

CIES e-WORKING PAPER N.º 93/2010

**Trabalho, família e bem-estar:
factores e padrões de qualidade de vida na Europa**

EDUARDO RODRIGUES
MARGARIDA BARROSO
ANA CAETANO

CIES e-Working Papers (ISSN 1647-0893)

Av. das Forças Armadas, Edifício ISCTE, 1649-026 LISBOA, PORTUGAL, cies@iscte.pt

Eduardo Rodrigues é licenciado em Sociologia pelo Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL), onde frequenta actualmente o Programa de Doutoramento em Sociologia. É assistente de investigação no CIES/ISCTE-IUL, tendo vindo a desenvolver trabalho sobre os tópicos da família, das condições de vida e da qualidade de vida. *E-mail:* eduardo.rodrigues@iscte.pt

Margarida Barroso é licenciada em Sociologia pelo Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL), onde frequenta o Programa de Doutoramento em Sociologia. É assistente de investigação no CIES/ISCTE-IUL, tendo como principais áreas de investigação a sociologia do trabalho, das organizações e das profissões, e os modos de vida e políticas públicas. *E-mail:* margarida.barroso@iscte.pt

Ana Caetano é licenciada em Sociologia pelo Instituto Universitário de Lisboa (ISCTE-IUL), onde frequenta actualmente o Programa de Doutoramento em Sociologia. É assistente de investigação no CIES/ISCTE-IUL, tendo vindo a trabalhar nas áreas de sociologia da cultura, sociologia da educação e sociologia da família. *E-mail:* ana.caetano@iscte.pt

Resumo

O projecto que está no origem deste trabalho – *Quality of Life in a Changing Europe* – procura examinar como, numa era de mudança social rápida e intensa, os cidadãos europeus que vivem e trabalham em diferentes sectores de actividade e regimes de *welfare* nacionais avaliam a qualidade das suas vidas. Foram recolhidos dados de natureza extensiva por intermédio de um inquérito por questionário em oito países: Finlândia, Suécia, Holanda, Alemanha, Reino Unido, Portugal, Hungria e Bulgária. Em cada um deles participaram na pesquisa trabalhadores pertencentes a quatro organizações do sector dos serviços: empresas de retalho e de telecomunicações, um banco e um hospital público universitário.

Em termos analíticos merecem especial destaque as exigências e recursos que têm a sua proveniência quer no domínio do trabalho, quer no da vida familiar, e cuja articulação e dinâmica acabam por ter influência na determinação da satisfação e do bem-estar dos indivíduos. São ainda consideradas algumas implicações da diversidade de situações que caracteriza os oito países representados.

Palavras-chave: qualidade de vida, qualidade do trabalho, conciliação trabalho-família.

Abstract

This working paper stems from the *Quality of Life in a Changing Europe* project, which tried to understand how, in an era of sweeping social change, European citizens living and working in a variety of welfare regimes evaluate the quality of their lives. Quantitative data was gathered with a survey applied in eight different countries: Finland, Sweden, The Netherlands, Germany, United Kingdom, Portugal, Hungary and Bulgaria. In each country, workers from four different sectors of activity answered to the survey: retail, telecommunications, banking/insurance and a public hospital.

In analytical terms, special attention was given to the impact of resources and demands that originate in the work and family domains, to their articulations and dynamics and also to the impacts they have on satisfaction and well-being levels. The diversity existing between the various countries represented is also considered.

Key-words: quality of life, quality of work, work-family balance.

Introdução

Um dos desafios mais importantes que se levantam hoje no quadro da União Europeia tem a ver com a necessidade de balanceamento entre a performance económica, a sustentabilidade social das formas de organização do trabalho e a preservação e melhoria da qualidade de vida em sentido mais amplo. O projecto que está no origem deste trabalho – *Quality of Life in a Changing Europe* – procura examinar como, numa era de mudança social rápida e intensa, os cidadãos europeus que vivem e trabalham em diferentes sectores de actividade e regimes de *welfare* nacionais avaliam a qualidade das suas vidas.

Existe grande diversidade na forma como, nos diversos países europeus, estão articuladas as políticas e regulações destinadas a lidar com as questões relacionadas com a qualidade do trabalho e a qualidade de vida. Não obstante, todos esses países enfrentam actualmente desafios e problemas similares de difícil resolução, bem como mudanças sociais e económicas que têm impactos fortes nos padrões de satisfação e de bem-estar: níveis de fertilidade baixos, uma força de trabalho mais heterogénea mas em processo de envelhecimento, formas de organização do trabalho em mutação, competitividade global acrescida devido aos processos de globalização e aos rápidos avanços tecnológicos, redução das provisões sociais e recuo do Estado-providência. As organizações e a natureza do emprego no mundo ocidental sofreram mudanças profundas na última década, que têm vindo a impor exigências acrescidas aos trabalhadores. Para além disso, devido ao aumento da participação feminina no mercado de trabalho e ao envelhecimento da população activa, as questões associadas à articulação entre vida privada/familiar e vida profissional têm vindo a assumir importância crescente, bem como as formas como o trabalho e a situação doméstica dos indivíduos se interpenetram e influenciam mutuamente. Quando se toma em consideração os factores que contribuem para moldar a qualidade de vida dos cidadãos europeus, a inserção no mercado de trabalho, a pertença familiar e a maneira como os dois domínios estão articulados devem ser tidas em conta.

Até há pouco tempo, as pesquisas feitas em torno do bem-estar dos trabalhadores focavam-se essencialmente no impacto que as exigências e necessidades provenientes do trabalho têm em termos de resultados negativos para os indivíduos, como o stresse ou o absentismo (Schaufeli e Bakker, 2004). Essas investigações demonstraram, por exemplo,

que pressões laborais acrescidas, longas horas de trabalho e insegurança são fontes de stresse e de interferência negativa do trabalho na família, surgindo ainda como factores associados a outros resultados negativos em termos físicos e psicológicos (Ferrie, 2001; Green, 2006). Mais recentemente têm vindo a surgir outras abordagens de cariz mais “positivo”, centradas na existência de dinâmicas de *engagement* e bem-estar no trabalho (Schaufeli e Bakker, 2004), por exemplo, ou de efeitos de enriquecimento da vida familiar por intermédio das experiências no domínio do trabalho e vice-versa (Greenhaus e Powell, 2006; Voydanoff, 2004 a e b). Em detrimento de uma focagem nos efeitos negativos, tem vindo a ser progressivamente destacada a necessidade de compreender a forma como diversos recursos possuídos pelos indivíduos num domínio (o trabalho, por exemplo) podem contribuir para uma melhoria do bem-estar e da qualidade de vida noutra (como a família). Neste trabalho iremos olhar para os recursos e para as exigências/necessidades na esfera laboral e na esfera doméstica, mas principalmente para a maneira como eles se articulam, afectando a qualidade do trabalho e de vida de trabalhadores do sector dos serviços em vários países da Europa.

No âmbito do projecto Quality of Life in a Changing Europe, foram recolhidos dados de natureza extensiva por intermédio de um inquérito por questionário em oito países: Finlândia, Suécia, Holanda, Alemanha, Reino Unido, Portugal, Hungria e Bulgária. Em cada um deles participaram na pesquisa trabalhadores pertencentes a quatro organizações do sector dos serviços: empresas de retalho e de telecomunicações, um banco e um hospital público universitário. No total, participaram no preenchimento do questionário 7974 inquiridos, distribuídos por 32 organizações através da Europa, tendo o sector terciário sido escolhido pela importância crescente e estruturante que ocupa no quadro do trabalho na União Europeia, bem como na definição futura da qualidade do trabalho e também de vida da maioria dos cidadãos europeus (Cardoso *et al.*, 2005); por outro lado, o sector dos serviços inclui também um espectro amplo de qualificações, bem como características específicas de feminização.

Nos próximos dois capítulos, a grelha analítica utilizada no trabalho será brevemente explicitada, assim como será feita uma apresentação sintética da amostra recolhida. O terceiro, quarto e quinto capítulos incluem a discussão dos resultados obtidos, através do recurso a um conjunto diversificado de métodos de análise de dados (inferenciais e multivariados). O presente trabalho fecha com uma enumeração sintética das principais conclusões obtidas.

1. Recursos e exigências na determinação da qualidade do trabalho e da qualidade de vida: modelo analítico

Assume-se geralmente que a participação no trabalho pago contribui para a qualidade de vida dos indivíduos, na medida em que lhe surgem associados factores como sejam um determinado nível de vida, uma ordenação do quotidiano e a determinação de objectivos e de identidades sociais, funcionando ainda como uma fonte de capital económico e social. Recentemente, Green (2006) definiu qualidade do trabalho como um conjunto de características do trabalho que contribuem para estimular a qualidade de vida do trabalhador. A partir das ideias de Amartya Sen (1993), Green argumenta que empregos de qualidade contribuem para gerar capacidades necessárias para a obtenção de bem-estar e de objectivos individuais, capacidades essas que surgem associadas aos salários e a outras condições recompensadoras, que incluem perspectivas de futuro (como as reformas e a segurança laboral) ou o nível de controlo sobre as tarefas desempenhadas (a possibilidade de escolha, por exemplo): “A high quality job is one which affords the worker a certain capability – the ability and the flexibility to perform a range of tasks (including the necessary sense of personal control), to draw into the comradeship of others working in co-operation, to choose from and pursue a range of agency goals and to command an income that delivers high capability for consumption.” (Green, 2006: 14-15) Assim, este autor dá especial ênfase às recompensas económicas (presentes e futuras), à autonomia no trabalho, às competências e às relações sociais, quer dizer, veicula uma concepção do trabalho mais restrita que aquela que é utilizada pela Comissão Europeia e pela Eurofound, na medida em que a dimensão de conciliação entre trabalho e família não é incluída, não obstante a sua relevância crescente, associada à crescente participação das mulheres no mercado de trabalho e ao aumento das famílias em que os dois elementos do casal têm trabalho pago. Hoje em dia, um número crescente de indivíduos necessita de combinar de forma harmoniosa o emprego com a vida pessoal e familiar.

Pode dizer-se que o trabalho não funciona apenas como fonte geradora de capacidades, mas também como uma origem de necessidades e de exigências com que os indivíduos têm que lidar. Estas podem ser definidas como o volume e o conjunto de responsabilidades associadas às tarefas do emprego. De acordo com o modelo de exigências-apoio-controlo proposto por Karasek e Theorell (1990), as exigências

associadas ao trabalho contribuem para a predição do stress laboral e de outros impactos negativos, enquanto o nível de controlo ou de autonomia dos indivíduos relativamente às tarefas desempenhadas e o apoio inter-relacional recebido no local de trabalho surgem positivamente associados à qualidade do trabalho e ao bem-estar. Mais recentemente, este modelo analítico foi alargado às questões da articulação entre trabalho e vida familiar por Kossek, Lautsch e Eaton (2005), que tomaram em conta a amplitude de controlo dos trabalhadores na determinação não apenas das tarefas laborais, mas também sobre onde e quando o trabalho é realizado; foi também observado se o controlo sobre o tempo e a localização do trabalho diminui a existência de possíveis conflitos com as responsabilidades familiares.

Assim, pode dizer-se que o trabalho pago gera exigências e recursos, as primeiras incluindo, por exemplo, a necessidade de trabalhar durante horários alargados, deslocações demoradas ou frequentes, trabalho por turnos, tarefas manuais pesadas e/ou repetitivas, etc.; e os segundos contendo autonomia e controlo sobre os conteúdos, tempos e locais das tarefas, apoio inter-relacional dado por colegas e chefias, suporte para articulação do trabalho com a família, oportunidades de formação, etc. Algumas práticas de trabalho, como sejam horas flexíveis de entrada e saída, trabalho a tempo parcial e a partir de casa, são muitas vezes apresentadas como desenvolvimentos positivos para a qualidade do trabalho e como uma solução possível para problemas de conciliação. Especialmente quando os trabalhadores têm o controlo dessa flexibilidade, ela pode oferecer oportunidades de ajuste do emprego às exigências ou necessidades domésticas. A European Foundation (EU, 2005), por exemplo, estabelece uma distinção entre flexibilidade positiva e negativa dos tempos de trabalho: a primeira diz respeito à possibilidade de definição desses tempos em prol das necessidades de cada trabalhador, enquanto a segunda tem a ver com situações em que os tempos de trabalho são definidos pelas próprias tarefas, por clientes ou pela supervisão, e com a imposição de horas extraordinárias ou de mudanças não previstas nos horários.

Tal como o domínio do trabalho, o domínio da família também contribui para gerar recursos e exigências com os quais os indivíduos têm que lidar. Neste caso, os primeiros prendem-se com a existência de uma rede de apoio constituída por familiares e amigos ou com uma partilha harmoniosa do trabalho doméstico e dos cuidados com os filhos, por exemplo; já as segundas podem incluir a utilização do tempo para cuidar dos filhos ou de outros familiares e com a satisfação de necessidades económicas. Quando as exigências originadas no espaço doméstico ou no trabalho aumentam e não são

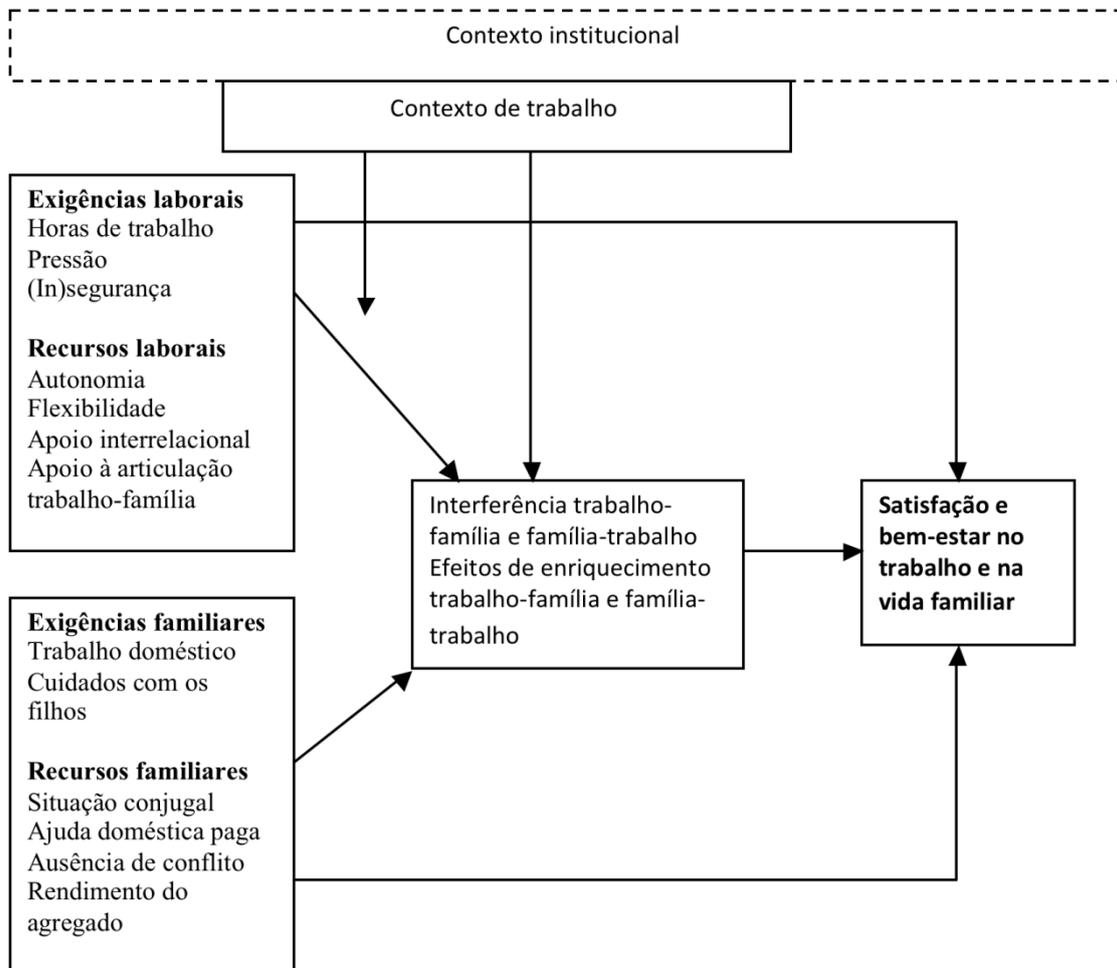
acompanhadas ou cobertas pelos recursos correspondentes, podem surgir tensões e sentimentos de stresse ou problemas de interferência negativa do trabalho sobre a família e vice-versa, algo que acaba por ter impactos importantes sobre o bem-estar dos trabalhadores. Esses problemas de interferência, que podem suceder nos dois sentidos referidos, são passíveis de ser definidos como “a type of inter-role conflict that occurs when the role demands stemming from one domain (work or family) interfere or are incompatible with role demands stemming from the other domain (family or work)” (Greenhaus e Beutell, 1985: 77).

Os indivíduos tenderão a sentir-se com controlo sobre as suas vidas quando os recursos de que dispõem são adequados para lidarem com as necessidades e exigências com que se deparam no quotidiano: será essa sensação de controlo que contribuirá para o aumento do bem-estar. Já o equilíbrio entre recursos e exigências pode também resultar em efeitos positivos e experiências de enriquecimento do trabalho sobre a vida familiar e/ou da vida familiar no trabalho; esta noção dinâmica de enriquecimento entre domínios diz respeito à possibilidade de as experiências vividas pelos indivíduos numa das “esferas” serem potenciadoras da qualidade de vida na outra (Carlson *et al.*, 2006; Greenhaus e Powell, 2006). Tal como na noção de interferência, é conceptualizada uma relação bidireccional: efeitos positivos da vida familiar no trabalho existem quando determinadas competências surgidas no contexto de experiências de parentalidade são transpostas ou reaproveitadas para o trabalho, por exemplo; por outro lado, competências adquiridas nos contextos laborais podem influenciar positivamente a vida pessoal dos indivíduos. As dinâmicas de enriquecimento entre trabalho e família ou família e trabalho podem depois ter impactos positivos sobre a satisfação com a vida ou mediar o impacto das exigências e dos recursos associados a cada domínio.

A pesquisa feita em torno destas questões tem revelado que o trabalho tende a interferir mais na vida familiar (Aycan e Eskin, 2005). A interferência do trabalho na família e o enriquecimento da vida familiar por via do trabalho devem também ser consideradas como noções diferentes com antecedentes distintos: a perspectiva da interferência baseia-se na assunção de que os indivíduos possuem recursos que são escassos, ou seja, que o trabalho e a família, num certo sentido, competem pela alocação desses recursos; noutra vertente, para a abordagem do enriquecimento mútuo o desempenho de múltiplos papéis através de um conjunto de domínios sociais contribui para gerar recursos de ordem diversa benéficos para o bem-estar individual. Esta asserção é especialmente importante quanto falamos de papéis profissionais e familiares

de elevada “qualidade” (Greenhaus e Powell, 2006). Assim, torna-se importante examinar simultaneamente a qualidade do trabalho e a qualidade da vida familiar nas suas implicações para a qualidade de vida considerada em termos mais gerais. De acordo com os autores citados, são vários os factores associados a empregos de qualidade que podem contribuir para enriquecer o bem-estar doméstico: relações sociais e apoio inter-relacional, autonomia e controlo do tempo e das tarefas, salário, etc. Torna-se por isso importante, para compreender os níveis de bem-estar no trabalho e na família, ter em consideração o impacto quer dos efeitos positivos e da interferência negativa do trabalho na vida familiar e vice-versa, quer do posicionamento diferencial dos trabalhadores face aos recursos e exigências gerados nos dois domínios.

Figura 1.1: Modelo analítico



Quer as exigências quer os recursos associados à vida profissional e familiar podem mudar ao longo do tempo e do percurso de vida. Por exemplo, no âmbito

doméstico as exigências serão elevadas quando estão presentes crianças muito novas, ou a autonomia no trabalho tenderá a aumentar à medida que se progride na carreira. Para além disso, é provável que os contextos laboral e institucional de inserção dos indivíduos afectem a quantidade e o cariz das necessidades sentidas e dos recursos mobilizados. As empresas e organizações podem alterar o balanço de forças ao oferecerem determinadas condições (cultura organizacional ou políticas específicas) facilitadoras da articulação entre trabalho e família, perspectiváveis como recursos adicionais.

2. Caracterização da amostra

Para a realização desta investigação foram accionadas diferentes abordagens metodológicas. Para além da análise de informação estatística pré-existente ao projecto, foi aplicado um inquérito por questionário a trabalhadores dos oito países europeus e a organizações representantes dos quatro sectores de actividade mencionados. Este questionário, cuja amostra foi constituída por conveniência, foi aplicado informaticamente, pela disponibilização, por parte das organizações envolvidas, de um *web survey* nas respectivas páginas electrónicas, e também em formato de papel, sendo em cada um dos casos preenchido de forma auto-administrada.

Foi então considerada uma amostra de 7974 trabalhadores do sector dos serviços. Os países com menor representação na amostra são a Suécia e a Bulgária (correspondendo a 8,5% e a 9,9% dos casos, respectivamente), sendo que o mais representado é Portugal (18,6% dos casos), seguido pela Alemanha (15,1%). Relativamente aos sectores de actividade analisados, o das telecomunicações é o que está mais representado (33,0%), seguindo-se o bancário (24,1%) e o de comércio e retalho (22,3%). O sector com menos representação na amostra é o hospitalar (20,7% dos casos).

No que diz respeito à distribuição da amostra segundo o sexo, não foi possível encontrar uma distribuição equilibrada entre o número de mulheres e o número de homens inquiridos, o que acompanha a realidade do universo do sector dos serviços, com maior presença de mulheres do que de homens. Assim, a amostra apresenta maior número de trabalhadoras (62,9%) do que de trabalhadores (37,1%). Quanto à idade, esta

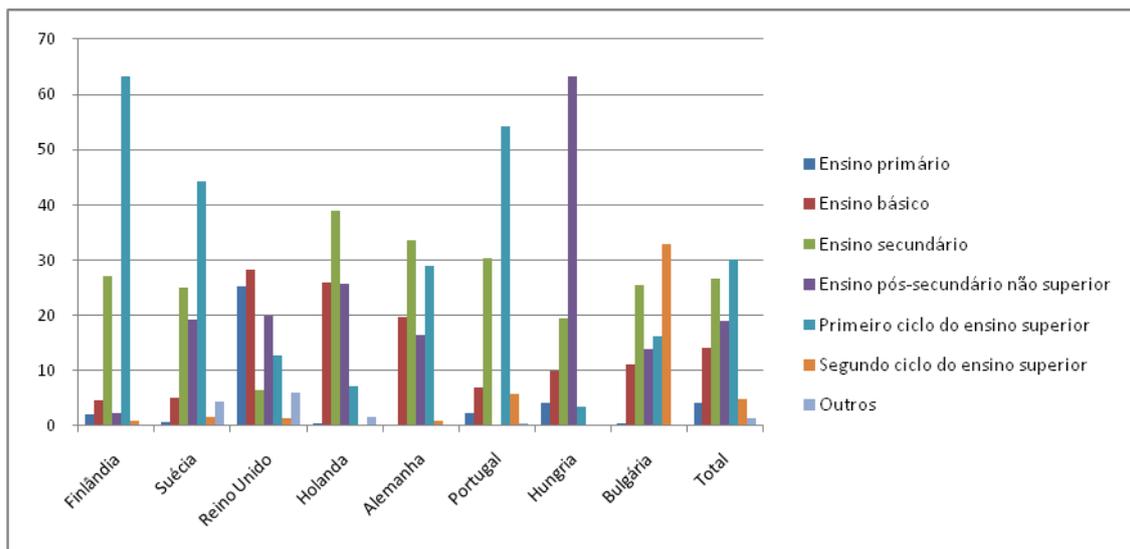
centra-se na faixa etária de maior actividade profissional, sendo que 80,1% dos inquiridos têm idades compreendidas entre os 25 e os 54 anos. Mais de metade (58,9%) dos respondentes situam-se nos grupos etários entre os 25 e os 34 anos (29,3%), e entre os 35 e os 44 anos (29,6%), o que demonstra tratar-se de uma amostra relativamente jovem no contexto demográfico europeu.

Um dos objectivos centrais do projecto de investigação *Quality of Life in a Changing Europe* foi o de analisar a qualidade de vida dos trabalhadores europeus no sector dos serviços, uma área em constante dinâmica e solicitação nas sociedades contemporâneas. Os sectores de actividade escolhidos, que conjugam áreas de actividade fortemente inovadoras, como as telecomunicações, com áreas tradicionais mas em forte transformação, como o sector bancário, envolvem geralmente o uso de competências especializadas e formalmente reconhecidas. Assim, esta amostra é composta por indivíduos muito escolarizados, com 34,9% de inquiridos com um grau de ensino superior e 26,7% com o ensino secundário; 19% dos inquiridos têm qualificações técnicas especializadas, ao nível do ensino pós-secundário não superior, e 18,1% têm escolaridade igual ou inferior ao ensino básico.

Esta distribuição apresenta especificações segundo o país (V de Cramer = 0,200) e o sector de actividade (V de Cramer = 0,359) em questão. Os sectores de actividade que, nesta amostra, estão representados por mais profissionais qualificados ao nível do ensino superior são o sector financeiro (42,4% dos profissionais inquiridos neste sector têm ensino superior), e as telecomunicações (41,6%). No hospital, a percentagem de inquiridos com o ensino superior é de 36,4%. O sector de actividade menos qualificado é o comércio e retalho (14,2% dos respondentes não têm ensino superior, 39,4% têm o ensino básico).

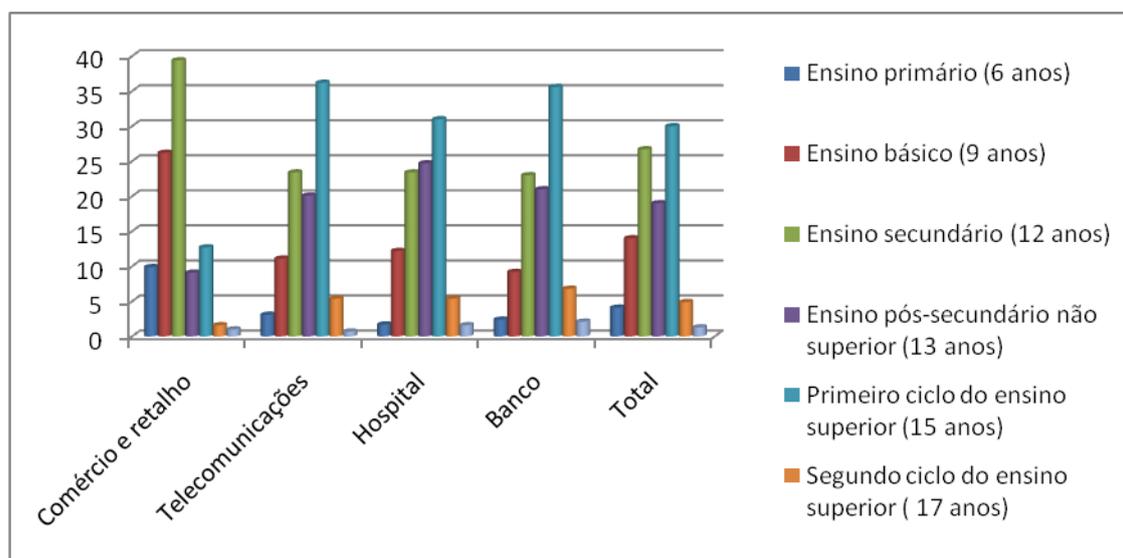
No que respeita a distribuição das qualificações por país, os casos mais qualificados encontram-se na Finlândia (64% dos inquiridos deste país têm o ensino superior), Portugal (60,1%) e a Suécia (45,9%). Por outro lado, os países com maior representação de trabalhadores pouco qualificados são o Reino Unido (53,6% dos respondentes deste país têm apenas o ensino básico ou inferior), a Holanda (26,7%) e a Alemanha (19,9%).

Gráfico 2.1: Distribuição da amostra segundo as qualificações, por país (%)



Fonte: Inquérito Quality of Life in a Changing Europe, 2007

Gráfico 2.2: Distribuição da amostra segundo sector e qualificações (%)



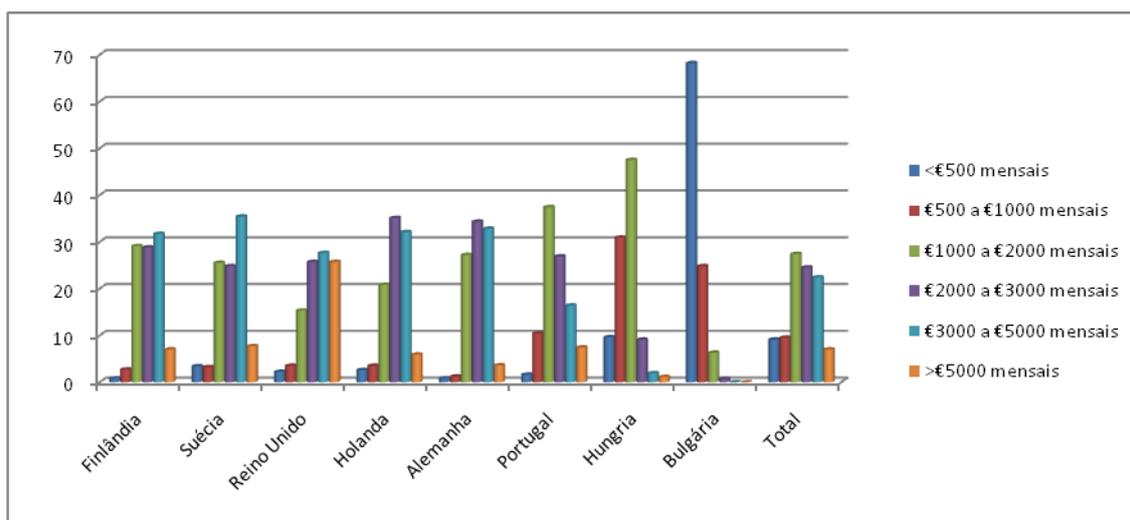
Fonte: Inquérito Quality of Life in a Changing Europe, 2007

A análise dos vínculos contratuais dos trabalhadores auscultados permite verificar que a generalidade dos casos presentes na amostra corresponde a uma relação contratual permanente: 88% das pessoas inquiridas possuem um contrato de emprego permanente, e apenas 2,4% têm uma relação contratual temporária. No total de países em estudo (V de Cramer = 0,183), o Reino Unido e a Alemanha são os que apresentam maior percentagem de trabalhadores com contrato permanente (97,1% e 94,8% de casos, respectivamente). Por outro lado, é na Finlândia que se concentram mais trabalhadores com contrato de trabalho temporário (64,7% dos inquiridos com vínculo de emprego precário são finlandeses).

Quando se concentra a atenção na distribuição dos vínculos contratuais por sector de actividade (V de Cramer = 0,109), verifica-se que é o sector de telecomunicações que possui maior percentagem de trabalhadores com vínculo de trabalho temporário (5,3% dos trabalhadores inquiridos neste sector têm contrato de trabalho temporário), sendo o sector bancário aquele onde a percentagem de trabalhadores com vínculo permanente é maior (91,5%).

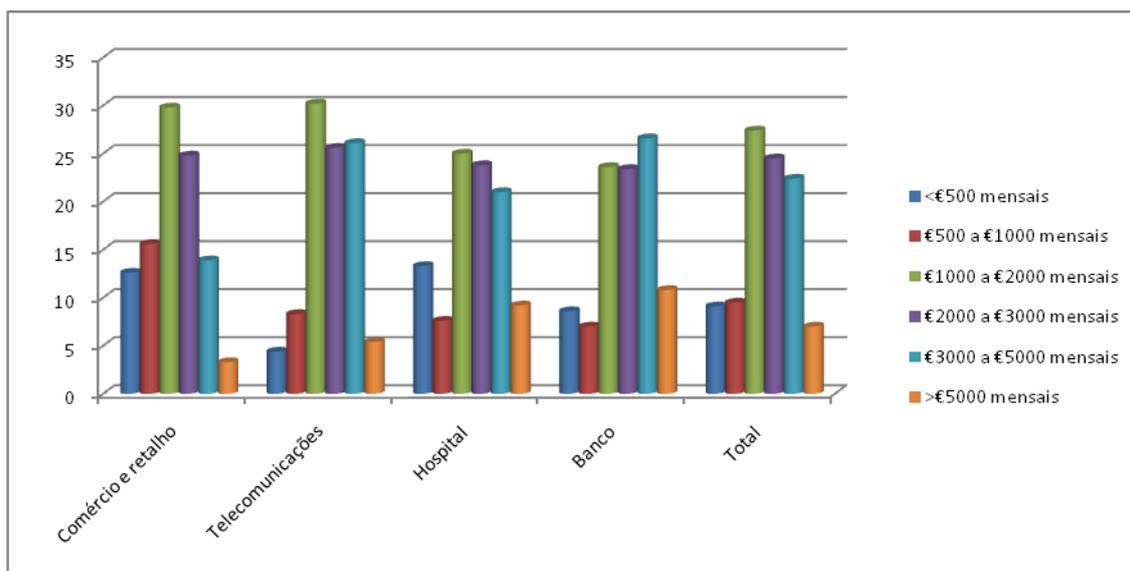
No total da amostra, o escalão salarial mais representado é o que se situa entre os 1000 € e os 2000 € mensais, seguindo-se o que se encontra entre os 2000 € e os 3000 €, e depois o que corresponde ao intervalo entre 3000 € e 5000 €. Com menor representação encontram-se os escalões de rendimento dos extremos; os mais e os menos elevados (> 5000 €, < 500 € e entre 500 € e 1000 €). Os inquiridos búlgaros são os que apresentam maior número de trabalhadores com salários inferiores a 500 €, sendo a subamostra do Reino Unido aquela que, por outro lado, tem maior representação de trabalhadores com rendimento superior a 5000 € ($\eta = 0,648$). No que respeita aos sectores de actividade ($\eta = 0,175$), é no sector bancário que se apresentam mais trabalhadores com salário pertencente ao escalão remuneratório mais elevado (10,8% dos inquiridos deste sector têm um salário superior a 5000 € mensais), sendo o hospital a organização que, por outro lado, tem maior percentagem de trabalhadores com salário inferior a 500 € (13,3% dos inquiridos neste sector).

Gráfico 2.3: Distribuição da amostra segundo escalões de rendimento, por país (%)



Fonte: Inquérito Quality of Life in a Changing Europe, 2007

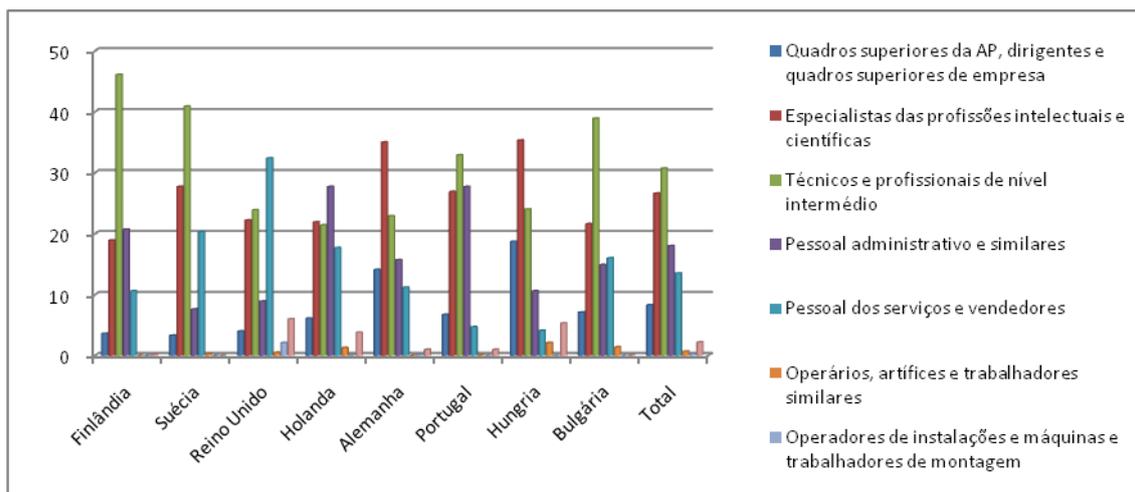
Gráfico 2.4: Distribuição da amostra segundo sector e escalões de rendimento (%)



Fonte: Inquérito Quality of Life in a Changing Europe, 2007

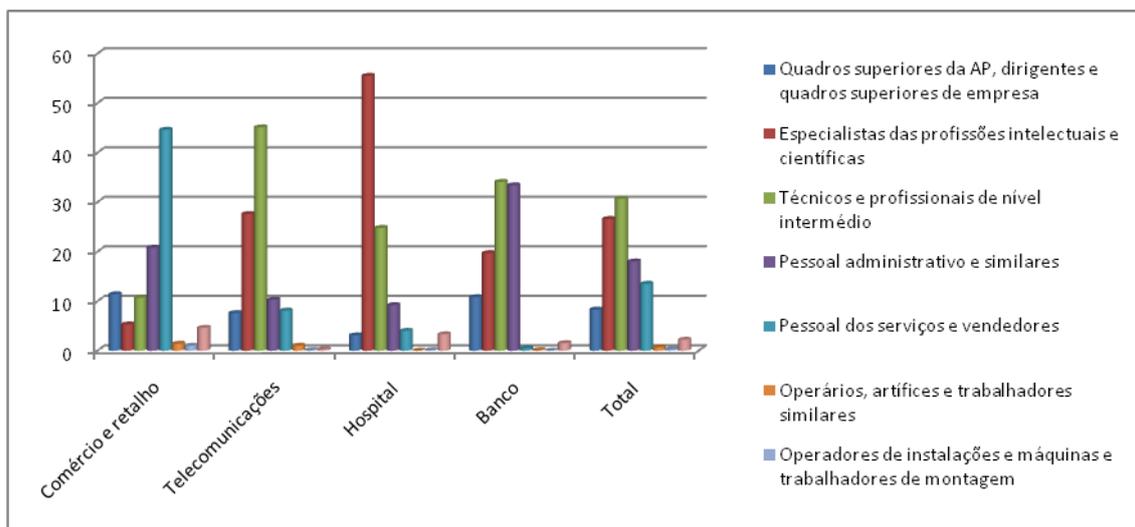
Na análise dos grupos profissionais presentes na amostra, observa-se que é o grupo dos técnicos e profissionais de nível intermédio (30,7%) juntamente com o dos especialistas das profissões intelectuais e científicas (26,6%) que possuem maior peso na amostra em estudo. Dados os sectores de actividade em análise, os grupos ocupacionais da área administrativa (18,0%) e dos serviços e vendas (13,5%) assumem também expressão considerável na amostra. Com pouca representação apresentam-se as profissões menos qualificadas. A Hungria é o país com maior representação de quadros superiores e dirigentes da administração pública e de empresas (18,7), sendo também a Hungria, juntamente com a Alemanha, a que melhor faz representar o grupo dos especialistas das profissões intelectuais e científicas (35,3% e 35,0%, respectivamente). Os profissionais menos qualificados, por outro lado, encontram contributo mais expressivo no Reino Unido e na Hungria ($\phi = 0,450$). Quanto aos sectores de actividade, é na área do comércio e retalho que se encontra maior percentagem de quadros superiores e dirigentes (11,4%), mas é igualmente neste sector que se verifica maior número de trabalhadores não qualificados (4,6%). O sector hospitalar é o que concentra, dadas as suas características, mais especialistas das profissões intelectuais e científicas (55,5%). O sector das telecomunicações, apesar de contar com uma presença expressiva deste grupo profissional (27,6%), faz-se representar mais significativamente pelos técnicos e profissionais de nível intermédio (45,1%) (V de Cramer = 0,392).

Gráfico 2.5: Distribuição da amostra segundo grupo profissional, por país (%)



Fonte: Inquérito Quality of Life in a Changing Europe, 2007

Gráfico 2.6: Distribuição da amostra segundo sector e grupo profissional (%)



Fonte: Inquérito Quality of Life in a Changing Europe, 2007

No respeitante às características do agregado doméstico, 70,1% dos inquiridos são casados ou vivem em união de facto. 17,2% são solteiros, 6,2% têm um relacionamento mas não co-habitam, 5,5% são separados ou divorciados, e apenas 0,9% estão em situação de viuvez. Esta distribuição não apresenta distribuições muito dissemelhantes entre países (V de Cramer = 0,068) ou sectores de actividade (V de Cramer = 0,047).

Nesta amostra, a percentagem de pessoas que não tem filhos a cargo é maior do que a dos que têm responsabilidades parentais (52,1% não têm filhos a viver consigo).

São excepções a Suécia (50,5% dos respondentes têm filhos a cargo), Portugal (54,9%) e a Bulgária (60,2%) (V de Cramer = 0,133).

3. Satisfação e bem-estar na Europa: contexto institucional

Os países incluídos neste estudo diferem na forma como neles é institucionalmente perspectivada a qualidade do trabalho e de vida, bem como no cariz das políticas, medidas e regulamentos em vigor a esse respeito. No projecto *Quality of Life in a Changing Europe*, esses oito membros da União Europeia são representativos de cinco regimes principais de *welfare* (Kovacheva, Kabaivanov e Andreev, 2007): social-democrata ou universalista (Suécia e Finlândia), corporativo ou conservador (Alemanha e Holanda), liberal (Reino Unido), subprotector ou mediterrânico (Portugal) e pós-comunista (Hungria e Bulgária).

Nos Estados-providência nórdicos, um nível elevado de protecção social é conjugado com o apoio dado à participação a tempo inteiro de mulheres e homens no mercado de trabalho, existindo um extenso programa de políticas relativas à articulação entre trabalho e família e à conjugação o mais possível harmoniosa de responsabilidades. Nos países de regime corporatista, como a Alemanha e a Holanda, o apoio institucional à conciliação entre trabalho e família é mais modesto, sendo maioritária a existência de situações em que o elemento feminino do casal trabalha a tempo parcial e o masculino a tempo inteiro. No Reino Unido o apoio público destinado à articulação trabalho-família é baixo, sendo a ênfase colocada no mercado como local ideal para a prestação de serviços. Já Portugal surge como um exemplo do regime sub-protector, sendo caracterizado pelos níveis reduzidos de protecção estatal à combinação de trabalho com vida familiar, menor flexibilidade do mercado de trabalho em termos comparativos e também baixo nível de vida relativamente à maioria dos outros países da Europa Ocidental. Os dois países do Leste europeu defrontam-se igualmente com níveis de vida mais baixos e um nível de apoio estatal à conciliação trabalho-família mediano, combinado com expectativas reduzidas em relação ao papel dos empregadores nessa matéria.

Ao adoptar uma linha de perspetivação comparativa a nível europeu, o projecto *Quality of Life in a Changing Europe* pretendeu lançar alguma luz sobre a forma como os contextos institucionais afectam a qualidade de vida dos trabalhadores do sector dos

serviços em diferentes países europeus. O quadro 3.1 permite começar a avaliar as diferenças que existem entre os vários países membros da União Europeia que participaram neste estudo. Nele são apresentados os resultados médios relativamente às três dimensões estruturantes deste trabalho: qualidade do trabalho, avaliação da articulação trabalho-família e apreciações de bem-estar. Cada uma dessas dimensões será explorada nos capítulos subsequentes na sua complexidade, pelo que os diversos factores explicativos que as configuram não serão aqui explorados.

Quadro 3.1: Qualidade do trabalho e qualidade de vida na Europa (médias)¹

País	Bem-estar no trabalho ² (escala: 1-7)	Satisfação com a articulação trabalho-família ³ (escala: 1-5)	Satisfação com os domínios da vida ⁴ (escala: 1-5)	Bem-estar subjectivo ⁵ (escala: 1-7)
Finlândia	4,62	3,42	3,89	4,86
Suécia	5,03	3,49	4,09	5,04
Holanda	5,30	3,63	3,94	4,99
Alemanha	4,66	3,37	3,70	4,71
Reino Unido	4,20	3,19	3,80	4,14
Portugal	5,11	3,18	3,61	4,43
Hungria	4,97	3,24	3,81	4,23
Bulgária	4,78	3,36	3,71	4,21

Fonte: Inquérito Quality of Life in a Changing Europe, 2007

Notas:

1 – País com bem-estar no trabalho: $H(7) = 481,974$, $p < 0,001$; país com satisfação com a articulação trabalho-família: $H(7) = 224,173$, $p < 0,001$; país com a satisfação com os domínios da vida: $H(7) = 376,924$, $p < 0,001$; país com bem-estar subjectivo: $H(7) = 486,276$, $p < 0,001$.

2 – Neste texto, a qualidade da vida profissional vai ser analisada através de um indicador de **bem-estar no trabalho**, constituído através de um índice ($\alpha = 0,922$) baseado na agregação das médias das respostas ao seguinte grupo de questões, medidas numa escala de frequência de 1 (nunca) a 7 (sempre): “Quando estou a trabalhar sinto-me cheio(a) de energia”, “Quando acordo de manhã, apetece-me ir trabalhar”, “O meu trabalho entusiasma-me”, “O meu trabalho inspira-me”, “Sinto-me orgulhoso(a) do trabalho que faço”, “Sinto-me feliz quando trabalho intensamente”.

3 – A variável **satisfação com a articulação trabalho-família** resulta da construção de um índice ($\alpha = 0,892$) com base na agregação das médias das respostas às seguintes questões, medidas numa escala de satisfação em que 1 é muito insatisfeito e 5 é muito satisfeito (escala recodificada e invertida face à codificação original): “Estou satisfeito(a) com a maneira como divido o tempo entre o trabalho e a vida pessoal”, “Estou satisfeito(a) com a minha capacidade para conciliar as exigências do meu trabalho com as exigências da minha vida pessoal ou familiar”, “Estou satisfeito(a) com a possibilidade que tenho de desempenhar bem o meu trabalho profissional e ao mesmo tempo as minhas tarefas domésticas e familiares”.

4 – A variável **satisfação com os domínios da vida** é resultante da construção de um índice ($\alpha = 0,673$) a partir das avaliações feitas pelos inquiridos (“Como se sente acerca...”) das seguintes dimensões das suas vidas: “Situação financeira do agregado doméstico”, “Vida social”, “Relação que tem com os familiares”, “Emprego actual”, “Relação que tem com as pessoas no emprego”. A escala foi invertida: 1 (muito mal) a 5 (muito bem).

5 – A variável **bem-estar subjectivo** resulta da construção de um índice ($\alpha = 0,884$) com base na agregação das médias das respostas às seguintes questões, medidas numa escala de concordância em que 1 é discordo totalmente e 7 é concordo totalmente (escala recodificada e invertida face à codificação original): “Em grande parte a minha vida está próxima do meu ideal”, “As minhas condições de vida são óptimas”, “Estou satisfeito(a) com a minha vida”, “Até agora consegui ter as coisas importantes que quero na vida”, “Se pudesse voltar a viver a minha vida do início, não mudaria quase nada”.

De referir somente que existem diferenças significativas entre os vários países no que à qualidade de vida diz respeito: quer no índice de bem-estar subjectivo, quer naqueles que dizem respeito à satisfação com diversos domínios da vida e com a forma como trabalho e vida-familiar se articulam no quotidiano, Suécia, Finlândia e Holanda aparecem claramente com os valores mais elevados; o primeiro e o terceiro países surgem também no topo no que ao bem-estar no trabalho diz respeito.

Nos dois índices de satisfação e no índice global de bem-estar a Alemanha surge com um posicionamento aproximadamente intermédio, enquanto Portugal ocupa o fundo da tabela no que à apreciação da articulação trabalho-família e dos domínios da vida diz respeito. De destacar ainda a posição do Reino Unido, com valores médios bastante baixos em termos relativos quando estão em causa o bem-estar no trabalho e a satisfação com a articulação trabalho-família.

Com base nos resultados médios para cada país nos vários índices calculados para o efeito realizaram-se duas análises de *clusters*, úteis para a sedimentação e síntese dos resultados obtidos: uma relativa à dimensão analítica de articulação entre trabalho e família presente no questionário, e outra relativa aos índices de bem-estar declarados pelos cidadãos europeus.¹

Começando pela primeira análise de *clusters* (quadro 3.2), pode observar-se que é claramente nos países constitutivos do *cluster 1*, os dois nórdicos e a Holanda, que as vivências de conciliação de trabalho e família são mais harmoniosas: comparativamente com todos os outros países aqui considerados, é aí que os níveis de interferência e de stress são mais baixos e as exigências do trabalho com impacto na vida privada são menores; os trabalhadores também desfrutam de contextos de trabalho caracterizados pelos níveis mais elevados de apoio inter-relacional, na medida em que estão mais à vontade para partilharem a vida familiar no local de trabalho e beneficiam de níveis

¹ Para a classificação dos oito países, foi aplicado um método hierárquico de agrupamento (*hierarchical cluster analysis*), usando o método de Ward e a medida do quadrado da distância euclidiana. Para aquilatar da robustez do método escolhido, foram comparados outros métodos de agrupamento (critérios do vizinho mais afastado e do centróide) e testadas diferentes composições de países e variáveis de *input*. Os grupos resultantes e aqui apresentados foram considerados estáveis.

consideráveis de ajuda e compreensão de colegas e chefias no que à conciliação diz respeito.

Quadro 3.2: Dimensões de articulação trabalho-família na Europa (médias)

	Finlândia, Suécia e Holanda (Cluster 1)	Alemanha, Reino Unido e Hungria (Cluster 2)	Portugal e Bulgária (Cluster 3)
Índice de interferência do trabalho na família (escala: 1-4) ¹	1,85	2,09	2,12
Índice de interferência da família no trabalho (escala: 1-4) ²	1,40	1,56	1,53
Índice de efeitos positivos do trabalho na vida familiar (escala: 1-5) ³	3,28	2,87	3,33
Índice de efeitos positivos da vida familiar no trabalho (escala: 1-5) ⁴	3,41	3,28	3,61
Índice de apoio de colegas e supervisores à articulação trabalho-família no local de trabalho (escala: 1-5) ⁵	3,58	3,15	3,00
Índice de partilha da vida familiar no local de trabalho (escala: 1-5) ⁶	3,59	3,12	3,09
Stresse no trabalho (escala: 1-4) ⁷	2,18	2,37	2,26
Stresse na vida privada e familiar (escala: 1-4) ⁸	1,90	2,04	1,89
Índice de exigências profissionais (escala: 1-5) ⁹	2,57	3,17	3,28

Fonte: Inquérito Quality of Life in a Changing Europe, 2007

Notas:

1 – O **índice de interferência do trabalho na família** ($\alpha = 0,749$) foi constituído com base na agregação das respostas às seguintes questões, medidas numa escala de 1 (nunca) a 4 (sempre): “Com que frequência não tem energia suficiente para praticar actividades de lazer com o seu cônjuge/companheiro(a), a sua família ou os seus amigos, por causa do seu trabalho?”, “Com que frequência tem que trabalhar tanto que não tem tempo para fazer aquilo de que gosta nos seus tempos livres?”, “Com que frequência as suas obrigações no trabalho fazem com que não consiga sentir-se descontraído(a) em casa?”

2 – O **índice de interferência da família no trabalho** ($\alpha = 0,828$) foi constituído com base na agregação das respostas às seguintes questões, medidas numa escala de 1 (nunca) a 4 (sempre): “Com que frequência não consegue apreciar o seu trabalho por estar preocupado(a) com a sua vida familiar?”, “Com que frequência tem dificuldade em concentrar-se no trabalho por estar preocupado(a) com a sua vida familiar?”, “Com que frequência não está com disposição para trabalhar devido a problemas com o seu cônjuge/companheiro(a), família ou amigos?”

3 – A variável **efeitos positivos do trabalho na vida familiar** resulta da construção de um índice ($\alpha = 0,933$) com base na agregação das médias das respostas às seguintes questões, medidas numa escala de concordância em que 1 é discordo totalmente e 5 é concordo totalmente (escala recodificada e invertida face à codificação original): “O meu papel no meu trabalho ajuda-me a compreender diferentes pontos de vista e isso faz com que me relacione melhor com outros membros da minha família”, “O meu papel no

meu trabalho ajuda-me a ter mais informação e conhecimento e isso faz com que me relacione melhor com outros membros da minha família”, “O meu papel no meu trabalho ajuda-me a adquirir várias competências e isso faz com que me relacione melhor com outros membros da minha família”.

4 – A variável **efeitos positivos da vida familiar no trabalho** resulta da construção de um índice ($\alpha = 0,886$) com base na agregação das médias das respostas às seguintes questões, medidas numa escala de concordância em que 1 é discordo totalmente e 5 é concordo totalmente (escala recodificada e invertida face à codificação original): “O meu papel na minha vida familiar e privada ajuda-me a adquirir várias competências e isso faz com que seja um(a) trabalhador(a) melhor”, “O meu papel na minha vida familiar e privada ajuda-me a aprender coisas novas e isso faz com que seja um(a) trabalhador(a) melhor”, “O meu papel na minha vida familiar e privada faz com que tenha de gerir bem o tempo em que estou a trabalhar e isso faz com que seja um(a) trabalhador(a) melhor”.

5 – A variável **apoio de colegas e supervisores à articulação trabalho-família no local de trabalho** resulta da construção de um índice ($\alpha = 0,809$) com base na agregação das médias das respostas às seguintes questões, medidas numa escala de concordância em que 1 é discordo totalmente e 5 é concordo totalmente (escala recodificada e invertida face à codificação original): “O meu superior directo apoia os trabalhadores que queiram mudar para trabalhos menos exigentes por razões pessoais”, “O meu superior directo apoia os trabalhadores que queiram (temporariamente) reduzir o seu horário de trabalho por razões pessoais”, “Os meus colegas apoiam os trabalhadores que queiram (temporariamente) reduzir o seu horário de trabalho por razões pessoais”, “Os meus colegas apoiam os trabalhadores que queiram mudar para trabalhos menos exigentes por razões pessoais”.

6 – A variável **partilha da vida familiar no local de trabalho** resulta da construção de um índice ($\alpha = 0,639$) com base na agregação das médias das respostas às seguintes questões, medidas numa escala de concordância em que 1 é discordo totalmente e 5 é concordo totalmente (escala recodificada e invertida face à codificação original): “Estou à vontade para falar acerca da minha vida pessoal com o meu superior directo”, “Estou à vontade para falar acerca da minha vida pessoal com os meus colegas”.

7 – A variável **stress no trabalho** foi medida com base nas respostas ao item “No último mês, com que frequência se sentiu com stress por causa do seu trabalho?”, numa escala de 1 (nunca) a 4 (sempre).

8 – A variável **stress na vida privada e familiar** foi medida com base nas respostas ao item “No último mês, com que frequência se sentiu com stress por causa da sua vida pessoal e familiar?”, numa escala de 1 (nunca) a 4 (sempre).

9 – A variável **exigências profissionais** resulta da construção de um índice ($\alpha = 0,851$) com base na agregação das médias das respostas às seguintes questões, medidas numa escala de concordância em que 1 é discordo totalmente e 5 é concordo totalmente (escala recodificada e invertida face à codificação original): “Nesta empresa/organização, os trabalhadores que querem ter sucesso têm que fazer horas extraordinárias de maneira frequente”, “Para serem levados a sério nesta empresa/organização, os trabalhadores devem trabalhar muitas horas e estar sempre disponíveis para o que for preciso”, “Nesta empresa/organização, é esperado que os trabalhadores ponham o seu emprego acima da vida privada sempre que for preciso”.

Por outro lado, Portugal e Bulgária caracterizam-se pelos níveis mais elevados de interferência do trabalho na família e também pelo apoio mais reduzido que os inquiridos encontram nos seus locais de trabalho: é nestes dois países, provenientes de extremos geográficos opostos da União Europeia, que encontramos os contextos organizacionais mais adversos à conciliação do trabalho com a vida familiar, ainda para mais quando as exigências profissionais desses contextos têm impactos particularmente negativos. Contudo, uma especificidade importante do *cluster 3* tem que ver com o facto de ser nestes dois países que encontramos os valores mais elevados relativos aos efeitos de enriquecimento, não apenas da vida familiar no trabalho, como também da vida profissional na família. Pode neste caso colocar-se a hipótese de esses efeitos contribuírem, num certo sentido, para a atenuação dos efeitos negativos que uma

conciliação mais problemática pode exercer sobre o bem-estar e a satisfação dos indivíduos.

Já o *cluster 2*, que agrupa a Alemanha, o Reino Unido e a Hungria, surge com uma configuração de variáveis e valores mais heterogénea e intermédia nas suas características. Pode contudo avançar-se que estão localizados nestes países os níveis mais elevados de stresse, laboral e familiar, e de interferência da família no trabalho, assim como os níveis mais reduzidos de efeitos de enriquecimento transmitidos entre os dois domínios. Por contraste com Portugal e a Bulgária, parece não existir aqui um certo efeito de “almofada” do contexto familiar relativamente a algumas dificuldades associadas aos esforços quotidianos de conciliação, em contextos nacionais onde a oferta estatal de serviços de apoio não é comparável, por exemplo, àquilo que acontece na Suécia e na Finlândia.

Foi também realizada uma segunda análise de *clusters*, recorrendo a três indicadores: satisfação com a articulação trabalho-família, satisfação com os domínios da vida e bem-estar subjectivo. A partir do quadro 3.3, pode dizer-se sucintamente que a diferentes regimes de *welfare* surgem associados níveis diferentes de qualidade de vida: principalmente nos regimes sociais-democratas (países nórdicos), mas também nos corporatistas (Holanda e Alemanha), o bem-estar declarado e a satisfação com os domínios da vida e com a articulação entre vida profissional e vida familiar são superiores àqueles que existem não apenas nos regimes subprotector (representado por Portugal) e pós-comunista (Hungria e Bulgária), como também no regime liberal do Reino Unido.

Quadro 3.3: Dimensões de qualidade de vida na Europa (médias)

	Finlândia, Suécia, Holanda e Alemanha (Cluster 1)	Reino Unido, Hungria, Portugal e Bulgária (Cluster 2)
Índice de bem-estar subjectivo (escala: 1-7)	4,90	4,25
Índice de satisfação com os domínios da vida (escala: 1-5)	3,91	3,73
Índice de satisfação com a articulação trabalho-família (escala: 1-5)	3,48	3,24

Fonte: Inquérito Quality of Life in a Changing Europe, 2007

4. Qualidade de vida profissional e bem-estar no trabalho

O debate científico que se tem dinamizado em torno da qualidade de vida na sociedade contemporânea tem-se feito acompanhar pela articulação entre esta e a qualidade da vida profissional, evidenciando-se o trabalho como uma dimensão central na vida das pessoas e, portanto, como um elemento determinante para a avaliação que estas fazem do seu bem-estar e da sua qualidade de vida. Na sociedade do conhecimento, e especificamente no sector dos serviços, novos métodos de organização do trabalho têm, por um lado, possibilitado menor rigidez na gestão dos tempos de trabalho e na organização das funções a desempenhar, permitindo, no entanto, que a esta maior flexibilidade na organização do tempo acresçam, simultaneamente, níveis elevados de incerteza nas relações de emprego, e lógicas de intensificação do volume de trabalho, expressas, entre outros aspectos, por via do aumento do stress profissional.

No estudo da qualidade de vida e de trabalho, a produção científica tem demonstrado a necessidade de se conjugarem na análise os elementos de ordem objectiva ou material, como as condições de trabalho, o salário, a protecção social, e elementos de carácter subjectivo, como os sentimentos de bem-estar, de felicidade, de pertença (Diener, 1994; Veenhoven, 2000).

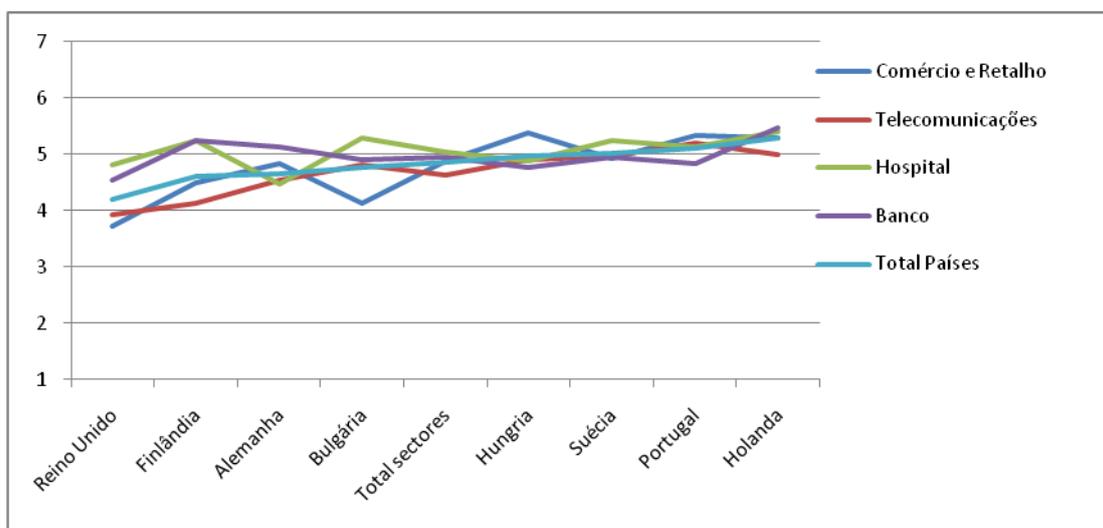
Segundo Francis Green (2006), a qualidade do trabalho remete para um conjunto de características que este apresenta e que concorrem para o bem-estar dos recursos humanos. Autonomia, trabalho em equipa, possibilidade de desenvolvimento pessoal e capacitação económica são alguns elementos que, na perspectiva do autor, indicam um trabalho com qualidade.

A European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EU, 2005), que de forma sistemática tem impulsionado o estudo da qualidade do trabalho, operacionaliza, por outro lado, este conceito em torno de quatro dimensões: segurança do emprego e das relações contratuais, saúde e bem-estar no local de trabalho, desenvolvimento de competências, e equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

A qualidade de vida profissional, neste ponto do trabalho, vai ser analisada através do índice de bem-estar no trabalho. No total da amostra, os níveis médios de bem-estar no trabalho são geralmente elevados, situando-se entre 3,5 e 5,5 na escala indicada. Nos países em estudo, é a Holanda (5,2969) que apresenta níveis médios de

avaliação de bem-estar mais elevados, sendo imediatamente seguida por Portugal (5,1081) e pela Suécia (5,0287). Com avaliações menos positivas de bem-estar no trabalho encontram-se o Reino Unido (3,7143), a Finlândia (4,506) e a Alemanha (4,8387). No que respeita aos sectores de actividade, são os trabalhadores do sector da saúde (5,0426) que mais tendem a avaliar positivamente o seu bem-estar no trabalho, seguindo-se o sector bancário (4,9598) e o comércio e retalho (4,8992). Com avaliações menos positivas de bem-estar encontra-se o sector das telecomunicações (4,6267).

Gráfico 4.1: Bem-estar no trabalho, segundo o sector, por país (médias)



1 – nunca sente bem-estar; 7 – sente sempre bem-estar

Fonte: Inquérito Quality of Life in a Changing Europe, 2007

4.1. Bem-estar no trabalho, género e qualificações

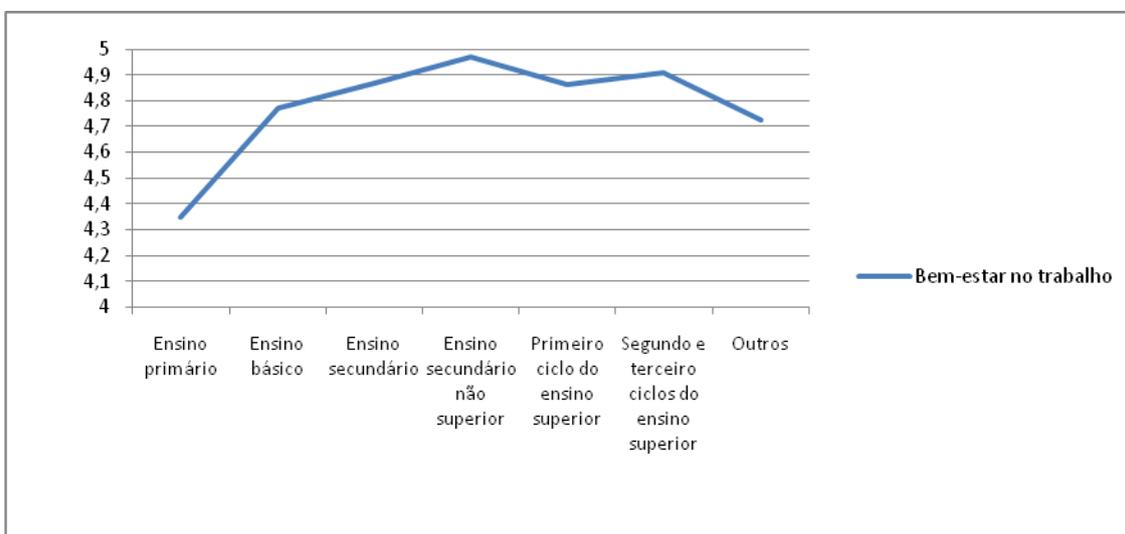
Na avaliação que as pessoas fazem da sua qualidade de vida, e especificamente da qualidade da sua vida profissional, elementos de ordem sociodemográfica têm, muitas vezes, efeitos assinaláveis.

O sexo dos entrevistados revelou ter um impacto significativo na forma como estes avaliam o seu bem-estar no trabalho. O nível médio de bem-estar no trabalho das mulheres é significativamente superior ao dos homens [$t(5564,900) = 3,171, p < 0,01$]. Embora a diferença encontrada não seja muito expressiva, numa escala de 1 a 7, o nível médio de bem-estar declarado pelas mulheres é de 4,8933, contrapondo-se ao de 4,7981 relativo aos homens, o que vem confirmar estudos anteriores que revelam que as

mulheres tendem a avaliar mais positivamente as suas condições de trabalho do que os homens (Rapoport *et al.*, 2002).

O nível de escolaridade dos trabalhadores inquiridos revelou assumir, igualmente, uma contribuição estatisticamente significativa para a avaliação de bem-estar no trabalho. Os trabalhadores menos qualificados são os que apresentam os menores níveis médios de bem-estar no trabalho declarado. Por outro lado, os trabalhadores com competências técnicas especializadas (correspondentes ao nível de ensino pós-secundário não superior) são os que afirmam sentir mais bem-estar no trabalho. Os trabalhadores com o ensino secundário e com o ensino superior apresentam valores próximos, situados entre 4,8684 e 4,8646, respectivamente, na escala indicada.

Gráfico 4.1.1: Nível médio de bem-estar no trabalho segundo as qualificações



1 – nunca sente bem-estar; 7 – sente sempre bem-estar; $H(6) = 51,705, p < 0,001$.

Fonte: Inquérito Quality of Life in a Changing Europe, 2007

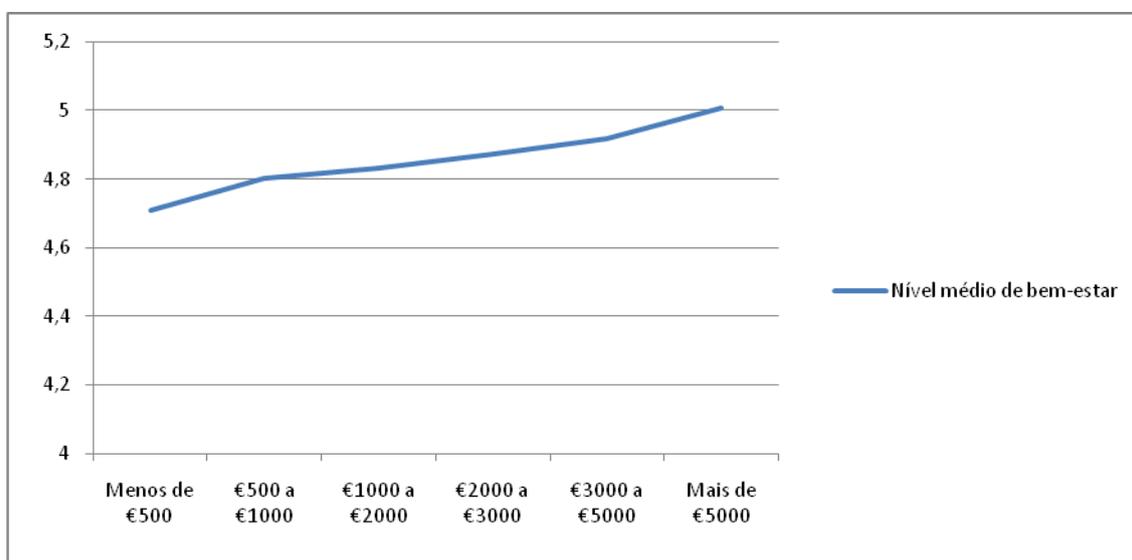
4.2. Condições materiais de trabalho e bem-estar

Desde os estudos inaugurais sobre motivação e satisfação no trabalho que as condições materiais representam uma dimensão de análise fundamental. O conceito de condições materiais de trabalho envolve, geralmente, a referência às condições físicas de trabalho, à remuneração, benefícios e protecção social, e também às relações contratuais de emprego, constituindo um conjunto possível de indicadores objectivos de medição da qualidade de vida profissional.

Os resultados obtidos nesta análise permitem confirmar a actualidade destes indicadores e a expressão que ainda detêm na sociedade do conhecimento, com características bastante distintas das sociedades industriais a que os primeiros estudos se reportavam. Como referido, no total da amostra, o escalão salarial melhor representado é o que se situa entre os 1000 € e os 2000 € mensais, existindo menor representação nos escalões dos extremos.

Verificou-se que o rendimento tem um efeito significativo na avaliação de bem-estar no trabalho, sendo que, à medida que aumenta o rendimento, aumentam os níveis de bem-estar declarado.

Gráfico 4.2.1: Nível médio de bem-estar segundo escalão de rendimento



1 – nunca sente bem-estar; 7 – sente sempre bem-estar; $H(5) = 22,184$, $p < 0,001$

Fonte: Inquérito Quality of Life in a Changing Europe, 2007

Quanto às relações contratuais de emprego, verifica-se, igualmente, que o nível médio de bem-estar é diferente consoante o tipo de vínculo contratual [$H(3) = 31,831$, $p < 0,001$]. São os trabalhadores com contrato de trabalho a termo que apresentam maiores níveis de bem-estar, seguindo-se os que têm contrato de trabalho sem termo e, por fim, os que têm contrato de trabalho temporário. Estes resultados permitem evidenciar, por um lado, a fragilidade dos trabalhadores com vínculo precário quanto à avaliação que fazem do seu bem-estar. Por outro lado, permite igualmente sublinhar que as relações contratuais permanentes não constituem necessariamente garantia de bem-estar no trabalho, sobretudo quando está a ser estudada uma população muito escolarizada, com competências muito reconhecidas e valorizadas no mercado de

emprego. Legitima-se, assim, a necessidade de se complementar a análise deste indicador com outros, nomeadamente de ordem subjectiva.

4.3. Hierarquia, responsabilidade e bem-estar

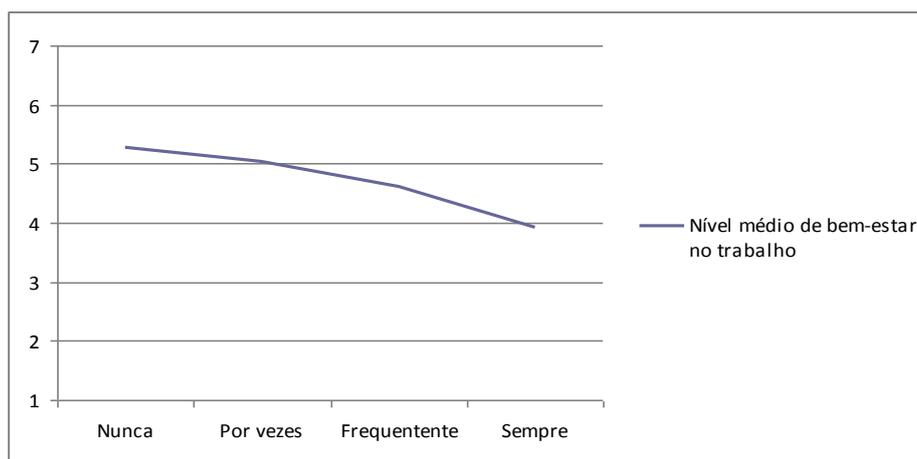
Uma componente importante para a compreensão do bem-estar no trabalho é a posição hierárquica dos trabalhadores inquiridos. Estar encarregue, por um lado, do trabalho de outros profissionais, ou estar, por outro, subordinado a um superior hierárquico são condições perante o trabalho que promovem necessariamente diferentes percepções de bem-estar. Foi possível verificar que o nível médio de bem-estar no trabalho diverge entre os trabalhadores com e sem responsabilidades de supervisão do trabalho de outros profissionais [$t(3168,186) = 15,635, p < 0,001$]. O nível médio de bem-estar no trabalho é superior para os trabalhadores com funções de supervisão (5,2257) em relação aos subordinados (4,7399).

4.4. Stresse e qualidade de vida profissional

Evidências científicas variadas têm demonstrado a relação entre o stresse e o bem-estar no trabalho. A experiência de stresse tem efeito na forma como os europeus avaliam a qualidade da sua vida profissional e resultam, muitas vezes, de pressões no trabalho, exigências profissionais variadas, solicitações difíceis de conciliar (Guerreiro e Carvalho, 2007).

Os resultados apurados permitem verificar que os sentimentos de stresse têm efeitos claros na avaliação que os trabalhadores fazem do seu bem-estar. Os trabalhadores que afirmam sentir mais stresse são também aqueles que mais negativamente avaliam o seu bem-estar no trabalho. À medida que os níveis de stresse diminuem, aumenta o bem-estar declarado.

Gráfico 4.4.1: Nível médio de bem-estar no trabalho segundo a frequência de stress sentido



1 – nunca sente bem-estar; 7 – sente sempre bem-estar; $H(3) = 424,992, p < 0,001$

Fonte: Inquérito Quality of Life in a Changing Europe, 2007

4.5. Factores de bem-estar no trabalho

Como referido anteriormente, a produção científica sobre qualidade de vida e qualidade do trabalho tem evidenciado a necessidade de se equacionarem variáveis de diferente natureza na construção dos modelos explicativos. Se a um grupo de estudos inaugurais sobre condições de trabalho objectivas se vieram juntar outras investigações e correntes teóricas centradas sobretudo no estudo das dimensões subjectivas da avaliação do bem-estar, é certo que a produção científica tem beneficiado, sobretudo na actualidade, da análise combinada e complementar destes dois tipos de indicadores.

Como forma de analisar as relações de dependência entre o bem-estar no trabalho e um conjunto de dimensões diversificadas com impacto na qualidade de vida profissional, foi realizada uma regressão linear hierárquica. As variáveis consideradas para esta análise dizem respeito a quatro dimensões analíticas distintas. O primeiro grupo de variáveis remete para condições materiais de trabalho e inclui o “rendimento”² e a “insegurança da relação contratual”.³ Neste primeiro grupo analítico foram introduzidos novos indicadores, respeitantes a características de desempenho da

² Nesta análise, o rendimento foi considerado enquanto variável quantitativa, tendo-se adoptado os centros de classe dos escalões remuneratórios da variável original.

³ A insegurança da relação contratual foi medida através da construção de um índice ($\alpha = 0,825$) com a agregação das médias das respostas às seguintes questões, medidas numa escala de concordância em que 1 é concordo totalmente e 5 é discordo totalmente: “Tenho receio de perder o emprego”, “Esforço-me para conseguir manter o emprego”, “Tenho a certeza de que conseguirei manter o emprego” (recodificada e invertida), “Acho que posso perder o emprego num futuro próximo”.

actividade profissional, tendo sido inseridas as variáveis “criatividade e aprendizagem no trabalho”⁴ e “autonomia” nas tarefas a desenvolver.⁵ A terceira dimensão em análise acrescenta a componente de relacionamento interpessoal no trabalho.⁶ Por fim, a quarta dimensão analítica remete para indicadores subjectivos de avaliação de bem-estar: a satisfação com a articulação entre a vida pessoal, familiar e profissional, e a satisfação com a vida em geral.

Apesar das condições materiais de trabalho terem efeito na avaliação do bem-estar, como a análise anterior permitiu demonstrar, estas perdem poder explicativo quando combinadas com outras variáveis. Os resultados obtidos permitem concluir que as condições materiais de trabalho constituem a dimensão analítica que menos explica o bem-estar no trabalho. O poder explicativo desta primeira dimensão é de apenas 3,1% ($p < 0,001$).

As características de desempenho da actividade profissional, expressas através da autonomia na realização do trabalho e da possibilidade de desenvolver trabalho criativo e promotor de aprendizagem, pelo contrário, apresentam uma capacidade explicativa considerável, introduzindo 25,8% ($p < 0,001$) na explicação do bem-estar no trabalho. O apoio inter-relacional no trabalho, por sua vez, acrescenta 5,5% ($p < 0,001$) à análise e a componente de avaliação subjectiva de bem-estar (satisfação com a articulação trabalho-família e bem-estar subjectivo) introduz 6,7% ($p < 0,001$).

Relativamente às variáveis que se reportam às condições materiais de trabalho, no modelo global o rendimento não apresenta significância estatística ($\beta = -0,011$, $p = 0,630$), sendo que a insegurança da relação contratual deixa de ser estatisticamente significativa ($\beta = 0,000$, $p = 0,999$).

⁴ A variável criatividade e aprendizagem resulta da construção de um índice ($\alpha = 0,561$) com base na agregação das médias das respostas às seguintes questões, medidas numa escala de frequência em que 1 é nunca e 4 é sempre: “Aprende coisas novas no seu trabalho?”, “O seu trabalho é criativo?” Apesar de a consistência do índice ser relativamente baixa, optou-se por dar continuidade à análise, dado o seu carácter exploratório.

⁵ A variável autonomia resulta da construção de um índice ($\alpha = 0,808$) com base na agregação das médias das respostas às seguintes questões, medidas numa escala de frequência em que 1 é nunca e 4 é sempre: “Tem liberdade para decidir como fazer o seu trabalho?”, “Tem liberdade para decidir o conteúdo do seu trabalho?”, “O seu trabalho requer que defina as suas próprias tarefas?”, “Tem liberdade para decidir quando deve fazer o seu trabalho?”

⁶ A variável apoio inter-relacional no trabalho resulta da construção de um índice ($\alpha = 0,829$) com base na agregação das médias das respostas às seguintes questões, medidas numa escala de concordância em que 1 é discordo totalmente e 5 é concordo totalmente (escala recodificada e invertida face à codificação original): “Há um bom espírito de unidade”, “Os meus colegas estão lá para me ajudar em caso de necessidade”, “As pessoas são compreensivas quando não estou nos meus melhores dias”, “Dou-me bem com os meus colegas”, “Dou-me bem com os meus superiores”.

A dimensão com maior poder explicativo é a das características de desempenho da actividade profissional, sendo que, dentro destas, no modelo global, é a variável autonomia que mais explica o bem-estar no trabalho ($\beta = 0,252, p < 0,001$). Também com capacidade explicativa bastante considerável encontra-se a variável criatividade e aprendizagem ($\beta = 0,239, p < 0,001$).

O bem-estar subjectivo, embora com menor poder explicativo, contribui também para o bem-estar no trabalho ($\beta = 0,172, p < 0,001$), assim como o apoio inter-relacional no trabalho ($\beta = 0,161, p < 0,001$). Dentro deste modelo, a variável com menor contribuição é a satisfação com a articulação trabalho-família, embora com explicação igualmente expressiva ($\beta = 0,157, p < 0,001$).

Pode concluir-se, assim, que no sector dos serviços, onde predominam qualificações formalmente reconhecidas, e onde são valorizadas e solicitadas competências cada vez mais específicas, a avaliação da qualidade de vida profissional assenta sobretudo na autonomia para desempenhar as tarefas atribuídas (dizendo esta respeito à definição do conteúdo das tarefas a desenvolver, mas também à forma, ao local e à gestão do tempo de trabalho), e à possibilidade de estímulo da criatividade e de aprendizagem e desenvolvimento pessoal. Indicadores que remetem para condições materiais acabam por ver o seu poder explicativo diminuído quando comparados com outras dimensões de bem-estar.

Quadro 4.5.1: Factores de bem-estar no trabalho

Variáveis explicativas		Variável dependente: Bem-estar no trabalho			
		β	ΔR^2	F	gl
1	Condições materiais de trabalho				
	Rendimento	0,050			
	Insegurança da relação contratual	0,160***			
			0,031	21,070***	(2,1333)
2	Desempenho da actividade profissional				
	Rendimento	0,018			
	Insegurança da relação contratual	0,100***			
	Criatividade e aprendizagem	0,301***			
	Autonomia	0,302***			
			0,258	240,783***	(2,1331)
3	Apoio inter-relacional no trabalho				
	Rendimento	0,019			
	Insegurança da relação contratual	0,062**			
	Criatividade e aprendizagem	0,251***			
	Autonomia	0,276***			
	Apoio inter-relacional no trabalho	0,248***			
			0,055	111,587***	(1,1330)
4	Bem-estar subjectivo				
	Rendimento	-0,011			
	Insegurança da relação contratual	0,000			
	Criatividade e aprendizagem	0,239***			
	Autonomia	0,252***			
	Apoio inter-relacional no trabalho	0,161***			
	Satisfação com a articulação trabalho-família	0,157***			
	Bem-estar subjectivo	0,172***			
			0,067	75,099***	(2,1328)
	R^2 ajustado global	0,407		131,841***	(7,1328)

** $p < 0,01$ *** $p < 0,001$

Fonte: Inquérito Quality of Life in a Changing Europe, 2007

5. Articulação trabalho-família e qualidade de vida

Tal como o domínio do trabalho abordado no ponto anterior, a vida familiar assume centralidade na determinação do bem-estar dos indivíduos. Mais especificamente, a forma como são estabelecidas as relações quotidianas entre trabalho pago e não pago é crucial não apenas para a qualidade de vida em termos gerais, como também para a satisfação com o próprio emprego (Guerreiro, 2004; Guerreiro e Carvalho, 2007; Lewis e Cooper, 2005; Lewis e Rapoport, 2005; Rapoport *et al.*, 2002). Muitos trabalhos desenvolvidos nesta área debruçam-se sobre a relação trabalho-família, através do destaque que é dado ao volume limitado de recursos físicos, psicológicos e de tempo possuído pelos indivíduos, que se defrontam no dia-a-dia com a necessidade de dispersar os seus esforços e esses recursos por várias esferas de actividade. Assim, processos de interferência, conflito e stresse podem emergir de padrões inadequados de conciliação trabalho-família, acabando por influenciar negativamente os sentimentos e avaliações de bem-estar (Noor, 2003; Nordenmark, 2002; Scharlach, 2001).

Decorrente desta perspectiva, grande parte da atenção analítica dos vários trabalhos tem estado focada nos efeitos negativos que os processos de interferência e conflito entre trabalho e família podem originar (Crompton, 2006; Crompton e Lyonette, 2007; Lewis e Cooper, 1999). O género, por exemplo, surge geralmente como factor proeminente nas análises desenvolvidas a propósito dos conflitos entre vida familiar e profissional: os papéis de género estão simbólica e culturalmente carregados, o que contribui para modelar expectativas e formas de agir que estão articuladas não apenas com os tipos de relações familiares, como também com as diversas modalidades de participação de mulheres e homens no mercado de trabalho (Dulk e Peper, 2007). Até há bem pouco tempo, circular quotidianamente entre a esfera da família e o domínio do trabalho traduzia-se – e ainda se traduz em parte – em experiências fundamentalmente distintas para homens e mulheres, na medida em que estas eram, e continuam a ser, as principais responsáveis pelo desempenho da maior parte do trabalho doméstico e dos cuidados com os filhos (Gerson, 2004; Torres, 2004; Wall e Guerreiro, 2005). Com a entrada progressiva das mulheres no mercado de trabalho, associada ao declínio de modelos mais tradicionais de partilha de responsabilidades profissionais e familiares (Amâncio, 2007), começaram também a assumir maior importância e visibilidade os problemas decorrentes de desequilíbrios existentes na relação

trabalho-família. Nomeadamente porque grande parte das mulheres que desempenham uma profissão continuam a ter de lidar quotidianamente com “duplas jornadas de trabalho”: o profissional e o doméstico (Crompton, 2006; Hochschild, 1989; 1997).

Por isso, especial atenção tem sido concedida à análise dos padrões de conciliação nas famílias onde ambos os elementos do casal possuem um trabalho pago que é necessário articular com as tarefas e responsabilidades familiares (Guerreiro e Pereira, 2007; Rapport e Rapport, 1971; Sümer *et al.*, 2008; Torres *et al.*, 2004); têm sido focalizados em particular os diversos efeitos e dinâmicas de interferência e conflito entre as duas esferas, que têm a sua origem em padrões inadequados – e desigualmente distribuídos consoante as linhas de diferenciação social (género, classe social, etc.) – de desempenho de numerosos “papéis sociais”, por vezes de cariz contrastante. Mais recentemente, as relações existentes entre esses efeitos negativos e a qualidade do trabalho, as relações familiares e a qualidade de vida dos indivíduos têm vindo a ser exploradas com uma atenção e detalhe cada vez maiores (Guerreiro, 2004; Guerreiro e Carvalho, 2007; Lewis e Dyer, 2002; Lewis e Cooper, 2005).

Mais recentemente, alguma atenção começou a ser prestada aos efeitos positivos que o desempenho de múltiplos papéis em várias esferas de actividade acarreta, seja em termos de acumulação de recursos materiais e culturais, seja em termos do desenvolvimento de redes mais extensas de sociabilidade e apoio. Especificamente no que diz respeito à relação trabalho-família têm recebido atenção os eventuais benefícios individuais que advêm de uma combinação harmoniosa de tarefas e responsabilidades profissionais, familiares e domésticas. Esta perspectiva é frequentemente prosseguida no quadro das teorias de *spill-over*, destacando os fluxos e transferências sociais e psicológicas de sinal positivo que se estabelecem entre esses dois domínios centrais da existência (Barnett e Hyde, 2001; Greenhaus e Powell, 2006; Nordenmark, 2002). É também importante notar que esses mecanismos não são, de forma alguma, unidireccionais; na verdade, a vida familiar pode interferir, positiva ou negativamente, no domínio do trabalho, assim como a vida profissional é passível de influir variadamente na estruturação das vivências familiares.

O foco analítico deste ponto do trabalho é direccionado precisamente para os fluxos, dinâmicas e processos que atravessam as duas esferas (família e trabalho). Atendendo à importância que a satisfação com a articulação entre trabalho e vida familiar assume na qualidade de vida, pretende-se compreender quais os factores que mais contribuem para explicar o modo como os dois domínios de vida são geridos e

equilibrados pelos indivíduos dos oito países participantes no projecto Quality of Life in a Changing Europe. Num primeiro momento, a análise centra-se, sobretudo, em dinâmicas fulcrais de estruturação dos quotidianos familiares, como sejam o cuidado dos filhos e o trabalho doméstico, que, a par das exigências laborais (como foi particularmente explorado no ponto anterior), solicitam esforço e recursos por parte dos sujeitos. Num segundo momento, essas dinâmicas são articuladas com dimensões que remetem mais directamente para os fluxos entre as duas esferas de vida, na construção de um modelo que possibilite uma aproximação explicativa (possível) à satisfação com a articulação entre trabalho e vida familiar.

5.1. Dinâmicas genderizadas da vida familiar: o cuidado dos filhos e as tarefas domésticas

O cuidado dos filhos e particularmente as tarefas domésticas são as duas dimensões dos quotidianos familiares que mais tempo, energia e recursos exigem aos sujeitos (Amâncio, 2007; Glass e Estes, 1997; Perista, 2002; Portugal, 1998; Torres, 2004; Wall, 2005; Wall e Guerreiro, 2005). Embora cerca de metade dos inquiridos não tenham filhos a seu cargo em casa, é de realçar o facto de a amostra em análise contar com 70,1% de indivíduos casados ou a viver em união de facto, o que aponta para uma percentagem muito elevada de sujeitos que têm de lidar com as exigências decorrentes da esfera familiar aqui discutidas.

Um dos aspectos mais interessantes da análise destes resultados diz respeito ao facto de não se encontrarem diferenças acentuadas entre mulheres e homens relativamente ao cuidado dos filhos. A facilidade em encontrar serviços de apoio onde deixar as crianças é estatisticamente diferente para homens e mulheres (estas afirmam ter maior facilidade), mas a relação entre as duas variáveis é bastante fraca.

Como é possível observar no quadro 5.1.1, a maior ou menor facilidade com que mulheres e homens conseguem ter um adulto a cuidar dos filhos antes ou depois da escola, ou ter onde deixar as crianças caso surja algum imprevisto, não difere significativamente.

É ainda possível encontrar diferenças significativas entre homens e mulheres relativamente à frequência com que solicitam ajuda a outras pessoas para cuidarem dos filhos durante o período de trabalho. São sobretudo as mulheres quem recorre mais frequentemente a este tipo de apoio. Contudo, como se pode observar no gráfico 5.1.1,

as diferenças são pequenas. Estas conclusões vão ao encontro de trabalhos desenvolvidos nesta área e que apontam para um maior e crescente envolvimento dos homens nas rotinas da vida familiar, em particular as que dizem respeito ao cuidado dos filhos, cuja divisão de tarefas tende a ser mais igualitária (Coltrane, 2004; Hobson, 2002; Kimmel, Hearn e Connell, 2005; Lupton e Barclay, 1997; Segal, 1993).

Quadro 5.1.1: Apoio à parentalidade, por sexo

Facilidade em...		Sexo				Total	
		Feminino		Masculino		n	%
		n	%	n	%		
Encontrar serviços de apoio onde deixar o(s) filho(s) (1)	Muito fácil	259	17,9	110	12,5	369	15,8
	Fácil	440	30,3	241	27,4	681	29,2
	Nem fácil, nem difícil	325	22,4	256	29,1	581	24,9
	Difícil	238	16,4	150	17,0	388	16,7
	Muito difícil	188	13,0	123	14,0	311	13,3
Total		1450	100,0	880	100,0	2330	100,0
Ter um adulto a cuidar do(s) filho(s) antes ou depois da escola (2)	Muito fácil	231	17,0	91	10,9	322	14,7
	Fácil	355	26,2	213	25,5	568	25,9
	Nem fácil, nem difícil	297	21,9	235	28,1	532	24,3
	Difícil	265	19,5	158	18,9	423	19,3
	Muito Difícil	208	15,3	139	16,6	347	15,8
Total		1356	100,0	836	100,0	2192	100,0
(1) U Ter onde deixar o(s) filho(s) caso aconteça algum imprevisto (3)	Muito fácil	222	14,2	94	9,7	316	12,5
	Fácil	385	24,7	253	26,2	638	25,3
	Nem fácil, nem difícil	318	20,4	247	25,6	565	22,4
	Difícil	309	19,8	196	20,3	505	20,0
	Muito Difícil	324	20,8	175	18,1	499	19,8
Total		1558	100,0	965	100,0	2523	100,0

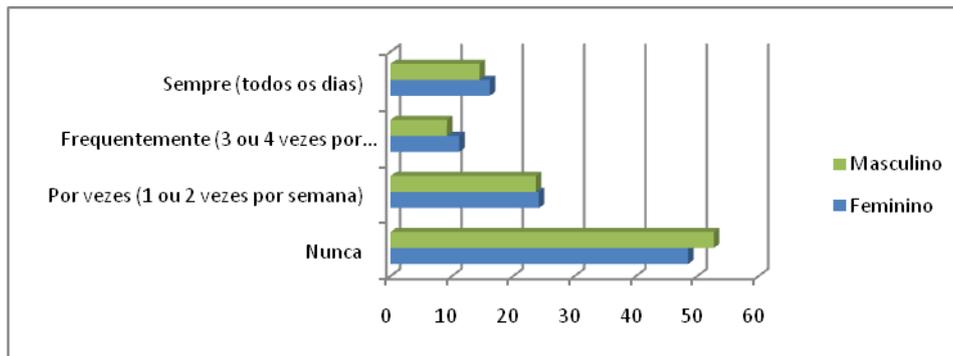
1394040,500, $p < 0,05$; $\eta = 0,042$. Optou-se por utilizar o coeficiente η , uma vez que esta variável vai, posteriormente, ser tratada como variável métrica na construção de um índice. De qualquer forma, o recurso à medida de associação V de Cramer, apesar de apresentar um valor superior (V de Cramer = 0,080), indicia também uma associação muito baixa entre as duas variáveis.

(2) $U = 1405304,500$, n.s.

(3) $U = 1444327,500$, n.s.

Fonte: Inquérito Quality of Life in a Changing Europe, 2007

Gráfico 5.1.1: Frequência com que os inquiridos recorrem à ajuda de outras pessoas para cuidarem do(s) filho(s) quando estão a trabalhar, por sexo (%)



$U = 1477220,00$; $p < 0,01$; $\eta = 0,042$. Optou-se também nesta situação pelo coeficiente η , porque esta variável vai ser igualmente tratada como variável métrica numa regressão linear hierárquica. De qualquer forma, o V de Cramer tem um valor similar (V de Cramer = 0,046), embora possa considerar-se que não é significativo ($p = 0,05$).

Fonte: Inquérito Quality of Life in a Changing Europe, 2007

Já no que diz respeito ao trabalho doméstico, é possível afirmar que as diferenças de género se acentuam fortemente, permanecendo uma divisão genderizada e desigual de tarefas que sobrecarrega as mulheres com uma dupla jornada diária (Crompton, 2006; Hochschild, 1989; 1997; Perista, 2002; Torres, 2004; Wall e Guerreiro, 2005). Em média, os inquiridos dedicam cerca de 10 horas (10,1) por semana às tarefas domésticas, mas as mulheres, que despendem aproximadamente 12 horas (11,9) semanais em trabalho doméstico, trabalham neste âmbito mais cinco horas semanais do que os homens, que destinam cerca de 7 horas (7,1) a este tipo de tarefas.⁷

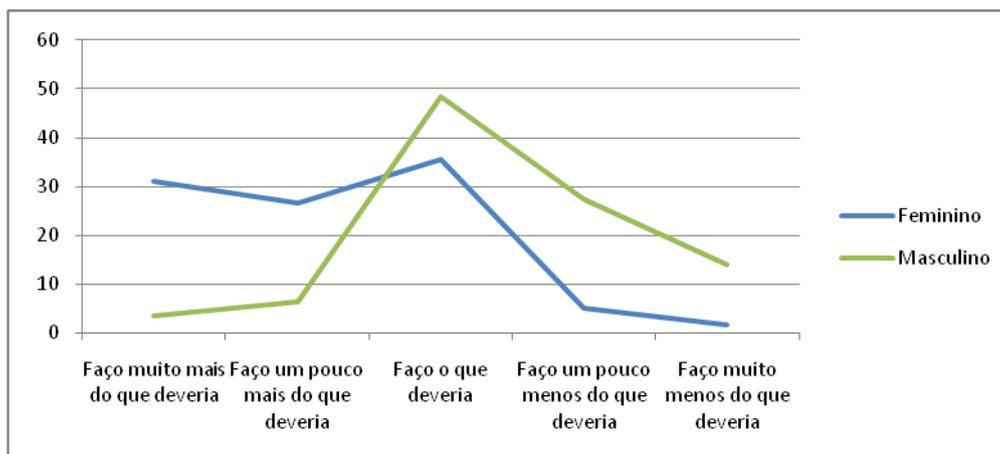
Indissociavelmente, a avaliação que as mulheres fazem da distribuição do trabalho doméstico difere significativamente da que os homens apresentam. Como é possível observar no gráfico 5.1.2, a percepção dos inquiridos é consonante com a diferente distribuição da carga horária. 57,7% das mulheres e apenas 10% dos homens consideram fazer mais tarefas do que deveriam.⁸ Inversamente, 41,4% dos homens e 6,9% das mulheres têm a percepção de que fazem menos do que deveriam.⁹ Em termos gerais, grande parte dos inquiridos consideram fazer exactamente o que deveriam relativamente ao trabalho doméstico, contudo são sobretudo os homens que têm esta percepção (48,5%), sendo que as mulheres se posicionam desta forma em menor número (35,4%).

⁷ $t(7121,023) = 32,699$, $p < 0,001$; $\eta = 0,334$.

⁸ Somatório das categorias “Faço muito mais do que deveria” e “Faço um pouco mais do que deveria”.

⁹ Somatório das categorias “Faço muito menos do que deveria” e “Faço um pouco menos do que deveria”.

Gráfico 5.1.2: Avaliação da divisão de tarefas domésticas no casal, por sexo (%)

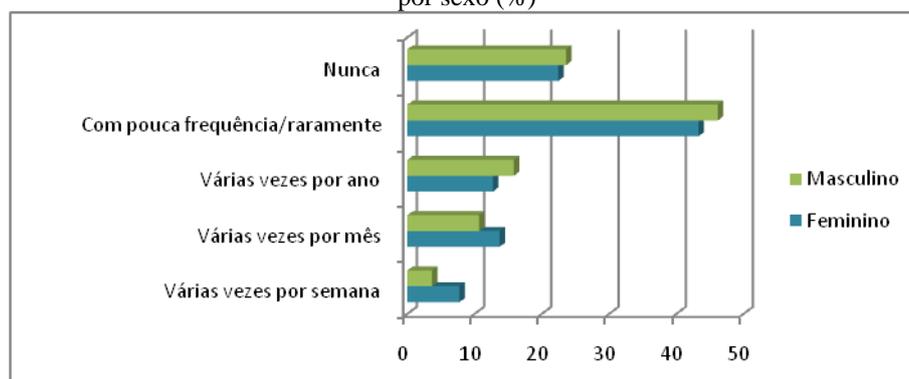


$U = 1326933,00$, $p < 0,001$; $\eta = 0,522$. Optou-se por utilizar o coeficiente η , uma vez que esta variável vai, posteriormente, ser tratada como variável métrica na construção de um índice. De qualquer forma, o recurso à medida de associação V de Cramer, apesar de apresentar um valor superior (V de Cramer = 0,538), indicia também uma associação moderada entre as duas variáveis.

Fonte: Inquérito Quality of Life in a Changing Europe, 2007

A desigual carga de trabalho doméstico de mulheres e homens poderá estar, em certa medida, na origem de conflitos entre o casal. A leitura do gráfico 5.1.3 aponta, em termos globais, para a ocorrência pouco frequente de tensões associadas às tarefas domésticas, contudo a diferença entre homens e mulheres a este respeito é significativa, ainda que pouco expressiva, sendo que os homens tendem a referir menos frequentemente que as mulheres a existência de conflitos que têm por base a divisão de tarefas.

Gráfico 5.1.3: Frequência com que surgem tensões no casal associadas à divisão de tarefas domésticas, por sexo (%)



$U = 3168172,0$, $p < 0,001$; $\eta = 0,070$. Optou-se por utilizar o coeficiente η , uma vez que esta variável vai, posteriormente, ser tratada como variável métrica na construção de um índice. De qualquer forma, o recurso à medida de associação V de Cramer, apesar de apresentar um valor superior (V de Cramer = 0,102), indicia também uma associação fraca entre as duas variáveis.

Fonte: Inquérito Quality of Life in a Changing Europe, 2007

A ocorrência de conflitos entre o casal e a avaliação que os inquiridos fazem do trabalho doméstico que levam a cabo são indissociáveis do número de horas de trabalho despendidas nesse tipo de tarefas. A leitura do quadro 5.1.2 permite observar alguns aspectos particularmente relevantes a este nível. Antes de mais, em termos globais, quanto mais tempo passam a desempenhar tarefas domésticas, mais os inquiridos consideram fazer mais do que deveriam e mais frequentemente surgem tensões entre o casal.

As diferenças de género tornam-se particularmente evidentes quando se percebe a discrepância entre os homens e as mulheres que consideram fazer mais do que deveriam. Elas trabalham em média, por semana, cerca de 15 horas (15,3) e eles 10 horas (9,9), o que significa que a percepção de sobrecarga de tarefas domésticas por parte dos homens ocorre quando o número de horas semanais que despendem em tarefas é igual ao valor médio para o total da amostra. Por outro lado, a percepção de sobrecarga das mulheres ocorre quando estas trabalham mais cinco horas do que o tempo que os inquiridos, em média, despendem em trabalho doméstico. É também relevante perceber que uma carga de trabalho doméstico justa implica para as mulheres trabalhar, em média, cerca de 11 horas (11,3) e para os homens aproximadamente 8 (8,3). São dados analiticamente pertinentes porque dão conta das práticas e representações genderizadas que, apesar das importantes transformações que se têm vindo a sentir neste domínio, ainda persistem nesta esfera de acção, à qual continuam a estar socialmente associadas as mulheres e as suas competências de género (Guerreiro e Carvalho, 2007; Torres e Silva, 1998; Wall, 2007; Wall e Guerreiro, 2005).

Quadro 5.1.2: Número médio de horas semanais despendidas em trabalho doméstico, por sexo, avaliação da divisão de tarefas e frequência de tensões no casal

		Sexo		Total
		Feminino	Masculino	
Avaliação da divisão de tarefas domésticas no casal	Faço muito mais do que deveria	15,3	9,9	14,9
	Faço um pouco mais do que deveria	13,4	9,7	12,9
	Faço o que deveria	11,3	8,3	9,9
	Faço um pouco menos do que deveria	8,7	6,1	6,7
	Faço muito menos do que deveria	7,2	3,9	4,5
Frequência com que surgem tensões no casal associadas à divisão de tarefas domésticas	Várias vezes por semana	15,3	8,1	13,5
	Várias vezes por mês	13,7	7,3	11,6
	Várias vezes por ano	13,4	7,5	10,8
	Com pouca frequência/raramente	12,2	7,0	10,1
	Nunca	12,4	7,2	10,3

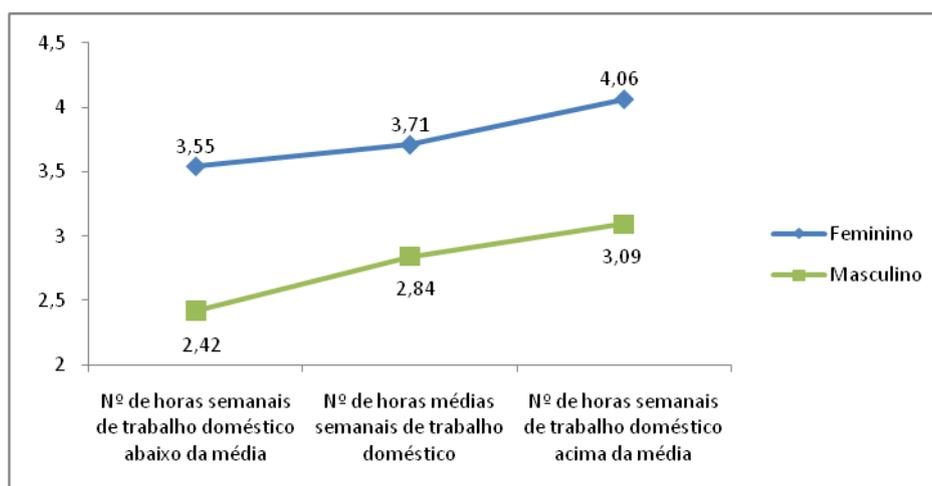
Nota: Não se procedeu à análise de variância a mais de um factor fixo, tendo como variável dependente o número de horas semanais de trabalho doméstico e como variáveis independentes o sexo e a avaliação da divisão de tarefas domésticas no casal/tensões no casal devido a divisão de tarefas, dado que os pressupostos não se verificaram. Contudo, a leitura deste quadro é bastante elucidativa e analiticamente pertinente.

Fonte: Inquérito Quality of Life in a Changing Europe, 2007.

Quanto à existência de tensões entre os membros do casal devido à distribuição de tarefas domésticas, são notórias as diferenças de género (Torres e Silva, 1998). A ocorrência frequente de conflitos para as mulheres está associada a um número de horas de trabalho doméstico que representa mais cinco horas do que o valor médio (15,3), enquanto que para os homens surge associada a uma carga horária inferior, em duas horas, ao valor médio do total da amostra (8,1). Importa ainda referir que as mulheres trabalham, em média, cerca de 12 horas (12,4) em tarefas domésticas (mais duas horas do que o valor médio) quando afirmam que nunca existem tensões no casal. Significa, portanto, que os conflitos, para as mulheres, não surgem, neste âmbito, associados apenas a horas de trabalho semanais acima da média, mas podem estar relacionados com o facto de a sobrecarga atingir determinadas proporções, sendo que a mesma não é compensada pelo trabalho doméstico levado a cabo pelos cônjuges ou companheiros. Para os homens, por outro lado, a existência de tensões no casal não surge associada a um número de horas de trabalho doméstico acima da média, nem ao facto de considerarem trabalhar mais do que deveriam, o que significa que outros factores, aqui não analisados, poderão despoletar o surgimento de conflitos.

A observação do gráfico 5.1.4 permite perceber que o efeito do número de horas semanais de trabalho doméstico¹⁰ na avaliação que os indivíduos fazem da divisão de tarefas domésticas no casal¹¹ é significativamente diferente consoante se seja mulher ou homem, embora o mesmo seja relativamente fraco. Existem diferenças significativas na avaliação que os sujeitos fazem da divisão de tarefas domésticas no casal quando se comparam mulheres e homens que despendem um número de horas semanais em trabalho doméstico próximo da média e abaixo da média,¹² bem como quando se comparam homens e mulheres cuja carga horária se situa abaixo e acima da média.¹³ O sexo afigura-se, portanto, como tem vindo a indiciar a análise das tabelas e gráficos anteriores, como uma variável fulcral na moderação entre o tempo despendido em tarefas domésticas e a avaliação que os sujeitos fazem da sua carga de trabalho doméstico.

Gráfico 5.1.4: Avaliação média da divisão de tarefas domésticas, por número de horas semanais despendidas em tarefas domésticas e por sexo



$F(2, 5314) = 6,764; p < 0,01; \eta^2 \text{ parcial} = 0,003$

1 – Faço muito menos do que deveria, 5 – Faço muito mais do que deveria

Fonte: Inquérito Quality of Life in a Changing Europe, 2007

¹⁰ Variável quantitativa recodificada em três escalões: “número de horas semanais de trabalho doméstico abaixo da média”, “número de horas médias semanais de trabalho doméstico”, e “número de horas semanais de trabalho doméstico acima da média”.

¹¹ Variável ordinal, aqui entendida como métrica, recodificada com escala invertida, sendo que o valor mínimo (1) passa a estar associado à categoria “Faço muito menos do que deveria” e o valor máximo (5) a “Faço muito mais do que deveria”.

¹² $F(1, 5314) = 11,598, p < 0,01$.

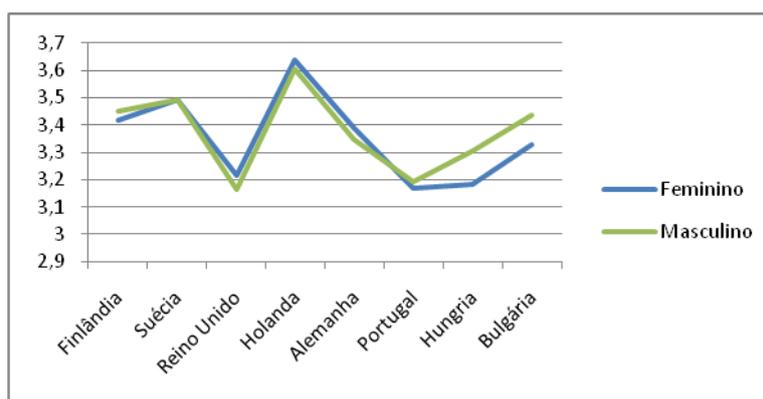
¹³ $F(1, 5314) = 4,912, p < 0,05$. Por outro lado, não existem diferenças significativas na avaliação média que os indivíduos do sexo feminino e masculino fazem da divisão de tarefas domésticas no casal quando se comparam as categorias número de horas semanais despendidas em tarefas domésticas próximas da média e acima da média: $F(1, 5314) = 1,235, n.s.$

5.2. Qualidade de vida e a articulação entre trabalho e vida familiar

A conciliação entre trabalho e vida familiar é crescentemente apresentada e entendida como requisito central para a realização pessoal e, indissociavelmente, para o bem-estar e qualidade de vida, particularmente no que diz respeito às relações conjugais, parentais e à igualdade entre mulheres e homens (Guerreiro e Carvalho, 2007). Analisar a qualidade de vida implica, neste sentido, examinar de perto as dinâmicas e processos associados ao equilíbrio entre estas duas esferas de vida. Para o efeito, é mobilizado, no contexto do presente trabalho, o índice de satisfação com a articulação entre trabalho e vida familiar.

O gráfico 5.2.1 representa os níveis médios de satisfação nos oito países participantes no projecto Quality of Life in a Changing Europe, por sexo. Como é possível observar, Finlândia, Suécia, Holanda e Alemanha são os países que revelam índices mais elevados, contrastando com o Reino Unido, Portugal, Hungria e Bulgária. Em termos gerais, não se identificam diferenças expressivas entre mulheres e homens, à excepção da Hungria e da Bulgária, onde os homens revelam níveis de satisfação superiores aos das mulheres. Em Portugal, é também possível encontrar um nível de satisfação médio dos homens (3,19) relativamente superior ao das mulheres (3,17), mas trata-se, contudo, de uma diferença muito exígua.

Gráfico 5.2.1: Índice de satisfação com a articulação trabalho-família, por país e sexo



Nota: Não se procedeu à análise de variância a mais de um factor fixo, tendo como variável dependente o índice de satisfação com a articulação trabalho-família e como variáveis independentes o país e o sexo, dado que os pressupostos não se verificaram.

1 – Muito insatisfeito, 5 – Muito satisfeito

Fonte: Inquérito Quality of Life in a Changing Europe, 2007

Aquilo que é fundamental compreender é a relação de causalidade existente entre a satisfação com a articulação entre trabalho e vida familiar e a qualidade de vida. Na realidade, os níveis médios de satisfação com a relação entre as duas esferas explicam 23,3% do bem-estar subjectivo ($R^2 = 0,233$).¹⁴ Neste sentido, justifica-se a pertinência da análise dos factores implicados no fluxo entre os dois domínios de vida. Para o efeito, foi construído um modelo explicativo que inclui dimensões mais directamente relacionadas com as dinâmicas familiares, anteriormente exploradas, conjugadas com outras que remetem para processos específicos que ocorrem no local de trabalho. Com o intuito de sumariar e mobilizar alguns indicadores particularmente interessantes para o modelo e que remetem para a esfera do trabalho, realizou-se uma análise em componentes principais (ACP) para identificar as dimensões subjacentes a um conjunto de itens. Numa das perguntas do inquérito pedia-se aos indivíduos dos oito países participantes no projecto Quality of Life in a Changing Europe que, numa escala de 5 pontos, manifestassem a sua concordância (1 = concordo totalmente; 5 = discordo totalmente) com as seguintes afirmações:

1. Nesta empresa/organização, os trabalhadores que querem ter sucesso têm que fazer horas extraordinárias de maneira frequente
2. Para serem levados a sério nesta empresa/organização, os trabalhadores devem trabalhar muitas horas e estar sempre disponíveis para o que for preciso
3. Nesta empresa/organização, é esperado que os trabalhadores ponham o seu emprego acima da vida privada sempre que for preciso
4. O meu superior directo apoia os trabalhadores que queiram mudar para trabalhos menos exigentes por razões pessoais
5. O meu superior directo apoia os trabalhadores que queiram (temporariamente) reduzir o seu horário de trabalho por razões pessoais
6. Estou à vontade para falar acerca da minha vida pessoal com o meu superior directo
7. Os meus colegas apoiam os trabalhadores que queiram (temporariamente) reduzir o seu horário de trabalho por razões pessoais
8. Os meus colegas apoiam os trabalhadores que queiram mudar para trabalhos menos exigentes por razões pessoais
9. Estou à vontade para falar acerca da minha vida pessoal com os meus colegas

¹⁴ $F(1,7454) = 2264,706$, $p < 0,001$, e $B = 0,709$, $p < 0,001$.

A aplicação de uma ACP com rotação Varimax aos nove itens em análise – após a verificação da sua adequabilidade aos dados em questão, por via do teste de esfericidade de Bartlett e da estatística de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)¹⁵ – permitiu a extracção de três componentes que explicam 70,8% da variância total.

O quadro 5.2.1 apresenta as correlações (*factor loading*) entre os itens e as três componentes que remetem para a articulação trabalho-família no local de trabalho, extraídas após a rotação. A primeira componente, que explica 26,41% da variância total, diz respeito ao apoio de colegas e supervisores à articulação entre as duas esferas de vida, na medida em que as variáveis mais importantes se referem ao suporte inter-relacional à redução do horário de trabalho por razões pessoais e à mudança para trabalhos menos exigentes por razões pessoais (por parte de colegas e de superiores directos). A componente 2, que explica 25,80% da variância total, representa as exigências profissionais, dado que as variáveis que mais se destacam são as que remetem para a necessidade de trabalhar muitas horas e estar sempre disponível para se ser levado a sério na empresa, para a importância das horas extraordinárias para se bem sucedido na organização e para a expectativa de que os trabalhadores ponham o seu emprego acima da vida privada sempre que for preciso. Por fim, a terceira componente, que explica 18,59% da variância total, diz respeito à partilha de aspectos da vida familiar no local de trabalho, uma vez que assumem aí lugar de destaque as questões que se reportam à facilidade com que os trabalhadores falam acerca da sua vida pessoal, quer com os colegas, quer com os superiores directos.

¹⁵ KMO = 0,714; teste de esfericidade de Bartlett: $\chi^2(36) = 28261,266, p < 0,001$.

Quadro 5.2.1: Factores de articulação trabalho-família no local de trabalho (ACP)

	Componentes			
	Apoio de colegas e supervisores à articulação T-F	Exigências profissionais	Partilha da vida familiar no local de trabalho	
O meu superior directo apoia os trabalhadores que queiram (temporariamente) reduzir o seu horário de trabalho por razões pessoais	0,841	-0,161	0,055	
O meu superior directo apoia os trabalhadores que queiram mudar para trabalhos menos exigentes por razões pessoais	0,812	-0,084	0,067	
Os meus colegas apoiam os trabalhadores que queiram (temporariamente) reduzir o seu horário de trabalho por razões pessoais	0,684	-0,048	0,417	
Os meus colegas apoiam os trabalhadores que queiram mudar para trabalhos menos exigentes por razões pessoais	0,662	-0,023	0,455	
Para serem levados a sério nesta empresa/organização, os trabalhadores devem trabalhar muitas horas e estar sempre disponíveis para o que for preciso	-0,108	0,905	-0,050	
Nesta empresa/organização, os trabalhadores que querem ter sucesso têm que fazer horas extraordinárias de maneira frequente	-0,039	0,874	-0,053	
Nesta empresa/organização, é esperado que os trabalhadores ponham o seu emprego acima da vida privada sempre que for preciso	-0,115	0,833	-0,045	
Estou à vontade para falar acerca da minha vida pessoal com os meus colegas	0,082	-0,032	0,904	
Estou à vontade para falar acerca da minha vida pessoal com o meu superior directo	0,268	-0,088	0,678	
	Variância explicada (%)	26,41	25,80	18,59

Fonte: Inquérito Quality of Life in a Changing Europe, 2007

A partir das três componentes extraídas foram construídos três índices para integrarem o modelo explicativo a testar na compreensão dos principais factores implicados na satisfação com a articulação trabalho-família.¹⁶

Para explorar alguns dos factores e dimensões que mais contribuem para explicar a satisfação com a articulação trabalho-família procedeu-se, então, à realização de uma regressão linear hierárquica, considerando diversos factores explicativos, distribuídos por diferentes blocos temáticos. O primeiro bloco diz respeito às variáveis de caracterização (sexo, idade,¹⁷ situação conjugal, escolaridade¹⁸ e rendimento¹⁹). O segundo e o terceiro reportam-se às variáveis exploradas anteriormente, respeitantes

¹⁶ Importa referir que, para tornar a interpretação dos índices mais clara, foram invertidas as respectivas escalas (para 1 = discordo totalmente; 5 = concordo totalmente). O índice “apoio de colegas e supervisores à articulação T-F” ($\alpha = 0,809$) tem como valor médio 3,26; o índice “exigências profissionais” ($\alpha = 0,851$) apresenta uma média de 3,01; e o índice “partilha da vida familiar no local de trabalho” ($\alpha = 0,639$) tem 3,27 de média. O valor do α de Cronbach deste último índice é relativamente baixo, verificando-se a existência de uma consistência interna questionável. Contudo, considera-se aceitável pela sua pertinência analítica.

¹⁷ Variável construída a partir do ano de nascimento.

¹⁸ Variável recodificada em número de anos de escolaridade.

¹⁹ Variável recodificada em centros de classe.

às tarefas domésticas (número de horas semanais de trabalho doméstico, apoio pago, apoio de familiares, apoio de amigos/vizinhos, avaliação da divisão de tarefas domésticas²⁰ no casal e tensões no casal associadas a essa divisão²¹) e ao cuidado dos filhos (presença de filhos em casa, apoio à parentalidade²² e ajuda durante o período de trabalho). O quarto bloco remete para o apoio à articulação trabalho-família no local de trabalho, que conta com os três índices resultantes da ACP, aos quais se juntam as variáveis número de horas semanais de trabalho efectivo e tempo despendido na deslocação casa-trabalho. Por fim, o último bloco diz respeito aos efeitos da articulação trabalho-família, incluindo o stresse relacionado com a vida pessoal e familiar, o stresse relacionado com o trabalho, os efeitos positivos do trabalho na vida familiar, os efeitos positivos da vida familiar no trabalho, a interferência do trabalho na vida familiar e a interferência da vida familiar no trabalho.

Um dos aspectos mais interessantes da análise dos resultados da regressão (quadro 5.2.2) diz respeito ao facto de o bloco de variáveis de caracterização não contribuir para explicar a satisfação com a articulação trabalho-família. Esta conclusão pode derivar, sobretudo, da homogeneidade da amostra em termos socioeconómicos e, por conseguinte, da sua ausência de representatividade. Apenas a escolaridade revela ter algum efeito explicativo ($\beta = -0,068$, $p < 0,05$), sendo que, quanto mais elevado o nível de escolaridade, menor a satisfação; o que se compreende atendendo ao aumento de responsabilidades laborais que podem derivar de inserções profissionais mais qualificadas, bem como às elevadas expectativas que os inquiridos com elevadas qualificações podem ter relativamente ao equilíbrio entre esferas.

²⁰ Variável recodificada com escala invertida, sendo que o valor mínimo (1) passa a estar associado à categoria “Faço muito menos do que deveria”, e o valor máximo (5) a “Faço muito mais do que deveria”.

²¹ Variável recodificada com escala invertida, sendo que o valor mínimo (1) passa a estar associado a “Nunca”, e o valor máximo (5) a “Várias vezes por semana”.

²² Índice construído a partir das variáveis “facilidade em encontrar serviços de apoio onde deixar o(s) filho(s)”, “facilidade em ter um adulto a cuidar do(s) filho(s) antes ou depois da escola” e “facilidade em ter onde deixar o(s) filho(s) caso aconteça algum imprevisto”. De referir que a escala original (1 = muito fácil e 5 = muito difícil) foi invertida para que a interpretação do índice fosse mais clara (1 = muito difícil e 5 = muito fácil).

Quadro 5.2.2.: Condicionantes da satisfação com a articulação entre trabalho e vida familiar

Variável dependente: Satisfação com a articulação trabalho-família					
	1.	2. Tarefas	3. Cuidado dos	4. Apoio à	5. Efeitos da
	Caracterização	domésticas	filhos	articulação T-F no local de trabalho	articulação T-F
Variáveis explicativas	β	β	β	β	β
1. Caracterização					
Sexo (masculino)	-0,018	0,037	0,072*	0,121***	0,090**
Idade	0,035	0,013	-0,040	-0,024	0,006
Situação conjugal (não casado/não coabita)	-0,025	-0,022	-0,018	-0,010	0,008
Escolaridade	-0,068*	-0,034	-0,026	-0,009	-0,014
Rendimento	0,007	0,021	0,027	-0,032	-0,058**
	$\Delta R^2 = 0,007$				
	$F = 1,901$				
	$gl (5,1447)$				
2. Tarefas domésticas					
Nº de horas semanais de trabalho doméstico		0,024	0,068*	0,062*	0,055*
Apoio pago		-0,062*	-0,031	0,033	0,016
Apoio de familiares		-0,042	-0,039	-0,013	0,016
Apoio de amigos/vizinhos		0,008	0,010	0,004	-0,001
Avaliação da divisão de tarefas domésticas no casal		0,097**	0,081*	0,045	0,012
Tensões no casal		-,201***	-0,155***	-0,125***	-0,046*
	$\Delta R^2 = 0,046$				
	$F = 11,772***$				
	$gl (6,1441)$				
Variável dependente: Satisfação com a articulação trabalho-família					
	1.	2. Tarefas	3. Cuidado dos	4. Apoio à	5. Efeitos da
	Caracterização	domésticas	filhos	articulação T-F no local de trabalho	articulação T-F
Variáveis explicativas	β	β	β	β	β
3. Cuidado dos filhos					
Presença de filhos em casa			-0,010	-0,028	-0,021
Apoio à parentalidade			0,282***	0,197***	0,108***
Ajuda no cuidado dos filhos durante período de trabalho			-0,110***	-0,069**	-0,053*
	$\Delta R^2 = 0,086$				
	$F = 48,938***$				
	$gl (3,1438)$				
4. Apoio à articulação trabalho-família no local de trabalho					
Nº de horas semanais de trabalho				-0,069*	-0,020
Tempo casa-trabalho				-0,065**	-0,056**
Exigências profissionais				-0,262***	-0,131***
Apoio de colegas e supervisores				0,123***	0,069**
Partilha da vida familiar				0,040	0,010
	$\Delta R^2 = 0,116$				
	$F = 47,935***$				
	$gl (5,1433)$				

5. Efeitos da articulação trabalho-família						
Stresse relacionado com vida pessoal e familiar					-0,036	
Stresse relacionado com trabalho					-0,086***	
Efeitos positivos do trabalho na vida familiar					0,090***	
Efeitos positivos da vida familiar no trabalho					0,064**	
Interferência do trabalho na vida familiar					-0,368***	
Interferência da vida familiar no trabalho					-0,109***	
	$\Delta R^2 = 0,205$					
	$F = 90,439***$					
	gl (6,1427)					
	R² ajustado	0,003	0,046	0,131	0,245	0,451
		$F = 1,901$	$F = 7,324***$	$F = 16,588***$	$F = 25,821***$	$F = 48,678***$
		gl (5,1447)	gl (11,1441)	gl (14,1438)	gl (19,1433)	gl (25,1427)

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Fonte: Inquérito Quality of Life in a Changing Europe, 2007

Quando a este bloco se somam as variáveis relacionadas com as tarefas domésticas, o poder explicativo aumenta 4,6% ($p < 0,001$). É, então, possível perceber que quanto maior a frequência com que os inquiridos recorrem a apoio pago, menor a satisfação ($\beta = -0,062$, $p < 0,05$), o que indicia que o recurso a este tipo de suporte pode significar dificuldade em lidar com as exigências quotidianas da esfera doméstica.

Um aspecto curioso diz respeito ao facto de os indivíduos revelarem níveis médios de satisfação mais elevados quando consideram fazer um pouco mais do que deveriam em termos de tarefas domésticas ($\beta = 0,097$, $p < 0,01$), sendo que a percepção de uma carga de trabalho doméstico inferior àquilo que consideram ser mais justo está associada a níveis mais baixos de satisfação. Neste bloco temático, a frequência com que ocorrem tensões no casal devido à divisão de tarefas é a variável que maior efeito tem na forma como os inquiridos se posicionam face ao equilíbrio que estabelecem entre a esfera familiar e o trabalho, sendo que a ocorrência de conflitos contribui para níveis mais baixos de satisfação com essa articulação ($\beta = 0,201$, $p < 0,001$).

O acréscimo de variáveis relativas ao cuidado dos filhos contribui para que o poder explicativo do modelo aumente 8,6% ($p < 0,001$). Quanto mais facilmente os inquiridos conseguem aceder a sistemas de apoio à parentalidade, mais satisfeitos revelam estar com a relação trabalho-família ($\beta = 0,282$, $p < 0,001$). Por outro lado, a frequência com que recorrem a ajuda para cuidado dos filhos durante o período de trabalho tem um efeito negativo na satisfação, o que indicia que o recurso a este tipo de

suporte, no decorrer do horário laboral, pode ser indicador de dificuldades e stress acrescidos para darem resposta às exigências da esfera familiar, nem sempre compatíveis com os requisitos profissionais.

Quando o bloco temático do apoio à articulação trabalho-família no local de trabalho é adicionado, o poder explicativo do modelo cresce 11,6% ($p < 0,001$), sendo a partilha de aspectos da vida familiar a única variável que não influi na satisfação. Assim, é possível afirmar que quanto mais elevado o número médio de horas semanais de trabalho ($\beta = -0,069$, $p < 0,05$), quanto mais tempo demorar a deslocação entre casa e trabalho ($\beta = -0,065$, $p < 0,01$) e quanto maiores forem as exigências profissionais ($\beta = -0,262$, $p < 0,001$), menos satisfeitos se encontram os inquiridos, sendo este último factor o que apresenta maior poder explicativo. Por outro lado, o apoio de colegas e supervisores tem um efeito positivo nos níveis de satisfação ($\beta = 0,123$, $p < 0,001$).

É o último bloco, que remete para os efeitos da articulação trabalho-família, que maior destaque assume, já que quando essas variáveis são acrescentadas ao modelo, o poder explicativo aumenta 20,5% ($p < 0,001$), o que contribui para que o modelo global explique 45,1% ($p < 0,001$) da satisfação com a relação trabalho-família. O stress relacionado com o trabalho ($\beta = -0,086$, $p < 0,001$), a interferência da vida familiar no trabalho ($\beta = -0,109$, $p < 0,001$) e particularmente a interferência do trabalho na vida familiar ($\beta = -0,368$, $p < 0,001$) contribuem para explicar níveis de satisfação mais baixos. Por outro lado, os efeitos positivos do trabalho na vida familiar ($\beta = 0,090$, $p < 0,001$) e os efeitos positivos da família no trabalho ($\beta = 0,064$, $p < 0,01$) contribuem para que os inquiridos se sintam mais satisfeitos com a forma como articulam as duas esferas.

É importante referir que o efeito de alguns dos factores em análise se altera à medida que vão sendo introduzidas novas variáveis no modelo. O sexo, o rendimento e o número de horas semanais de trabalho doméstico não revelaram ter efeito significativo no bloco temático em que surgiram inicialmente, mas assumem poder explicativo no modelo final. É, então, possível concluir, na análise global, que os homens revelam níveis de satisfação com a relação trabalho-família superiores aos das mulheres ($\beta = 0,090$, $p < 0,01$), o que será indissociável da dupla jornada que as mulheres enfrentam quotidianamente, como se viu na análise prévia das rotinas familiares. A valores mais elevados de rendimento está associada uma satisfação inferior ($\beta = -0,058$, $p < 0,01$), o que, tal como se afirmou relativamente ao efeito da escolaridade no primeiro bloco temático, pode ter a ver com o aumento de responsabilidades laborais que derivam de inserções profissionais mais qualificadas e bem remuneradas. Importa ainda referir que

os inquiridos revelam maior satisfação com a relação trabalho-família quando dedicam mais horas ao trabalho doméstico do que o inverso ($\beta = 0,055$, $p < 0,05$). Pode parecer uma conclusão um pouco surpreendente, mas ganha sentido quando se tem em conta a globalidade dos resultados, particularmente o facto de, como já referido, os inquiridos mais satisfeitos serem os que consideram trabalhar um pouco mais do que deveriam nas tarefas domésticas.

Por outro lado, variáveis como a escolaridade, o apoio pago, a avaliação da divisão de tarefas no casal e o número de horas semanais de trabalho efectivo perdem poder explicativo no modelo global.²³

Pode, então, concluir-se que todos os blocos temáticos, no modelo global, contêm variáveis com efeitos na satisfação com a articulação trabalho-família: no primeiro destaca-se o sexo e o rendimento; no segundo o número de horas semanais de trabalho doméstico e a ocorrência de tensões no casal; no terceiro o apoio à parentalidade e a ajuda no cuidado dos filhos durante o período de trabalho; no quarto o tempo de deslocação casa-trabalho, as exigências profissionais e o apoio de colegas e supervisores; e no quinto o stresse relacionado com o trabalho, os efeitos positivos do trabalho na vida familiar, os efeitos positivos da vida familiar no trabalho, a interferência do trabalho na vida familiar e a interferência da vida familiar no trabalho.

Deste conjunto de variáveis, destacam-se, no entanto, os efeitos determinantes da interferência do trabalho na vida familiar e da vida familiar no trabalho, bem como as exigências profissionais e o apoio à parentalidade na forma como os inquiridos se sentem relativamente às suas estratégias de articulação entre as duas esferas de vida. Percebe-se, portanto, que se trata da procura de equilíbrio entre necessidades e recursos para fazer face às exigências decorrentes das duas esferas. Neste modelo explicativo sobressaem, em grande medida, aspectos menos positivos associados à relação trabalho-família, mas é fulcral referir que se identifica igualmente a importância dos fluxos positivos entre os dois domínios. Este aspecto é fulcral para compreender as trocas bidireccionais enriquecedoras que podem ocorrer entre vida familiar e trabalho e que podem decorrer do desempenho de múltiplos papéis sociais. Percebe-se, contudo, que a resposta às exigências decorrentes da participação nas duas esferas sociais está associada a mecanismos de apoio, quer no local

²³ As flutuações no efeito das variáveis identificadas são indissociáveis de oscilações nos valores da tolerância e do VIF, embora os mesmos nunca atinjam um patamar crítico que ponha em causa a inexistência de multicolinearidade.

de trabalho quer na esfera familiar, quando os níveis de satisfação com a articulação trabalho-família são mais elevados.

Conclusão

Procurou-se ao longo deste trabalho analisar a qualidade do trabalho e de vida dos trabalhadores do sector dos serviços em oito países europeus. Mereceu particular destaque em termos analíticos a focagem nas exigências e recursos que têm a sua proveniência quer no domínio do trabalho, quer no da vida familiar, e cuja articulação e dinâmica acabam por ter influência importante na determinação da satisfação e do bem-estar dos indivíduos: a consideração da vertente de enriquecimento do trabalho na família e vice-versa referida neste contexto merece ser aprofundada nos estudos que se debruçam sobre a problemática da conciliação, devidamente articulada com a vertente mais comum de elucidação de efeitos negativos sobre a qualidade de vida. Neste texto, foram assim analisados os impactos de exigências/necessidades e recursos nos dois domínios da vida e em várias dimensões da articulação entre vida profissional e vida familiar – quer em termos de vectores de interferência, quer em termos de efeitos enriquecimento. Foram também consideradas articulações analíticas entre estas várias dimensões e a diversidade de situações de bem-estar e qualidade de vida que caracterizam os oito países representados.

Aquilo que foi possível apurar em termos de evidências empíricas, recorrendo a métodos multivariados de análise de dados e à inferência estatística – e pese embora algumas limitações da base de dados utilizada –, mostra que os recursos profissionais e familiares que foram considerados contribuem para a melhoria da satisfação geral dos trabalhadores, enquanto que as exigências provenientes desses domínios têm impactos de cariz negativo.

A disponibilidade diferenciada de recursos e exigências através de contextos institucionais e organizacionais diversos afecta o bem-estar subjectivo dos cidadãos europeus, mas a exploração dos dados levada a cabo também indicia que esse impacto na vida profissional e familiar é mediado por dinâmicas complexas de interferência e enriquecimento interdomínios.

Foram encontradas diferenças significativas entre os oito países, indicativas de que em contextos nacionais dotados de políticas e regulações de apoio à conciliação e direccionadas para a promoção do bem-estar no trabalho e da qualidade de vida – como a Finlândia e a Suécia – os trabalhadores estão mais satisfeitos. Como seria de esperar, apenas pesquisas subseqüentes permitirão aprofundar as razões explicativas da diversidade de situações encontradas e das continuidades e contrastes entrevistos por intermédio da análise desenvolvida; isto na expectativa de uma melhor compreensão de uma realidade europeia heterogénea e especialmente complexa.

A teoria dos recursos-exigências sugere a existência de uma relação causal entre ambos, a qualidade de vida e o interface trabalho-família: alguns dos elementos empíricos aqui apresentados parecem apontar nessa mesma direcção. Não obstante, asserções mais sólidas a esse respeito necessitariam de estar apoiadas num desenho de pesquisa de cariz longitudinal.

Independentemente das suas limitações, este trabalho aponta no sentido da importância continuada do trabalho e da família na estruturação, em contexto europeu, não apenas do bem-estar e da satisfação, mas também na determinação das próprias capacidades e recursos de que os indivíduos dispõem para a melhoria dessa qualidade de vida. Para além disso, as dinâmicas específicas de entrelaçamento e influência mútua entre trabalho e família parecem ser altamente relevantes para a compreensão da forma como os inquiridos avaliam a qualidade da sua vida.

A participação simultânea nas esferas do trabalho e da família traduz-se, em certa medida, em experiências diferentes para mulheres e homens. A dupla jornada que (ainda) caracteriza o quotidiano de muitas mulheres contribui para gerar desequilíbrios e conflitos no modo como a articulação entre as duas esferas de vida é gerida. Mas é importante referir que, apesar de as mulheres terem níveis de satisfação com a relação trabalho-família ligeiramente inferiores aos dos homens, as dificuldades e problemas enfrentados não são exclusivos das mulheres. Para além disso, como se viu, a uma carga de trabalho doméstico acima da média não está necessariamente associada menor satisfação. A este nível, é fundamental atender ao papel que o género assume na modelação de expectativas e práticas, quer nas vivências familiares, quer no mundo laboral. Ainda assim, mulheres e homens, têm de lidar quotidianamente com pressões, exigências e necessidades próprias de cada esfera, sendo que os apoios e recursos que mobilizam nesse âmbito assumem um papel fulcral no modo como equilibram os dois domínios de vida e, por conseguinte, no seu bem-estar. Foi também possível perceber

que a combinação, mais ou menos harmoniosa, de tarefas profissionais, familiares e domésticas pode ter efeitos positivos na satisfação com a articulação trabalho-família, fundamentalmente em termos de acumulação de recursos e mobilização de apoios, e, indissociavelmente, na qualidade de vida.

Os empregos de qualidade e o bem-estar no trabalho são importantes no que toca ao domínio profissional constitutivo da vida dos indivíduos, como é óbvio, mas também exercem impactos importantes sobre outros domínios da existência. Políticas institucionais e organizacionais de apoio à conciliação podem, nesta perspectiva, contribuir para a melhoria da satisfação em termos gerais, por intermédio do fomento de processos de enriquecimento entre domínios da vida e da prevenção de efeitos de interferência negativa. O domínio “privado” da família, nomeadamente no que à posse de recursos familiares diz respeito, tem também importância específica e articulada com o primeiro, como já foi referido. Pesquisas subsequentes terão assim interesse não apenas na exploração dessas articulações, como também na investigação acerca da importância dos regimes nacionais de *welfare* e da diversidade social e económica interna aos vários países. Isso permitirá avançar na compreensão dos principais factores que subjazem à constituição do diversificado panorama europeu no que à qualidade de trabalho e de vida diz respeito.

Referências bibliográficas

- Amâncio, Lígia (2007), “Género e divisão do trabalho doméstico: o caso português em perspectiva”, em Karin Wall e Lígia Amâncio (orgs.), *Família e Género em Portugal e na Europa*, Lisboa, Imprensa de Ciências Sociais, pp. 181-209.
- Aycan, Z., e M. Eskin (2005), “Relative contributions of childcare, spousal support, and organizational support in reducing work-family conflict for men and women: the case of Turkey”, *Sex Roles*, 53 (7/8), pp. 453-471.
- Barnett, Rosalind Chait, e Janet Shibley Hyde (2001), “Women, men, work, and family: an expansionist theory”, *American Psychologist*, 56, pp. 781-796.
- Baron, R., e D. Kenny (1986), “The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic and statistical considerations”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, pp. 1173-1182.
- Cardoso, G., A. F. da Costa, C. P. Conceição, e M. C. Gomes (2005), *A Sociedade em Rede em Portugal*. Porto: Campo das Letras.
- Carlson, D. S., M. K. Kacmar, J. H. Wayne, e J. G. Grzywacz (2006), “Measuring the positive side of the work-family interface: development and validation of a work-family enrichment scale”, *Journal of Vocational Behavior*, 68, pp. 131-164.
- Carvalho, Helena (2008), *Análise Multivariada de Dados Qualitativos: Utilização da*

- Análise de Correspondências Múltiplas com o SPSS*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Coltrane, Scott (2004), "Fathering: paradoxes, contradictions and dilemmas", em Marilyn Coleman e Lawrence Ganong (orgs.), *Handbook of Contemporary Families: Considering the Past, Contemplating the Future*. Thousand Oaks: Sage Publications, pp. 219-253.
- Crompton, Rosemary (2006), *Employment and the Family: The Reconfiguration of Work and Family Life in Contemporary Societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Crompton, Rosemary, e Clare Lyonette (2007), "Família, género e articulação entre trabalho e vida privada: comparação dos casos britânico e português", em Karin Wall e Lígia Amâncio (orgs.), *Família e Género em Portugal e na Europa*, Lisboa, Imprensa de Ciências Sociais, pp. 93-128.
- Diener, E. (1994), "Assessing subjective well-being: progress and opportunities", *Social Indicators Research*, 31, pp. 103-157.
- Dulk, Laura den, e Bram Peper (2007), "Working parents' use of work-life policies", *Sociologia, Problemas e Práticas*, 53, pp. 51-70.
- EU (2005), *Quality of Life in Europe, Working and Living in an Enlarged Europe*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Ferrie, J. E. (2001), "Is job insecurity harmful to health?", *Journal of the Royal Society of Medicine*, 94, pp. 71-76.
- Friedman, Georges (1963), *Où va le travail humain?* Paris: Gallimard.
- George, D., e P. Mallery (2003), *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference. 11.0 Update*. Boston: Allyn & Bacon.
- Gerson, Kathleen (2004), "Understanding work and family through a gender lens", *Community, Work & Family*, 7 (2), pp. 163-178.
- Glass, Jennifer, e Sarah Beth Estes (1997), "Employment and child care", em Terry Arendell (org.), *Contemporary Parenting: Challenges and Issues*. Thousand Oaks: Sage Publications, pp. 254-288.
- Green, Francis (2006), *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Princeton e Oxford: Princeton University Press.
- Greenhaus, J. H., e N. J. Beutell (1985), "Sources of conflict between work and family roles", *Academy of Management Review*, 10 (1), pp. 76-88.
- Greenhaus, J. H., e G. N. Powell (2006), "When work and family are allies: a theory of work-family enrichment", *Academy of Management Review*, 31 (1), pp. 72-92.
- Guerreiro, Maria das Dores (2004), "Família, trabalho e qualidade de vida", Jornadas do ISSS, Lisboa.
- Guerreiro, Maria das Dores, e Helena Carvalho (2007), "O stress na relação trabalho-família: uma análise comparativa", em Karin Wall e Lígia Amâncio (orgs.), *Família e Género em Portugal e na Europa*, Lisboa, Imprensa de Ciências Sociais, pp. 129-179.
- Guerreiro, Maria das Dores, e Inês Pereira (2007), "Women's occupational patterns and work-family arrangements: do national and organisational policies matter?", em Rosemary Crompton, Suzan Lewis e Clare Lyonette (orgs.), *Women, Men, Work and Family in Europe*. Nova Iorque: Palgrave.
- Guimarães, Rui, e José A. Sarsfield Cabral (1997), *Estatística*. Lisboa: McGraw Hill (Portugal).
- Hobson, Barbara (org.) (2002), *Making Men into Fathers: Men, Masculinities and the Social Politics of Fatherhood*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hochschild, Arlie (1989), *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at*

- Home*. Nova Iorque: Viking.
- Hochschild, Arlie (1997), *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. Nova Iorque: Metropolitan Books.
- Karasek, R., e T. Theorell (1990), *Health, Work-Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. Nova Iorque: Basic Books.
- Kimmel, Michael S., Jeff Hearn, e R. W. Connell (orgs.) (2005), *Handbook of Studies on Men and Masculinities*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Kossek, E. E., B.A. Lautsch, e S. C. Eaton (2005), “Telecommuting, control, and boundary management: correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness”, *Journal of Vocational Behavior*, 68, pp. 347-367.
- Kovacheva, S., S. Kabaivanov, e T. Andreev (2007), *Comparative Report on the Institutional Context of Work and Quality of Life*. Utrecht: Utrecht University.
- Lewis, Suzan, e Cary L. Cooper (1999), “The work-family research agenda in changing contexts”, *Journal of Occupational Health Psychology*, 4 (4), pp. 382-393.
- Lewis, Suzan, e Cary L. Cooper (2005), *Work-life Integration: Case Studies of Organizational Change*. Londres: Wiley.
- Lewis, Suzan, e Jackie Dyer (2002), “Towards a culture for work-life integration?”, em Cary L. Cooper e Ronald J. Burke, *The New World of Work: Challenges and Opportunities*. Oxford: Blackwell, pp. 302-316.
- Lewis, Suzan, e Rhona Rapoport (2005), “Looking backwards to go forwards: the integration of paid-work and personal life”, em Bram Peper, Anneke van Doorne-Huiskes e Laura den Dulk (orgs.), *Flexible Working and Organisational Change: The Integration of Work and Personal Life*. North Hampton: Edward Elgar Publishing, pp. 297-311.
- Lupton, Deborah, e Lesley Barclay (1997), *Constructing Fatherhood: Discourses and Experiences*. Londres: Sage Publications.
- Maroco, João (2007), *Análise Estatística – Com Utilização de SPSS*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Maslow, Abraham H. (1954), *Motivation and Personality*. Nova Iorque: Harper and Row.
- Murteira, Bento, Carlos Pimenta, João Andrade e Silva, e Carlos Silva Ribeiro (2002), *Introdução à Estatística*. Lisboa: McGraw Hill (Portugal).
- Noor, N. (2003), “Work and family-related variables, work-family conflict and women’s well-being: some observations”, *Community, Work and Family*, 6 (3), pp. 279-319.
- Nordenmark, M. (2002), “Multiple social roles: a resource or a burden?”, *Gender, Work and Organization*, 9 (2), pp. 125-145.
- Perista, Heloísa (2002), “Género e trabalho não pago: os tempos das mulheres e os tempos dos homens”, *Análise Social*, vol. XXXVII, n.º 163, pp. 447-474.
- Portugal, Sílvia (1998), “Women, childcare and social networks”, em Virgínia Ferreira, Teresa Tavares e Sílvia Portugal (orgs.), *Shifting Bonds, Shifting Bounds: Women, Mobility and Citizenship in Europe*. Oeiras: Celta Editora, pp. 345-355.
- Rapoport, R., e R. N. Rapport (1971), *Dual Career Families*. Londres: Penguin.
- Rapoport, Rhona, Lotte Bailyn, Joyce K. Fletcher, e Bettye H. Pruitt (2002), *Beyond Work-Family Balance: Advancing Gender Equity and Workplace Performance*. São Francisco: Jossey-Bass.
- Scharlach, A. E. (2001), “Role strain among working parents: implications for work-place and community”, *Community, Work and Family*, 4 (2), pp. 215-230.

- Schaufeli, W. B., e A. B. Bakker (2004), “Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study”, *Journal of Organizational Behavior*, 25, pp. 293-315.
- Segal, Lynne (1993), “Changing men: masculinities in context”, *Theory and Society*, 22 (5), pp. 625-641.
- Sen, A. (1993), “Capability and well-being”, em Martha Nussbaum e Amartya Sen (orgs.), *The Quality of Life*. Nova Iorque: Oxford University Press, pp. 30-53.
- Sümer, Sevil, Janet Smithson, Maria das Dores Guerreiro, e Lise Granlund (2008), “Becoming working mothers: reconciling work and family at three particular workplaces in Norway, the UK, and Portugal”, *Community, Work & Family*, 11 (4), pp. 365-384.
- Tabachnick, Barbara G., e Linda S. Fidell (2007), *Using Multivariate Statistics*. Boston: Allyn and Bacon, Pearson International Editions.
- Torres, Anália Cardoso (2004), *Vida Conjugal e Trabalho: Uma Perspectiva Sociológica*. Oeiras: Celta Editora.
- Torres, Anália Cardoso, e Francisco Vieira da Silva (1998), “Guarda das crianças e divisão do trabalho entre homens e mulheres”, *Sociologia, Problemas e Práticas*, 28, pp. 9-65.
- Torres, Anália Cardoso, Francisco Vieira da Silva, Teresa Líbano Monteiro, e Miguel Cabrita (2004), *Homens e Mulheres entre Família e Trabalho*. Lisboa: CITE.
- Veenhoven, Ruut (2000), “The four qualities of life: ordering concepts and measures of good life”, *Journal of Happiness Studies*, 1 (1), pp. 1-39.
- Voydanoff, P. (2004a), “The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation”, *Journal of Marriage and Family*, 66, pp. 398-412.
- Voydanoff, P. (2004b), “Implications of work and community demands and resources for work-to family conflict and facilitation”, *Journal of Occupational Health Psychology*, 9 (4), pp. 275-285.
- Wall, Karin (2005), “Modos de guarda das crianças”, em Karin Wall (org.), *Famílias em Portugal: Percursos, Interações, Redes Sociais*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Wall, Karin (2007), “Atitudes face à divisão familiar do trabalho em Portugal e na Europa”, em Karin Wall e Lígia Amâncio (orgs.), *Família e Género na Europa*. Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Wall, Karin, e Maria das Dores Guerreiro (2005), “A divisão familiar do trabalho”, em Karin Wall (org.), *Famílias em Portugal*, Lisboa, Imprensa de Ciências Sociais, pp. 303-362.