



UC/FPCE_2013

Universidade de Coimbra
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

Conciliação trabalho-família/vida pessoal: Estudo comparativo entre profissionais com horário fixo e variável (por turnos)

Joana Catarina Aires Ruivo (e-mail: joana_ruivo@live.com.pt)

Dissertação de Mestrado em Psicologia das Organizações e do Trabalho sob a orientação da Professora Doutora Carla Maria Santos de Carvalho e co-orientação do Mestre Carlos Ferreira Peralta

Conciliação trabalho-família/vida pessoal: Estudo comparativo entre profissionais com horário fixo e variável (por turnos)

Resumo

Esta investigação¹, centrada nas temáticas da conciliação trabalho-família (*work-life balance*) e nos sistemas de trabalho (horário fixo/por turnos), tem por objetivo investigar se o tipo de horário de trabalho interfere, quer com a emergência de conflitos, quer com a facilitação entre o trabalho e a vida pessoal/familiar. Para isso, utilizámos uma escala que mede a interação (conflito e facilitação) trabalho-família e família-trabalho (MacDermid et al., 2000), traduzida e adaptada para português, por Carvalho e Peralta (2009), a qual foi aplicada a duas amostras de profissionais que trabalham em diferentes sistemas de horários de trabalho: uma de Professores Universitários (horário fixo) e outra de Profissionais de Saúde (horário por turnos/variável). Para testar os efeitos das variáveis que pretendíamos estudar, foram efetuados três blocos de análises estatísticas: i) testámos a validade de constructo e a fiabilidade da escala que mede, a interação entre o trabalho e a vida pessoal/familiar (i.e., subescalas conflito, facilitação e consequências); ii) avaliámos de seguida em que medida as três subescalas têm representações equivalentes nas duas amostras, através de testes de congruência; iii) e, por fim, testou-se o efeito do sistema de horários (fixo/variante) nas três dimensões trabalho-família avaliadas.

Os resultados sugerem que: i) as subescalas apresentam adequadas qualidades psicométricas em ambas as amostras; ii) as dimensões têm o mesmo significado/são invariantes nas duas amostras; e iii) o sistema de horário de trabalho (fixo/por turnos) não influencia a perceção da existência de conflito, nem de facilitação nem das consequências percebidas relativamente à interação entre a família e o trabalho. Os resultados encontrados, embora não

¹ Neste trabalho, utilizaremos o novo acordo ortográfico.

suportando as hipóteses relativas às relações entre as variáveis estudadas, alertam-nos para a importância de se continuar os estudos neste domínio, dada a complexidade de variáveis intervenientes nos processos estudados.

Com efeito, dada a importância da temática *work-life balance*, quer para as organizações (sobretudo as que pretendam ser mais responsáveis e amigas da família), quer para os trabalhadores (sobretudo os que procuram estratégias facilitadoras do equilíbrio entre as várias esferas da sua vida), quer ainda, para os gestores preocupados com o desenvolvimento e a implementação de políticas de gestão de recursos humanos contribuintes para o bem-estar dos seus colaboradores. Por todos os aspetos referidos, urge desenvolver e aprofundar as investigações neste domínio. Em síntese, porque existe vida para além do trabalho, por um lado, e porque pessoas satisfeitas e felizes produzem mais e com mais qualidade, por outro lado, importa analisar e compreender toda a panóplia de variáveis e inter-relações intervenientes no processo de conciliação trabalho-família.

Palavras-chave: conciliação (trabalho-família, família-trabalho) conflito (trabalho-família, família-trabalho), facilitação (trabalho-família, família-trabalho), sistemas de horário de trabalho (fixo, variável/por turnos).

Managing work and family/personal life: A comparative study between professionals with regular working schedule and with shift work

Abstract

This research, focused on *work-life balance* and work systems (fixed schedule work/shift work) subjects, aims to investigate how the type of work schedule is related with the emergence of conflicts, or with work-family/personal life facilitation. For this purpose, we used a scale to measure the interaction (conflict and facilitation) work-family and family-work (MacDermid et al., 2000), translated and adapted to

Conciliação trabalho-família/vida pessoal: Estudo comparativo entre profissionais com horário fixo e horário variável (por turnos)

Joana Catarina Aires Ruivo (e-mail: joana_ruivo@live.com.pt) 2013

Portuguese, by Carvalho and Peralta (2009), which was applied to compare two samples of professionals working in distinct work schedules systems: first for University Teachers (fixed schedule work) and second for Nurses and Doctors (shift work/variant). To test the effects of the variables we intended to study, were performed three sets of statistical analyzes: i) we tested the construct validity and reliability of the scale measuring the interaction between work and family/personal life (e.g., sub-scales of conflict, facilitation and consequences), ii) then we evaluated the extent to which the three sub-scales present equivalent representations in the two samples, using congruence tests; iii) and, at last, we tested the effect of the schedule system (fixed schedule/time shift) in the three dimensions: conflict, facilitation and consequences.

The results suggest that: i) the scales present appropriate psychometric properties in both samples; ii) the dimensions have the same meaning/are invariant in both samples; and iii) the work schedule system (fixed schedule work/shift work) does not influence the perception of conflict existence, or facilitation or consequences, associated to the interaction between family and work. The founded results, although do not support the hypotheses concerning the association between the assessed variables, remind us to the relevance of further studies in this area, given the complexity of variables involved in the evaluated processes.

Indeed, given the importance of work-life balance subject, both for the organizations (especially those who wish to be more family friendly), and for workers (especially those seeking strategies that enhance the balance between the multiple areas of their personal life) and also for managers concerned with the development and implementation of policies for human resource management contributing to the welfare of employees. For all those aspects, the developing and deepening of the research in this subject is imperative. In short, because there is life beside work, on the one hand, and

because happy and satisfied people produce more and better, on the other hand, it is important to analyze and understand the full range of variables and inter-relationships concerning the harmonization between work and family.

Key words: managing (work-family, family-work), conflict (work-family conflict, family-work conflict), facilitation (work-family facilitation, family-work facilitation), fixed schedule work, shift work.

Agradecimentos

Gostaria de agradecer à Professora Doutora Carla Carvalho pela orientação científica, pelos desafios, pela abertura, pela sempre disponibilidade revelada e incentivo que sempre me deu para concluir este trabalho. A partilha de conhecimentos, os ensinamentos e a sua contribuição foram mais-valias ao longo deste percurso.

Ao Mestre Carlos Ferreira Peralta, agradeço de igual forma, pelo papel determinante em todas as fases deste trabalho, pela constante disponibilidade, apoio e crítica. Pela paciência, partilha de conhecimentos e incentivo o meu sincero obrigado.

Agradeço à colega Carla Fernandes pelo apoio e pela preciosa ajuda na recolha de dados junto dos profissionais de saúde e às colegas de tese Marisa e Snezana, pelos momentos de entreajuda e partilha.

Por fim, não poderia deixar de agradecer à minha família, namorado e amigos que não me deixaram desistir de concluir este trabalho que acabou por se tornar um objetivo pessoal a conquistar. Agradeço o apoio de sempre.

Índice

Introdução	1
I – Enquadramento Conceptual	4
1. Conciliação trabalho-família/família-trabalho	4
2. Conflito trabalho-família/família-trabalho.....	6
3. Facilitação trabalho-família/família-trabalho.....	7
4. Os sistemas de Trabalho fixo e de Trabalho por turnos: A sua relação com o Conflito/Facilitação	9
II – Objetivos	13
III - Hipóteses de investigação	13
IV – Metodologia	15
1. Técnica de recolha de dados	15
2. Instrumentos	16
2.1. Questionário Sociodemográfico	16
2.2. Subescalas do Conflito, Facilitação e Consequências.....	16
3. Constituição e Caracterização das amostras	18
3.1. Professores Universitários.....	18
3.2. Profissionais de saúde	19
IV - Resultados	20
1. Estratégia Analítica	20
1.1. Estratégia analítica: Análise das qualidades psicométricas da escala usada	20
1.2. Estratégia analítica: Estudo da Invariância da medida	23
1.3. Estratégia analítica: Estudo comparativo entre Professores Universitários e Profissionais de Saúde	24
2. Resultados	24
2.1. Resultados relativos às subescalas do Conflito, da Facilitação e das Consequências.....	24
2.1.1. Resultados relativos ao bloco do Conflito	25
2.1.2. Resultados relativos ao bloco da Facilitação	27
2.1.3. Resultados relativos ao bloco das Consequências.....	29
2.2. Resultados relativos ao Estudo de invariância da medida.....	33
2.3. Resultados relativos ao Estudo comparativo entre Professores Universitários e Profissionais de Saúde	33
V - Discussão e conclusões	36
Implicações teóricas.....	42
Limitações e investigações futuras	43
Implicações práticas.....	44
Bibliografia	45
Anexos	51

Introdução

A problemática da conciliação trabalho-família/vida pessoal² está na ordem do dia nos mais diversos debates, contextos ou domínios. Com efeito, as novas organizações/estruturas familiares, a reorganização dos papéis de cada género (que contribuiu para a igualdade de responsabilidades profissionais e familiares), bem como as mudanças verificadas no contexto laboral, nomeadamente a implementação massiva de diferentes formas de organização dos tempos/horários de trabalho (Martins & Martins, 1999) e as exigências crescentes decorrentes do trabalho (quer em termos tempo, quer de recursos e responsabilidades) são desafios constantes e reais com que a maioria das populações se debate durante grande parte da sua vida (Matias, Fontaine, Simão, Oliveira & Mendonça, 2010; Silva, 2007b). Estas alterações familiares, organizacionais e sociais têm vindo a contribuir para a emergência de uma gestão equilibrada e conciliatória entre a vida pessoal e a familiar, por parte dos trabalhadores, e de políticas de gestão de recursos humanos mais responsáveis e amigas da família, por parte das organizações. De facto, o equilíbrio entre o trabalho e a família/vida pessoal (*work life-family balance*) tem implicações importantes, quer para os indivíduos, quer para as organizações, e para as sociedades das quais fazem parte. Consequentemente, a investigação e os debates em torno do estudo da *interação* entre estas duas esferas tornou-se alvo de interesse ao longo de várias décadas, quer de gestores, políticos, investigadores quer de outros profissionais que fazem deste campo de investigação o alvo das suas análises e intervenções.

A participação em vários domínios ou “frentes”, pode levar ao aparecimento de conflitos entre as várias esferas que compõem o “mundo” de qualquer trabalhador, e que podem ser definidos como a

² Ao longo do trabalho, quando nos referimos ao domínio familiar, pretendemos englobar todas as atividades e compromissos relacionados com a vertente da vida pessoal do sujeito.

incompatibilidade de exigências entre o domínio do trabalho e o domínio da família/vida pessoal (Frone, 2003). Tais conflitos podem acarretar variadas consequências, sobretudo negativas (Warner & Hausdorf, 2009). Contudo, apesar de grande parte da investigação recair sobre a perspetiva negativa desta interação, ou seja, a do *conflito*, o trabalho poderá, igualmente, *facilitar* ou *enriquecer* o desempenho do papel na vida familiar/pessoal e vice-versa (Warner & Hausdorf, 2009) (interação positiva ou facilitadora do trabalho na vida pessoal/familiar). Nestas circunstâncias, a dualidade de papéis pode facilitar a emergência de consequências positivas, nomeadamente, a melhoria da performance ou o sentimento de realização em ambas as esferas (Warner & Hausdorf, 2009). O recente foco na *facilitação* assenta, em larga escala, no trabalho desenvolvido no âmbito da Psicologia Positiva que, entre outros aspetos, defende que os recursos pessoais e organizacionais promovem o desenvolvimento do potencial dos indivíduos e, conseqüentemente, beneficiam tanto as organizações como os sujeitos que nelas trabalham (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

No que concerne ao *trabalho e aos horários praticados pelas organizações* (o segundo foco de interesse nesta investigação) podemos dizer que este pode assentar num sistema ou regime de horário *fixo* ou *variável* (Colligan & Rosa, 1990), com consequências para quem trabalha num ou noutro sistema, quer positivas, quer negativas. Em média, o tempo de trabalho em horários fixos tende a oscilar entre as sete e as nove horas e, regra geral, decorre de segunda à sexta-feira, mantendo-se estável ao longo do tempo (Silva, 2007a). Todo o *trabalho contínuo* que varia ao longo do tempo é considerado como trabalho por turnos³ (Colligan & Rosa, 1990). Ao trabalho por turnos estão associadas diversas implicações, cuja lista é longa e bem conhecida por parte dos profissionais que trabalham neste regime.

³ Ao longo deste trabalho, utilizaremos especificamente o termo “trabalho por turnos”.

Conciliação trabalho-família/vida pessoal: Estudo comparativo entre profissionais com horário fixo e horário variável (por turnos)

Entre essas implicações, salientam-se distúrbios no ritmo biológico, no sono e na vida social e familiar (Monk, Folkard & Wedderburn, 1996) e quebras de desempenho (Blau & Lunz, 1999). É neste contexto que pretendemos analisar o papel do trabalho por turnos e do trabalho com horário fixo na interação entre o trabalho e a vida familiar/pessoal, quer na perspetiva do conflito (visão negativa), quer na perspetiva da facilitação (visão positiva) entre o trabalho e a esfera familiar/pessoal. Embora estudos anteriores se tenham focado nas consequências do trabalho por turnos ao nível do conflito e da facilitação trabalho-família/vida pessoal (e.g., Demerouti, Geurts, Bakker & Euwema, 2004; Tuttle & Garr, 2012), carecem trabalhos que incluam num só estudo a vertente do conflito, da facilitação e das consequências associadas à interação entre a esfera do trabalho e a familiar/pessoal. Adicionalmente, existem resultados inconsistentes no que concerne ao efeito do trabalho por turnos no conflito e na facilitação do trabalho-família e da família-trabalho (Demerouti et al., 2004), sendo necessária mais evidência empírica que permita sustentar (ou não) uma relação, bem como aprofundar o conhecimento neste domínio, para uma melhor intervenção neste contexto.

Com o intuito de alcançarmos estes objetivos, efetuámos um estudo comparativo entre Profissionais do Ensino⁴ (nomeadamente, Professores Universitários, que trabalham em regime de horário fixo) e Profissionais de Saúde⁵ (nomeadamente enfermeiros e médicos, que trabalham em regime de horário por turnos). Para o efeito, avaliámos a validade de constructo da medida (focada na avaliação de a) conflito trabalho-família, conflito família-trabalho; b) facilitação trabalho-família, facilitação família-trabalho [MacDermid et al., 2000], e c) das consequências, quer relativas ao trabalho, quer relativas à família/vida pessoal) nas duas amostras. Foi também nosso intuito, verificar em

⁴ No âmbito dos Profissionais de Ensino, focámo-nos somente em Professores Universitários Portugueses.

⁵ No âmbito dos Profissionais de Saúde, focámo-nos somente em Enfermeiros e Médicos.

Conciliação trabalho-família/vida pessoal: Estudo comparativo entre profissionais com horário fixo e horário variável (por turnos)

que medida a escala era invariante nas duas amostras e, por fim, avaliámos o efeito do sistema de horários (fixo/por turnos) nas seis dimensões medidas e anteriormente referidas.

A estrutura do presente trabalho assenta, essencialmente, em duas grandes partes. A primeira parte é constituída por uma componente conceptual, onde, após uma revisão abrangente da literatura nesta linha de investigação, procurámos explicitar as variáveis em estudo (Conflito Trabalho-Família, Conflito Família-Trabalho, Facilitação Trabalho-Família, Facilitação Família-Trabalho, Consequências relativas ao trabalho e Consequências relativas à vida familiar/pessoal), assim como os seus antecedentes e efeitos. A segunda parte é constituída por uma componente empírica, onde são apresentados os objetivos, as hipóteses colocadas, assim como a metodologia utilizada, a caracterização da amostra em estudo, os instrumentos escolhidos e os procedimentos de investigação. Por último, faremos a apresentação das análises efetuadas e dos resultados obtidos e, para finalizar, discutiremos os mesmos, apresentando as conclusões do estudo. Terminamos com a indicação de algumas limitações do nosso estudo, deixando igualmente algumas sugestões de pistas para futuras investigações.

I – Enquadramento Conceptual

1. Conciliação trabalho-família/família-trabalho

Tal como já referimos, tradicionalmente, o estudo da dinâmica entre papéis e responsabilidades profissionais e familiares tendeu a assumir uma perspetiva negativa e de conflito⁶, investigando-se os fatores que dificultavam o adequado desempenho num e noutro contexto (Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000). Defendia-se, então, a hipótese da *escassez*, que postulava que os recursos individuais, como

⁶ *Este constructo apresenta várias terminologias (pressão, interferência, conflito ou spillover negativo). Por questões de simplicidade, neste trabalho usaremos o termo conflito.*

Conciliação trabalho-família/vida pessoal: Estudo comparativo entre profissionais com horário fixo e horário variável (por turnos)

o tempo, a atenção e a energia, são limitados. Assim, a interação entre as exigências dos papéis profissionais e familiares conduziria, inevitavelmente, à experiência de conflito. Contudo, a interação entre os dois domínios poderá não conduzir necessariamente ao conflito mas sim à facilitação⁷, sendo a forma como o indivíduo gere o seu tempo e recursos uma variável preditiva de perceções de conflito ou de facilitação (O’Driscoll, Brough & Kalliath, 2008). A facilitação ocorre quando o envolvimento da pessoa no trabalho resulta em aptidões, comportamentos ou num humor positivo, que influenciam positivamente a vida familiar (e vice-versa) (Wayne, Musisca & Fleeson, 2004).

A interação entre *trabalho* e *família* pode ser vista, então, como sendo bidireccional e multidimensional (MacDermid et al., 2000). Bidireccional, porque tanto o trabalho como a família/vida pessoal se influenciam mutuamente; multidimensional, pois são considerados os efeitos do trabalho em relação à família e os efeitos da família em relação ao trabalho, bem como dois tipos de efeitos: *conflito* e *facilitação* (Frone, 2003; Grzywacz & Marks, 2000). Assim, podemos considerar quatro tipos de efeito: conflito trabalho-família (CTF), conflito família-trabalho (CFT), facilitação trabalho-família (FTF) e facilitação família-trabalho (FFT) (Balmforth & Gardner, 2006). A estes quatro efeitos, MacDermid (2000) alerta para a necessidade de se considerarem ainda os *efeitos* ou as *consequências* (quer do conflito, quer da facilitação) no trabalho e na vida pessoal. Seguidamente abordaremos estes efeitos ou consequências, mais em pormenor.

⁷ À semelhança do que foi dito em relação ao conflito, a facilitação também pode surgir na literatura como: *enriquecimento, melhoramento, spillover positivo*). Para uma melhor compreensão, iremos utilizar o termo *facilitação ao longo do trabalho*.

Conciliação trabalho-família/vida pessoal: Estudo comparativo entre profissionais com horário fixo e horário variável (por turnos)

2. Conflito trabalho-família/família-trabalho

Tendo em conta a bidireccionalidade do constructo, referida em vários estudos (e.g., Frone, Russel & Cooper, 1992; Gutek, Searle & Klepa, 1991; Netemeyer, McMurrian & Boles, 1996; Peeters, Montgomery, Bakker & Schaufeli, 2005), falamos de *Conflito trabalho-família* (CTF) quando as exigências, as responsabilidades, os comportamentos e as experiências do trabalho interferem com a dinâmica familiar; falamos de *Conflito família-trabalho* (CFT) quando a pressão, as responsabilidades e as preocupações familiares interferem com o desempenho no trabalho (Greenhaus & Beutell, 1985; O’Driscoll et al., 2008). Acresce referir que a investigação neste domínio tem centrado mais a atenção no estudo do conflito entre o trabalho e a família (Andrade, 2010).

O conflito trabalho-família/família-trabalho tem sido classicamente estudado tendo como base as teorias de Greenhaus e Beutell (1985), nomeadamente, a *teoria do stresse de papéis* e a *hipótese da escassez de recursos*. Segundo estes modelos, a gestão de vários papéis pode criar conflitos entre o trabalho e a família, sobretudo quando as pessoas não possuem um determinado número de recursos necessários para um desempenho adequado em cada papel (Kinnunen, Feldt, Geurts & Pulkkinen, 2006). Na mesma linha, Greenhaus e Beutell (1985) propõem um modelo explicativo do conflito entre o trabalho e a família com base no *tempo*, nas *exigências* e no *comportamento*, sendo que consideram que o conflito entre os domínios do trabalho e da família acontece quando o tempo despendido nas atividades inerentes a um dos papéis retira tempo às atividades do outro papel.

Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark e Baltes, numa recente meta-análise realizada em 2010, identificaram os principais preditores de conflito trabalho-família. Concluíram que as *fontes de stresse* no trabalho e na família (e.g., o conflito, a ambiguidade e a sobrecarga de papéis, a existências de filhos pequenos em casa), o fraco *apoio social*

nestes domínios (e.g., apoio organizacional, do supervisor, dos colegas de trabalho, da família, do cônjuge), a *personalidade* do sujeito (com características, tais como, controlo de locus interno, afetividade negativa/neuroticismo), o grande *envolvimento* e/ou importância atribuída pelo sujeito a cada um destes domínios, bem como, as *características do trabalho* (e.g., menor variedade de tarefas, elevada autonomia na função, escassas políticas de conciliação trabalho-família) e também *da família* (e.g., clima familiar) são fatores que contribuem para a emergência do CTF.

Parasuraman e Greenhaus (2002) identificaram um conjunto de consequências associadas ao conflito. O CTF está frequentemente associado a ausências familiares, à insatisfação com a família, à existência de stresse no seio familiar e a um desempenho laboral abaixo do exigido. Por outro lado, ao CFT associam-se consequências tais como absentismo, atrasos, desempenho laboral reduzido e insatisfação no trabalho (Voydanoff, 2004).

3. Facilitação trabalho-família/família-trabalho

Apesar da investigação sobre a dinâmica entre o trabalho e a família continuar a ser dominada pela perspectiva do conflito, começam a surgir cada vez mais autores (e.g., Alves, 2011; Barnett & Hyde, 2001; Castro, 2010; Carvalho, 2012; Chambel & Santos, 2009; Frone, 2003; Hammer, 2003; Parasuraman & Greenhaus, 2002; Pinto, 2012) que consideram que ambas as vertentes são importantes para a compreensão da temática. Uma adequada compreensão da interface trabalho-família deverá, assim, incluir ambas as componentes: conflito (interface negativa) e facilitação (interface positiva) (Frone, 2003). A facilitação pode ser definida como: “a participação no trabalho (ou família) é mais fácil em virtude das experiências, aptidões e oportunidades adquiridas e desenvolvidas na família (ou no trabalho)” (Frone, 2003, p.145). Neste sentido, tal como o conflito, a facilitação também ocorre de forma bidirecional (Wayne et al., 2004), ou seja, as

experiências profissionais podem melhorar a qualidade da vida familiar (FTF), do mesmo modo que as experiências familiares podem melhorar a qualidade da vida profissional (FFT).

A *Teoria do Enriquecimento de papel*, defendida por autores como Greenhaus e Powell (2006), tem sustentado conceptualmente a existência de FTF e a FFT. Segundo esta teoria, a participação em múltiplos papéis é suscetível de providenciar um grande número de oportunidades e recursos que podem ser usados para promover o crescimento do indivíduo e um melhor funcionamento do mesmo noutros domínios da sua vida (Grzywacz & Marks, 2000).

Com efeito, a investigação tem, em larga escala, suportado esta teoria. Estudos realizados em 2006 por Carlson, Kacmar, Wayne e Grzywacz e, também, por Wayne et al. (2004) suportam que o desempenho simultâneo de vários papéis mune o indivíduo de recursos, benefícios, aptidões e privilégios que o tornam mais apto e, por isso, são suscetíveis de melhorarem o seu desempenho em outros domínios da sua vida. O estudo de Grzywacz e Marks (2000) verificou que os recursos fornecidos pelas organizações apresentaram correlações mais robustas com a FTF (para ambos os géneros). Outros estudos (e.g., Barnett & Marshall, 1993; Crosby & Jaskar, 1993; Simons, 1992; Thoits, 1992; Wethington & Kessler, 1989) sugeriram, ainda, que os indivíduos que se envolvem em múltiplos papéis tendem a registar níveis mais baixos de problemas de saúde, física e mental, relacionados com o stresse, e níveis mais elevados de bem-estar, comparativamente com os indivíduos que se envolvem em menos papéis (Barnett & Hyde, 2001). Por fim, o apoio que o sistema familiar confere ao indivíduo tende a facilitar a conciliação entre a família e o trabalho (King & King, 1996), enquanto estratégias como a flexibilidade de horários e o apoio das chefias podem facilitar a conciliação do trabalho com a família (Chambel, 2005).

As consequências advindas da *facilitação* ainda não reúnem consenso, sobretudo porque o volume de estudos dedicados a estas

Conciliação trabalho-família/vida pessoal: Estudo comparativo entre profissionais com horário fixo e horário variável (por turnos)

Joana Catarina Aires Ruivo (e-mail: joana_ruivo@live.com.pt) 2013

dimensões ainda é reduzido (Wayne et al., 2004). Não obstante, a literatura aponta como principais consequências da facilitação a existência de níveis mais elevados de bem-estar e de satisfação, níveis mais reduzidos de stresse, maior suporte, humor positivo, casamentos mais saudáveis, melhoria na relação com os filhos, sentimento de realização, mais energia e confiança no trabalho, comprometimento organizacional, satisfação no trabalho e melhoria na produtividade dos colaboradores (Carlson et al., 2006; Grzywacz & Marks, 2000; O’Driscoll et al., 2008; Wayne et al., 2004).

4. Os sistemas de Trabalho fixo e de Trabalho por turnos: A sua relação com o Conflito/Facilitação

Podemos entender o trabalho com *horário fixo* como a jornada diária, fixa e com horários para entrada e saída pré-fixados, normalmente com folga aos sábados, domingos e feriados. O trabalho com *horário variável*, mais conhecido por trabalho por turnos, é um tipo de organização laboral cujo objetivo consiste em assegurar a continuidade da produção, graças à presença de várias equipas que trabalham no mesmo posto de trabalho. A necessidade de manter essa produção de forma continuada visa, sobretudo, a rentabilização dos capitais investidos (Cruz, 2003). No entanto, a literatura tem alertado para a relação entre o trabalho por turnos e um conjunto de efeitos negativos nos trabalhadores (Martins & Martins, 1999). De facto, Monk et al. (1996) alertam para a associação entre trabalho por turnos e complicações biológicas, médicas, psicológicas, sociais e familiares.

Os problemas biológicos associados ao trabalho por turnos centram-se nas alterações no ritmo circadiano (período de aproximadamente vinte e quatro horas, sobre o qual se baseia todo o ciclo biológico do corpo humano, influenciado pela luz solar). Alterações aos ritmos circadianos levam tempo a recuperar, e durante este tempo de ajustamento o organismo permanece num estado de “desarmonia circadiana” que pode induzir prejuízos fisiológicos,

psicológicos, sociais, laborais e no bem-estar dos indivíduos (Barreto, 2008; Monk et al., 1996).

No plano médico poderão surgir problemas como: perturbações gastrointestinais, perturbações do humor e do sono, fadiga crónica, perturbações vasculares, entre outras (Ramos, 2003). A nível psicológico salientam-se as perturbações “neuróticas”, com sintomatologia ansiosa e depressiva (Silva, 2007a).

De acordo com os resultados obtidos por Koller, Kundi, Haider, Cervinka e Friza (1990) relativamente ao conflito entre o trabalho e a família, verificou-se que os trabalhadores com horário fixo apresentam, geralmente, menos problemas a nível familiar e social do que os trabalhadores com horário por turnos, sendo que para estes últimos o tempo de exposição aos turnos contribui para um agravamento destes problemas. De facto, o trabalho por turnos tende a contribuir para situações de isolamento e para dificuldades de integração na sociedade uma vez que os trabalhadores muitas vezes sentem, por exemplo, maiores dificuldades em partilhar tarefas ou interesses, dificuldade em colaborar no cuidado das crianças e dificuldades na participação em atividades sociais (Barreto, 2008). Para estas consequências contribui, sobretudo, a dessincronização da vida familiar e social provocada pela incompatibilidade de horário do profissional e com o da restante família (Martins & Martins, 1999).

Além das consequências a nível individual, as organizações que recorrem ao sistema de trabalho por turnos e as famílias dos indivíduos que trabalham num sistema de turnos rotativos podem, igualmente, ser afetadas. A nível organizacional, associam-se ao trabalho por turnos níveis de desempenho reduzidos, erros laborais, aumento dos acidentes no trabalho, absentismo e *turnover* (Cruz, 2003; Koller et al., 1990; Silva, 2007a). No que concerne à família, os familiares mais próximos têm, frequentemente, de se adaptar aos horários do trabalhador (Cruz, 2003) o que pode afetar o equilíbrio de todo o sistema familiar (Lourenço, Ramos & Cruz, 2009).

Conciliação trabalho-família/vida pessoal: Estudo comparativo entre profissionais com horário fixo e horário variável (por turnos)

Joana Catarina Aires Ruivo (e-mail: joana_ruivo@live.com.pt) 2013

Apesar de todos os aspetos negativos comumente associados ao trabalho por turnos, este modo de organização dos tempos de trabalho poderá também favorecer certo tipo de atividades e ser percebido como benéfico, nomeadamente, na realização de trabalho extraordinário, em estudar, ir às compras, ir ao banco e ir a repartições públicas, ter tempo para si próprio ou ter uma melhor remuneração ou até mesmo auxiliar nas tarefas familiares pela alternância de horários com o/a companheiro (Silva, 2007a).

De facto, os aspetos relativos ao trabalho por turnos não são simples, podendo existir consequências tanto positivas como negativas. Para essa diferenciação ao nível da valência das consequências contribuem sobretudo diferenças individuais (e.g., personalidade, sexo, idade) e situacionais (e.g., condições de trabalho, nível socioeconómico) (Martins & Martins, 1999; Silva, 2007a).

Professores Universitários e Profissionais de Saúde – Trabalho por horário fixo e por horário por turnos

Embora com funções díspares, os Professores Universitários e os Profissionais de saúde apresentam elevado grau de similitude no que concerne, por exemplo, à exposição a fontes de stresse, a elevados graus de responsabilidades, elevadas cargas horarias e elevadas expectativas. Entre as profissões consideradas como sendo alvo de elevadas fontes geradoras de tensão, estão aquelas em que o profissional atua diretamente com pessoas, sendo que, por exemplo, a síndrome de *burnout* tende a acontecer principalmente em áreas com elevado contacto social, nomeadamente em áreas ligadas ao ensino e aos serviços de saúde (Maslach & Jackson, 1984; Maslach & Leiter, 1997).

No caso dos profissionais de ensino (Professores Universitários), Cinamon, Rich e Westman (2007) verificaram que o horário extra laboral (e.g., correção de testes e trabalhos, elaboração de provas, preparação de aulas, júris, comissões, comunicações,

conferências, congressos, reuniões de trabalho internacionais) revela ser um dos fatores mais preponderantes na causa do CTF, nesta população. Além disso, podem também estar sujeitos a um grau, tendencialmente superior, de frustração por falha de cumprimento de objetivos, pois assistem de forma direta ao fracasso dos seus alunos (quando este sucede), ou veem vedado o seu acesso a concursos e promoções onde a avaliação de desempenho conta. A falta de entendimento e compreensão por parte dos alunos, a intrusão dos pais no seu trabalho, o número elevado de alunos por turma, o baixo rendimento e motivação dos alunos e a necessidade diária de gerir várias turmas são ainda outros fatores que afetam especificamente a classe dos professores, causando-lhes elevado stresse, frustração e sentimento de desamparo (Hastings & Bham, 2003; Ross, 1998).

Em relação aos profissionais de saúde (Enfermeiros e Médicos), vários estudos e autores referem que as principais fontes de stresse nesta categoria profissional se devem ao trabalho por turnos, ao cansaço emocional, à falta de realização pessoal, ao sentimento de incapacidade, sobrecarga de trabalho, uma preparação inadequada para satisfazer as necessidades emocionais dos doentes e da família e a exposição à morte (Greenglass, Burke & Fiksenbaum, 2001; McIntyre, McIntyre & Silvério, 1999; Schaufeli, Maslach & Marek, 1993).

Para além das especificidades de cada categoria profissional, existem ainda fatores de cariz individual como, as expectativas colocadas, a necessidade de controlo, incapacidade de delegar, pressão percebida, entre outros, que podem influenciar o desempenho profissional, tanto de Professores Universitários como de Profissionais de Saúde.

II – Objetivos

São vários os objetivos deste trabalho. Primeiramente pretendemos avaliar a validade de constructo⁸ das subescalas utilizadas: i) Escala relativa ao *Conflito Trabalho-Família*, ii) Escala relativa à *Facilitação Trabalho-Família* e iii) Escala relativa às *Consequências do Conflito Trabalho-Família*. Posteriormente pretendemos verificar se a medida usada nesta investigação funcionava de forma invariante nas duas amostras⁹ e se, desta forma, poderia ser generalizada para as duas populações. Por fim, pretendemos efetuar um estudo comparativo entre Professores Universitários e Profissionais de Saúde no que concerne a eventuais diferenças nos níveis de conflito, facilitação e consequências associadas ao conflito trabalho-família¹⁰.

Assim, para atingirmos os objetivos propostos, recorreremos a um *design* não experimental ou de campo¹¹, transversal (*cross-sectional*) e correlacional, uma vez que se pretende analisar a relação entre variáveis num só momento temporal (Alferes, 1997).

Para a realização das análises, utilizámos o programa SPSS 17.0 para sistema operativo Microsoft Windows.

III - Hipóteses de investigação

Em relação à medida é esperado que a estrutura dimensional das subescalas não revele diferenças entre amostras de profissionais, ou seja, o constructo deve ter o mesmo significado, tanto para a amostra dos professores universitários, como para a amostra dos profissionais de saúde. Só nestas circunstâncias as duas amostras podem ser comparadas com segurança. Neste sentido, e de acordo

⁸ Para o efeito efetuaram-se análises fatoriais exploratórias pelo método dos componentes principais.

⁹ Para tal realizámos um Estudo da Invariância da medida.

¹⁰ As análises foram efetuadas através de uma MANOVA.

¹¹ Não se recorre ao controlo das diferenças individuais, à manipulação das variáveis independentes nem à distribuição dos sujeitos por condições experimentais).

com a literatura sobre invariância de medida, a hipótese colocada é a hipótese nula – a da não existência de diferenças significativas entre os profissionais estudados (Vandenberg & Lance, 2000).

A família e o trabalho constituem os principais domínios da vida do indivíduo adulto da era moderna, podendo, por vezes, entrar em conflito. A existência de horários de trabalho não estandardizados, (como é o caso do trabalho por turnos) e trabalho em períodos que eram previamente considerados como tempo privado, são algumas das razões capazes de contribuir para uma maior complexidade da integração/compatibilização do tempo entre a vida familiar e profissional. No que se refere ao trabalho, a problemática do conflito ganhou evidência em diferentes profissões, sendo a enfermagem referida como uma das mais propensas ao *Burnout*¹². Segundo Melo, Gomes e Cruz (1997) os profissionais de saúde são um grupo profissional exposto a uma grande pressão, e inúmeros estudos referem o trabalho por turnos como uma das principais fontes de stress destes profissionais (Silva, 2007b). Neste sentido hipotetizamos que:

Hipótese 1: a amostra dos profissionais de saúde (trabalho por turnos) apresenta resultados mais elevados relativamente ao conflito em estudo (seja CTF ou CFT) do que a amostra dos professores universitários (trabalho fixo);

Hipótese 2: a amostra dos professores universitários (trabalho fixo) apresenta resultados mais elevados relativamente à facilitação das esferas em estudo (seja FTF ou FFT) do que a amostra dos profissionais de saúde (trabalho por turnos);

Hipótese 3: a amostra dos profissionais de saúde (trabalho por turnos) apresenta resultados mais elevados relativamente às consequências (sejam consequências relativas ao trabalho ou à vida

¹² Segundo Freudenberg (1974), *Burnout* diz respeito à exaustão que o profissional experiencia por excessivas exigências energéticas e de recursos.

Conciliação trabalho-família/vida pessoal: Estudo comparativo entre profissionais com horário fixo e horário variável (por turnos)

peçoal) do que a amostra dos professores universitários (trabalho fixo).

IV - Metodologia

1. Técnica de recolha de dados

No sentido de recolher os dados necessários ao presente estudo, adotámos um conjunto de procedimentos, seguindo e ampliando as indicações de Brewerton e Millward (2003) e, também, de Hill e Hill (2005). Recorremos ao método de amostragem por conveniência, visto que recorremos aos casos facilmente disponíveis. A utilização deste método prendeu-se com o facto de ser de fácil aplicação, económico e rápido. No entanto, a extrapolação dos resultados e as conclusões devem ser feitas cautelosamente, uma vez que, não temos garantia de que a amostra seja razoavelmente representativa da população (Hill & Hill, 2002). A escala utilizada nesta investigação já se encontravam criadas e traduzidas para português. Os dados foram recolhidos através do método do inquérito por questionário auto-administrado (Hill & Hill, 2005). As principais vantagens deste método são: o baixo custo, a minimização de recursos, a facilidade de abranger uma grande população (Brewerton & Millward, 2003), a standardização da linguagem e da entoação utilizadas, tanto nos itens como nas instruções (Robson, 2002; Velde, Jansen & Anderson, 2004) e, por último, a confidencialidade mais facilmente assegurada, bem como a reduzida influência do investigador (Velde et al., 2004).

Contudo esta forma de recolha compreende algumas desvantagens, nomeadamente, a possível influência de características pessoais (e.g., memória, conhecimento, experiência, motivação, personalidade) e de desejabilidade social (os sujeitos respondem de acordo com o que as apresenta de uma forma favorável, e não necessariamente de acordo com as suas crenças, atitudes, comportamentos e emoções) (Robson, 2002).

Conciliação trabalho-família/vida pessoal: Estudo comparativo entre profissionais com horário fixo e horário variável (por turnos)

A recolha de dados na população dos professores universitários foi iniciada em 2009 pelos professores responsáveis pelo projeto de tradução e adaptação, para o contexto português, da medida aqui usada e por alunas finalistas que ingressaram a nossa equipa de investigação, enquanto a recolha de dados na população de profissionais de saúde foi efetuada por nós exclusivamente no âmbito do presente trabalho. A recolha de dados iniciou-se com o estabelecimento de contactos iniciais por escrito e via *email* com as diversas Instituições do Ensino Superior português e Instituições de Saúde, apresentando, sumariamente, um resumo do projeto de investigação (cf. Anexo 1). Nesse resumo era explicitado quais os membros da equipa de investigadores e respetivas linhas de investigação, os projetos a decorrer no momento e a solicitação da participação no referido projeto. Adicionalmente, via correio foram enviadas várias Cartas de Autorização a Instituições de Saúde, com o objetivo de darmos a conhecer a nossa linha de investigação e a solicitar a participação dos mesmos (cf. Anexo 2).

2. Instrumentos

2.1. Questionário Sociodemográfico

Com o objetivo de caracterizar as nossas amostras, os sujeitos foram convidados a responder, no final do questionário, a algumas questões relativas aos seus dados pessoais (e.g., idade, sexo, estado civil, se possuíam filhos e quantos), e profissionais (Nome da instituição em que trabalha, função exercida, antiguidade na instituição, horas de trabalho por semana, se tem contacto direto com clientes externos).

2.2. Subescalas do Conflito, Facilitação e Consequências

O *conflito* diz respeito às interferências de uma esfera ou domínio no outro, em termos de energia/esforço, tensão/preocupação psicológica, tempo e comportamento; a *facilitação*, engloba, à

Conciliação trabalho-família/vida pessoal: Estudo comparativo entre profissionais com horário fixo e horário variável (por turnos)

semelhança do conflito, as dimensões de energia/esforço, bem-estar psicológico, tempo, comportamento e, ainda, a dimensão de suporte; e as *Consequências*, dizem respeito aos efeitos negativos subjacentes ao conflito e podem ser relativas ao trabalho e/ou à vida pessoal/familiar.

Estas escalas foram desenvolvidas por uma equipa virtual de especialistas no campo da investigação trabalho/vida pessoal (*Sloan Work-Family Researchers Electronic Network*; MacDermid et al., 2000) e têm sido utilizadas pela nossa equipa de investigação em vários estudos com diversos profissionais (após terem sido traduzidas e adaptadas para o contexto Português). A equipa virtual que desenvolveu a medida reuniu numa única escala itens selecionados de várias escalas consideradas como as melhores neste campo. Estudos anteriores têm revelado valores de *alpha* de Cronbach (Nunnally, 1978) superiores a .70 (e.g., Montgomery, Panagopolou & Benos, 2005; Montgomery, Panagopolou & Benos, 2006a). O processo de adaptação e tradução das escalas respeitou os seguintes passos: a) tradução das escalas para português; b) retroversão dos itens por um perito em Língua Inglesa; c) revisão por especialistas para determinar se os itens são adequados para medir o constructo; d) *focus-group* com uma pequena amostra de professores voluntários para verificar a clareza dos itens e) recolha de dados de 50 sujeitos e análises estatísticas preliminares e f) ajustamentos finais das escalas (Carvalho & Peralta, comunicação pessoal, Dezembro 19, 2012).

O questionário (cf. Anexo 3) tem três grandes componentes: 1) Conflito, 2) Facilitação e 3) Consequências. A componente relativa ao Conflito subdivide-se em: Conflito Trabalho-Família (e.g., “*O meu trabalho dificultou a manutenção do tipo de relacionamento, que eu gostaria, com a minha família.*”) e Conflito Família-Trabalho (e.g., “*Estava preocupado com as minhas responsabilidades pessoais enquanto estava no trabalho.*”). O mesmo se passa em relação à Facilitação: Facilitação Trabalho-Família (e.g., “*Os meus colegas deram-me apoio que me ajudou a enfrentar dificuldades em casa.*”)

Conciliação trabalho-família/vida pessoal: Estudo comparativo entre profissionais com horário fixo e horário variável (por turnos)

Facilitação Família-Trabalho (e.g., “*Estava mais bem-disposto no trabalho por causa da minha família ou vida pessoal.*”). Todas as questões foram respondidas através de escalas de tipo Likert: a subescala de Conflito e Facilitação foram medidas com uma escala de Likert de quatro pontos (1 - *Raras vezes*, 2 - *Algumas vezes*, 3 - *Muitas vezes* e 4 - *A maior parte das vezes*) e a subescala das Consequências, com uma escala de tipo Likert de cinco pontos (que oscila entre 0 - *Efeito negativo mínimo* e 4 - *Efeito negativo muito severo*).

3. Constituição e Caracterização das amostras

No Anexo 4, apresentamos com maior detalhe os dados relativos às características demográficas das amostras que participaram neste estudo, contudo seguidamente, faremos uma síntese, para cada amostra dos aspetos principais.

3.1. Professores Universitários

Resultado de um trabalho já iniciado anteriormente, inserido numa linha de investigação mais vasta coordenada pelos orientadores desta tese, a amostra relativa aos Professores Universitários estava já parcialmente recolhida pela nossa equipa. Assim, o objetivo foi o de aumentar a nossa amostra e torná-la mais heterogénea e representativa.

A amostra utilizada no presente estudo era inicialmente constituída por 610 sujeitos. Dezasseis sujeitos foram eliminados por não terem respondido às subescalas utilizadas no presente trabalho. Assim, recorreremos a 594 participações válidas de professores do Ensino Superior, de diversas instituições públicas e privadas distribuídas por todo o País (Portugal Continental e Ilhas).

A média de *Idade* dos sujeitos que constituem a amostra situa-se nos 42.79 anos (DP = 9.59), em que o sujeito mais novo tem 22 anos e o sujeito mais velho tem 90 anos. A percentagem de indivíduos do *sexo masculino* na amostra é de 49.3%, e do *sexo feminino* é de

48.10%. Relativamente ao *Estado civil*, a maior parte dos sujeitos pertence à categoria *Casado* (61.3%), seguindo-se a categoria *Solteiro* (22.2%), *Divorciado* (7.7%), *Outros* (4.7%) e *Separado* (1.2%). Relativamente à *existência de filhos*, 31.5% não possui filhos, sendo que dos restantes 68.5%, 23.7% possui um filho e 41.3% possuem 2 ou mais filhos. A média das *Horas de Trabalho por semana* situa-se nas 32.30 horas (DP = 14.78).

3.2. Profissionais de saúde

A fim de podermos comparar duas populações cujos horários laborais fossem distintos (fixos e por turnos) mas cujas responsabilidades profissionais fossem igualmente elevadas, optámos por recolher dados junto de Profissionais de Saúde (que, ao contrário dos Professores Universitários, desempenham as suas funções em sistemas de horários rotativos e/ou por turnos), para assim compararmos ambas as amostras. A amostra dos profissionais de saúde é constituída por 96 indivíduos.

A média de *Idade* dos sujeitos que constituem a amostra situa-se nos 32.14 anos (DP = 7.47), em que o sujeito mais novo tem 22 anos e o mais velho 58 anos. A percentagem de indivíduos do *sexo masculino* na amostra é de 27.1% e do *sexo feminino* é de 71.9%. Relativamente ao *Estado civil*, a maior parte dos sujeitos pertence à categoria *Solteiro* (52.1%), seguindo-se a categoria *Casado* (38.5%), *Divorciado* (4.2%) e *Outros* (4.2%). A média das *Horas de Trabalho por semana* situa-se nas 39.04 horas (DP = 12.94). Relativamente à *existência de filhos*, 67.7% não possui filhos, sendo que dos restantes 31.3%, 19.8% possui um filho e 11.5% possuem 2 ou mais filhos. A média das *Horas de Trabalho por semana* situa-se nas 39.04 horas (DP = 12.81).

IV - Resultados

1. Estratégia Analítica

1.1. Estratégia analítica: Análise das qualidades psicométricas da escalas usada

Como é consensualmente designada, a Análise Fatorial (AF) é um conjunto de técnicas que permite a redução de um leque amplo de variáveis inter-relacionadas para um número menor de dimensões latentes: ou seja, permite utilizar o menor número possível de conceitos para explicar a máxima quantidade de variância comum numa matriz de correlações. Desta forma, a AF é utilizada em contexto de investigação com o propósito de estudar a estrutura de um leque de variáveis (Tinsley & Tinsley, 1987). Esta análise assume que as correlações entre as variáveis observáveis são geradas pelas suas relações com um número de variáveis subjacentes ou conceitos, não diretamente medidos, designados por fatores comuns. Permite ainda avaliar a validade das variáveis que constituem os fatores, informando se medem ou não, os mesmos conceitos (Pestana & Gageiro, 2005).

A Análise Fatorial Exploratória (AFE) é utilizada para identificar constructos hipotéticos num conjunto de dados, enquanto a Análise Fatorial Confirmatória (AFC) permite “confirmar” a existência desses constructos hipotéticos (Foster, Barkus & Yavorsky, 2006). Nesta investigação, optámos por explorar a dimensionalidade da escala através de uma Análise Fatorial Exploratória (AFE) através do método de componentes principais (ACP) com rotação *Oblimin*¹³ uma vez que, em várias situações, não conhecíamos a estrutura subjacente aos itens que compunham as subescalas, ou que conhecendo essa estrutura, não existia um volume de literatura que

¹³ *Existem duas classes principais de métodos de rotação de fatores: rotação ortogonal e rotação oblíqua. A rotação ortogonal assume que os fatores são independentes, enquanto a rotação oblíqua permite que os fatores se correlacionem. A rotação oblíqua é a mais adequada quando, como acontece no caso das escalas do Conflito e da Facilitação, o objetivo da investigação inclui a identificação de fatores com significado teórico e existem razões para assumir que os fatores estão correlacionados (Ho, 2006).*

Conciliação trabalho-família/vida pessoal: Estudo comparativo entre profissionais com horário fixo e horário variável (por turnos)

permitisse testar hipóteses com uma Análise Fatorial Confirmatória (Tabachnick & Fidell, 1996). Para avançarmos neste sentido, antes de mais, verificámos os pressupostos gerais para a aplicação das AFE's¹⁴.

A primeira etapa de uma AFE corresponde à análise da matriz de correlações¹⁵, da matriz de correlação anti-imagem¹⁶, do teste de esfericidade de Barlett¹⁷ e do teste KMO¹⁸.

Para analisar o número de fatores a reter, recorreremos ao critério de Kaiser¹⁹, ao *Scree Test* de Cattell²⁰, à percentagem total de

¹⁴ Os pressupostos estatísticos da AFE englobam o tamanho da amostra [Ho (2006) aconselha um rácio de pelo menos cinco sujeitos por variável]; a normalidade univariada [para avaliar o pressuposto da normalidade univariada recorreremos a uma análise da simetria da curtose, para além de explorações gráficas com recurso à sobreposição da curva normal ao histograma de frequências, ao Normal Probability plot e ao Normal Q-Q plot]; os outliers univariados [para avaliar a existência de outliers univariados avaliamos a média, a média aparada a 5% e a mediana de cada variável, sendo desejável que apresentem valores semelhantes (Wilcox, 2005)] e multivariados [para identificar os outliers multivariados recorreremos ao cálculo das distâncias Mahalanobis (Tabachnick & Fidell, 2007)] dos casos; a multicolinearidade e a singularidade (avaliadas através da análise da matriz de correlações), a linearidade das variáveis e a variância de respostas aos itens [é recomendada a exclusão de itens que apresentem mais de 50% das respostas numa única opção, de forma a garantir uma adequada variabilidade de respostas aos itens e um elevado poder discriminativo dos mesmos (Matos, Barbosa & Costa, 2000)].

¹⁵ Onde, segundo Tabachnick & Fidell (2007) devem sempre constar vários coeficientes de correlação iguais ou superiores a .3.

¹⁶ Esta matriz mede a adequação amostral de cada variável para o uso da AFE. Neste sentido, os valores na diagonal contêm a medida da adequação da amostra (Measures of Sampling Adequacy – MSA) para cada variável, enquanto os valores fora da diagonal representam correlações parciais entre as variáveis. Estes valores devem ser, na sua maioria, pequenos, enquanto os valores de MSA devem ser superiores a .6 (Tabachnick & Fidell, 2007), considerando-se a eliminação da variável se o valor de MS for inferior a .5 (Hair et al., 2009).

¹⁷ O teste de Esfericidade de Barlett é utilizado para verificar a fatoriabilidade dos dados. Um valor estatisticamente significativo (i.e., <.05) neste teste indica que existem correlações suficientes entre as variáveis (Tabachnick & Fidell, 2007).

¹⁸ O teste Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) permite aferir a qualidade das correlações existentes entre as variáveis, e deve apresentar valores de .60 ou superiores para que se possa realizar uma análise fatorial do constructo em análise. Pestana e Gagueiro (2005) apresentam os seguintes critérios para classificar a relação entre o indicador KMO e a prossecução da AFE: 1-.9, muito boa; .8-.9, boa; .7-.8, média; .6-.7, razoável; .5-.6, má; <.5, inaceitável indicador para a realização da AFE.

¹⁹ O critério de Kaiser corresponde à análise dos eigenvalues. Apenas fatores com eigenvalues superiores a 1 são considerados significantes (Ho, 2006). Fabrigan, Wegener, MacCallum e Strahan (1999) identificam alguns problemas na sua utilização, nomeadamente porque consideram que a mecanização do processo torna a tomada de decisão a torna arbitrária e que este método demonstra uma tendência predominante para sobre estimar o número de fatores a reter, existindo

Conciliação trabalho-família/vida pessoal: Estudo comparativo entre profissionais com horário fixo e horário variável (por turnos)

variância explicada pelos fatores emergentes e à sua interpretabilidade conceptual.

A manutenção ou eliminação dos itens foi definida pela análise dos *loadings* dos mesmos. De acordo com Hair e colaboradores (2009) devem ser superiores a .5 para apresentarem significância prática (para este ponto de corte, 25% da variância da variável é explicada através do fator). Não obstante, valores superiores a .35 são considerados aceitáveis no contexto de análise exploratórias (Tabachnick & Fidell, 2007). Averiguámos também os valores das comunalidades²¹ e a existência ou não de itens complexos²², que devem ser eliminados a não ser que existam razões teóricas fortes para os manter.

A consistência interna foi estimada recorrendo ao Alpha de Cronbach²³ (Hair et al., 2009; Tabachnick & Fidell, 2007). De referir

uma relação problemática entre o número de fatores retidos e o número de variáveis (a relação oscila entre um terço e um quinto). Desta forma, a análise deste critério deve ser realizada em complementaridade com outros indicadores.

²⁰ *O critério Scree Test de Catell implica a exploração de um gráfico, no qual o eixo das ordenadas corresponde aos eigenvalues e o eixo das abcissas ao número de fatores, por ordem de extração (Ho, 2006). O ponto no qual a curva apresenta uma inflexão corresponde ao número de fatores a extrair (Hair et al., 2009; Ho, 2006). No entanto, este teste envolve julgamento sobre o ponto de inflexão na linha (Tabachnick & Fidell, 2007) e tende a sobrestimar o número de fatores a reter (Hair et al., 2009). Os resultados deste teste são mais fiáveis quando a amostra é grande, os valores da comunalidades são elevados e cada fator tem diversas variáveis com loadings elevados. Recomenda-se assim a utilização de outros testes de forma complementar (Tabachnick & Fidell, 2007).*

²¹ *Comunalidade, refere-se à percentagem de variância de um item que é explicada pelos fatores retidos (Hair et al., 2009). No presente trabalho adotámos o valor de .30 como valor ideal e o valor de .12 como ponto de corte (Tabachnick & Fidell, 2007).*

²² *São considerados itens complexos aqueles que apresentam saturações superiores a .35 em mais que um fator e/ou itens que saturam com uma diferença inferior a .1 em mais do que um fator (Hair et al., 2009; Tabachnick & Fidell, 2007).*

²³ *Tendo por base as indicações de Hill e Hill (2002) e de Pestana e Gageiro (2005), o coeficiente alpha (α) de Cronbach é um bom indicador para se estimar a fiabilidade de um teste. Desta forma, quando o alpha de Cronbach apresenta um valor superior a .90 é considerado Muito bom, entre .80 e .90 é visto como Bom, entre .70 e .80 é Razoável, entre .60 e .70 é Fraco e, menor que .60 é considerado Inadmissível. Segundo Nunnally (1978) os valores devem ser sempre superiores a .70.*

Conciliação trabalho-família/vida pessoal: Estudo comparativo entre profissionais com horário fixo e horário variável (por turnos)

Joana Catarina Aires Ruivo (e-mail: joana_ruivo@live.com.pt) 2013

que em todos os fatores, os valores das correlações dos itens com o total da escala suportam a qualidade dos itens que constituem a medida, sendo que, de acordo com Nurosis (1993), o valor mínimo requerido para a correlação entre determinado item e a escala total é de .30.

Todas as análises foram iniciadas com extração livre. Posteriormente e sempre que necessário procedeu-se à extração forçada a um determinado número de fatores de acordo com os critérios referidos anteriormente.

Para garantir que as soluções encontradas são as mais adequadas e para evitar eliminar itens indevidamente, recorreremos a um duplo procedimento que culminou no mesmo resultado: 1) os itens foram removidos um a um e todos os testes foram repetidos após cada remoção e 2) os itens foram removidos em bloco e todos os testes foram replicados no final.

1.2. Estratégia analítica: Estudo da Invariância da medida

Uma das formas de testar a similitude de fatores em duas amostras é através do cálculo dos coeficientes de congruência de Tucker. Este foi o procedimento usado para avaliar o nível de semelhança fatorial entre os blocos do Conflito (CTF e CFT), Facilitação (FTF e FFT) e Consequências (CT e CP) nas duas amostras. Segundo Tucker (1951; Garcia-Cueto, 1994) os coeficientes de congruência entre fatores devem ser superiores a .95 (Garcia-Cueto, 1994; Gorsuch, 1983; Harman, 1976). Fatores congruentes apresentam normalmente, comunalidade total de conteúdo, isto é, contém os mesmos itens e as mesmas cargas fatoriais dos itens. Desta forma, quanto maior for a comunalidade de itens e de cargas fatoriais, maior a congruência. Um índice de congruência de .90 entre dois factores mostra que se trata do mesmo fator em ambas as amostras. Um índice de congruência de .70 não parece justificar ou garantir suficiente identidade de fator, pois parte considerável dos itens não é

comum ou parte importante das cargas fatorias dos itens comuns aos dois fatores difere (Garcia-Cueto, 1994; Harman, 1976).

1.3. Estratégia analítica: Estudo comparativo entre Professores Universitários e Profissionais de Saúde

Realizámos uma análise multivariada da variância, MANOVA²⁴, incluindo seis variáveis critério (CTF; CFT; FTF; FFT; CT e CP) e a variável preditora que neste caso é o tipo de horário de trabalho (horário fixo/horário por turnos). Os testes iniciais realizados foram: normalidade, linearidade, homogeneidade das matrizes de covariância, *outliers* univariados e multivariados e a multicolinearidade.

O nosso primeiro objetivo, foi perceber se existiam diferenças entre as variáveis, nomeadamente entre as variáveis relativas ao conflito e as variáveis relativas à facilitação, usando o critério de Wilk's Lambda²⁵. Através do ajustamento de Bonferroni²⁶, verificamos se existiam diferenças nos testes univariados.

2. Resultados

2.1. Resultados relativos às subescalas do Conflito, da Facilitação e das Consequências

As respostas aos itens apresentavam uma distribuição normal em ambas as amostras. Os *outliers* univariados e multivariados detetados não comprometem a normalidade da amostra. Por fim, o

²⁴ Analisa simultaneamente múltiplas medidas de cada indivíduo ou objeto sob investigação." (Hair et al., 2009)

²⁵ Este critério, segundo Maroco (2003, p.344) serve para testar a significância das funções discriminantes. Variam entre 0 e 1, em que 0 significa que o conhecimento de uma variável em nada ajuda a prever a outra variável e 1 significa que o conhecimento de uma variável identifica perfeitamente as categorias da outra (Pestana e Gageiro, 2005).

²⁶ O ajustamento para o nível de alfa que vamos usar para definir a significância estatística. Para isso é necessário estabelecer um nível de alfa mais rigoroso para cada comparação, para manter o alfa num valor considerável em todos os testes. Para isso, dividimos o valor de alpha (geralmente .05) pelo número de comparações que pretendemos realizar e utilizamos este novo valor como o nível de alfa desejado (Tabachnick e Fidell, 2007).

Conciliação trabalho-família/vida pessoal: Estudo comparativo entre profissionais com horário fixo e horário variável (por turnos)

teste da multicolinearidade, singularidade e homocedasticidade das variáveis não revelou qualquer tipo de violação nestes pressupostos. O mesmo aconteceu relativamente à amostra dos profissionais de saúde.

Na amostra de Professores Universitários, o rácio de sujeitos por item no bloco do *Conflito* é de 34.94; no bloco da *Facilitação* 33.00 e 16.05 no bloco das *Consequências*. A amostra dos Profissionais de Saúde, apresentou um rácio de sujeitos por item de 5.65 no bloco do *Conflito*, no bloco da *Facilitação* 5.33 e 2.59 no bloco das *Consequências*. Apesar da amostra de Profissionais de Saúde ter um N total ($N=96$) bastante inferior ao da população de professores, a mesma respeita o pressuposto da existência de cinco sujeitos por variável (Ho, 2006), exceto no caso das *Consequências*. Porém, não considerámos este facto prejudicial às análises, dada a estabilidade e consistência dos resultados obtidos.

2.1.1. Resultados relativos ao bloco do Conflito

Considerámos ser necessário eliminar um item neste bloco (tf9) uma vez que apresentava *loadings* baixos e não se observou a existência de itens complexos (Hair et al., 2009). As comunalidades apresentaram valores adequados (Tabachnick & Fidell, 2007).

A análise da matriz de correlações mostra-nos a existência de coeficientes de correlação que são, na sua grande maioria iguais ou superiores a .3 (Tabachnick & Fidell, 2007). Os valores na diagonal da matriz de correlação anti-imagem variam entre .836 e .951 na amostra de professores e entre .808 e .943 na amostra de Profissionais de Saúde, revelando-se por isso adequados. Quanto aos valores fora da diagonal, situam-se abaixo de .4 (Hair et al., 2009). Os valores do indicador KMO (professores universitários: .903; profissionais de saúde: .872) bem como os do teste de esfericidade de Barlett (professores universitários: $\chi^2 = 4509.491$, 120 *gl*, $p < .001$; profissionais de saúde: $\chi^2 = 1056.149$, 120 *gl*, $p < .001$) suportam a

viabilidade da utilização da análise fatorial (Pestana & Gagueiro, 2005; Tabachnick & Fidell, 2007).

Segundo os critérios de determinação do número de fatores a reter (i.e., critério de Kaiser, *Scree Test* de Cattell, percentagem total de variância explicada pelos fatores emergentes e interpretabilidade conceptual dos fatores), a solução emergente apontou para a retenção de dois fatores, que, na amostra dos professores universitários explicam 54.97% da variância total (38.06% relativamente ao Conflito trabalho-família e 16.91% relativamente ao Conflito família-trabalho). Quanto à amostra dos profissionais de saúde, 63.84% da variância total é explicada pelos dois fatores (sendo que 45.64% diz respeito ao Conflito trabalho-família e 18.20% ao Conflito família-trabalho).

A consistência interna (ver Quadros I e II) apresenta valores bastante superiores a .70 em cada fator (Nunnally, 1978).

Quadro I. Resultados relativos à Análise Fatorial Exploratória para a subescala do Conflito e Facilitação – Bloco do Conflito relativamente à amostra dos Professores Universitários

Itens	Pattern Matrix		Structure Matrix		h^2
	F1 (CTF)	F2 (CFT)	F1 (CTF)	F2 (CFT)	
tf2	.887	-.103	.851	.202	.744
tf5	.833	-.009	.830	.277	.700
tf4	.831	.038	.844	.323	.711
tf1	.811	-.085	.782	.193	.627
tf7	.786	-.075	.761	.195	.595
tf3	.772	.014	.777	.279	.604
tf6	.742	.009	.745	.264	.561
tf8	.607	.263	.697	.472	.524
tf16	-.073	.753	.186	.728	.530
tf17	-.010	.734	.242	.731	.528
tf14	-.100	.714	.146	.680	.479
tf11	.020	.706	.263	.713	.513
tf13	.026	.690	.263	.699	.486
tf15	-.060	.665	.168	.644	.425
tf10	.218	.530	.400	.605	.411
tf12	.166	.511	.341	.568	.358
<i>Eigenvalues</i>	6.090	2.705			
Variância explicada	38.064%	16.907%			
α de Cronbach	.914	.823			

Quadro II. Resultados relativos à Análise Fatorial Exploratória para a subescala do Conflito e Facilitação – Bloco do Conflito relativamente à amostra dos Profissionais de Saúde.

Itens	Pattern Matrix		Structure Matrix		h^2
	F1 (CTF)	F2 (CFT)	F1 (CTF)	F2 (CFT)	
tf13	.928	-.067	.902	.294	.817
tf14	.925	-.030	.913	.329	.834
tf16	.916	-.089	.881	.268	.783
tf11	.867	-.027	.857	.310	.735
tf15	.860	.005	.862	.340	.743
tf10	.724	.116	.770	.398	.604
tf17	.704	-.002	.703	.272	.495
tf12	.655	.173	.722	.428	.547
tf1	-.182	.878	.159	.807	.679
tf7	.010	.811	.326	.815	.664
tf5	-.016	.773	.285	.767	.588
tf2	.023	.772	.323	.780	.610
tf4	-.003	.749	.288	.748	.559
tf6	.119	.700	.391	.746	.569
tf3	.044	.660	.300	.677	.460
tf8	.369	.499	.563	.643	.528
<i>Eigenvalues</i>	7.303	2.911			
Variância explicada	45.642%	18.196%			
α de Cronbach	.889	.928			

2.1.2. Resultados relativos ao bloco da Facilitação

Em relação ao bloco da *Facilitação* optámos por eliminar cinco itens (tf32, tf33, tf31, tf30 e tf 20) uma vez que se tratavam de itens complexos (Hair et al., 2009). As comunalidades dos itens retidos apresentaram valores adequados (Tabachnick & Fidell, 2007).

A análise da matriz de correlações mostra-nos a existência de coeficientes de correlação que são, na sua grande maioria, iguais ou superiores a .3 (Tabachnick & Fidell, 2007). A análise da matriz de correlação anti-imagem revelou que os valores na diagonal variam entre .566 e .863, para a amostra dos professores, e entre .512 e .905, para os profissionais de saúde, sendo por isso adequados. Quanto aos valores fora da diagonal, situam-se abaixo de .4 (Hair et al., 2009). Os valores de KMO (professores universitários: .744; profissionais de saúde: .742) e os do teste de esfericidade de Barlett (professores universitários: $\chi^2 = 3427.585$, 78 gl, $p < .001$; profissionais de saúde:

Conciliação trabalho-família/vida pessoal: Estudo comparativo entre profissionais com horário fixo e horário variável (por turnos)

$\chi^2 = 578.952$, 78 gl, $p < .001$) suportam a viabilidade da utilização da análise fatorial (Pestana & Gagueiro, 2005; Tabachnick & Fidell, 2007).

Segundo os critérios para retenção de fatores utilizados, a solução emergente apontou para a retenção de dois fatores que, na amostra dos professores universitários, explicam 48.54% da variância total, 32.30% relativamente ao Conflito trabalho-família e 16.24% relativamente ao Conflito família-trabalho. Na amostra dos profissionais de saúde, os dois fatores explicam 50.49% da variância total (33.74% explica a Facilitação trabalho-família e 16.75% explica a Facilitação família-trabalho).

A consistência interna (ver Quadros III e IV) apresenta valores bastante superiores a .70 em cada fator e em cada amostra (Nunnally, 1978).

Quadro III. Resultados relativos à Análise Fatorial Exploratória para a subescala do Conflito e Facilitação – Bloco da Facilitação relativamente à amostra dos Professores Universitários

Itens	Pattern Matrix		Structure Matrix		h^2
	F1 (FTF)	F2 (FFT)	F1 (FTF)	F2 (FFT)	
tf22	.750	.122	.715	-.094	.525
tf23	.718	-.050	.733	-.257	.539
tf24	.664	-.106	.694	-.297	.492
tf21	.650	.169	.602	-.018	.388
tf18	.623	-.076	.644	-.255	.420
tf19	.611	-.077	.633	-.253	.406
tf25	.468	-.058	.484	-.192	.238
tf26	.380	-.025	.388	-.135	.151
tf34	-.123	-.825	.114	-.789	.637
tf35	-.096	-.820	.140	-.792	.636
tf27	-.063	-.788	.289	-.806	.653
tf28	.173	-.750	.388	-.800	.667
tf29	.165	-.683	.361	-.730	.558
<i>Eigenvalues</i>	4.199	2.112			
<i>Variância explicada</i>	32.299%	16.245%			
α de Cronbach	.771	.847			

Quadro IV. Resultados relativos à Análise Fatorial Exploratória para a subescala do Conflito e Facilitação – Bloco da Facilitação relativamente à amostra dos Profissionais de Saúde.

Itens	Pattern Matrix		Structure Matrix		h^2
	F1 (FTF)	F2 (FFT)	F1 (FTF)	F2 (FFT)	
tf23	.734	-.152	.762	-.290	.603
tf24	.730	-.136	.756	-.274	.589
tf18	.652	-.070	.665	-.193	.447
tf22	.620	-.127	.644	-.244	.430
tf25	.611	.302	.554	.186	.394
tf21	.563	-.170	.595	-.276	.382
tf19	.541	-.220	.583	-.322	.387
tf26	.429	.220	.387	.139	.197
tf35	-.105	-.851	.056	-.831	.701
tf34	-.071	-.801	.080	-.788	.626
tf28	.219	-.760	.363	-.801	.688
tf27	.136	-.706	.269	-.731	.553
tf29	.163	-.705	.296	-.736	.568
<i>Eigenvalues</i>	4.386	2.178			
Variância explicada	33.742%	16.752%			
α de Cronbach	.769	.853			

2.1.3. Resultados relativos ao bloco das Consequências

Por fim, em relação ao bloco das Consequências, optámos por eliminar dois itens (tfvp2 e tfvp6) uma vez que o primeiro era um item complexo e o segundo apresentava *loadings* baixos nas duas componentes (Hair et al., 2009). As comunalidades dos itens retidos apresentaram valores adequados (Tabachnick & Fidell, 2007).

A análise da matriz de correlações mostra-nos a existência de coeficientes de correlação que são, na sua grande maioria iguais ou superiores a .3 (Tabachnick & Fidell, 2007). A inspeção da matriz de correlação anti-imagem revelou que os valores na diagonal variam entre .886 e .977 para a amostra dos professores e entre .687 e .930 para os profissionais de saúde, revelando-se por isso adequados. Quanto aos valores fora da diagonal situam-se abaixo de .4 (Hair et al., 2009). Os valores do indicador KMO (professores universitários: .948; profissionais de saúde: .844) e do teste de esfericidade de Barlett (professores universitários: $\chi^2 = 14788.642$, 595 *gl*, $p < .001$; profissionais de saúde: $\chi^2 = 2742.691$, 595 *gl*, $p < .001$) suportam a

Conciliação trabalho-família/vida pessoal: Estudo comparativo entre profissionais com horário fixo e horário variável (por turnos)

viabilidade da utilização da análise factorial (Pestana & Gagueiro, 2005; Tabachnick & Fidell, 2007).

A solução emergente apontou para a retenção de dois fatores que explicam 52.57% da variância na amostra dos professores universitários (40.95% diz respeito às Consequências relativas ao trabalho e 11.62% às Consequências pessoais). Na amostra dos profissionais de saúde, os dois fatores retidos explicam 52.40% da variância total, sendo que 35.87% explica as Consequências relativas ao trabalho e 16.53% explica as consequências pessoais. A consistência interna (ver Quadros V e VI) apresenta valores bastante superiores a .70 em cada factor (Nunnally, 1978).

Quadro V. Resultados relativos à Análise Fatorial Exploratória para a subescala do Conflito e Facilitação – Bloco das Consequências relativamente à amostra dos Professores Universitários

Itens	Pattern Matrix		Structure Matrix		h^2
	F1 (CT)	F2 (CP)	F1 (CT)	F2 (CP)	
tfdt10	.809	-.003	.811	-.437	.658
tfdt9	.807	.006	.804	-.426	.646
tfdt8	.803	.033	.785	-.397	.618
tfdt12	.773	.095	.723	-.320	.528
tfdt19	.756	-.013	.763	-.418	.582
tfdt7	.751	.006	.748	-.396	.559
tfdt2	.749	-.006	.752	-.408	.566
tfdt11	.728	.046	.704	-.345	.497
tfdt17	.718	-.025	.732	-.410	.536
tfdt16	.714	.043	.691	-.340	.479
tfdt4	.663	.037	.643	-.318	.414
tfdt13	.661	-.108	.719	-.462	.525
tfdt3	.660	-.082	.704	-.436	.501
tfdt1	.660	-.078	.701	-.431	.496
tfdt14	.0630	-.122	.696	-.460	.495
tfdt18	.595	-.180	.691	-.499	.501
tfdt15	.593	.057	.563	-.261	.319
tfdt6	.593	-.009	.598	-.327	.357
tfdt5	.531	-.025	.545	-.309	.297
tfvp11	-.076	-.917	.415	-.876	.771
tfvp13	-.047	-.896	.433	-.871	.760
tfvp10	-.055	-.888	.421	-.858	.739
tfvp16	-.086	-.866	.378	-.820	.678
tfvp17	.019	-.830	.463	-.840	.705
tfvp9	-.052	-.773	.362	-.745	.557
tfvp18	.054	-.764	.464	-.793	.631
tfvp14	-.011	-.752	.392	-.746	.556
tfvp7	.042	-.731	.434	-.754	.569
tfvp5	.056	-.721	.443	-.751	.567
tfvp12	-.023	-.688	.346	-.676	.457
tfvp3	.115	-.585	.428	-.646	.427
tfvp15	-.050	-.577	.259	-.550	.305
tfvp4	.108	-.554	.405	-.612	.383
tfvp1	.169	-.504	.439	-.594	.374
tfvp8	.165	-.480	.422	-.568	.342
<i>Eigenvalues</i>	14.331	4.066			
Variância explicada	40.946	11.617			
α de Cronbach	.943	.941			

Quadro VI. Resultados relativos à Análise Fatorial Exploratória para a subescala do Conflito e Facilitação – Bloco das Consequências relativamente à amostra dos Profissionais de Saúde

Itens	Pattern Matrix		Structure Matrix		h^2
	F1 (CTF)	F2 (CFT)	F1 (CTF)	F2 (CFT)	
tfdt17	.860	.102	.892	.374	.806
tfdt2	.797	.018	.802	.270	.644
tfdt19	.794	.036	.805	.287	.649
tfdt14	.783	-.052	.766	.195	.590
tfdt3	.758	.030	.767	.269	.589
tfdt9	.757	.120	.795	.360	.645
tfdt10	.734	.176	.789	.408	.651
tfdt1	.731	-.055	.714	.176	.512
tfdt16	.704	-.106	.670	.117	.459
tfdt8	.701	.177	.757	.399	.602
tfdt13	.677	-.061	.658	.154	.436
tfdt18	.669	-.042	.656	.170	.431
tfdt12	.665	-.011	.662	.200	.438
tfdt6	.659	-.157	.609	.051	.393
tfdt11	.629	.126	.669	.325	.462
tfdt7	.627	.197	.690	.396	.511
tfdt5	.626	.048	.641	.246	.413
tfdt4	.497	.053	.514	.210	.267
tfdt15	.368	-.049	.352	.067	.126
tfvp7	-.161	.895	.122	.844	.735
tfvp17	-.107	.889	.174	.855	.741
tfvp11	.050	.851	.319	.867	.754
tfvp13	-.012	.830	.250	.826	.683
tfvp18	.052	.811	.308	.827	.686
tfvp16	-.009	.801	.245	.798	.637
tfvp9	.091	.797	.343	.825	.689
tfvp14	-.035	.715	.192	.704	.497
tfvp10	.141	.706	.364	.751	.581
tfvp15	-.176	.668	.036	.613	.403
tfvp4	.047	.664	.257	.679	.463
tfvp5	-.027	.657	.181	.649	.422
tfvp3	.067	.609	.259	.630	.401
tfvp1	.064	.598	.253	.618	.386
tfvp12	.201	.542	.372	.605	.497
tfvp8	.139	.424	.273	.468	.236
<i>Eigenvalues</i>	12.555	5.787			
Variância explicada	35.872%	16.534%			
α de Cronbach	.934	.939			

2.2. Resultados relativos ao Estudo de invariância da medida

O Quadro VII mostra que todos os fatores são congruentes em ambas as amostras, uma vez que os coeficientes de congruência entre fatores são todos superiores a .95. A exceção é relativa ao caso da FFT, que apresenta um valor de *phi de ca.* inferior a .95, sendo considerado não congruente, mas similar (Harman, 1967). Estes resultados de congruência suportam a precisão do estudo comparativo reportado de seguida.

Quadro VII – Congruência entre fatores

Fatores	Coefficiente de congruência
CTF	.994
CFT	.991
FTF	.989
FFT	.936
CT	.976
CP	.972

2.3. Resultados relativos ao Estudo comparativo entre Professores Universitários e Profissionais de Saúde

No quadro VIII são apresentados os valores de consistência interna e as correlações (calculadas através do coeficiente de correlação produto-momento de Pearson) entre as seis variáveis submetidas a análise.

A matriz de correlações não evidencia multicolinearidade entre as variáveis analisadas (sendo o valor de correlação mais alto de $r = .57$). De facto, os resultados das correlações são inferiores a .75, indicando de forma preliminar e através da análise da matriz que existe validade discriminante entre as variáveis. No entanto, estudos de cariz confirmatório são necessários para suportar esta hipótese.

O padrão de correlações obtido suporta os modelos teóricos em que nos ancorámos [e.g., *teoria do stress de papéis* de Greenhaus & Beutell (1985); *Teoria do Enriquecimento de papel* de Greenhaus e Powell (2006),]. O conflito correlacionou-se positivamente entre si (CTF e CFT, Professores Universitários: $r = .38$; Profissionais de Saúde: $r = .45$), bem como a facilitação (FTF e FFT, Professores

Conciliação trabalho-família/vida pessoal: Estudo comparativo entre profissionais com horário fixo e horário variável (por turnos)

Universitários: $r=.33$; Profissionais de Saúde: $r=.33$) e as consequências (CT e CP, Professores Universitários: $r=.57$; Profissionais de Saúde: $r=.37$). Verificámos igualmente que o Conflito e a Facilitação se correlacionam negativamente em ambas as amostras, como esperado (CTF e FTF, Professores Universitários: $r= -.39$; Profissionais de Saúde: $r= -.19$); (CTF e FFT, Professores Universitários: $r= -.07$; Profissionais de Saúde: $r= -.09$); (CFT e FFT, Professores Universitários: $r= -.06$; Profissionais de Saúde: $r= -.08$), com exceção da relação entre CFT e FTF que apresentam uma correlação positiva (CFT e FTF, Professores Universitários: $r=.01$; Profissionais de Saúde: $r=.28$).

Em relação às Consequências, tanto relativas ao trabalho quanto à vida pessoal, verificaram-se relações positivas com o CTF e com o CFT em ambas as amostras (CTF e CT, Professores Universitários: $r=.33$; Profissionais de Saúde: $r=.28$); (CTF e CP, Professores Universitários: $r=.56$; Profissionais de Saúde: $r=.51$); (CFT e CT, Professores Universitários: $r=.38$; Profissionais de Saúde: $r=.37$) e (CFT e CP, Professores Universitários: $r=.29$; Profissionais de Saúde: $r=.34$) e relações negativas com a FTF e FFT, sobretudo na amostra dos professores (FTF e CT, Professores Universitários: $r= -.09$; Profissionais de Saúde: $r=.03$); (FTF e CP, Professores Universitários: $r= -.24$; Profissionais de Saúde: $r= -.09$); (FFT e CT, Professores Universitários: $r= -.08$; Profissionais de Saúde: $r=.09$) e (FFT e CP, Professores Universitários: $r= -.05$; Profissionais de Saúde: $r= -.63$).

Por fim, verificamos que a correlação entre CT e CP apresentam valores positivos em ambas as amostras (CT e CP, Professores Universitários: $r=.59$; Profissionais de Saúde: $r=.37$).

Quadro VIII: Consistência interna (entre parênteses) e correlações entre as variáveis CTF, CFT, FTF, FFT, CT e CP nas amostras dos professores universitários e profissionais de saúde.

	CTF	CFT	FTF	FFT	CT	CP
CTF	<i>(.914)/(.889)</i>	.379**	-.392**	-.075*	.334**	.559**
CFT	.450**	<i>(.823)/(.928)</i>	.008	-.058	.377**	.289**
FTF	-.191*	.277**	<i>(.771)/(.769)</i>	.327**	-.094*	-.245**
FFT	-.094	-.077	.332**	<i>(.847)/(.853)</i>	-.082*	-.052
CT	.284**	.372**	.033	.090	<i>(.943)/(.934)</i>	.568**
CP	.505**	.339**	-.089	-.063	.373**	<i>(.941)/(.939)</i>

Notas:

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

2) Na diagonal encontram-se em itálico e entre parênteses os valores de Consistência Interna, o primeiro relativo à amostra de Professores Universitários e o segundo relativo aos Profissionais de Saúde. Todos os valores acima da diagonal traçada pelos alphas de Cronbach referem-se à amostra dos Professores Universitários, enquanto os valores abaixo dessa diagonal, referem-se à amostra dos Profissionais de Saúde.

Legenda: CTF-Conflito trabalho-família; CFT-Conflito família-trabalho; FTF-Facilitação trabalho-família; FFT-Facilitação família-trabalho; CT- Consequências ao nível do trabalho; CP-Consequências ao nível da vida pessoa.

Por fim realizámos uma análise multivariada da variância, MANOVA, incluindo seis variáveis critério (CTF; CFT; FTF; FFT; CT e CP) e a variável preditora que, neste caso, é o tipo de horário de trabalho (horário fixo/horário por turnos). Os testes dos pressupostos (i.e., normalidade, linearidade, homogeneidade das matrizes de covariância, *outliers* univariados e multivariados e a multicolinearidade) não revelaram violações que pudessem comprometer os resultados.

Usando o critério de Wilk's Lambda, a combinação das variáveis critério parece não revelar diferenças significativas (Wilk's Lambda = .99, $F(6,683)$ $p = .44$). Através do ajustamento de Bonferroni ($\alpha = .008$), podemos verificar que os testes univariados também não revelam diferenças.

No quadro IX, são apresentados os resultados médios e o desvio padrão de todas as variáveis em ambas as amostras. Como podemos verificar através da análise da mesma, as médias das duas amostras não revelam diferenças significativas, o que nos leva a crer que o *trabalho por turnos* poderá não ser o fator que mais pesa

quando se trata do surgimento da percepção de conflitos ou de facilitação na gestão das esferas familiares e do trabalho. Desta forma, as Hipóteses 1, 2 e 3 não foram suportadas empiricamente.

Quadro IX. Resultados médios e desvios padrão dos blocos: Conflito, Facilitação e Consequências para a amostra de Professores Universitários e Profissionais de Saúde.

	Professores Universitários (N=594)		Profissionais de Saúde (N=96)		F (6, 683)	P
	M	SD	M	SD		
CTF	2.08	.72	1.98	.62	1.48	.22
CFT	1.32	.38	1.27	.50	1.36	.24
FTF	2.15	.53	2.07	.51	1.49	.22
FFT	2.83	.70	2.87	.61	.26	.61
CT	1.29	.66	1.23	.63	.70	.40
CP	1.68	.84	1.62	.77	.45	.50

*p<.05

Notas: Os blocos do Conflito e Facilitação foram medidos com uma escala de Likert de quatro pontos, enquanto que o bloco das Consequências foi medido com uma escala de cinco pontos.

Legenda: CTF-Conflito trabalho-família; CFT-Conflito família-trabalho; FTF-Facilitação trabalho-família; FFT-Facilitação família-trabalho; CT- Consequências ao nível do trabalho; CP-Consequências ao nível da vida pessoa.

V - Discussão e conclusões

Este trabalho pretendeu contribuir para o estudo das qualidades psicométricas da escala desenvolvida pela *Sloan Work-Family Researchers Electronic Network* (MacDermid et al., 2000) em Professores Universitários e em Profissionais de Saúde, para averiguar se a escala é invariante em ambas as amostras e, por fim, para verificar o efeito da variável preditora (i.e., tipo de horário praticado: fixo ou por turnos) nas variáveis critério (i.e., CTF, CFT, FTF, FFT, CT e CP).

Dos resultados obtidos, é de salientar que a escala apresentou boas qualidades psicométricas em ambas as amostras. As subescalas de Conflito, Facilitação e Consequências revelaram resultados muito satisfatórios no que concerne à consistência interna (i.e., valores

Conciliação trabalho-família/vida pessoal: Estudo comparativo entre profissionais com horário fixo e horário variável (por turnos)

superiores a .70; Nunnally, 1978) e a estrutura fatorial obtida, em cada bloco de análise, suportou os resultados apresentados em investigações anteriores (e.g., Alves, 2011; Castro, 2010; Pinto, 2012; Montgomery et al., 2005; Montgomery et al., 2006a). Não obstante, foi necessário remover alguns itens.

Assim, na subescala do Conflito, eliminámos um item (“*Os comportamentos que foram eficazes e necessários para mim no trabalho foram contraproducentes em casa.*”). O item poderá ter gerado alguma confusão nos respondentes uma vez que, contrariamente a todos os outros itens da subescala que se iniciavam claramente com uma direção (i.e., trabalho-família ou família-trabalho), este item começava focado, sobretudo, nos comportamentos apresentados. Além disso, a construção da frase poderá ter gerado confusão uma vez que os comportamentos no trabalho e no seio familiar são tendencialmente diferentes. O que poderá ser efetivamente adquirido e utilizado de um domínio para o outro, são as experiências, aptidões e oportunidades, contextualizados e adaptados ao domínio em que estão a ser utilizados (Frone, 2003). Neste sentido, uma mesma estratégia poderá ter um comportamento diferenciado, de acordo com o contexto.

Na subescala da Facilitação, eliminámos cinco itens por se tratar de itens complexos. Os itens tf30 e tf31 reportam para a subdimensão do *tempo* relativamente à FFT (“*As minhas responsabilidades familiares e/ou de vida pessoal deixam-me com tempo suficiente para fazer o meu trabalho.*”; “*As exigências da minha calendarização de responsabilidades familiares e/ou de vida pessoal eram suficientemente flexíveis para me permitirem fazer o meu trabalho.*”). Na literatura (e.g., Voydanoff, 2004), os constrangimentos em termos de tempo estão mais ligados ao conflito do que à facilitação, isto porque as tarefas familiares/compromissos pessoais tendem a desenrolar-se sobretudo fora do horário de trabalho. De facto, embora conceptualmente seja sustentável que as tarefas do

domínio familiar libertam tempo para as tarefas profissionais (MacDermid et al., 2000), os nossos resultados indicam que estes itens não se munem de significância para a avaliação da FFT. Já quando estamos a avaliar a FTF, o tempo revela-se como um aspeto crucial a considerar dadas as saturações fatoriais obtidas. Quanto aos itens tf32 e tf33 também relativos à FFT, reportam para a subdimensão do *comportamento* (“*As formas de resolução de problemas que usei em casa foram eficazes na resolução de problemas no trabalho.*”; “*As competências que usei em casa ajudaram-me a lidar com questões pessoais e de ordem prática no trabalho.*”). O tipo de comportamentos/estratégias adotados parecem promover a facilitação do trabalho em relação à família mas não da família em relação ao trabalho. As subdimensões *energia, bem-estar psicológico e suporte* parecem fazer mais sentido na promoção da FFT do que a subdimensão *comportamentos*. A título de exemplo, Adams e colaboradores (1996), apontam o apoio do sistema familiar como um dos aspetos que mais contribui para a FFT. O último item eliminado, tf20 (“*Ter um bom dia no trabalho tornava-me um melhor companheiro em casa.*”), é relativo à FTF. O facto de o item saturar de forma elevada em ambos os fatores, FTF e FFT (item complexo), poderá, pela nossa análise, justificar-se pelo potencial de facilitação, tanto da vida pessoal como do próprio trabalho, de “um bom dia de trabalho”.

Por fim, na subescala das Consequências, eliminámos dois itens *tfvp2* e *tfvp6* (“*Sentir-me calmo e relaxado*” e “*Desejo de manter o meu casamento ou relacionamento íntimo*”). A consequência *tfvp2* parece refletir não só aspetos relacionados com a vida pessoal mas também com o trabalho (item complexo), não sendo por isso diferenciador nas duas componentes. Por outro lado, na presença de conflito, parece não ter havido por parte dos respondentes, uma ligação entre, as consequências relativas à vida pessoal e o item *tfvp6*.

Após a remoção dos itens acima descritos e de garantirmos a consistência e estabilidade das subescalas, procedemos aos estudos de invariância. Constatámos que, através da análise do coeficiente de congruência, a medida é equivalente nas duas amostras, ou seja, que os constructos possuem o mesmo significado para Professores Universitários e para Profissionais de Saúde. Evidência de invariância de medida não suporta que, por exemplo, as médias e as covariâncias sejam equivalentes nas duas amostras. Efetivamente, a invariância de medida é um passo preliminar e necessário para o teste rigoroso das propriedades de distribuição das respostas dos participantes (García-Cueto, 1994).

Da análise da matriz de correlações, pudemos verificar a existência de algumas correlações que suportam teoricamente as relações entre as variáveis (e.g., correlações positivas entre as direções da subescala do conflito, da facilitação e das consequências; correlações negativas entre conflito e facilitação). Além disso, verificámos que as correlações entre as diferentes subescalas eram inferiores, baixas ou moderadas (Bryman & Cramer, 1993). Em primeiro lugar, estas relações suportam a multidimensionalidade da interação entre o trabalho e a facilitação. Em segundo lugar, a não existência de correlações elevadas entre as variáveis de conflito e as de facilitação suporta a independência entre os dois blocos. De facto, de acordo com o padrão de correlações obtido, um mesmo sujeito pode sentir, simultaneamente, conflito e facilitação. Se as correlações entre as variáveis fossem elevadas, estaríamos perante um contínuo, onde um participante, só poderia sentir ou conflito ou facilitação.

Quando verificado o efeito do horário praticado nas seis variáveis critério, verificámos não existirem diferenças significativas entre elas nas duas amostras. Da mesma forma, os resultados relativos às médias e desvios padrão mostraram que as amostras não apresentam diferenças significativas entre si em nenhum dos fatores.

Assim, nenhuma das hipóteses colocadas foi empiricamente suportada.

A amostra dos profissionais de saúde (horário por turnos) não apresenta resultados mais elevados relativamente ao conflito do que a amostra dos professores universitários (*Hipótese 1*). Conforme é referido na literatura, os profissionais de saúde são um grupo bastante vulnerável aos efeitos provocados pelo trabalho por turnos (Silva, 2007b), isto porque o quotidiano destes trabalhadores é inevitavelmente diferente dos trabalhadores com horário fixo (Barreto; 2008). Assim, autores como Barnett (1998), colocam o foco da sua investigação no tempo que o indivíduo investe em cada um dos papéis (profissional e familiar) uma vez que, a maioria dos antecedentes identificados como preditores do conflito são-no muitas vezes pelo tempo que “retiram” ao indivíduo. Porém, a importância deste recurso está na gestão quotidiana, ou seja, é necessário destinar o tempo de trabalho de outros aspetos que lhe podem estar ou não associados, como: a flexibilidade, o controlo do horário de trabalho, a autonomia ou um ambiente de trabalho apoiante. Assim, dentro das características ligadas ao trabalho, nomeadamente ao tempo despendido, vemos que, o trabalho por turnos por si só parece não levar ao conflito.

Outra explicação que consideramos para a não existência de diferenças, prende-se com a possibilidade de, com o passar do tempo, os inquiridos desenvolverem hábitos e estratégias de *coping* para se adaptarem ao horário por turnos, aprendendo a gerir agendas, horários e compromissos (Metzner & Fischer, 2001). Note-se que, mais de 50% da amostra de profissionais de saúde já trabalha na instituição há 5 ou mais anos.

Segundo Levi (1998), a tolerância e adaptação ao trabalho por turnos depende entre outros fatores: da idade, da personalidade, de patologias prévias, do nível sócio-económico, da situação familiar e social, do tipo de trabalho realizado, das condições de trabalho e da

sua importância social. Antes de considerarmos qualquer fator na tolerância ao trabalho por turnos devemos considerar que os trabalhadores têm um papel determinante neste processo de adaptação (Silva, 2007a). Sugerimos, em estudos futuros, que se considerem esses fatores.

Relativamente à Hipótese 2, esperávamos que a amostra dos trabalhadores com horário fixo apresentasse resultados mais elevados do que a amostra dos trabalhadores com horário por turnos relativamente à Facilitação. Mais uma vez, não foi o que verificámos da análise dos nossos resultados. Consideramos que, os fatores que levam à Facilitação se devem a outros aspetos que não, o tipo de horário laboral praticado. Neste sentido, vários são os autores que apontam para os recursos disponibilizados e as estratégias de flexibilização adotadas pelas organizações como sendo os maiores impulsionadores da FTF (Allen, 2001; Grzywacz & Marks, 2000). Por outro lado, Sieber (1974) suporta a ideia de que o apoio da família pode ajudar a ultrapassar dificuldades e desapontamentos profissionais, promovendo a FFT (apesar de, ainda hoje, existir ainda pouca literatura neste sentido).

No que concerne à Facilitação, a literatura tem vindo a defender que, o desempenho simultâneo de vários papéis mune o indivíduo de recursos, benefícios, aptidões e privilégios que o tornam mais apto e por isso melhoram o seu desempenho nas outras esferas da sua vida (Frone, 2003; Hill, 2005; Grzywacz & Marks, 2000; Wayne et al., 2004). Isto é, a promoção da facilitação não estará tão dependente de constrangimentos em termos de horários num papel, mais sim da saudável e eficaz gestão do desempenho nos vários papéis, nas várias atividades, compromissos e responsabilidades que o indivíduo tem, bem como da aquisição de capacidades num determinado contexto para aplicação em outro.

Por último, na mesma lógica, era esperado que a amostra de profissionais de saúde apresentasse maiores resultados em relação às

Consequências, tanto nas Consequências relativas ao trabalho como nas Consequências relativas à vida pessoal (*Hipótese 3*), no entanto, não foram verificadas diferenças entre as amostras. Tanto os professores universitários como os profissionais de saúde apresentaram valores relativamente reduzidos (inferiores ao valor médio da escala de medida). Embora, as duas categorias profissionais apresentem elevada exposição e vulnerabilidade a pressões, frustrações e outro tipo de situações stressantes, os nossos resultados suportam o papel ativo do sujeito, da sua rede social e das organizações na não emergência de consequências negativas para o próprio.

Implicações teóricas

A validação das subescalas do conflito, facilitação e consequências para a população portuguesa é o primeiro contributo deste estudo. Futuros estudos poderão continuar a desenvolver a teoria e a medida da interface entre o trabalho e a família/vida pessoal a partir dos resultados deste trabalho.

À luz da Psicologia Positiva, com este estudo, pretendemos adotar uma visão mais ampla de conceitos como a conciliação trabalho-família e o trabalho por turnos, tendencialmente vistos sob o ponto de vista negativo. Neste sentido, a literatura tende a focar maioritariamente a vertente negativa da conciliação, o conflito. Neste estudo pretendemos englobar ambas as vertentes: facilitação e conflito (positiva e negativa) e entende-los como conceitos bi-direccionais, ou seja, que podem acontecer do trabalho em relação à família e da família em relação ao trabalho.

Da mesma forma, ao trabalho por turnos são vulgarmente atribuídas apenas consequências negativas, pelo que, as nossas hipóteses de base se ancoraram nessa investigação (e.g., Koller et al., 1990; Martins & Martins, 1999; Silva, 2007a). No entanto, os nossos resultados promovem um olhar para o trabalho por turnos através de

um ângulo positivo. Este tipo de horário laboral pode promover flexibilidade, possibilitando a concretização de atividades muitas vezes inviáveis para trabalhadores com horário fixo (ida a bancos, consultas, repartições públicas, acesso a horários *low cost* em ginásios, etc.). Adicionalmente, a rotatividade de horários poderá ajudar a prevenir a saturação.

Por fim, através dos resultados obtidos, pudemos perceber que *Conflito e Facilitação*, podem ocorrer em simultâneo. Greenhaus & Powell (2006) concluíram que o grau em que ocorrem experiências de *facilitação* entre os papéis familiar e profissional não têm correspondência com o grau de conflito que é experimentado entre esses mesmos papéis, isto é, o *conflito* e *facilitação* não constituem polos opostos de um mesmo contínuo mas são constructos independentes. Assim, o oposto de *facilitação* não é o conflito mas sim a inexistência de *facilitação*. Neste sentido, *conflito* e *facilitação* podem ocorrer simultaneamente: por exemplo, um emprego com excesso de stresse cuja tensão é transferida para o domínio familiar, pode, simultaneamente, proporcionar um elevado grau de *facilitação* na medida em que permite segurança financeira para a família (Grzywacz & Marks, 2000); e os efeitos de *facilitação* podem, inclusivamente, se sobrepor aos aspetos negativos, nomeadamente pela permanência do indivíduo nesse trabalho (Kirchmeyer, 1992b).

Limitações e investigações futuras

No que concerne às limitações do nosso estudo devemos referir, em primeiro lugar, que, pelo facto de se tratar de um estudo correlacional, não é possível estabelecer relações causais entre as variáveis critério e a variável preditora.

Em segundo lugar, por questões de tempo e recursos, seleccionámos a nossa amostra recorrendo ao método de amostragem não-causal, nomeadamente, ao tipo de amostragem por conveniência (onde recorremos aos casos facilmente disponíveis), podendo assim

Conciliação trabalho-família/vida pessoal: Estudo comparativo entre profissionais com horário fixo e horário variável (por turnos)

Joana Catarina Aires Ruivo (e-mail: joana_ruivo@live.com.pt) 2013

estarmos sujeitos ao enviesamento de auto seleção. Adicionalmente, os resultados e as conclusões devem ser extrapolados para a população com cautela uma vez que não temos a garantia de que a amostra seja razoavelmente representativa da mesma (Hill & Hill, 2002). Ainda relativamente à recolha de dados, o método de auto relato, limita e torna unilateral a informação obtida, uma vez que só podemos contar com a versão do próprio sujeito. Seria interessante em futuras investigações, uma vez que se trata de um fenómeno que também influencia a família, recolher dados junto da mesma.

Por último, devemos referir o facto de estudarmos populações que embora partilhem várias semelhanças (e.g., ambas detêm elevadas responsabilidades profissionais, ambas estão sujeitas a grandes níveis de exposição e de vários tipos de pressões) pertencem a categorias profissionais diferentes. Para evitar o efeito de confusão entre ocupação profissional e trabalho por turnos, em futuras investigações sugerimos que fossem utilizadas duas amostras de profissionais de saúde, com horário fixo e com horário por turnos.

Implicações práticas

Com elevado grau de fiabilidade, a escala poderá ser utilizada em contexto empresarial, académico e em futuras investigações. Trata-se de uma escala subdividida em três subescalas que abrangem, cada uma delas, várias dimensões [Conflito: CTF, CFT; Facilitação: FTF, FFT e Consequências: consequências relativas ao trabalho e consequências relativas à vida pessoal). Adicionalmente, e apesar de necessitar de mais trabalho nesse sentido, a escala foi validada para duas populações: Professores Universitários e Enfermeiros/Médicos.

Por outro lado, pudemos perceber ao longo da realização deste estudo, a importância da compreensão desta temática bem como a adoção de estratégias de conciliação por parte das organizações (Allen, 2001; Shockley & Allen, 2007; Thomas & Ganster, 1995; Thompson, Beauvais & Lyness, 1999). Pretendemos por isso,

Conciliação trabalho-família/vida pessoal: Estudo comparativo entre profissionais com horário fixo e horário variável (por turnos)

sensibilizar as organizações para as vantagens da adoção destas estratégias, que no fundo são, uma forma de manter vantagem competitiva, aumentando a moral e atraindo e retendo uma força de trabalho dedicada. Para os empregados, estas práticas são uma forma de aliviar as dificuldades inerentes à necessidade de conciliar o seu papel profissional e familiar (Allen, 2001). Assim, estes benefícios representam esforços organizacionais que têm como objetivo dar suporte aos trabalhadores para que estes consigam gerir mais facilmente as responsabilidades familiares, de modo a poderem equilibrar as responsabilidades de múltiplos papéis, nomeadamente familiares e relacionadas com o trabalho (Allen, 2001; Shockley & Allen, 2007; Thomas & Ganster, 1995; Thompson, Beauvais & Lyness, 1999).

Bibliografia

- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 411-420.
- Alferes, V. (1997). *Investigação Científica em Psicologia: Teoria e Prática*. Coimbra: Almedina.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435.
- Allen, T., Herst, D., Bruck, C., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
- Alves, M. M. (2011). *Conflito e facilitação trabalho-família em docentes do ensino superior: O papel do bem-estar afectivo e do work-engagement*. Dissertação de Mestrado. Universidade de Coimbra, Portugal.
- Andrade, M. L. T. (2010). *A síndrome do burnout em docentes do ensino superior: o papel do conflito trabalho-família*. Dissertação de Mestrado. Universidade de Coimbra, Portugal.
- Balmforth, K., & Gardner, D. (2006). Conflict and Facilitation between Work and Family: Realizing the Outcomes for Organizations. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 69-76.
- Barnett, R. (1998). Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. *Genetic, Social & General Psychology Monographs*, 124(2), 125-153.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family. American: An Expansionist Theory. *American Psychologist*, 56(10), 781-796.
- Baron, R., & Kenny, D. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.

- Barreto, D. F. (2008). *Implicações do trabalho por turnos na saúde e na vida social e familiar dos trabalhadores por turnos industriais*. Dissertação de mestrado não publicada, Universidade Fernando Pessoa, Portugal. Consultada em 23 de Outubro de 2012, disponível em <http://bddigital.ufl.pt/dspace/handle/10284/888>.
- Blau, G., & Lunz, M. (1999). Testing the impact of shift schedules on organizational variables, *Journal of Organizational Behavior*, 20, 933-942.
- Boyar, S. L., & Mosley, D. C. (2007). The relationship between core selfevaluations and work and family satisfaction: the mediating role of work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 265-281.
- Brewerton, P., & Millward, L. (2003). *Organizational research methods: A guide for students and researchers*. London: SAGE.
- Bryman, A. & Cramer, D. (1993). *Análise dos dados em ciências sociais: Introdução às técnicas utilizando o SPSS*. Oeiras: Celta.
- Carlson, S. C., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131-164.
- Carvalho, R. (2012). *Estilo de Liderança Percebido e Interação Trabalho-Família: Que relação?* Dissertação de Mestrado. Universidade de Coimbra, Portugal.
- Castro, C. I. M. (2010). *Emotional Labour (EL) e Burnout: o papel mediador da Interferência Trabalho-Família (ITF) e do Trabalho enquanto Facilitador da Vida Familiar (TFVF)*. Dissertação de Mestrado. Universidade de Coimbra, Portugal.
- Chambel, M. J. (2005). Stress e bem-estar nas organizações. In A. Marques Pinto & A. Lopes da Silva (Eds.), *Stress e bem-estar*. Lisboa: Climepsi.
- Chambel, M.J., & Santos, M.V. (2009). Práticas de conciliação e satisfação no trabalho: Mediação da facilitação do trabalho na família. *Estudos de Psicologia*, 26(3), 275-286.
- Cinamon, R. G., Rich, Y., & Westman, M. (2007). Teachers' occupation-specific work-family conflict. *The Career Development Quarterly*, 55(3), 249-261.
- Colligan, M., & Rosa, R. (1990). Shiftwork effects on social and family life. *Occupational Medicine: State of Art Reviews*, 5(2), 315-322.
- Costa, I. M. A. R. C. (2009). *Trabalho por turnos, saúde e capacidade para o trabalho dos enfermeiros*. Dissertação de Mestrado. Universidade de Coimbra, Portugal. Consultada a 01 de Fevereiro de 2013, disponível em: https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/13505/1/Tese_mestrado_Isabel%20Costa.pdf
- Cruz, A. G. (2003). *Trabalho por turnos: Factores preditivos de intolerância*. Coimbra: Editora Quarteto.
- Cruz, M. R., Scherer, C. G., & Peixoto, C. N. (2004). *Estresse ocupacional e cargas de trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Bulters, A. J. (2004). The loss of spiral of work pressure, work-home interference and exhaustion: reciprocal in a three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 131-149.
- Demerouti, E., Geurts, S. A. E., Bakker, A. B., & Euwema, M. (2004). The impact of shiftwork on work-home conflict, job attitudes and health. *Ergonomics*, 47(9), 987-1002.
- Fabrigan, L. R., Wegener, D. T., MacCallum, R. C., & Strahan, E. J. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological Methods*, 3, 272-299.
- Foster, J. J., Barkus, E., & Yavorsky, C. (2006). *Understanding and using advanced statistics*. London: SAGE publications.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.

- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J.C. Quick & L.E Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). Washington, DC: American Psychology Association.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior, 13*, 723-729.
- García-Cueto, E. (1994). Coeficiente de congruencia. *Psicothema, 6*(3), 465-468.
- Geurts, S., Taris, T., Kompier, M., Dikkers, J., Hooff, M., & Kinnunen, U. (2005). Workhome interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress, 19*(4), 319-339.
- Gorsuch, R. L. (1983). *Factor analysis*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Greenglass, E., Burke, R., & Fiksenbaum, L. (2001). Workload and Burnout in Nurses. *Journal of Community & Applied Social Psychology, 11*, 211-215.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources and conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review, 31*, 72-92.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(1), 111-126.
- Gutek, B., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role-explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology, 76*, 560-568.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2009). *Multivariate data analysis* (7th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Hammer, L. B., Bauer, T. N., & Grandey, A. A. (2003). Work-family conflict and workrelated withdrawal behaviors. *Journal of Business and Psychology, 17*, 419-436.
- Harman, H. H. (1976). *Modern factor analysis*. Chicago: University of Chicago Press.
- Hastings, R.P., & Bham, M.S. (2003). The relationship between student behaviour patterns and teacher burnout. *School Psychology International, 24*, 115-127.
- Hill, J. (2005). Work-Family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues, 26*(6), 793-819.
- Hill, M. M., & Hill, A. (2002). *Investigação por questionário* (2ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Hill, M. M., & Hill, A. (2005). *Investigação por questionário* (2ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Ho, R. (2006). *Handbook of univariate and multivariate data analysis and interpretation with SPSS*. Boca Raton: Chapman & Hall.
- Ilhan, M. N., Durukan, E., Taner, E., Maral, I., & Bumin, M. A. (2008). Burnout and its correlates among nursing staff: Questionnaire survey. *Journal of Advanced Nursing, 61*(1), 100-106
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S., & Pulkkinen, L. (2006). Types of work-family interface: Well-being correlates of negative and positive spillover between work and family. *Scandinavian Journal of Psychology, 47*, 149-162.
- Kirchmeyer, C. (1992b). Perceptions of nonwork-to-work *spillover*: challenging the common view of conflict-ridden domain relationships. *Basic and Applied Psychology, 13*(2), 231-249.
- Koller, M., Kundi, M., Haider, M., Cervinka, R., & Friza, H. (1990). Changements survenus en cinq ans dans la vie familiale, la satisfaction et la santé de travailleuses postés. *Le Travail Humain, 53*(2), 153-174.

- Levi, L. (1998). Psychosocial factors, stress and health. In: ILO – International Labour Office. *Encyclopedia of occupational health and safety*. 4^a ed. Geneva: ILO. Vol. 2, part V, chapter 34. Subchapter: Theories of Job stress.
- Lourenço, R. A., Ramos, S. I., & Cruz, A. G. (2008). *Implicações do trabalho por turnos na vida familiar de enfermeiros: vivências dos parceiros*. Consultado em 14/11/2012, disponível em: <http://www.psicologia.com.pt/artigos/textos/A0417.pdf>
- Lourenço, R. A., Ramos, S. I., & Cruz, A. G. (2009). Trabalho por turnos e a vida familiar de enfermeiros: Vivências dos parceiros. *Revista Investigação em Enfermagem*, 19, 53-65.
- MacDermid, S. (2005). (Re)Considering conflict between work and family. In E. Kossek & S. Lambert (Eds.), *Work and life integration: Organizational, cultural and individual perspectives*. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- MacDermid, S. M., Barnett, R., Crosby, F., Greenhaus, J., Koblenz, M., & Marks, S., (2000). *The Measurement of work/life tension: Recommendations of a virtual think tank*. Boston: Alfred P. Sloan Foundation. Consultado em 11/12/2012, disponível em: http://workfamily.sas.upenn.edu/sites/workfamily.sas.upenn.edu/files/imported/pdfs/measure_tension.pdf
- Marks, S.P. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42, 921-936.
- Maroco, J. (2003). *Análise estatística: com a utilização do SPSS*. Lisboa: Sílabo.
- Martinez, L. F., & Ferreira, A. I. (2008). *Análise de dados com o SPSS: Primeiros passos*. Lisboa: Escolar Editora. 2^a edição
- Martins, P., & Martins, A. (1999). O regime de horário de trabalho e a vida social e doméstica: Satisfação e estratégias de coping: Um estudo numa amostra de enfermeiros. *Análise Psicológica*, 3(17), 529-546.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1984). Burnout in organizational settings. *Applied Social Psychology Annual*, 5(5), 133-153.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: how organization cause, personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Matias, M., Fontaine, A. M., Simão, C., Oliveira, E., & Mendonça, M. (2010). A conciliação trabalho-família em casais de duplo-emprego. Actas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia Universidade do Minho, Portugal. Consultaem 23 de Outubro de 2012, disponível em: http://www.actassnip2010.com/conteudos/actas/PsiFam_1.pdf
- Matos, P., Barbosa, S., & Costa, M. E. (2000). A propósito da avaliação psicológica da identidade: Estudos sobre o EOMEIS-2. *Psicologica*, 25, 5-17.
- McIntyre, T., McIntyre, S., & Silvério, J. (1999). Respostas de stress e recursos de coping nos enfermeiros. *Análise Psicológica*, 3(17), 513-527.
- Melo, B., Gomes, A., & Cruz, J. (1997). Stress ocupacional em profissionais da saúde e do ensino. *Psicologia: teoria, investigação e prática*, 2, 53-72.
- Metzner, R. J., & Fischeher, F. M. (2001). Fadiga e capacidade para o trabalho em turnos fixos de doze horas. *Revista de Saúde Pública*, 35 (6), 548-553.
- Michel, J., Kotrba, L., Mitchelson, J., Clark, M., & Baltes, B. (2010). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*. Consultado em 13 de Outubro de 2012, disponível em www.interscience.wiley.com.
- Monk, T. H., Folkard, S., & Wedderburn, A. I. (1996). Maintaining safety and high performance on shiftwork. *Applied Ergonomics*, 27, 17-23.
- Montgomery, A. J., Panagopolou, E., & Benos, A. (2005). Emotional labor at work and at home among Greek health-care professionals. *Journal of Health Organization and Management*, 19(4/5), 395-408.

- Montgomery, A. J., Panagopolou, E., & Benos, A. (2006a). Work-family interference as a mediator between job demands and job burnout among doctors. *Stress and Health*, 22(3), 203-212.
- Netemeyer, R. G., McMurrian, R., & Boles, J. S. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of applied psychology*, 81(4), 400-410.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Nurosis, M. J. (1993). *SPSS Statistical Data Analysis*. Chicago: IL.
- O'Driscoll, M., Brough, P., & Kalliath, T. (2008). Work-family conflict and facilitation In F. Jones, R. J. Burke & M. Westerman. *Work and life balance: A psychological perspective* (pp. 117-142). Hove: Psychological Press.
- Parasuraman, S., & Greenhaus, J. (2002). Toward reducing some critical gaps in work-family research. *Human Resource Management Review*, 12, 299-312.
- Peeters, M. C., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing Work and Home: How Job and Home Demands Are Related to Burnout. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 43-61.
- Pereira, A. M. S., (2009). *Burnout e o Conflito Trabalho-Família / Família-Trabalho em Profissionais de Enfermagem*. Dissertação apresentada no Mestrado Integrado em Psicologia, Ramo de Psicologia Clínica e da Saúde, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto. Consultada em 17 de Outubro de 2012, disponível em http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=Burnout+e+o+Conflito+Trabalho+o+Fam%C3%ADlia+%2F+Fam%C3%ADlia-Trabalho+em+Profissionais+de+Enfermagem&source=web&cd=1&ved=0CCMQFjAA&url=http%3A%2F%2Fsigarra.up.pt%2Ffpceup%2Fpt%2Fpubl_pesquisa.show_publ_file%3Fpct_gdoc_id%3D17083&ei=YoZ-UJGUKo-EhQeP5IGgAw&usg=AFQjCNE9Vg4Ws__0XvoYnNZdZwvAH-2Fbw.
- Pestana, M. H., & Gageiro, J. N. (2005). *Análise de dados para Ciências Sociais: A complementaridade do SPSS* (4ª Ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Pinto, V. S. A. (2012). *Interferência trabalho-família (ITF): Estudo da invariância da medida entre géneros*. Dissertação de Mestrado. Universidade de Coimbra, Portugal.
- Ramos, M. L. A. S. (2003). Cronobiologia e o trabalho por turnos. *Nursing*, 175, 7-12.
- Robson, C. (2002). *Real world research: A resource for social scientists and practitioner-researchers* (2nd Ed.). Malden: Blaxkwell.
- Rocha, P. (2009). *Família e Trabalho: (Des)Equilíbrios que orientam a (In) Satisfação. Valor do Apoio Social e da Vinculação*. Dissertação de tese de mestrado em Stress e Bem-Estar, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Lisboa, Lisboa.
- Ross, J. A. (1998). Antecedents and consequences of teacher efficacy. In J. Brophy (Ed.) *Advances in Research on Teaching*. Vol. 7 (pp. 49-74). Greenwich: JAI Press.
- Santos, M. A. V. (2008). *Facilitação do trabalho na família: Efeito mediador na relação entre as práticas organizacionais conciliadoras e a satisfação no trabalho*. Dissertação apresentada na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa. Consultada em 17 de Outubro de 2012, disponível em: http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/7111/1/17501_Monografia_Marina_Santos.pdf
- Schaufeli, W. B., Maslach, C., & Marek, T. (1993). *Professional Burnout: Recent development in Theory and Research*. Philadelphia, Taylor & Francis.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.

- Shockley, K. M., & Allen, T. D. (2007). When flexibility helps: another look at the availability of flexible work arrangements and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 479-493.
- Sieber, S. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39, 567-578.
- Silva, I. M. S. (2007a). *Adaptação ao trabalho por turnos*. Tese de Doutorado não publicada apresentada à Universidade do Minho, Departamento de Psicologia das Organizações. Consultada em 21 de Abril de 2010, disponível em <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/7723/1/Tese%20de%20Isabel%20Maria%20Soares%20da%20Silva.pdf>.
- Silva, M. M. C. (2007b) *Vida Profissional e Familiar: Padrões de conflito e Facilitação na Gestão de Múltiplos Papéis*. Dissertação apresentada na Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto. Consultada em 16 de Outubro de 2012, disponível em <http://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/9350/2/48382.pdf>
- Sousa, M. F. S. O. (2010). *Antecedentes e consequentes do trabalho emocional em docentes do Ensino Superior*. Dissertação de Mestrado. Universidade de Coimbra, Portugal.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (1996). Principal components and factor analysis. In B. G. Tabachnick, & L. S. Fidell (Eds.), *Using Multivariate Statistics* (3th Ed., pp. 635-707). New York: Harper Collins College Publishers.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th Ed.). Boston: Pearson Education.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6-15.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work-family benefits are not enough: the influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392-415.
- Tinsley, H. E., & Tinsley, D. J. (1987). Uses of factor analysis in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology*, 34(4), 414-424.
- Tucker, L. R. (1951). *A method for synthesis of factor analytic studies*. Personnel Research Section Report (Report No. 984). Washington, D. C.: Department of the Army.
- Tuttle, R. & Garr, M. (2012). Shift Work and Work to Family Fit: Does Schedule Control Matter? *Journal of Family and Economic*, 33(3), 261-271.
- Vandenberg, R. J., & Lance, C. E. (2000). A review and synthesis of the MI literature: Suggestions, practices, and recommendations for organizational research. *Organizational Research Methods*, 3, 4-69.
- Velde, M., Jansen, P., & Anderson, N. (2004). *Guide to management research methods*. Malden: Blackwell Publishers.
- Voydanoff, P. (2004). The Effects of Work Demands and Resources on Work-to-Family Conflict and Facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66(2), 398-412.
- Warner, M. A., & Hausdorf, P. A. (2009). The positive interaction of work and family roles: Using need theory to further understand the work-family interface. *Journal of Managerial Psychology*, 24(4), 372-385.
- Wayne J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the Big Five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 108-130.
- Wilcox, R. R. (2005). Outlier detection. In B. S. Everitt & D. C. Howell, (Eds.), *Encyclopedia of statistics in behavioral science* (Vol. 3), (1494-1497). Chichester: John Wiley & Sons.

Anexos

Anexo 1 – Projeto de Investigação

Anexo 2 – Carta de autorização

Anexo 3 – Questionário

Anexo 4 - Características demográficas das amostras dos professores universitários e dos profissionais de saúde.

Anexo 1 – Projeto de Ivestigação



NEFOG-Núcleo de Estudo e Formação em Organização e Gestão

Projecto de investigação
Conciliação/Equilíbrio Trabalho-Família e sua relação
com o bem-estar e desempenho no trabalho, em
Profissionais da Saúde.

1) Equipa do projecto

Coordenadora/Investigadora: Professora Doutora Carla Carvalho

Investigador: Mestre Carlos Ferreira Peralta

Mestrandas: Joana Ruivo e Marisa Alves

2) Introdução e objectivos

A relação entre o trabalho e a vida familiar/pessoal é de extrema importância para os indivíduos e para as organizações, uma vez que esta problemática se relaciona com outras questões importantes como a satisfação no trabalho, o “work-life balance”, o sucesso na carreira ou ainda, a performance, quer individual, quer organizacional.

Os efeitos que cada um dos referidos domínios (profissional e familiar) exerce no outro levam a que, frequentemente, os trabalhadores transfiram efeitos ou consequências (positivas e/ou negativas), como emoções, atitudes, competências e comportamentos, de uma esfera ou domínio para o outro, existindo assim um efeito de interferência (muitas vezes negativa) do trabalho na vida familiar/pessoal ou vice-versa.

A relação entre a vida familiar e a vida profissional (ou vice versa) pode desencadear efeitos ou consequências tanto positivas como negativas. Um dos aspectos que pode colocar em causa o tão desejado equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal é o conflito ou tensão emergente entre ambas as esferas. Por um lado, as exigências e as responsabilidades da vida familiar/pessoal e do trabalho são muitas

vezes incompatíveis, de tal forma que a participação numa destas esferas poderá prejudicar ou interferir com o desempenho na outra. Por outro lado, pode ocorrer o chamado efeito de facilitação na relação entre estas duas esferas, emergindo assim benefícios e uma tendência para uma melhoria no funcionamento no outro domínio. Acresce ainda que, nos profissionais que trabalham por turnos, este factor pode, em muitos casos, intensificar ou potenciar alguns dos efeitos indesejáveis da relação entre a vida familiar e de trabalho.

Pelo exposto, consideramos que analisar os efeitos de *facilitação* e de *conflito/interferência* entre ambos os domínios referidos, oferece não só uma visão mais holística da interacção trabalho-família, como também fornece novas abordagens e pistas para uma melhor prevenção de efeitos negativos entre as esferas, como por exemplo, o stress, o *Burnout*, a desmotivação no trabalho, a insatisfação com a vida em geral ou no trabalho e ainda, uma melhor gestão dos efeitos positivos que também podem advir desta relação.

Neste sentido, a presente linha de investigação tem como principal objectivo contribuir para uma maior inteligibilidade da problemática inerente ao Equilíbrio/Conflito Trabalho-Família e sua relação com o bem-estar e desempenho no trabalho, em Profissionais da Saúde, ao procurar conhecer melhor as relações de interferência e de facilitação entre trabalho e família.

3) Amostra e participação das Instituições e Departamentos/Serviços de saúde

Este estudo irá ser realizado com uma amostra que contará com a participação de médicos e enfermeiros pertencentes a várias Instituições (públicas ou privadas) nacionais de saúde.

Para que possa responder ao questionário é necessário que V. Exa. seja Médico ou Enfermeiro, independentemente da categoria profissional a que pertença, desde que trabalhe por turnos.

4) Formas de recolha da informação e tempo previsto

A cada respondente (Médico/Enfermeiro) é solicitado que preencha um questionário (de forma anónima e confidencial) de quatro páginas (sensivelmente 15 minutos serão necessários para responder ao mesmo).

Agradecemos que o questionário nos seja entregue assim que o seu

preenchimento esteja terminado. Caso não seja possível entregá-lo no mesmo dia, solicitávamos autorização para combinar uma outra forma de devolução do mesmo.

Os responsáveis por esta investigação comprometem-se a ir recolher os dados em local e data a acordar com a Instituição, procurando interferir o mínimo possível com o normal funcionamento do trabalho dos inquiridos e da Instituição/Departamento/Serviço.

5) Direitos e obrigações da equipa de investigação

A equipa de investigação terá o direito de:

- Não fornecer/publicar quaisquer resultados do estudo caso haja interrupção da participação ou recolha incompleta de informação;
- Publicar os resultados dos estudos só após a conclusão da investigação.

A equipa de investigação obriga-se a:

- Garantir a confidencialidade e o anonimato de todos os dados recolhidos e cumprir as demais normas éticas que regulamentam a investigação na Área da Psicologia do Trabalho e das Organizações;
- Recusar a entrega/devolução de resultados individuais referentes a quaisquer Instituições ou participantes da amostra.
- Efectuar a recolha de dados de forma a causar o mínimo transtorno possível ao sujeito e à Instituição cooperante no estudo.

CONTACTOS DA EQUIPA DE INVESTIGAÇÃO

NEFOG - Núcleo de Estudo e Formação em Organização e Gestão
Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Coimbra
Rua do Colégio Novo
3000-115 COIMBRA

Telefone-239 851 450 (geral); 239 851 454 (directo);
Fax-239 851 454;

Carla Carvalho (Coordenadora/investigadora) - ccarvalho@fpce.uc.pt;
Carlos Ferreira Peralta (Investigador) - carlosferreiraperalta@gmail.com;
Joana Catarina Aires Ruivo (Mestranda) – joana_ruivo@live.com.pt;
Marisa Alves (Mestranda) - marisa24alves@gmail.com

Anexo 2: Carta de apresentação às Instituições de Saúde



Excelentíssimo(a) Senhor(a) Professor (a)/ Presidente/ Director(a),

Somos uma equipa de investigação da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, que tem centrado a sua atenção no estudo da Conciliação/Equilíbrio Trabalho-Família e sua relação com o bem-estar e desempenho no trabalho, em Docentes Universitários/Profissionais da Saúde.

De facto, este tópico tem vindo a assumir particular relevância em estudos de Psicologia Organizacional, dadas as implicações que o equilíbrio entre a vida familiar e a vida pessoal têm no comportamento e desempenho dos trabalhadores bem como na qualidade de vida dos mesmos.

Nesse sentido, foi criada uma linha de investigação, orientada pela Professora Doutora Carla Carvalho, que tem como objectivo contribuir para uma maior inteligibilidade da gestão deste processo de Equilíbrio entre as exigências do trabalho e as exigências da vida familiar e pessoal e sua relação com o bem-estar em docentes universitários/profissionais ligados à saúde.

Este estudo irá ser realizado com duas amostras: Docentes Universitários e Profissionais da Saúde de várias instituições portuguesas. É neste sentido que solicitamos a colaboração de V. Exa.

Em anexo, enviamos o nosso Projecto de Investigação.

Agradecemos desde já a atenção e a colaboração que considerar oportuna prestar.

Agradecemos desde já a atenção e a colaboração que considerar oportuno prestar.

Pela equipa de investigação:

Professora Doutora Carla Carvalho (ccarvalho@fpce.uc.pt)

Mestre Carlos Ferreira Peralta (carlosferreiraperalta@gmail.com)

Mestranda Marisa Alves (marisa24alves@gmail.com)

Mestranda Joana Ruivo (joana_ruivo@live.com.pt)

Mestranda Snezana Djurisc (amezama@yahoo.com)

Anexo 3 - Questionário



UNIVERSIDADE DE COIMBRA
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

O presente questionário destina-se exclusivamente a fins de investigação e insere-se num estudo sobre a Conciliação/Equilíbrio do Trabalho-Família e sua relação com o bem-estar e desempenho no trabalho, em Docentes Universitários/Profissionais da Saúde.

Todas as respostas que lhe solicitamos são rigorosamente anónimas e nenhuma informação disponibilizada será tratada individualmente.

Leia com atenção as instruções que lhe são dadas, certificando-se de que compreendeu correctamente o modo como deverá responder. Note que as instruções no topo de cada página não são sempre iguais.

Responda sempre de acordo com aquilo que faz, sente ou pensa, pois não existem respostas correctas ou incorrectas, nem boas ou más respostas.

Por favor, certifique-se de que tudo é preenchido.

No final, entregue o questionário à aluna ou proceda ao combinado previamente com a mesma!

Muito obrigado pela sua colaboração!

6 TF

6.1. Em que medida vivenciou cada uma das situações seguintes **nos últimos três meses**? Por favor responda, usando a seguinte escala:

	1.	2.	3.	4.
	Raras vezes	Algumas vezes	Muitas vezes	A maior parte das vezes
1. Cheguei a casa do trabalho demasiado cansado para fazer algumas das coisas pessoais/em família que queria fazer.	1	2	3	4
2. Por causa do meu trabalho, não tive energia para realizar actividades com a minha família ou com outras pessoas importantes na minha vida.	1	2	3	4
3. Estava preocupado com o meu trabalho e não conseguia relaxar, enquanto estava em casa.	1	2	3	4
4. O meu trabalho dificultou a manutenção do tipo de relacionamento, que eu gostaria, com a minha família.	1	2	3	4
5. A quantidade de tempo que o meu trabalho requer tem tornado difícil o cumprimento das minhas responsabilidades pessoais.	1	2	3	4
6. O meu horário de trabalho torna difícil o cumprimento das minhas responsabilidades pessoais.	1	2	3	4
7. Por causa do meu trabalho, não tive tempo suficiente para participar em actividades de lazer que acho relaxantes e agradáveis.	1	2	3	4
8. O meu trabalho fez-me comportar de formas que são inadequadas em casa.	1	2	3	4
9. Os comportamentos que foram eficazes e necessários para mim no trabalho foram contraproducentes em casa.	1	2	3	4
10. Estava muito cansado para poder ser eficaz no trabalho por causa de tarefas caseiras.	1	2	3	4
11. A minha família ou vida pessoal consome a energia que eu precisava para fazer o meu trabalho.	1	2	3	4
12. Estava preocupado com as minhas responsabilidades pessoais enquanto estava no trabalho.	1	2	3	4
13. As minhas responsabilidades pessoais tornaram difícil lidar com o meu supervisor e colegas da forma que eu gostaria.	1	2	3	4
14. A quantidade de tempo que as minhas responsabilidades pessoais ocupam fez-me trabalhar menos do que queria.	1	2	3	4
15. As exigências da calendarização relativa às minhas responsabilidades pessoais dificultaram o cumprimento dos prazos no meu trabalho.	1	2	3	4
16. As minhas responsabilidades pessoais fizeram-me comportar de modo inadequado no trabalho.	1	2	3	4
17. Comportamentos que foram eficazes e necessários, para mim, em casa, revelaram-se contraproducentes no trabalho.	1	2	3	4
18. O meu trabalho deu-me energia para fazer actividades com a minha família ou com outras pessoas importantes para mim.	1	2	3	4
19. Por causa do meu trabalho estava mais bem-disposto em casa.	1	2	3	4
20. Ter um bom dia no trabalho tornava-me um melhor companheiro em casa.	1	2	3	4
21. O meu horário de trabalho era suficientemente flexível para me permitir cuidar das minhas responsabilidades pessoais.	1	2	3	4
22. O meu trabalho proporcionou-me tempo suficiente para atender às minhas responsabilidades pessoais.	1	2	3	4
23. As formas de resolução de problemas que uso no trabalho foram eficazes na resolução de problemas em casa.	1	2	3	4
24. As competências que usei no trabalho ajudaram-me a lidar com questões pessoais e de carácter prático em casa.	1	2	3	4
25. Falar com alguém no trabalho ajudou-me a lidar com problemas em casa.	1	2	3	4
26. Os meus colegas deram-me apoio que me ajudou a enfrentar dificuldades em casa.	1	2	3	4
27. A minha família ou vida pessoal deu-me energia para fazer o meu trabalho.	1	2	3	4
28. Estava mais bem-disposto no trabalho por causa da minha família ou vida pessoal.	1	2	3	4
29. A minha vida em casa ajudou-me a relaxar e a sentir-me pronto para o próximo dia de trabalho.	1	2	3	4
30. As exigências da minha calendarização de responsabilidades familiares e/ou de vida pessoal eram suficientemente flexíveis para me permitirem fazer o meu trabalho.	1	2	3	4
31. As minhas responsabilidades familiares e/ou de vida pessoal deixam-me com tempo suficiente para fazer o meu trabalho.	1	2	3	4
32. As formas de resolução de problemas que usei em casa foram eficazes na resolução de problemas no trabalho.	1	2	3	4
33. As competências que usei em casa ajudaram-me a lidar com questões pessoais e de ordem prática no trabalho.	1	2	3	4
34. Falar com alguém em casa ajudou-me a lidar com problemas no trabalho.	1	2	3	4
35. A minha família e os meus amigos deram-me apoio que me ajudou a enfrentar dificuldades no trabalho.	1	2	3	4

6.2.1. Quando o seu trabalho e a sua vida pessoal interferem um com o outro, de que forma cada um dos seguintes aspectos do **seu desempenho no trabalho é afectado**? Por favor responda, usando a seguinte escala:

0. Efeito negativo mínimo	1.	2.	3.	4. Efeito negativo muito severo	
1. Capacidade de concentração	0	1	2	3	4
2. Qualidade do desempenho	0	1	2	3	4
3. Quantidade de trabalho que é feito	0	1	2	3	4
4. Vontade de estar com o meu superior hierárquico	0	1	2	3	4
5. Chegar a horas ao trabalho	0	1	2	3	4
6. Vir para o trabalho todos os dias	0	1	2	3	4
7. Criatividade	0	1	2	3	4
8. Vontade de “fazer o último esforço”/”dar o litro”	0	1	2	3	4
9. Eficiência	0	1	2	3	4
10. Vontade de agarrar o trabalho	0	1	2	3	4
11. Relacionamento com colegas	0	1	2	3	4
12. Relacionamento com superiores hierárquicos	0	1	2	3	4
13. Tirar proveito das oportunidades de desenvolvimento profissional ou de formação	0	1	2	3	4
14. Estabelecer contactos e <i>networking</i>	0	1	2	3	4
15. Serviço a clientes	0	1	2	3	4
16. A qualidade da minha supervisão de outros	0	1	2	3	4
17. A qualidade dos meus serviços	0	1	2	3	4
18. A qualidade da minha investigação	0	1	2	3	4
19. Gerar sugestões de melhoria	0	1	2	3	4

6.2.2. Quando o seu trabalho e a sua vida pessoal interferem um com o outro, de que forma **cada um dos seguintes aspectos da sua vida pessoal é afectado**? Por favor responda, usando a seguinte escala:

0. Não se aplica a mim	1. Efeito negativo mínimo	2. Efeito negativo moderado	3. Efeito negativo severo	4. Efeito negativo muito severo	
1. Dormir o suficiente	0	1	2	3	4
2. Sentir-me calmo e relaxado	0	1	2	3	4
3. Cuidar da minha condição física	0	1	2	3	4
4. Ir ao dentista, médico, etc.	0	1	2	3	4
5. Estar com o/a cônjuge ou parceiro(a)	0	1	2	3	4
6. Desejo de manter o meu casamento ou relacionamento íntimo	0	1	2	3	4
7. Estar com os amigos	0	1	2	3	4
8. Dar-se bem com crianças/filhos	0	1	2	3	4
9. Fazer bricolage/ fazer tarefas caseiras	0	1	2	3	4
10. Actividades de lazer com o/a cônjuge ou parceiro(a)	0	1	2	3	4
11. Actividades de lazer com os amigos	0	1	2	3	4
12. Actividades de lazer com os seus filhos	0	1	2	3	4
13. Actividades de lazer com familiares	0	1	2	3	4
14. Participar em actividades voluntárias e/ou comunitárias	0	1	2	3	4
15. Participar em actividades religiosas	0	1	2	3	4
16. Actividades de tempos livres (por exemplo, ler, tocar um instrumento, fazer desporto, jogar, dançar, etc.)	0	1	2	3	4
17. Relaxar/ Desfrutar de tempo de lazer	0	1	2	3	4
18. Desenvolver a minha mente através da leitura, actividades culturais, etc.	0	1	2	3	4

1. Idade: _____
2. Sexo: Masculino Feminino
3. Estado civil: Solteiro Casado Divorciado Separado Outro
4. Filhos: Sim (quantos: _____) Não
5. Indique a instituição onde trabalha: _____
6. Qual a função que exerce? _____
7. Antiguidade na Instituição (aproximadamente): _____ anos e _____ meses.
8. Antiguidade na actual categoria profissional (aproximadamente): _____ anos e _____ meses.
9. Horas de trabalho por semana (relativo à Instituição, independentemente do local onde o exerce): _____
10. No exercício das suas funções, tem contacto directo com clientes externos em contexto de prestação de serviços:
Sim Não
11. Trabalha numa Instituição: Pública Privada

Por favor, certifique-se de que tudo foi preenchido.

Entregue o presente questionário à aluna ou proceda conforme combinado com esta previamente!

O questionário não deve conter qualquer tipo de identificação pessoal.

Muito obrigado pela sua colaboração!

Anexo 4

Características demográficas da amostra dos docentes universitários (N=594) e dos profissionais de saúde (N=96).

CD	Docentes Universitários		Profissionais de Saúde			
		N	%	N	%	
Sexo	Masculino	293	49.3	Masculino	26	27.1
	Feminino	286	48.1	Feminino	69	71.9
	Não respondeu	15	2.5	Não respondeu	1	1
Idade	<30	38	6.4	<30	51	53.1
	30-39	182	30.6	30-39	28	29.1
	40-49	237	39.8	40-49	13	13.5
	50-59	109	18.4	50-59	4	4
	>60	28	4.7	>60	0	0
	Não respondeu	0	0	Não respondeu	0	0
Estado Civil	Solteiro	132	22.2	Solteiro	50	52.1
	Casado	364	61.3	Casado	37	38.5
	Divorciado	46	7.7	Divorciado	4	4.2
	Separado	7	1.2	Separado	0	0
	Outro	28	4.7	Outro	4	4.2
	Não respondeu	17	2.9	Não respondeu	1	1
Existência de filhos	Sim	386	65	Sim	30	31.3
	Não	187	31.5	Não	65	67.7
	Não respondeu	21	3.5	Não respondeu	1	1

Número de filhos	0	186	31.3	0	65	67.7
	1	141	23.7	1	19	19.8
	2	197	33.2	2	6	6.3
	3	44	7.4	3	4	4.2
	4	4	0.7	4	1	1
	Não respondeu	22	3.7	Não respondeu	1	1
Horas de trabalho por semana	<10	44	7.4	<10	0	0
	10-19	93	20.2	10-19	0	0
	20-29	28	4.7	20-29	0	0
	30-39	233	39.3	30-39	71	74
	40-49	116	19.6	40-49	18	18.6
	50-59	45	7.6	50-59	2	2
	>60	35	6	>60	5	5
	Não respondeu	0	0	Não respondeu	0	0
	Antiguidade na Instituição (em anos)	<5	115	19.3	<5	47
5-9		102	17.2	5-9	25	25.4
10-19		233	39.2	10-19	19	19.2
20-29		99	16.7	20-29	5	5
>30		20	3.3	>30		
Não respondeu		25	4.4	Não respondeu	0	0

CD – Características Demográficas