da avaliação de desempenho formal, mas antes de uma forma que os subordinados arranjam para averiguar o seu desempenho: através de recompensas monetárias que recebem e do reconhecimento pelo seu trabalho, seja por parte do superior hierárquico, dos clientes ou dos colegas.

Diz a entrevistada 6: “ele [o patrão] vê que eu me esforço para tal e, por exemplo, recompensa-me no final com mais algo”. Mais uma perspetiva no mesmo sentido: “houve uma altura em que eu tomei a iniciativa de depois de fazer a massa, juntar-me a ele a começar a colar os azulejos numa parede e... e ele gostou muito dessa iniciativa, acabou por me pagar extra” - entrevistado 1.

No que se refere ao reconhecimento, o entrevistado 2 afirma, com graça, que os clientes o preferem sempre a ele: “Eu acho (risos) eu acho que tenho sempre um bom desempenho. Os clientes pedem sempre por favor, quero o [diz o seu nome] que ele é um bom funcionário”. Mais seriamente, o entrevistado 8 discorre: “a perceção do bom desempenho também pode ter a ver com a capacidade de outras pessoas te darem esse reconhecimento”. No caso da entrevistada 3, os pacientes reconhecem que ela é uma boa ouvinte: “de certa forma as pessoas dizem que eu sou querida a conversar e tudo mais”.

## 6. Influência positiva da relação amorosa no desempenho no trabalho

Nesta secção, apresenta-se a Tabela 5, que aborda os efeitos positivos que uma relação amorosa saudável pode gerar, nas diversas áreas da vida. Este quadro é o resultado da Teoria da Conservação dos Recursos e da Teoria dos efeitos de transferência (ou spillover), e das declarações dos entrevistados. Mais uma vez, esta codificação foi elaborada manualmente, sem recurso a nenhum programa ou suporte.

**Tabela 5** - Efeitos positivos da relação amorosa saudável

<b>Efeitos positivos da relação amorosa saudável</b>		
<u>Categoria</u>	<u>Subcategoria</u>	<u>Exemplos</u>
<b>Efeitos diretos</b>	<b>Benefícios profissionais</b>	Predisposição para enfrentar/aceitar desafios, maior satisfação, atitude positiva, produtividade, motivação, esforço, menor rotatividade, disponibilidade para ouvir, menos stress, mais eficácia e concentração, resiliência
<b>Efeitos indiretos</b>	<b>Benefícios próprios</b>	Emoções positivas, fortalecimento da autoestima, saúde física e mental, boa disposição, bem-estar, otimismo, satisfação, energia, realização, resiliência
	<b>Benefícios sociais</b>	Bons relacionamentos, empatia, entajuda

### 6.1. Benefícios profissionais

Todas as pessoas entrevistadas reconhecem que as relações amorosas têm influência nas suas vidas. Ver-se-á a influência percebida por estas no seu meio laboral, no seu dia a dia e nas suas interações sociais (sejam de trabalho ou pessoais).

No meio laboral, os participantes dizem produzir mais e mais rápido, fazer melhor o seu trabalho, ter uma atitude positiva (“se tu tens um pensamento positivo na tua cabeça [ao pensar na companheira], significa (...) que tens um estado de espírito muito mais alegre, que também te torna muito mais produtivo” - entrevistado 8), aceitar mais desafios, apresentar maior facilidade em alcançar objetivos profissionais (“sentimo-nos apoiados para aceitar desafios da empresa (...) e tudo o que nós queremos alcançar profissionalmente” - entrevistado 9) e, em situações mais difíceis, “acho que isso ajuda bastante para conseguir aguentar o dia a seguir, tanto de família como o trabalho” (entrevistado 1), reduzindo o stress. Pela perspetiva da Teoria da Conservação dos Recursos, de Hobfoll (1989; 2002), estas declarações fazem sentido, porque o que os entrevistados estão a dizer é que vão buscar recursos a casa/à relação (satisfação, apoio, positividade), para os ajudar a estar no seu melhor num outro contexto, neste caso, no trabalho. Diferentemente das respostas mais comuns, a entrevistada 7 afirma que quando está bem com a companheira quer “ir embora mais rápido”, para junto dela. Esta diferença sobressai,

logo justificações plausíveis poderão ser: a entrevistada reage de forma diferente dos restantes participantes, o tempo de relação ainda ser curto (1 ano e meio) e ela querer aproveitar cada segundo com a companheira, ou pode ainda ser o caso de a relação não ter assim tantos momentos altos, o que faz com que, quando os há, ela queira aproveitá-los. Por fim, a entrevistada 12 conclui: “se não for mais, transmitimos alegria, ah boa disposição, bom ambiente. E isso é muito saudável”.

Todos estes testemunhos confirmam a literatura até ao momento. Por exemplo, Carvalho e Neto (2021) já haviam falado da interferência das interligações pessoais como uma forma para conseguir produzir mais. Assim como Baker e Berenbaum (2011) e Kornblum et al. (2021) referiram a maior capacidade dos indivíduos para enfrentar desafios e conseguir atingir metas relativas à sua carreira profissional.

## **6.2. Benefícios próprios**

Quando a relação está bem - alegam os entrevistados - acarreta consigo mais alegria, felicidade, boa disposição e bem-estar, “as coisas fluem melhor” (entrevistado 9), o dia corre bem, traz equilíbrio, e os membros do casal sentem-se mais apoiados, seguros, motivados, flexíveis, tranquilos e aliviados por ter alguém com quem partilhar desabafos e sentimentos. De um modo geral, fornece mais estabilidade emocional: “dá-te uma estabilidade para tu conseguires viver outras coisas da tua vida” - entrevistada 14.

Sobre o dia correr bem, diz a entrevistada 6: “se tá tudo bem connosco, claro que o dia corre-me lindamente bem”. A participante 4 acrescenta: “eu acho que, que se for uma relação estável, no teu dia a dia vai ter uma boa influência”. O entrevistado 2 está completamente de acordo: “Se fizeres logo uns carinhos, uns mimos pela manhã, se acordares bem, já tens um bom dia”, assim como a entrevistada 13: “eu se tiver bem e se tiver feliz na minha relação, acho que as outras coisas vão... estar bem”. Para o entrevistado 2, o companheiro é o seu ponto de equilíbrio: “Acho... que é muito... um equilíbrio. Tipo, eu acho que a vida conjugal, e a relação amorosa em si, acho que traz muito um equilíbrio às coisas”. Basicamente “Andas muito mais feliz, muito mais bem disposta, muito mais... mais alegre, mais predisposta a (...) Eu acho que torna tudo diferente”, reflete a participante 11.

Segundo ten Brummelhuis et al. (2010) e ten Brummelhuis e Bakker (2012), é verdade que os relacionamentos podem oferecer mais otimismo e boa disposição, já que o apoio do parceiro reduz o fardo doméstico e da vida.

### **6.3. Benefícios sociais**

Nas interações sociais - afirmam os participantes e ten Brummelhuis et al. (2010) e ten Brummelhuis e Bakker (2012) -, o bem-estar dentro do relacionamento romântico significa também bem-estar com quem os rodeia. Faz com que haja maior abertura, recetividade e paciência para conversar e para ouvir os outros (“tens outra paciência, tens outra abertura para falar com o cliente (...) Influencia muito a tua maneira e o teu desempenho com as pessoas” - entrevistada 10), torna a pessoa mais meiga e leve nas suas interações, e transmite mais alegria, o que resulta num ambiente de boa disposição.

“Eu acho que quando nós estamos bem (...) que nos tornamos pessoas diferentes, mais felizes, mais flexíveis, mais amorosas, mais doces”, observa a entrevistada 11. No que concerne à entrevistada 4, esta afirma que quando está bem na sua relação, dedica mais tempo aos seus clientes: “tou ali mais tempo, em vez de ser só visita de médico. Subir e descer, e... já estou ali mais tempo, converso ‘olha, tá tudo bem? Precisas de alguma coisa? Tens alguma coisa que queiras falar?’. Às vezes faço tipo um mini *briefing*. Ah... se tiver ali algum sócio a treinar ou assim, às vezes dou duas palavras com os sócios... ah, se está a gostar, se está a correr tudo bem. Quando é que é a próxima avaliação”.

### **6.4. Benefícios para a empresa**

Quando os entrevistados afirmavam que as relações amorosas saudáveis influenciam positivamente o contexto laboral, foi-lhes questionado o que colhe a empresa com isso. Em primeiro lugar, todos concordam que, quanto mais não seja, contribui para haver funcionários alegres e um ambiente de boa disposição para trabalhar (“ter os empregados todos contentes, só tem que correr tudo bem” - entrevistada 12). Depois, os colaboradores dizem sentir-se mais motivados, por isso acabam por dar o seu melhor, o que reforça o seu rendimento. O entrevistado 8 explica que “a empresa ganha com isso porque significa que tu és capaz de pensar em mais soluções, significa que és capaz de criar mais soluções”. Por seu turno, a entrevistada 14 atesta que recebe sugestões de melhoria por parte do companheiro: “eu tenho sempre do outro lado também uma sugestão de... melhoria ou de alguma coisa que eu posso fazer. Então, é mais uma cabeça a pensar sobre um determinado desafio, não é? Então acho que... acho que sim, acho que ajuda”. A entrevistada 7 considera que, se a relação estiver bem, isso não interfere em nada com o seu trabalho. Daí que seja importante as organizações pensarem mais sobre este assunto, como sugerem ten Brummelhuis et al. (2010).



## **6.5. Efeitos negativos das relações amorosas no trabalho**

Esta pequena parte serve para, em primeiro lugar, confirmar a validade da perspectiva do conflito do Modelo de Recursos Trabalho-Casa (ten Brummelhuis et al., 2010; ten Brummelhuis & Bakker, 2012), que também pode existir em simultâneo com a perspectiva do enriquecimento (positiva), e afetar episódios do desempenho mencionados por Beal et al. (2005). E, em segundo lugar, mostrar o quão presente a perspectiva negativa está na mente coletiva, uma vez que não foi colocada nenhuma questão aos participantes sobre possíveis efeitos perniciosos das relações amorosas e, mesmo assim, eles manifestaram-se em relação ao tema.

Eles dizem que se tiver ocorrido algum episódio conjugal negativo (como é o caso de uma discussão), o bem-estar e o humor são desfavoravelmente afetados (tristeza, choro), fazendo com que o dia não corra tão bem: “no momento em que temos uma pequena quezília com (...) O companheiro (...) o dia fica mais ou menos estragado” (entrevistado 5); “Claro que influencia bastante. Sim, sim. No meu bem-estar e no meu humor” (entrevistado 9). E isto leva a que “tudo de certa forma fica prejudicado também. É tudo mais difícil, lidar com todos os fatores externos” (entrevistada 3). Segundo os participantes, o mal-estar sentido na relação também é transportado para o local de trabalho: “ia para o trabalho a pensar no assunto, a remoer, já ia ficar muito mais distraído, menos focado” (entrevistado 1); “secalhar eu tou mais desatenta no trabalho” (entrevistada 6).

Além da distração, a entrevistada 10 afirma adiar a realização de tarefas para outro dia, e o entrevistado 2 acha que “não vais fazer as coisas direitas”, “situações que te levam secalhar a produzires menos” (entrevistada 11). Mais uma vez, a entrevistada 7 destaca-se, ao declarar que, quando está zangada, as pessoas consideram que produz mais e mais depressa. Já no convívio social, os participantes mostram menos paciência e menos simpatia: “se eu em casa tou com um problema, eu posso secalhar não me alongar com aquele cliente que veio, da mesma forma que noutra dia me alongaria” (entrevistada 13); “já não tenho tanta vontade de ir ter com a minha família (...) com os meus amigos. Fecho-me” (entrevistada 7); “respondi de forma (...) mais seca” (entrevistada 6). E a entrevistada 11 acredita que, nesses momentos, as pessoas reclamam mais e apontam mais o dedo umas às outras.

## **6.6. O verso da moeda: a influência do trabalho nas relações amorosas**

Para fechar a análise e discussão dos resultados e, embora não seja o cerne deste trabalho académico, os *spillover effects* demonstraram ser bidirecionais, com efeitos casa-trabalho e vice-versa. Por essa razão, - e como alguns entrevistados fizeram questão de o narrar -, terá lugar nesta subsecção uma breve reflexão sobre a interferência do trabalho nas suas vidas pessoais e amorosas.

Quatro entrevistados indicam que se se sentem contentes com o seu trabalho, chegam a casa também mais felizes, e a entrevistada 13 acrescenta que ter mudado de emprego contribuiu para melhorar a sua relação: “Acho que melhorou muito a nossa relação, porque eu tava num emprego em que não gostava, não era feliz, e fui para um emprego que estou ótima, e acho que isso também reflete um bocado”. A participante 3, por seu turno, diz: “Agora, se formos a ver ao contrário, eu acho que se ficar muito tempo no [nome da organização], como não me estou a sentir... realizada, vai influenciar negativamente a minha relação”. Similarmente, a entrevistada 6 diz ter tido mais desentendimentos com o parceiro numa fase de maior sobrecarga de tarefas laborais a cumprir, assim como o participante 5 conta que a sua parceira teve uma fase bastante má no seu antigo emprego: “Ela chegava a casa sempre a chorar, sempre triste (...) Ou seja, da mesma forma que a relação das pessoas influencia a empresa, também a empresa influencia a relação”.

## **V.CONCLUSÕES, LIMITAÇÕES E INVESTIGAÇÃO FUTURA**

Termina-se este trabalho lembrando que o objetivo do mesmo era desvendar quais os impactos positivos que as relações amorosas saudáveis podem ter sobre o desempenho individual no meio profissional. Para isso, norteou-se a investigação pelas seguintes três linhas de estudo: 1. Analisar como os participantes definem uma relação amorosa saudável; 2. Analisar como os participantes entendem o desempenho no trabalho; 3. Analisar quais os efeitos positivos percebidos das relações amorosas saudáveis no desempenho no trabalho.

Quanto à definição de relação amorosa saudável, os entrevistados perceberam-na como uma interação que compõe, essencialmente: respeito mútuo, comunicação aberta e honesta, intimidade, nutrir sentimentos amorosos pela pessoa, passar tempo em conjunto e equilíbrio entre tempo individual e tempo em casal. Outros componentes (menos) referidos foram: apoio, compreensão, atração física, objetivos interligados de alguma forma e bem definidos, aceitação, admiração, sentimento de segurança e felicidade pelo outro.

Relativamente ao que julgam ser um bom desempenho, os participantes enumeram os resultados ou objetivos de produção/vendas atingidos, o cumprimento das tarefas que lhe são pedidas/aquilo para que foi contratado, dar o seu melhor e ser empenhado/a, fazer as tarefas bem, ter iniciativa/proatividade e ter motivação.

Por último, o presente estudo revela que os membros de relações amorosas saudáveis beneficiam desta condição a todos os níveis: a nível de bem-estar com a vida no geral; melhor autoestima; melhores relacionamentos interpessoais noutros contextos, devido ao bom humor e a uma maior paciência para ouvir, para conversar e para auxiliar; e benefícios profissionais, tais como incremento da motivação, da eficiência e da concentração, redução do stress, e maior predisposição para enfrentar/aceitar desafios, tal como descrito no Modelo de Recursos Trabalho-Casa, de ten Brummelhuis e Bakker (2012). Este modelo defende que os recursos gerados no seio familiar - neste caso, em específico, o apoio do cônjuge, podem ser transferidos para outros contextos, nomeadamente o profissional.

Estas conclusões corroboram a perspetiva do enriquecimento, do Modelo supramencionado. Apesar disso - e, embora não seja o foco desta dissertação -, importa referir que a perspetiva do conflito trabalho-casa defendida por diversos autores coexiste com a primeira, tal como mencionado por autores como Hill (2005), Greenhaus e Powell (2006), Weer et al. (2009) e Zhang et al. (2018).

Este estudo vem complementar as pesquisas sobre a interação das esferas profissional e pessoal dos indivíduos. Ainda é dada pouca importância à vida amorosa e, principalmente, às suas possíveis

vantagens. Deste modo, a nível de interesse para a gestão, pretende-se que este trabalho contribua para que as organizações compreendam que a esfera pessoal, nomeadamente as relações amorosas saudáveis, pode trazer benefícios ao desempenho no trabalho, às interações sociais neste meio e ao sucesso da empresa. Para a literatura, expande e explicita definições e componentes úteis a futuras investigações.

Aconselha-se, para investigação futura, as seguintes linhas de raciocínio: Como podem as empresas e os gestores potenciar os efeitos positivos das relações amorosas saudáveis no desempenho dos colaboradores? Como podem usar esse conhecimento a favor da empresa? Que papel têm as organizações para a educação da inteligência social e emocional dos seus trabalhadores e da sociedade em que estão inseridas?

Quanto à temática das relações amorosas, existe ainda um grande caminho por percorrer, abrindo espaço para o estudo das mesmas sob outras perspectivas, contribuindo assim para trazer consciência social sobre esta questão e para dar mais destaque a este tipo de relacionamento. Pois, tal como dizem Didonato et al. (2012, p.385): “Em resumo, um parceiro de longo prazo bem escolhido é um investimento na qualidade de vida do próprio”. Seria também interessante desmistificar que o facto de se ter uma relação amorosa saudável não depende da sorte, mas de trabalho e dedicação ao outro e à relação (Norgren et al., 2004; Barbosa, 2022).

Como limitações, aponta-se, desde logo, a escassa exploração das relações amorosas pela perspectiva positiva, e ainda mais escassa sobre o efeito destas na vida laboral. Relativamente às entrevistas, algumas destas poderiam ter acontecido presencialmente, criando um ambiente de maior proximidade com os entrevistados. Sendo este um tema do foro privado, existe sempre a possibilidade de os participantes não se quererem expor muito, e colocarem alguma reserva nas respostas. Podem, ainda, correr o risco de serem influenciados pela fase em que se encontram na relação, no momento da entrevista. Finalmente, sendo o primeiro trabalho de investigação da aluna, com a utilização deste método qualitativo, tudo é novo e teve de ser descoberto paulatinamente.

## VI.REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almeida Costa, J., & Sampaio e Melo, A. (2004). In *Dicionário da Língua Portuguesa*. Porto Editora.
- Baker, J. P., & Berenbaum, H. (2011). Dyadic Moderators of the Effectiveness of Problem-Focused and Emotional-Approach Coping Interventions. *Cognitive Therapy and Research*, 35(6), 550–559. <https://doi.org/10.1007/s10608-011-9386-7>
- Barbosa, C. S. F. (2022). *Capacidade para amar e qualidade das relações amorosas* [Master's thesis, Universidade Lusófona do Porto]. Repositório Científico Lusófona. <https://recil.ensinolusofona.pt/jspui/bitstream/10437/13121/1/versa%CC%83o%20final%20%20Ca%CC%81tia%20Barbosa.pdf>
- Batista, T. (2016). *Qual é a peça que me falta? Um estudo sobre a qualidade das relações amorosas e as competências interpessoais*. [Master's thesis, Universidade de Évora]. Repositório Universidade de Évora. [https://dspace.uevora.pt/rdpc/bitstream/10174/19414/1/TESE%20%20FINAL\\_Corrigida%2027\\_11%20\(1\).pdf](https://dspace.uevora.pt/rdpc/bitstream/10174/19414/1/TESE%20%20FINAL_Corrigida%2027_11%20(1).pdf)
- Beal, D. J., Weiss, H. M., Barros, E., & MacDermid, S. M. (2005). An Episodic Process Model of Affective Influences on Performance. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1054–1068. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1054>
- Becker, B., & Gerhart, B. (1996). The impact of human resource management on organizational performance: Progress and prospects. *Academy of management journal*, 39(4), 779-801. <https://doi.org/10.2307/256712>
- Bell, B. (2017). *Business Research Session 1b*. Regenesys Business School. [https://portal.regenesys.net/course/discussions/editors/kcfinder/upload/files/MBA9\\_BRES\\_SLIDES\\_v17.5\\_Class\\_1b.pdf](https://portal.regenesys.net/course/discussions/editors/kcfinder/upload/files/MBA9_BRES_SLIDES_v17.5_Class_1b.pdf)
- Bell, E., Bryman, A., & Harley, B. (2022). *Business Research Methods* (6th ed.). Oxford University Press. [https://books.google.com.br/books?hl=pt-PT&lr=&id=hptjEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Business+research+methods.+&ots=Dcof\\_7DY0v&sig=43AFFxo13JjaWCAPdIagcChwDXQ#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.br/books?hl=pt-PT&lr=&id=hptjEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Business+research+methods.+&ots=Dcof_7DY0v&sig=43AFFxo13JjaWCAPdIagcChwDXQ#v=onepage&q&f=false)
- Bendassolli, P. F. (2012). Desempenho no trabalho: Revisão da literatura. *Psicologia Argumento*, 30(68). <https://doi.org/10.7213/psicol.argum.5895>

- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research. *Human Performance*, *10*(2), 99–109. [https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002\\_3](https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_3)
- Braithwaite, S. R., Delevi, R., & Fincham, F. D. (2010). Romantic relationships and the physical and mental health of college students. *Personal Relationships*, *17*(1), 1–12. <https://doi.org/10.1111/j.1475-6811.2010.01248.x>
- Carvalho, A. R. de, & Reis Neto, M. T. (2021). As influências das dimensões da confiança, identificação organizacional e motivação no desempenho individual. *Revista Brasileira de Administração Científica*, *12*(1), 352–366. <https://doi.org/10.6008/cbpc2179-684x.2021.001.0029>
- Cerwenka, S., Dekker, A., Pietras, L., & Briken, P. (2021). Single and Multiple Orgasm Experience Among Women in Heterosexual Partnerships. Results of the German Health and Sexuality Survey (GeSiD). *The Journal of Sexual Medicine*, *18*(12), 2028–2038. <https://doi.org/10.1016/j.jsxm.2021.09.010>
- Collins, W. A., Welsh, D. P., & Furman, W. (2009). Adolescent Romantic Relationships. *Annual Review of Psychology*, *60*(1), 631–652. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163459>
- Cruz, A. P. C. da, Frare, A. B., Accadrolli, M. C., & Horz, V. (2021). Efeitos dos controles informais e empowerment psicológico na satisfação no trabalho. *Revista Contabilidade & Finanças*, *33*, 29–45. <https://doi.org/10.1590/1808-057x202114660>
- Dindia, K., & Timmerman, L. (2003). Accomplishing romantic relationships. In J. O. Greene & B. R. Burleson (Eds), *Handbook of Communication and Social Interaction Skills* (pp. 685-721). Lawrence Erlbaum Associates, Publishers. <https://www.elearning.panchakotmv.in/files/A69D49FD15899556630.pdf#page=704>
- Easterby-Smith, M., Thorpe, R., Jackson, P., & Jaspersen, L. J. (2021). *Management & business research* (7th ed.). Sage. <https://books.google.com.br/books?hl=pt-PT&lr=&id=IYskEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Management+and+Business+Research&ots=n0aLAzbw7F&sig=6OMfU95n-ESbBf1dXxJIUKu2pmU#v=onepage&q=Management%20and%20Business%20Research&f=false>
- Eriksson, P., & Kovalainen, A. (2008). 7 Qualitative Research Materials. In E. P. Eriksson & A. Kovalainen (Eds), *Qualitative Methods in Business Research* (pp. 78–97). SAGE. <https://dx.doi.org/10.4135/9780857028044.d53>

- Facio, A., & Resett, S. (2013). Work, Romantic Relationships, and Life Satisfaction in Argentinean Emerging Adults. *Emerging Adulthood, 2*(1), 27–35. <https://doi.org/10.1177/2167696813515854>
- Feeney, B. C., & Thrush, R. L. (2010). Relationship influences on exploration in adulthood: The characteristics and function of a secure base. *Journal of Personality and Social Psychology, 98*(1), 57–76. <https://doi.org/10.1037/a0016961>
- Ferguson, M., Carlson, D., Kacmar, K. M., & Halbesleben, J. R. B. (2016). The supportive spouse at work: Does being work-linked help? *Journal of Occupational Health Psychology, 21*(1), 37–50. <https://doi.org/10.1037/a0039538>
- Finkel, E. J., Simpson, J. A., & Eastwick, P. W. (2017). The Psychology of Close Relationships: Fourteen Core Principles. *Annual Review of Psychology, 68*(1), 383–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010416-044038>
- Forenza, B., Bermea, A., & Rogers, B. (2018). Ideals and Reality: Perceptions of Healthy and Unhealthy Relationships Among Foster Youth. *Child and Adolescent Social Work Journal, 35*(3), 221–230. <https://doi.org/10.1007/s10560-017-0523-3>
- Frese, M. (2008). The Word Is Out: We Need an Active Performance Concept for Modern Workplaces. *Industrial and Organizational Psychology, 1*(1), 67–69. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.00012.x>
- Frese, M., & Fay, D. (2001). 4. Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. *Research in Organizational Behavior, 23*, 133–187. [https://doi.org/10.1016/s0191-3085\(01\)23005-6](https://doi.org/10.1016/s0191-3085(01)23005-6)
- Frese, M., & Zapf, D. (1994). Action as the core of work psychology: A German approach. *Handbook of industrial and organizational psychology, 4*(2), 271-340. <http://www.evidence-based-entrepreneurship.com/content/publications/152.pdf>
- Gottman, J., & Silver, N. (2012). *What makes love last?: How to build trust and avoid betrayal*. Simon and Schuster.
- Gower, K., & Baldwin-White, A. (2021). Healthy Romantic Relationships: Attitudes and Perceptions of College Students. *Violence and Victims, 36*(2), 272–291. <https://doi.org/10.1891/vv-d-20-00001>
- Greenhaus, J. H., & Kossek, E. E. (2014). The Contemporary Career: A Work–Home Perspective. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1*(1), 361–388. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091324>

- Hielscher, E., Moores, C., Blenkin, M., Jadambaa, A., & Scott, J. G. (2021). Intervention programs designed to promote healthy romantic relationships in youth: A systematic review. *Journal of Adolescence, 92*, 194–236. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2021.08.008>
- Joosten, D. H. J., Nelemans, S. A., Meeus, W., & Branje, S. (2022). Longitudinal Associations Between Depressive Symptoms and Quality of Romantic Relationships in Late Adolescence. *Journal of Youth and Adolescence, 51*(3), 509–523. <https://doi.org/10.1007/s10964-021-01511-2>
- Kakavoulis, A. (2001). Family and Sex Education: A survey of parental attitudes. *Sex Education, 1*(2), 163–174. <https://doi.org/10.1080/14681810120052588>
- Kornblum, A., Unger, D., & Grote, G. (2021). How romantic relationships affect individual career goal attainment: A transactive goal dynamics perspective. *Journal of Vocational Behavior, 125*, 103523. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103523>
- Körner, R., & Schütz, A. (2021). Power in romantic relationships: How positional and experienced power are associated with relationship quality. *Journal of Social and Personal Relationships, 38*(9), 2653–2677. <https://doi.org/10.1177/02654075211017670>
- Kurdek, L. A. (2004). Are Gay and Lesbian cohabiting couples really different from heterosexual married couples? *Journal of Marriage and Family, 66*(4), 880–900. <https://doi.org/10.1111/j.0022-2445.2004.00060.x>
- Leonhardt, N. D., Willoughby, B. J., Busby, D. M., Yorgason, J. B., & Holmes, E. K. (2018). The Significance of the Female Orgasm: A Nationally Representative, Dyadic Study of Newlyweds' Orgasm Experience. *The Journal of Sexual Medicine, 15*(8), 1140–1148. <https://doi.org/10.1016/j.jsxm.2018.05.018>
- Luyckx, K., Seiffge-Krenke, I., Schwartz, S. J., Crocetti, E., & Klimstra, T. A. (2014). Identity configurations across love and work in emerging adults in romantic relationships. *Journal of Applied Developmental Psychology, 35*(3), 192–203. <https://doi.org/10.1016/j.appdev.2014.03.007>
- Manne, S., Kashy, D. A., Siegel, S., Myers Virtue, S., Heckman, C., & Ryan, D. (2014). Unsupportive partner behaviors, social-cognitive processing, and psychological outcomes in couples coping with early stage breast cancer. *Journal of Family Psychology, 28*(2), 214–224. <https://doi.org/10.1037/a0036053>
- Nicoleau, A., Kang, Y. J., Choau, S. T., & Knudson-Martin, C. (2016). Doing What It Takes to Make It Work. *Journal of Family Issues, 37*(12), 1639–1657. <https://doi.org/10.1177/0192513x14543852>



- Organização Mundial da Saúde. (2015). *Saúde Sexual, Direitos Humanos e a Lei*.  
<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/175556/9786586232363-por.pdf?ua=1>
- Palmwood, E. N., & Simons, R. F. (2021). Unsupportive romantic partner behaviors increase neural reactivity to mistakes. *International Journal of Psychophysiology*, *170*, 12–19.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijpsycho.2021.09.008>
- Pulakos, E. D., Schmitt, N., Dorsey, D. W., Arad, S., Borman, W. C., & Hedge, J. W. (2002). Predicting Adaptive Performance: Further Tests of a Model of Adaptability. *Human Performance*, *15*(4), 299–323. [https://doi.org/10.1207/s15327043hup1504\\_01](https://doi.org/10.1207/s15327043hup1504_01)
- Ratelle, C. F., Simard, K., & Guay, F. (2013). University Students' Subjective Well-being: The Role of Autonomy Support from Parents, Friends, and the Romantic Partner. *Journal of Happiness Studies*, *14*(3), 893–910. <https://doi.org/10.1007/s10902-012-9360-4>
- Robles, T. F., Slatcher, R. B., Trombello, J. M., & McGinn, M. M. (2014). Marital quality and health: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, *140*(1), 140–187.  
<https://doi.org/10.1037/a0031859>
- Silva, L. F. da, & Russo, R. D. F. S. M. (2019). Aplicação de entrevistas em pesquisa qualitativa. *Revista de Gestão E Projetos*, *10*(1), 1–6. <https://doi.org/10.5585/gep.v10i1.13285>
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance Concepts and Performance Theory. *Psychological Management of Individual Performance*, *23*(1), 3–25.  
<https://doi.org/10.1002/0470013419.ch1>
- Stanley, S. M., Carlson, R. G., Rhoades, G. K., Markman, H. J., Ritchie, L. L., & Hawkins, A. J. (2020). Best Practices in Relationship Education Focused on Intimate Relationships. *Family Relations*, *69*(3), 497–519. <https://doi.org/10.1111/fare.12419>
- Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2018). Individual well-being and performance at work: A conceptual and theoretical overview. In C. Cooper (Ed), *Current Issues in Work and Organizational Psychology* (pp. 189–204). Routledge.  
<https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9780429468339-11/individual-well-being-performance-work-toon-taris-wilmar-schaufeli>
- Ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work–home interface: The work–home resources model. *American Psychologist*, *67*(7), 545–556.  
<https://doi.org/10.1037/a0027974>

- Ten Brummelhuis, L. L., van der Lippe, T., & Kluwer, E. S. (2010). Family Involvement and Helping Behavior in Teams. *Journal of Management*, 36(6), 1406–1431. <https://doi.org/10.1177/0149206309350778>
- Tosun, C., & Yazici, H. (2021). Perceived Parental Relationship Behaviors, Dyadic Perfectionism in Romantic Relationships and Relationship Quality Among College Students. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 8(1), 158–165. <https://doi.org/10.17220/ijpes.2021.8.1.223>
- Uka, A., & Prendi, A. (2021). Motivation as an indicator of performance and productivity from the perspective of employees. *Management & Marketing. Challenges for the Knowledge Society*, 16(3), 268–285. <https://doi.org/10.2478/mmcks-2021-0016>
- Vischer, J. C. (2007). The Concept of Workplace Performance and its Value to Managers. *California Management Review*, 49(2), 62–79. <https://doi.org/10.2307/41166383>
- Weinberger, M. I., Hofstein, Y., & Whitbourne, S. K. (2008). Intimacy in young adulthood as a predictor of divorce in midlife. *Personal Relationships*, 15(4), 551–557. <https://doi.org/10.1111/j.1475-6811.2008.00215.x>
- Welsh, D. P., & Dickson, J. W. (2005). Video-Recall Procedures for Examining Subjective Understanding in Observational Data. *Journal of Family Psychology*, 19(1), 62–71. <https://doi.org/10.1037/0893-3200.19.1.62>
- Zenteno-Hidalgo, A. C., & Durán Silva, C. A. (2016). Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso. *Innovar*, 26(59), 119-136. 10.15446/innovar.v26n59.54367

## VII. APÊNDICE

### Guião da Entrevista

Antes de começarmos, há alguma coisa que queira dizer ou perguntar? (deixar a pessoa à vontade).

Definição de relação amorosa saudável dos participantes.

- O que é, para si, uma relação amorosa saudável? Pode concretizar, dando exemplos? (fidelidade?)
- Como descreveria a relação com o/a seu/sua companheiro/a? Em que medida pode ser considerada saudável (tendo em conta a descrição anterior)?
- Fale-me um pouco do vosso dia a dia enquanto casal. (rotinas, tarefas domésticas, tempo juntos/separados, individualidade/interdependência, interesses partilhados, relação com amigos/familiares, apoio social)
- Como, e em que momentos, acontece a vossa comunicação? E quais os temas mais frequentes? (apenas superficialidades ou também temas +íntimos) Como se sente em relação à vossa comunicação?
- Que assuntos discutem habitualmente, e que decisões tomam em conjunto? Pode dar exemplos? (cedência, níveis de poder de cada um)
- Inevitavelmente, em todas as relações surgem temas que geram opiniões diferentes. Como costumam resolver os conflitos/desacordos? (humor, conversam ou não, carinho, compreensão). Nestes momentos, o que pensa? (consideram terminar, compromisso)
- Já se conheciam há muito tempo/eram amigos antes de iniciar a relação? (Perceber se eram vizinhos/amigos, se vêm de famílias com os mesmos valores/cultura, similaridades)
- Como é que a relação tem evoluído ao longo do tempo? Que grandes mudanças sofreu a relação desde o início da mesma? Pode exemplificar? (frequência dos conflitos, acordo e similaridades, ajustamento ao parceiro ou +contrastos, cedência, respeito/amizade, quantidade de tempo juntos/interação, desejo/sexualidade)
- (caso a pessoa não mencione) Sente-se apoiado/compreendido, seguro e íntimo pelo/com o seu parceiro? Como demonstram o amor e a paixão um pelo outro?
- Quão satisfeito/a está com a sua relação neste momento? E no geral? E o/a seu/sua companheiro/a? (fases da relação, satisfação mútua)

Entendimento do que é o desempenho no trabalho, pela visão dos participantes.

- Como descreveria um bom funcionário? (competências, ética, respeito, experiência?)
- O que significa, para si, ter um bom desempenho no trabalho? (resultados?)

Percepção dos entrevistados sobre a influência dos efeitos positivos da relação amorosa saudável no desempenho laboral.

- Que peso acha que as relações conjugais têm na vida das pessoas, no geral? (se reconhecem a importância deste segmento da vida humana)
  - De que forma as relações amorosas influenciam o desempenho no trabalho? Pode dar exemplos?
  - Em que medida sentir-se bem com o/a seu/sua companheiro/a influencia o seu desempenho no local de trabalho? Em que é que isso se traduz, ou seja, que benefícios pode acarretar para a sua vida profissional?
  - Pode dar-me algum exemplo de um episódio conjugal que tenha influenciado o seu dia de trabalho e afetado o seu desempenho? (se disser algo negativo, perguntar sobre algo positivo)
  - Nessa situação, de que forma o seu estado de espírito interferiu na forma de se relacionar com os colegas/chefia/clientes?
  - Que apoio recebe do/a seu/sua companheiro/a em questões relacionadas com o trabalho? Pode dar exemplos?
  - Como reage/reagiria o/a seu/sua companheiro/a na eventualidade de ser promovido e/ou de mudar para um emprego melhor? Caso nunca tenha acontecido, imagine o comportamento dele. Como é que esse comportamento o faz sentir (nomeadamente no local de trabalho)? (se o incentiva a ser ambicioso, a conseguir o que quer, a progredir na carreira)
  - E como se comporta o seu parceiro face a momentos mais exigentes e stressantes no seu trabalho? Como é que esse comportamento o faz sentir (nomeadamente no local de trabalho)? (se o encoraja/apoia/ajuda a aliviar o fardo doméstico)
- Antes de terminarmos, há alguma coisa que queira acrescentar sobre os temas de que falamos?