



Ana Bárbara Barroso Carreira Guerra

# GÉNERO E CONCILIAÇÃO DO TRABALHO E VIDA FAMILIAR

## UM ESTUDO EM ENFERMEIROS GESTORES

Dissertação de Mestrado em Gestão e Economia da Saúde, apresentada à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra para obtenção do grau de Mestre, orientada pela Professora Doutora Maria Manuela Frederico Ferreira

Junho de 2016

• U C •



UNIVERSIDADE DE COIMBRA



FEUC FACULDADE DE ECONOMIA  
UNIVERSIDADE DE COIMBRA

Ana Bárbara Barroso Carreira Guerra

# GÉNERO E CONCILIAÇÃO DO TRABALHO E VIDA FAMILIAR

UM ESTUDO EM ENFERMEIROS GESTORES

Dissertação de Mestrado em Gestão e Economia da Saúde, apresentada à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra para obtenção do grau de Mestre.

Orientadora: Professora Doutora Maria Manuela Frederico Ferreira

Coimbra, 2016



Imagem de capa: Ilustração de Catarina Sobral



## **AGRADECIMENTOS**

O desenvolvimento desta investigação só foi possível graças à colaboração de pessoas, às quais devo prestar publicamente o meu reconhecimento e gratidão.

Agradeço à Professora Doutora Manuela Frederico, orientadora desta investigação, não só pelo privilégio que me concedeu ao aceitar orientar a realização desta dissertação, mas também pela constante disponibilidade e pelo suporte.

Agradeço à APEGEL pela colaboração na divulgação do estudo aos seus associados.

Agradeço a todos os enfermeiros gestores que empregaram alguns minutos do seu tempo no preenchimento do questionário.

Agradeço aos meus pais e ao Ricardo pelo apoio sempre presente.

A todos, muito obrigada!



Por um mundo onde sejamos socialmente iguais,  
humanamente diferentes e totalmente livres.

Rosa Luxemburgo  
(1871-1919)





## RESUMO

O género e a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar assumem uma grande importância para a vida dos indivíduos e para as organizações, dadas as alterações sociais e económicas vividas nos dias de hoje.

Este estudo tem como finalidade analisar as diferenças na presença em cargos de liderança e na conciliação entre o trabalho e a vida familiar entre as enfermeiras e os enfermeiros gestores e em que medida essa conciliação é influenciada por variáveis diferentes nos homens e nas mulheres em cargos de gestão em enfermagem.

A elaboração do presente estudo baseou-se no método de abordagem científico hipotético-dedutivo. O estudo é de natureza quantitativa, do tipo correlacional e transversal.

A população é constituída pelos enfermeiros gestores que exercem funções no Sistema Nacional de Saúde. Para a formação da amostra foi utilizado um método de amostragem por redes. A amostra é constituída por enfermeiros gestores contactados através de uma rede social, perfazendo uma amostra de 142 enfermeiros gestores.

Os resultados do presente estudo indicam que a opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional dos homens, no que diz respeito à negociação no casal e partilha de papéis, está relacionada com o agregado familiar. Quanto maior o agregado familiar dos homens, maior a valorização da negociação no casal e partilha de papéis, existindo uma correlação positiva moderada. As mulheres com dependentes no agregado familiar atribuem maior valorização à negociação no casal e partilha de papéis do que as mulheres sem dependentes no agregado familiar. Quanto maior o burnout pessoal nos homens, maior a valorização atribuída à concessão ao nível pessoal, familiar e profissional.

Este estudo constitui uma mais-valia para a investigação em Portugal, uma vez que não existem estudos sobre género e conciliação do trabalho e vida privada nos enfermeiros gestores, dando continuidade a uma sequência de trabalhos sobre a mulher no mercado de trabalho e a conciliação entre o trabalho e a vida familiar.

**Palavras-chave: género; conciliação; trabalho; família; gestão; enfermeiros.**



## **ABSTRACT**

The gender and the reconciliation between professional life and family life are highly important to the life of individuals and to the institutions, given the social and economic changes one lives in nowadays.

This study aims to analyse the differences in the behaviour in leadership positions and the reconciliation between work and family life between female and male nurse managers, and how different variables influence that reconciliation in men and in women in positions of nursing management.

The formulation of this study is based on the hypothetico-deductive scientific method. The study is of transversal and correlational quantitative nature.

The population consists on the nurse managers who perform duties in the Health National Service. A technique of network sampling was used to formulate the sample. The sample consists on nurse managers who were contacted through a social network, totaling a sample of 142 nurse managers.

The results show the men's opinion about the reconciliation of professional and family life, concerning the negotiation in the couple and the sharing of roles, is related to household. Men with larger household give more importance to the negotiation in the couple and the sharing of roles, whose positive correlation is moderate. Women with dependents in the household value the negotiation in the couple and the sharing of roles more than women with no dependents in the household. The bigger the personal burnout in men, the bigger the importance they give to the concession on a personal, familial and professional level.

This study is of great benefit to the investigation in Portugal, since there are no studies on gender and reconciliation of work and private life among nurse managers, providing continuity to a chain of works about the woman in the job market and the reconciliation between work and family life.

**Keywords: gender; reconciliation; work; family; management; nurses.**



## LISTA DE SIGLAS E ACRÓNIMOS

APEGEL: Associação Portuguesa dos Enfermeiros Gestores e Liderança

BIT: *Bureau* Internacional do Trabalho

CBI: *Copenhagen Burnout Inventory*

CITE: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

INE: Instituto Nacional de Estatística

OCDE: Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

OIT: Organização Internacional do Trabalho

ONU: Organização das Nações Unidas

SPSS: *Statistical Package for the Social Sciences*



## ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1:	Itens da Escala de Avaliação de Estratégias de Conciliação da Vida Familiar e Profissional.....	73
Quadro 2:	Itens da dimensão burnout pessoal.....	75
Quadro 3:	Itens da dimensão burnout relacionado com o trabalho.....	75
Quadro 4:	Coerência interna da Escala de Avaliação de Estratégias de Conciliação da Vida Familiar e Profissional.....	79
Quadro 5:	Características sociodemográficas e profissionais da amostra.....	82
Quadro 6:	Aplicação do teste <i>Kruskal Wallis</i> ao fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional e ao fator negociação no casal e partilha de papéis de acordo com a situação conjugal.....	85
Quadro 7:	Aplicação do teste <i>Kruskal Wallis</i> ao fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional e ao fator negociação no casal e partilha de papéis de acordo com a situação conjugal dos homens e das mulheres.....	85
Quadro 8:	Correlação entre o fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional e ao fator negociação no casal e partilha de papéis e a idade no total da amostra.....	86
Quadro 9:	Correlação entre o fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional e ao fator negociação no casal e partilha de papéis e a idade nos enfermeiros e enfermeiras gestoras.....	87
Quadro 10:	Correlação entre o fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional e o fator negociação no casal e partilha de papéis e o agregado familiar (nº de pessoas) .....	88
Quadro 11:	Correlação entre o fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional e ao fator negociação no casal e partilha de papéis e o agregado familiar (nº de pessoas) dos homens e das mulheres.....	89
Quadro 12:	Aplicação do teste <i>U Mann Whitney</i> ao fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional e ao fator negociação no casal e	



	partilha de papéis de acordo com a existência de menores no agregado familiar.....	90
Quadro 13:	Aplicação do teste U <i>Mann Whitney</i> ao fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional e ao fator negociação no casal e partilha de papéis de acordo com a existência de menores no agregado familiar, nos homens e nas mulheres.....	91
Quadro 14:	Aplicação do teste U <i>Mann Whitney</i> ao fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional e aplicado ao fator negociação no casal e partilha de papéis de acordo com a existência de dependentes no agregado familiar.....	92
Quadro 15:	Aplicação do teste U <i>Mann Whitney</i> ao fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional e ao fator negociação no casal e partilha de papéis de acordo com a existência de dependentes no agregado familiar, nos homens e nas mulheres.....	93
Quadro 16:	Aplicação do teste <i>Kruskal Wallis</i> ao fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional e ao fator negociação no casal e partilha de papéis de acordo com as habilitações literárias.....	95
Quadro 17:	<i>Kruskal Wallis</i> aplicado ao fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional e ao fator negociação no casal e partilha de papéis de acordo com as habilitações literárias dos homens e nas mulheres.....	96
Quadro 18:	Aplicação do teste <i>Kruskal Wallis</i> ao fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional e ao fator negociação no casal e partilha de papéis de acordo com o nível de gestão.....	97
Quadro 19:	<i>Kruskal Wallis</i> aplicado ao fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional e ao fator negociação no casal e partilha de papéis de acordo com o nível de gestão dos enfermeiros e nas enfermeiras gestoras.....	98
Quadro 20:	Correlação entre o fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional e o fator negociação no casal e partilha de papéis e o tempo de trabalho.....	99

Quadro 21:	Correlação entre o fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional e ao fator negociação no casal e partilha de papéis e o tempo de trabalho dos homens e das mulheres.....	99
Quadro 22:	Correlação entre o fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional e o fator negociação no casal e partilha de papéis e o tempo de trabalho em gestão.....	100
Quadro 23:	Correlação entre o fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional e ao fator negociação no casal e partilha de papéis e o tempo de trabalho em gestão nos homens e nas mulheres.....	101
Quadro 24:	Correlação entre o fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional e o fator negociação no casal e partilha de papéis e o burnout pessoal e relacionado com o trabalho.....	102
Quadro 25:	Correlação entre o fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional e o fator negociação no casal e partilha de papéis e o burnout pessoal e relacionado com o trabalho nos homens e nas mulheres.....	103

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Histograma de frequência relativa (%) dos elementos da amostra relativamente à variável habilitações literárias, de acordo com o género.....	83
Gráfico 2: Histograma de frequência relativa (%) dos elementos da amostra relativamente à variável nível de gestão, de acordo com o género.....	83

## ÍNDICE

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	21
<b>PARTE I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO</b> .....	25
<b>1. GÉNERO, TRABALHO E GESTÃO</b> .....	27
1.1. O GÉNERO E O MERCADO DE TRABALHO.....	27
1.2. O GÉNERO E A GESTÃO.....	34
1.3. CAMINHOS PARA A IGUALDADE DE GÉNERO.....	40
<b>2. CONCILIAÇÃO ENTRE O TRABALHO E A VIDA FAMILIAR</b> .....	45
2.1. BURNOUT E CONCILIAÇÃO TRABALHO E VIDA FAMILIAR.....	52
2.2. CAMINHOS PARA A CONCILIAÇÃO TRABALHO E FAMÍLIA.....	54
<b>PARTE II: ESTUDO EMPÍRICO</b> .....	59
<b>1. MÉTODOS</b> .....	61
1.1. FORMULAÇÃO DO PROBLEMA.....	61
1.2. HIPÓTESES DE INVESTIGAÇÃO.....	63
1.3. TIPO DE ESTUDO.....	67
1.4. MÉTODOS DE RECOLHA E DE ANÁLISE DE DADOS.....	68
<b>1.4.1. Procedimentos de Colheita de Dados</b> .....	68
<b>1.4.2. Procedimentos Formais e Éticos</b> .....	69
<b>1.4.3. Método de Análise de Dados</b> .....	70
1.5. POPULAÇÃO E AMOSTRA.....	71
1.6. VARIÁVEIS.....	72
<b>1.6.1. Operacionalização das Variáveis</b> .....	72
1.6.1.1. Variável Dependente.....	72
1.6.1.2. Variáveis Independentes.....	74
1.6.1.3. Variável Moderadora.....	75
1.7. INSTRUMENTO DE RECOLHA DE DADOS.....	76

<b>1.7.1. Escala de Avaliação de Estratégias de Conciliação da Vida Familiar e Profissional.....</b>	<b>76</b>
<b>1.7.2. Questionário de Copenhagen Burnout Inventory.....</b>	<b>77</b>
<b>2. ANÁLISE DOS DADOS.....</b>	<b>79</b>
2.1. ESTUDO DA COERÊNCIA INTERNA DA ESCALA DE AVALIAÇÃO DE ESTRATÉGIAS DE CONCILIAÇÃO DA VIDA FAMILIAR E PROFISSIONAL.....	79
2.2. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA.....	80
2.3. CONCILIAÇÃO DA VIDA FAMILIAR E PROFISSIONAL.....	84
<b>3. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....</b>	<b>105</b>
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>115</b>

## **BIBLIOGRAFIA**

### **ANEXOS**

ANEXO I: Pedido de autorização para aplicação do instrumento de recolha de dados dirigido à APEGEL.

ANEXO II: Pedido de autorização para utilização escala de Avaliação de Estratégias de Conciliação da Vida Familiar e Profissional.

ANEXO III: Pedido de autorização para utilização do Questionário de *Copenhagen Burnout Inventory* adaptado e validado para português.

ANEXO IV: Instrumento de recolha de dados.

ANEXO V: Coerência interna da Escala de Avaliação de Estratégias de Conciliação da Vida Familiar e Profissional.

## INTRODUÇÃO

A pesquisa sobre a conciliação do trabalho e da vida privada tem-se tornado cada vez mais importante. Também a discussão sobre a problemática do género está longe de se esgotar. Ainda hoje, na comunidade científica e na sociedade em geral, são discutidas questões como a desvalorização das mulheres ou a desigualdade de género no mercado de trabalho.

Apesar dos avanços na sociedade portuguesa, nomeadamente na definição de normas e regulamentos para a promoção da igualdade de oportunidade para homens e mulheres, continuam a pesar sobre elas as obrigações familiares e do lar, ao mesmo tempo que lutam por oportunidades, salários e reconhecimento igual no mercado de trabalho.

O conceito de género é considerado por West e Zimmerman (1987) como uma construção social e não biológica, isto é, ser homem ou mulher não passa por uma imposição biológica, mas por uma construção social e relacional.

São os indivíduos que constroem o género, concebem o género como uma característica que emerge de situações sociais, como um resultado ou como uma justificativa para vários arranjos sociais e como uma forma de legitimar uma das divisões mais estruturantes da sociedade (West & Zimmerman, 1987).

Esta divisão, homens e mulheres, é entendida como natural e atribuída à biologia, contudo produz profundas consequências psicológicas, comportamentais e sociais. O sexo de uma pessoa não é apenas um aspeto daquilo que se é, é algo que se faz recorrentemente na interação com os outros. Assim, o sexo é um dispositivo ideológico poderoso, que produz, reproduz e legitima as escolhas e limites que se baseiam na categoria sexo (West & Zimmerman, 1987).

A abertura do mercado de trabalho às mulheres e o seu impacto na vida das famílias despertou o interesse das ciências sociais. De facto, manter o equilíbrio entre as responsabilidades familiares e o trabalho doméstico, por um lado, e as obrigações laborais e a construção de uma carreira, por outro, parece uma tarefa impossível. Se a este jogo tão difícil de ganhar, se acrescentar um mercado de trabalho cada vez mais

competitivo e volúvel, compreende-se porque se mantém vivo o interesse sobre este tema, que apresenta novos problemas e desafios.

Os estudos realizados sobre as relações entre de papéis profissionais e familiares, de uma forma geral, confirmam a influência dos estereótipos de género no domínio profissional e no domínio familiar. A existência de modelos culturais que atribuem à mulher uma maior responsabilidade na vida familiar origina assimetrias e tende a sobrecarregar as mulheres em virtude da acumulação dos papéis profissionais e familiares (Andrade, 2015).

As abordagens teóricas que procuram explicar a gestão das organizações e a gestão em enfermagem partem de dois paradigmas: o paradigma positivista, fundamentado na teoria geral da administração e o paradigma materialista, no qual a gestão é apreendida estando inserida em práticas historicamente estruturadas e socialmente articuladas e em que a gestão dos serviços estava subordinada à política que vigorava. Nos serviços de saúde, especialmente nos hospitais, as atividades de gestão dos enfermeiros assumem uma importância significativa na articulação entre os profissionais e na organização do processo de trabalho (Ferreira, 2012).

Embora existam diferenças entre os conceitos de liderança e chefia, a sobreposição destas posições é frequente na enfermagem. A liderança é desempenhada pelo enfermeiro-chefe que, de acordo com o desenho de funções, atua na área de gestão de cuidados, de gestão de recursos humanos e materiais (Pereira, Bem-Haja, Ferreira, & Rodrigues, 2008).

De acordo com o Regulamento n.º 101/2015, que define o perfil de competências do enfermeiro gestor, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 48 de 10 de março de 2015, artigo 3.º, alínea b), o enfermeiro gestor:

É o enfermeiro que detêm um conhecimento efetivo, no domínio da disciplina de enfermagem, da profissão de enfermeiro e do domínio específico da gestão em enfermagem, tendo em conta as respostas humanas aos processos de vida e aos problemas de saúde, garante o cumprimento dos Padrões de Qualidade dos Cuidados de Enfermagem no que concerne ao enunciado descritivo «A Organização dos Cuidados de Enfermagem», sendo o motor do desenvolvimento profissional (técnico-científico e relacional) da sua equipa, da

construção de ambientes favoráveis à prática clínica e da qualidade do serviço prestado ao cidadão, é o gestor de pessoas, da segurança dos cuidados, da adequação dos recursos, da formação, do risco clínico, da mudança, das relações profissionais, dos conflitos, entre outros (Diário da República, 2015: 5949).

As competências do Enfermeiro gestor envolvem garantir uma prática profissional e ética na equipa que chefia e a implementação da melhoria contínua da qualidade dos cuidados de enfermagem; gerir o serviço ou unidade e a equipa otimizando as respostas às necessidades dos utentes; garantir o desenvolvimento de competências dos profissionais da sua equipa e a prática profissional baseada na evidência. Por outro lado, também deve desempenhar um papel pró-ativo na definição de políticas de saúde (Regulamento n.º 101/2015, Diário da República, 2015).

A enfermagem é uma profissão complexa que está sujeita a mudanças permanentes, exigindo dos líderes novas competências, com vista à melhoria da qualidade dos cuidados prestados, à concretização dos objetivos institucionais e à satisfação dos profissionais (Pereira, Bem-Haja, Ferreira, & Rodrigues, 2008).

O presente estudo sobre género e conciliação da vida privada e profissional nos enfermeiros gestores, foi desenvolvido no âmbito da Dissertação de Mestrado em Gestão e Economia da Saúde da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra

A sua elaboração centrou-se num conjunto de dados obtidos através de um questionário dirigido aos enfermeiros gestores, com a colaboração da APEGEL.

O problema em estudo baseia-se nas questões do género na conciliação do trabalho e da vida privada, concretamente em enfermeiros gestores. Deste modo, a questão de investigação é a seguinte: será que existem diferenças na presença em cargos de gestão e na conciliação entre trabalho e vida privada entre as enfermeiras e os enfermeiros gestores e que essa conciliação é influenciada por variáveis diferentes nos homens e mulheres em cargos de gestão em enfermagem?

A elaboração do presente estudo baseou-se no método de abordagem científico hipotético-dedutivo. O estudo é de natureza quantitativa, do tipo correlacional e transversal.



Inicialmente foi realizada uma coleção de dados a partir de um questionário estruturado de administração direta, através de correio eletrónico. Concluída a recolha dos dados na amostra, estes foram organizados numa base de dados e analisados recorrendo à análise de dados quantitativos, utilizando estatística descritiva e inferência estatística.

A população do estudo é constituída pelos enfermeiros gestores que exercem funções no Sistema Nacional de Saúde. Para a formação da amostra foi utilizado um método de amostragem não probabilística, por redes ou também designada como amostragem em bola de neve. A amostra é constituída por enfermeiros gestores contactados através de uma rede social, perfazendo uma amostra de 142 enfermeiros gestores. A APEGEL, Associação Portuguesa dos Enfermeiros Gestores e Liderança, integrou este processo de amostragem divulgando o questionário aos seus associados.

O corpo da dissertação está organizado em quatro capítulos. No primeiro capítulo apresenta-se o enquadramento teórico que serve de referência ao estudo empírico e que envolveu uma pesquisa da literatura sobre a relação entre género, trabalho e gestão e sobre a conciliação entre o trabalho e a vida privada. No segundo capítulo é formulado o problema e definido o tipo de estudo, objetivos e hipóteses de investigação, são também apresentados os aspetos relacionados com o método de recolha e análise de dados, a constituição da amostra, a definição das variáveis e instrumento de recolha de dados. No terceiro capítulo são apresentados os resultados obtidos através da análise de dados e no capítulo seguinte são discutidos os resultados obtidos à luz do enquadramento teórico. O estudo termina com a apresentação das principais conclusões, bem como do seu contributo e de pontos de partida para o futuro.

## **PARTE I: ENQUADRAMENTO TEÓRICO**



## 1. GÉNERO, TRABALHO E GESTÃO

### 1.1. O GÉNERO E O MERCADO DE TRABALHO

O género no contexto de trabalho permanece como uma temática pertinente na atualidade, levantando várias questões ao nível da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres. Desde o início dos tempos, que a definição dos papéis atribuídos aos homens e às mulheres na sociedade determina a origem sociológica da problemática do género no mercado de trabalho.

Esta problemática tem raízes profundas na história, seria possível encontrar raízes tão antigas como o homem e a mulher, contudo esta análise parte do período da história de Portugal designado por alguns como a Segunda República Portuguesa.

Durante o Estado Novo, tanto a normatividade jurídica como social assentavam na atribuição de papéis desiguais e hierarquizados entre o homem e a mulher, sendo negada a igualdade por um sistema de privilégios que excluía as mulheres da cidadania. Deste modo, o género masculino não era apenas uma característica, mas também um privilégio em todas as dimensões da sociedade, nomeadamente em contexto do trabalho (Oliveira, Batel, & Amâncio, 2010).

Na década de 70, face à pressão para a mudança, a maioria dos governos europeus desenvolveu políticas para a igualdade no trabalho, Portugal não foi exceção.

Em 1974, o estabelecimento de um estado democrático em Portugal marcou o princípio da igualdade entre todos os cidadãos com a adoção de legislação para a igualdade de género e a implementação de políticas de combate à discriminação social, económica, cultural e política das mulheres, procurando ir mais além de outros países europeus. Estas políticas foram recebidas como uma inevitabilidade, resultante do processo de modernização e de democratização do país (Monteiro, 2010; Oliveira, Batel, & Amâncio, 2010).

A Constituição da República Portuguesa introduz a discussão sobre a igualdade entre mulheres e homens em Portugal. O artigo 13.º consagra o princípio da igualdade, através do qual o Estado passa a não admitir discriminação devido ao sexo ou outro

critério. Contudo, o discurso da igualdade no plano legislativo e formal da democracia está ainda distante do plano da igualdade de facto e da sua concretização enquanto dimensão estruturante da cidadania em todas as dimensões da atividade humana (Oliveira, Batel, & Amâncio, 2010).

Em 1979, é introduzida a designada Lei da Igualdade na economia e na sociedade portuguesa, com o Decreto-Lei nº. 392/79, de 20 de Setembro, que garante às mulheres a igualdade com os homens em oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego e é criada a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), através da qual se pretende promover a real igualdade de facto entre homens e mulheres relativamente à totalidade das condições materiais que rodeiam a prestação de trabalho (Rêgo, 2010).

Neste momento, poderiam ter sido corrigidas as injustiças da normatividade social face às mulheres, contudo, estas alterações acontecem num contexto de convergência de movimentos sociais e laborais de orientação muito diversa. Por um lado, o processo de crescente assalariamento das mulheres, com origem nos anos 60 e que ainda não se encontrava esgotado. Por outro, as transformações do mercado de trabalho desencadeadas pelo processo de democratização e que acabaram por acentuar a degradação das condições de emprego para as mulheres (Rêgo, 2010; Lopes & Perista, 2010).

A crescente procura de trabalho remunerado pelas mulheres revelou-se uma inevitabilidade social e um recurso para as famílias, já que os níveis de remuneração salarial mesmo para os homens inseridos no mercado de trabalho eram insuficientes. No entanto, esta inserção das mulheres no mercado laboral remunerado não foi equitativa, com um maior acesso dos homens a melhores oportunidades de trabalho e a melhores empregos (Lopes & Perista, 2010).

As mulheres abandonaram a mão-de-obra agrícola, onde durante tanto tempo tinham estado confinadas, para se inserirem na indústria, principalmente no sector dos têxteis e das confeções, ao serviço de uma estratégia de contenção dos custos de produção, bem como no sector terciário, nos serviços de apoio doméstico, na educação e saúde, serviços entendidos como extensões naturais das ocupações domésticas atribuídas às mulheres. Com reforço da economia no sector bancário e segurador, turismo e

hotelaria, estes sectores também absorveram a oferta crescente de mão-de-obra feminina. Apesar da entrada das mulheres em todos estes sectores do mercado de trabalho, esta fase inicial caracterizou-se por uma pobre utilização das suas capacidades, a que correspondiam condições de trabalho e remuneração desiguais (Lopes & Perista, 2010).

Esta fase inicial de modernização de áreas como o têxtil e as confeções poderia ter sido uma oportunidade para a formação profissional na valorização e modernização do emprego feminino, contudo, tal não sucedeu (Lopes & Perista, 2010).

Por muito tempo entendeu-se que a principal função do homem na sociedade seria satisfazer as necessidades da sua família com o respetivo sustento. Por este motivo, quando se atribuía uma remuneração ao homem, esta deveria ser superior à da mulher, não só porque ao homem era imputada a responsabilidade de suportar os encargos da família, mas também porque se considerava que tinha mais possibilidades de desempenhar o trabalho melhor e durante mais tempo, dadas as características atribuídas aos homens pela normatividade social (Lisboa, Vieira, & Morais, 2011).

Após o Estado Novo atravessou-se um período marcado pela doutrina social da igreja e pelos valores tradicionais, baseados na família e em relações sociais caracterizadas pela dominação masculina. A vida das mulheres focava-se na esfera doméstica e a dos homens na esfera pública (Ferreira & Monteiro, 2013), sendo que a mulher casada necessitava de autorização do marido para trabalhar por conta de outrem, condicionando a sua capacidade, autonomia e independência (Lisboa, Vieira, & Morais, 2011).

Apesar da lei que estabelece a obrigatoriedade de pagar salário igual a trabalho igual ter sido publicada e entrado em vigor antes da Revolução de Abril. Esta lei vigorava num período em que se entendia que o trabalho prestado pelos homens não podia ser comparado ao trabalho prestado pelas mulheres, pelo que não tinha aplicação prática na concretização da igualdade de salário entre homens e mulheres (Lisboa, Vieira, & Morais, 2011).

Nos anos 80, desenvolve-se a educação formal a todos os níveis, e, conseqüentemente, as mulheres representam uma parte cada vez maior das pessoas com

níveis de escolaridade cada vez mais elevados, o que poderia ser o anúncio do fim da desigualdade de oportunidades no mercado de trabalho. Mais uma vez, tal não sucedeu (Lopes & Perista, 2010).

Perante um esforço equivalente em formação não correspondem as mesmas oportunidades ao nível de emprego, estatuto, condições de trabalho e de satisfação profissional, entre homens e mulheres. As mulheres têm de estudar mais, completar mais formação e esperar mais tempo por um emprego e por uma eventual promoção, quando comparadas com homens com formação e qualificações equivalentes (Lopes & Perista, 2010).

As mulheres, desde a sua adolescência, têm-se caracterizado por reforçar a educação formal, a participação em cursos de formação e por prosseguir para estudos avançados, definindo percursos de formação e aprendizagem que conciliam o exercício profissional com as atividades familiares. Consequentemente, necessitam, de forma geral, de mais tempo do que os homens para concluir as formações, mas, frequentemente com melhores resultados. Contudo, este esforço não se traduz num reconhecimento proporcional pelo mercado de trabalho, mesmo em profissões de maior exigência científica e intelectual (Lopes & Perista, 2010).

Ainda é sobre as mulheres que recaem as expectativas de cuidar dos filhos e familiares e estas responsabilidades arrastam-nas para a margem das expectativas que recaem atualmente sobre os trabalhadores, para que estes sejam dedicados, flexíveis e empreendedores. Por outro lado, também a precariedade é patente em processos de proletarização que favorecem a exclusão de outras dimensões da vida das mulheres, reforçando desigualdades (Silva, 2010).

A Constituição de 1976 ilegalizou a normatividade social e a desigualdade entre homens e mulheres, mas essa normatividade social, apesar de atenuada, resiste e persiste. Só que agora é ilegal e pode ser combatida, não apenas ao nível do discurso político e das políticas públicas, mas também ao nível individual e coletivo, nos tribunais (Rêgo, 2010).

Em 1979, através do diploma conhecido como a Lei da Igualdade, de 1979, e da criação da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), o governo

português visava combater a desigualdade de género no trabalho. A democratização do ensino, com uma crescente entrada das mulheres nas universidades e com a aquisição de qualificações elevadas, até então reservadas aos homens. Assim, acreditava-se que com condições de igualdade no acesso ao ensino, a igualdade de género seria apenas uma questão de tempo (Lisboa, Vieira, & Morais, 2011).

A revisão constitucional de 1982 voltou a acender a discussão em matéria de igualdade entre homens e mulheres, já que a paternidade foi equiparada à maternidade, designadamente para efeitos da respetiva proteção pelo Estado e pela sociedade. Esta revisão reconhece um novo estatuto jurídico para os homens e envia uma mensagem clara para todos, para homens, mulheres e sociedade em geral, de que o direito português recusa entender a reprodução humana e os cuidados inerentes como uma função, responsabilidade ou privilégio exclusivo das mulheres (Rêgo, 2010).

O Código do Trabalho de 2003, o seu Complemento de 2004 e o Código do Trabalho de 2009 despertaram novas polémicas. Por um lado, a integração de toda a matéria relativa à igualdade de género no trabalho e no emprego, incluindo a regulamentação da CITE, no Código e no seu Regulamento, reforçando a sua pertença ao Direito do Trabalho e tornando necessário o seu conhecimento a nível académico e prático, por sindicatos, empresas, advogados e tribunais. Por outro, a alteração da licença por paternidade de natureza voluntária para obrigatória, de forma a evitar a pressão social e laboral sobre os homens para que não a usufruíssem da mesma. Também houve outros avanços, como a proibição de questionamento sobre o estado de gravidez e da exigência da realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez, bem como a responsabilização das empresas pela criação de condições para a conciliação da atividade profissional e da vida familiar (Rêgo, 2010).

Na verdade, a existência de uma lei não é sinónimo de que seja aplicada e verificada em conformidade no domínio social. Neste processo, a designada normatividade social, não deve ser ignorada, pois determina o sucesso da construção da igualdade de género na sociedade (Lisboa, Vieira, & Morais, 2011).

Rêgo (2010) considera que houve retrocessos em matéria de igualdade e proteção da maternidade e paternidade no Código do Trabalho que, ao considerar a



igualdade de homens e mulheres como um dos tipos de discriminação, ignora o enquadramento da Constituição, que atribui ao Estado a promoção da igualdade de género. A autora considera desastrosos os efeitos que decorrem da consideração das mulheres como um grupo desfavorecido, uma minoria antropológica, que o direito, por força da Constituição, deve contrariar para promover a igualdade entre homens e mulheres. Por outro lado, com a autonomização da proteção da maternidade e da paternidade do contexto da igualdade, desperdiça-se uma oportunidade para, simbolicamente, associar os homens e o tempo de trabalho não pago de apoio à família aos pressupostos e à prática da igualdade de género. Por último, o alargamento do período de trabalho a tempo parcial para cuidar dos filhos no quadro da licença parental, tendo em conta a experiência dos países onde foi aplicado, revelou-se uma forma de vincar ainda mais a assimetria da situação profissional e financeira entre homens e mulheres, criou condições de regressão quanto à normatividade social que continua a atribuir, preferencialmente, às mulheres a reprodução e a família, libertando os homens dos cuidados à família e do trabalho não pago que estes implicam.

Para a autora foram estes os erros jurídicos e estratégicos que o Código do Trabalho de 2009 fez ressurgir, nomeadamente com substituição da expressão constitucional e facilmente acessível de maternidade e paternidade pelo conceito de parentalidade.

Apesar de tudo, é inegável que a promoção da igualdade de género nos domínios que a CITE assumiu como prioritários, a educação, formação e trabalho, foi defendida em diferentes programas e planos estratégicos, por vezes, sob formas de operacionalização e perspetivas de abordagem diferentes (Lopes & Perista, 2010).

Os progressos obtidos nas relações de género nos últimos 30 anos são notáveis, hoje em dia, certamente, mais igualitárias nas várias dimensões da vida social. Porém, as transformações laborais atuais não são isentas de riscos, nomeadamente, se atendermos aos novos mecanismos de segregação de género associados à crescente flexibilização da relação laboral. O combate às desigualdades de género, nos próximos anos, terá certamente de ponderar os efeitos negativos das novas políticas públicas na área do trabalho (Casaca, 2010).

Em pleno século XXI ainda existe desigualdade de género na sociedade global, manifestando-se em maior ou menor proporção de acordo o país e a sua cultura. Muitas mulheres, para além de se defrontarem com a discriminação social e familiar, ainda se debatem com obstáculos no emprego, a nível formal ou informal (Lisboa, Vieira, & Morais, 2011).

A nível mundial, as mulheres representam a maioria da mão-de-obra agrícola e 60% das mulheres exercem trabalho não remunerado ou mal pago, o que as torna mais vulneráveis no aspeto financeiro e jurídico. Na verdade, as populações mais marginalizadas são as mais pobres e, dentro delas, as mulheres (Lisboa, Vieira, & Morais, 2011).

Apesar de uma maior participação mundial das mulheres a nível parlamentar e da tomada a de decisão política, estas ainda estão longe de ocupar os lugares mais elevados nos governos dos Estados. No ano de 2008, em 150 chefes de Estado, 7 eram mulheres e entre 192 dos chefes de governos dos Estados-Membros das Nações Unidas, 8 eram mulheres. Apenas 16% dos cargos ministeriais de todo o mundo são ocupados por mulheres e existem 13 países que não têm uma única representação feminina em posições governamentais (Lisboa, Vieira, & Morais, 2011).

Em Portugal, a taxa de risco de pobreza é mais elevada nas mulheres e a desigualdade no desemprego incide mais nas mulheres jovens (INE, 2010). Por outro lado, em vinte anos, as mulheres portuguesas com assento no Parlamento Europeu reforçaram a sua participação no total de deputados portugueses, representando, em 2009, 36,4% dos deputados eleitos, contrastando com 12,5% em 1989. O número de mulheres eleitas para a Assembleia da República triplicou em 2009 e a presença das mulheres no Governo Central duplica. Também a participação das mulheres no Governo aumentou em 2009, com 18,5% do total dos membros do Governo Central, contrariando os 9,8% de 1991 (INE, 2010).

A União Europeia tem evoluído de forma favorável, tendo sido desenvolvidas iniciativas legislativas, técnicas e financeiras que apoiam ações no âmbito da igualdade (Lisboa, Vieira, & Morais, 2011).

Embora o tema da igualdade de género há décadas faça parte das agendas de várias organizações internacionais como a ONU, OIT, OCDE entre outras, que implementaram iniciativas concretas com o objetivo de combater as desigualdades entre homens e mulheres. A evolução no sentido de uma aproximação entre o enquadramento jurídico e a realidade social é um processo muito demorado, à semelhança de do que acontece com outras matérias de natureza social e cultural (Lisboa, Vieira, & Morais, 2011).

Ferreira (1998) caracteriza como paradoxal a forma como a igualdade entre géneros foi instituída na nossa sociedade e faz a interessante comparação da sociedade portuguesa com imagens caleidoscópicas que variam de acordo com a luz. De um certo prisma, está a igualdade perante a lei e de outro prisma encontram-se ainda profundas discriminações na vida social e, sobretudo, no contexto laboral e político.

Para a autora, a igualdade na sociedade portuguesa ocorreu de um dia para o outro e de cima para baixo, em vez de ter ocorrido uma evolução lenta e integrada, de baixo para cima.

A igualdade jurídica numa sociedade com as carências económicas e estruturas sociais de Portugal, dificilmente é correspondida pelas práticas sociais, pois não se trata apenas de adotar um modelo de cidadania universalista, devem ser criadas as condições necessárias para o seu exercício, caso contrário, os efeitos obtidos podem corromper os efeitos desejados e reforçar ainda mais as desigualdades existentes (Ferreira, 1998).

## 1.2. O GÉNERO E A GESTÃO

A afirmação da ambição para as mulheres diverge da construção social daquilo que é o seu modo de ser e estar. Por outro lado, para os homens essa afirmação insere-se naturalmente na sua masculinidade. Aparentemente, para as mulheres se desinibirem e afirmarem as suas ambições é necessário passarem pela idade mais ativa no desempenho das suas obrigações familiares ou atravessarem um esforçado caminho de ascensão dentro da organização. É evidente que a dimensão social condiciona as oportunidades e os comportamentos das mulheres, mas também as mulheres impõem limites a si

mesmas, isto, porque a dimensão social é partilhada por todos, homens e mulheres, e naturalizada nas suas atitudes e comportamentos (Amâncio, 1993).

A forma como as representações sociais do feminino e do masculino são partilhadas é caracterizada por uma assimetria que se manifesta no predomínio simbólico do masculino como expressão do ser humano, enquanto o feminino define unicamente o ser mulher (Amâncio, 1993).

Apesar da entrada em força das mulheres no mercado de trabalho nos últimos anos e de terem aumentado as suas qualificações profissionais, apenas uma reduzida percentagem alcança os lugares de topo nas organizações (Carvalho, 2000).

A diferença de oportunidades na carreira baseada no género permanece na vida profissional das mulheres, como se existisse um muro que as impedisse de alcançar funções a que habitualmente se atribui maior responsabilidade e autoridade.

Com o objetivo de explicar o fenómeno da menor presença de mulheres em funções de gestão, chefia e direção no contexto de trabalho, são apontadas três perspetivas teóricas.

A perspetiva centrada no indivíduo justifica a menor representação das mulheres na gestão, principalmente na gestão de topo, pelas suas características individuais, os seus traços de personalidade, atitudes e comportamentos enquanto mulheres, que podem ser considerados incompatíveis com as exigências colocadas pelas funções de gestão e que as impedem de progredir na carreira, colocando-as em desvantagem em relação aos homens. O pressuposto que sustenta esta perspetiva é o de que homens e mulheres são diferentes, devido a processo de socialização diferente (Santos, 2010).

As características associadas ao estereótipo feminino entram em conflito com a imagem de um gestor de sucesso que, por sua vez, vai ao encontro das características estereotipadas para o sexo masculino. Contudo, na maioria dos estudos realizados, não há evidência científica da existência de diferenças no desempenho de funções de gestão entre homens e mulheres, tendo em conta as suas características individuais (Santos, 2010).

A perspetiva centrada na situação justifica as diferenças ao nível das atitudes e comportamentos entre homens e mulheres com os aspetos ligados à estrutura organizacional que podem contribuir para as desigualdades de género.

Rosabeth Kanter (1993) sugere que a diferença na proporção numérica nas organizações entre homens e mulheres pode criar um contexto de interação desfavorável à mulher, atendendo a que, independentemente da natureza do trabalho ou do seu lugar na hierarquia, a administração das organizações foi influenciada pelo domínio numérico dos homens. Para a autora estas as dinâmicas sociais negativas nos grupos onde existe uma minoria perante um grupo dominante podem ser anuladas à medida que a proporção de mulheres aumentar e se tornarem menos isoladas.

Esta perspetiva assume que o ser social e a estrutura são independentes, o que é contestado, tratando-se de realidades que se influenciam mutuamente. Daí algumas das críticas a esta perspetiva questionarem o facto de considerar apenas as variáveis relacionadas com a estrutura organizacional, quando fatores como o contexto social, o estatuto das mulheres na sociedade ou as culturas organizacionais são tão importantes e influenciam as práticas e políticas de gestão organizacionais (Santos, 2010).

As organizações estão inseridas em sociedades, cuja história, cultura, ideologias e expectativas sobre a feminilidade e a masculinidade, têm influência sobre as estruturas e os processos das organizações e sobre a forma como as mulheres são vistas enquanto membros da organização (Santos, 2010).

A perspetiva centrada na genderização da cultura organizacional questiona a neutralidade do género da gestão e das estruturas organizacionais.

Numa organização, todos os trabalhos e hierarquias são categorias abstratas, sem corpo e sem género. No entanto, um trabalho abstrato só pode ser operacionalizado se existir um trabalhador. O trabalhador, na sua forma abstrata, existe apenas para o trabalho, não pode ter outros imperativos que condicionem o desempenho do seu trabalho. Perante obrigações fora dos limites do trabalho, o trabalhador torna-se inadequado para a posição. O trabalhador real mais próximo deste trabalhador abstrato é o trabalhador do sexo masculino, a quem é permitido e imposto que centre a sua vida no desempenho do seu papel profissional a tempo inteiro, enquanto a sua mulher cuida da

vida familiar. A mulher trabalhadora assumiu ter obrigações legítimas diferentes das exigidas pelo trabalho, não se encaixando no trabalho abstrato (Acker, 1990).

Ou seja, o trabalhador abstrato com um trabalho abstrato é o indivíduo que na realidade social atual é um homem. Este conceito de trabalhador assexuado exclui e marginaliza as mulheres que não podem assumir as características do trabalhador abstrato. Assim, para a socióloga americana Joan Acker (1990) o trabalho não pode ser desligado do corpo e do género sexual que o pratica.

A abordagem centrada na genderização dos processos, práticas e cultura organizacional afirma-se como uma alternativa de análise e teorização sobre o género e o contexto organizacional. Os estudos desenvolvidos nesta linha conceptual têm-se caracterizado por uma tendência assumidamente feminista, socialista e pós-moderno, que questiona abertamente a alegada natureza assexuada de um posto de trabalho e da organização em si (Santos, 2010).

A questão do género nas organizações tem sido respondida ao longo do tempo de formas muito contraditórias. Algumas respostas defendem que as diferenças de género não são nem constitutivas das organizações, nem desempenham um papel sistemático, como um atributo dos membros das organizações, nos processos organizacionais. Por outro lado, para outros o género é absolutamente central, tal como em todas as constelações sociais, nas organizações, o género é um critério muito relevante de estruturação e diferenciação social (Wilz, 2001).

Relativamente aos homens, as mulheres estão assimetricamente posicionadas, devendo ser dada igualdade de oportunidades, no sentido da defesa de estruturas igualitárias e democráticas. As organizações são estruturalmente relacionadas com o género, não funcionam com base em processos formais de género neutro, mas operam sob regras, normas e pressupostos, que estão intimamente ligados ao género (Wilz, 2001).

A presença mais forte das mulheres no mercado do trabalho pago não tem tido efeitos significativos no seu empoderamento para uma maior participação em áreas de decisão, reforçando-se uma posição secundarizada das mulheres face aos homens. As mulheres encontram-se numa posição de maior dificuldade em aceder a áreas de poder

como a economia, a política ou as tecnologias, o que as exclui da esfera social onde se definem expectativas sobre o desempenho de papéis de liderança (Silva, 2010).

Carvalho, em 2000, realizou um estudo sobre as mulheres que ocupam lugares de topo no concelho de Coimbra e o tipo de liderança que exercem, num trabalho que pretendeu ser uma primeira abordagem ao estudo das mulheres e liderança em Portugal.

No seu estudo, a autora verificou que as mulheres líderes sentem a incompatibilidade entre a sua profissão e o género e que as dificuldades que identificaram estão relacionadas com uma cultura das organizações essencialmente masculina, divergente dos valores transmitidos às mulheres durante o processo de socialização, não podendo afirmar que estão relacionadas com o número reduzido de mulheres na organização. A autora salienta que nenhuma das mulheres em estudo afirmou ter optado pela função de chefia ou pela profissão de gestão, concluindo que o processo de socialização das mulheres não é especificamente orientado para a ocupação deste tipo de cargos.

O estudo concluiu também que estas mulheres expressam uma orientação clara para as relações humanas, adotando um estilo de liderança transformacional, e que sentem algumas dificuldades na adaptação à profissão por se encontrar dominada por valores masculinos (Carvalho, 2000).

A autora aponta algumas razões que explicam o número reduzido de estudos sobre as mulheres e a liderança em Portugal: as mulheres acederam a cargos de chefia recentemente; a gestão é uma profissão tradicionalmente masculina; o feminismo não é bem aceite atualmente e a ideologia dominante leva a crer que as desigualdades são ténues e que as mulheres assumem a sua cidadania em plenitude.

Simões e Amâncio (2004), num artigo centrado nos homens enfermeiros, enquanto grupo minoritário, mostraram que a sua condição minoritária não se reflete numa posição profissional desfavorável, a partir de uma investigação que partiu do modelo da assimetria simbólica nas representações sobre as categorias de sexo. Segundo os autores, a investigação salienta a pertinência da abordagem do género, enquanto ideologia, na análise da construção social da enfermagem como profissão feminina.

Um dos resultados deste estudo que deve ser destacado é o do maior contributo das mulheres para juízos universalistas dos profissionais de enfermagem, procurando dessexuar os enfermeiros na avaliação das suas qualidades humanas.

Contrastando com a forte sexuação que marca as mulheres nas profissões masculinas, o que se verifica neste estudo é a ausência de sexuação tanto dos enfermeiros como das enfermeiras. As enfermeiras não são sexuadas já que se encontram num contexto que é próprio da identidade feminina e os enfermeiros também não o são, porque o universalismo da sua identidade masculina não faz deles diferentes num contexto feminino (Simões & Amâncio, 2004).

Os resultados do estudo não impedem a sociedade de continuar a ver a enfermagem como uma profissão feminina. A credenciação dos saberes é a forma mais apropriada para minorar as consequências que decorrem dessa feminização da profissão, sobretudo ao nível do estatuto da profissão. No entanto, o processo de profissionalização não é imune à influência do género. Se uma melhor profissionalização atenua a carga sexual da profissão, também é possível que produza novos arranjos, que remetam as mulheres para especialidades, funções ou categorias tidas como mais adequadas à sua condição feminina, e não elimina o risco de masculinização das boas profissionais (Simões & Amâncio, 2004).

No estudo realizado numa companhia de seguros, Wilz (2001) constatou que a segregação de género acontece a nível vertical, quando a nível horizontal não foram identificadas linhas de segregação. Todos os cargos de gestão foram ocupados por homens, no que diz respeito às hierarquias organizacionais uma forte segregação vertical pode ser identificada.

Tanto homens como mulheres são julgados quanto à sua emocionalidade de acordo com determinadas normas, que são fortemente aplicadas aos sujeitos que ocupam posições executivas, máximas de comportamento como o autocontrolo, a não-impulsividade, a estabilidade, a neutralidade, a firmeza, a firmeza, a imperturbabilidade, a resistência ao stresse e a capacidade de responder sob pressão (Wilz, 2001).

Uma conclusão do estudo é, portanto, que o género se manifesta de formas diferentes nos diferentes níveis de organização. No nível das hierarquias organizacionais,



uma segregação assimétrica, específica do género está presente. As estruturas organizacionais parecem estar sistematicamente relacionadas com o género, masculinizadas (Wilz, 2001).

Para o mesmo autor um dos objetivos da pesquisa futura deve ser mudar o foco de análise, em vez de uma análise da desigualdade social na organização, deve haver uma análise da organização, com referência ao género, o que não significa reduzir a atenção sobre a desigualdade de género, mas se o objetivo é repensar género, trabalho e organização, devemos pensar mais intensamente sobre a organização.

### 1.3. CAMINHOS PARA A IGUALDADE DE GÉNERO

A lei, ao reconhecer que homens e mulheres são seres humanos livres e iguais em dignidade e direitos, deve contrariar a normatividade social que pressupõe tarefas desiguais e assimétricas de acordo com os papéis de género, que, conseqüentemente conduzem a direitos desiguais e assimétricos entre homens e mulheres. Partindo dos designados papéis de género, cabe aos homens a responsabilidade de sustentar a família, sendo eles que, deste modo, devem ter direito ao trabalho remunerado. Por seu lado, cabe às mulheres a responsabilidade de cuidar da família, assim, são as mulheres que devem ter direito ao tempo de trabalho não remunerado que implica o cuidado à família. Ou seja, do reconhecimento pela lei da igualdade entre homens e mulheres decorre a necessidade de uma reorganização social onde, na realidade, deixe de se verificar desigualdades e assimetrias inerentes ao género no trabalho pago e não pago de prestação de cuidados à família, para se promover uma partilha equilibrada entre mulheres e homens destas duas dimensões da vida humana, família e trabalho, indispensáveis à própria existência da sociedade (Rêgo, 2010).

A autora considera que, atualmente, Portugal dispõe de boas leis, nomeadamente as que fixaram e desenvolveram princípios que decorreram da adesão à democracia e à União Europeia e que houve momentos em que a legislação nacional foi inovadora e estratégica. No entanto, entende que o país está longe de um sistema jurídico coerente e sólido no que concerne ao objetivo da igualdade entre homens e

mulheres, na sua opinião, por existirem forças poderosas e globais que fomentam a crença de que a igualdade não rende, apenas perturba e por falta de uma verdadeira vontade coletiva que permita e encoraje a mudança.

Muito tem sido feito para assegurar a igualdade de género, quer ao nível nacional ou internacional, contudo deve reconhecer-se que ainda há muito para fazer, não sendo suficientes medidas legislativas, sendo necessário promover a mudança de mentalidades. Mesmo nas sociedades desenvolvidas há exemplos de que o debate iniciado nos últimos cem anos está longe de acabar e, de repente estamos às voltas com questões básicas que marcaram as lutas feministas no começo do século XX para o reconhecimento da igualdade entre homens e mulheres (Lisboa, Vieira, & Morais, 2011).

Apesar do debate que possa ser feito em torno desta problemática, os indicadores de desenvolvimento humano evidenciam, de forma objetiva, a existência de desequilíbrios estruturais entre homens e das mulheres provocados pela persistência de papéis desiguais socialmente atribuídos de acordo com o género e pela força da educação e da pressão social para o desempenho desses papéis. São essas desigualdades que devem ser progressivamente anuladas, já que colocam em causa o modo como se exerce a cidadania individual e coletiva e a autoridade do Estado de direito democrático (Rêgo, 2010).

Enquanto a normatividade jurídica reconhece homens e mulheres como indivíduos iguais de direito na esfera pública e privada e atribui ao Estado e à Comunidade Europeia a missão de promoverem a igualdade de género, a normatividade social continua a atribuir aos homens, sobretudo, a produção, a representação, a liderança, a competição por bens e prestígio e a capacitação para fazer a guerra, e às mulheres, mormente, a reprodução, o cuidado, a discricção, a competição pela beleza e pela família e a capacitação para mediar a paz (Rêgo, 2010).

Para Rêgo (2010) é na esfera da vida privada que está a causa maior da desigualdade entre mulheres e homens, sendo a crença, partilhada pela sociedade em geral, de que o cuidado da família é tarefa das mulheres ou obrigação principal delas.

As mulheres portuguesas, independentemente da sua situação conjugal ou da existência de filhos, acumulam uma percentagem de tempo dedicada ao trabalho pago

semelhante à dos homens, existindo uma divisão simétrica do trabalho pago entre homens e mulheres. Todavia, a divisão do trabalho não pago é extremamente desigual, evidencia-se uma forte sobrecarga e penalização das mulheres (Torres, Silva, Monteiro, & Cabrita, 2005).

Numa sociedade democrática, o objetivo apenas pode passar pelo equilíbrio dos indicadores de desenvolvimento humano entre homens e mulheres, tal exige intervenções que atuem sobre os pressupostos que sustentam as desigualdades e assimetrias entre géneros. Ou seja, devem ser desenvolvidas medidas que devem agir sobre a dimensão simbólica para desconstruir os estereótipos sobre o género, que valorizem e criem condições para a participação das mulheres na esfera pública e, ao mesmo tempo, promovam a participação dos homens na esfera privada (Rêgo, 2010).

Para a autora é importante ajustar sistemicamente o direito, porque foi concebido, em grande parte, num contexto social que não respondia às necessidades atuais de justiça para todos, homens e mulheres e porque a história demonstrou que os instrumentos jurídicos introduzidos têm sido insuficientes.

A igualdade de mulheres e homens no trabalho é apenas uma das dimensões da igualdade de género. Assim, impõem-se outras medidas que contribuam para a construção de um sistema coerente pelo direito da igualdade de facto entre homens e mulheres (Rêgo, 2010).

Hoje os trabalhadores esperam mudar de emprego e de empregador várias vezes ao longo de suas carreiras. Alguns destes movimentos são resposta a melhores oportunidades, mas, em muitos casos, são resultado de práticas empresariais, que visam reduzir o risco económico e a responsabilidade com trabalhadores, expondo os trabalhadores à perda de emprego (Williams, Muller, & Kilanski, 2012).

Para abordar a desigualdade de género no local de trabalho no século XXI devem ser disponibilizados aos trabalhadores opções padrão para organizar o seu mapa de carreira. No interesse da igualdade de género, os trabalhadores devem ser informados das promoções e salários dos seus pares. Além disso, os supervisores devem ser responsabilizados por metas de diversidade e devem incentivar os trabalhadores a utilizar

opções de flexibilidade das empresas. Este tipo de mudanças melhora as carreiras de mulheres cientistas na nova economia (Williams, Muller, & Kilanski, 2012).

Mais pesquisas devem ser feitas para aprofundar o conhecimento sobre políticas e práticas que ajudam a moldar novas lógicas de organização, bem como formas mais precisas para avaliar a forma como a carreira das mulheres são afetadas pela nova economia. Uma linha de pesquisa passa por explorar a relação entre a transformação do trabalho e o neoliberalismo, que, tendencialmente, prejudica as mulheres (Williams, Muller, & Kilanski, 2012).

O relatório da OIT de 2007 menciona novas abordagens para alcançar a igualdade no local de trabalho. Por um lado a necessidade de conjugar medidas legislativas de diferente cariz, nomeadamente nos países da União Europeia, uma vez que o quadro legal é muito abrangente. E encontrar outros instrumentos que possam sensibilizar todos os intervenientes para a necessidade de combater todas as formas de discriminação, incluindo a de género. Por outro lado, a inclusão de princípios e direitos fundamentais nos acordos de integração económica regional e comércio livre (Lisboa, Vieira, & Morais, 2011).

Neste quadro de mudança a OIT poderá dar um contributo no domínio da promoção de uma liberalização do comércio internacional assente em condições de trabalho dignas e em empresas ética e socialmente responsáveis. A melhoria das condições de trabalho das mulheres passa também por estes aspetos (Lisboa, Vieira, & Morais, 2011).

Embora a crise económica tenha surgido nos países mais desenvolvidos, foi a população mais pobre e vulnerável dos países em vias de desenvolvimento, particularmente as mulheres, que sofreu os maiores impactos da crise (BIT, 2011).

Mesmo nos países da União Europeia, em que os níveis de proteção social são superiores relativamente a outras regiões do mundo, em 2009, as mulheres ganhavam, em média, menos 16,6% que os homens, tinham taxas de participação no mercado de trabalho inferiores e também taxas de desemprego superiores. Persistem ainda dificuldades na aplicação do princípio salário igual para trabalho igual, apesar do seu reconhecimento na legislação (Proença, 2011).

Neste difícil contexto económico, alguns governos adotaram medidas de austeridade favoráveis as mulheres. Tais medidas resultaram num aumento de emprego para as mulheres, entre as quais, a promoção da educação, formação e o acesso a carreiras nas áreas da ciência e tecnologia, uma vez que podem aumentar o acesso das mulheres a um emprego a tempo completo e a um trabalho digno (BIT, 2011).

A capacidade de combater eficazmente a desigualdade de oportunidades passa pela defesa de um quadro macroeconómico favorável ao crescimento económico rico em emprego, sem o qual tendem a acentuar-se os desequilíbrios e, por sua vez, a desigualdade de género. Neste contexto, deve promover-se a articulação de políticas intersectoriais favoráveis à remoção de obstáculos económicos, sociais e culturais que dificultam a integração da mulher no mercado de trabalho. E deve ser valorizada a igualdade nas políticas de emprego e formação com atenção particular à promoção da empregabilidade das mulheres e o aprofundamento de ações positivas voltadas para a obtenção de resultados no comportamento dos agentes empresariais. É no emprego e nos domínios relacionados com o emprego que a falta de igualdade de oportunidades entre ambos os sexos gera grandes efeitos discriminatórios (Proença, 2011).

A igualdade de género e o *empowerment* económico das mulheres constituem condições fundamentais para um desenvolvimento eficaz e sustentável, bem como para a promoção de uma economia com dinamismo. É importante reconhecer a contribuição das mulheres na recuperação da crise económica. Assim é fundamental inclui-las no diálogo social e na tomada de decisão. As políticas de recuperação necessitam de uma forte representação de ambos, homens e mulheres, de forma a mitigar e prevenir futuras desigualdades (BIT, 2011).

Apesar do caminho percorrido no sentido da igualdade entre homens e mulheres, algumas mudanças têm sido tímidas e, por vezes, pesando sobre as mulheres e as famílias em detrimento das empresas e das estruturas de trabalho, resultando num longo e profundo processo de penalização das mulheres (Silva, 2010).

Numa perspetiva futura, mantém-se indispensável o investimento na implementação de medidas de promoção da igualdade de género na educação, na formação e no trabalho através de políticas públicas. Tendo em conta a história de trinta

anos de esforço e persistência de muitas mulheres e alguns homens na construção da igualdade de gênero, prevê-se que a semente das conquistas obtidas na história apenas poderá gerar maiores convergências no percurso de homens e mulheres (Lopes & Perista, 2010).

## **2. CONCILIAÇÃO ENTRE O TRABALHO E A VIDA FAMILIAR**

O equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada continua a ser um dos maiores desafios na vida das famílias e das organizações, tratando-se de uma matéria de grande pertinência nos dias de hoje.

Desde a década de 80 que diversos estudos identificam a dificuldade na conciliação entre trabalho e família como um fator que contribui para o aparecimento de problemas, que têm início ao nível individual do trabalhador, mas que facilmente se estendem ao nível da família e da sociedade (Andrade, 2011).

A conciliação entre o trabalho e a vida privada, também designada como *work-life balance*, é um dos maiores desafios das sociedades modernas, particularmente, em tempos de instabilidade no contexto laboral, tornando-se um dos principais temas da agenda da Comissão Europeia (Andrade, 2011).

A conciliação entre o trabalho e a vida familiar é uma das principais preocupações da força de trabalho e também das empresas, que têm um grande número de trabalhadores que alcançaram cargos de responsabilidade e que têm ou desejam ter uma família (Pinto, 2003).

De forma a promover a conciliação entre o trabalho e a vida familiar, os empregadores podem oferecer aos seus trabalhadores o suporte necessário para dar resposta às várias necessidades, nomeadamente através de políticas “amigas da família”, designação que se refere a um local de trabalho que reconhece e responde às necessidades pessoais e profissionais dos trabalhadores e onde são desenvolvidas e implementadas políticas que permitem aos trabalhadores a sua realização profissional e como membros de uma família, simultaneamente. Para os empregadores, as políticas amigas da família podem ser uma estratégia para recrutar e manter trabalhadores

talentosos e contribuir para o aumento da produtividade dos seus trabalhadores (Pinto, 2003)

Apesar do esforço legislativo que incentiva o desenvolvimento de políticas “amigas da família” a nível social e organizacional, nem sempre é evitado o conflito entre o papel familiar e profissional. Se este conflito for prolongado no tempo pode desencadear um conjunto de consequências ao nível individual, familiar e social, que condicionam o bem-estar e da qualidade de vida no trabalho e nas outras esferas da vida do indivíduo (Andrade, 2011).

A literatura tem dedicado maior atenção ao estudo das relações entre o trabalho e a família. Estas relações são, muitas vezes, conflituosas, implicando responsabilidades crescentes e competitivas entre o trabalho e a família. As consequências deste conflito são diversas e as suas manifestações são, essencialmente, a diminuição da satisfação profissional, o aumento do stresse, a diminuição da produtividade, o absentismo e vontade de abandonar o trabalho (Andrade, 2011).

Greenhaus e Beutell (1985) definem o conflito entre o trabalho e a família como um conflito de papéis contraditórios, no qual as pressões provenientes do domínio familiar e profissional se tornam incompatíveis.

No sentido de promover a redução do conflito nas relações entre o papel profissional e a vida familiar, tem havido alguma preocupação em descrever estratégias organizacionais e individuais que contribuam para essa realidade. A flexibilidade no trabalho está frequentemente associada a sentimentos de autonomia e apoio enquanto característica da cultura organizacional, nomeadamente, para o cumprimento das obrigações familiares (Andrade, 2011).

Apesar do desempenho do papel profissional ser indispensável à sobrevivência económica da família, a relação entre as responsabilidades familiares e profissionais não está isenta de conflito (Andrade, 2011).

Os modelos de carreira devem ser pensados de uma forma individualizada, personalizada às circunstâncias da vida de cada pessoa. Entre o modelo de carreira predominante e a realidade da vida dos indivíduos, há uma disparidade que prejudica tanto as mulheres como os homens, todavia, este modelo de carreira linear e

ininterrupta, penaliza mais as mulheres, que continuam a assumir o papel principal no cuidado à família, restando menor disponibilidade para a progressão na carreira académica (Santos, 2008).

Enquanto o modelo de carreira predominante continuar a basear-se em padrões de trabalho e carreira masculinos, as mulheres e alguns homens estarão sempre em desvantagem. Todavia, cada vez mais mulheres e homens procuram a conciliação do trabalho e da vida privada e familiar como aspetos complementares e indispensáveis na construção das suas identidades (Santos, 2008).

À medida que os casais com dupla carreira surgem como o tipo de estrutura familiar mais comum, os modelos de carreira devem ser pensados e organizados tendo em consideração as mudanças das circunstâncias familiares. No entanto, as organizações continuam a implementar políticas e práticas que se caracterizam pelo emprego contínuo, com início no final da formação escolar até à reforma. Desta forma, deve repensar-se sobre este modelo que destaca a carreira e o trabalho, sobre o qual todos os sacrifícios são legítimos, em detrimento da vida familiar (Santos, 2008).

Cerca dos anos 60, surge o interesse pelas relações entre o exercício do papel profissional e familiar (Andrade & Fontaine, 2011). As alterações do contexto laboral, nomeadamente a integração progressiva das mulheres no mercado de trabalho a tempo inteiro, aumentando o número de mulheres que, ao seu papel na família, acrescentou um papel ativo no mercado de trabalho e o conseqüente aumento do número de famílias com duplo rendimento levaram a que o interesse pela relação entre trabalho e família se transformasse num objeto de estudo das ciências sociais (Andrade & Fontaine, 2011) (Andrade, 2015).

A perspetiva de género permite perceber como, apesar da entrada exponencial das mulheres, nas últimas décadas, no trabalho assalariado, não existiu uma mudança significativa na participação dos homens na dimensão privada e familiar. Quando se analisa a divisão sexual do trabalho na família não existem critérios económicos ou de justiça, não existe uma troca paritária das horas de trabalho assalariado e das horas de trabalho familiar entre homens e mulheres. Assim, surge uma luta entre marido e mulher sobre os significados simbólicos do trabalho doméstico, nomeadamente quando as



mulheres desempenham um trabalho assalariado semelhante ao do homem (Santos, 2008).

Assim, os primeiros estudos sobre as relações trabalho-família focavam as consequências negativas do conflito entre papéis principalmente para as mulheres (Andrade & Fontaine, 2011). O modelo familiar de duplo rendimento levou os sociólogos a preocuparem-se com as possíveis consequências negativas, sobretudo para as mulheres, da competição entre o exercício laboral e a organização da vida familiar (Andrade, 2015).

Mais tarde, surgem novos estudos centrados na identificação das influências culturais que influenciam a relação entre a vida familiar e o contexto profissional. De uma forma geral, esses estudos confirmam a influência dos estereótipos de género tanto no contexto profissional e como na esfera familiar, onde a persistência de modelos culturais que atribuem à mulher as obrigações familiares e de organização do lar, acabam por favorecer desigualdades entre homens e mulheres na participação na vida familiar, sobrecarregando as mulheres na acumulação dos papéis profissionais e familiares (Andrade, 2015).

As dicotomias de género reproduzem-se através dos processos interaccionais pelos quais os indivíduos reclamam uma identidade, masculina ou feminina, e a transmitem aos outros. São nestas interações quotidianas que as diferenças de género são produzidas e generalizadas, seja no contexto familiar ou laboral. Dado que os indivíduos participam diariamente na construção do género, podem ser considerados agentes ativos na construção e na definição da sua identidade de género, podendo conformar-se ou contestar aquilo que representa ser homem ou ser mulher (Santos, 2008).

Quando os casais se caracterizam por uma ideologia tradicional no que respeita ao género, na qual o homem é o principal responsável pelo sustento da família, a mulher sente pressão para refrear os seus projetos profissionais. A mulher pode sentir a necessidade de obter a aprovação do cônjuge ou ver diminuído o seu investimento sobre a sua carreira, para que o casal possa dar resposta às necessidades profissionais do marido (Santos, 2008).

Dadas as mudanças sociais e políticas, os estudos mais recentes assumem que a conciliação de papéis é uma realidade para a maioria dos indivíduos e que a conciliação de papéis assenta, cada vez mais, em pressupostos de igualdade na divisão do trabalho familiar e profissional, nomeadamente nas gerações mais jovens. (Andrade & Fontaine, 2011).

Os efeitos prejudiciais da dificuldade de conciliar o trabalho com a vida familiar de uma forma adequada conduzem à necessidade dos contextos laborais desenvolverem estratégias de promoção de boas relações entre trabalho e família. A literatura destaca os benefícios e as implicações positivas do desenvolvimento de políticas sociais e organizacionais mais adaptadas às novas configurações familiares e às exigências de um mercado de trabalho em mudança constante (Andrade, 2015).

No contexto nacional, os estudos constataam que, hoje, as responsabilidades laborais parecem ser partilhadas por homens e mulheres (Torres, 2004). O mesmo não acontece na esfera familiar, já que as tarefas domésticas e cuidado dos filhos continuam a ser, maioritariamente, responsabilidade da mulher (Fontaine, Andrade, Matias, Gato, & Mendonça, 2007). Deste modo, a análise desta temática deve ter em consideração as especificidades dos contextos em que emerge (Andrade & Fontaine, 2011).

No domínio das relações entre o trabalho e a família, a investigação começou por analisar as múltiplas e complexas ligações entre estas duas esferas, não sendo capaz de estabelecer um modelo teórico unificador. Santos (2008) descreve as diferentes perspetivas teóricas explicativas da interação entre o trabalho e a vida familiar, que são abordadas de seguida.

A perspetiva clássica da segmentação afirma que ambas as dimensões da vida do indivíduo, trabalho e família, existem de forma independente, sem influências mútuas, sendo possível estar satisfeito com a carreira e com a família, apenas com a carreira ou com a família ou com nenhuma das dimensões.

A teoria do *spillover* defende a existência de uma relação de reciprocidade entre o trabalho e a família. Um domínio influencia o outro de forma positiva ou negativa, visto que os indivíduos transferem as suas emoções, expectativas, atitudes, comportamentos e valores, de um domínio da sua vida para o outro.

A teoria da compensação sustenta que as insuficiências sentidas numa determinada esfera da vida do indivíduo são compensadas por um maior investimento na outra esfera. Por exemplo, um indivíduo insatisfeito no desempenho do seu papel profissional compensa com maior investimento da sua vida familiar, fazendo um investimento pessoal diferente em cada domínio e compensando num deles o que não encontram no outro.

A teoria instrumental sugere que uma determinada esfera constitui o meio através do qual se obtém aquilo que se deseja na outra esfera.

A perspetiva do conflito parte do pressuposto que o tempo e a energia dos indivíduos são limitados e que, desta forma, o sucesso e a satisfação numa das esferas da sua vida implica a realização de sacrifícios na outra esfera. Esta perspetiva assume que o trabalho e a família são, geralmente, incompatíveis, dadas as diferentes e, por vezes, incompatíveis exigências, responsabilidades e expectativas. Bem como a teoria de *spillover*, esta é a perspetiva que tem obtido resultados empíricos mais significativos.

A hipótese da expansão ou aumento de recursos afirma que o envolvimento em múltiplos papéis pode facultar ao indivíduo recursos que ele não obteria se estivesse limitado apenas ao desempenho de um papel, por exemplo o alargamento de competências, sentimentos acrescidos de autoeficácia e autoestima, a capacidade de relativizar os fracassos numa determinada dimensão da vida e maior apoio social.

O estudo realizado por Santos (2008) destaca a importância da perspetiva de género na compreensão das diferenças na parentalidade e conjugalidade, e verifica que essas desigualdades influenciam o percurso profissional dos homens e das mulheres.

No seu estudo, a autora reconhece a existência de mudanças nas gerações mais jovens no modo como a paternidade é vivida, contudo, as mulheres continuam a assumir o cuidado dos filhos como uma responsabilidade que decorre da sua condição feminina. Por seu lado, os homens sentem que podem optar por envolver-se, com maior ou menor intensidade, no desempenho do seu papel na parentalidade, dividindo com as mulheres as exigências que derivam desse papel com maior facilidade. Assim, alguns homens afirmaram que a responsabilidade principal pelo cuidado dos filhos é das suas companheiras e que eles dão o seu contributo quando e o melhor que podem. Um aspeto

que é evidente, por exemplo, na partilha das tarefas domésticas e familiares, que continua a ser um fator de diferenciação e desigualdade de género (Santos, 2008).

Para a autora, as tímidas diferenças geracionais quanto à divisão do trabalho familiar por género, não deixam de ser surpreendentes. Os homens mais jovens reconhecem alguma injustiça na divisão do trabalho doméstico em prejuízo da mulher, demonstrando algum desconforto com esse facto. No entanto, persiste uma ideologia de género tradicional na divisão do trabalho, que é ainda muito compartilhada por homens e mulheres.

Outra consideração do estudo de Santos (2008) refere-se à complementaridade entre o papel profissional e familiar para a maioria dos entrevistados. A relação entre o trabalho e a família pode assumir várias formas e modifica-se de acordo com o ciclo de vida o momento da carreira em que o académico se encontra, ao longo de um contínuo que vai da segmentação à integração de papéis. Os limites da esfera familiar são mais flexíveis em relação ao trabalho quando os indivíduos não têm filhos ou quando eles são autónomos. Por sua vez, quando os filhos são dependentes dos pais, as adaptações que se fazem na dimensão profissional em função da família são muito maiores.

Por último, os resultados do estudo revelam também que a noção de equilíbrio entre o trabalho e a família é subjetiva e representa realidades diversas de pessoa para pessoa. É possível existir equilíbrio quando se atribui importância igual à família e ao trabalho ou quando é a vida privada ou o trabalho que assumem a prioridade pessoal. O paradoxo existe quando o modelo de carreira dominante prevê apenas a perspetiva da subalternização de papéis, dando prioridade ao trabalho, em detrimento de modelos de carreira inclusivos da complementaridade de papéis. A autora concluiu, então, que existe uma divergência entre a realidade de vida dos indivíduos e o modelo dominante de carreira (Santos, 2008).

Casaca (2013) refere que as novas temporalidades de trabalho são incongruentes. Se no plano social e político o discurso é marcado pela flexibilidade, as experiências individuais revelam principalmente rigidez. Os diferentes épocas da história tendem a convergir numa característica, a exigência de disponibilidade para as empresas em prejuízo das necessidades individuais dos trabalhadores.

## 2.1. BURNOUT E CONCILIAÇÃO TRABALHO E VIDA FAMILIAR

O termo *burnout* surge pela primeira vez na década de 70 nos Estados Unidos da América pela mão do psiquiatra Herbert Freudenberger. O autor entendeu por *burnout* a experiência de exaustão emocional e perda de motivação e comprometimento (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Este processo prolongava-se aproximadamente por um ano, manifestando quer sintomas físicos, quer psíquicos e indicavam um estado de exaustão (Schaufelli & Buunk, 2003).

Maslach e Jackson (1981) definiram *burnout* como uma síndrome de exaustão emocional, despersonalização e de redução de realização pessoal, sendo causada pelo prolongamento de situações de elevada exigência emocional no local de trabalho, ocorrendo frequentemente nos profissionais cujo trabalho implica um maior contacto com pessoas, *people-work*, como designam os autores.

Schaufeli e Greenglass (2001) definiram *burnout* como um estado de esgotamento físico, emocional e mental resultante do envolvimento em situações de trabalho emocionalmente exigentes a longo prazo.

De acordo com Schaufeli e Buunk (2003) uma situação de *burnout* pode desenvolver-se gradualmente e é possível que possa permanecer sem ser identificada pelo indivíduo por um longo período, derivando de um desvio entre as suas expectativas profissionais e a realidade. A associação de estratégias de *coping* ineficazes pelo indivíduo fomenta uma situação de *burnout*.

O *burnout* não é apenas cansaço ou exaustão, caso contrário o conceito não seria necessário. A característica adicional mais importante é a atribuição da fadiga e da exaustão para domínios específicos ou para as esferas da vida pessoal, sendo o trabalho um desses domínios (Kristensen, Borritz, Villadsen, & Christensen, 2005).

Atualmente, o trabalho e a família constituem os domínios principais da vida de um indivíduo, o que exige uma gestão adequada dos papéis desempenhados em ambos os domínios. Fala-se em conflito trabalho-família quando essa gestão não é conseguida. A definição do conflito trabalho-família surge com Greenhaus e Beutell (1985), segundo os quais este é uma forma de conflito inter-papéis que ocorre quando as exigências dos

papéis do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis, pelo facto de o desempenho de um papel ser dificultado pelo desempenho do outro papel. Os autores propõem um modelo explicativo do conflito entre o trabalho e a família baseado no tempo, nas exigências e no comportamento, considerando que existe conflito entre o trabalho e a família pelo facto do tempo despendido nas atividades inerentes a um dos papéis retirar tempo para as atividades do outro papel. Além disso existe ainda o facto das exigências de um papel dificultarem a capacidade de resposta às exigências do outro papel, bem como o facto de o indivíduo não conseguir comportar-se de acordo com o esperado em cada papel.

Existem alguns estudos que relacionam o *burnout* com o conflito entre o trabalho e a vida familiar, contudo não é consensual a direção desta relação, isto é, se o *burnout* é um antecedente ou uma consequência do conflito entre o trabalho e a vida familiar. Por outro lado, alguns autores elegem pelo termo interacção entre o trabalho e a vida familiar, outros optam pelo termo conflito.

Bacharach, Bamberger e Conley (1991), num estudo comparativo entre enfermeiros e engenheiros civis, verificaram que o conflito trabalho-família tem um efeito direto no nível do *burnout* em ambos os grupos profissionais, mas não tem efeito ao nível da satisfação com o trabalho. Nos dois grupos o *burnout* é um forte preditor direto de uma baixa satisfação com o trabalho. Porém, nos engenheiros, os antecedentes do conflito trabalho-família são a sobrecarga de papéis e o conflito de papéis, enquanto nos enfermeiros apenas o conflito de papéis é um preditor significativo. Assim, os autores concluíram que em ambos os grupos profissionais o conflito de papéis surge como antecedente do conflito trabalho-família e o *burnout* como consequência. Constataram também, que tanto os níveis de *burnout*, como de conflito trabalho-família, bem como a correlação entre ambos, são mais elevados nos enfermeiros do que nos engenheiros. De forma a explicar a pequena diferença encontrada, os autores sublinham a importância das expectativas profissionais, já que a sobrecarga de papéis é, em parte, esperada e rotineira para os enfermeiros, enquanto para os engenheiros não é frequente, o que influencia as consequências a nível familiar.

Peeters, Montgomery, Bakker, e Schaufeli (2005) analisaram as diferenças de gênero na relação entre as exigências do trabalho e da família, a interferência trabalho-família e o *burnout*. Contrariamente a outros estudos verificaram que, nas mulheres, a interferência trabalho-família encontra-se mais correlacionada com o *burnout*, enquanto nos homens são as exigências da família que se encontram mais correlacionadas com o *burnout*, sugerindo que homens e mulheres experienciam o conflito trabalho-família/família-trabalho de forma diferente.

Os efeitos do conflito de papéis não se manifestam apenas ao nível do desempenho dos próprios papéis, também podem ter consequências sobre o bem-estar individual, a família e, em particular, dos filhos (Andrade, 2011).

## 2.2. CAMINHOS PARA A CONCILIAÇÃO TRABALHO E FAMÍLIA

Um dos desafios da atualidade passa por repensar formas de organização do trabalho, no sentido de promover a conciliação entre a vida privada, as responsabilidades familiares e as responsabilidades profissionais dos trabalhadores.

Deste modo, a conciliação entre o trabalho e a vida privada tem sido uma temática reconhecida também pela Comissão Europeia, sendo um dos principais assuntos da sua agenda, e cujas recomendações têm-se centrado, sobretudo, na melhoria dos aspetos estruturais de cada país, como a existência de serviços de prestação de cuidados a menores e a dependentes, embora também envolvam questões associadas às práticas laborais, como a flexibilização dos horários de trabalho (Andrade, 2011).

Apesar da importância destas medidas constata-se que, apesar do esforço legislativo que incentiva a definição de políticas sociais e organizacionais amigas da família, *family-friendly policies*, as relações entre os papéis profissionais e familiares nem sempre estão isentas de conflitos, os quais podem ser responsáveis por um conjunto de efeitos ao nível individual, familiar e social, condicionantes do bem-estar e da qualidade de vida tanto no trabalho como nas restantes esferas de vida do indivíduo (Andrade, 2011).

Deste modo, como podem os contextos laborais promover as boas relações entre o trabalho e a família?

A implementação de políticas empresariais que promovam a conciliação entre a vida profissional e a familiar, tende a ser alvo de discussão e incentivo por parte da União Europeia que alerta para a responsabilidade social das empresas e recomenda que análise dos resultados de uma empresa deve efetuar-se através das suas margens de lucro, mas também atendendo à qualidade de vida que proporciona aos seus trabalhadores, dentro e fora do local de trabalho. Neste sentido, encontra-se em discussão em vários fóruns europeus a possibilidade dos processos de certificação de qualidade incluírem, também, auditorias sobre as políticas de conciliação entre trabalho e vida familiar (Lourenço, Pereira, & Guerreiro, 2006).

Guerreiro, Lourenço e Pereira (2006) propõem algumas medidas dirigidas às empresas com o objetivo de promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar tais como a criação de serviços de acolhimento de crianças, a criação de serviços de prestação de cuidados a idosos, a garantia de licenças para pais e mães trabalhadores, o incentivo à maior participação do pai na vida familiar e a flexibilização da organização do trabalho.

As vantagens da implementação de uma política que promova a conciliação entre atividade profissional e vida familiar numa empresa são diversas, nomeadamente, o aumento da motivação dos trabalhadores, a melhoria da comunicação entre chefias e operacionais, o aumento a produtividade, na medida em que o horário de trabalho é mais ajustado às necessidades dos trabalhadores, o que evita o absentismo, a redução dos conflitos laborais e o alargamento do leque de trabalhadores interessados em colaborar com a empresa, na medida em que esta lhes oferece condições de exercício laboral em harmonia com as suas responsabilidades familiares (Lourenço, Pereira, & Guerreiro, 2006).

A experiência de outros países, nomeadamente dos países escandinavos, mostra que podem existir formas mais equilibradas de repartição entre o trabalho e a família quando se tem em conta os direitos das mulheres ao trabalho e à família, os direitos dos homens ao trabalho e à família e os direitos das crianças como responsabilidade que deve implicar, não só os pais, mas toda a sociedade. Esta perspetiva conduz a outra conclusão,



que as políticas de igualdade entre homens e mulheres são também políticas amigas da família (Torres, Silva, Monteiro, & Cabrita, 2005).

Estudos sobre os recursos sociais e organizacionais que contribuem para a redução do conflito entre o exercício do papel profissional e a vida familiar têm tido a preocupação de definir estratégias organizacionais e individuais nesse sentido. Apesar de algumas das estratégias estarem associadas às especificidades dos contextos sociais e laborais de cada profissional, a principal particularidade reside no facto de serem fruto de escolhas individuais ou familiares, ou de negociação no contexto profissional, com vista ao desenvolvimento do *work-life balance* (Andrade, 2011).

Enquanto característica da cultura organizacional, a flexibilidade no local de trabalho está frequentemente associada a sentimentos de autonomia e apoio, nomeadamente, para o cumprimento das obrigações familiares (Andrade, 2011).

O estudo realizado por Jacobs e Gerson (2004) revela que os profissionais que optaram por reduzir o seu investimento no exercício profissional, assumindo um horário de trabalho em tempo parcial, por exemplo, ainda que temporariamente, apresentam maiores dificuldades de progressão na carreira, quando retomam a sua atividade profissional. Deste modo, políticas de apoio à família, como a possibilidade de redução de horários, podem ser entendidas pelos indivíduos como prejudiciais para o seu desenvolvimento e progressão profissional (Andrade, 2011).

**Em síntese:**

Homens e mulheres na família e no mercado de trabalho levantam várias questões ao nível da igualdade e da conciliação entre as dimensões família e trabalho.

Por um lado, a diferença de oportunidades na carreira profissional baseada no género permanece na vida profissional das mulheres, impedindo-as de alcançar funções associadas a uma maior responsabilidade e autoridade e que são habitualmente atribuídas aos homens.

Por outro lado, o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada continua a ser um dos maiores desafios da atualidade na vida das famílias e das organizações, que passa por repensar a organização do trabalho de forma a promover a conciliação entre a vida privada, as responsabilidades familiares e as responsabilidades profissionais dos trabalhadores.

Após ter sido abordada a literatura existente acerca da temática em estudo, segue-se a segunda parte da presente dissertação com o desenvolvimento do estudo empírico.



## **PARTE II: ESTUDO EMPÍRICO**



## 1. MÉTODOS

Neste capítulo serão definidos os métodos que se pretendem utilizar, selecionando o desenho de investigação adequado à natureza do problema em estudo, com vista à obtenção de respostas às hipóteses de investigação formuladas. Deste modo, será definido o tipo de estudo, a população e a amostra, serão estabelecidos os objetivos e hipóteses de investigação, bem como as variáveis e o método de colheita de dados.

A realização do estudo contou com a colaboração da Associação Portuguesa dos Enfermeiros Gestores e Liderança (APEGEL). A APEGEL é uma associação que reúne numa organização a enfermagem em geral e os enfermeiros gestores em particular, congregando todos os enfermeiros que exercem nos vários níveis de gestão, em todos os sectores da saúde e independentemente da sua relação laboral.

### 1.1. FORMULAÇÃO DO PROBLEMA

A construção da problemática é elaborada de forma progressiva, em função da dinâmica da investigação, apoiando-se no confronto crítico das várias perspetivas possíveis. Na prática, construir a problemática do estudo equivale a formular os principais pontos de referência teóricos da investigação, que passam pela pergunta que estrutura o estudo, pelos conceitos fundamentais e pelas ideias gerais que inspiram a análise. A problemática atribui coerência e potencial de descoberta à investigação, permite estruturar as análises, sem as limitar a um ponto de vista rígido (Quivy & Campenhoudt, 1995).

Após análise do enquadramento teórico sobre o tema do género e conciliação do trabalho e vida privada, de seguida, será formulado o problema de forma explícita, clara e operacional, limitando o seu campo e apresentando as suas características específicas.

As alterações sociais e económicas vividas nos dias de hoje desafiam os indivíduos, as famílias e as organizações a pensar sobre os problemas relacionados com a conciliação da vida profissional e da vida privada.

A integração das mulheres no mercado de trabalho e o conseqüente aumento de famílias de duplo rendimento conduziram a um interesse das ciências sociais pelas relações entre de papéis profissionais e familiares. De um modo geral, os estudos recentes confirmam a influência dos estereótipos de género quer nos contextos profissionais, quer no domínio familiar, onde a persistência de modelos culturais que identificam a mulher com o seu papel na família e no lar, conduzem a assimetrias na participação dos homens e mulheres na vida familiar, com tendência a sobrecarregar as mulheres, sobretudo em virtude da acumulação dos papéis profissionais e familiares (Andrade, 2015).

Ao mesmo tempo, apesar das mulheres representarem a maior parte da força laboral, os cargos de chefia, principalmente na gestão de topo, são ocupados em grande parte por homens.

Apesar de existirem diversos estudos em Portugal sobre a inserção das mulheres no mercado de trabalho e sobre as desigualdades de género, são poucos os estudos sobre o género e a liderança, provavelmente devido recente acesso das mulheres aos cargos de chefia, tradicionalmente masculinos (Carvalho, 2000).

No caso particular dos enfermeiros, trata-se de um grupo profissional constituído maioritariamente por mulheres. De acordo com dados estatísticos da Ordem dos Enfermeiros relativos a Dezembro de 2014, publicados em 2015, num total de 66 452 enfermeiros, 54 374 (81,8%) são mulheres e 12 078 (18,2%) são homens. Contudo, no que diz respeito aos cargos de gestão, essa relação é atenuada, existindo 1 249 enfermeiros a executar funções na área da gestão, dos quais 904 (72,4%) são mulheres e 345 (27,6%) são homens.

O problema em estudo prende-se com as questões do género na conciliação do trabalho e da vida privada, concretamente em enfermeiros gestores. Assim a questão de investigação é a seguinte: será que existem diferenças na presença em cargos de liderança e na conciliação entre trabalho e vida privada entre as enfermeiras e os enfermeiros gestores e que essa conciliação é influenciada por variáveis diferentes nos homens e mulheres em cargos de gestão em enfermagem?

Com base no quadro conceptual e nos estudos existentes sobre a presença das mulheres em cargos de liderança nas organizações e a conciliação entre o trabalho e a vida privada, foram estabelecidos como objetivos do estudo orientado para um grupo profissional em particular, os enfermeiros gestores:

- Comparar a presença de homens e mulheres nos cargos de gestão em enfermagem;
- Analisar a conciliação entre o trabalho e a vida privada entre os homens e mulheres nos cargos de gestão em enfermagem;
- Identificar relações entre o trabalho e a vida privada de enfermeiros gestores;
- Analisar a relação entre a conciliação trabalho e vida privada e *burnout* de enfermeiros gestores.

## 1.2. HIPÓTESES DE INVESTIGAÇÃO

Uma vez formulado o problema, propõem-se uma resposta suposta, provável e provisória, isto é, uma hipótese, um enunciado de relações entre variáveis numa sentença afirmativa (Lakatos & Marconi, 1992).

Tendo em conta a problemática e os objetivos do presente estudo, foram formuladas as hipóteses de investigação que seguidamente se apresentam.

A presença significativa das mulheres no mercado do trabalho não tem tido correspondido a uma maior participação das mesmas em áreas de decisão. As mulheres têm maior dificuldade em aceder a áreas de poder e ao desempenho de papéis de liderança (Silva, 2010). Por seu lado, na enfermagem, os homens são o grupo minoritário, no entanto, Joaquim Simões e Lígia Amâncio (2004) mostraram que a sua condição minoritária não se reflete numa posição profissional desfavorável.

Peeters, Montgomery, Bakker e Schaufeli (2005) analisaram as diferenças de género na relação entre as exigências do trabalho e da família, a interferência trabalho-família e o *burnout* e verificaram que, nas mulheres, a interferência trabalho-família encontra-se mais correlacionada com o *burnout*, enquanto nos homens são as exigências da família que se encontram mais correlacionadas com o *burnout*, sugerindo que homens e mulheres experienciam o conflito trabalho-família/família-trabalho de forma diferente.



Cada hipótese será testada desdobrando a amostra em enfermeiras e enfermeiros gestores, isto é, a variável género funciona como moderadora em cada relação.

Quando os casais se caracterizam por uma ideologia tradicional no que respeita ao género, a mulher pode sentir a necessidade de obter a aprovação do cônjuge ou ver diminuído o seu investimento sobre a sua carreira, para que o casal possa dar resposta às necessidades profissionais do marido (Santos, 2008). A autora destaca a importância da perspectiva de género na compreensão das diferenças na parentalidade e conjugalidade, e verifica que essas desigualdades influenciam o percurso profissional dos homens e das mulheres. Deste modo, foram estabelecidas as hipóteses seguintes:

**H<sub>1</sub>: A situação conjugal contribui para explicar diferenças na opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional.**

**H<sub>1a</sub>): A situação conjugal contribui para explicar diferenças na opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional das enfermeiras gestoras.**

**H<sub>1b</sub>): A situação conjugal contribui para explicar diferenças na opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional dos enfermeiros gestores.**

Entre o modelo de carreira predominante e a realidade da vida dos indivíduos, há uma disparidade que prejudica tanto as mulheres como os homens, todavia, este modelo de carreira linear e ininterrupta, penaliza mais as mulheres, que continuam a assumir o papel principal no cuidado à família, restando menor disponibilidade para a progressão na carreira académica (Santos, 2008).

Santos (2008), num estudo realizado com académicos, refere que a relação entre o trabalho e a família modifica-se de acordo com o ciclo de vida e o momento da carreira em que o académico se encontra. A autora verificou que os limites da esfera familiar são mais flexíveis em relação ao trabalho quando os indivíduos não têm filhos ou quando eles são autónomos. Quando os filhos são dependentes dos pais, as adaptações que se fazem na dimensão profissional em função da família são muito maiores. Assim de formularam-se as hipóteses seguintes:

**H<sub>2</sub>: A idade está relacionada com a opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional.**

**H<sub>2a</sub>): A idade está relacionada com a opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional das enfermeiras gestoras.**

**H<sub>2b</sub>): A idade está relacionada com a opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional dos enfermeiros gestores.**

**H<sub>3</sub>: O agregado familiar está relacionado com a opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional.**

**H<sub>3a</sub>): O agregado familiar está relacionado com a opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional das enfermeiras gestoras.**

**H<sub>3b</sub>): O agregado familiar está relacionado com a opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional dos enfermeiros gestores.**

**H<sub>4</sub>: A existência de menores no agregado familiar contribui para explicar diferenças na opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional.**

**H<sub>4a</sub>): A existência de menores no agregado familiar contribui para explicar diferenças na opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional das enfermeiras gestoras.**

**H<sub>4b</sub>): A existência de menores no agregado familiar contribui para explicar diferenças na opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional dos enfermeiros gestores.**

**H<sub>5</sub>: A existência de dependentes no agregado familiar contribui para explicar diferenças na opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional.**

**H<sub>5a</sub>): A existência de dependentes no agregado familiar contribui para explicar diferenças na opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional das enfermeiras gestoras.**

**H<sub>5b</sub>): A existência de dependentes no agregado familiar contribui para explicar diferenças na opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional dos enfermeiros gestores.**

Apesar da entrada em força das mulheres no mercado de trabalho e de terem aumentado as suas qualificações profissionais, apenas uma reduzida percentagem alcança os lugares de topo nas organizações (Carvalho, 2000).

A partir da convicção de que as mulheres, apesar de terem incrementado a sua formação e aumentado o seu nível de qualificações, mantêm a dificuldade de aceder aos lugares de decisão e poder, formularam-se as hipóteses seguintes:

**H<sub>6</sub>: O nível de habilitações literárias contribui para explicar diferenças na opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional.**

**H<sub>6a</sub>): O nível de habilitações literárias contribui para explicar diferenças na opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional das enfermeiras gestoras.**

**H<sub>6b</sub>): O nível de habilitações literárias contribui para explicar diferenças na opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional dos enfermeiros gestores.**

**H<sub>7</sub>: O nível de gestão contribui para explicar diferenças na opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional.**

**H<sub>7a</sub>): O nível de gestão contribui para explicar diferenças na opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional das enfermeiras gestoras.**

**H<sub>7b</sub>): O nível de gestão contribui para explicar diferenças na opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional dos enfermeiros gestores.**

**H<sub>8</sub>: O tempo de trabalho está relacionado com a opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional.**

**H<sub>8a</sub>): O tempo de trabalho está relacionado com a opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional das enfermeiras gestoras.**

**H<sub>8b</sub>): O tempo de trabalho está relacionado com a opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional dos enfermeiros gestores.**

**H<sub>9</sub>: O tempo de trabalho em gestão está relacionado com a opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional.**

**H<sub>9a</sub>): O tempo de trabalho em gestão está relacionado com a opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional das enfermeiras gestoras.**

**H<sub>9b</sub>): O tempo de trabalho em gestão está relacionado com a opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional dos enfermeiros gestores.**

Bacharach, Bamberger e Conley (1991) verificaram que o conflito trabalho-família tem um efeito direto no nível do *burnout* num estudo comparativo entre enfermeiros e engenheiros civis. Por fim, formulou-se a hipótese seguinte:

**H<sub>10</sub>): A opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional está inversamente relacionada com o *burnout*.**

**H<sub>10a</sub>): A opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional está inversamente relacionada com o *burnout* das enfermeiras gestoras.**

**H<sub>10b</sub>): A opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional está inversamente relacionada com o *burnout* dos enfermeiros gestores.**

Sem a orientação das hipóteses não seria possível avançar no estudo. Estas são as hipóteses que se pretendem testar e constituem o ponto de partida da análise estatística dos dados obtidos. As sugestões formuladas através das hipóteses podem ser, ou não, a solução para o problema colocado, através delas propõem-se a resposta a um problema que os dados vão provar ou refutar (Lakatos & Marconi, 1992).

### 1.3. TIPO DE ESTUDO

A realização deste estudo apoia-se no método de abordagem científico hipotético-dedutivo, que ao perceber a existência de uma lacuna nos conhecimentos, formula hipóteses e, através do processo de inferência dedutiva, testa a predição da ocorrência dos fenómenos colocados em estudo nas hipóteses (Lakatos & Marconi, 1992). O estudo é de natureza quantitativa, já que o processo de investigação recorre a uma colheita de dados observáveis e quantificáveis de forma sistemática. Trata-se de um

estudo do tipo correlacional, pretendendo-se verificar a natureza das relações que existem entre as variáveis em estudo. Relativamente à dimensão temporal, é um estudo transversal, pois a colheita de dados foi executada num determinado momento.

Quanto aos métodos específicos e de procedimento, foi realizada uma coleção de dados a partir de um questionário estruturado. Desta coleção de dados pretende-se, através de processos estatísticos, identificar relações entre as variáveis em estudo.

#### 1.4. MÉTODOS DE RECOLHA E DE ANÁLISE DE DADOS

##### 1.4.1. Procedimentos de Colheita de Dados

Os dados foram recolhidos durante o mês de Dezembro de 2015, através de um questionário de administração direta, isto é, preenchido pelos próprios sujeitos da amostra, através de correio eletrónico.

O questionário foi o método de colheita de dados elegido, uma vez que a amostra em estudo inclui sujeitos alfabetizados, com um nível de escolaridade mínimo de bacharelato, com uma formação académica idêntica e com a mesma profissão, tal facto minimiza a ocorrência de divergências significativas na compreensão e preenchimento do questionário.

A escolha do questionário permitiu a sua aplicação simultânea junto de vários sujeitos, numa vasta região, possibilitando obter mais informações num conjunto populacional. O questionário permitiu colher informações sobre experiências, comportamentos e atitudes dos participantes. As pessoas podem sentir-se mais seguras quanto à confidencialidade das respostas, por não existir um entrevistador, e assim expressam mais livremente as suas opiniões pessoais.

O método de recolha de dados através de questionário é especialmente adequado quando se pretende obter conhecimento sobre uma população, as suas condições de vida, os seus comportamentos, valores ou opiniões, quando se pretende analisar um fenómeno social a partir de informações relativas aos indivíduos da população e, de uma forma geral, nos casos em que é necessário estudar um grande

número de pessoas, levantando-se um problema de representatividade (Quivy & Campenhoudt, 1995).

Este método de recolha de dados tem como principais vantagens a possibilidade de quantificar uma multiplicidade de dados e, conseqüentemente proceder a numerosas análises de correlação. Contudo, a superficialidade das respostas obtidas através de questionário, não permitem uma análise a determinados processos (Quivy & Campenhoudt, 1995).

#### **1.4.2. Procedimentos Formais e Éticos**

Na investigação os direitos da pessoa devem ser protegidos de forma absoluta, designadamente o direito à autodeterminação, à intimidade, ao anonimato e à confidencialidade, à proteção contra o desconforto e prejuízo e o direito a um tratamento justo e equitativo.

Uma vez que, para a realização deste estudo, foi necessário aceder a enfermeiros gestores, foi indispensável requerer a autorização da APEGEL de forma a intermediar o contacto com os enfermeiros gestores associados. É importante salientar o consentimento implícito dos enfermeiros, que participam no estudo apenas se assim o arbitrarem.

Assim, para a realização deste estudo foi necessário o consentimento dos seus participantes, respeitando os princípios de confidencialidade e anonimato e assegurando a utilização das informações nele obtidas apenas no âmbito do estudo.

Na realização deste estudo, foi necessário utilizar instrumentos de medida construídos ou validados por outros investigadores, sendo também indispensável requerer a sua autorização para a utilização dos referidos instrumentos no presente estudo.

Deste modo, foi solicitada a autorização para a utilização da Escala de Avaliação de Estratégias de Conciliação da Vida Familiar e Profissional às autoras do estudo da sua construção e validação, Cláudia Andrade e Anne Marie Fontaine.

Do mesmo modo foi solicitada a autorização para a utilização do Questionário de *Copenhagen Burnout Inventory* (CBI) adaptado e validado por Cesaltino da Fonte.

#### **1.4.3. Método de Análise de Dados**

A análise dos dados envolve várias operações, nomeadamente, a descrição e preparação dos dados necessários para testar as hipóteses, a análise das relações entre as variáveis e a comparação dos resultados observados com os resultados esperados a partir das hipóteses (Quivy & Campenhoudt, 1995).

Concluída a recolha dos dados da amostra, estes foram organizados numa base de dados e analisados recorrendo à análise de dados quantitativos, utilizando estatística descritiva e inferência estatística.

A escolha das ferramentas estatísticas depende do tipo de investigação realizada, do tipo de variáveis em estudo e das questões e hipóteses de investigação enunciadas (Fortin, 1999).

A estatística descritiva permite resumir a informação quantitativa de uma forma estruturada, com o objetivo de obter uma imagem real das variáveis medidas na amostra. Por outro lado, através das técnicas de inferência estatística é possível determinar se as relações observadas entre as variáveis na amostra são generalizáveis à população de onde esta foi recolhida (Fortin, 1999).

A análise estatística dos dados impõe-se nos casos em que estes são recolhidos através de um inquérito por questionário (Quivy & Campenhoudt, 1995), o que se verifica na presente investigação. Quando os dados são recolhidos por questionário, a maioria das respostas são pré-codificadas e, por isso, não têm significado em si mesmas. Estes dados apenas são úteis após o tratamento quantitativo, que permite comparar as respostas globais de diferentes categorias e analisar as correlações entre as variáveis (Quivy & Campenhoudt, 1995).

Dada a diferença entre o número de elementos do grupo dos enfermeiros gestores e o número de elementos do grupo das enfermeiras gestoras e ainda o reduzido

tamanho destes dois grupos, optou-se pela utilização de testes estatísticos não paramétricos.

### 1.5. POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população do estudo é constituída pelos enfermeiros gestores que exercem funções no Sistema Nacional de Saúde. De acordo com dados estatísticos da Ordem dos Enfermeiros relativos a Dezembro de 2014, publicados em 2015, existem 1249 enfermeiros a executar funções na área da gestão, dos quais 904 são mulheres e 345 são homens.

Para a composição da amostra foi utilizado um método de amostragem não probabilística, por redes ou também designada como amostragem em bola de neve. Apesar do risco desta técnica de amostragem ser menos representativa, quando comparada com técnicas de amostragem probabilística, optou-se pela técnica de amostragem por redes, já que os enfermeiros gestores são sujeitos difíceis de encontrar em número, senão através de redes sociais. Assim, tendo sido encontrados enfermeiros que satisfaçam os critérios de inclusão na amostra, foi-lhes pedido que indicassem outros enfermeiros gestores para participar no estudo.

Deste modo, a amostra é constituída por enfermeiros gestores contactados através de uma rede social, numa lógica de bola de neve, perfazendo uma amostra de 142 enfermeiros gestores. A APEGEL integrou este processo de amostragem divulgando o questionário aos seus associados.

Para incluir a amostra os sujeitos necessitavam ser enfermeiros a exercer funções de gestão, nos vários níveis de gestão, em todos os sectores da saúde e independentemente da sua relação laboral.

A amostra exclui enfermeiros que, apesar de exercerem funções de gestão no quotidiano profissional não desempenham uma função formal de gestão, como por exemplo o caso de enfermeiros especialistas que, na ausência do enfermeiro-chefe, o substituem temporariamente nas funções de gestão do serviço.



## 1.6. VARIÁVEIS

Lakatos e Marconi (1992) aludem ao universo da ciência a partir de três níveis. O primeiro onde ocorrem as observações dos factos, fenómenos e comportamentos, no segundo onde se encontram os conceitos ou constructos em forma de hipóteses e o terceiro onde surgem as teorias, hipóteses válidas e sustentáveis, compostas por constructos e termos teóricos, sendo que a passagem do segundo para o primeiro nível ocorre através da definição operacional com a delimitação das variáveis.

Segue-se a definição das variáveis em estudo, dependentes, independentes e moderadoras, e a sua operacionalização. A variável central deste estudo é a conciliação trabalho – vida privada. Por seu lado, as variáveis secundárias são, fundamentalmente, características sociodemográficas e laborais.

### 1.6.1. Operacionalização das Variáveis

A operacionalização das variáveis inicia-se pela definição conceptual de cada variável, tendo em conta a revisão da literatura. A partir da definição conceptual definem-se as diferentes dimensões de cada variável e constrói-se uma definição operacional. Assim, é possível mensurar a variável através de manifestações observáveis pelo investigador.

#### 1.6.1.1. Variável Dependente

A variável dependente conciliação trabalho e vida familiar foi medida a partir da Escala de Avaliação de Estratégias de Conciliação da Vida Familiar e Profissional. A escala é constituída por 34 itens e é composta por dois fatores correlacionados. O primeiro, concessões ao nível pessoal, familiar e profissional e o segundo fator relativo à estratégia de conciliação de papéis baseada na necessidade de negociação no casal e partilha de papéis. Os 34 itens que compõem a Escala de Avaliação de Estratégias de Conciliação da Vida Familiar e Profissional estão descritos no quadro seguinte:

Quadro 1: Itens da Escala de Avaliação de Estratégias de Conciliação da Vida Familiar e Profissional.

1. Que exista uma boa relação entre os elementos do casal.
2. Que os elementos do casal não dediquem muito tempo à família de origem.
3. Que a mulher tenha um trabalho que não a ocupe a tempo inteiro.
4. Considerar que a conciliação só se torna complexa quando o casal tem filhos.
5. Haver disponibilidade para cada elemento do casal mudar os hábitos de vida anteriores.
6. Ter um horário de trabalho flexível.
7. Que o homem abdique da carreira profissional.
8. Que existam instituições de apoio social para as crianças e idosos.
9. Abdicar de ter filhos.
10. Que a família de origem dê apoio ao casal.
11. Ser responsável e não deixar nada por fazer, nem em casa, nem no trabalho.
12. O apoio do cônjuge ou parceiro para as tarefas domésticas.
13. Que a mulher abdique da carreira profissional.
14. Que exista uma definição constante de papel de cada elemento do casal no lar.
15. Abdicar dos tempos livres passados em <i>hobbies</i> ou lazer.
16. Organizar o tempo que se dedica ao trabalho e à família.
17. Que um dos elementos do casal não trabalhe a tempo inteiro.
18. Pedir ajuda a amigos para as tarefas domésticas.
19. Que o homem organize bem as tarefas domésticas.
20. Que se passe pouco tempo com os amigos.
21. Haver negociação com o parceiro sobre o que cada um faz
22. Que se estabeleçam prioridades em cada momento da vida familiar.
23. Que cada um dos elementos do casal dedique pouco tempo ao trabalho fora do lar
24. A existência de alguém no lar (ex. empregada doméstica) que faça algumas tarefas ou que possa cuidar das crianças.
25. Ter amigos para apoiar o casal, sobretudo quando têm filhos.
26. Que um dos cônjuges/parceiros não trabalhe.
27. Que a conciliação seja vista como natural, desde que os dois elementos do casal dividam igualmente as tarefas ou que possa cuidar das crianças.
28. Evitar que a carreira profissional interfira com os deveres familiares.
29. Que o casal decida sobre o tempo que quer dedicar à família e ao trabalho.
30. Que se aproveite a vida sem grandes compromissos familiares ou profissionais dando pouca importância à conciliação dos papéis no trabalho e na família.
31. Que não se seja muito exigente em relação ao trabalho e à carreira profissional.
32. Que os horários de trabalho de cada elemento do casal sejam flexíveis.
33. Que a família de origem dê apoio ao casal, sobretudo na educação e cuidado dos filhos.
34. Que, no caso de haver dificuldades nos recursos económicos, o casal dê prioridade ao trabalho tendo filhos mais tarde.

A variável conciliação trabalho e vida familiar é medida a um nível de mensuração ordinal, já que a cada item da escala deve corresponder uma de quatro posições: “concordo totalmente”, “concordo”, “discordo” e “discordo totalmente”.

#### 1.6.1.2. Variáveis Independentes

No sentido de caracterizar melhor a amostra e de compreender a natureza de algumas relações considerou-se um conjunto de variáveis sociodemográficas, tais como o estado civil, idade, entre outras e variáveis relativas a características profissionais e laborais.

Relativamente às características sociodemográficas, destacam-se as variáveis:

- Idade, escala de razão, variável medida em anos;
- Situação conjugal, escala nominal, variável categorizada em “solteiro”, “casado/união de facto”, “divorciado/separado” e “viúvo”;
- Agregado familiar, escala de razão, variável medida em número de pessoas.

Relativamente às características profissionais/laborais, destacam-se as variáveis:

- Habilitações literárias, escala ordinal, com as categorias de resposta “bacharelato”, “licenciatura”, “pós-graduação”, “mestrado”, “doutoramento”, “pós-doutoramento”;
- Tempo de trabalho, escala de razão, variável medida em anos;
- Tempo de trabalho em gestão, escala de razão, variável medida em anos;
- Nível de gestão, escala ordinal, variável com as categorias de resposta “gestão de topo/institucional”, “gestão intermédia”, “gestão de linha/operacional”.

A variável *burnout* foi mensurada a partir do Questionário de *Copenhagen Burnout Inventory* que se propõe a avaliar o *burnout*, segundo três escalas, o *burnout* pessoal, o *burnout* relacionado com o trabalho e o *burnout* relacionado com o utente. Neste estudo apenas foram aplicadas as escalas relativas ao *burnout* pessoal e relacionado com o trabalho, medidas a um nível de mensuração ordinal.

A dimensão do *burnout* pessoal é constituída por seis questões que estão descritas no quadro que se segue. A frequência com que cada sentimento ocorre é avaliada numa escala de cinco opções que varia entre “nunca/quase nunca”, “raramente”, “às vezes”, “frequentemente” e “sempre”.

Quadro 2: Itens da dimensão *burnout* pessoal.

1.Com que frequência se sente cansado/a?
2.Com que frequência se sente fisicamente exausto/a?
3.Com que frequência se sente emocionalmente exausto/a?
4.Com que frequência pensa: “Eu não aguento mais isto”?
5.Com que frequência se sente fatigado/a?
6.Com que frequência se sente frágil e susceptível a ficar doente?

A dimensão do *burnout* relacionado com o trabalho é constituída por sete questões descritas no quadro seguinte. Nas três primeiras questões, a frequência com que cada sentimento ocorre varia entre “muito pouco”, “pouco”, “assim-assim”, “bastante” e “muito” e nas últimas quatro questões varia entre “nunca/quase nunca”, “raramente”, “às vezes”, “frequentemente” e “sempre”.

Quadro 3: Itens da dimensão *burnout* relacionado com o trabalho.

7.Sente-se esgotado/a no final de um dia de trabalho?
8.Sente-se exausto/a de manhã ao pensar em mais um dia de trabalho?
9.Sente que cada hora de trabalho é cansativa para si?
10.Tem energia suficiente para a família e os amigos durante o tempo de lazer?
11.O seu trabalho é emocionalmente desgastante?
12.Sente-se esgotado por causa do seu trabalho?
13.O seu trabalho deixa-o/a frustrado/a?

#### 1.6.1.3. Variável Moderadora

A variável moderadora assume uma grande importância em estudos cujos problemas são complexos, suspeitando-se da existência de vários fatores inter-relacionados. A variável moderadora é essencial para compreender em que medida diferentes fatores têm importância na relação entre as variáveis independente e dependente (Lakatos & Marconi, 1992).

Deste modo, tendo em conta o enquadramento teórico efetuado e o papel do género na formulação do problema, a variável género, de escala nominal, dicotomizada em “feminino” ou “masculino”, foi considerada uma variável moderadora neste estudo.

## 1.7. INSTRUMENTO DE RECOLHA DE DADOS

O instrumento de recolha de dados é composto por um conjunto de questões de carácter sociodemográfico, pela Escala de Avaliação de Estratégias de Conciliação da Vida Familiar e Profissional e pelas escalas do Questionário de *Copenhagen Burnout Inventory* relativas ao *burnout* pessoal e relacionado com o trabalho.

### 1.7.1. Escala de Avaliação de Estratégias de Conciliação da Vida Familiar e Profissional

A Escala de Avaliação de Estratégias de Conciliação da Vida Familiar e Profissional é composta por dois fatores correlacionados. O primeiro, concessões ao nível pessoal, familiar e profissional, corresponde ao nível conceptual a estratégias para conciliar a vida familiar e profissional que se baseiam na necessidade de efetuar concessões ao nível pessoal, familiar e profissional, reúne itens que remetem para uma dimensão individual em que o sujeito acredita na necessidade de efetuar restrições na sua vida pessoal, familiar ou profissional para conciliar os diferentes papéis de vida, tais como, reduzir o investimento na carreira ou o tempo dedicado à família de origem.

O segundo fator engloba itens que apontam para uma estratégia de conciliação de papéis baseada na necessidade de negociação no casal e partilha de papéis, representa aspetos que envolvem uma dimensão relacional, nomeadamente ao nível do casal. Aponta claramente para a importância das tarefas serem divididas entre os elementos do casal sendo esta divisão precedida de negociação, por exemplo, decidir quem faz o quê ou decidir o tempo que cada elemento do casal quer dedicar à família e ao trabalho (Andrade & Fontaine, 2011).

### 1.7.2. Questionário de *Copenhagen Burnout Inventory*

O CBI é um questionário formado por dezanove questões que avaliam o *burnout*, segundo três escalas, o *burnout* pessoal, o *burnout* relacionado com o trabalho e o *burnout* relacionado com o utente.

O *burnout* pessoal avalia o grau de exaustão física, psicológica e da exaustão experienciada pela pessoa. Refere-se aos sintomas gerais de exaustão física ou mental, que nem sempre estão relacionados com uma determinada situação em particular no ambiente de trabalho e aplica-se a todos os trabalhadores. Esta dimensão é constituída por seis questões. A frequência com que cada sentimento ocorre no *burnout* pessoal é avaliada numa escala com cinco opções que varia entre “nunca/quase nunca” e “sempre” (Fonte, 2011).

O *burnout* relacionado com o trabalho analisa o grau de fadiga física e psicológica e a exaustão que é percebida pela pessoa em relação ao seu trabalho. Diz respeito aos sintomas de exaustão que estão relacionados com o trabalho da pessoa e aplica-se a todos os trabalhadores. Esta dimensão é constituída por sete questões. A frequência com que cada sentimento ocorre no *burnout* relacionado com o trabalho é avaliada numa escala com cinco opções. Nas três primeiras questões varia entre zero “muito pouco” e “muito” e nas últimas quatro questões varia entre “nunca/quase nunca” e “sempre” (Fonte, 2011).

O *burnout* relacionado com o utente: avalia o grau de fadiga física e psicológica e de exaustão que é percebido pela pessoa como relacionado com o trabalho com os utentes. Refere-se aos sintomas de exaustão relacionada com o trabalho com os utentes e aplica-se aos trabalhadores dos serviços humanos. Esta dimensão é constituída por seis questões. A frequência com que cada sentimento ocorre no *burnout* relacionado com o utente é avaliada numa escala com cinco opções. Nas primeiras três questões varia entre “muito pouco” e “muito”, nas últimas duas questões varia entre “nunca/quase nunca” e “sempre” (Fonte, 2011).



## 2. ANÁLISE DOS DADOS

Neste capítulo será efetuada uma apresentação dos dados obtidos através do tratamento estatístico numa sequência lógica e coerente com o enunciado do problema de investigação, recorrendo à utilização de tabelas, quadros e gráficos.

Os dados foram analisados através de técnicas de estatística descritiva e inferencial, recorrendo ao programa informático de tratamento estatístico *Statistical Package for the Social Science (SPSS)*, versão 21.

### 2.1. ESTUDO DA COERÊNCIA INTERNA DA ESCALA DE AVALIAÇÃO DE ESTRATÉGIAS DE CONCILIAÇÃO DA VIDA FAMILIAR E PROFISSIONAL

De forma a estudar a fiabilidade do procedimento de medição, efetuou-se a análise da coerência interna dos itens relativos aos dois fatores da escala. A coerência interna dos fatores foi obtida através do cálculo do alfa de *Cronbach*. Para o fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional foi obtido o valor 0,702, para o fator negociação no casal e partilha de papéis foi obtido o valor 0,751 e no global foi obtido o valor 0,813, apresentando boa coerência interna.

A eliminação de qualquer item não faria aumentar o valor do alfa de *Cronbach* para o primeiro fator (Anexo V). Do mesmo modo, relativamente ao fator negociação no casal e partilha de papéis, constata-se que a eliminação de qualquer item não faria aumentar o valor do alfa de *Cronbach*.

Quadro 4: Coerência interna da Escala de Avaliação de Estratégias de Conciliação da Vida Familiar e Profissional.

Fatores da Escala de Avaliação de Estratégias de Conciliação da Vida Familiar e Profissional	Nº de itens	Alfa de <i>Cronbach</i> total
Concessão ao nível pessoal, familiar e profissional	14	0,702
Negociação no casal e partilha de papéis	20	0,751
Global	34	0,813



No estudo de construção da escala, Andrade e Fontaine (2011) analisaram a coerência interna do instrumento para cada fator da escala, obtendo o valor 0,82 para o fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional e o valor 0,78 para o fator negociação no casal e partilha de papéis.

## 2.2. CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Antes de iniciar a apresentação dos dados que responde aos objetivos e hipóteses de investigação, considerou-se importante caracterizar a amostra em estudo.

A amostra é constituída por 142 enfermeiros, 109 mulheres (76,8%) e 33 homens (23,2%).

Em média, a idade dos enfermeiros gestores que constituem a amostra é de 52 anos de idade, com desvio padrão de 5,29. O enfermeiro gestor mais jovem tem 24 anos e o enfermeiro com maior idade tem 60 anos.

Quanto à situação conjugal, 114 dos indivíduos (80,3%) são casados ou em união de facto, 12 (8,5%) estão divorciados ou separados, 12 (8,5%) são solteiros e 4 (2,8%) são viúvos.

Relativamente às habilitações académicas, 1 enfermeiro gestor detém o bacharelato (7%), 55 a licenciatura (38,7%), 35 são pós-graduados (24,6%), 48 detém o mestrado (33,8%), e 3 são doutorados (2,1%).

Em média, os sujeitos da amostra trabalham há 29 anos e exercem funções de gestão há 13 anos. O enfermeiro mais tempo de trabalho exerce funções há 38 anos e o enfermeiro com menos tempo tem 1 ano de exercício profissional enquanto enfermeiro. O indivíduo com maior tempo de exercício de funções em gestão exerce há 30 anos e o com menor tempo ainda não concluiu 1 ano de funções.

Dos enfermeiros inquiridos, 120 (84,5%) não têm um segundo emprego, face a 22 (15,5%) que têm uma segunda atividade profissional.

Relativamente ao nível de gestão, 38 enfermeiros (26,8%) são gestores ao nível da gestão de linha/operacional, 84 (59,2%) são gestores ao nível intermédio e 20 (14,1%) exercem funções de gestão de topo/institucional.

A maioria dos enfermeiros gestores da amostra exerce funções no sector público, 130 enfermeiros (91,5%), enquanto 5 enfermeiros exercem funções em serviços privados e 7 enfermeiros em ambos.

É na área hospitalar e nos cuidados de saúde primários que se inclui a maioria dos indivíduos da amostra, 77 enfermeiros (54,2%), exerce funções de gestão na área hospitalar e 53 enfermeiros gestores (37,3%) exercem funções nos cuidados de saúde primários. Em entidades públicas integradas na administração direta ou indireta do Estado exercem funções 5 enfermeiros, em entidades públicas independentes e entidades privadas de saúde exercem 2 enfermeiros. Em cuidados continuados, instituições de ensino e IPSS exerce 1 enfermeiro em cada uma destas áreas.

A maioria dos elementos da amostra, 126 enfermeiros (88,7%), afirma praticar um tipo de horário fixo (tendencialmente de segunda a sexta-feira). Dos restantes elementos, 9 enfermeiros praticam um horário semanal sem definição de hora de entrada e saída, 3 enfermeiros praticam um horário frequentemente rotativo em diferentes dias da semana e com horário fixo com rotação aos fins semana, horário fixo de segunda-feira a sábado, isenção de horário e horário reduzido (32h, 4 dias por semana) apenas 1 enfermeiro pratica cada um destes tipos de horário de trabalho.

Dos enfermeiros gestores, 36 (25,4%) têm menores e 50 (35,2%) têm dependentes no agregado familiar.

Relativamente à vida privada, 55,6% dos elementos refere não desenvolver atividades ligadas à comunidade, justificando, na sua maioria, com aspetos relacionados com o cansaço, falta de tempo e disponibilidade para o desenvolvimento dessas atividades devido ao tempo absorvido pelo trabalho e pela família, havendo também pessoas que manifestam não ter interesse nessas atividades. Por outro lado, 14,8% não desenvolve atividades de lazer, mencionando, mais uma vez, falta de tempo, disponibilidade para outras atividades manifestando dificuldades na conciliação do trabalho e da família.

O quadro seguinte sintetiza a frequência com que as principais características sociodemográficas e laborais ocorrem na amostra.

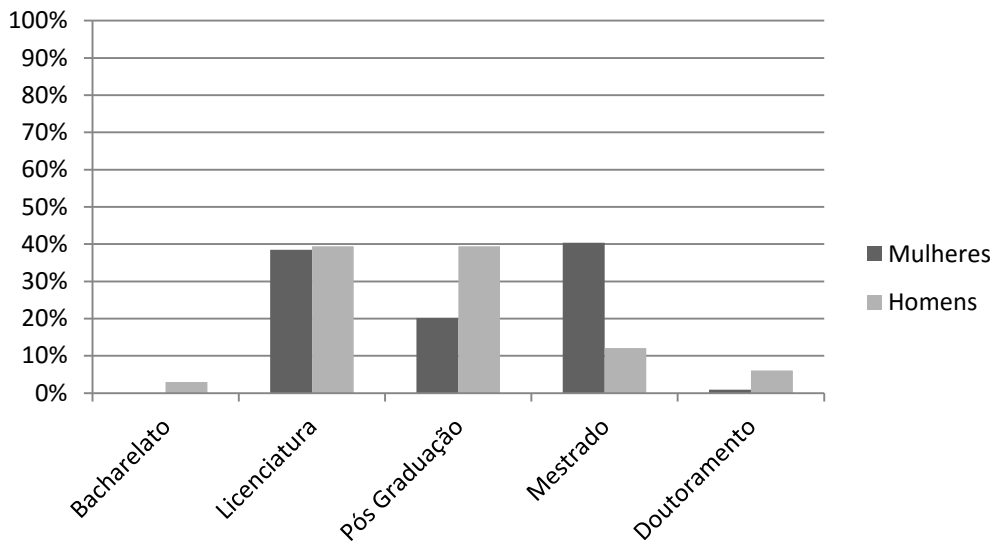
Quadro 5: Características sociodemográficas e profissionais da amostra.

<b>142 Enfermeiros Gestores</b>	Género	Masculino	33
		Feminino	109
	Idade	Média=52 anos; Desvio Padrão=5,29 Mínimo=24 anos; Máximo=60 anos	
	Situação Conjugal	Casado / União de Facto	114
		Solteiro	12
		Divorciado/Separado	12
		Viúvo	4
	Habilitações Literárias	Bacharelato	1
		Licenciatura	55
		Pós-Graduação	35
		Mestrado	48
		Doutoramento	3
	Nível de gestão	Linha/operacional	38
		Intermédio	84
		Topo/institucional	20

Em síntese, trata-se de uma amostra maioritariamente constituída por mulheres. Da mesma forma, a maioria dos indivíduos é casado ou encontra-se em união de facto. Com pequenas diferenças entre as categorias, verifica-se que grande parte dos sujeitos detém licenciatura ou mestrado, seguindo-se a pós graduação. Na sua maioria os enfermeiros gestores da amostra exercem funções ao nível da gestão intermédia.

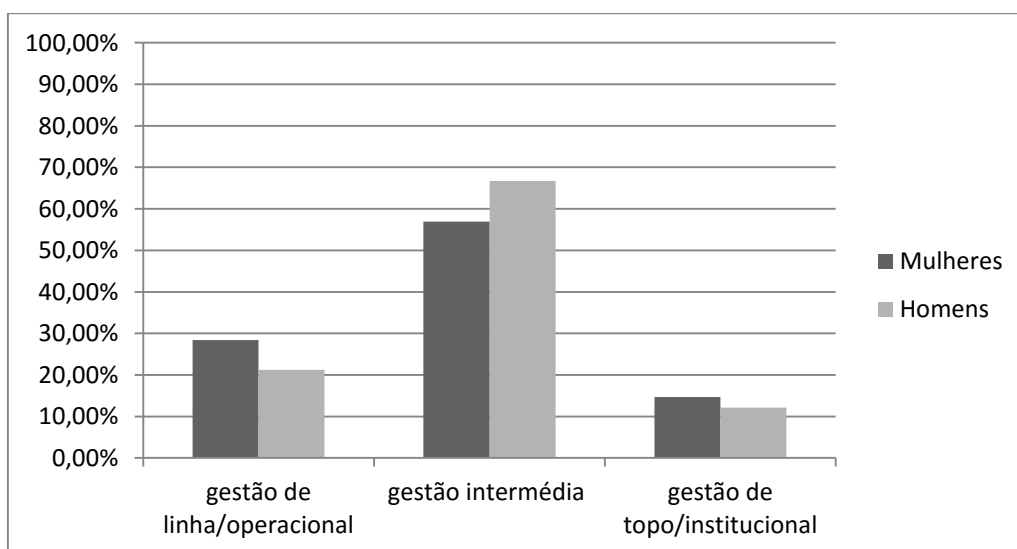
Ao comparar a presença dos homens e mulheres da amostra, 3% dos homens detém o bacharelato, 39,4% licenciatura, 39,4% pós-graduação, 12,1% mestrado e 6,1% doutoramento. Por seu lado, 38,5 % das mulheres possuem a licenciatura, não existindo mulheres na situação de bacharel, 20,2% detém uma pós-graduação, 40,4% mestrado e 0,9% doutoramento. A proporção de mulheres com pós graduação e mestrado difere dos restantes, pelo que há evidência que as mulheres têm mais elementos com pós-graduação e mestrado, quando comparadas com os homens.

Gráfico 1: Histograma de frequência relativa (%) dos elementos da amostra relativamente à variável habilitações literárias, de acordo com o género.



O Gráfico seguinte demonstra que 28,4% das enfermeiras gestoras da amostra exercem funções ao nível da gestão de linha/operacional, 56,9% na gestão Intermédia e 14,7% na gestão de topo/institucional. Por seu lado, 21,2% na gestão de linha/operacional dos homens exercem funções, 66,7% na gestão intermédia e 12,1% na gestão de topo/institucional.

Gráfico 2: Histograma de frequência relativa (%) dos elementos da amostra relativamente à variável nível de gestão, de acordo com o género.



Verifica-se que ao nível da gestão intermédia, categoria onde se encontra a maioria dos elementos da amostra, as mulheres têm uma presença inferior, em percentagem.

Das enfermeiras gestoras que constituem a amostra, 82 (75,2%) não têm menores no agregado familiar e 72 (66,1%) não têm dependentes, percentagens próximas das encontradas no grupo de género masculino. Salienta-se que mais de metade dos sujeitos da amostra não tem dependentes ou menores no agregado familiar.

Por outro lado, 64 (58,7%) destas mulheres refere não desenvolver atividades ligadas à comunidade na sua vida privada, enquanto 18 (16,5%) refere não desenvolver atividades de lazer.

### 2.3. CONCILIAÇÃO DA VIDA FAMILIAR E PROFISSIONAL

**H<sub>1</sub>: A situação conjugal contribui para explicar diferenças na opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional.**

Para testar esta hipótese foi aplicado o teste não paramétrico *Kruskal Wallis* para apurar diferenças em cada um dos fatores da variável conciliação da vida familiar e profissional de acordo com a situação conjugal dos enfermeiros gestores.

Antes de aplicar o teste houve necessidade de aglutinar o grupo “viúvo” (n<5) ao grupo “divorciado/separado” na variável independente situação conjugal, de forma a aumentar o tamanho dos grupos com um número de sujeitos inferior a 5.

Relativamente ao fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional não se verificam diferenças estatisticamente significativas entre os enfermeiros solteiros, casados ou em união de facto e divorciados, separados ou viúvos (valor  $p>0,05$ ).

Também no fator negociação no casal e partilha de papéis não se verificam diferenças com significado estatístico entre os enfermeiros solteiros, casados ou em união de facto e divorciados, separados ou viúvos (valor  $p>0,05$ ), como revelam os dados apresentados no quadro seguinte.

Quadro 6: Aplicação do teste *Kruskal Wallis* ao fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional e ao fator negociação no casal e partilha de papéis de acordo com a situação conjugal.

	Conciliação da vida familiar e profissional: concessão			Conciliação da vida familiar e profissional: negociação		
	Média Ranks	Estatística de teste	p	Média Ranks	Estatística de teste	p
Solteiro N=13	80,31	0,764	0,683	75,54	0,262	0,877
Casado/União de facto N=112	70,22			70,14		
Divorciado/Separado/Viúvo N=16	68,88			73,31		

**H<sub>1a</sub>): A situação conjugal contribui para explicar diferenças na opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional das enfermeiras gestoras.**

**H<sub>1b</sub>): A situação conjugal contribui para explicar diferenças na opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional dos enfermeiros gestores.**

Para testar a hipótese decompondo a amostra em dois grupos, o grupo dos enfermeiros e o grupo das enfermeiras gestoras, foi aplicado o teste *Kruskal Wallis* para apurar diferenças em cada um dos fatores da variável conciliação da vida familiar e profissional de acordo com a situação conjugal dos homens e das mulheres.

Quadro 7: Aplicação do teste *Kruskal Wallis* ao fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional e ao fator negociação no casal e partilha de papéis de acordo com a situação conjugal dos enfermeiros e das enfermeiras gestoras.

	Conciliação da vida familiar e profissional: concessão				Conciliação da vida familiar e profissional: negociação			
	Média	Desvio padrão	Estatística de teste	p	Média	Desvio padrão	Estatística de teste	p
Mulheres N=108	1,99	0,34	0,501	0,778	2,85	0,32	1,052	0,591
Homens N=33	1,91	0,31	3,199	0,202	2,86	0,27	1,157	0,561

A análise dos dados apresentados não revela diferenças com significado estatístico entre os grupos no que diz respeito aos fatores da conciliação da vida familiar e profissional no total da amostra. Do mesmo modo, não é possível afirmar que a situação conjugal contribua para explicar diferenças na opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional dos homens (valor  $p > 0,05$ ) e das mulheres (valor  $p > 0,05$ ) da amostra em estudo.

**H<sub>2</sub>: A idade está relacionada com a opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional.**

A fim de testar a hipótese foi realizada uma análise de correlação entre as variáveis idade e conciliação da vida familiar e profissional, através do coeficiente de correlação de *Spearman*.

O quadro que se segue apresenta os dados relativos à aplicação do coeficiente de *Spearman* ao fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional e à variável idade, não havendo evidência de uma relação entre as variáveis (valor  $p > 0,05$ ). Relativamente à aplicação do coeficiente de *Spearman* ao fator negociação no casal e partilha de papéis e à variável idade, também não se verifica a existência de uma correlação entre as variáveis (valor  $p > 0,05$ ).

Quadro 8: Correlação entre o fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional e ao fator negociação no casal e partilha de papéis e a idade no total da amostra.

	Idade - Conciliação da vida familiar e profissional: concessão	Idade - Conciliação da vida familiar e profissional: negociação
P	0,740	0,724
Coeficiente de <i>Spearman</i>	0,028	0,030
N	142	

**H<sub>2a</sub>): A idade está relacionada com a opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional das enfermeiras gestoras.**

**H<sub>2b</sub>): A idade está relacionada com a opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional dos enfermeiros gestores.**

A fim de testar as hipóteses mencionadas foi realizada uma análise de correlação entre as variáveis idade e conciliação da vida familiar e profissional das enfermeiras e dos enfermeiros gestores.

O quadro que se segue apresenta os dados relativos à aplicação do coeficiente de correlação Ró de *Spearman* à variável idade e aos dois fatores da conciliação da vida familiar e profissional das enfermeiras e dos enfermeiros gestores.

Quadro 9: Correlação entre o fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional e ao fator negociação no casal e partilha de papéis e a idade nos enfermeiros e enfermeiras gestoras.

	Idade - Conciliação da vida familiar e profissional: concessão		Idade - Conciliação da vida familiar e profissional: negociação	
	p	Coefficiente de <i>Spearman</i>	p	Coefficiente de <i>Spearman</i>
Mulheres N=109	0,688	0,039	0,263	0,108
Homens N=33	0,897	-0,023	0,223	-0,218

Não foi encontrada uma correlação entre a idade e os dois fatores da conciliação da vida familiar e profissional na totalidade da amostra (valor  $p > 0,05$ ) e no grupo dos enfermeiros gestores (valor  $p > 0,05$ ), bem como das enfermeiras gestoras (valor  $p > 0,05$ ).



**H<sub>3</sub>: O agregado familiar está relacionado com a opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional.**

Para testar a hipótese foi efetuada uma análise de correlação entre as variáveis agregado familiar e conciliação da vida familiar e profissional, através do coeficiente de correlação de *Spearman*.

A aplicação do coeficiente de *Spearman* ao fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional e ao agregado familiar não estabelece a existência de correlação entre as variáveis (valor  $p > 0,05$ ). Do mesmo modo, não se verifica a existência de uma correlação entre o fator negociação no casal e partilha de papéis e o agregado familiar (valor  $p > 0,05$ ), como se constata no quadro seguinte.

Quadro 10: Correlação entre o fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional e o fator negociação no casal e partilha de papéis e o agregado familiar (nº de pessoas).

	Agregado familiar - Conciliação da vida familiar e profissional: concessão	Agregado familiar - Conciliação da vida familiar e profissional: negociação
p	0,916	0,531
Coeficiente de <i>Spearman</i>	-0,009	0,053
N	142	

**H<sub>3a</sub>): O agregado familiar está relacionado com a opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional das enfermeiras gestoras.**

**H<sub>3b</sub>): O agregado familiar está relacionado com a opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional dos enfermeiros gestores.**

De forma a testar as hipóteses anteriores foi realizada uma análise de correlação entre as variáveis agregado familiar e conciliação da vida familiar e profissional das enfermeiras e dos enfermeiros gestores.

O quadro que se segue apresenta os dados relativos à aplicação do coeficiente de correlação Ró de *Spearman* à variável agregado familiar e aos dois fatores da conciliação da vida familiar e profissional dos homens e das mulheres da amostra.

Quadro 11: Correlação entre o fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional e ao fator negociação no casal e partilha de papéis e o agregado familiar (nº de pessoas) dos enfermeiros e das enfermeiras gestoras.

	Agregado familiar - Conciliação da vida familiar e profissional: concessão		Agregado familiar - Conciliação da vida familiar e profissional: negociação	
	p	Coeficiente de <i>Spearman</i>	p	Coeficiente de <i>Spearman</i>
Mulheres N=109	0,556	-0,056	0,660	-0,043
Homens N=33	0,428	0,143	0,007	0,460

A análise desenvolvida para o total da amostra não estabelece a existência de uma correlação entre a opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional e o número de pessoas do agregado familiar (valor  $p > 0,05$ ).

Do mesmo modo, não foi encontrada uma relação entre as variáveis no grupo das mulheres, todavia, há evidência que a opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional dos homens, no que diz respeito à negociação no casal e partilha de papéis está relacionada número de pessoas do agregado familiar (valor  $p < 0,05$ ), verificando-se a existência de uma correlação positiva moderada. Ou seja, verifica-se que quanto maior o número de pessoas do agregado familiar, maior a valorização da negociação no casal e partilha de papéis nos homens da amostra.

**H<sub>4</sub>: A existência de menores no agregado familiar contribui para explicar diferenças na opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional.**

Para testar a hipótese em estudo foi aplicado o teste U *Mann Whitney*, analisando cada um dos fatores da variável conciliação da vida familiar e profissional de acordo com a existência de menores no agregado familiar.

Relativamente ao fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional não se verificam diferenças estatisticamente significativas entre os enfermeiros que têm menores no agregado familiar e os que não têm (valor  $p > 0,05$ ), como se constata no quadro seguinte.

Do mesmo modo, os dados apresentados no quadro seguinte revelam que não foram encontradas diferenças com significado estatístico entre os enfermeiros que têm menores no agregado familiar e os que não têm, relativamente ao fator negociação no casal e partilha de papéis (valor  $p > 0,05$ ).

Quadro 12: Aplicação do teste U *Mann Whitney* ao fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional e ao fator negociação no casal e partilha de papéis de acordo com a existência de menores no agregado familiar.

	Conciliação da vida familiar e profissional: concessão			Conciliação da vida familiar e profissional: negociação		
	Média Ranks	Estatística de teste	p	Média Ranks	Estatística de teste	p
Menores no agregado familiar: Sim N= 36	67,31	-0,710	0,478	79,36	1,329	0,184
Menores no agregado familiar: Não N= 106	72,92			68,83		

**H<sub>4a</sub>): A existência de menores no agregado familiar contribui para explicar diferenças na opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional das enfermeiras gestoras.**

**H<sub>4b</sub>): A existência de menores no agregado familiar contribui para explicar diferenças na opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional dos enfermeiros gestores.**

A fim de testar a hipótese no grupo das mulheres e dos homens, foi aplicado o teste não paramétrico U *Mann Whitney*. O quadro seguinte apresenta a aplicação do teste aos dois fatores da conciliação da vida familiar e profissional consoante a existência, ou não, de menores no agregado familiar, nas enfermeiras e nos enfermeiros gestores.

Quadro 13: Aplicação do teste U *Mann Whitney* ao fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional e ao fator negociação no casal e partilha de papéis de acordo com a existência de menores no agregado familiar, nos enfermeiros e das enfermeiras gestoras.

	Conciliação da vida familiar e profissional: concessão				Conciliação da vida familiar e profissional: negociação			
	Média	Desvio padrão	Estatística de teste	p	Média	Desvio padrão	Estatística de teste	p
Mulheres N=109	1,99	0,34	0,095	0,924	2,85	0,32	0,784	0,433
Homens N=33	1,91	0,31	-1,441	0,154	2,86	0,27	1,360	0,179

A análise dos dados obtidos não permite rejeitar a hipótese nula, pelo que não há evidência estatística de que a existência de menores no agregado familiar contribua para explicar diferenças na opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional.

Os resultados obtidos são idênticos ao testar a hipótese no grupo dos enfermeiros gestores e no grupo das enfermeiras gestoras.

**H<sub>5</sub>: A existência de dependentes no agregado familiar contribui para explicar diferenças na opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional.**

Para testar a hipótese em estudo foi aplicado o teste U *Mann Whitney* para amostras independentes, analisando cada um dos fatores da variável conciliação da vida familiar e profissional de acordo com a existência de dependentes no agregado familiar.

Relativamente ao fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional não se verificam diferenças estatisticamente significativas entre os enfermeiros que têm dependentes no agregado familiar e os que não têm (valor  $p > 0,05$ ).

Do mesmo modo, os dados apresentados no quadro seguinte revelam que não foram encontradas diferenças com significado estatístico entre os enfermeiros que têm menores no agregado familiar e os que não têm, relativamente ao fator negociação no casal e partilha de papéis (valor  $p > 0,05$ ).

Quadro 14: Aplicação do teste U *Mann Whitney* ao fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional e aplicado ao fator negociação no casal e partilha de papéis de acordo com a existência de dependentes no agregado familiar.

	Conciliação da vida familiar e profissional: concessão			Conciliação da vida familiar e profissional: negociação		
	Média Ranks	Estatística de teste	p	Média Ranks	Estatística de teste	p
Dependentes no agregado familiar: Sim N= 50	75,52	0,977	0,329	77,63	1,431	0,153
Dependentes no agregado familiar: Não N= 91	68,52			67,36		

**H<sub>5a</sub>): A existência de dependentes no agregado familiar contribui para explicar diferenças na opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional das enfermeiras gestoras.**

**H<sub>5b</sub>): A existência de dependentes no agregado familiar contribui para explicar diferenças na opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional dos enfermeiros gestores.**

Com o propósito de testar as hipóteses anteriores, foi aplicado o teste U *Mann Whitney*. O quadro seguinte apresenta a aplicação do teste aos dois fatores da conciliação da vida familiar e profissional consoante a existência, ou não, de dependentes no agregado familiar, no grupo dos enfermeiros gestores e no grupo das enfermeiras gestoras.

Quadro 15: Aplicação do teste U *Mann Whitney* ao fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional e ao fator negociação no casal e partilha de papéis de acordo com a existência de dependentes no agregado familiar, nos enfermeiros e das enfermeiras gestoras.

	Conciliação da vida familiar e profissional: concessão				Conciliação da vida familiar e profissional: negociação			
	Média	Desvio padrão	Estatística de teste	p	Média	Desvio padrão	Estatística de teste	p
Mulheres N=109	1,99	0,34	1,429	0,153	2,85	0,32	2,003	0,045
Homens N=33	1,91	0,31	-0,462	0,650	2,86	0,27	-0,962	0,353

A análise dos dados obtidos não permite rejeitar a hipótese nula, pelo que não há evidência estatística de que a existência de dependentes no agregado familiar contribua para explicar diferenças na opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional.

Ao testar a hipótese no grupo dos homens e no grupo das mulheres, verificam-se diferenças estatisticamente significativas na opinião sobre a conciliação da vida familiar e

profissional, relativamente à negociação no casal e partilha de papéis, de acordo com a existência de dependentes no agregado, no grupo das enfermeiras gestoras.

No grupo das mulheres, 71 não têm dependentes no agregado familiar e apresentam uma média de ranks para o factor negociação no casal e partilha de papéis de 50,15. As 37 mulheres que têm dependentes no agregado familiar apresentam uma média de ranks para o mesmo fator igual a 62,85. Deste modo, verifica-se que as enfermeiras gestoras com dependentes no agregado familiar atribuem maior valorização à negociação no casal e partilha de papéis do que as enfermeiras gestoras sem dependentes no agregado familiar.

**H<sub>6</sub>: O nível de habilitações literárias contribui para explicar diferenças na opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional.**

Com vista a testar esta hipótese, foi aplicado o teste Kruskal Wallis para apurar diferenças em cada um dos fatores da variável conciliação da vida familiar e profissional de acordo com a situação conjugal dos enfermeiros gestores.

Para aplicar o teste houve a necessidade de aglutinar o grupo “doutoramento” (n<5) ao grupo “mestrado”, sem como o grupo “bacharelato” (n<5) ao grupo “licenciatura” na variável independente habilitações literárias.

Relativamente ao fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional não se verificam diferenças estatisticamente significativas entre os enfermeiros que detém bacharelato ou licenciatura, pós-graduados e mestrados ou doutorados (valor  $p>0,05$ ), como se constata no quadro seguinte.

Também no fator negociação no casal e partilha de papéis não se verificam diferenças com significado estatístico entre os enfermeiros que detém bacharelato ou licenciatura, pós-graduados e mestrados ou doutorados (valor  $p>0,05$ ), como revelam os dados apresentados no quadro seguinte.

Quadro 16: Aplicação do teste *Kruskal Wallis* ao fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional e ao fator negociação no casal e partilha de papéis de acordo com as habilitações literárias.

	Conciliação da vida familiar e profissional: concessão			Conciliação da vida familiar e profissional: negociação		
	Média Ranks	Estatística de teste	p	Média Ranks	Estatística de teste	p
Bacharelato/licenciatura N=56	74,99	1,473	0,479	68,75	0,414	0,813
Pós Graduação N= 35	64,44			73,30		
Mestrado/doutoramento N= 51	72,51			73,28		

**H<sub>6a</sub>): O nível de habilitações literárias contribui para explicar diferenças na opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional das enfermeiras gestoras.**

**H<sub>6b</sub>): O nível de habilitações literárias contribui para explicar diferenças na opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional dos enfermeiros gestores.**

Para testar a hipótese decompondo a amostra no grupo dos homens e o grupo das mulheres, foi aplicado o teste *Kruskal Wallis* para apurar diferenças em cada um dos fatores da variável conciliação da vida familiar e profissional de acordo com o nível de habilitações académicas das enfermeiras e dos enfermeiros gestores.



Quadro 17: Kruskal Wallis aplicado ao fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional e ao fator negociação no casal e partilha de papéis de acordo com as habilitações literárias dos enfermeiros e das enfermeiras gestoras.

	Conciliação da vida familiar e profissional: concessão				Conciliação da vida familiar e profissional: negociação			
	Média	Desvio padrão	Estatística de teste	P	Média	Desvio padrão	Estatística de teste	p
Mulheres N=109	1,99	0,34	0,688	0,709	2,85	0,32	0,003	0,998
Homens N=33	1,91	0,31	0,468	0,791	2,86	0,27	2,648	0,266

A análise dos dados apresentados não revela diferenças com significado estatístico entre os grupos no que diz respeito aos fatores da conciliação da vida familiar e profissional de acordo com o nível de habilitações académicas no total da amostra. Do mesmo modo, não é possível afirmar que o nível de habilitações literárias contribui para explicar diferenças na opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional, quer nas enfermeiras ou nos enfermeiros gestores.

**H<sub>7</sub>: O nível de gestão contribui para explicar diferenças na opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional.**

Com vista a testar esta hipótese, foi aplicado o teste *Kruskal Wallis* para apurar diferenças em cada um dos fatores da variável conciliação da vida familiar e profissional de acordo com o nível de gestão em que os enfermeiros gestores exercem funções.

Relativamente ao fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional não se verificam diferenças estatisticamente significativas entre os enfermeiros que exercem funções ao nível da gestão de linha/operacional, gestão intermédia e gestão de topo/institucional (valor  $p > 0,05$ ), como se constata no quadro seguinte.

Também no fator negociação no casal e partilha de papéis não se verificam diferenças com significado estatístico significativas entre os enfermeiros que exercem funções ao nível da gestão de linha/operacional, gestão intermédia e gestão de

topo/institucional (valor  $p > 0,05$ ), como revelam os dados apresentados no quadro seguinte.

Quadro 18: Aplicação do teste *Kruskal Wallis* ao fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional e ao fator negociação no casal e partilha de papéis de acordo com o nível de gestão.

	Conciliação da vida familiar e profissional: concessão			Conciliação da vida familiar e profissional: negociação		
	Média Ranks	Estatística de teste	p	Média Ranks	Estatística de teste	p
Gestão de linha/operacional N=38	75,17	1,804	0,406	66,42	3,057	0,217
Gestão Intermédia N= 84	72,47			70,40		
Gestão de topo/institucional N= 20	60,45			85,78		

**H<sub>7a</sub>): O nível de gestão contribui para explicar diferenças na opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional das enfermeiras gestoras.**

**H<sub>7b</sub>): O nível de gestão contribui para explicar diferenças na opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional dos enfermeiros gestores.**

A fim de testar a hipótese no grupo dos homens e no grupo das mulheres, foi aplicado o teste *Kruskal Wallis* para apurar diferenças em cada um dos fatores da variável conciliação da vida familiar e profissional de acordo com o nível de gestão em que as enfermeiras e os enfermeiros gestores exercem funções.

Quadro 19: *Kruskal Wallis* aplicado ao fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional e ao fator negociação no casal e partilha de papéis de acordo com o nível de gestão dos enfermeiros e nas enfermeiras gestoras.

	Conciliação da vida familiar e profissional: concessão				Conciliação da vida familiar e profissional: negociação			
	Média	Desvio padrão	Estatística de teste	P	Média	Desvio padrão	Estatística de teste	p
Mulheres N=109	1,99	0,34	1,574	0,455	2,85	0,32	2,188	0,335
Homens N=33	1,91	0,31	1,421	0,491	2,86	0,27	0,899	0,638

A análise dos dados apresentados não revela diferenças com significado estatístico nos fatores da conciliação da vida familiar e profissional consoante o nível de gestão em que os enfermeiros gestores exercem funções. Também não é possível afirmar que o nível de gestão contribui para explicar diferenças na opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional no grupo dos enfermeiros gestores e no grupo das enfermeiras gestoras.

**H<sub>3</sub>: O tempo de trabalho está relacionado com a opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional.**

Para testar a hipótese foi efetuada uma análise de correlação entre as variáveis tempo de trabalho e conciliação da vida familiar e profissional, através do coeficiente de correlação de *Spearman*.

A aplicação do coeficiente de *Spearman* ao fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional e ao tempo de trabalho, em anos, não estabelece a existência de correlação entre as variáveis (valor  $p > 0,05$ ), como apresenta o quadro seguinte.

O quadro que se segue apresenta os dados relativos à aplicação do coeficiente de *Spearman* entre o fator negociação no casal e partilha de papéis e o tempo de trabalho, não se verificando a existência de uma correlação entre as variáveis (valor  $p > 0,05$ ).

Quadro 20: Correlação entre o fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional e o fator negociação no casal e partilha de papéis e o tempo de trabalho.

	Tempo de trabalho - Conciliação da vida familiar e profissional: concessão	Tempo de trabalho - Conciliação da vida familiar e profissional: negociação
p	0,678	0,893
Coeficiente de <i>Spearman</i>	0,035	0,011
N	142	

**H<sub>8a</sub>): O tempo de trabalho está relacionado com a opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional das enfermeiras gestoras.**

**H<sub>8b</sub>): O tempo de trabalho está relacionado com a opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional dos enfermeiros gestores.**

De forma a testar as hipóteses foi realizada uma análise de correlação entre as variáveis tempo de trabalho e conciliação da vida familiar e profissional das enfermeiras e dos enfermeiros gestores.

O quadro que se segue apresenta os dados relativos à aplicação do coeficiente de correlação Ró de *Spearman* à variável tempo de trabalho, em anos, e aos dois fatores da conciliação da vida familiar e profissional das enfermeiras e dos enfermeiros gestores.

Quadro 21: Correlação entre o fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional e ao fator negociação no casal e partilha de papéis e o tempo de trabalho dos enfermeiros e das enfermeiras gestoras.

	Tempo de trabalho - Conciliação da vida familiar e profissional: concessão		Tempo de trabalho - Conciliação da vida familiar e profissional: negociação	
	p	Coeficiente de <i>Spearman</i>	p	Coeficiente de <i>Spearman</i>
Mulheres N=109	0,802	0,024	0,214	0,120
Homens N=33	0,773	0,052	0,083	-0,306

A análise dos dados não estabelece a existência de uma correlação entre as variáveis, ou seja, não há evidência que a opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional esteja relacionado com o número de anos a que o enfermeiro gestor trabalha.

Os resultados obtidos são idênticos ao testar a hipótese no grupo dos enfermeiros gestores e no grupo das enfermeiras gestoras.

**H<sub>9</sub>: O tempo de trabalho em gestão está relacionado com a opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional.**

Para testar a hipótese foi efetuada uma análise de correlação entre as variáveis tempo de trabalho em gestão e conciliação da vida familiar e profissional, através do coeficiente de correlação de *Spearman*.

A aplicação do coeficiente de *Spearman* ao fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional e ao tempo de trabalho em gestão, em anos, não estabelece a existência de correlação entre as variáveis (valor  $p > 0,05$ ), como apresenta o quadro seguinte.

O quadro que se segue apresenta os dados relativos à aplicação do coeficiente de *Spearman* entre o fator negociação no casal e partilha de papéis e o tempo de trabalho em gestão, não se verificando a existência de uma correlação entre as variáveis (valor  $p > 0,05$ ).

Quadro 22: Correlação entre o fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional e o fator negociação no casal e partilha de papéis e o tempo de trabalho em gestão.

	Tempo de trabalho em gestão - Conciliação da vida familiar e profissional: concessão	Tempo de trabalho em gestão - Conciliação da vida familiar e profissional: negociação
p	0,467	0,995
Coeficiente de <i>Spearman</i>	-0,062	0,001
N	142	

**H<sub>9a</sub>): O tempo de trabalho em gestão está relacionado com a opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional das enfermeiras gestoras.**

**H<sub>9b</sub>): O tempo de trabalho em gestão está relacionado com a opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional dos enfermeiros gestores.**

De forma a testar as hipóteses foi realizada uma análise de correlação entre as variáveis tempo de trabalho em gestão e conciliação da vida familiar e profissional das enfermeiras e dos enfermeiros gestores.

O quadro que se segue apresenta os dados relativos à aplicação do coeficiente de correlação Ró de *Spearman* à variável tempo de trabalho em gestão, em anos, e aos dois fatores da conciliação da vida familiar e profissional das enfermeiras e dos enfermeiros gestores.

Quadro 23: Correlação entre o fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional e ao fator negociação no casal e partilha de papéis e o tempo de trabalho em gestão nos enfermeiros e nas enfermeiras gestoras.

	Tempo de trabalho em gestão- Conciliação da vida familiar e profissional: concessão		Tempo de trabalho em gestão - Conciliação da vida familiar e profissional: negociação	
	p	Coeficiente de <i>Spearman</i>	p	Coeficiente de <i>Spearman</i>
Mulheres N=109	0,906	-0,011	0,325	0,095
Homens N=33	0,196	-0,231	0,101	-0,291

A análise dos dados não estabelece a existência de uma correlação entre as variáveis, ou seja, não há evidência que a opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional esteja relacionado com o número de anos a que o enfermeiro trabalha como gestor.

Do mesmo modo, não há evidência de que o número de anos a que o enfermeiro trabalha como gestor esteja relacionado com a opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional nas enfermeiras e nos enfermeiros gestores.

**H<sub>10</sub>: A opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional está inversamente relacionada com o *burnout*.**

Para testar a hipótese foi efetuada uma análise de correlação entre as variáveis *burnout* e conciliação da vida familiar e profissional, através do coeficiente de correlação de *Spearman*.

A aplicação do coeficiente de *Spearman* aos dois fatores da conciliação da vida familiar e profissional, o primeiro, concessão ao nível pessoal, familiar e profissional, o segundo, negociação no casal e partilha de papéis, e ao *burnout*, neste caso ao *burnout* pessoal e ao relacionado com o trabalho, não confirma a existência de correlação entre as variáveis (valor  $p > 0,05$ ). Com exceção da relação entre o *burnout* pessoal e o fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional, entre os quais se verifica a existência de uma correlação ( $p < 0,05$ ), contudo a força da correlação é negligenciável ( $p < 0,2$ ), tal como apresenta o quadro seguinte.

Quadro 24: Correlação entre o fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional e o fator negociação no casal e partilha de papéis e o *burnout* pessoal e relacionado com o trabalho.

	<i>Burnout</i> pessoal - Conciliação da vida familiar e profissional: concessão	<i>Burnout</i> pessoal - Conciliação da vida familiar e profissional: negociação	<i>Burnout</i> relacionado com o trabalho - Conciliação da vida familiar e profissional: concessão	<i>Burnout</i> relacionado com o trabalho - Conciliação da vida familiar e profissional: negociação
p	0,038	0,300	0,528	0,625
Coeficiente de <i>Spearman</i>	0,175	0,088	0,053	0,041
N	142			

**H<sub>10a</sub>): A opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional está inversamente relacionada com o *burnout* das enfermeiras gestoras.**

**H<sub>10b</sub>): A opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional está inversamente relacionada com o *burnout* dos enfermeiros gestores.**

Com o objetivo de testar as hipóteses foi realizada uma análise de correlação entre as variáveis *burnout* e conciliação da vida familiar e profissional das enfermeiras e dos enfermeiros gestores.

O quadro que se segue apresenta os dados relativos à aplicação do coeficiente de correlação Ró de *Spearman* ao *burnout* pessoal e relacionado com o trabalho e aos dois fatores da conciliação da vida familiar e profissional nas enfermeiras e nos enfermeiros gestores.

Quadro 25: Correlação entre o fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional e o fator negociação no casal e partilha de papéis e o *burnout* pessoal e relacionado com o trabalho nos enfermeiros e nas enfermeiras gestoras.

		<i>Burnout</i> pessoal - Conciliação da vida familiar e profissional: concessão	<i>Burnout</i> pessoal - Conciliação da vida familiar e profissional: negociação	<i>Burnout</i> relacionado com o trabalho - Conciliação da vida familiar e profissional: concessão	<i>Burnout</i> relacionado com o trabalho - Conciliação da vida familiar e profissional: negociação
Mulheres N=109	p	0,233	0,344	0,856	0,940
	Coeficiente de <i>Spearman</i>	0,115	0,091	0,018	0,007
Homens N=33	p	0,048	0,464	0,442	0,192
	Coeficiente de <i>Spearman</i>	0,346	0,132	0,139	0,284

A análise dos dados estabelece a existência de uma correlação entre o *burnout* pessoal e o fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional no total da amostra. Contudo a força da correlação considera-se negligenciável.

A análise desenvolvida para o grupo das mulheres e dos homens apenas revela a existência de uma correlação positiva, mas fraca entre o *burnout* pessoal e o fator



concessão ao nível pessoal, familiar e profissional nos homens. Isto é, quanto maior o *burnout* pessoal nos homens da amostra, maior a valorização atribuída à concessão ao nível pessoal, familiar e profissional.

### 3. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Este capítulo tem como objetivo atribuir um significado aos resultados obtidos, atendendo ao contexto real da ocorrência do fenómeno e a partir dos contributos que possam advir deste estudo, sugerir novos pontos de partida para futuras investigações.

Após a apresentação e a análise dos dados obtidos, é importante discuti-los de forma crítica, atendendo aos resultados mais relevantes do estudo, confrontá-los entre si e à luz do enquadramento teórico.

A entrada sucessiva das mulheres no mercado de trabalho veio contribuir para uma alteração profunda da família, tornando-a mais instável e assumindo diversas formas (Coelho, 2004).

Peeters, Montgomery, Bakker e Schaufeli (2005) analisaram as diferenças de género na relação entre as exigências do trabalho e da família, a interferência trabalho-família e o *burnout* e verificaram que homens e mulheres experienciam o conflito trabalho-família e família-trabalho de forma diferente.

Embora Beutell e Greenhaus (1985) reconheçam a importância do apoio social, admitem a necessidade de um estudo mais detalhado do processo de suporte. Ainda que este processo de suporte possa assumir diferentes formas, os autores admitem que é provável que o apoio cônjuge seja um factor importante.

Ao contrário de outros estudos, a análise dos dados obtidos no presente estudo não encontrou diferenças com significado estatístico entre os grupos no que diz respeito aos fatores da conciliação da vida familiar e profissional no total da amostra ( $H_1$ ). Do mesmo modo, não é possível afirmar que a situação conjugal contribua para explicar diferenças na opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional dos homens e das mulheres ( $H_{1a}$ ,  $H_{1b}$ ).

Por seu lado, Santos e Cardoso (2002), num estudo qualitativo com académicos, verificaram que o conflito trabalho família é mais evidenciado pelas mulheres do que pelos homens. Algumas das mulheres entrevistadas descrevem situações em que a falta de apoio do cônjuge surge como uma das principais fontes de stress e conflito.

O mesmo estudo revela que, noutras situações, apesar de existir apoio do cônjuge, os conflitos que surgem da relação trabalho família prendem-se com a existência de filhos pequenos e da falta de disponibilidade gerada pela responsabilidade de cuidar dos menores.

Santos e Gonçalves (2014) citam um estudo desenvolvido por Martinengo, Jacob e Hill, em 2010, com uma amostra de 41.813 funcionários da IBM em 79 países, em que demonstram que ter crianças pequenas é um fator que fomenta as diferenças de género no conflito trabalho família.

Estes estudos remetem para a presença de filhos menores como um aspeto importante na análise do conflito trabalho família sob o ponto de vista do género. Contudo, na amostra em estudo, mais de metade dos enfermeiros e enfermeiras não têm menores no agregado familiar.

A análise desenvolvida para o total da amostra não estabelece a existência de uma correlação entre a opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional e o número de pessoas do agregado familiar ( $H_3$ ), todavia verificou-se que quanto maior o número de pessoas do agregado familiar, maior a valorização da negociação no casal e partilha de papéis pelos homens, verificando-se a existência de uma correlação positiva moderada ( $H_{3b}$ ).

Não foi possível constatar que a existência de menores no agregado familiar contribua para explicar diferenças na opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional ( $H_4$ ), quer no grupo das mulheres, quer no grupo dos homens ( $H_{4a}$ ,  $H_{4b}$ ).

As condições actuais de vida e de trabalho dos adultos fazem com que a concretização do desejo de ter filhos seja afastada para segundo plano nas suas vidas, dado o custo financeiro e a disponibilidade necessária para cuidar de um filho (Coelho, 2004).

Santos (2008), num estudo realizado com académicos, refere que a relação entre o trabalho e a família modifica-se de acordo com o ciclo de vida e o momento da carreira em que o académico se encontra. A autora verificou que os limites da esfera familiar são mais flexíveis em relação ao trabalho quando os indivíduos não têm filhos ou quando eles

são autônomos. Quando os filhos são dependentes dos pais, as adaptações que se fazem na dimensão profissional em função da família são muito maiores.

Estudos realizados por Netemeyer, Mcmurrian e Boles (1996) indicam que o conflito trabalho família correlaciona-se positivamente com o número de filhos que vivem em casa.

A otimização dos apoios para a conciliação de papéis deverá ter em conta as alterações sociodemográficas que se têm vindo a verificar, como por exemplo o aumento da população idosa. Assim, prevê-se que a responsabilidade familiar para com os ascendentes possa vir a ganhar uma importância cada vez maior nas medidas e práticas de conciliação (Silva & Andrade, 2016).

No grupo das mulheres, 65,1% não têm dependentes no agregado familiar e verifica-se que as mulheres com dependentes no agregado familiar atribuem maior valorização à negociação no casal e partilha de papéis do que as mulheres sem dependentes no agregado familiar ( $H_{5a}$ ).

Os resultados obtidos no estudo de Andrade, Fontaine e Matias (2011) destacam que as mulheres sentem mais conflito que os homens na direcção família-trabalho, e os homens, por seu lado, sentem mais conflito na direcção trabalho-família. Para as autoras este resultado vem reforçar a força dos papéis de género tradicionais, que atribuem aos homens o domínio profissional e às mulheres o domínio familiar. Assim, as exigências do domínio pelo qual cada um se sente mais responsável entram em conflito com as exigências do domínio menos atribuído a cada género.

Um resultado do seu estudo que Andrade, Fontaine e Matias (2011) salientam remete para as atribuições sociais internalizadas por homens e mulheres e que moldam os comportamentos dos indivíduos através das suas expectativas e podem penalizar os comportamentos que contrariam essas expectativas sociais de cada género. Ou seja, Os homens tendem a identificar-se mais com o papel profissional e as mulheres com o papel familiar. Uma vez que as responsabilidades familiares representam o domínio tradicionalmente feminino, estas não percebem as exigências familiares como uma imposição mas como um dever assumido, pelo que poderão ter um menor impacto no

conflito entre a vida familiar e profissional. Contudo, quando se desviam das normas internalizadas, homens e mulheres podem sentir desconforto ou desaprovação.

Entre o modelo de carreira predominante e a realidade da vida dos indivíduos, há uma disparidade que prejudica tanto as mulheres como os homens, todavia, este modelo de carreira linear e ininterrupta, penaliza mais as mulheres, que continuam a assumir o papel principal no cuidado à família, restando menor disponibilidade para a progressão na carreira académica (Santos, 2008).

No presente estudo não foi encontrada uma correlação entre a idade e os dois fatores da conciliação da vida familiar e profissional na totalidade da amostra, no grupo dos enfermeiros gestores, bem como das enfermeiras gestoras ( $H_2$ ,  $H_{2a}$ ,  $H_{2b}$ ).

Do mesmo modo, a análise dos dados apresentados não permite afirmar que o nível de habilitações literárias contribui para explicar diferenças na opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional, quer nos homens ou nas mulheres ( $H_6$ ,  $H_{6a}$ ,  $H_{6b}$ ).

Apesar da entrada em força das mulheres no mercado de trabalho e de terem aumentado as suas qualificações profissionais, apenas uma reduzida percentagem alcança os lugares de topo nas organizações (Carvalho, 2000).

Existe a ideia de que o trabalhador bem sucedido que conduz a sua carreira de forma firme e árdua é mais suscetível a conflitos entre os papéis profissionais e familiares. Na medida em que o sucesso da carreira requer amplo compromisso de tempo para a função de trabalho e / ou produz tensão ou uma adesão rígida a expectativas de comportamento (Greenhaus & Beutell, 1985).

A análise dos dados não revela diferenças com significado estatístico nos fatores da conciliação da vida familiar e profissional consoante o nível de gestão em que os enfermeiros gestores exercem funções ( $H_7$ ). Também não é possível afirmar que o nível de gestão contribui para explicar diferenças na opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional no grupo dos homens e no grupo das mulheres ( $H_{7a}$   $H_{7b}$ ).

Embora seja proposto que o conflito está associado a fase da carreira, a natureza específica da relação é uma questão em aberto. Por um lado, é possível que o conflito trabalho-família seja mais forte nas fases iniciais da carreira (Greenhaus & Beutell, 1985).

Por outro lado, é possível que o início da carreira seja particularmente conflituoso para as mulheres, que têm de enfrentar fortes pressões para se estabelecerem no trabalho e para responderem as necessidades da família induzidas pelo cônjuge e filhos. Para os homens, as pressões mais fortes podem vir durante numa fase média da carreira quando a família é cada vez mais importante e o trabalho continua a ser uma componente central das suas vidas (Greenhaus & Beutell, 1985).

A análise dos dados não estabelece a existência de uma correlação entre a opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional e o *burnout* no total da amostra (H<sub>10</sub>). Apenas é verificada a existência de uma correlação positiva, mas fraca entre o *burnout* pessoal e o fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional nos homens (H<sub>10b</sub>)).

Bacharach, Bamberger e Conley (1991), num estudo comparativo entre enfermeiros e engenheiros civis, verificaram que o conflito trabalho-família tem um efeito direto no nível do *Burnout*.

A literatura sugere a existência de uma relação entre o conflito da vida familiar e profissional, contudo, neste estudo não foi provada a existência de uma relação entre a opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional e o *burnout*.

Os resultados obtidos neste estudo não reforçam algumas das conclusões que foram estudadas na literatura existente que apontam para a existência de diferenças na conciliação entre a vida familiar e profissional consoante determinadas características sociais e laborais.

Para refletir sobre os resultados obtidos é importante abordar a questão da masculinização do mundo da gestão. Será que a gestão, por ser uma área fortemente marcada pela masculinidade, obriga as mulheres gestoras a ajustarem-se a essas características, a comportarem-se como homens e a pensar como homens?

Carvalho (2000), no seu estudo sobre mulheres líderes de gestão, questionou-se sobre que alterações as mulheres poderiam trazer para a gestão ou se, pelo contrário, a gestão impõe determinados comportamentos mais próximos da masculinidade.

As conclusões do seu estudo permitiram afirmar que estas mulheres sentem incompatibilidade entre a sua profissão e o género. Essas dificuldades relacionam-se com

uma cultura maioritariamente masculina que não coincide com os valores transmitidos as mulheres no seu processo de socialização.

A autora salienta o discurso anti-feminista socialmente dominante das mulheres entrevistadas, que insistiram em salientar que não se identificam com o feminismo. Do mesmo modo, ressalta que apenas na aparência física e na forma de vestir encontrou diferenças entre as gestoras que entrevistou e um gestor masculino alertando para a definição de estratégias resultantes de uma cultura profissional cujas regras foram sempre ditadas por homens.

A enfermagem é, ao contrário da gestão, uma profissão fortemente associada à feminilidade, o que decorre da história do cuidar e da enfermagem. Os homens são o grupo minoritário na enfermagem, contudo, estão sobre representados em todos os níveis de gestão e supervisão (Simões & Amâncio, 2004). Também no presente estudo os homens, apesar de se manterem como grupo minoritário, encontram-se em percentagem superior quando comparada à percentagem de homens na prestação de cuidados.

De facto, não foram conhecidos estudos sobre o género e a conciliação do trabalho e a vida privada de enfermeiros gestores em Portugal. Deste modo, as reflexões que se seguem pretendem enquadrar os resultados obtidos no contexto específico da profissão.

A fim de discutir os resultados obtidos, pode ser importante os enfermeiros gestores, em grande maioria, praticarem um horário de trabalho fixo, tendencialmente de 2ª a 6ª feira, se atendermos ao facto de, muitos deles, durante a sua carreira profissional ter praticado um horário de trabalho por turnos.

As alterações decorrentes do trabalho por turnos têm consequências sobre a esfera social, essencialmente, pelo tempo disponível que cada indivíduo tem para a sua família, para a sua profissão e para a sociedade da qual é parte integrante (Santos, Franco, Batista, Santos, & Duarte, 2008).

Apesar dos enfermeiros da amostra executarem funções de gestão, isso permite-lhes praticar um horário de trabalho que permite uma maior conciliação entre o trabalho e a vida privada, e, no caso dos enfermeiros que já praticaram um horário de trabalho por turnos, esse benefício pode ser mais apreendido.

Na verdade, as questões relacionadas com o género e a conciliação do trabalho e vida privada assumem uma importância singular na enfermagem, que se relacionam, não só com as suas características laborais, mas também com a própria história da profissão.

O caminho percorrido desde os dias de Florence Nightingale à enfermagem académica tem sido longo, difícil e inconstante (Meleis, 2012), marcado por um sentido de missão e de compromisso moral.

Na história da enfermagem e da gestão em enfermagem, Florence Nightingale foi uma mulher de grande visão e que destacou por assumir um perfil de vocação, dedicação, bondade, obediência às hierarquias e de firmeza perante os subordinados, representando o ideal de servir (Ferreira, 2012).

A necessidade de cuidar dos soldados feridos durante a Guerra da Crimeia, nos finais do século 19, motivou Florence Nightingale a organizar um grupo de mulheres para prestar cuidados, focada na higiene e mudanças ambientais como meios para atingir esse objectivo. Rifaida Bent Saad al-Aslamiya, também conhecida por Koaiba Bent Saad está na origem da enfermagem no Oriente Médio e, tal como Nightingale, sentiu a necessidade de organizar outras mulheres para cuidar dos feridos de guerra, forneceu cuidados de emergência e cuidados de longa duração. Ambas estavam focadas em cuidar, curar, promovendo ambientes saudáveis e a formação de outros enfermeiros e ambas foram impulsionadas por compromissos morais para aliviar o sofrimento e melhorar o tratamento (Meleis, 2012).

Florence Nightingale também demonstrou a importância da aplicação da ciência da administração nos hospitais e, desde então, a enfermagem tem estado envolvida nas funções de administração a nível organizacional, dos serviços e das equipas (Ferreira, 2012).

Remetendo a análise para a realidade portuguesa, durante o salazarismo, foram instituídos um conjunto de documentos legais que visavam regular a formação e a vida privada das enfermeiras. A interferência do estado na vida privada das enfermeiras manifestava-se de várias formas, a proibição do casamento das enfermeiras hospitalares, a maternidade na clandestinidade e a forte normatização de valores e comportamentos (Morais, 2008).



Tal como refere Morais na sua tese de doutoramento, em 2008, onde estudou a construção sócio-histórica da formação em enfermagem, em Portugal, o regime empurrou a prestação de cuidados para a base da pirâmide, maioritariamente constituída por mulheres com um nível de formação reduzido, consolidando-se o ideal de domesticidade dos cuidados, em prejuízo do valor social dos cuidados de enfermagem e dos saberes e conhecimentos que exigem.

Na década de sessenta, passadas duas décadas de confronto e luta, a lei foi revogada, salientando-se a luta pelo direito ao casamento, enquanto reivindicação ao direito à vida privada, que o regime lhes tentava negar (Morais, 2008).

O controlo completo do corpo e da alma e a restrição do conhecimento, enfatizando-se as qualidades atribuídas ao feminino e não as qualificações, constituíam algumas das condições através das quais o regime procurou assegurar uma completa interferência entre a vida privada e a vida pública das enfermeiras (Morais, 2008).

O género e a conciliação entre o trabalho e a vida privada são temas que marcaram a história da profissão e pelos quais mulheres e homens debateram no passado. Hoje, passados mais de 40 anos, o direito à maternidade ainda é visto de forma negativa e penalizadora para a carreira das mulheres. Estas são questões que continuam presentes na vida dos enfermeiros. Portanto, deve manter-se acesa a discussão sobre as questões do género e da conciliação entre o trabalho e a vida privada na profissão.

Partindo de uma história vincada pelo celibato e de abnegação pela profissão, segue-se a abordagem de alguns aspetos relacionados com o desenvolvimento teórico da enfermagem que importa ter em conta nesta discussão.

De facto, até ao século XIX, a prestação dos cuidados foi, maioritariamente, assumida por mulheres com ligação à vida religiosa. Deste modo, a moral passou a ser determinada por regras conventuais, o que limitou profundamente a evolução da enfermagem enquanto profissão (Ferreira, 2012).

Afaf Meleis (2012) relembra que para Condon (1992) cuidar é o valor moral fundamental para a enfermagem e apela a uma nova metáfora de cuidar na enfermagem de forma a substituir as metáforas existentes, relacionadas com o dever e a vocação religiosa.

A autora também remete para uma análise epistemológica por desenvolvida por Johnson (1994) sobre o significado da arte em enfermagem, onde descreve que os enfermeiros devem ser capazes de conduzir moralmente prática de enfermagem, o que pressupõe a visão de que as habilidades são importantes, mas não substituem outros aspetos da prática, nem são suficientes para os cuidados que os doentes necessitam, ou seja, o enfermeiro deve fazer escolhas morais e abordar os dilemas morais na sua prática.

Cuidar é descrito na literatura de enfermagem como uma característica humana pessoal, psicológica e cultural, um imperativo moral e uma forma de preservar a dignidade do outro. Este significado de cuidar fornece a base para todas as intervenções de enfermagem, avaliações e atividades e manifesta-se através de sentimentos emocionais ou empatia, sentimentos de dedicação (Meleis, 2012).

Também no seu desenvolvimento teórico, a enfermagem é uma profissão fortemente marcada por imperativos morais e sentimentos de dedicação.

Os aspetos abordados anteriormente revelam a enfermagem como uma profissão que exigiu dos seus profissionais um sentido de renúncia do domínio privado dos indivíduos em prol do cuidar. Deste modo, admite-se que, ainda hoje, os enfermeiros carreguem consigo essa herança e que experienciem a conciliação entre o trabalho e vida privada de uma forma diferente, tomando as exigências da vida profissional em prejuízo da vida familiar como algo inerente à enfermagem.

Além do que, atualmente, não só os enfermeiros, mas os trabalhadores, na generalidade, vêm-se forçados a aceitar o prejuízo da vida familiar em proveito do contexto laboral como inevitável, dadas as leis de mercado de trabalho que vigoram nos dias de hoje.

Não é possível escapar à pressão do novo mercado de trabalho marcado pela precariedade, pela desigualdade remuneratória e pela redução dos direitos sociais dos trabalhadores. Se, por um lado, os trabalhadores pouco qualificados, são sujeitos a formas precárias e mal remuneradas de emprego, sendo necessário procurar vários empregos para ter um rendimento aceitável. Os trabalhadores altamente qualificados sentem a pressão do mercado no sentido da hiper-dedicação ao trabalho como forma de

participar em carreiras promissoras, dada a grande concorrência. Compreende-se que são evidentes as ameaças à família deste mercado de trabalho (Coelho, 2004).

Silva e Andrade (2016) alertam para a componente financeira que a implementação de políticas de conciliação trabalho-vida pessoal e familiar acarreta, o que pode ser importante em instituições públicas, que estão condicionadas por medidas afetas ao orçamento atribuído pelo Estado. Algumas soluções alternativas podem passar, sugerem as autoras, pelo estabelecimento de parcerias institucionais estratégicas no apoio à infância e à terceira idade ou pela gestão interna de horários de trabalhos mais ajustada à conveniência do trabalhador em função das suas necessidades e responsabilidades individuais, com vista a consolidar e melhorar a cultura organizacional de apoio à conciliação de papéis.

## CONCLUSÃO

As alterações sociais e económicas vividas nos dias de hoje desafiam os indivíduos, as famílias e as organizações a pensar sobre os problemas relacionados com a conciliação da vida profissional e da vida privada.

Ao mesmo tempo, apesar das mulheres representarem a maior parte da força laboral, os cargos de chefia, principalmente na gestão de topo, são ocupados em grande parte por homens.

Os enfermeiros são um grupo profissional formado maioritariamente por mulheres. Os dados estatísticos da Ordem dos Enfermeiros (2015) demonstram que num total de 66 452 enfermeiros, 81,8% são mulheres e 18,2% são homens. No que diz respeito aos cargos de gestão, essa relação é atenuada, existindo 1 249 enfermeiros a executar funções na área da gestão, dos quais 72,4% são mulheres e 27,6% são homens.

O problema em estudo relaciona-se com as questões do género na conciliação do trabalho e da vida familiar nos enfermeiros gestores. Será que existem diferenças na presença em cargos de liderança e na conciliação entre trabalho e vida familiar entre as enfermeiras os enfermeiros gestores?

Com base no quadro conceptual e nos estudos existentes sobre a presença das mulheres em cargos de liderança nas organizações e a conciliação entre o trabalho e a vida privada, foram estabelecidos como objetivos do estudo:

- Comparar a presença de homens e mulheres nos cargos de gestão em enfermagem;
- Analisar a conciliação entre o trabalho e a vida privada entre os homens e mulheres nos cargos de gestão em enfermagem;
- Identificar relações entre o trabalho e a vida privada dos enfermeiros gestores;
- Analisar a relação entre a conciliação trabalho e vida privada e *burnout* de enfermeiros gestores.

Com a finalização do estudo sobre género e conciliação do trabalho e vida privada em enfermeiros gestores, considera-se que os objetivos estabelecidos inicialmente foram atingidos.

O estudo desenvolvido baseou-se no método de abordagem científico hipotético-dedutivo. O estudo é de natureza quantitativa, do tipo correlacional, transversal quanto à dimensão temporal, pois a colheita de dados foi executada num determinado momento.

Quanto aos métodos específicos e de procedimento, foi realizada uma coleção de dados a partir de um questionário estruturado de administração direta, isto é, preenchido pelos próprios sujeitos da amostra, através de correio eletrónico.

Concluída a recolha dos dados da amostra, estes foram organizados numa base de dados e analisados recorrendo à análise de dados quantitativos, utilizando estatística descritiva e inferência estatística.

A população do estudo é constituída pelos enfermeiros gestores que exercem funções no Sistema Nacional de Saúde.

Para a composição da amostra foi utilizado um método de amostragem não probabilística, por redes ou também designada como amostragem em bola de neve. Deste modo, a amostra é constituída por enfermeiros gestores contactados através de uma rede social, numa lógica de bola de neve, perfazendo uma amostra de 142 enfermeiros gestores. A APEGEL integrou este processo de amostragem divulgando o questionário aos seus associados.

Os estudos de investigação estão sempre sujeitos a enviesamentos e limitações. Uma das limitações que pode ser apontada ao presente estudo é a técnica de amostragem, tendo sido utilizado um método de amostragem não probabilística, por redes ou também designada como amostragem em bola de neve. Contudo, optou-se pela técnica de amostragem por redes devido às características dos enfermeiros gestores que são difíceis de encontrar em grande número numa organização.

Apesar do tamanho da amostra responder às expectativas da investigação, é um aspeto que pode ser melhorado, dado o reduzido tamanho do grupo dos homens e o grupo das mulheres e a diferença de elementos entre os dois grupos. Todavia, como foi

referido anteriormente, esta diferença entre o tamanho do grupo dos homens e do grupo das mulheres encontra-se também na população a que o estudo se refere.

Os estudos realizados sobre género e a conciliação da vida privada com a vida profissional entre os enfermeiros são escassos, o que pode condicionar a discussão dos resultados deste estudo.

Através da análise dos dados foram obtidos os seguintes resultados:

- As enfermeiras gestoras detêm maior nível de habilitações literárias do que os enfermeiros gestores;
- Verifica-se que as mulheres têm uma presença inferior, em percentagem ao nível da gestão intermédia;
- Em média, os enfermeiros gestores do género masculino desenvolvem atividades de lazer com maior regularidade;
- Não é possível afirmar que a situação conjugal contribua para explicar diferenças na opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional. Também não é possível afirmar que a situação conjugal contribua para explicar diferenças na opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional das enfermeiras e dos enfermeiros gestores;
- Não há evidência de que a opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional esteja relacionada com a idade. Do mesmo modo, não foi encontrada uma correlação entre a idade e os dois fatores da conciliação da vida familiar e profissional nas enfermeiras e nos enfermeiros gestores;
- Não há evidência de que a opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional esteja relacionada com o número de pessoas do agregado familiar; Todavia, há evidência de que quanto maior o número de pessoas do agregado familiar, maior a valorização da negociação no casal e partilha de papéis nos enfermeiros do género masculino, existindo uma correlação positiva moderada;
- Não há evidência estatística de que a existência de menores no agregado familiar contribua para explicar diferenças na opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional, no total da amostra, no grupo das enfermeiras gestoras e no grupo dos enfermeiros gestores;

- Não há evidência estatística de que a existência de dependentes no agregado familiar contribua para explicar diferenças na opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional. Contudo, verifica-se que as enfermeiras gestoras com dependentes no agregado familiar atribuem maior valorização à negociação no casal e partilha de papéis do que as enfermeiras gestoras sem dependentes no agregado familiar;
- Não é possível afirmar que o nível de habilitações literárias contribui para explicar diferenças na opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional. Também não é possível afirmar que o nível de habilitações literárias contribui para explicar diferenças na opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional, quer nas enfermeiras ou nos enfermeiros gestores;
- Não é possível afirmar que o nível de gestão em que os enfermeiros exercem funções contribui para explicar diferenças na opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional. Também não é possível afirmar que o nível de gestão contribui para explicar diferenças na opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional no grupo das enfermeiras e no grupo dos enfermeiros gestores;
- Não há evidência de que a opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional esteja relacionada com o número de anos a que o enfermeiro trabalha. O mesmo se constata no grupo das enfermeiras e no grupo dos enfermeiros gestores;
- Não há evidência de que a opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional esteja relacionada com o número de anos a que o enfermeiro trabalha como gestor. O mesmo se verifica no grupo das enfermeiras e no grupo dos enfermeiros gestores;
- Não há evidência de que a opinião sobre a conciliação da vida familiar e profissional esteja relacionada com o *burnout*. Apenas se verifica uma correlação positiva, mas fraca entre o *burnout* pessoal e o fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional nos homens, ou seja, quanto maior o *burnout* pessoal nos enfermeiros gestores do género masculino, maior a valorização atribuída à concessão ao nível pessoal, familiar e profissional.

Este estudo constitui uma mais-valia para a investigação em Portugal, uma vez que não existem estudos sobre género e conciliação do trabalho e vida privada nos enfermeiros gestores. Este trabalho vem dar continuidade a uma sequência de trabalhos já realizados em Portugal, alguns de natureza exploratória, sobre a mulher no mercado de trabalho e a conciliação entre o trabalho e a vida familiar.

No âmbito da gestão deve atribuir-se uma extrema importância à conciliação da esfera profissional e a esfera privada a fim evitar conflitos entre estas duas dimensões, que podem afetar o desempenho profissional, bem como a própria constituição da família, as relações familiares e o envolvimento dos indivíduos na sua comunidade.

Em relação ao futuro, continua a ser pertinente efetuar estudos nesta área, uma vez que ainda existe muito por explorar, merecendo a curiosidade dos investigadores, da comunidade científica, dos enfermeiros, dos trabalhadores, das famílias e da sociedade no geral.

Para além disso, considera-se necessário a realizar mais estudos sobre a presença das mulheres na gestão, a conciliação trabalho família e o impacto de práticas de conciliação nas organizações.

Futuramente, também se considera pertinente o estudo do impacto da austeridade nas estratégias de conciliação do trabalho e vida familiar dos indivíduos e das organizações. Por outro lado, a vida familiar ocupa grande espaço na vida privada dos indivíduos. Num momento em que o mercado de trabalho é tão exigente e competitivo, estarão os indivíduos presos numa dualidade trabalho-família? Na verdade, resta pouco espaço na vida de homens e mulheres para o seu envolvimento na militância política, no associativismo e para a sua participação no desenvolvimento da comunidade, de modo a construir uma sociedade mais coesa e democrática.



## BIBLIOGRAFIA

Acker, J. (Junho de 1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4, pp. 139-158.

Amâncio, L. (1993). Género - Representações e Identidades. *Sociologia - Problemas e Práticas*, pp. 124-140.

Andrade, C., & Fontaine, A. M. (2011). Construção de uma Escala de Avaliação de Estratégias de Conciliação da Vida Familiar e Profissional. *Laboratório de Psicologia*, pp. 35-48.

Andrade, M. C. (Janeiro de 2011). Work-Life balance: condições de trabalho facilitadoras da integração do papel profissional e familiar. *Revista Exedra*(Comunicação nas Organizações), pp. 41-53.

Andrade, M. C. (Julho de 2015). Trabalho e vida pessoal: exigências, recursos e formas de conciliação. *REVISTA DE EDUCAÇÃO E HUMANIDADES*, pp. 117-130.

Bacharach, S. B., Bamberger, P. A., & Conley, S. (Janeiro de 1991). Work–Home Conflict among Nurses and Engineers: Mediating the Impact of Role Stress on Burnout and Satisfaction at Work. *Journal of Organizational Behavior* , pp. 39-53.

BIT, B. I. (2011). Uma Recuperação da Crise que Atenda à Situação das Mulheres. In A. O. Neves, *Cadernos Sociedade e Trabalho: A OIT e a Igualdade de Género no Mundo do Trabalho* (pp. 61-68). Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Carvalho, M. T. (2000). Mulheres Líderes de Gestão: um estudo de caso. (C. C. Cardoso, Ed.) *Cadernos de Comportamento Organizacional e Gestão de Recursos Humanos*, pp. 3-30.

Casaca, S. F. (2010). A (des)igualdade de género e a precarização do emprego. In V. Ferreira, *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em*

*Portugal: Políticas e Circunstâncias* (pp. 261-290). Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Casaca, S. F. (2013). As novas dinâmicas laborais e os desafios da articulação com a vida familiar. *Sociologia, Problemas e Práticas*, pp. 31-52.

Coelho, L. (2004). Mulheres, família e mercado de trabalho: Que desafios à regulação das economias pós-industriais? *Oficina do CES*.

Condon, E. (1992). Nursing and the caring metaphor: Gender and political influences on an ethics of care. *Nursing Outlook*, pp. 14–19.

Enfermeiros, O. d. (2015). *Dados Estatísticos a 31-12-2014*.

Ferreira, M. M. (2012). Gestão em enfermagem de Florence Nightingale aos nossos dias. In *Enfermagem: de Nightingale aos dias de hoje 100 anos - Série Monográfica Educação e Investigação em Saúde* (pp. 57 - 73). Coimbra: UICISA-E e ESEnfC.

Ferreira, V. (Novembro de 1998). Os paradoxos da situação das mulheres em Portugal. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, pp. 199-227.

Ferreira, V., & Monteiro, R. (2013). *Trabalho, Igualdade e Diálogo Social - Estratégias e desafios de um percurso* (1ª Edição ed.). Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Fontaine, A. M., Matias, M., Andrade, C., Gato, J., & Mendonça, M. (2007). Family and work division in portuguese dual earner families. *Gender mainstreaming and family policy in Europe: perspectives, research and debates*, pp. 167-198.

Fonte, C. M. (2011). *Adaptação e Validação para Português do Questionário de Copenhagen Burnout Inventory (CBI)*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Coimbra, Faculdade de Economia, Coimbra.

Fortin, M.-F. (1999). *O Processo de Investigação: da concepção à realização*. Loures: Lusociência.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (Janeiro de 1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, pp. 76-88.

Guerreiro, M. d., Lourenço, V., & Pereira, I. (2006). *Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar. Manual para as Empresas*. Lisboa: CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

INE. (2010). *Homens e Mulheres em Portugal*. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística.

Jacobs, J. A., & Gerson, K. (2004). *The time divide: work, family and gender inequality*. Cambridge: Harvard University Press.

Johnson, J. (1994). A dialectical examination of nursing art. *Advances in Nursing Science*, pp. 1-14.

Kanter, R. M. (1993). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.

Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, pp. 192-207.

Lakatos, E. M., & Marconi, M. d. (1992). *Metodologia Científica (2ª Edição ed.)*. São Paulo: Atlas.

*Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto*. Diário da República: I série, n.º 197 (2003).

*Lei n.º 35/2004 de 29 de Julho*. Diário da República: I série, n.º 177 (2004).

*Lei n.º 105/2009 de 14 de Setembro*. Diário da República: I série, n.º 197 (2009).

*Lei n.º 105/2009 de 14 de Setembro*. Diário da República: I série, n.º 197 (2009).

Lisboa, A., Vieira, A., & Morais, C. (2011). Da Lei à Normatividade Social: Caminhar para a Igualdade de Género. In A. O. Neves, *A OIT e a Igualdade de Género no Mundo do Trabalho (1ª Edição ed., pp. 7-15)*. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Lisboa, A., Vieira, A., & Morais, C. (2011). Da Lei à Normatividade Social: Caminhar para a Igualdade de Género. In A. O. Neves, *Cadernos Sociedade e Trabalho: A OIT e a Igualdade de Género no Mundo do Trabalho* (pp. 7-16). Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Lopes, M. C., & Perista, H. (2010). Trinta anos de educação, formação e trabalho: convergências e divergências nas trajectórias de mulheres e de homens. In V. Ferreira, *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias* (pp. 191-214). Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Lourenço, V., Pereira, I., & Guerreiro, M. d. (2006). *Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar. Manual para as Empresas*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Martinengo, G., Jacob, J. I., & Hill, E. J. (Outubro de 2010). Gender and the Work-Family Interface: Exploring Differences Across the Family Life Course. *Journal of Family Issues*, pp. 1363-1390.

Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, pp. 99-113.

Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behaviour*, pp. 99-113.

Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, pp. 397-422.

Matias, M., Andrade, C., & Fontaine, A. M. (2011). Diferenças de género no conflito trabalho-família: um estudo com famílias portuguesas de duplo-emprego com filhos em idade pré-escolar. *Psicologia*, pp. 9-32.

Meleis, A. I. (2012). *Theoretical nursing : development and progress* (5ª Edição ed.). Wolters Kluwer Health, Lippincott Williams & Wilkins.

Monteiro, R. (2010). Genealogia da lei da igualdade no trabalho e no emprego. In V. Ferreira, *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias* (pp. 31-54). Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Morais, M. C. (2008). *Formação, Género e Vozes de Enfermeiras*. Tese de Doutoramento, Universidade do Porto, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Porto.

Netemeyer, R. G., Mcmurrian, R. C., & Boles, J. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, pp. 400-410.

OE, O. d. (2015). *Dados Estatísticos a 31-12-2014*.

OIT. (2007). *Igualdade no trabalho: Enfrentar os desafios*. Lisboa: Organização Internacional do Trabalho.

Oliveira, J. M., Batel, S., & Amâncio, L. (2010). Uma igualdade contraditória? Género, trabalho e educação das “elites discriminadas”. In V. Ferreira, *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias* (pp. 247-258). Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Peeters, M., Montgomery, A., Bakker, A., & Schaufeli, W. (2005). Balancing Work and Home: How Job and Home Demands Are Related to Burnout. *International Journal of Stress Management*, pp. 43-61.

Pereira, C. M., Bem-Haja, I. M., Ferreira, M. M., & Rodrigues, P. M. (Dezembro de 2008). Percepção de liderança de enfermeiros prestadores de cuidados: estudo realizado numa unidade hospitalar de Coimbra. *Revista Referência*, pp. 51-58.

Pinto, A. (2003). As diferenças de género na percepção do conflito trabalho-família. *Comportamento Organizacional e Gestão*, pp. 195-212.

Proença, J. (2011). OIT - 90 Anos de Luta pela Igualdade no Trabalho. In A. O. Neves, *Cadernos Sociedade e Trabalho: A OIT e a Igualdade de Género no Mundo do Trabalho* (pp. 37-42). Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

Quivy, R., & Campenhoudt, L. V. (1995). *Manual de Investigação em Ciências Sociais* (4ª Edição ed.). Paris: Gradiva.

Rêgo, M. d. (2010). A construção da igualdade de homens e mulheres no trabalho. In V. Ferreira, *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias* (pp. 57-92). Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Regulamento n.º 101/2015. Diário da República: II série, n.º 48 (2015)

Santos, G. G. (2008). Género, carreiras e a relação entre o trabalho e a família: uma perspectiva de gestão. (CES, Ed.) *e-cadernos ces*.

Santos, G. G. (2010). Gestão, trabalho e relações sociais de género. In V. Ferreira, *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias* (pp. 99-132). Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Santos, G. G., & Cabral-Cardoso, C. (2002). A carreira académica e a relação trabalho e família: uma análise exploratória. *Actas do Colóquio Internacional "Família, Género e Sexualidade nas Sociedades Contemporâneas"* (pp. 273-281). Lisboa: Associação Portuguesa de Sociologia.

Santos, J. V., & Gonçalves, G. (2014). Contribuição para a Adaptação Portuguesa das Escalas de Conflito Trabalho-Família e Conflito Família-Tabalho. *Revista Electrónica de Psicologia, Educação e Saúde*, pp. 14-30.

Santos, R., Franco, M., Batista, V., Santos, P., & Duarte, J. (Dezembro de 2008). Consequências do trabalho por turnos na qualidade de vida dos enfermeiros: um estudo empírico sobre o Hospital Pêro da Covilhã. *Revista Referência*, pp. 17-31.

Schaufeli, W., & Greenglass, E. (2001). Introduction to special issue on burnout and health. *Psychology and Health*, pp. 501-510.

Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (2003). Burnout: an overview of 25 years of research and theorizing. *The handbook of work and health psychology*, pp. 383-425.

Silva, I., & Andrade, C. (Março de 2016). Medidas de conciliação da vida profissional e familiar: estudo de caso numa instituição de ensino superior. *DEDiCA Revista de Educação e Humanidades*, pp. 175-195.

Silva, S. M. (2010). Mulheres e feminilidade em culturas ocupacionais de hegemonia masculina. In V. Ferreira, *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias* (pp. 293-325). Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Simões, J., & Amâncio, L. (Janeiro de 2004). Género e Enfermagem: Um estudo sobre a minoria masculina. *Sociologia, Problemas e Práticas*.

Torres, A. (2004). *Vida conjugal e trabalho: Uma perspectiva sociológica*. Oeiras: Celta Editora.

Torres, A., Silva, F. V., Monteiro, T., & Cabrita, M. (2005). *Homens e Mulheres entre a Família e o Trabalho*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

West, C., & Zimmerman, D. (Junho de 1987). Doing Gender. *Gender and Society*, 1, pp. 125-151.

Williams, C., Muller, C., & Kilanski, K. (Agosto de 2012). Gendered Organizations in the New Economy. *Gender & Society*, 26, pp. 549-573.

Wilz, S. (2001). Rethinking gender, work and organization – thinking about organization. *Gender, Work and Organization Conference*. Staffordshire, England: Keele University.

**ANEXOS**





## ANEXO I: Pedido de autorização para aplicação do instrumento de recolha de dados dirigido à APEGEL

Exmo. Sr. Presidente do Conselho Diretivo da APEGEL  
Senhor Enfermeiro Nelson Guerra,

**Assunto:** Pedido de autorização para aplicação de instrumento de colheita de dados

O meu nome é Ana Bárbara Barroso Carreira Guerra, sou enfermeira e estou a desenvolver um estudo sobre *conciliação da vida privada e profissional nos enfermeiros gestores*, no âmbito da Dissertação de Mestrado em Gestão e Economia da Saúde da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. Está a ser realizado sob a orientação da Prof<sup>a</sup>. Doutora Manuela Frederico.

Esse estudo visa analisar relações entre o género, exaustão e a conciliação entre a vida privada e profissional num grupo profissional em particular, os enfermeiros gestores.

A investigação cumprirá todos os procedimentos éticos e administrativos. Os dados serão recolhidos através da aplicação de um questionário, preenchido pelos próprios sujeitos da amostra, através da internet, sendo o acesso através de um *link* disponibilizado pela investigadora.



Reconhecemos a APEGEL com a entidade de excelência para aproximação à população que pretendemos, os enfermeiros gestores. Neste sentido colocamos a V. Ex.<sup>a</sup> a questão da possibilidade de nos vir a conceder o envio para todos os associados de um email onde consta a explicação do estudo, a solicitação das respostas e o *link* de acesso ao questionário (anexamos em formato Word).

Caso essa possibilidade nos seja concedida enviaremos o conteúdo relacionado com o estudo, a constar nesse email.

A amostra seria assim constituída pelos enfermeiros gestores inscritos na APEGEL que participassem no preenchimento do questionário. O voluntariado de participação é assegurado pelo facto de quem receber o mail poder ou não preencher o questionário e sem ter qualquer consequência.

Deixamos o compromisso de, em qualquer publicação ou apresentação ser referenciada a APEGEL.

Agradecemos antecipadamente a colaboração da APEGEL e apresentamos respeitosos cumprimentos.

  
Ana Bárbara Guerra  
  
Manuela Frederico  
26/09/2015



## ANEXO II: Pedido de autorização para utilização escala de Avaliação de Estratégias de Conciliação da Vida Familiar e Profissional.

15/06/2016

Gmail - Pedido de escala



Bárbara Guerra <[redacted]>

### Pedido de escala

6 mensagens

Bárbara Guerra <[redacted]> 24 de julho de 2015 18:35

[redacted]

Exmª Srª Professora Doutora Cláudia Andrade,

Sou discente do Mestrado de Gestão e Economia da Saúde da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. No âmbito da dissertação pretendo realizar um estudo sobre 'conciliação da vida privada e profissional em enfermeiros gestores'. O estudo será realizado sob a orientação da Prof. Doutora Manuela Frederico, docente da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra e da Escola Superior de Enfermagem de Coimbra. Ao tomarmos conhecimento da 'escala de Avaliação de Estratégias de Conciliação da Vida Familiar e Profissional', publicado em 2011 na revista Laboratório de Psicologia, 9 (1), considerámos que seria muito interessante utilizá-la no nosso estudo. Deste modo, venho solicitar autorização para a sua utilização, bem como alguma informação adicional que nos possa facultar.

Se considerar interesse teremos gosto em lhe dar conhecimento dos resultados.

Agradecemos antecipadamente a colaboração e Apresentamos respeitosos cumprimentos.

Ana Bárbara Guerra

Claudia Andrade <[redacted]> 27 de julho de 2015 09:35  
Para: Bárbara Guerra <[redacted]>

Cara Ana Bárbara, bom dia,

Agradeço o seu contacto e, desde já, a felicito pela escolha do tema para a sua dissertação. O tema genérico da conciliação de papéis tem ocupado os meus interesses de investigação ao nível nacional e internacional, ao longo dos últimos anos pelo que, caso veja interesses nisso poderá consultar alguns dos artigos e capítulos de que sou autora ou co-autora (poderá procurar em Cláudia Andrade na Resarchgate ou Academia.edu). Terei também todo o gosto em lhe enviar o que achar útil, tal como o artigo da escala de que lhe remeto, em anexo, e que poderá usar sem restrições.

Desde já lhe desejo felicidades para o seu trabalho, e, sim, gostaria muito de ter acesso aos resultados do mesmo.

Melhores cumprimentos,  
Cláudia Andrade  
[Texto das mensagens anteriores oculto]

Andrade\_Fontaine2011.pdf  
154K

Bárbara Guerra <[redacted]> 30 de julho de 2015 04:45  
Para: Claudia Andrade <[redacted]>  
Cc: mfredrico <[redacted]>

Exmª Srª Professora Doutora Cláudia Andrade,

Agradeço a sua felicitação e a disponibilidade com que recebeu o nosso pedido. Assim que possível, teremos gosto em lhe dar conhecimento dos resultados.

15/06/2016

Gmail - Pedido de escala

Mais uma vez, agradecemos a sua colaboração e  
Apresentamos respeitosos cumprimentos.

Ana Bárbara Guerra

## ANEXO III: Pedido de autorização para utilização do Questionário de *Copenhagen Burnout Inventory* adaptado e validado para português

15/06/2016

Gmail - Pedido de autorização para utilização de escala



Bárbara Guerra

### Pedido de autorização para utilização de escala

2 mensagens

**Bárbara Guerra**

27 de setembro de 2015 04:10

Para: [Redacted]  
Cc: [Redacted]

Exmº Sr. Enf. Cesaltino Manuel Silveira da Fonte

Sou discente do Mestrado de Gestão e Economia da Saúde da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. No âmbito da dissertação pretendo realizar um estudo sobre conciliação da vida privada e profissional em enfermeiros gestores. O estudo será realizado sob a orientação da Prof. Doutora Manuela Frederico, docente da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra e da Escola Superior de Enfermagem de Coimbra.

Ao tomarmos conhecimento do seu estudo de adaptação e validação para português do Questionário de Copenhagen Burnout Inventory (CBI) desenvolvido no âmbito da Dissertação de Mestrado em Gestão e Economia da Saúde, apresentada à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, considerámos que seria muito interessante utilizá-la no nosso estudo. Deste modo, venho solicitar autorização para a sua utilização, bem como alguma informação adicional que nos possa facultar.

Se considerar interesse teremos gosto em lhe dar conhecimento dos resultados.

Agradecemos antecipadamente a colaboração e Apresentamos respeitosos cumprimentos.

Ana Bárbara Guerra

**Cesaltino Fonte**

28 de setembro de 2015 21:20

Para: Bárbara Guerra

Boa noite

Dr.ª Bárbara Guerra

Agradeço o seu interesse no questionário CBI - PT. Informo que o pode utilizar no referido estudo.

Cumprimentos,

Cesaltino Fonte

[Texto das mensagens anteriores oculto]

Cesaltino Fonte  
[cesaltinofonte@gmail.com](mailto:cesaltinofonte@gmail.com)

33K



## ANEXO IV: Instrumento de recolha de dados

15/06/2016

Questionário sobre a conciliação da vida privada e profissional

### Questionário sobre a conciliação da vida privada e profissional

Exmo. Sr(a). Enfermeiro(a) Gestor/Chefe,

O meu nome é Ana Bárbara Guerra, sou enfermeira e estou a desenvolver um estudo sobre género e conciliação da vida privada e profissional num grupo profissional em particular, os enfermeiros gestores, no âmbito da Dissertação de Mestrado em Gestão e Economia da Saúde da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. O estudo está a ser realizado sob a orientação da Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Manuela Frederico.

O questionário é composto por um conjunto de questões de carácter sociodemográfico, pela Escala de Avaliação de Estratégias de Conciliação da Vida Familiar e Profissional e, por fim, um conjunto de questões acerca de exaustão pessoal e relacionada com o trabalho.

Não existem respostas certas ou erradas. As respostas devem apenas estar de acordo com aquilo que pensa ou vivencia.

Sendo este questionário anónimo, garantimos a confidencialidade dos dados e a utilização das informações obtidas apenas no âmbito do estudo. Ninguém poderá ser identificado a partir dos resultados deste inquérito.

Ao preencher e validar o questionário considera-se que está informado sobre o estudo e que aceita participar.

O estudo será tanto mais válido quanto maior for a amostra. Assim, ficaremos muito gratos se, para além de responder, enviar este email a outros enfermeiros gestores.

A sua colaboração é muito importante, sem ela o estudo não se pode realizar.

\* Required

**1. Sexo: \***

*Mark only one oval.*

- Feminino  
 Masculino

**2. Idade: \***

(em anos)

-----

**3. Habilitações Literárias: \***

(assinale o nível de escolaridade mais elevado que concluiu)

*Mark only one oval.*

- Bacharelato  
 Licenciatura  
 Pós Graduação  
 Mestrado  
 Doutoramento  
 Pós Doutoramento

**4. Tempo de trabalho: \***

(em anos)

-----



5. **Tempo de trabalho em gestão:** \*  
(em anos)

-----

6. **Exerce funções em que nível de gestão?** \*  
*Mark only one oval.*

- Gestão de topo/institucional  
 Gestão Intermédia  
 Gestão de linha/operacional

7. **Tem um segundo emprego?** \*  
*Mark only one oval.*

- Sim  
 Não

8. **Exerce funções:** \*  
*Mark only one oval.*

- Serviço público  
 Serviço privado  
 Ambos

9. **Exerce funções de gestão em que área?** \*  
*Mark only one oval.*

- Cuidados de Saúde Primários  
 Área Hospitalar  
 Instituições de Ensino  
 Entidades públicas integradas na administração direta ou indireta do Estado  
 Entidade públicas independentes  
 Other: \_\_\_\_\_

10. **Tipo de horário de trabalho praticado:** \*  
*Mark only one oval.*

- Horário fixo (tendencialmente de 2ª a 6ª feira)  
 Horário frequentemente rotativo em diferentes dias da semana  
 Carga horária semanal sem definição de hora de entrada e saída  
 Other: \_\_\_\_\_

11. **Qual a distância entre a sua residência e o seu local de trabalho?** \*  
(em km)

-----

**12. Habitualmente leva trabalho da instituição para realizar em casa? \****Mark only one oval.*

- Sim  
 Não

**13. Habitualmente prolonga a sua jornada de trabalho na instituição para além da hora de saída? \****Mark only one oval.*

- Sim  
 Não

**14. Situação Conjugal: \****Mark only one oval.*

- Solteiro  
 Casado/União de facto  
 Divorciado/Separado  
 Viúvo

**15. Nº de pessoas que vivem consigo: \***

-----

**16. No seu agregado familiar alguém é menor? \****Mark only one oval.*

- Sim *Skip to question 17.*  
 Não *Skip to question 22.*

**Se no seu agregado familiar alguém é menor:****17. Quem são?***Check all that apply.*

- Filhos  
 Netos  
 Irmãos  
 Other: -----

**18. Que idades têm? (1)**

-----

**19. Que idades têm? (2)**

-----

**20. Que idades têm? (3)**

-----

21. **Que idades têm? (4)**

-----

22. **No seu agregado familiar alguém é dependente? \***

*Mark only one oval.*

Sim *Skip to question 23.*

Não *Skip to question 28.*

**Se no seu agregado familiar alguém é dependente:**

23. **Quem são?**

*Check all that apply.*

Cónjuge/Companheiro

Filhos

Ascendentes

Irmãos

Other: -----

24. **Que idades têm? (1)**

-----

25. **Que idades têm? (2)**

-----

26. **Que idades têm? (3)**

-----

27. **Que idades têm? (4)**

-----

28. **Se tem filhos menores ou dependentes a viver consigo, assinale a quem recorre com mais frequência para ficar com eles durante o seu horário de trabalho?**

*Check all that apply.*

Avós

Pai/mãe

Outros familiares

Vizinhos

Amigos

Ama

Creches/Infantários

Vão comigo para o trabalho

Other: -----

29. **Na sua vida privada, desenvolve actividades ligadas à comunidade? \***  
*Mark only one oval.*

- Sim *Skip to question 30.*  
 Não *Skip to question 32.*

### Se desenvolve actividades ligadas à comunidade:

30. **Que actividades?**

*Check all that apply.*

- Associativismo  
 Voluntariado  
 Militância Política  
 Atividade Religiosa  
 Other: .....

31. **Com que regularidade?**

horas/semana

.....

*Skip to question 33.*

### Se não desenvolve actividades ligadas à comunidade:

32. **Porquê?**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

33. **Na sua vida privada desenvolve actividades de lazer? \***

*Mark only one oval.*

- Sim *Skip to question 34.*  
 Não *Skip to question 36.*

### Se desenvolve actividades de lazer:

34. **Quais?**

*Check all that apply.*

- Culturais  
 Desportivas  
 Recreativas  
 Other: .....

35. **Com que regularidade?**  
(horas/semana)

-----

*Skip to question 37.*

### Se não desenvolve actividades de lazer:

36. **Porquê?**

-----

-----

-----

-----

-----

37. **Os seus colegas de trabalho: \***

*Check all that apply.*

- Facilitam a vida uns aos outros;
- Mostram receptividade em relação a questões extralaborais;
- São pessoas em quem pode confiar os seus problemas pessoais;
- São bastante flexíveis, dentro dos limites impostos pela natureza do trabalho;
- Não apreciam ser confrontados com problemas da esfera privada dos outros colegas.

### Para conciliar os papéis na família e no trabalho é necessário:

Assinale uma das alternativas entre:

- 1 - "Discordo Totalmente"
- 2 - "Discordo"
- 3 - "Concordo"
- 4 - "Concordo Totalmente"

38. **1. Que exista uma boa relação entre os elementos do casal. \***

*Mark only one oval.*

1	2	3	4		
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

39. **2. Que os elementos do casal não dediquem muito tempo à família de origem. \***

*Mark only one oval.*

1	2	3	4		
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

40. **3. Que a mulher tenha um trabalho que não a ocupe a tempo inteiro. \***

*Mark only one oval.*

1	2	3	4		
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

41. **4. Considerar que a conciliação só se torna complexa quando o casal tem filhos. \***

*Mark only one oval.*

	1	2	3	4	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

42. **5. Haver disponibilidade para cada elemento do casal mudar os hábitos de vida anteriores. \***

*Mark only one oval.*

	1	2	3	4	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

43. **6. Ter um horário de trabalho flexível. \***

*Mark only one oval.*

	1	2	3	4	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

44. **7. Que o homem abdique da carreira profissional. \***

*Mark only one oval.*

	1	2	3	4	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

45. **8. Que existam instituições de apoio social para as crianças e idosos \***

*Mark only one oval.*

	1	2	3	4	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

46. **9. Abdicar de ter filhos. \***

*Mark only one oval.*

	1	2	3	4	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

47. **10. Que a família de origem dê apoio ao casal. \***

*Mark only one oval.*

	1	2	3	4	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

48. **11. Ser responsável e não deixar nada por fazer, nem em casa, nem no trabalho. \***  
*Mark only one oval.*

	1	2	3	4	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

49. **12. O apoio do cônjuge ou parceiro para as tarefas domésticas. \***  
*Mark only one oval.*

	1	2	3	4	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

50. **13. Que a mulher abdique da carreira profissional. \***  
*Mark only one oval.*

	1	2	3	4	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

51. **14. Que exista uma definição constante de papel de cada elemento do casal no lar. \***  
*Mark only one oval.*

	1	2	3	4	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

52. **15. Abdicar dos tempos livres passados em hobbies ou lazer. \***  
*Mark only one oval.*

	1	2	3	4	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

53. **16. Organizar o tempo que se dedica ao trabalho e à família. \***  
*Mark only one oval.*

	1	2	3	4	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

54. **17. Que um dos elementos do casal não trabalhe a tempo inteiro. \***  
*Mark only one oval.*

	1	2	3	4	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

55. **18. Pedir ajuda a amigos para as tarefas domésticas. \***

*Mark only one oval.*

1	2	3	4		
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

56. **19. Que o homem organize bem as tarefas domésticas. \***

*Mark only one oval.*

1	2	3	4		
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

57. **20. Que se passe pouco tempo com os amigos. \***

*Mark only one oval.*

1	2	3	4		
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

58. **21. Haver negociação com o parceiro sobre o que cada um faz. \***

*Mark only one oval.*

1	2	3	4		
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

59. **22. Que se estabeleçam prioridades em cada momento da vida familiar. \***

*Mark only one oval.*

1	2	3	4		
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

60. **23. Que cada um dos elementos do casal dedique pouco tempo ao trabalho fora do lar. \***

*Mark only one oval.*

1	2	3	4		
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

61. **24. A existência de alguém no lar (ex. empregada doméstica) que faça algumas tarefas ou que possa cuidar das crianças. \***

*Mark only one oval.*

1	2	3	4		
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente



62. **25. Ter amigos para apoiar o casal, sobretudo quando têm filhos. \***

*Mark only one oval.*

	1	2	3	4	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

63. **26. Que um dos cônjuges/parceiros não trabalhe. \***

*Mark only one oval.*

	1	2	3	4	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

64. **27. Que a conciliação seja vista como natural, desde que os dois elementos do casal dividam igualmente as tarefas ou que possa cuidar das crianças. \***

*Mark only one oval.*

	1	2	3	4	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

65. **28. Evitar que a carreira profissional interfira com os deveres familiares. \***

*Mark only one oval.*

	1	2	3	4	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

66. **29. Que o casal decida sobre o tempo que quer dedicar à família e ao trabalho. \***

*Mark only one oval.*

	1	2	3	4	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

67. **30. Que se aproveita a vida sem grandes compromissos familiares ou profissionais dando pouca importância à conciliação dos papéis no trabalho e na família. \***

*Mark only one oval.*

	1	2	3	4	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

68. **31. Que não se seja muito exigente em relação ao trabalho e à carreira profissional. \***

*Mark only one oval.*

	1	2	3	4	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

69. **32. Que os horários de trabalho de cada elemento do casal sejam flexíveis. \***  
*Mark only one oval.*

	1	2	3	4	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

70. **33. Que a família de origem dê apoio ao casal, sobretudo na educação e cuidado dos filhos. \***  
*Mark only one oval.*

	1	2	3	4	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

71. **34. Que, no caso de haver dificuldades nos recursos económicos, o casal dê prioridade ao trabalho tendo filhos mais tarde. \***  
*Mark only one oval.*

	1	2	3	4	
Discordo Totalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

### Burnout pessoal e relacionado com o trabalho:

72. **Com que frequência se sente cansado/a? \***  
 1-Sempre; 2-Frequentemente; 3-Às vezes; 4-Raramente; 5-Nunca/quase nunca.  
*Mark only one oval.*

	1	2	3	4	5	
Sempre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nunca/quase nunca

73. **Com que frequência se sente fisicamente exausto/a? \***  
 1-Sempre; 2-Frequentemente; 3-Às vezes; 4-Raramente; 5-Nunca/quase nunca.  
*Mark only one oval.*

	1	2	3	4	5	
Sempre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nunca/quase nunca

74. **Com que frequência se sente emocionalmente exausto/a? \***  
 1-Sempre; 2-Frequentemente; 3-Às vezes; 4-Raramente; 5-Nunca/quase nunca.  
*Mark only one oval.*

	1	2	3	4	5	
Sempre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nunca/quase nunca

75. **Com que frequência pensa: “Eu não aguento mais isto”?** \*

1-Sempre; 2-Frequentemente; 3-Às vezes; 4-Raramente; 5-Nunca/quase nunca.  
Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Sempre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nunca/quase nunca

76. **Com que frequência se sente fatigado/a?** \*

1-Sempre; 2-Frequentemente; 3-Às vezes; 4-Raramente; 5-Nunca/quase nunca.  
Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Sempre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nunca/quase nunca

77. **Com que frequência se sente frágil e susceptível a ficar doente?** \*

1-Sempre; 2-Frequentemente; 3-Às vezes; 4-Raramente; 5-Nunca/quase nunca.  
Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Sempre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nunca/quase nunca

78. **Sente-se esgotado/a no final de um dia de trabalho?** \*

1-Sempre; 2-Frequentemente; 3-Às vezes; 4-Raramente; 5-Nunca/quase nunca.  
Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Sempre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nunca/quase nunca

79. **Sente-se exausto/a de manhã ao pensar em mais um dia de trabalho?** \*

1-Sempre; 2-Frequentemente; 3-Às vezes; 4-Raramente; 5-Nunca/quase nunca.  
Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Sempre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nunca/quase nunca

80. **Sente que cada hora de trabalho é cansativa para si?** \*

1-Sempre; 2-Frequentemente; 3-Às vezes; 4-Raramente; 5-Nunca/quase nunca.  
Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Sempre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nunca/quase nunca

81. **Tem energia suficiente para a família e os amigos durante o tempo de lazer?** \*

1-Sempre; 2-Frequentemente; 3-Às vezes; 4-Raramente; 5-Nunca/quase nunca.  
Mark only one oval.

	1	2	3	4	5	
Sempre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nunca/quase nunca

**82. O seu trabalho é emocionalmente desgastante? \***

1-Muito; 2-Bastante; 3-Assim-assim; 4-Pouco; 5-Muito Pouco.

*Mark only one oval.*

	1	2	3	4	5	
Muito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Pouco

**83. Sente-se esgotado por causa do seu trabalho? \***

1-Muito; 2-Bastante; 3-Assim-assim; 4-Pouco; 5-Muito Pouco.

*Mark only one oval.*

	1	2	3	4	5	
Muito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Pouco

**84. O seu trabalho deixa-o/a frustrado/a? \***

1-Muito; 2-Bastante; 3-Assim-assim; 4-Pouco; 5-Muito Pouco.

*Mark only one oval.*

	1	2	3	4	5	
Muito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muito Pouco



**ANEXO V: Coerência interna da Escala de Avaliação de Estratégias de Conciliação da Vida Familiar e Profissional**

Quadro: Coerência interna da Escala de Avaliação de Estratégias de Conciliação da Vida Familiar e Profissional para o fator concessão ao nível pessoal, familiar e profissional

Item	Correlação Item-Total	Alfa de Cronbach se item retirado
2. Que os elementos do casal não dediquem muito tempo à família de origem.	0,372	0,679
3. Que a mulher tenha um trabalho que não a ocupe a tempo inteiro.	0,347	0,684
4. Considerar que a conciliação só se torna complexa quando o casal tem filhos.	0,327	0,685
7. Que o homem abdique da carreira profissional.	0,576	0,667
8. Que existam instituições de apoio social para as crianças e idosos	0,123	0,713
12. O apoio do cônjuge ou parceiro para as tarefas domésticas.	-0,029	0,716
13. Que a mulher abdique da carreira profissional.	0,599	0,668
14. Que exista uma definição constante de papel de cada elemento do casal no lar.	0,212	0,701
17. Que um dos elementos do casal não trabalhe a tempo inteiro.	0,421	0,671
20. Que se passe pouco tempo com os amigos.	0,438	0,670
23. Que cada um dos elementos do casal dedique pouco tempo ao trabalho fora do lar.	0,327	0,685
26. Que um dos cônjuges/parceiros não trabalhe.	0,527	0,670
30. Que se aproveita a vida sem grandes compromissos familiares ou profissionais dando pouca importância à conciliação dos papéis no trabalho e na família.	0,239	0,695
31. Que não se seja muito exigente em relação ao trabalho e à carreira profissional.	0,245	0,695
14 Itens	α total =0,702	

Quadro: Coerência interna da Escala de Avaliação de Estratégias de Conciliação da Vida Familiar e Profissional para o fator negociação no casal e partilha de papéis

Item	Correlação Item-Total	Alfa de Cronbach se item retirado
1. Que exista uma boa relação entre os elementos do casal.	0,214	0,748
5. Haver disponibilidade para cada elemento do casal mudar os hábitos de vida anteriores.	0,307	0,742
6. Ter um horário de trabalho flexível.	0,353	0,738
9. Abdicar de ter filhos.	0,171	0,750
10. Que a família de origem dê apoio ao casal.	0,449	0,731
11. Ser responsável e não deixar nada por fazer, nem em casa, nem no trabalho.	0,249	0,748
15. Abdicar dos tempos livres passados em hobbies ou lazer.	0,158	0,754
16. Organizar o tempo que se dedica ao trabalho e à família.	0,269	0,745
18. Pedir ajuda a amigos para as tarefas domésticas.	0,324	0,741
19. Que o homem organize bem as tarefas domésticas.	0,296	0,743
21. Haver negociação com o parceiro sobre o que cada um faz.	0,492	0,731
22. Que se estabeleçam prioridades em cada momento da vida familiar.	0,333	0,742
24. A existência de alguém no lar (ex. empregada doméstica) que faça algumas tarefas ou que possa cuidar das crianças.	0,272	0,745
25. Ter amigos para apoiar o casal, sobretudo quando têm filhos.	0,379	0,736
27. Que a conciliação seja vista como natural, desde que os dois elementos do casal dividam igualmente as tarefas ou que possa cuidar das crianças.	0,376	0,738
28. Evitar que a carreira profissional interfira com os deveres familiares.	0,370	0,737
29. Que o casal decida sobre o tempo que quer dedicar à família e ao trabalho.	0,433	0,734
32. Que os horários de trabalho de cada elemento do casal sejam flexíveis.	0,489	0,727
33. Que a família de origem dê apoio ao casal, sobretudo na educação e cuidado dos filhos.	0,430	0,733
34. Que, no caso de haver dificuldades nos recursos económicos, o casal dê prioridade ao trabalho tendo filhos mais tarde.	0,056	0,764
20 Itens	$\alpha$ total =0,751	

