

**ISCTE**  **IUL**  
**Instituto Universitário de Lisboa**

**Escola de Ciências Sociais e Humanas**

Departamento de Economia Política

**Conciliação da vida profissional e familiar dos professores  
universitários**

Ana Rita Duarte dos Santos

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em  
Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos

Orientadora:

Prof. Doutora Helena Maria de Sousa Lopes, Professora Associada com Agregação

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro de 2018

**ISCTE**  **IUL**  
**Instituto Universitário de Lisboa**

**Escola de Ciências Sociais e Humanas**

Departamento de Economia Política

**Conciliação da vida profissional e familiar dos professores  
universitários**

Ana Rita Duarte dos Santos

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em  
Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos

Orientadora:

Prof. Doutora Helena Maria de Sousa Lopes, Professora Associada com Agregação

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro de 2018

## Agradecimentos

Este projeto apesar de ser, pela sua finalidade académica, um trabalho individual, não posso deixar de expressar os meus sinceros agradecimentos às pessoas que me acompanharam ao longo deste percurso que nem sempre foi fácil.

Agradecer à Professora Helena Lopes, a minha orientadora, que esteve sempre disponível para me ajudar e direcionar para o caminho certo para a concretização deste projeto.

Agradecer ao Miguel pela sua paciência e compreensão, e por estar sempre do meu lado até quando duvidei que era possível. Aos meus pais e irmão que foram quem sempre me incentivaram a saber mais, conhecer e a ir mais além.

Agradecer à Maria José por me ter aberto o caminho para conhecer o que é uma Divisão de Recursos Humanos e ajudar-me nesta fase mais atribulada entre o trabalho e a terminar a dissertação.

Por fim, agradecer a todos os professores universitários que despenderam um pouco do seu tempo para os entrevistar e recolher todos os dados necessários.

Muito obrigada!

## Resumo

As transformações do mercado de trabalho e os desafios profissionais dos professores universitários têm vindo a alterar-se. As exigências laborais, nomeadamente ao nível da investigação são cada vez maiores, e têm influência na conciliação com a vida familiar. O presente estudo pretende analisar em que medida existe conciliação ou conflito entre a vida profissional e familiar dos professores universitários. Apresenta-se uma investigação com uma metodologia de carácter qualitativo, e uma recolha de dados com recurso a entrevistas semiestruturadas a 12 professores universitários. Verifica-se que as especificidades da profissão académica e a falta de barreiras entre o domínio profissional e familiar têm influência na dificuldade de conciliação, porém, destacam-se fatores positivos como a flexibilidade de horário dos professores universitários que podem contribuir de forma positiva para a vida familiar. O debate sobre a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar tem sido crescente, porém, é necessário uma melhor compreensão da evolução das condições de trabalho desta classe profissional.

**Palavras-chave:** Vida profissional; vida familiar; conciliação trabalho-família; professores universitários

**I 23** Higher Education; Research Institutions

**J 81** Working Conditions

## Abstract

The job market and the professional challenges of university teachers have been changing throughout times. The personal life is influenced with the increasing work demands specially in researching. This study will construe the conciliation/conflict between work and family life of university professors. This study uses a qualitative method with 12 semi structured interviews with university professors. The specificities and the lack of barriers between work and personal life result in problems in the conciliation of both domains, however this study will show positive aspects, like work hours flexibility, can contribute in a positive way in the conciliation of the domains already mentioned. The increasing debate about the conciliation between professional and personal life demands a better comprehension through the evolution of work conditions from this working class.

**Keywords:** Work life; family life; conciliation work-life; university professors

**I 23** Higher Education; Research Institutions

**J 81** Working Conditions

## Índice

Agradecimentos.....	II
Resumo.....	III
Abstract.....	IV
Índice de Quadros.....	VII
I. Introdução.....	1
II. Capítulo 1 – Conciliação entre vida profissional e vida familiar nos professores universitários.....	4
1. Transformações no mercado de trabalho e conciliação trabalho-família.....	4
2. Os desafios profissionais dos professores universitários e a conciliação com a vida familiar.....	6
3. Conciliação vs. Conflito entre trabalho e família.....	9
3.1 Conflito.....	9
3.2 Conciliação.....	13
III. Capítulo 2 – Metodologia.....	16
Recolha dos dados.....	16
Entrevistas semiestruturadas.....	16
Amostra.....	19
Tratamento dos dados.....	20
IV. Capítulo 3 – Análise e discussão dos resultados.....	21
Fatores influenciadores da conciliação.....	21
Práticas de conciliação.....	23
Complexidade e evolução da conciliação.....	24
Apoio e partilha de tarefas familiares.....	25
Apoio Laboral.....	26
Limites entre os domínios.....	27
Perceção do conflito na conciliação entre trabalho e família.....	28

Fatores positivos do trabalho académico.....	28
V. Conclusões, limitações e recomendações.....	30
VI. Bibliografia.....	34
VII. Anexos .....	38
Anexo 1. – Guião da Entrevista.....	38
Anexo 2. – Quadro de análise de conteúdo .....	40

## Índice de Quadros

Quadro 1 - Modelo para a construção do instrumento de recolha de dados.....	17
Quadro 2 - Caracterização dos entrevistados .....	19
Quadro 3 - Exemplo do quadro de análise de conteúdo .....	20

## I. Introdução

No século XX, o contínuo aumento do nível de envelhecimento populacional, que afetou o volume de população ativa e idosos dependentes, a globalização, as mudanças na tecnologia e nas organizações, traduziram-se em alterações no mercado de trabalho.

Mais recentemente é que surgiu a preocupação sobre a conciliação entre vida privada e vida profissional, dado que, anteriormente, eram vistas como duas esferas autónomas, sem interferência uma na outra. Os homens dedicavam-se exclusivamente ao trabalho remunerado, sendo responsáveis economicamente pela família, e as mulheres ocupavam-se exclusivamente das tarefas domésticas. Assim, a esfera familiar ficava a cargo das mulheres e a esfera profissional a cargo dos homens (Gonçalves, 2013).

Juntamente às alterações na estrutura demográfica da população e ao aumento de famílias em que tanto o homem como a mulher trabalham e têm dependentes a seu cargo (sejam filhos ou pais e/ou mães idosos), ganha relevância o domínio da conciliação entre a profissão e a família.

A evolução do mercado de trabalho também alterou a forma como é perspectivada a carreira e sentiu-se necessidade de uma adaptação à nova realidade. Nos dias de hoje, a ideia de uma carreira para a vida dentro de uma organização e um horário laboral das 9h às 17h, deixa de fazer parte da realidade laboral e passa a ser a flexibilização das carreiras e o maior investimento nas mesmas. De acordo com Andrade et al. “a busca por maior competitividade levou as organizações a mudarem seu foco dos processos para o desenvolvimento de conhecimento (...) Nesse contexto, tornou-se evidente para as organizações e os indivíduos a necessidade de assumir um papel mais ativo na construção das próprias carreiras, as quais não poderiam mais depender exclusivamente das organizações contratantes.” (Andrade et al., 2017: 107).

De acordo com os autores Bell et al. (2012) o aumento dos problemas com a conciliação da vida profissional e da vida familiar deve-se ao *stress* no trabalho ter aumentado a nível global nas organizações e nas universidades. Esta situação tem implicações diretas na vida dos professores universitários e conseqüentemente na sua performance.

Torna-se relevante perceber de que modo é feito o equilíbrio entre as exigências no seio laboral juntamente com o seio familiar.

O objeto deste estudo são os professores universitários. O aumento das responsabilidades dos professores universitários coloca pressão para que estes publiquem artigos, juntamente com a atividade de ensino e a supervisão de pesquisas/estudos de alunos. A pressão para um aumento destas três atividades eleva a carga de trabalho dos docentes, que os autores Briggs (2005), Hogan et al., 2015 e Jais et al. (2015), acreditam que contribuiu para o aumento do *stress* no trabalho e pode trazer consequências na conciliação do domínio profissional e familiar.

Como em todos os papéis que o indivíduo desempenha na sua vida, podem ocorrer situações de conflito que tem que ser geridas, tanto ao nível profissional como pessoal, de modo a evitar a interferência com outros campos da vida.

Torna-se pertinente, particularmente para esta classe profissional, perceber como é feita a conciliação entre a vida profissional e familiar, e se a pressão colocada nos professores universitários e o aumento da carga de trabalho afetam esta conciliação. O que levou à seguinte pergunta de partida: Como se caracteriza a relação entre a vida profissional e familiar dos professores universitários?

Deste modo, para analisar mais aprofundadamente esta temática considera-se como objetivo geral do estudo: Analisar em que medida existe conciliação ou conflito entre a vida profissional e familiar dos professores universitários. Formularam-se os seguintes objetivos específicos:

- Analisar quais os fatores que afetam a conciliação entre a vida profissional e familiar dos professores universitários;
- Verificar se existe suporte familiar e laboral no desempenho das tarefas dos dois domínios;
- Verificar se existe uma separação clara entre os dois domínios no desempenho de um dos papéis;
- Verificar se as dificuldades de conciliação têm aumentado nos últimos anos e quais as razões desse aumento;
- Analisar se existem diferenças entre o sexo feminino e masculino quanto à conciliação entre a vida profissional e familiar.

Este estudo é socialmente relevante, pois irá contribuir para a melhor compreensão dos esforços feitos pelos professores universitários na conciliação entre a vida profissional e

a vida familiar, assim como permitirá perceber quais as razões para que a conciliação seja difícil (no caso em que se conclua que o é).

Face aos objetivos propostos, a investigação aborda uma metodologia de caráter qualitativo. Foram realizadas entrevistas como método de recolha de dados, a professores universitários, de diferentes Universidades.

Esta dissertação é apresentada em três capítulos. Começa por abordar, no primeiro capítulo, o quadro teórico sobre a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar nos professores universitários, dividido em três temas: 1. Transformações no mercado de trabalho e conciliação trabalho-família; 2. Os desafios profissionais dos professores universitários e a conciliação com a vida familiar; e 3. Conciliação vs. Conflito entre trabalho e família. O segundo capítulo é dedicado à metodologia, nomeadamente a recolha de dados, amostra e tratamento dos dados. O terceiro capítulo é feita a análise dos resultados recolhidos. Na última parte da dissertação são apresentadas as conclusões do estudo.

A pertinência do estudo surge, na medida em que, o debate da conciliação entre a vida profissional e familiar tem sido crescente, tal como, a pressão e o volume de trabalho imposto aos professores universitários. As recentes pesquisas referem-se ao aumento das pressões e aumento das exigências, devido à maior competitividade e internacionalização sentida nas universidades, porém, ainda há poucas referências na literatura sobre a conciliação entre a vida profissional e familiar para esta classe profissional. Por esse mesmo motivo, procurar-se-á desenvolvê-lo, ainda que o contributo seja pequeno.

A conciliação entre a vida profissional e a vida familiar tem sido reconhecida por vários autores como um dos maiores desafios das sociedades contemporâneas, devido, particularmente à instabilidade sentida no mercado de trabalho e o aumento da internacionalização das universidades e das exigências na sua eficiência e reconhecimento.

## II. Capítulo 1 – Conciliação entre vida profissional e vida familiar nos professores universitários

### 1. Transformações no mercado de trabalho e conciliação trabalho-família

O estudo da conciliação entre a vida profissional e familiar ganha destaque nas ciências sociais com a entrada da mulher no mercado de trabalho e como foi integrado esse novo papel no seio familiar.

Desde a segunda metade do século XX que o tecido económico sofreu alterações estruturais, que se fizeram sentir na composição socioprofissional. A globalização, as mudanças na tecnologia e nas organizações provocaram enormes transformações no mercado de trabalho. Uma dessas transformações é a entrada da mulher no mercado de trabalho.

Nas sociedades tradicionais, a mulher sempre foi associada a um papel central na vida doméstica e familiar; tradicionalmente, a mulher é quem cuida da família e das tarefas domésticas e é considerada como dependente do homem.

Com a entrada das mulheres no mercado de trabalho, registou-se pela primeira vez o conflito entre a esfera profissional e familiar, alterando as dinâmicas familiares e dando espaço para uma nova realidade. “O crescente envolvimento das mulheres no mercado de trabalho tem coexistido com profundas transformações económicas, tecnológicas, organizacionais e laborais.” (Casaca, 2013: 31). Todas estas transformações provocaram consequências no que respeita a “ (...) mudanças nas atitudes relativas aos papéis e às relações de género, um número cada vez maior de mulheres entrou e permanece no mercado de trabalho.” (Maciel e Marques, 2008: 4).

Em Portugal nos anos 60 e 70, o número de mulheres empregadas começou a aumentar, esta situação deveu-se à forte onda de emigração que surgiu e à guerra colonial. Segundo Tavora (2012), confirmando Barreto (2004) e Rodrigues (1996), com a ausência dos “breadwinners” as mulheres sentiram a necessidade financeira de começar a trabalhar.

Umhas décadas mais tarde, observou-se uma alteração na sociedade e no mercado de trabalho, com a evolução para uma sociedade de serviços. Neste contexto, existem competências profissionais “mais adaptativas à representação feminina, pelas

características de expressividade e de comunicação que os serviços passaram a exigir.” (Novais, 2010: 10).

A taxa de população feminina empregada aumentou significativamente ao longo dos anos, em 2017 era de 49 %, sendo que 86,6% das mulheres empregadas encontra-se a trabalhar a tempo inteiro, de acordo com dados de 2017 (PORDATA).

Porém, o papel ativo das mulheres no mercado de trabalho ainda não extinguiu a imagem tradicionalista na sociedade do seu papel fundamental no seio doméstico, e na sociedade portuguesa persiste ainda uma visão no apoio à família, não se verificando um equilíbrio nos papéis desempenhados no seio familiar pelo homem e pela mulher.

De acordo com Hirata (2001) a divisão do trabalho doméstico e atribuição do mesmo às mulheres continuou intacta, apesar das recentes mudanças no mercado de trabalho. Segundo Matias e Fontaine (2012), as mulheres continuam a desempenhar mais tarefas domésticas e familiares que os homens, mesmo que ambos estejam empregados. Deste modo, reforça-se a ideia que apesar da mudança no mercado de trabalho, no seio familiar ainda existe uma atribuição de responsabilidades bastante desigual. Segundo Maciel e Marques (2008) seguindo Torres (2004; 2006); Torres et al. (2004; 2006), e Casaca (2005), Portugal é o país da União Europeia em que as mães com filhos pequenos trabalham mais horas.

Para os investigadores, é necessário perceber a dinâmica entre trabalho e família. Considerando as “tendências da demografia contemporânea no mercado de trabalho (por exemplo, o número crescente de mães trabalhadoras ou dois pais trabalhadores) não é surpreendente as pesquisas neste tema.” (Frone et al., 1997: 145).

Aliado a este cenário, tem-se vindo a verificar uma alteração na estrutura demográfica da população, com uma população mais envelhecida, em que o número de dependentes idosos começa a aumentar e a ficar a cargo de muitas famílias. O contínuo aumento do nível de envelhecimento populacional tem-se refletido nas dinâmicas familiares, e consequentemente, põe em causa a capacidade das famílias para suportar as despesas inerentes. Ter familiares dependentes a cargo (usualmente idosos) poderá implicar que os mesmos permaneçam nas suas próprias casas mas careçam de auxílio no dia-a-dia, implicando por vezes a necessidade do cuidador desenvolver todas as tarefas associadas à manutenção de duas casas (a sua própria e a do familiar dependente) ou em caso de ser só uma casa, existe a necessidade de cuidar da pessoa, que requer algum cuidado especial.

Novas formas de família têm também surgido, devido a situações de divórcio, nascimentos fora do casamento, podendo estas formas trazer algumas dificuldades à compatibilização dos dois domínios da vida social – a vida profissional e familiar. (Guerreiro et al., 2006). Segundo Gonçalves (2013), as famílias portuguesas são constituídas por agregados cada vez menos numerosos e “é necessário integrar os ascendentes ou colaterais que, por motivos de idade e/ou saúde se tornam incapazes de cuidar de si mesmos” (Gonçalves, 2013: 11).

Verifica-se deste modo que as transformações socioprofissionais e demográficas vão influenciar diretamente o mercado de trabalho e conseqüentemente o seio familiar das famílias contemporâneas. Por um lado, a integração da mulher no mercado de trabalho; por outro lado, o envelhecimento da população, que causa constrangimentos às famílias com menos rendimentos. Torna-se portanto mais difícil conciliar a vida profissional e familiar.

De acordo com Maciel e Marques (2008), apesar das constantes alterações no mercado de trabalho, este mantém um papel central na sociedade e na vida dos indivíduos, enquanto fator de produção mas também de integração social. E para que os indivíduos sejam autossuficientes impõe-se a necessidade de um trabalho a tempo inteiro, tanto por parte dos homens como das mulheres, particularmente em Portugal onde os salários são muito baixos.

Esta necessidade de um trabalho a tempo inteiro conjuga-se também com um mercado de trabalho cada vez mais flexibilizado, nomeadamente no que respeita aos horários de trabalho e aos tempos de trabalho. Surge, em particular, o risco do desaparecimento das fronteiras entre a vida profissional e vida familiar (Torp et al., 2018).

## 2. Os desafios profissionais dos professores universitários e a conciliação com a vida familiar

Nas últimas décadas, as organizações de ensino começaram a sentir uma crescente pressão para o aumento da produtividade e a internacionalização. De acordo com Jais et al. (2015) esta situação tem contribuído para a crescente competitividade entre Universidades. O papel da Universidade torna-se mais complexo, o conhecimento e a transferência de competências para determinados sectores são essenciais.

Segundo Jais et al. (2015) seguindo Plaisent, Mangour, Bernard e Tapachai (2008), o ensino superior está a passar por um processo global no que respeita aos seus objetivos,

funções e transferência de conhecimento. Neste sentido, os professores universitários são confrontados com as pressões da competitividade internacional impostas nas Universidades. Os professores têm agora que conciliar o ensino com maior exigência quanto ao seu trabalho de investigação (Briggs, 2005).

De acordo com Torp et al. (2018), o ambiente sentido nas Universidades devido a estas mudanças no mercado de trabalho e nas organizações tem-se caracterizado por maior pressão para a publicação de artigos de investigação e mais horas de ensino, o que fez aumentar o número de horas de trabalho ao longo dos anos.

O trabalho académico caracteriza-se por uma grande flexibilidade e autonomia de trabalho, o que pode facilitar a conciliação entre a vida profissional e familiar. No entanto, vários estudos realizados no Reino Unido indicam que os professores universitários sofrem de uma fraca conciliação entre a vida profissional e familiar e de mais *stress* do que outros trabalhadores da universidade (Ren e Caudle, 2016).

Aliado às pressões sentidas nas universidades, as “barreiras” que separam a vida profissional e a vida pessoal estão a desaparecer. Com a tecnologia cada vez mais presente na vida dos indivíduos o trabalho pode ser realizado noutro local que não só no local físico, o que ajuda a eliminar essas “barreiras” (Torp et al., 2018). E isto acontece com os professores universitários, que podem preparar aulas, fazer trabalho de investigação em casa, ou no seu tempo livre. O seu trabalho é essencialmente na área do conhecimento, que muitas vezes, pode ser realizado em qualquer espaço físico, como em casa.

Dorenkamp e Sub (2017) seguindo Heijstra O’Connor e Rafnsdóttir (2013), consideram que o trabalho excessivo, o número elevado de horas que os professores universitários trabalham, está muitas vezes associado à perceção de atingirem alta performance nas suas tarefas. “Trabalhar de dia e de noite é visto como a imagem do “verdadeiro académico” e é parte da cultura do ensino superior.” (Dorenkamp e Sub, 2017).

Estudos mostram que os académicos comprometem-se a trabalhar longas horas. De acordo com Hogan et al. (2015) os académicos americanos trabalham 55 horas por semana, os australianos 50 horas por semana, e os irlandeses 47 horas por semana.

Os autores referem que o facto das barreiras entre a vida profissional e vida pessoal estarem a desaparecer, muitos trabalhadores, como os professores universitários,

começam a experienciar *stress* e exaustão, e o trabalho começa a interferir na vida pessoal. Na verdade, as longas horas de trabalho dos acadêmicos são a maior causa da insatisfação no trabalho e dos maiores níveis de conflito entre trabalho e família (Hogan et al., 2015).

As tecnologias têm aumentado consideravelmente a eficiência do trabalho, no entanto, também têm acelerado o ritmo de trabalho e aumentado o volume de informação e comunicação, impondo a obrigação dos trabalhadores estarem sempre disponíveis (Ren e Caudle, 2016).

O estudo de Dorenkamp e Sub (2017) conclui que as professoras universitárias mais novas com filhos enfrentam problemas mais significativos no que respeita a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal.

Outra conclusão do estudo de Dorenkamp e Sub (2017) prende-se com a insegurança na carreira dos professores universitários, especialmente os mais novos na área. Seguindo Fox, Fonseca e Bao (2011), a insegurança na carreira é um sentimento particularmente alto no ensino superior, pois os investigadores e professores têm pouco controlo no sucesso das suas pesquisas, o que poderá levar a um impacto negativo na capacidade de conciliar a vida profissional com a vida familiar (Dorenkamp e Sub, 2017).

Estudos mostram que o suporte emocional também é muito importante na carreira dos professores universitários, que podem mesmo mostrar sinais de maior conciliação entre a vida profissional e familiar quando há suporte na carreira.

Torp et. al (2018) seguindo Clarke et al. (2014); Michel et al. (2011); Samd et al. (2015), e Winefield et al. (2014), afirmam que devido às mudanças no setor do ensino por consequência das alterações do mercado e da cultura das organizações, os colaboradores nas universidades começam a experienciar sintomas de vício no trabalho (“*Workaholic*”), problemas na saúde psicológica e por fim, conflito entre trabalho e família.

No estudo de Jais et al. (2015), os autores concluem que as longas horas de trabalho dos professores universitários causa *stress* nas suas vidas pessoais, incluindo a sobrecarga que estão sujeitos os seus parceiros nas responsabilidades familiares. Porém, consideram que também pode existir um impacto positivo no que respeita a satisfação com o seu trabalho.

### 3. Conciliação vs. Conflito entre trabalho e família

A realidade dos profissionais é que estão constantemente a tentar conciliar a vida profissional com a vida familiar.

Para Ren e Caudle (2016) seguindo Ransome (2007), o emprego é definido como uma forma de trabalho pago, e a vida é considerado tudo o resto fora do emprego, incluindo a vida familiar.

A conciliação entre trabalho e família define-se como o equilíbrio emocional, comportamental e tempo despendido da vida profissional e da vida familiar que o individuo tem que fazer. Mas em vez de conciliação pode haver conflito.

De acordo com Netemeyer et al. (1996), os dois pontos fulcrais da vida adulta do individuo estão no domínio familiar e no profissional. Porém, afirmam que estes dois domínios nem sempre são compatíveis, dando espaço a possíveis conflitos entre os dois.

#### 3.1 Conflito

Uma das perspetivas a que os autores mais se referem no estudo da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar é que esta causa conflito.

O individuo é um ser social, que para se integrar na sociedade desempenha vários papéis. Estes passam por desempenhar papéis na esfera profissional e na esfera familiar (entre outros).

O individuo executa vários papéis na sua vida que requerem tempo e energia. E a gestão de vários papéis pode ser problemática quando se regista uma impossibilidade de fazer face a todas as exigências. O tempo é limitado, e quando o tempo é despendido maioritariamente ao desempenho de um papel (seja ao profissional ou familiar), causa conflito.

De acordo com Greenhaus e Beutell (1985), o conflito trabalho-família define-se “como uma forma de conflito derivado da existência de papéis contraditórios e em que as pressões provenientes dos domínios familiar e profissional se tornam incompatíveis em alguns aspetos” (Greenhaus e Beutell, 1985: 77).

A responsabilidade de assumir vários papéis pode causar angustia, o que poderá debilitar a disposição de desempenhar as obrigações no outro domínio.

Segundo Andrade (2011) um estudo de O'Nel, Greenberger e Marks (1994) concluiu que se os indivíduos dedicam muito tempo ao exercício de um dos papéis surgem sentimentos negativos que irão influenciar o desempenho dos outros papéis nas suas vidas. Que eventualmente desencadeará conflito que se pode direcionar do trabalho para a família ou da família para o trabalho.

A qualidade de vida é diretamente afetada pelos papéis quando um destes é frequentemente dominado por outro devido à incapacidade de participar plenamente no outro papel. Frone et al. (1997) afirmam que o conflito trabalho-família é um preditor direto e negativo da performance no papel familiar e vice-versa.

Segundo Voydanoff (2004) existe dificuldade na conciliação trabalho-família quando as expectativas associadas ao papel profissional envolvem um esforço que poderá produzir tensão e irritabilidade.

Os autores Greenhaus e Beutell (1985) sugerem 3 formas de conflito trabalho-família:

1. Conflito devido ao tempo: Muitos papéis podem deixar pouco tempo ao indivíduo. Segundo Greenhaus e Beutell (1985) o tempo despendido para um dos papéis torna difícil de completar as exigências do outro papel.

Este tipo de conflito acontece devido à falta de tempo. Ao nível físico, é impossível corresponder às exigências de um papel, estando a desempenhar outro. Ao nível psicológico pode existir pressão para desempenhar ou terminar determinadas tarefas de um dos papéis, causando preocupação ainda que não estejamos nesse domínio.

Greenhaus e Beutell (1985) afirmam que as pesquisas feitas neste campo são consistentes. “Existe conflito quando esta pressão do tempo é incompatível com as exigências do papel do outro domínio.” (Greenhaus e Beutell, 1985: 80);

2. Conflito devido à tensão: Greenhaus e Beutell (1985), seguindo Brief, Schuler, e Van Sell (1981) e Ivancevich e Marreson (1980) consideram que há evidências que o stress do trabalho pode causar tensão, como ansiedade, fadiga, depressão e irritabilidade.

Para os autores, o conflito devido à tensão acontece quando a tensão de um dos papéis afeta a performance do outro papel. Os papéis são incompatíveis no sentido em que a tensão criada por um deles torna difícil cumprir com as exigências do outro papel.

De acordo com Greehaus e Beutell (1985) seguindo Bartolome e Evans (1980), este conflito causa um efeito emocional negativo, no sentido em que eventos stressantes no trabalho podem causar irritação e fadiga, o que torna difícil existir satisfação fora do local de trabalho (na vida familiar, por exemplo).

Os autores consideram que os conflitos baseados no tempo e baseados na tensão poderão estar relacionados, ainda que indiretamente. É de assinalar que quando um individuo passa demasiado tempo a desempenhar um dos papéis, poderá causar tensão no outro papel, levando assim ao conflito entre os papéis.

3. Conflito devido ao comportamento: Este conflito resulta das expetativas e perceções sobre o comportamento que é esperado para um dos papéis e que causa incompatibilidade com o outro papel. Isto é, se um individuo é incapaz de se ajustar consoante o papel que está a desempenhar e o seu comportamento não está de acordo com aquilo que é esperado para determinado papel, levará certamente a um conflito entre papéis.

Para Greenhaus e Beutell (1985) a presença de pressões de papéis opostos, neste caso no domínio profissional e familiar, causa conflito entre eles. O empenho num dos papéis, seja familiar ou profissional, o seu compromisso, a sua motivação para fazer mais nesse determinado papel, poderá acabar por negligenciar o outro papel, o que eventualmente causará conflito entre os dois domínios.

Alguns autores apontam para o sentimento de sobrecarga a que os indivíduos estão sujeitos, que associam à falta de tempo para realizar todas as tarefas que tem por cumprir.

Citando Andrade (2011) seguindo Frone (2000) “as expetativas de cada um dos papéis (por exemplo, em termos de tempo disponível para exercer o papel e tempo desejado pelo sujeito para o envolvimento psicológico com o papel), como as características do próprio sujeito (...) são variáveis que contribuem para o aumento da conflitualidade entre papéis.” (Andrade, 2011: 46).

Verifica-se que o conflito entre papéis causa consequências ao nível do bem-estar do individuo no meio familiar e profissional.

Para Tsionou e Konstantopoulos (2015) existe a distinção entre o conflito trabalho-família e o conflito família-trabalho. “O conflito trabalho família refere-se às exigências, ao tempo dedicado e à tensão criados pelo trabalho que interferem com a realização de

responsabilidades familiares; e o conflito família trabalho refere-se às exigências, ao tempo dedicado e à tensão criados pela família que interferem com a realização de responsabilidades profissionais. (Karatepe e Bekteshi, 2008; Karatepe, 2009)” (Tsiouou e Konstantopoulos, 2011: 594).

De acordo com Andrade (2011) seguindo Adams et al. (1996) e Bedeian (1988), as consequências verificadas que provêm do conflito entre trabalho e família fazem-se sentir ao nível da satisfação com o trabalho, o que resulta num fraco desempenho e baixa produtividade. Porém, também se podem verificar baixos níveis de satisfação ao nível do indivíduo (exemplo depressão) e ao nível da dinâmica familiar.

Para Netemeyer et al. (1996) seguindo Burke (1988) os conflitos entre trabalho e família, no domínio profissional estão relacionados com a insatisfação ou esgotamento, por sua vez, no domínio familiar, afirmam estar relacionado com *stress*, e insatisfação na vida pessoal e no matrimónio.

De acordo com a literatura, Netmeyer et al. (1996) consideram que as exigências de um papel são as responsabilidades, expetativas, deveres e compromissos associados a esse papel.

Conflito trabalho-família é uma forma de conflito entre papéis em que as exigências, o tempo dedicado e as tensões criadas pelo trabalho interferem no domínio familiar do indivíduo. Conflito família-trabalho, é a forma de conflito entre papéis em que as exigências, o tempo dedicado e as tensões criadas pelo seio familiar começam a afetar a performance do indivíduo no trabalho (Netmeyer et al., 1996).

Nesta perspetiva, conciliar vida profissional e familiar causa necessidade de adaptação aos diferentes papéis da vida do indivíduo.

Frone et al. (1997) sugerem nos dados do seu estudo que os conflitos entre família e trabalho são influenciados, ainda que indiretamente com o *stress* do trabalho e a sobrecarga de funções no trabalho. Concluem que o *stress* do trabalho é um preditor do conflito, porém o stress da família é um resultado do conflito.

Para Carlson e Frone (2003) existem elementos externos e internos que interligam o trabalho e a família. Consideram-se elementos externos quando a participação num dos domínios é comprometida pelas obrigações e responsabilidades do outro domínio. São

considerados elementos internos quando provém do próprio indivíduo. Isto é, a preocupação num dos domínios enquanto está no outro domínio, existindo dificuldade de concentração no desempenho do mesmo.

Com base nas mudanças sentidas nas universidades, a cultura organizacional e o ambiente também se alterou. A pressão da eficiência e produtividade despoletou comportamentos de vício no trabalho (“*Workaholic*”) e problemas de saúde psicológicos. No estudo de Torp et al. (2018), os autores afirmam que o vício no trabalho e os conflitos entre trabalho e família estão diretamente relacionadas.

De acordo com Ren e Caudle (2016) os professores universitários têm grandes probabilidades de ter problemas em conseguir conciliar a vida profissional com a vida familiar, devido à natureza do seu trabalho, e às suas exigências e expetativas.

Alguns autores afirmam que o conflito entre trabalho e família é mais sentido no sexo feminino, devido à responsabilidade que lhes é atribuída de ser a principal responsável nas tarefas domésticas e cuidados dos descendentes. Porém outros estudos são inconclusivos, não conseguindo afirmar que o sexo feminino sofre mais que o sexo masculino entre os professores universitários.

Outra questão emergente é que as barreiras entre a vida familiar e profissional estão a desaparecer, o que resulta numa constante disponibilidade, tanto para a vida profissional como a para vida familiar. Esta situação pode por em causa o bom desempenho dos papéis profissional ou familiar, levando ao conflito.

### 3.2 Conciliação

Para definir conciliação entre trabalho e família, os autores Jais et al. (2015) seguindo Kirchmeyer (2000), consideram que é conseguir a satisfação em todos os domínios da vida do indivíduo, conseguindo através do seu tempo distribuir energia e compromisso pelos vários domínios.

Um balanço positivo entre a vida profissional e a vida familiar pode levar a altos níveis de satisfação nos papéis profissional e familiar.

Recentemente estudos realizados sublinham que a interligação trabalho-família também pode ter um lado positivo “*work-family enrichment*”. Para Tsionou e Konstantopoulos (2015), “o envolvimento em múltiplos papéis pode estimular alguns benefícios para os funcionários, o que, por sua vez, pode “superar as dificuldades ou os custos associados

aos papéis do trabalho e da família.” (Demerouti et. al., 2004; Kinnunuen et. al., 2006; Karatepe e Bekteshi, 2008: p. 517).” (Tsiou e Konstantopoulos, 2015: 594).

Para Greenhaus e Powell (2006), a melhor definição que explica o conceito de enriquecimento do trabalho-família é “a medida em que as experiências num papel melhoram a qualidade de vida no outro papel.” (P. 73). Citando Grzywacz e Butler (2005), o balanço entre trabalho-família pode ser considerado enriquecedor na medida em que as boas experiências de um papel podem melhorar a qualidade de vida noutro papel (Tsiou e Konstantopoulos, 2015).

Greenhaus e Powell (2006) seguindo Friedman e Greenhaus (2000), apresentam a teoria do enriquecimento entre trabalho e família. Apresentam os domínios profissional e familiar como aliados.

Apesar da abundante literatura sobre o conflito entre a vida profissional e familiar, algumas pesquisas começam a reconhecer os efeitos positivos da combinação destes dois, o enriquecimento, difusão positiva (*positive spillover*), aperfeiçoamento e facilitação.

Segundo Greenhaus e Powell (2006) seguindo Voydanoff (2001), o desempenho de vários papéis pode produzir resultados positivos na vida de um indivíduo. Podem ser traduzidos no bem-estar físico e psicológico. De acordo com Greenhaus e Powell (2006) vários autores propõem a teoria da interdependência positiva entre o papel familiar e profissional, e referem-se a conceitos como os domínios o indivíduo se encontrar satisfeito, existe percepção de boa qualidade de vida. Estudos efetuados mostram que indivíduos que desempenhem apenas um dos papéis ou que estejam apenas satisfeitos com um dos papéis que desempenhem reportam menor bem-estar (Greenhaus e Powell, 2006).

Contrariamente à teoria sobre o conflito, o desempenho dos dois papéis pode permitir ao indivíduo um alívio do *stress* provocado por um papel, no desempenho do outro papel. Ou, o stress de um domínio é atenuado pelo outro, caso exista satisfação no desempenho do segundo.

Para Frone et al. (1997) a sobrecarga de um papel causada pelo tempo ou pelo stress, poderá levar ao conflito, porém, este efeito causador também pode levar a um efeito positivo, pois pode levar a um maior compromisso com o trabalho. Deste modo, não se

pode considerar um fator de conciliação, mas sim, um efeito positivo que provém do conflito.

Greenhaus e Powell (2006) confirmando Sieber (1974) consideram que os indivíduos que detém vários papéis na sua vida, em caso de falharem num dos papéis poderão sentir-se compensados com recompensa de desempenharem outro papel.

Na literatura sobre o conflito, os autores sugerem que as experiências de um papel podem influenciar o outro de forma negativa, para outros autores, como Greenhaus e Powell (2006), seguindo Marks (1977) e Sieber (1974), as experiências positivas de um papel podem influenciar positivamente o outro papel e melhora-lo. Segundo Voydanoff (2001) quando existe défices e insatisfação num domínio poderá existir compensação no outro domínio, no sentido em que existe um maior investimento. Considera também que pode existir um maior foco no trabalho como forma de escape à vida familiar.

Para Ren e Caudle (2016) seguindo Greenhaus e Parasuraman (1999) e Jennungs e McDouglad (2007), são necessárias estratégias para a conciliação entre a vida profissional e familiar: Segmentação, ou seja, separar um domínio do outro; Compensação, na medida em que está envolvido num domínio para compensar a insatisfação no outro domínio; Adaptação, ou seja, limitar o seu comportamento e empenho psicológico num papel para satisfazer as necessidades do outro papel.

### III. Capítulo 2 – Metodologia

A metodologia tem um papel essencial na investigação e no processo do conhecimento. Permite-nos estabelecer um plano e examinar criticamente a recolha de informação obtida.

Face aos objetivos propostos, a metodologia de investigação mais apropriada é um estudo indutivo com carácter qualitativo. O processo deste tipo de investigação é feito em duas fases paralelas. A recolha de dados é determinada pela teoria e a análise dos dados obtidos é submetida à análise de conteúdo. Este método permite analisar interpretações e significados que os indivíduos atribuem às matérias apresentadas. Há que ser considerado que este método de estudo pode ser um processo moroso e a análise complexa. Contudo, pode produzir conhecimento mais profundo, uma vez que permite analisar e compreender impressões partilhadas, informação diversificada, sentimentos em comum e significados de um ou mais tópicos.

A unidade de análise do estudo são os professores universitários. Foram contactados cerca de 50 professores através de e-mail, no entanto, devido a compromissos profissionais, familiares e à falta de resposta obtida só foi possível entrevistar 12. Conseguiu-se entrevistar docentes de duas instituições de ensino superior de Lisboa. De modo a garantir que a entrevista decorresse num ambiente controlado, realizaram-se em gabinetes ou salas previamente agendadas das universidades onde os docentes desenvolvem a sua atividade profissional. As entrevistas foram gravadas com a autorização dos entrevistados.

#### Recolha dos dados

##### Entrevistas semiestruturadas

A entrevista semiestruturada possibilita estabelecer uma interação humana social com cada um dos entrevistados e permite um acesso a informação mais profunda e detalhada (Qu e Dumay, 2011). Considerando o que se pretende alcançar através do estudo, esta técnica, poderá dar uma visão mais clara, não apenas das práticas de conciliação entre a vida profissional e familiar dos professores universitários, mas compreender também se isso causa tensões e/ou conflito no seu domínio laboral e familiar.

Este tipo de entrevistas possibilita-nos direcionar a entrevista de modo a que o entrevistado não fuja de tópico, mas permitindo alguma abertura para poderem falar e introduzir ideias, uma vez que não são perguntas fechadas.

Para a elaboração do guião da entrevista foi realizado um quadro de construção do guião, tendo em conta os objetivos específicos do estudo e o quadro teórico. Com base na teoria e nos objetivos do estudo, identificaram-se as dimensões relacionadas com cada objetivo. Essas dimensões serviram de base para a formulação das perguntas que constam no guião.

**Quadro 1** - Modelo para a construção do instrumento de recolha de dados

<b>Objetivos</b>	<b>Dimensões</b>	<b>Sub-dimensões</b>	<b>Perguntas</b>
<b>Analisar quais os fatores que afetam a conciliação entre a vida profissional e familiar dos professores universitários;</b>	Relação entre a vida profissional e familiar	Fatores influenciadores da conciliação	<p><b>1.</b> Quais são os fatores que na sua experiência mais dificultam conciliar a sua vida profissional e familiar?</p> <p><b>2.</b> Em qual das funções que exerce sente mais pressão? (aulas, avaliações, artigos, projetos de investigação)</p> <p>2.1 Em que medida essa pressão influencia a conciliação entre pessoal e profissional?</p>
		Práticas de conciliação	<p><b>3.</b> Como faz a conciliação entre preparação das aulas, avaliações, publicações de artigos e a sua vida familiar?</p>
<b>Verificar se existe suporte familiar e laboral no desempenho das tarefas dos dois domínios;</b>	Perceção do apoio profissional e familiar	Apoio e partilha de tarefas familiares	<p><b>4.</b> Existe tensão familiar quando um compromisso familiar/tarefa doméstica fica comprometido por motivos profissionais?</p> <p><b>5.</b> A carreira dos professores universitários é conhecida pelas longas horas de trabalho, revê-se nessa situação?</p> <p>5.1. Sente apoio por parte da sua família na sua carreira?</p>
		Apoio laboral	<p><b>6.</b> Até que ponto há compreensão por parte da universidade para facilitar a conciliação entre a vida profissional e familiar?</p>

<p><b>Verificar se existe uma separação clara entre dois domínios no desempenho de um dos papéis;</b></p>	<p>Fronteiras entre o domínio profissional e familiar</p>	<p>Limites entre os domínios</p>	<p>7. A profissão académica tem tarefas que podem ser feitas fora do local de trabalho, desta forma, costuma trabalhar durante o seu tempo livre? Se sim:</p> <p><b>7.1.</b> Essa situação é regular?</p> <p><b>7.2.</b> Considera que isso provoca conflito no meio familiar?</p> <p>8. É frequente sentir se preocupado/a com o seu trabalho quando não está a trabalhar?</p> <p><b>8.1.</b> Como é que lida com isso?</p> <p><b>9.</b> E ao contrário? Costuma sentir-se preocupado com assuntos familiares quando está a trabalhar?</p> <p><b>9.1</b> Existe algum episódio em que essa preocupação possa ter gerado tensão no seu lugar de trabalho?</p>
<p><b>Verificar se as dificuldades de conciliação têm aumentado nos últimos anos e quais as razões desse aumento;</b></p>	<p>Evolução da conciliação trabalho-família</p>	<p>Complexidade e evolução da conciliação</p>	<p><b>10.</b> Considera que o nível de dificuldade na conciliação entre a vida profissional e familiar tem aumentado? Porquê?</p>
<p>-</p>	<p>Possibilidade de enriquecimento</p>	<p>Fatores positivos do trabalho académico</p>	<p><b>11.</b> Até agora temos falado sobretudo da dificuldade em conciliar vida profissional e familiar; ou seja, dos inconvenientes da sua profissão. Mas a sua profissão também pode ter efeitos positivos na sua vida familiar (exemplo: aumento da autoestima, flexibilidade do horário de trabalho, etc.). Pode falar-me um pouco sobre isso?</p>
<p><b>Analisar se existem diferenças entre o sexo feminino e masculino quanto à conciliação entre a vida profissional e familiar</b></p>	<p>Perceção do conflito na conciliação entre trabalho e família</p>	<p>-</p>	<p><b>12.</b> De um modo geral, considera que existe conflito na conciliação entre o seu trabalho e a sua família? (se sim, a que atribui esse conflito?)</p>

A primeira parte do guião destina-se a recolher dados de caracterização sociodemográfica; a segunda parte, com um total de 12 perguntas, destina-se a informação necessária para se tentar dar resposta aos objetivos propostos no estudo.

Todas as entrevistas foram previamente agendadas, solicitado a autorização para todas as gravações, e garantida a confidencialidade dos dados.

### Amostra

Foram entrevistados 12 professores universitários, 6 do sexo masculino, 6 do sexo feminino. O motivo desta seleção é para se analisar se existem ou não diferenças na conciliação da vida profissional e familiar entre o sexo masculino e o sexo feminino.

Devido à dificuldade em conseguir agendar entrevistas, não foram impostos nenhuns limites na seleção dos participantes. Foram considerados todos os indivíduos, que fossem professores universitários de carreira, ou especialmente contratados, que estivessem a exercer funções de docentes, em regime de dedicação exclusiva, em tempo integral ou tempo parcial em duas universidades em Lisboa.

No quadro 2 apresenta-se a caracterização detalhada do painel de entrevistados.

**Quadro 2** - Caracterização dos entrevistados

Entrevistado	Código	Sexo	Idade	Estado Civil	Filhos		Nº de pessoas do agregado familiar	Responsabilidades institucionais	Vínculo
					Nº	Idades			
Entrevistado 1	EM1	Masculino	34	União de Facto	1	3	3	Não tem	Docente contratado
Entrevistado 2	EM2	Masculino	54	Casado	0	-	2	Diretor de departamento	Professor de carreira
Entrevistado 3	EM3	Masculino	58	Casado	3	25, 22, 19	5	Membro Conselho Geral	Professor de carreira
Entrevistado 4	EM4	Masculino	44	Casado	2	11 e 8	4	Não tem	Docente contratado
Entrevistado 5	EM5	Masculino	46	Solteiro	0	-	2	Diretor de Mestrado	Professor de carreira
Entrevistado 6	EM6	Masculino	64	Casado	3	33, 32, 27	3	Diretor de Mestrado	Professor de carreira
Entrevistado 7	EF7	Feminino	48	Casada	2	14 e 16	4	Não tem	Professora de Carreira
Entrevistado 8	EF8	Feminino	58	Solteira	0	-	1	Diretora de Licenciatura	Professora de Carreira

Entrevistado 9	EF9	Feminino	42	Casada	1	9	3	Membro do Conselho Geral	Professora de Carreira
Entrevistada 10	EF10	Feminino	64	Casada	1	40	1	Não tem	Professora de Carreira
Entrevistada 11	EF11	Feminino	52	Casada	2	16 e 13	4	Diretora de Escola	Professora de Carreira
Entrevistada 12	EF12	Feminino	48	União de facto	3	13, 7, 7	5	Não tem	Docente contratada

## Tratamento dos dados

Ao concluir a fase da realização das entrevistas, foi transcrita toda a informação recolhida dos entrevistados. Contudo foi ocultado o nome da universidade a que se referiam durante a entrevista, ficando esta denominada por “universidade x”.

Seguidamente foi elaborada a análise de conteúdo, começando por uma tabela com a caracterização dos entrevistados. A análise de conteúdo permite inferir de forma válida e replicável os dados de forma contextualizada (Krippendorff, 1980).

Posteriormente, foi elaborado um quadro de análise de conteúdo<sup>1</sup> que serviu de suporte para o desenvolvimento de um processo de construção de categorias. O quadro tem como base nas dimensões e as sub-dimensões obtidas do quadro de construção do guião. A análise de conteúdo permitiu identificar as unidades de registo, que são segmentos de conteúdo que permitem definir o significado da categoria; e as categorias, que são identificadas com base nas unidades de registo, que irão permitir analisar os resultados. As categorias identificadas foram surgindo e organizadas de forma gradual através das narrativas apresentadas e sintetizam aspetos importantes da mensagem transmitida.

### Quadro 3 - Exemplo do quadro de análise de conteúdo

Dimensões	Sub-dimensões	Unidade de registo	Categorias
<b>Relação entre a vida profissional e familiar</b>	Fatores influenciadores da conciliação	<b>EM1:</b> “O excesso de trabalho.”	Carga de trabalho
		<b>EM2:</b> “ (...) nós acabamos o trabalho e levamos o trabalho com a gente para casa.”	Trabalhar em casa

<sup>1</sup> Anexo 2.

## IV. Capítulo 3 – Análise e discussão dos resultados

Este capítulo tem como finalidade apresentar, analisar e refletir sobre os resultados obtidos nas entrevistas realizadas aos professores universitários.

A análise dos resultados será apresentada através das dimensões e sub-dimensões criadas para a análise do conteúdo. A partir das dimensões e sub-dimensões definidas *a priori*, identificaram-se através do conteúdo das entrevistas – unidades de registo – as categorias, definidas *a posteriori*.

### Fatores influenciadores da conciliação

Para compreender como é a relação entre a vida profissional e familiar dos professores universitários, considerou-se pertinente perceber quais são os fatores que os entrevistados apontam como a maior dificuldade para a conciliação entre estes dois domínios.

Os professores universitários apontam para a carga de trabalho, isto é, o volume de trabalho que têm habitualmente como um dos fatores que dificulta a conciliação.

**EM4:** “Sim a quantidade de trabalho que é preciso trabalhar fora de horas, fins-de-semana e mesmo férias, e portanto acho que esse é o fator principal.”

**EF7:** “A carga do trabalho que temos profissional, neste caso de aulas e investigação.”

Outro fator apontado como originador de dificuldade de conciliação é o trabalhar em casa. Tarefas como preparação de aulas, correções de avaliações, trabalho de investigação, poder ser feito fora do local de trabalho, e os professores indicam que muitas vezes esse trabalho é realizado em casa.

**EM2:** “ (...) nós acabamos o trabalho e levamos o trabalho com a gente para casa.”

**EF11:** “ (...) temos tido notícia disso, da forma como essa flexibilidade leva as pessoas a exigirem de mais de si próprias. Não pararem ao fim-de-semana, não fazerem pausas e há muitos casos de breakdown, não é?”

**EF12:** “ (...) mas muitas vezes também acabo coisas em casa, depois das crianças deitadas, e ao fim-de-semana (...).”

Seguindo Dorenkamp e Sub (2017), o trabalho acadêmico é essencialmente de conhecimento e pode ser realizado em qualquer lugar. Nem sempre o trabalho requer presença no seu espaço físico.

A exigência na investigação foi citada como outro fator. Conforme mencionado pelos autores Briggs (2005); Jais et al. (2015) e Torp et al. (2018), a crescente pressão sobre os professores universitários e o processo de internacionalização nas universidades, conseqüentemente levam a uma maior exigência para a produção de artigos, e dedicação à investigação. Com a internacionalização, as exigências aumentam e como os professores universitários indicam, causa dificuldades na conciliação entre a vida profissional e familiar, pois o *stress* e a pressão também aumentam e poderão afetar a vida familiar.

**EM3:** “Com as exigências da investigação internacional que atualmente existe, pronto aí a pressão pode ser maior.”

**EF9:** “Ao sentirmo-nos sempre pressionados para publicar e para fazer investigação, quer seja por progressão na carreira, quer seja por o reconhecimento, por exemplo entre os pares, na ida a conferências, na qualidade das revistas e tudo isso, isso leva-nos a muitas vezes a esticar um bocadinho de mais o tempo de trabalho profissional para a parte pessoal, é o que eu digo se calhar quase nenhum de nós não leva trabalho para casa não é assim?”

**EF12:** “Sempre trabalhei em investigação (...) e depois é um ambiente extremamente competitivo, em que somos avaliados todos os anos, em que aliás, somos avaliados várias vezes ao ano se for preciso, quando submetemos um projeto, quando concorremos a bolsa para assegurar o nosso financiamento, é uma pressão enorme. E depois é também a pressão do ambiente competitivo do próprio instituto (...).”

De acordo com Briggs (2005) os professores universitários andam a balançar entre o ensino e a investigação. Alguns professores afirmam que o trabalho administrativo também recai sobre eles, o que por vezes dificulta a conciliação entre todas as tarefas profissionais e a sua vida familiar.

Observa-se que os fatores como a carga de trabalho, trabalhar em casa e a exigência na investigação, podem ser considerados em ambos os sexos como influenciadores da conciliação, ou neste caso, da sua dificuldade.

### Práticas de conciliação

De modo a caracterizar e analisar a relação entre a vida profissional e familiar é fundamental compreender como é efetuada a conciliação entre as tarefas profissionais e familiares. Isto é, quais são as práticas que os professores universitários utilizam de modo a conciliar os dois domínios.

O planeamento, estabelecer prioridades e gestão de tempo, foram as principais práticas apontadas.

**EM1:** “Faço um planeamento, muito eficaz, muito rigoroso e muito realista e raramente fujo a esse planeamento (...).”

**EF12:** “ (...) também funciono muito à base de listas do que é que tenho para fazer (...).”

**EF9:** “ (...) eu tenho um caderno, é verdade, tenho um caderno normalmente ponho os meus objetivos (...).”

**EM2:** “ (...) tento sempre estabelecer prioridades, o que é que tenho que fazer primeiro, o que é que tenho que fazer depois (...).”

**EF7:** “ (...) definindo prioridades, exatamente.”

Verifica-se que tanto nos professores do sexo feminino como do sexo masculino, utilizam as mesmas práticas de conciliação. Consideram também, que muitas vezes essa conciliação é conseguida porque retiram tempo pessoal, ou familiar, para conseguir elaborar determinadas tarefas profissionais.

**EM4:** “Porque entre dar aulas e as solicitações da investigação, o sentar, o pensar e preparar, quase que só consigo fora de horas e isso já come tempo à vida pessoal.”

**EF7:** “Mas o que acaba por acontecer muito é, para permitir essa conciliação da melhor forma é acabarmos por trabalhar ao final do dia, quando já é suposto estar a descansar e acabamos por trabalhar um pouco quando já temos as nossas tarefas familiares resolvidas

e ao fim-de-semana às vezes também temos que dispor um pedaço do nosso fim-de-semana para dar ali um jeito nas coisas profissionais (...).”

Tal como referido por Greenhaus e Beutell (1985) o tempo é limitado e por vezes as exigências de um papel requerem tempo e energia. Neste caso, as exigências profissionais, por vezes retiram tempo ao papel familiar, e só deste modo conseguem conciliar todas as tarefas profissionais e familiares. Ao contrário não se verificou, quando questionados se costumam estar preocupados com a vida familiar quando estão a trabalhar, a maioria responde que não, nem considera ter algum episódio que essa preocupação tenha gerado tensão. E também como referido por alguns professores a flexibilidade de horário pode ajudar na resolução de alguns compromissos familiares.

### Complexidade e evolução da conciliação

As transformações ocorridas no setor da educação superior, com a internacionalização das Universidades, a maior pressão para a produtividade e o reconhecimento foram sentidas de forma muito forte pelos professores universitários. De acordo com Torp et al. (2018) seguindo Dahl (1998), Gustavasson (2000) e Shattock (2013) estas mudanças a nível organizacional afetaram os professores universitários, e conseqüentemente a sua forma de trabalhar, tendo o número de horas de trabalho aumentado.

A evolução da conciliação entre a vida profissional e familiar foi-se alterando, e a complexidade da conciliação nos dois domínios é visível. A necessidade de estarem sempre ligados foi apontada por um professor universitário como um sinal da evolução que se sente.

Tal como apontado por Ren e Caudle (2014) seguindo Ylijoki (2013) “A tecnologia também acelera o ritmo de trabalho aumentando o volume de informação e comunicação e impondo a obrigação de estar sempre disponível e pronto para responder.” (Ren e Caudle, 2014: 610). Esta situação pode interferir com a conciliação e até dificultá-la.

**EM4:** “Sim. (...) Estar permanentemente ligado e exigir-se que a pessoa esteja permanente ligada, permanentemente ligada. Portanto, ter os e-mails no telefone, ter os e-mails aqui, ter...”

O aumento da exigência e pressão laboral é o aspeto que os professores universitários mais apontam para a evolução da dificuldade da conciliação entre a vida profissional e familiar.

**EF8:** “Sim, sim, sim, porque... vamos lá ver, o paradigma da universidade mudou. Há uns anos nós só dávamos aulas e tínhamos muito tempo livre, agora podemos dar as mesmas horas de aulas e a investigação é aquela que vai ocupar todo o resto do tempo.”

A evolução da dificuldade de conciliação é mais sentida pelos professores universitários, tanto do sexo masculino como do feminino, que têm mais anos de serviço, porque notaram as transformações que se fizeram ao nível do setor da educação, nomeadamente ao aumento da pressão e das exigências laborais.

Já os professores universitários que têm menos anos de serviço na carreira consideram que se mantém a dificuldade, pois ao longo de toda a sua carreira sentiram as mesmas exigências e pressões.

### Apoio e partilha de tarefas familiares

De acordo com os professores universitários entrevistados, a maioria sente o apoio por parte da sua família na carreira. Conforme o estudo de Ren e Caudle (2014) o apoio por parte da família pode gerar sentimentos positivos e a satisfação com a conciliação entre o trabalho e a família.

**EF12:** “ (...) se eu tiver um suporte maior familiar eu consigo fazer mais a nível profissional.”

Porém, consideram que podem existir tensões se um compromisso familiar ficar comprometido devido a motivos profissionais.

**EM4:** “Sim, sim, mesmo que não seja logo evidente vai criando...tensões, ah... mesmo que não seja logo mas depois se isso é recorrente isso vai afetando (...).”

**EF7:** “Um bocadinho, coisas que não estamos à espera podem causar um bocadito mas também tentamos para que isso não, não tenha um impacto negativo, não é? Mas às vezes acabam por, por ter... feito assim um bocadinho de tensão, pelo menos inicial mas são ultrapassáveis.”

Como Andrade (2011) referiu, dedicar muito tempo ao exercício de um dos papéis (neste caso, o papel profissional) eventualmente poderá causar conflito. Neste caso concreto, os professores universitários não consideram que crie conflito propriamente dito, mas que

causa algumas tensões no seio familiar. De acordo com Voydanoff (2004) as expectativas associadas a um papel se não forem cumpridas podem causar tensões.

Verifica-se que apesar do apoio por parte da família na carreira dos docentes, podem existir tensões familiares caso algum compromisso fique comprometido devido ao trabalho. Esta situação regista-se em ambos os sexos.

### Apoio Laboral

O apoio laboral foi considerado um fator importante para a conciliação entre a vida profissional e familiar. De acordo com Ren e Caudle (2014) seguindo Fiksenbaum (2014) argumentam que o suporte por parte dos empregadores irá trazer benefícios a longo prazo, ao nível do aumento do compromisso e da produtividade dos académicos.

Neste aspeto, os professores universitários referiram falta de compreensão por parte da instituição relativamente à conciliação entre a vida profissional e familiar. Consideram que há elevadas exigências laborais.

**EM4:** “Nas aulas é cada vez maior as exigências e cada vez temos que dar mais aulas, ou temos maiores responsabilidades, ou temos mais estudantes, temos mais projetos, temos mais coisas para fazer e não vejo que a instituição tenha nenhuma preocupação em conciliar o que quer que seja.”

Os professores universitários sentem que há um esquecimento do domínio familiar por parte da instituição.

**EM2:** “Acho que nem sempre nós somos recompensados pelo esforço que fazemos.”

**EF7:** “ (...) há aqui muitos fatores, mas em geral parece que isso é um bocadinho esquecido, que nós temos vida para além da vida profissional, em termos genéricos.”

E por último, referem que existe falta de políticas para ajudar na conciliação dos dois domínios.

**EF11:** “ (...) em geral as universidades e também a universidade x, não desenvolveram políticas expressas para que as pessoas não sintam que são favores que estão a ser feitos quando precisam de apoio para a conciliação.”

Estas três categorias relativas ao apoio laboral foram apontadas tanto pelos professores universitários do sexo masculino, como do sexo feminino. Ambos consideram que a instituição nem sempre tem em consideração a conciliação com o domínio familiar.

### Limites entre os domínios

Devido à profissão académica ser um trabalho de, e para o conhecimento, e muito poder ser feito a qualquer momento em qualquer lado, as barreiras entre o que é trabalho e o que é tempo livre podem não ser nítidas.

Os professores universitários reportaram que tem dificuldade de desligar do trabalho, que estão muitas vezes a pensar no seu trabalho no seu tempo livre.

**EM1:** “Eu ainda posso ir mais além daquilo que disse: eu só penso no trabalho quando não estou a trabalhar.”

**EF10:** “Sim, é muito, não sou capaz de desligar.”

Outro aspeto é o facto de executarem tarefas profissionais no seu tempo livre.

**EM5:** “ (...) Às tantas estar a fazer trabalho, quando sei lá, devia estar a ir passear, não é? Por exemplo. Sei lá, apanhar ar. Mas é muito mais fácil confundir as coisas, pronto, até os próprios fins-de-semana.”

**EF9:** “ (...) por exemplo na altura de correção de exames, fins-de-semana, noites que é para cumprir o prazo e a pessoa despachar aquilo e isso assim.”

**EF12:** “ (...) passei parte das férias com a família em que trabalhava de manhã ou de tarde em que estava a escrever um projeto grande (...).”

E por fim, a flexibilidade da gestão do tempo e das tarefas que os docentes universitários dispõem devido à própria natureza da carreira é um fator que dificulta a delimitação dos dois domínios. Uma professora considera que essa flexibilidade é tao natural que contribui para diluir as barreiras entre o domínio familiar e profissional.

**EF11:** “É muito habitual. Faz parte da tal moeda com duas faces que é a flexibilidade por um lado que está bem mas por outro lado tem a consequência de roubar-nos tempo à família, ou ao nosso tempo livre para desenvolver as tarefas de trabalho (...).”

Tal como referido na literatura, Ren e Caudle (2016) seguindo Cooper (2002) existe o problema particular das barreiras entre o trabalho e família não estarem evidentes no caso específico dos professores universitários.

### Perceção do conflito na conciliação entre trabalho e família

Sobre se há perceção do conflito na conciliação entre os dois domínios, os entrevistados dividem-se entre a existência de conflito e a inexistência de conflito.

Quatro em seis das professoras universitárias entrevistadas consideram que não existe conflito na conciliação entre a sua vida profissional e vida familiar. Os professores universitários do sexo masculino dividem-se, três consideram que existe conflito na conciliação, outros três consideram que não existe conflito.

**EM2:** “Existe conflito mas é um conflito que se consegue gerir (...).”

**EM4:** “No meu caso próprio, particular, sim. Também tenho alguma dificuldade desligar, lá está, de chegar a casa e desligar completamente.”

Os resultados são pouco representativos, porém não confirmam os resultados dos autores Torp et. al (2018) segundo os quais as mulheres reportam mais conflito na conciliação que os homens.

### Fatores positivos do trabalho académico

A literatura começa a reconhecer efeitos positivos na interligação trabalho e família. Questionados os professores universitários sobre estes efeitos positivos do trabalho académico na vida pessoal e familiar, um dos feitos apontados é a realização profissional.

**EM1:** “ (...) há aqui um aspeto indireto importante, eu faço o que gosto e portanto sou uma pessoa feliz e realizada apesar de tudo e isto obviamente reflete-se também na minha família porque sou uma pessoa feliz apesar do cansaço e todas essas coisas não me vejo a fazer mais nada (...).”

**EF8:** “ (...) é o facto de eu gostar muito daquilo que faço.”

Tal como referido por Greenhaus e Powell (2006) se os indivíduos se encontrarem satisfeitos em ambos os papéis existe a perceção de boa qualidade de vida. A realização profissional pressupõe que o indivíduo esteja satisfeito com o seu trabalho e essa satisfação poderá refletir-se de forma positiva na vida familiar.

A liberdade intelectual foi outro fator positivo apontado e considero muito importante.

**EM3:** “A atividade, apesar de tudo, a atividade académica como disse, do ponto de vista intelectual dá alguma liberdade (...).”

**EF11:** “ (...) é a liberdade intelectual, quer dizer, estamos num lugar onde, em princípio e se tudo correr bem e se lutarmos por isso, nem sempre acontece, existe ou deve existir liberdade de pensamento e isso é precioso. (...)É podermos gerir, sem permanentemente estar sujeitos a tensões, da autoridade superior, do horário, das regras muito estritas (...).”

Por último, consideram que a flexibilidade de horário é um fator positivo e talvez o mais significativo na vida familiar. A flexibilidade de horário irá permitir uma maior conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, consoante as necessidades de cada um dos domínios.

**EM5:** “ (...) a flexibilidade de horário é uma mais-valia.”

**EM6:** “Olhe por exemplo, o facto de haver uma flexibilidade (...) leva a que seja possível, se for o caso dar uma maior assistência e dar uma maior presença em determinadas fases em termos familiares (...).”

**EF10:** “A flexibilidade de horário, fundamental.”

Os resultados encontrados parecem confirmar o que referem os autores Greenhaus e Powell (2006) sobre o enriquecimento entre trabalho e família, em que as experiências positivas num dos papéis podem melhorar a qualidade de vida no outro papel, proporcionando efeitos positivos na combinação dos dois domínios.

## V. Conclusões, limitações e recomendações

As consequências das transformações ao nível do mercado, como a internacionalização, maior competitividade, aumento da pressão para o reconhecimento no meio laboral são visíveis no setor do ensino superior.

Os estudos e a literatura sobre a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar começam a ganhar mais relevância. Os professores universitários referem que sentiram estas alterações que marcaram o ensino superior nos últimos anos, essencialmente devido à internacionalização das universidades e ao aumento das exigências na publicação. Perante estas alterações, o atual estudo pretende dar um contributo para uma área de investigação em Portugal, perceber como se caracteriza a relação entre a vida profissional e familiar dos professores universitários e compreender em que medida é que existe conciliação ou conflito entre estes dois domínios.

Como já referido, os professores universitários têm que conciliar o seu trabalho de ensino e de investigação que está cada vez mais exigente (Briggs, 2005). Aliado a esta situação é relevante perceber que fatores influenciam a conciliação entre a vida profissional e familiar. Como argumenta Torp et. al. (2018) o ambiente sentido nas universidades reflete-se no aumento do número de horas de ensino, maior exigência e pressão para a publicação de artigos de investigação. No que diz respeito à evolução da conciliação na vida dos docentes são visíveis dois cenários. Por um lado, os professores universitários com mais anos de carreira referiram o aumento da dificuldade de conciliação, mesmo que já não os influencie diretamente; por outro lado, os professores universitários com menos anos de carreira consideram que a dificuldade de conciliação manteve-se ao longo dos anos, dado que, sempre sentiram as pressões e exigências laborais. Pode considerar-se, portanto que as alterações sentidas no setor do ensino superior, ao nível da exigência na investigação e da carga de trabalho são apontadas como causadoras de maior dificuldade em conciliar a vida profissional com a vida familiar. E que os professores universitários com mais anos de serviço demonstram que esta conciliação se tornou mais complexa.

O suporte familiar é analisado em vários estudos como um facilitador da conciliação entre o domínio profissional e familiar, e considerado por Ren e Caudle (2014) como gerador de sentimentos positivos e satisfação com a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. O presente estudo não consegue confirmar esses resultados, mas a maioria dos professores universitários declara receber apoio familiar na sua carreira. Porém,

mencionaram que, por vezes, existem tensões quando um compromisso familiar é comprometido por motivos profissionais. De acordo com Greenhaus e Beutell (1985) existe conflito entre trabalho e família baseado no tempo e baseado na tensão, isto é, quando um indivíduo passa mais tempo num dos papéis, neste caso, profissional, pode gerar tensões e causar conflito. Observa-se que, apesar do apoio da sua família, existem tensões familiares devido ao trabalho.

O suporte institucional é considerado na literatura tão importante para a conciliação quanto o familiar, e poderá desenvolver benefícios a longo prazo (Ren e Caudle, 2014). Contudo, o que se verifica é que os docentes sentem falta de apoio e de compreensão na conciliação entre a vida profissional e familiar por parte da instituição. Sentem um aumento das exigências laborais, estando a conciliação com a vida familiar esquecida. Isto pode ser devido à falta de políticas por parte das instituições empregadoras sobre esta temática como referido por uma das professoras entrevistadas.

Outro aspeto que pode ter influência na conciliação e seguindo os autores Ren e Caudle (2016) existe o problema dos limites que separam o domínio profissional e familiar não ser nítido. E tal verificou-se no nosso estudo, quando mencionado pelos professores universitários que é difícil desligar do trabalho, que realizam tarefas fora do seu local de trabalho, como em casa, e a flexibilidade de gestão do tempo do trabalho que permite que trabalhem mesmo à noite ou ao fim-de-semana. Verifica-se que os professores universitários reconhecem não existir uma separação clara entre a vida profissional e a vida familiar e esta situação pode pôr em causa o bom funcionamento do desempenho do papel familiar. É discutido por Carlson e Frone (2003) que a preocupação num dos domínios enquanto está no outro, neste caso, apontado como a “dificuldade de desligar do trabalho” pode levar à dificuldade de desempenhar bem o papel familiar.

É de realçar que há aspetos da profissão universitária que podem ter efeitos positivos na vida familiar, como o enriquecimento trabalho-família. De acordo com o que Greenhaus e Powell (2006) sugerem, este enriquecimento prevê uma interdependência positiva entre o papel profissional e familiar. A realização profissional e liberdade intelectual são considerados aspetos positivos que os docentes tiram da sua atividade. Outro aspeto é a flexibilidade de horário que contribui para uma maior satisfação no seu domínio profissional. Este aspeto em particular pode ser transportado para a vida familiar, na medida em que os professores universitários podem conjugar o seu horário consoante imprevistos ou compromissos familiares que tenham. Pode considerar-se tal como

referido por Greenhau e Powell (2006), que esta interligação positiva é considerada quando os aspetos ou experiências num papel melhoram a qualidade de vida no outro papel.

Verifica-se que a perceção sobre a existência de conflito na conciliação não é unanime entre o sexo masculino e feminino. Não se pode confirmar o que alguns estudos indicam sobre o sexo feminino experienciar mais conflito do que o sexo masculino. No estudo verificou-se que os professores do sexo masculino reportam existir mais conflito do que as colegas do sexo feminino. Porém, estes dados não são representativos devido ao tamanho da amostra.

Os resultados do estudo vêm confirmar o que tem sido reportado na literatura, no que respeita ao aumento das exigências e da carga de trabalho sentidas no sector de ensino superior e como têm contribuído para o aumento da dificuldade da conciliação trabalho-família. Pode considerar-se que a relação entre a vida profissional e familiar dos professores universitários conjuga vários fatores derivados da profissão académica como trabalhar em casa, exigência na investigação, carga de trabalho, bem como a falta de separação dos dois domínios influenciam e podem dificultar a conciliação. Ainda assim, outro fator, como a flexibilidade de horário, pode influenciar positivamente a conciliação e contribuir para uma maior satisfação. Deste modo, pode afirmar-se que a relação entre estes dois domínios é complexa e com os dados recolhidos não se consegue determinar se existe efetivamente conflito. Mas verifica-se que existe conciliação ainda que não seja fácil consegui-la. Contudo, os dados obtidos não podem ser considerados representativos na medida em que a amostra é limitada.

Tal como demonstrado pelos autores Ren e Caudle (2016) para se conseguir alcançar conciliação a um nível satisfatório são necessárias estratégias. A separação dos domínios profissional e familiar é necessária para que exista uma boa conciliação. E o ajuste do tempo necessário no desempenho do papel profissional de modo a não comprometer as exigências do papel familiar pode ser outra estratégia. Posto isto, é essencial clarificar as barreiras que separam a vida profissional da vida familiar e jogar com a flexibilidade de horários que os professores universitários têm para que as necessidades face ao papel profissional e familiar sejam cumpridas.

Por fim, é importante explorar de forma mais aprofundada esta temática dadas as características específicas da profissão académica, de forma a conseguir clarificar os

esforços feitos e as dificuldades com que se deparam no seu dia-a-dia os professores universitários para alcançar a conciliação. São fundamentais mais estudos nesta temática e que se consiga alcançar uma amostra de maior dimensão e representativa para o efeito. O presente estudo procurou abordar e contribuir para o conhecimento nesta temática que começa a ganhar cada vez mais destaque na investigação em ciências sociais. Contudo é difícil saber se estes resultados se verificam numa escala mais alargada dado que a amostra não é representativa.

Resta então saber: Estão as universidades portuguesas a contribuir para a conciliação da vida profissional e familiar dos professores universitários? Torna-se relevante perceber como estão as instituições de ensino superior a proceder nesta temática e que práticas podem ser implementadas para ajudar neste processo que se revela complexo.

## VI. Bibliografia

Andrade, Alessandro; Oliveira, Manoela e Hatfiel, Elaine (2017), “Conflito trabalho-família: Um estudo com brasileiros e norte americanos”, *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17 (2), 106-113.

Andrade, Maria (2011), “Work-life balance: condições de trabalho facilitadoras da integração do papel profissional e familiar”, *Exedra, número especial*, 41-53.

Briggs, Senga (2005) “Changing roles and competencies of academics”, *Active learning in higher education*, 6 (3), 256-268.

Casaca, Sara (2013) “As novas dinâmicas laborais e os desafios da articulação com a vida familiar”, *Sociologia, Problemas e Práticas*, 72, 31-52.

Currie, Jan e Eveline, Joan (2011), “E-technology and work/life balance for academics with young children”, *Higher Education*, (online), 62, 533-550.

Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10734-010-9404-9>

Dorenkamp, Isabelle e Sub, Stefan (2017), “Work-life conflict among young academics: antecedentes and gender effects”, *European Journal Of Higher Education*, (online), 7 (4), 402-423.

Disponível em: <https://doi.org/10.1080/21568235.2017.1304824>

Gonçalves, Ana (2013), *Trabalhadores Cuidadores: O novo paradigma familiar no contexto laboral*, Dissertação de Mestrado em Direito de Empresas, Lisboa, ISCTE.

Greenhaus, Jeffrey e Beutell, Nicholas (1985), “Sources of conflict between work and family roles”, *Academy of Management Review*, 10, 76-88.

Greenhaus, Jeffrey e Powell, Gary (2006), “When work and family are allies: A theory of work-family enrichment”, *Academy of Management Review*, 31 (1), 72-92.

Guerreiro, Maria; Lourenço, Vanda e Pereira, Inês (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, 4ª edição.

Guimarães, Maria & Petean, Eucia (2012), “Carreira e Família: Divisão de tarefas domiciliares na vida de professoras universitárias”, *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13 (1), 103-110.

Hirata, Helena (2001/2002), “Globalização e divisão sexual do trabalho”, *Cadernos Pagu*, 17/18, 139-156.

Hogan, Victoria; Hogan, Michael e Hodgins Margaret (2015), “An examination of gender differences in the impact of individual and organizational factors on work hours, work-life conflict and psychological strain in academics”, *Irish Journal of Psychology*, (online). Disponível em: <https://dx.doi.org/10.1080/03033910.2015.1011193>

INE (2017a) PORTDATA – Taxa de emprego: total e por sexo, (online).

Disponível em: [https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+emprego+total+e+por+sexo+\(percentagem\)-549-3167?fbclid=IwAR3CroXBj7kJRFRU\\_0JwkhTOvIs9-4ydsO04CC6LtpxfRcRPD3A3blSzDr0](https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+emprego+total+e+por+sexo+(percentagem)-549-3167?fbclid=IwAR3CroXBj7kJRFRU_0JwkhTOvIs9-4ydsO04CC6LtpxfRcRPD3A3blSzDr0)

INE (2017a) PORTDATA – População empregada do sexo feminino: total e a tempo completo e parcial, (online).

Disponível em: <https://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+empregada+do+sexo+feminino+total+e+a+tempo+completo+e+parcial-355-2898?fbclid=IwAR3Uc9cY3DirkiGvkNKTZYCYX4oF3dC42nTnuhasas8vdln7IKtCulifQ1U>

Jais, Juraifa; Smyrnios, Kosmas e Hoare, Lynnel (2015), “Up in the air: na examination of the work-life balance of fly-in-fly-out academics”, *Higher Education Research & Development*, (online), 34 (6), 1123-1137.

Disponível em: <https://doi.org/10.1080/07294360.2015.1024623>

Kenny, John (2018), “Re-empowering academics in corporate culture: an exploration of workload and performativity in a university”, *Higher Education*, (online), 75, 365-380.

Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10734-017-0143-z>

Krippendorff, Klaus (1980), *Content Analysis: An Introduction to Its Methodology*, Los Angeles, Sage Publications.

- Oliveira, Lucia, Cavazotte, Flávia e Pacillo, Raul (2013), “Antecedentes e Consequências dos Conflitos entre Trabalho e Família”, *ANPAD*, (online), 17 (4), 418-437. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/rac>
- Maciel, Diana e Marques, Ana (2008), *Do ganha-pão à valorização pessoal. A Centralidade do trabalho na vida dos indivíduos*, CIES e-Working Paper, nº43/2018, CIES – ISCTE.
- Matias, Marisa e Fontaine, Anne Marie (2012), “A conciliação de papéis profissionais e familiares: o mecanismo psicológico de spillover”, *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 28 (2), 235-243.
- Novais, Carina (2010), *As trajetórias profissionais de mulheres na atual economia flexível e a sua relação com dinâmicas familiares*, Dissertação de Mestrado em Sociologia, Porto, Faculdade de Letras da Universidade do Porto.
- Qu, Sandy e Dumay, John (2001), “The qualitative research interview”, *Qualitative Research in Accounting & Management*, (online), 8 (3), 238-264. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/11766091111162070>
- Ren, Xiaoni e Caudle, Darren (2016), “Walking the tightrope between work and non-work life: strategies employed by British and Chinese academics and their implications”, *Studies in Higher Education*, (online), 41 (4), 599-618. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/03075079.2014.942277>
- Shockley, Kristen et. al (2017), “Cross-cultural work and family research: A review of the literature”, *Journal of Vocation Behavior*, (online), 101, 1-20. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.04.001>
- Smithson, Janet, Lewis, Suzan e Guerreiro, Maria (1998), “Percepções dos jovens sobre a insegurança no emprego e suas implicações no trabalho e na vida familiar”, *Sociologia – Problemas e Práticas*, 27, 97-113.
- Voydanoff, Patricia (2004), “Implications of work and community demands and resources for work-to-family conflict and facilitation”, *Journal of Occupational Health Psychology*, 9 (4), 275-285.
- Tavora, Isabel (2012), “The southern european social model: familialism and the high rates of female employment in Portugal”, *Journal of European Social Policy*, 22, 63-76.

Torp, Steffen, Lysfjord Linda e Midje, Hilde (2018). “Workaholism and work-family conflict among university academics”, *High Education*, (online). Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10734-018-0247-0>

Tsionou, Theodosia e Konstantopoulos, Nikolaos (2015), “The complications and challenges of the work.family interface: A review paper”, *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 175, 593-600.

## VII. Anexos

### Anexo 1. – Guião da Entrevista

#### **Guião da entrevista**

##### Caracterização do entrevistado:

- Idade:
- Estado Civil:
- Filhos? (Se sim, idades):
- Agregado familiar:
- Atividades/Funções desempenhadas e responsabilidades institucionais (se tiver):
- Carga horária semanal:
- Vínculo:

1. Quais são os fatores que na sua experiência mais dificultam conciliar a sua vida profissional e familiar?

2. Em qual das funções que exerce sente mais pressão? (aulas, avaliações, artigos, projetos de investigação)

2.1 Em que medida essa pressão influencia a conciliação entre pessoal e profissional?

3. Como faz a conciliação entre preparação das aulas, avaliações, publicações de artigos e a sua vida familiar?

4. Existe tensão familiar quando um compromisso familiar/tarefa doméstica fica comprometido por motivos profissionais?

5. A carreira dos professores universitários é conhecida pelas longas horas de trabalho, revê-se nessa situação?

5.1. Sente apoio por parte da sua família na sua carreira?

6. Até que ponto há compreensão por parte da universidade para facilitar a conciliação entre vida profissional e familiar?

7. A profissão académica tem tarefas que podem ser feitas fora do local de trabalho, desta forma, costuma trabalhar durante o seu tempo livre? Se sim:

7.1. Essa situação é regular?

7.2. Considera que isso provoca conflito no meio familiar?

8. É frequente sentir se preocupado/a com o seu trabalho quando não está a trabalhar?

8.1. Como é que lida com isso?

9. E ao contrário? Costuma sentir-se preocupado com assuntos familiares quando está a trabalhar?

9.1 Existe algum episódio em que essa preocupação possa ter gerado tensão no seu lugar de trabalho?

10. Considera que o nível de dificuldade na conciliação entre a vida profissional e familiar tem aumentado? Porquê?

11. Até agora, temos falado sobretudo da dificuldade em conciliar vida profissional e familiar; ou seja, dos inconvenientes da sua profissão. Mas a sua profissão também pode ter efeitos positivos na sua vida familiar (exemplo: aumento da autoestima, flexibilidade do horário de trabalho, etc.). Pode falar-me um pouco sobre isso?

12. De um modo geral, considera que existe conflito na conciliação entre o seu trabalho e a sua família? (se sim, a que atribui esse conflito?)

## Anexo 2. – Quadro de análise de conteúdo

Dimensões	Sub-dimensões	Unidade de registo	Categorias
<b>Relação entre a vida profissional e familiar</b>	Fatores influenciadores da conciliação	<b>EM1:</b> “O excesso de trabalho.”	Carga de trabalho
		<p><b>EF7:</b> “A carga do trabalho que temos profissional, neste caso de aulas e investigação.”</p> <p><b>EM4:</b> “sim a quantidade de trabalho que é preciso trabalhar fora de horas, fins-de-semana e mesmo férias, e portanto acho que esse é o fator principal.”</p> <p><b>EF7:</b> “(...)mas é complicado gerir nessas 35 ou 40 horas semanais e muitas vezes tem que ir para além disso, claro que depois também tem impacto na vida familiar.”</p>	
		<b>EM2:</b> “ (...) nós acabamos o trabalho e levamos o trabalho com a gente para casa.”	Trabalhar em casa
		<b>EF11:</b> “(...) temos tido notícia disso da forma como essa flexibilidade leva as pessoas a exigirem de mais de si próprias. Não pararem ao fim-de-semana, não fazerem pausas e há muitos casos de breakdown, não é?”	
		<b>EF12:</b> “ (...) mas muitas vezes também acabo coisas em casa, depois das crianças deitadas, e ao fim-de-semana (...)”	

---

**EM1:** “A produção de artigos científicos e revistas indexadas. Claramente é a atividade mais stressante e desgastante.” Exigência da investigação

**EM3:** “Com as exigências da investigação internacional que atualmente existe pronto a pressão pode ser maior.”

**EF9:** “ao sentirmo-nos sempre pressionados para publicar e para fazer investigação, quer seja por progressão na carreira, quer seja por o reconhecimento por exemplo entre os pares, na ida a conferências, na qualidade das revistas e tudo isso, isso leva-nos a muitos vezes a esticar um bocadinho de mais o tempo de trabalho profissional para a parte pessoal, é o que eu digo se calhar quase nenhum de nós não leva trabalho para casa não é assim?”

**EF12:** “sempre trabalhei em investigação (...) e depois é um ambiente extremamente competitivo, em que somos avaliados todos os anos, em que aliás, somos avaliados varias vezes ao ano se for preciso, quando submetemos um projeto, quando concorremos a bolsa para assegurar o nosso financiamento, é uma pressão enorme. E depois é também a pressão do ambiente competitivo do próprio instituto (...) há pressão de apresentar os resultados, ser coerentes, há muita literatura que nós temos que ler, há um trabalho intelectual muito forte, que obviamente com a idade, com filhos, com noites por dormir (...).”

---

<b>Relação entre a vida profissional e familiar</b>	Práticas de conciliação	<b>EM1:</b> “Faço um planeamento, muito eficaz, muito rigoroso e muito realista e raramente fugo a esse planeamento (...)”	Planeamento
		<b>EF12:</b> “ (...) também funciono muito à base de lista do que é que tenho para fazer (...)”	
	<b>EM2:</b> “ (...) tento sempre estabelecer prioridades, o que é que tenho que fazer primeiro, o que é que tenho que fazer depois (...)”	Estabelecer prioridades	
	<b>EM3:</b> “É gerir o tempo não é? E em certos momentos estabelecer algumas prioridades.”		
		<b>EF7:</b> “ (...) definindo prioridades, exatamente.”	
		<b>EM4:</b> “Porque entre dar aulas e as solicitações da investigação, o sentar, o pensar e preparar, quase que só consigo fora de horas e isso já come tempo à vida pessoal.” E7: “Mas o que acaba por acontecer muito é, para permitir essa conciliação da melhor forma é acabarmos por trabalhar ao final do dia, quando já é suposto estar a descansar e acabamos por trabalhar um pouco quando já temos as nossas tarefas familiares resolvidas e ao fim-de-semana às vezes também temos que dispor um pedaço do nosso fim-de-semana para dar ali um jeito nas coisas profissionais (...)”	Gestão do tempo
		<b>EF12:</b> “É rentabilizar o tempo no trabalho, eu almoço em 10 minutos (...) eu rentabilizo o tempo (...)”	

<b>Dimensões</b>	<b>Sub-dimensões</b>	<b>Unidade de registo</b>	<b>Categorias</b>
<b>Evolução da conciliação trabalho-família</b>	Complexidade e evolução da conciliação	E4: “Sim. (...) Estar permanentemente ligado e exigir-se que a pessoa esteja permanente ligada, permanentemente ligada. Portanto, ter os e-mails no telefone, ter os e-mails aqui, ter...”	Necessidade de estar sempre ligado ao trabalho
		E5: “ (...) vejo aí grandes stresses, porque vejo, acho que há, quer dizer, há uma exigência muito grande do nosso lado (...)”	Aumento das exigências e pressão laboral
		E8: “Sim, sim, sim, porque... vamos lá ver, o paradigma da universidade mudou. Há uns anos nós só dávamos aulas e tínhamos muito tempo livre, agora podemos dar as mesmas horas de aulas e a investigação é aquela que vai ocupar todo o resto do tempo.”	
		E10: “Eu acho que sim, acho que sim. Não falo por mim mais por colegas meus, as exigências da carreira; a exigência da publicação, da participação em projetos e sobretudo da publicação, sim deve tornar, com certeza não é fácil, terá aumentado significativamente essa pressão.”	

<b>Dimensões</b>	<b>Sub-dimensões</b>	<b>Unidade de registo</b>	<b>Categorias</b>
<b>Perceção do apoio profissional e familiar</b>	Apoio e partilha de tarefas familiares	<b>EM4:</b> “Sim, sim, mesmo que não seja logo evidente vai criando...tensões, ah... mesmo que não seja logo mas depois se isso é recorrente isso vai afetando (...)”	Tensões
		<b>EF7:</b> “Um bocadinho, coisas que não estamos à espera, podem causar um bocadito mas também tentamos para que isso não, não tenha um impacto negativo, não é? Mas às vezes acabam por, por ter... feito assim um bocadinho de tensão, pelo menos inicial mas são ultrapassáveis.”	
		<b>EF8:</b> “Sim, isto é raras vezes, mas eu muitas vezes acabo por prescindir desse encontro.”	
		<b>EF8:</b> “Todos, todos apoiam”	Apoio
		<b>EF12:</b> “ (...) se eu tiver um suporte maior familiar eu consigo fazer mais a nível profissional.”	

<p>Apoio laboral</p>	<p><b>EM1:</b> “Do meu ponto de vista não vejo nada na universidade, enquanto entidade empregadora que privilegie, que proteja a relação trabalho família à exceção daquilo que está regulamentado na lei, portanto que está no código do trabalho, portanto à exceção disso, não vejo nada... muito pelo contrário na medida em que cada vez mais somos chamados a fazer mais coisas, percebe?”</p> <p><b>EM4:</b> “As aulas é cada vez maior as exigências e cada vez temos que dar mais aulas, ou temos maiores responsabilidades, ou temos mais estudantes, temos mais projetos, temos mais coisas para fazer e não vejo que a instituição tenha nenhuma preocupação em conciliar o que quer que seja.”</p> <p><b>EM5:</b> “Quer dizer, posso dar-lhe dois ou três exemplos muito simples de como é que isso se vê, por exemplo: Sei lá, quando lhe mandam um e-mail à sexta-feira às 5 da tarde a pedir uma coisa para segunda-feira às 10 da manhã (...) temos ali uma parte do fim-de-semana, altamente comprometida, pronto.”</p>	<p>Elevadas exigências laborais</p>
	<p><b>EM2:</b> “Acho que nem sempre nós somos recompensados pelo esforço que fazemos.”</p> <p><b>EF7:</b> “ (...) há aqui muitos fatores, mas em geral parece que isso é um bocadinho esquecido, que nós temos vida para além da vida profissional, em termos genéricos.”</p>	<p>Sentimento de esquecimento do domínio familiar</p>
	<p><b>EF8:</b> “Eu... para mim não é deliberado que uma universidade como instituição empregadora não pense na vida familiar das pessoas, só que a investigação, particularmente a investigação, acaba por criar, diluir barreiras... não é criar, é diluir barreiras entre a casa e o trabalho.”</p>	<p>Falta de políticas para ajudar na conciliação</p>

**EF11:** “ (...) procura ajudar a acomodar mas em geral as universidades e também a universidade x, não desenvolveram políticas expressas para que as pessoas não sintam que são favores que estão a ser feitos quando precisam de apoio para a conciliação.”

<b>Dimensões</b>	<b>Sub-dimensões</b>	<b>Unidade de registo</b>	<b>Categorias</b>
<b>Fronteiras entre o domínio profissional e familiar</b>	Limites entre os domínios	<p><b>EM1:</b> “Eu ainda posso ir mais além daquilo que disse: eu só penso no trabalho quando não estou a trabalhar.”</p> <p><b>EM2:</b> “Eu tenho desligar-me, eu tento desligar-me quando não estou a trabalhar mas às vezes estou preocupado mais porque às vezes telefonam, ou seja, eu tou sempre a ser chamado para coisas.”</p> <p><b>EF8:</b> “Ah, ah... epa fazer um esforço sobrenatural, mas para mim é muito difícil, particularmente porque faço investigação intensivamente. É muito difícil o tempo de trabalho do não trabalho.”</p> <p><b>EF10:</b> “Sim, é muito, não sou capaz de desligar.”</p>	Dificuldade de desligar do trabalho
		<p><b>EM3:</b> “sim, é uma questão de gestão, quer dizer no fim-de-semana posso... se temos testes para... se há testes que foram feitos na sexta ou no sábado e tem que ser entregues na quarta ou na quinta, certamente que eu no sábado ou no domingo começo a trabalhar, não é?”</p> <p><b>EM4:</b> “Esse é outro dos problemas, fora de horas, fins-de-semana, sim.”</p> <p><b>EM5:</b> “Porque é assim, é muito mais fácil eu perder a conta à coisa, não é? Às tantas estar a fazer trabalho, quando sei lá, devia estar a ir passear, não é? Por exemplo. Sei lá, apanhar ar. Mas é muito mais fácil confundir as coisas, pronto, até os próprios fins-de-semana.”</p> <p><b>EF9:</b> “ (...) por exemplo na altura de correção de exames, fins-de-semana, noites que é para cumprir o</p>	Execução de tarefas profissionais no tempo livre

---

prazo e pessoa despachar aquilo e  
isso assim.”

**EF12:** “Estou-me a lembrar que nos  
dois últimos anos (...) passei parte  
das férias com a família em que  
trabalhava de manhã ou de tarde em  
que estava a escrever um projeto  
grande (...).”

---

**EF11:** “É muito habitual. Faz parte  
da tal moeda com duas faces que é a  
flexibilidade por um lado que está  
bem mas por outro lado tem a  
consequência de roubar-nos tempo à  
família, ou ao nosso tempo livre para  
desenvolver as tarefas de trabalho  
(...).”

Flexibilidade da gestão  
de tempo e tarefas

---

<b>Dimensões</b>	<b>Sub-dimensões</b>	<b>Unidade de registo</b>	<b>Categorias</b>
<b>Perceção do conflito na conciliação entre trabalho e família</b>	-	<b>EM1:</b> “Existe conflito, sim existe conflito, nem que seja, eu tenho que fazer constantemente cedências de um lado ou do outro.”	Existência de conflito
		<b>EM2:</b> “Existe conflito mas é um conflito que se consegue gerir (...).”	
		<b>EM4:</b> “No meu caso próprio, particular, sim. Também tenho alguma dificuldade desligar, lá está, de chegar a casa e desligar completamente.”	
		<b>EF8:</b> “O conflito não existe (...).”	Inexistência de conflito
		<b>EF9:</b> “Não.”	
		<b>EF10:</b> “ (...) conflito, conflito propriamente dito não.”	
	<b>EF11:</b> “Não, não lhe chamaria conflito, não. (...) Se não tivesse estes apoios familiares, teria, poderia dizer que teria havido ou havia conflito.”		

---

<b>Dimensões</b>	<b>Sub-dimensões</b>	<b>Unidade de registo</b>	<b>Categorias</b>
<b>Possibilidade de enriquecimento</b>	Fatores positivos do trabalho académico	<b>EM1:</b> “ (...) há aqui um aspeto indireto importante, eu faço o que gosto e portanto sou uma pessoa feliz e realizada apesar de tudo e isto obviamente reflete-se também na minha família porque sou uma pessoa feliz apesar do cansaço e todas essas coisas não me vejo a fazer mais nada (...)”	Realização profissional
		<b>EM2:</b> “A pessoa faz isto porque gosta, ninguém faz isto para ficar rico, acho eu.”	
		<b>EF8:</b> “ (...) é o facto de eu gostar muito daquilo que faço.”	
		<b>EM3:</b> “A atividade, apesar de tudo, a atividade académica como disse, do ponto de vista intelectual dá alguma liberdade (...)”	Liberdade intelectual
		<b>EF11:</b> “ (...) é a liberdade intelectual, quer dizer, estamos num lugar onde, em princípio e se tudo correr bem e se lutarmos por isso, nem sempre acontece, existe ou deve existir liberdade de pensamento e isso é precioso. (...)É podermos gerir, sem permanentemente estar sujeito a tensões, da autoridade superior, do horário, das regras muito estritas (...)”	
		<b>EM5:</b> “ (...) a flexibilidade de horário é uma mais-valia.”	
<b>EM6:</b> “Olhe por exemplo, o facto de haver uma flexibilidade (...) leva a que seja possível, se for o caso dar uma maior assistência e dar uma maior presença em determinadas fases em termos familiares (...)”	Flexibilidade de Horário		
<b>EF8:</b> “Não há este compromisso do horário, a liberdade de horário, ela é só restrita por causa das aulas, é uma vantagem.”			
<b>EF10:</b> “A flexibilidade de horário, fundamental.”			