

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA
PSICOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES, SOCIAL E DO TRABALHO

Quando se leva o trabalho para casa: relação trabalho-família em docentes do Ensino Básico

Maria Rita Koch de Oliveira

M

2021



Universidade do Porto
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

**QUANDO SE LEVA O TRABALHO PARA CASA: RELAÇÃO TRABALHO-
FAMÍLIA EM DOCENTES DO ENSINO BÁSICO**

Maria Rita Koch de Oliveira

Outubro 2021

Dissertação apresentada no Mestrado Integrado de Psicologia, área de Psicologia das Organizações, Social e do Trabalho, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, orientada pelo Professor Doutor *José Albino Lima* (FPCEUP).

Avisos legais

O conteúdo desta dissertação reflete as perspectivas, o trabalho e as interpretações do autor no momento da sua entrega. Esta dissertação pode conter incorreções, tanto conceptuais como metodológicas, que podem ter sido identificadas em momento posterior ao da sua entrega. Por conseguinte, qualquer utilização dos seus conteúdos deve ser exercida com cautela.

Ao entregar esta dissertação, o autor declara que a mesma é resultante do seu próprio trabalho, contém contributos originais e são reconhecidas todas as fontes utilizadas, encontrando-se tais fontes devidamente citadas no corpo de texto e identificadas na secção de referências. O autor declara, ainda, que não divulga na presente dissertação quaisquer conteúdos cuja reprodução esteja vedada por direitos de autor ou de propriedade industrial.

Agradecimentos

Ao Professor Doutor José Albino Lima, por toda a orientação e ajuda que tornaram este trabalho possível. Agradeço pelos votos de confiança no meu trabalho, importantes fontes de motivação para continuar a desenvolver este estudo, pela disponibilidade e por todo o acompanhamento nesta fase.

A todos os professores que se disponibilizaram para participar neste estudo e que partilharam as suas experiências. Agradeço também a todos os que marcaram o meu percurso académico, desde o Ensino Básico até ao fim desta etapa que agora termina.

Ao Filipe, à Rita, e à Beatriz agradeço pela amizade, companheirismo e longas conversas. Obrigada por terem tornado este mestrado numa experiência ainda melhor e mais memorável por todos os momentos que passámos juntos.

À Marta, que acompanhou todo este caminho, desde a candidatura à faculdade até a esta fase final. Agradeço por todo o apoio e por tantas vezes te teres disponibilizado para colaborar nos inúmeros trabalhos.

À Lúcia. Quaisquer palavras que possa usar para agradecer a tua amizade e apoio serão sempre insuficientes. Obrigada por estares e teres estado sempre lá, por todas as memórias que ficam destes anos de faculdade, e por me conheceres como ninguém.

Resumo

O objetivo deste estudo foi identificar e caracterizar os mecanismos de relação trabalho-família (RTF) em docentes do Ensino Básico, percebendo se existem diferenças nos mesmos em função do sexo, idade, filhos, nível de ensino e tipo de ensino dos docentes. Pretendeu-se ainda perceber a influência da pandemia de COVID-19 na RTF e quais foram as influências positivas e negativas desta pandemia percebidas pelos docentes a este nível. Deste modo, neste estudo exploratório, com metodologia mista, foram recolhidos dados através de um questionário disponibilizado *online*. A amostra do estudo é composta por 334 docentes (265 mulheres e 63 homens) do 1.º Ciclo, 2.º Ciclo e/ou 3.º Ciclo do Ensino Básico que lecionam no Ensino Público (81.9%, $f = 272$) e/ou no Ensino Particular e Cooperativo (15.7%, $f = 52$) em Portugal, com idades entre os 22 e 66 anos ($M = 47.62$, $DP = 7.68$). Concluiu-se que os docentes do Ensino Básico experienciam conflito trabalho-família (CTF), nomeadamente CTF baseado no tempo e na tensão, e dificuldades ao nível da segmentação entre os papéis profissional e familiar. A RTF foi influenciada pela pandemia de COVID-19 de forma negativa, contudo foram identificadas influências positivas e negativas da pandemia na RTF. O sexo dos docentes e o tipo de ensino em que lecionam influenciam a RTF, sendo que as mulheres e os docentes do ensino público registam valores estatisticamente significativos mais altos de CTF. Não se encontraram diferenças estatisticamente significativas na CTF considerando os fatores idade, ter filhos, e níveis de ensino lecionados (1.º Ciclo, 2.º Ciclo e 3.º Ciclo do Ensino Básico).

Palavras-chave: conflito trabalho-família; docentes; Ensino Básico; Portugal; pandemia de COVID-19

Abstract

This study's aim was to identify and characterize the work-family relationship mechanisms of primary and elementary school teachers, understanding whether there are differences according to sex, age, having children, teaching level and type of education institution of the teachers. We also intended to understand the influence of the COVID-19 pandemic on the work-family relationship and what were the positive and negative influences of this pandemic perceived by teachers. Thus, in this exploratory study, which used a mixed methodology, the data was collected through a questionnaire made available online. The study sample is composed of 334 teachers (265 women and 63 men) of 1st, 2nd and/or 3rd Cycle of Basic Education in Public Education (81.9%, $f = 272$) and/or in Private and Cooperative Education (15.7%, $f = 52$) in Portugal, aged between 22 and 66 years ($M = 47.62$, $SD = 7.68$). It was concluded that elementary school teachers experience work-family conflict (WFC), namely WFC based on time and tension, and difficulties in the segmentation between professional and family roles. Work-family relationship was negatively influenced by the pandemic of COVID-19, but both positive and negative influences of the pandemic on work-family relationship were identified. The sex of teachers and the type of education in which they teach influenced work-family relationship, with women and public education teachers reporting statistically significant higher WFC values. No statistically significant differences were found in the WFC considering the factors age, having children, and teaching levels (1st, 2nd, and 3rd Cycle of Basic Education).

Keywords: work-family conflict; teachers; Basic Education; Portugal; COVID-19 pandemic

Résumé

L'objectif de cette étude était d'identifier et de caractériser les mécanismes de relation travail-famille des enseignants des écoles primaires et élémentaires, en comprenant s'il existe des différences selon le sexe, l'âge, le fait d'avoir des enfants, le niveau d'enseignement et le type d'institution d'enseignement des enseignants. Nous avons également l'intention de comprendre l'influence de la pandémie COVID-19 sur la relation travail-famille et quelles étaient les influences positives et négatives de cette pandémie perçues par les enseignants. Ainsi, dans cette étude exploratoire, qui a utilisé une méthodologie mixte, les données ont été recueillies par le biais d'un questionnaire mis à disposition en ligne. L'échantillon de l'étude est composé de 334 enseignants (265 femmes et 63 hommes) du 1er, 2ème et/ou 3ème cycle de l'enseignement de base dans l'enseignement public (81,9%, $f = 272$) et/ou dans l'enseignement privé et coopératif (15,7%, $f = 52$) au Portugal, âgés entre 22 et 66 ans ($M = 47,62$, $SD = 7,68$). Il a été conclu que les enseignants de l'école primaire vivent un conflit travail-famille (CTF), à savoir un conflit basé sur le temps et la tension, et des difficultés dans la segmentation entre les rôles professionnels et familiaux. La relation travail-famille a été influencée négativement par la pandémie de COVID-19, mais des influences positives et négatives de la pandémie sur la relation travail-famille ont été identifiées. Le sexe des enseignants et le type d'enseignement qu'ils dispensent influencent les relations travail-famille, les femmes et les enseignants de l'enseignement public présentant des valeurs de CTF statistiquement plus élevées. Aucune différence statistiquement significative n'a été trouvée dans le CTF en tenant compte des facteurs suivants : l'âge, le fait d'avoir des enfants et le niveau d'enseignement (1er, 2e et 3e cycle de l'éducation de base).

Mots-clés : conflit travail-famille ; enseignants ; éducation de base ; Portugal ; pandémie COVID-19

Índice

I. Enquadramento Teórico.....	1
1.1. Relação Trabalho-Família.....	1
1.2. Relação Trabalho-Família e limites flexíveis e permeáveis.....	7
1.3. Relação Trabalho-Família em Docentes.....	8
1.4. Pandemia de COVID-19 e Ensino a Distância.....	9
II. Método.....	11
2.1. Objetivos e Questões de Investigação.....	11
2.2. Participantes e procedimentos de recolha de dados.....	12
2.3. Instrumentos.....	14
2.3.1. Caracterização sociodemográfica.....	14
2.3.2. Caracterização profissional.....	14
2.3.3. Experiência no trabalho e o estado de bem-estar dos professores – EXTBEF.....	14
2.3.4. Conciliação trabalho-família e pandemia de COVID-19.....	15
2.4. Procedimentos de análise de dados.....	15
III. Resultados.....	17
3.1. QI 1: Como se caracterizam os mecanismos de RTF dos docentes do Ensino Básico?	17
3.2. QI 2: Em que medida se diferenciam os mecanismos de RTF em função do sexo dos docentes?.....	18
3.3. QI 3: Em que medida se diferenciam os mecanismos de RTF em função da idade dos docentes?.....	18
3.4. QI 4: Em que medida se diferenciam os mecanismos de RTF dos docentes em função dos filhos (ter filhos <i>versus</i> não ter filhos)?.....	19
3.5. QI 5: Em que medida os níveis de ensino (1.ºCiclo, 2.ºCiclo e 3.ºCiclo do Ensino Básico) lecionados pelos docentes se relacionam com os mecanismos de RTF?.....	19
3.6. QI 6: Em que medida se diferenciam os mecanismos de RTF dos docentes em função do tipo de ensino (Ensino Público <i>versus</i> Ensino Particular e Cooperativo)?.....	20
3.7. QI 7: A pandemia de COVID-19 influenciou a RTF dos docentes do Ensino Básico?	20
3.8. QI 8: Quais foram as influências positivas da pandemia de COVID-19 na RTF percecionadas pelos docentes do Ensino Básico?.....	20

3.9. QI 9: Quais foram as influências negativas da pandemia de COVID-19 na RTF percecionadas pelos docentes do Ensino Básico?.....	23
IV. Discussão.....	27
V. Conclusão	32
VI. Referências	34
Anexos.....	38

Índice de Tabelas

Tabela 1. Variáveis de caracterização sociodemográfica dos participantes.....	13
Tabela 2. Variáveis de caracterização profissional dos participantes.	13

Índice de Anexos

Anexo A. Questionário

Lista de abreviaturas

CEB	Ciclo do Ensino Básico
CFT	Conflito Família-Trabalho
CTF	Conflito Trabalho-Família
EaD	Ensino a Distância
ERT	<i>Emergency Remote Teaching</i>
RTF	Relação trabalho-família
TIC	Tecnologias de Informação e Comunicação

I. Enquadramento Teórico

1.1. Relação Trabalho-Família

A compreensão dos mecanismos de relação entre trabalho e família torna-se essencial pelas evoluções da sociedade e da estrutura e funcionamento do trabalho e das famílias, nomeadamente pela inserção da mulher no mercado de trabalho e consequente aumento do número de famílias de duplo-emprego, assim como pelo afastamento dos homens e das mulheres dos papéis de género que lhes são tradicionalmente atribuídos, visto que estes se adaptaram no sentido de conciliar os domínios profissional e familiar (Edwards & Rothbard, 2000; Matias et al., 2010). Estes mecanismos de relação entre os dois domínios assumem um papel importante para as organizações, uma vez que afetam o desempenho dos trabalhadores, para as famílias, pois afetam o seu funcionamento, e para o bem-estar da sociedade em geral (Edwards & Rothbard, 2000).

Os mecanismos de relação são definidos como a relação entre dois construtos conceptualmente distintos, neste caso o trabalho e a família. O trabalho é entendido como uma atividade instrumental que, a partir da compensação que a organização dá ao trabalhador pelas suas contribuições, permite obter bens e serviços de suporte à vida (Edwards & Rothbard, 2000). A família é definida como um conjunto de pessoas relacionadas por laços biológicos, matrimoniais, sociais e por laços adotivos, constituindo uma organização para a qual os seus membros contribuem a fim de fortalecer o seu bem-estar (Edwards & Rothbard, 2000).

Ao longo do tempo foram identificados na literatura vários mecanismos de relação entre trabalho e família, nomeadamente o *spillover*, a compensação, a segmentação e o conflito trabalho-família (Edwards & Rothbard, 2000).

O mecanismo de *spillover* reúne bastante consenso na literatura e refere-se às influências que um domínio pode exercer no outro, ou seja, aos efeitos que as experiências de trabalho têm na família e vice-versa, que criam semelhanças entre os dois (Edwards & Rothbard, 2000; Matias & Fontaine, 2012). O *spillover* é entendido como a transferência de afetos, valores, competências e comportamentos de um domínio para outro, de uma forma positiva ou negativa (Edwards & Rothbard, 2000).

O *spillover* positivo verifica-se quando esta transferência de experiências entre ambientes resulta em efeitos benéficos no domínio que é influenciado. De realçar que o

spillover negativo não se traduz no seu oposto, mas na ausência de *spillover* positivo (e vice-versa). A intensidade do *spillover* positivo pode ser sobreposta pela intensidade do *spillover* negativo, sendo esta relação recíproca (Greenhaus & Powell, 2006; Grzywacz & Marks, 2000; Matias & Fontaine, 2012). Algumas investigações referem ainda que as experiências de *spillover* positivo e *spillover* negativo podem coexistir, visto que são identificados aspetos associados aos dois no desempenho de múltiplos papéis. Assim, é possível que a tensão, resultante de um emprego com um elevado grau de *stress*, que é transferida para o ambiente familiar proporcione, ao mesmo tempo, *spillover* positivo visto que o emprego também assegura a segurança financeira da família (Grzywacz & Marks, 2000; Matias & Fontaine, 2012).

De acordo com Edwards e Rothbard (2000), no que concerne ao domínio dos afetos, o *spillover* acontece quando o humor de um domínio influencia o humor do outro domínio. Deste modo, o afeto positivo potencia um melhoramento das funções cognitivas, um aumento da persistência nas tarefas e as interações positivas com os outros, sendo um facilitador do desempenho dos papéis. As recompensas extrínsecas e intrínsecas que o desempenho de um papel carrega promovem o afeto positivo, que vai exercer influência no desempenho do papel do outro domínio. O mesmo acontece com afetos negativos de um domínio que, dificultando o desempenho do papel no outro domínio e a obtenção de recompensas, geram afetos negativos neste último. Portanto, afetos negativos que têm origem no trabalho interferem com as relações familiares e com o desempenho do papel no domínio familiar, e estão associados a insatisfação com a família (Barling & Macewen, 1992). O *spillover* de afetos é, de um modo geral, não intencional, visto que funciona através de processos cognitivos e motivacionais que não requerem intenção. Por outro lado, quando se refere à expressão do humor, isto é, à sua manifestação de forma explícita, ao invés do humor sentido internamente, está-se perante uma forma mais provavelmente intencional de *spillover* (Edwards & Rothbard, 2000).

O *spillover* de valores acontece de forma bidirecional entre os domínios de trabalho e família, que são considerados instituições de socialização e que exercem influência nos valores da vida em geral do indivíduo, assim como nos valores específicos de um domínio. Os valores da vida em geral assumem um efeito mediador na relação entre o domínio do trabalho e o domínio familiar, configurando o *spillover* indireto. O *spillover* direto consiste na transferência de valores privilegiados num contexto para outro contexto. Esta relação entre os domínios trabalho e família pode surgir da transmissão não intencional de estruturas

de valor que estão enraizadas entre os dois, ou ainda de esforços propositados no sentido de estabelecer uma coerência de valores entre ambos (Edwards & Rothbard, 2000).

Quanto ao domínio das competências, podem verificar-se duas formas distintas no modo como as atitudes e competências adquiridas num contexto podem influenciar o desempenho da pessoa no outro contexto. Por um lado, as competências obtidas num contexto podem ser integradas num esquema de conhecimento geral, que se aplica a diferentes áreas da vida; por outro lado, as competências obtidas num domínio podem ser diretamente transportadas para outro, não implicando a construção de um esquema geral (Edwards & Rothbard, 2000). Apesar de as transferências diretas e indiretas de competências poderem ser não intencionais, nomeadamente quando estas se integram em esquemas bastante enraizados e que exigem pouco processamento consciente de informação, estas são caracteristicamente intencionais, pois assume-se que os indivíduos reúnem as competências de forma deliberada tendo em vista a satisfação de expectativas e um melhor desempenho do papel (Lord & Maher, 1991).

No domínio dos comportamentos, à semelhança do que se regista nos domínios de valores e competências, os comportamentos que se desenvolvem num domínio podem enraizar-se como hábitos ou guiões e influenciar os comportamentos manifestados noutros domínios, podendo também exercer essa influência sem se tornarem hábitos e guiões generalizados (Edwards & Rothbard, 2000).

As investigações realizadas têm-se centrado em entender de que modo os papéis profissionais e familiares estão interdependentes (Greenhaus & Allen, 2011).

De acordo com Grzywacz e Marks (2000), as dimensões de *spillover* positivo e de *spillover* negativo estão relacionadas com as dimensões de promoção do papel e de conflito do papel, respetivamente. Quando as relações entre os domínios profissional e familiar são negativas e suportam a existência de conflito trabalho-família (CTF), está-se perante o conflito do papel. Por outro lado, quando estas relações são positivas, está-se perante a promoção do papel.

A investigação sobre a relação entre trabalho e família baseou-se bastante na perspectiva de conflito do papel e na noção da incompatibilidade mútua entre as exigências e responsabilidades profissionais e familiares decorrente da limitação de recursos psicológicos e fisiológicos (e.g., tempo, atenção, energia) que a pessoa possui (Matias, 2019).

Quando há um aumento da dificuldade percebida em cumprir com as exigências de um dos papéis, associada ao aumento das preocupações resultantes da não concretização das obrigações do papel profissional ou familiar, tal origina o conflito de papéis, esperado,

normal e inevitável. O indivíduo, ao desempenhar múltiplos papéis, não é capaz de enfrentar as diversas exigências decorrentes dos mesmos e, por isso, experiencia conflito (Greenhaus & Beutell, 1985; Voydanoff, 2002).

A perspectiva de promoção do papel é equivalente à do *spillover* positivo trabalho-família (Grzywacz & Marks, 2000) e à do enriquecimento (Greenhaus & Powell, 2006) e verifica-se quando as relações entre o domínio familiar e profissional são positivas e é possível desempenhar os múltiplos papéis, que têm recompensas associadas e privilégios facilitadores da sua gestão, que garantem maior gratificação e promovem um melhor funcionamento global da pessoa. Esta abordagem realça os ganhos potenciais e os benefícios resultantes do desempenho de múltiplos papéis, indo de encontro às abordagens mais recentes que se focalizam nos aspetos positivos das dinâmicas familiares (Greenhaus & Powell, 2006; Matias, 2019).

Greenhaus e Powell (2006) e Voydanoff (2002) referem três processos a partir dos quais se podem obter efeitos positivos pela participação em múltiplos papéis. O efeito aditivo verifica-se quando as experiências de satisfação com os papéis profissionais e familiares se acumulam, potenciando uma maior satisfação global com a vida. Assim, os indivíduos que experienciam maiores níveis de bem-estar são os que participam e se manifestam satisfeitos com o seu desempenho em múltiplos papéis, quando comparados com indivíduos que participam apenas num papel ou não estão satisfeitos com os seus papéis. O efeito amortecedor verifica-se quando a existência de experiências profissionais positivas que trazem satisfação ao indivíduo permitem diminuir o impacto dos stressores familiares no bem-estar do mesmo (e vice-versa), ou seja, pode existir uma compensação da insatisfação num papel pela gratificação da participação num outro. O efeito de transferência, como a sua designação indica, verifica-se quando as experiências num papel resultam em experiências positivas num outro, através da transferência. O enriquecimento está relacionado com este último efeito (Greenhaus & Powell, 2006), uma vez que se define como o nível em que as experiências num papel melhoram a qualidade de vida num outro papel (Matias, 2019).

O mecanismo de compensação, também relacionado com o *spillover* de afetos, consiste na procura intencional de um aumento de satisfação num domínio com o objetivo de compensar a insatisfação sentida no outro domínio, sendo passível de acontecer uma redistribuição do envolvimento do indivíduo, isto é, da importância percebida de um domínio, bem como do tempo e da atenção despendidos para o mesmo. A compensação pode verificar-se de duas formas distintas: o indivíduo pode diminuir o seu envolvimento no domínio que lhe traz mais insatisfação, aumentando-o no domínio com potencial satisfatório;

por outro lado, o indivíduo pode procurar recompensas (isto é, experiências que permitam aumentar a sua satisfação através do preenchimento dos seus desejos) num domínio, como modo de resposta à insatisfação que sente no outro. A compensação pode ser suplementar, ou seja, estimulada quando as experiências positivas são insuficientes, e reativa, ou seja, quando resulta de excesso de experiências negativas, sendo que ambas estão assentes na busca de recompensas noutra domínio (Edwards & Rothbard, 2000).

Relativamente ao mecanismo de segmentação, este consiste na separação dos domínios família e trabalho, para que não haja interferências entre os mesmos. O modo como este mecanismo é entendido foi sofrendo alterações ao longo do tempo, decorrentes também das alterações na estrutura do trabalho e das famílias. Assim, originalmente, considerava-se que a segmentação se baseava no facto de que o trabalho e a família eram dois domínios separados no espaço e no tempo, nos quais são desempenhadas diferentes funções, e que existia uma divisão natural entre os dois (Edwards & Rothbard, 2000). De acordo com esta perspectiva, o trabalho profissional é associado a uma atividade tipicamente masculina e pública, enquanto o trabalho doméstico é associado a uma atividade tipicamente feminina e do domínio privado, tendo influência no modo como os múltiplos papéis são geridos pelos homens e mulheres e nas políticas e práticas laborais que são definidas (Anzorena, 2008). As organizações ainda assumem, apesar de o número de famílias de duplo emprego ter aumentado e ser cada vez mais comum, a disponibilidade total dos seus trabalhadores para as tarefas profissionais, considerando que quem tem a seu cargo as responsabilidades familiares é outro cuidador (Matias & Fontaine, 2012). Mais recentemente, este mecanismo é entendido como um processo intencional através do qual os indivíduos estabelecem fronteiras entre os domínios do trabalho e da família, evitando interferências entre ambos, e controlando, quando estão inseridos num contexto, os sentimentos, comportamentos e pensamentos relacionados com o outro (Edwards & Rothbard, 2000).

O mecanismo de conflito trabalho-família (CTF), que vai de encontro à perspectiva do conflito de papéis bastante adotada na literatura, é uma forma de conflito que advém de pressões simultâneas dos domínios do trabalho e da família que são incompatíveis de algum modo, ou seja, a participação num papel é dificultada pela participação no outro (Kahn et al., 1964). Assim, a participação no papel familiar é condicionada pela participação no papel profissional ou, por outro lado, a participação no papel profissional é condicionada pela participação no papel familiar (Greenhaus & Beutell, 1985).

De acordo com a revisão de vários estudos acerca do conflito trabalho-família realizada por Greenhaus e Beutell (1985), o modelo de CTF sugere que quando o

envolvimento do tempo, tensão ou comportamento de uma pessoa num papel é afetado pelas características inerentes a esse papel, tal pode gerar conflito entre este e outro papel. Segundo este modelo, quando os papéis familiares ou profissionais são centrais para o autoconceito do indivíduo e quando existem consequências negativas decorrentes do incumprimento do papel, as pressões de papel (CTF) podem ser intensificadas. Nesta revisão foram identificadas três formas de CTF, que serão exploradas de seguida: conflito baseado no tempo, conflito baseado na tensão e conflito baseado no comportamento.

Quando há uma competição em termos de tempo entre os papéis que o indivíduo desempenha, isto é, o tempo despendido no desempenho de um papel condiciona a disponibilidade de tempo para o desempenho de outro papel, está-se perante o conflito baseado no tempo. Esta forma de conflito pode ocorrer devido à impossibilidade da presença física num domínio resultante da presença do indivíduo num outro, que implica o incumprimento das exigências do primeiro; e devido à preocupação do indivíduo com um domínio no momento em que está a tentar cumprir com as exigências de outro (Greenhaus & Beutell, 1985). Ainda assim, o indivíduo, além dos domínios profissional e familiar, investe noutros (e.g., domínio de lazer) e por isso não se pode assumir que uma hora poupada no trabalho se traduz em mais uma hora despendida no domínio familiar (Matias & Fontaine, 2012). O conflito baseado no tempo pode ser considerado intencional, ou seja, a atribuição de um recurso temporal a determinado papel em detrimento de outro cabe ao indivíduo; e não intencional quando é, por exemplo, a entidade patronal que impõe esta limitação de recursos (Edwards & Rothbard, 2000; Matias & Fontaine, 2012). Além disso, constitui uma forma de esgotamento de recursos, um mecanismo de relação trabalho-família identificado por Edwards e Rothbard (2000), visto que há uma transferência de recursos pessoais limitados, neste caso, o tempo, de um domínio para outro. Esta forma de CTF está positivamente associada ao aumento do número de horas de trabalho, à frequência da realização de horas extraordinárias e inflexibilidade dos horários de trabalho. Verificou-se, ainda, que pessoas casadas experienciam mais CTF do que pessoas não casadas, acontecendo o mesmo quando se foca em indivíduos com filhos *versus* indivíduos sem filhos (Greenhaus & Beutell, 1985).

O conflito baseado na tensão está relacionado com a pressão provocada num papel que cria dificuldade e afeta o cumprimento das exigências de um outro papel, não tendo intencionalidade por parte do indivíduo. São incluídas neste tipo de conflito tensões como pressões psicológicas e pressões para o desempenho e competitividade que geram ansiedade, fadiga, irritabilidade e apatia que afetam o desempenho da pessoa no outro papel (Greenhaus

& Beutell, 1985). Demais, a participação num domínio pode, por si só, causar tensão que torna mais difícil o desempenho do papel noutra domínio (Edwards & Rothbard, 2000).

O conflito baseado no comportamento refere-se a padrões de comportamento específicos que podem ser incompatíveis com as expectativas de comportamento de outro domínio. Este conflito manifesta-se se o indivíduo for incapaz de ajustar o seu comportamento a fim de corresponder às expectativas de desempenho de diferentes papéis. Por exemplo, um indivíduo que exerça um papel profissional caracterizado por autoridade e distância nas relações com os outros e não ajustar os seus comportamentos quando se encontra em ambiente familiar, em que são esperados comportamentos afetuosos e de proximidade entre os membros, pode experienciar este tipo de conflito (Greenhaus & Beutell, 1985). Uma vez que a transferência de comportamentos interfere com o desempenho do papel e, conseqüentemente, pode reduzir as recompensas que o indivíduo recebe, este conflito é considerado por Greenhaus e Beutell (1985) como não intencional.

O CTF, segundo investigações empíricas, pode provocar conseqüências negativas como o *burnout*, depressão, menor saúde física e menor compromisso organizacional, satisfação profissional e satisfação com a vida, podendo ainda, a nível familiar, traduzir-se num menor apoio emocional por parte da família e numa redução da qualidade das relações familiares, parentais e conjugais (Matias, 2019).

1.2. Relação Trabalho-Família e limites flexíveis e permeáveis

A relação entre o trabalho e o domínio familiar foi sofrendo alterações à medida que a tecnologia evoluiu e mudou as formas de trabalhar. O trabalho que antes era deixado no local de trabalho e não invadia o domínio pessoal, pode, hoje em dia, acompanhar o trabalhador no seu domínio familiar e pessoal. Os limites físico e temporal foram assim eliminados com a introdução da tecnologia nos modos de trabalhar (McCloskey, 2016).

Deste modo, é fundamental que o indivíduo seja capaz de manter um limite psicológico entre os dois domínios, minimizando a interferência que um pode exercer sobre o outro. O limite pode ser caracterizado como flexível, i.e., em que medida o indivíduo tem controlo do tempo e do espaço em que pode realizar o seu trabalho, e como permeável, i.e., referindo-se à presença física do indivíduo num domínio enquanto está psicologicamente envolvido em outro papel (McCloskey, 2016).

Quando o limite entre o domínio do trabalho e o domínio familiar é flexível, é possível alterar o tempo em que o indivíduo cumpre as exigências associadas aos dois domínios, e quando o limite entre estes é permeável, o foco no cumprimento das exigências de um papel pode mudar para que as exigências do outro sejam cumpridas. Neste cenário, pode então ocorrer conflito trabalho-família e conflito família-trabalho, uma vez que não existem fronteiras definidas entre os dois domínios e o desempenho de um papel pode ser condicionado pela interferência do outro (McCloskey, 2016).

1.3. Relação Trabalho-Família em Docentes

De acordo com Palmer et al. (2012), estudar o CTF em docentes é importante, uma vez que esta profissão tem características que o originam. Além disso, a docência é uma profissão marcada por um nível elevado de *stress*, que pode resultar em conflito de papéis.

Nesta profissão, o conflito trabalho-família, assim como o conflito família-trabalho (CFT), estão associados a efeitos negativos como o aumento da tensão física, da insatisfação com o trabalho e com a vida, *burnout*, tensão profissional e ainda um aumento da intenção de abandono da docência.

Características do trabalho, como carga de trabalho excessiva, o horário de trabalho longo e a sobrecarga de funções, são reportadas como fatores de *stress* nesta profissão. A carga de trabalho excessiva é apontada em alguns estudos como a razão para o abandono da docência. Em comparação com os fatores de *stress* gerais, outras investigações relatam que os stressores específicos relacionados com a atividade de trabalho dos professores, de que são exemplos a má conduta dos alunos, o número de alunos por turma, o número de alunos com necessidades educativas especiais, e o empenho do docente na relação com os encarregados de educação, explicam mais variância do CTF (Cinamon et al., 2007; Palmer et al., 2012).

Relativamente à relação entre CTF e o nível de experiência profissional dos docentes, esta não é consensual, uma vez que enquanto uns estudos reportam que docentes com menos experiência vivenciam mais conflito inter-papéis (Cinamon & Rich, 2005), outros estudos concluem que há uma correlação positiva entre os anos de experiência profissional e o CTF (Noor & Zainuddin, 2011).

No que diz respeito a fatores do domínio familiar, há uma correlação entre o apoio de cônjuges e menos CTF e CFT. A existência e o número de filhos não foram associados a

CTF em alguns estudos, contudo outros estudos reportam que professores com filhos relatam níveis mais elevados de conflito entre trabalho e família, em comparação com professores sem filhos (Palmer et al., 2012).

Gomes et al. (2015) realizaram uma investigação sobre a perceção dos docentes relativamente à conciliação trabalho-família e satisfação profissional com docentes dos Ensinos Básico e Secundário de escolas do Ensino Público e Privado do Norte de Portugal. Os resultados apontam para a existência de maior CTF em mulheres, em comparação com os homens, que pode ser explicada pelo facto de um maior investimento de tempo feito pelas mesmas no domínio profissional (Schultheiss, 2010 cit in Gomes et al., 2015). Em comparação com os docentes do Ensino Privado, os docentes do Ensino Público percecionam mais CTF e CFT.

Tanto quanto sabemos, os estudos sobre a relação trabalho-família em Portugal abordam, na sua maioria, esta temática para os docentes do Ensino Superior, existindo, portanto, uma falha na literatura atual no que concerne ao estudo de como os professores dos três ciclos do Ensino Básico (1.º Ciclo, 2.º Ciclo e 3.º Ciclo) experienciam esta relação. Deste modo, o presente estudo irá focar-se na caracterização da relação trabalho-família nesta população-alvo, com o intuito de explorar os fatores que a influenciam.

1.4. Pandemia de COVID-19 e Ensino a Distância

Em março de 2020, a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou que nos encontrávamos numa situação de pandemia global causada pelo vírus SARS-CoV-2 (Organização Mundial de Saúde, 2020), o que levou vários países, incluindo Portugal, a implementar o Estado de Emergência e adotar medidas como o confinamento geral, o distanciamento social e o teletrabalho obrigatório para todos os serviços, permanecendo apenas em funcionamento os serviços considerados essenciais pelos governos (Tavares et al., 2020).

À semelhança de outros setores, o setor da Educação foi afetado por estas alterações com o encerramento das escolas e a passagem para Ensino Remoto de Emergência (*Emergency Remote Teaching – ERT*) (Fernandes et al., 2021). O ERT é adotado em contextos de emergência, em situações excecionais como a pandemia de COVID-19, carecendo, por isso, de uma preparação prévia e adequada dos moldes em que ocorre (Godinho, 2020).

Posteriormente, foram implementados os modelos de Ensino a Distância (EaD) e *#EstudoEmCasa*, que abrangeram também o 3.º período do ano letivo 2019/2020 e parte do 2.º e 3.º períodos do ano letivo 2020/2021. Estes modelos contemplavam aulas síncronas e assíncronas através de plataformas *online* e, ainda, a transmissão de aulas e conteúdos educativos de todos os níveis do Ensino Básico e Ensino Secundário no canal RTP Memória (canal público de transmissão aberta) (Fernandes et al., 2021; Godinho, 2020).

Durante o período de EaD, os docentes estiveram em regime de teletrabalho, que consiste na realização de trabalho fora das instalações da entidade empregadora recorrendo às tecnologias de informação e comunicação (TIC) (OIT, 2020). Esta modalidade exigiu adaptação às TIC por parte dos docentes, que reportaram sentir constrangimentos ao nível da qualidade, disponibilidade e adequação de equipamentos informáticos e acesso à internet necessários para a realização do seu trabalho e, ainda, ao nível da literacia digital (Seabra et al., 2021).

A situação complexa do período de EaD durante a pandemia de COVID-19 impactou também a relação do trabalho com o domínio familiar e pessoal dos docentes. O teletrabalho constitui uma situação desafiante para os trabalhadores no que concerne à relação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar, uma vez que o limite entre os dois domínios pode ser eliminado, havendo sobreposição dos dois papéis (Faria & Loureiro, 2020). A gestão de tempo e a conciliação dos domínios familiar e de trabalho foram, de facto, dificuldades reportadas num estudo realizado com comunidades portuguesas durante a pandemia de COVID-19 (Tavares et al., 2020).

No estudo de Seabra et al. (2021), docentes portugueses reportaram ter dificuldades com a gestão do tempo, principalmente devido à pressão de cumprir com prazos curtos e pedidos de respostas imediatas, associadas também ao facto de os limites entre os domínios familiar e de trabalho se tornarem difusos e não serem respeitados devido à sobreposição dos múltiplos papéis.

II. Método

2.1. Objetivos e Questões de Investigação

O objetivo deste estudo é identificar e caracterizar os mecanismos de relação trabalho-família (RTF) em docentes do Ensino Básico, percebendo se existem diferenças nos mesmos em função do sexo, idade, filhos, nível de ensino e tipo de ensino dos docentes.

Deste modo, pretende-se dar resposta às seguintes Questões de Investigação (QI):

QI 1: Como se caracterizam os mecanismos de relação trabalho-família dos docentes do Ensino Básico?

QI 2: Em que medida se diferenciam os mecanismos de relação trabalho-família em função do sexo dos docentes?

QI 3: Em que medida se diferenciam os mecanismos de relação trabalho-família em função da idade dos docentes?

QI4: Em que medida se diferenciam os mecanismos de relação trabalho-família dos docentes em função dos filhos (ter filhos *versus* não ter filhos)?

QI 5: Em que medida os níveis de ensino (1.º Ciclo, 2.º Ciclo e 3.º Ciclo do Ensino Básico) lecionados pelos docentes se relacionam com os mecanismos de relação trabalho-família?

QI 6: Em que medida se diferenciam os mecanismos de relação trabalho-família dos docentes em função do tipo de ensino (Ensino Público *versus* Ensino Particular e Cooperativo)?

Esta investigação também pretende perceber a influência da pandemia de COVID-19 na relação trabalho-família e quais foram as influências positivas e negativas desta pandemia percecionadas pelos docentes a este nível.

QI 7: A pandemia de COVID-19 influenciou a relação trabalho-família dos docentes do Ensino Básico?

QI 8: Quais foram as influências positivas da pandemia de COVID-19 na relação trabalho-família percecionadas pelos docentes do Ensino Básico?

QI 9: Quais foram as influências negativas da pandemia de COVID-19 na relação trabalho-família percecionadas pelos docentes do Ensino Básico?

2.2. Participantes e procedimentos de recolha de dados

No sentido de possibilitar um maior aprofundamento sobre os mecanismos de relação trabalho-família de professores do Ensino Básico, optou-se pela realização de um estudo exploratório e descritivo, uma vez que se pretende caracterizar o fenómeno (Sampieri & Torres, 2018).

A investigação utiliza uma abordagem mista, que permite a discussão e integração dos dados recolhidos e analisados através dos métodos quantitativo e qualitativo, de modo a sustentar melhor as inferências e a alcançar uma compreensão mais profunda do fenómeno (Sampieri & Torres, 2018).

O estudo é não-experimental, pois não existe manipulação de variáveis, e transversal visto que os dados serão recolhidos e analisados apenas num momento (Sampieri & Torres, 2018).

A recolha de dados para dar resposta às questões de investigação foi realizada através de um questionário disponibilizado *online*, através da plataforma *Google Forms*, e divulgado por *e-mail* e em redes sociais entre 10 de fevereiro de 2021 e 10 de maio de 2021. O período de recolha de dados abrangeu o período de Ensino a Distância (EaD) imposto pelo XXII Governo de Portugal devido à pandemia de COVID-19, com início a 8 de fevereiro de 2021, e o período de ensino presencial a partir do dia 15 de março de 2021 para o 1.º Ciclo do Ensino Básico (CEB) e a partir de 5 de abril para o 2.º CEB e o 3.º CEB.

O questionário apresentava, no seu início, o termo de consentimento informado no qual foram explicitados o objetivo do estudo, os critérios de elegibilidade de participantes, e assegurados os direitos de anonimato e a proteção dos dados recolhidos.

A amostra deste estudo é não-probabilística visto que se definiram critérios de inclusão de participantes previamente (Sampieri et al., 2013).

Participaram neste estudo 334 docentes do 1.º Ciclo, 2.º Ciclo e/ou 3.º Ciclo do Ensino Básico que lecionam no Ensino Público e/ou no Ensino Particular e Cooperativo em Portugal. Dos 334 docentes, 265 (80.8%) são do sexo feminino e 63 (19.2%) do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 22 e os 66 anos ($M = 47.62$, $DP = 7.68$). Os participantes residem em 108 concelhos, pertencentes a 16 distritos de Portugal Continental e às Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

Tabela 1.*Variáveis de caracterização sociodemográfica dos participantes.*

		% (f)
Estado civil	Solteiro(a)	10.5 (35)
	Casado (a)/ União de facto	75.4 (251)
	Viúvo(a)	0.9 (3)
	Divorciado(a)/ Separado(a)	13.2 (44)
Tem filhos	Sim	83.8 (279)
	Não	16.2 (54)
Número de filhos	1	38.1 (106)
	2	50.7 (141)
	3 ou mais	11.2 (31)
Tem filhos a viver consigo	Sim	80.1 (253)
	Não	19.9 (63)

Tabela 2.*Variáveis de caracterização profissional dos participantes.*

		% (f)
Tipo de ensino	Público	81.9 (272)
	Particular e Cooperativo	15.7 (52)
	Ambos	2.4 (8)
Vínculo profissional	Carreira	62.7 (208)
	Contrato a termo certo	19.0 (63)
	Contrato sem termo	15.1 (50)
	Outro	3.3 (11)
Nível de ensino (ciclo)	1.º Ciclo	27.7 (92)
	2.º Ciclo	18.1 (60)
	3.º Ciclo	37.3 (124)
	1.º e 2.º CEB	2.7 (9)
	1.º e 3.º CEB	0.6 (2)
	2.º e 3.º CEB	10.8 (36)
	1.º, 2.º e 3.º CEB	2.7 (9)
Acumula outra função com a de docente (e.g., direção de turma, coordenação de departamento, direção)	Sim	61.1 (203)
	Não	38.9 (129)
Trabalha no concelho em que reside	Sim	50.9 (169)
	Não	49.1 (163)

Relativamente à caracterização profissional da amostra do estudo, os participantes pertencem a 26 dos 35 Grupos Disciplinares existentes; trabalham em média 27.27 horas por

semana ($DP = 8.49$; mínimo = 5 horas, máximo 52h); lecionam entre 1 e 9 disciplinas ($M = 2.46$, $DP = 1.88$); e o seu tempo de serviço encontra-se entre os 158 dias e 42 anos ($M = 21.31$, $DP = 9.18$). Da amostra, 274 (83.5%) docentes exercem a sua atividade apenas em 1 escola, 39 (11.9%) em duas escolas, e 15 (4.5%) docentes em três ou mais escolas. No período de ensino presencial, os docentes ocupam, em média, 39.80 minutos por dia ($DP = 43.17$) em deslocações entre a sua residência e local de trabalho, sendo o tempo mínimo e o tempo máximo 5 e 390 minutos, respetivamente. Ainda, os participantes reportaram ter, em média, 6.74 horas ($DP = 7.08$) de lazer por semana, e dedicar, em média, 2.36 horas¹ por dia ($DP = 0.93$) a atividades de trabalho fora do seu horário de trabalho estipulado.

2.3. Instrumentos

2.3.1. Caracterização sociodemográfica

A secção de caracterização sociodemográfica do participante incluiu questões referentes aos seguintes aspetos: sexo, idade, área de residência (concelho), estado civil, filhos.

2.3.2. Caracterização profissional

Quanto à caracterização profissional, os participantes foram questionados acerca do tipo de ensino (Público, Particular e Cooperativo ou ambos); do número de escolas em que leciona; de questões relativas ao(s) ciclo(s), turma(s) e disciplina(s) que leciona; do seu grupo disciplinar; das funções desempenhadas para além da função de docente; do horário de trabalho; do tempo de serviço; do vínculo profissional; de questões relativas à localização do local de trabalho; do número de horas de lazer por semana; e ainda acerca do número de horas dedicadas a atividades de trabalho fora do horário estipulado de trabalho.

2.3.3. Experiência no trabalho e o estado de bem-estar dos professores – EXTBEP

As questões relativas à conciliação trabalho-família e ao envolvimento com o trabalho e a família foram adaptadas, respetivamente, das Escalas de Conciliação Trabalho-Família e de Envolvimento com o Trabalho, incluídas no questionário Experiência no

¹ As respostas de valor igual ou superior a 5 horas foram consideradas como número de horas semanais. Os valores foram divididos considerando uma semana de 5 dias úteis. Todas as respostas cujo valor continuou acima deste critério foram consideradas *outliers* e excluídas da análise.

trabalho e o estado de bem-estar dos professores – EXTBEP, uma adaptação e validação do questionário *L'expérience de travail et l'état de santé des enseignants et des enseignants*, desenvolvido por Houlfort e Sauvé (2010), para a população portuguesa por Batista e Resende (2015).

A Escala de Conciliação Trabalho-Família considera as dimensões de conciliação trabalho-família (6 itens, $\alpha = .908$) e de conciliação família-trabalho (6 itens, $\alpha = .869$) (Gomes et al., 2015), e as respostas são registadas numa escala compreendida entre 1 (discordo totalmente) e 7 (concordo totalmente).

As respostas das Escalas de Envolvimento com o Trabalho (5 itens, $\alpha = .848$) e de Envolvimento com a Família (3 itens, $\alpha = .850$) são registadas numa escala de 1 (nada) a 7 (extremamente), sendo possível selecionar a resposta “não aplicável” nas situações que o justifiquem. A Escala de Envolvimento com a Família foi baseada na tipologia de itens da Escala de Envolvimento com o Trabalho do questionário EXTBEP, e questionou os participantes acerca da ligação com (1) a sua família, (2) o seu cônjuge/ companheiro(a) e (3) o(s) seu(s) filho(s).

2.3.4. Conciliação trabalho-família e pandemia de COVID-19

No questionário foi incluída uma questão relativa à existência de influência da pandemia de COVID-19 na conciliação trabalho-família do participante. Esta secção fica completa com quatro questões relativas tanto às influências negativas como positivas da pandemia de COVID-19 na conciliação trabalho-família do participante, sendo duas das questões de resposta aberta e duas com resposta registada numa escala de 1 (nada) a 7 (extremamente).

2.4. Procedimentos de análise de dados

A análise estatística dos dados quantitativos recolhidos foi executada através do *software IBM SPSS Statistics* (versão 26). Foram realizadas estatísticas descritivas para as variáveis das caracterizações sociodemográfica e profissional dos participantes. Com o objetivo de avaliar a consistência interna das escalas utilizadas, utilizou-se o alfa de Cronbach. Para dar resposta às questões de investigação, recorreu-se à utilização de testes *t* para amostras independentes e testes *t* para amostras emparelhadas.

A informação obtida com as questões de resposta aberta foi analisada recorrendo à técnica de análise de conteúdo categorial (Bardin, 2011). Depois de realizada uma leitura flutuante, foi definido um sistema de categorias e subcategorias para cada uma das questões abertas.

III. Resultados

3.1. QI 1: Como se caracterizam os mecanismos de RTF dos docentes do Ensino Básico?

O teste t para amostras emparelhadas concluiu que a diferença de médias entre os valores da dimensão de conciliação trabalho-família e os valores da dimensão de conciliação família-trabalho é estatisticamente significativa, $t(311) = 22.766$; $p < 0.001$; $d = -1.23$; 95% IC = [-1.405, -1.063]. A média dos valores da dimensão de conciliação trabalho-família ($M = 4.86$, $DP = 1.30$), equivalente ao grau “concordo”, é superior à média relativa à dimensão de conciliação família-trabalho ($M = 2.99$, $DP = 1.18$), equivalente ao grau “discordo”. Os valores das médias indicam-nos que os participantes consideram que o trabalho interfere mais no domínio familiar de uma forma significativa, quando comparado com a interferência do domínio familiar no seu trabalho.

No que diz respeito à dimensão de conciliação trabalho-família, o item com média de *scores* mais elevada foi o item 1 – “O meu trabalho interfere com as minhas atividades familiares mais do que eu gostaria.” – ($M = 5.61$, $DP = 1.38$), e o item 8 – “Frequentemente quando regresso do trabalho sinto-me tão esgotado emocionalmente que me impede de contribuir para a minha família.” – revelou a média de *scores* mais baixa ($M = 4.42$, $DP = 1.64$). Os itens desta dimensão indicam-nos que existe interferência do trabalho no domínio familiar, nomeadamente conflito baseado no tempo (e.g., “Devido ao tempo investido no trabalho falho nas atividades familiares”) e conflito baseado na tensão (e.g., “Devido à pressão vivida no trabalho, por vezes, regresso a casa demasiado stressado para fazer as coisas que gosto”).

Da dimensão conciliação família-trabalho, o item 4 (“O tempo investido a cumprir as minhas obrigações familiares interfere frequentemente com o meu trabalho”) registou a média mais elevada ($M = 3.36$, $DP = 1.59$) e o item 11 (“Porque estou frequentemente stressado pelas responsabilidades familiares tenho dificuldade em concentrar-me no meu trabalho”) obteve a média mais baixa do conjunto de itens ($M = 2.74$, $DP = 1.39$). Considerando que os valores das médias dos itens correspondem ao grau de “discordo”, pode-se concluir que os participantes não consideram que ocorra interferência do domínio familiar no seu trabalho.

Para testar a diferença entre os valores das médias da escala de Envolvimento com o Trabalho e Escala do Envolvimento com a Família, foi realizado um teste t para amostras

emparelhadas que concluiu que existem diferenças estatisticamente significativas entre as mesmas, $t(230) = -12.204$; $p < 0.001$; $d = 0.88$; 95% IC = [0.688, 1.07]. A média do Envolvimento com o Trabalho ($M = 5.08$, $DP = 0.90$) é inferior à média do Envolvimento com a Família ($M = 6.17$, $DP = 1.07$). Estes valores indicam-nos que os participantes se sentem “bastante” ligados à sua família e “muito” ligados ao seu trabalho.

Na Escala de Envolvimento com o Trabalho, o item que registou a média mais elevada refere-se ao envolvimento com os alunos ($M = 5.91$, $DP = 1.04$), enquanto os itens relativos à ligação com os superiores ($M = 4.53$, $DP = 1.33$) e com a direção da escola ($M = 4.53$, $DP = 1.33$) registaram a média mais baixa.

Os itens da Escala de Envolvimento com a Família que registaram as médias mais alta e mais baixa foram, respetivamente, o item de envolvimento com os filhos ($M = 6.33$, $DP = 1.06$) e o item de envolvimento com o/a cônjuge/ companheiro(a) ($M = 5.82$, $DP = 1.47$).

3.2. QI 2: Em que medida se diferenciam os mecanismos de RTF em função do sexo dos docentes?

Foi realizado um teste t para amostras independentes para testar a diferença das médias dos valores da escala de conciliação trabalho-família em função do sexo dos participantes. Concluiu-se que existem diferenças estatisticamente significativas entre os grupos, $t(314) = -2.931$; $p = .004$; $d = 0.41$; 95% IC = [-0.13, 0.689], sendo a média do grupo do sexo feminino ($M = 4.95$, $DP = 1.26$) superior à média do grupo do sexo masculino ($M = 4.42$, $DP = 1.43$).

3.3. QI 3: Em que medida se diferenciam os mecanismos de RTF em função da idade dos docentes?

Previamente à realização do teste t para amostras independentes, com o objetivo de testar a diferença dos valores da escala de conciliação trabalho-família em função da idade dos docentes, a variável Idade foi recodificada em dois grupos, sendo o critério de divisão o valor da mediana ($Md = 48$). O primeiro grupo inclui os participantes com idade inferior a

48 anos ($f = 164, 49.2\%$), enquanto o segundo grupo inclui os participantes com idade igual ou superior a 48 anos ($f = 169, 50.8\%$).

O teste t para amostras independentes revelou que não existem diferenças estatisticamente significativas entre a média do primeiro grupo, o grupo de docentes mais novos ($M = 4.83, DP = 1.21$), quando comparada à média do segundo grupo, o grupo de docentes mais velhos ($M = 4.87, DP = 1.40$), $t(316.094) = -0.272; p = .786; d = 0.03; 95\% IC = [-0.188, 0.249]$.

3.4. QI 4: Em que medida se diferenciam os mecanismos de RTF dos docentes em função dos filhos (ter filhos *versus* não ter filhos)?

Foi realizado um teste t para amostras independentes para testar a diferença das médias dos valores da escala de conciliação trabalho-família consoante os docentes que têm e não têm filhos. Concluiu-se que não existem diferenças estatisticamente significativas entre as médias do grupo de docentes com filhos ($M = 4.87, DP = 1.31$) e do grupo de docentes sem filhos ($M = 4.79, DP = 1.30$), $t(319) = 0.414; p = .679; d = -0.06; 95\% IC = [-0.358, 0.236]$.

3.5. QI 5: Em que medida os níveis de ensino (1.º Ciclo, 2.º Ciclo e 3.º Ciclo do Ensino Básico) lecionados pelos docentes se relacionam com os mecanismos de RTF?

Antes de proceder à análise de dados, a variável Nível de Ensino (ciclo) foi recodificada em dois grupos – docentes que lecionam exclusivamente o 1.º CEB ($f = 92, 33.3\%$) e os docentes que lecionam exclusivamente o 2.º ou 3.º CEB ($f = 184, 66.7\%$).

Foi realizado um teste t para amostras independentes para testar a diferença das médias dos valores da escala de conciliação trabalho-família entre estes dois grupos. Concluiu-se que não existem diferenças estatisticamente significativas entre as médias do grupo de docentes do 1.º CEB ($M = 4.96, DP = 1.32$) e do grupo de docentes do 2.º e 3.º CEB ($M = 4.83, DP = 1.32$), $t(266) = 0.788; p = .431; d = -0.10; 95\% IC = [-0.354, 0.156]$.

3.6. QI 6: Em que medida se diferenciam os mecanismos de RTF dos docentes em função do tipo de ensino (Ensino Público *versus* Ensino Particular e Cooperativo)?

Para testar a diferença das médias dos valores da escala de conciliação trabalho-família em função do tipo de ensino (Ensino Público *versus* Ensino Particular e Cooperativo) em que os participantes lecionam, foi realizado um teste *t* para amostras independentes. A média do grupo dos docentes que lecionam no Ensino Público ($M = 4.94$, $DP = 1.26$) é superior à média do grupo de docentes que leciona no Ensino Particular e Cooperativo ($M = 4.42$, $DP = 1.41$), concluindo-se que esta diferença é estatisticamente significativa, $t(310) = 2.648$; $p = .009$; $d = -0.41$; 95% IC = [-0.706,-0.103].

3.7. QI 7: A pandemia de COVID-19 influenciou a RTF dos docentes do Ensino Básico?

Os resultados mostram que a pandemia de COVID-19 influenciou a conciliação trabalho-família dos docentes do Ensino Básico ($M = 1.17$, $DP = 0.38$), tendo 82.6% ($f = 275$) dos participantes respondido de forma afirmativa a esta questão e 17.4% ($f = 58$) respondido de forma negativa.

O teste *t* para amostras emparelhadas concluiu que a diferença de médias entre as respostas às questões sobre as influências positivas e negativas da pandemia na conciliação trabalho-família é estatisticamente significativa, $t(213) = 7.828$; $p < 0.001$; $d = -0.386$; 95% IC = [-0.706, -0.321]. A média relativa às influências negativas ($M = 4.36$, $DP = 1.59$) corresponde a uma influência moderada da pandemia e é superior à média relativa às influências positivas ($M = 3$, $DP = 1.46$), que corresponde a pouca influência da pandemia, o que indica que os participantes consideram que a pandemia de COVID-19 influenciou mais a sua conciliação trabalho-família de uma forma negativa.

3.8. QI 8: Quais foram as influências positivas da pandemia de COVID-19 na RTF percebidas pelos docentes do Ensino Básico?

Os docentes do Ensino Básico registaram múltiplas influências positivas na RTF resultantes da pandemia de COVID-19. A esta questão responderam 209 participantes, 30 (14.4 %) dos quais manifestaram sentir nenhuma ou pouca influência positiva na RTF.

Considerando as restantes respostas registadas pelos participantes, procedeu-se à divisão das influências positivas nas seguintes categorias: *A. Influências relacionadas com a Relação Trabalho-Família* e *B. Influências não relacionadas com a Relação Trabalho-Família*.

A categoria *A. Influências relacionadas com a Relação Trabalho-Família* inclui subcategorias que estão diretamente relacionadas com as influências no ambiente familiar e pessoal dos participantes.

A primeira subcategoria, *A.1. Tempo*, agrega todas as respostas em que os participantes referiram poder passar mais tempo em casa e/ou com a sua família (excertos 1 e 3), tendo também a possibilidade de fazer as refeições com a família (excerto 2). Esta categoria inclui a resposta mais predominantemente registada, com 113 participantes (P) (54.1%) a apontar esta como uma das influências positivas da pandemia na RTF.

Excerto 1. “*Mais tempo em casa.*” (P1)

Excerto 2. “*Estar mais tempo com a família ao longo do dia, ainda que seja só nas refeições.*” (P115)

Excerto 3. “*Tem proporcionado mais algum tempo para estar com a família.*” (P261)

A segunda subcategoria, *A.2. Relações interpessoais e assistência à família*, refere-se às respostas que relatam influências nas relações interpessoais e familiares dos participantes, no acompanhamento e na assistência à família. É a segunda categoria com mais ocorrências, visto que 19.6% ($f = 41$) dos participantes mencionaram uma influência que se enquadra na mesma. Os resultados mostram que as relações familiares registaram mudanças positivas (excertos 4 e 5) e que os participantes sentiram que puderam providenciar um melhor e maior acompanhamento aos elementos da sua família, nomeadamente aos filhos (excertos 6 e 7).

Excerto 4. “*Estando todos os membros da família em casa, temos refeições todos juntos várias vezes ao dia e, surpreendentemente, as dinâmicas entre todos melhoraram.*” (P19)

Excerto 5. “*Maior proximidade e cumplicidade entre os três*” (P108)

Excerto 6. “*Posso acompanhar de uma forma mais próxima a aprendizagem dos meus filhos (...)*” (P218)

Excerto 7. “*(...) maior participação nas suas [filha] atividades*” (P255)

A subcategoria *A.3. Gestão do tempo* é relativa às influências positivas que os participantes assinalaram ao nível da gestão do seu tempo de trabalho e em família. Nesta categoria foram incluídas respostas de 11 participantes (5.3%), que revelaram mais

flexibilidade horária (excerto 8) e mudanças na gestão das tarefas associadas aos domínios familiar e do trabalho (excertos 9 e 10).

Excerto 8. “*A flexibilidade de horários*” (P109)

Excerto 9. “*otimização dos tempos de furos no horário*” (P179)

Excerto 10. “*(...) mais facilidade na gestão de tarefas domésticas e familiares*” (P320)

Relativamente à categoria *B. Influências não relacionadas com a Relação Trabalho-Família*, esta agrupa influências positivas que, apesar de não se relacionarem com os mecanismos de RTF, foram mencionadas por vários participantes e devem ser destacadas.

Uma destas influências positivas registadas pelos participantes ($f = 24$, 11.5%) foi o facto de não terem de se deslocar para o local de trabalho aquando do Ensino a Distância (subcategoria *B.1. Deslocações*). Esta situação revelou-se benéfica economicamente para os participantes e, ainda, no sentido em que lhes permitiu utilizar o tempo que é diariamente despendido em viagens entre a sua casa e o local de trabalho de outra forma (excertos 11 e 12).

Excerto 11. “*Poupar tempo e dinheiro nas deslocações escola-casa e casa-escola.*” (P138)

Excerto 12. “*Evito deslocações que me permitem poupar 2 horas de viagem para poder usufruir em outras atividades*” (P191)

A subcategoria *B.2. Capacitação profissional e competências* refere-se às competências que os participantes adquiriram e às oportunidades profissionais a que tiveram acesso durante este período de pandemia de COVID-19. Os docentes ($f = 7$, 3.3%) mencionaram ter investido mais nas TIC (excerto 13), adquirindo mais competências nesta área, em formações à distância (excerto 14) e referem ainda o surgimento de novas oportunidades ao nível profissional (excertos 15 e 16).

Excerto 13. “*Mais investimento no conhecimento dirigido às novas tecnologias*” (P127)

Excerto 14. “*(...) tendo até conseguido fazer formações que tinha adiado sucessivamente (...)*” (P328)

Excerto 15. “*Criando opções de formação que poderão trazer mais empregabilidade à família.*” (P18)

Excerto 16. “*Abriram concursos extra para Terapeutas da Fala, para os quais concorri e entrei em 3 deles, que não teriam aberto se não estivéssemos em pandemia.*” (P126)

Na subcategoria *B.3. Outros* foram incluídas todas as influências positivas referidas pelos participantes ($f = 10$, 4.8%) que não se enquadraram nas temáticas das restantes categorias e que não possuem uma temática comum entre si, focando aspetos pessoais e profissionais (excertos 17, 18 e 19).

Excerto 17. “*Ser super mulher*” (P29)

Excerto 18. “*Reconhecimento da importância do meu trabalho*” (P184)

Excerto 19. “*O Ensino@distancia é bastante gratificante no que concerne ao envolvimento dos alunos e encarregados de educação na entrega dos trabalhos e atividades propostas.*” (P242)

3.9. QI 9: Quais foram as influências negativas da pandemia de COVID-19 na RTF percebidas pelos docentes do Ensino Básico?

Os docentes do Ensino Básico apontaram várias influências negativas na RTF resultantes da pandemia de COVID-19. De 247 respostas submetidas, 9 participantes (3.6%) afirmam não terem percebido influências negativas ao nível da RTF.

Tendo em conta as restantes respostas registadas pelos participantes, foi realizada a divisão das influências negativas num sistema de categorias: *A. Influências relacionadas com a Relação Trabalho-Família* e *B. Influências não relacionadas com a Relação Trabalho-Família*. Para cada uma destas categorias foram, ainda, definidas subcategorias.

Na categoria *A. Influências relacionadas com a Relação Trabalho-Família*, estão abrangidas as subcategorias que se relacionam diretamente com os mecanismos de RTF e as influências negativas da pandemia no domínio familiar e pessoal dos participantes.

A subcategoria *A.1. Tempo* abrange todas as respostas dos participantes relacionadas com o mecanismo de RTF conflito baseado no tempo e com a gestão de tempo. Esta é a categoria que contabilizou mais respostas, tendo 77 participantes (31.2%) mencionado dificuldades ao nível da gestão de tempo e dos horários de trabalho (excertos 20, 21 e 22), e ainda a impossibilidade de desempenhar o seu papel no domínio familiar devido ao tempo necessário para o desempenho das suas atividades de trabalho (excertos 23, 24, 25 e 26), levando a conflito entre os mesmos e ao detrimento da vida familiar e pessoal, assim como dos tempos de lazer, para cumprir com obrigações profissionais.

Excerto 20. “*Gestão de tempo*” (P1)

Excerto 21. “*Coordenação de horários*” (P69)

Excerto 22. “*ocupa muitas horas para além do horário escolar, inclusivamente, aos fins de semana*” (P228)

Excerto 23. “*Falta de tempo para a família*” (P75)

Excerto 24. “*Demasiado tempo despendido na preparação das aulas e nas mesmas colocando em segundo plano a família.*” (P201)

Excerto 25. “*pouco tempo de lazer; pouco tempo para a família*” (P102)

Excerto 26. *“O teletrabalho exige muitas horas de dedicação à profissão e a família fica relegada para segundo plano e as atividades de lazer praticamente anuladas.”* (P311)

Quanto à subcategoria A.2. *Tensão e Saúde Mental*, esta contém todas as respostas que estão relacionadas com o conflito baseado na tensão (mecanismo de RTF) e com a saúde mental dos participantes. Do total de respostas, 38 participantes (15.4%) submeteram respostas elegíveis para esta subcategoria. É possível verificar que existiu, de facto, conflito baseado na tensão, visto que os participantes reportaram sentir mais pressão profissional que os limitou no desempenho na esfera familiar. Além disso, registaram-se variadas referências a problemas ao nível da saúde mental, nas quais os participantes mencionaram sentir ansiedade, *stress*, cansaço psicológico e redução da tolerância, ou seja, é visível um impacto negativo da pandemia ao nível do bem-estar psicológico dos participantes (excertos 27 a 32).

Excerto 27. *“Ansiedade – Stress (...) – angústia – irritabilidade - cansaço”* (P63)

Excerto 28. *“(...) cansaço excessivo e falta de vontade em fazer com ela [filha] as coisas que uma criança necessita”* (P108)

Excerto 29. *“Pouca paciência para tratar da família ou ajudar.”* (P134)

Excerto 30. *“(...) excesso de stress para “aproveitar” o tempo em família.”* (P143)

Excerto 31. *“Sensação de mau estar com muita frequência. Pouca paciência para gerir pequenos problemas familiares.”* (P190)

Excerto 32. *“Desde essa altura, comecei a frequentar consultas de psiquiatra tendo sido medicado até hoje, com ansiolíticos e antidepressivos”* (P212)

A subcategoria A.3. *Segmentação* refere-se às influências sentidas ao nível da separação entre os domínios profissional e familiar. Os participantes ($f = 29$, 11.7%) mencionaram que, devido ao teletrabalho e EaD, sentiram maiores dificuldades em manter fronteiras espaço-temporais entre os dois domínios, tendo frequentemente de desempenhar os dois papéis ao mesmo tempo e lidar com as implicações da sua coexistência (e.g., interrupções das atividades trabalho devido a exigências familiares e vice-versa) (excertos 33 a 37).

Excerto 33. *“Ter dificuldade em parar e separar trabalho e família”* (P12)

Excerto 34. *“Não há separação entre o trabalho e a vida familiar porque a disponibilidade para o trabalho tem de ser total e a vida familiar está completamente misturada com todos os afazeres profissionais.”* (P59)

Excerto 35. *“Excesso de tempo no espaço físico - casa na função de trabalho e não usufruir do espaço físico -casa só na função lazer e família.”* (P139)

Excerto 36. *“Maior dispersão da atenção entre trabalho-família”* (P235)

Excerto 37. *“Separação espaço-temporal das atividades familiares e laborais”* (P279)

Relativamente à subcategoria A.4. *Relações interpessoais e assistência à família*, esta inclui as respostas que referem influências nas relações interpessoais e familiares dos participantes, e também no acompanhamento e na assistência à família. Os participantes ($f = 41$, 16.6%) relataram cenários opostos como a impossibilidade em prestar o apoio aos familiares (excertos 38 e 39), mas também a maior necessidade de assistência, sobretudo aos filhos, que acabou por condicionar o desempenho profissional (excertos 40 e 41). Alguns participantes mencionaram ainda influências negativas ao nível das relações interpessoais (excertos 42 e 43).

Excerto 38. *“Menor assistência aos meus pais de modo presencial”* (P34)

Excerto 39. *“falta de acompanhamento nas atividades dos filhos.”* (P66)

Excerto 40. *“Sou mais solicitada nos trabalhos escolares dos meus filhos, o que me leva a atrasar o meu trabalho e ficar até mais tarde a tratar das minhas aulas.”* (P92)

Excerto 41. *“O facto dos meus filhos ficarem sozinhos em casa a terem aulas online, desta forma necessitam de mais apoio para conseguirem aprender. Não tem sido fácil conciliar a ajuda que eles necessitam com a minha vida profissional.”* (P189)

Excerto 42. *“Ausência de vida social”* (P64)

Excerto 43. *“Falta de convívio com a família”* (P87)

Na subcategoria A.5. *Atividade de trabalho*, que inclui as referências ao volume de trabalho dos docentes, 61 participantes (24.7%) reportaram aumento e excesso da quantidade de tarefas profissionais, nomeadamente trabalho burocrático, e da carga horária despendida para o seu cumprimento durante o EaD, sendo frequentemente referido o facto de este tipo de trabalho exigir mais horas de trabalho com recurso ao computador (excertos 44, 45 e 46).

Excerto 44. *“Aumento da carga horária com preparação de atividades letivas diferenciadas e outras atividades não diretamente ligadas à componente letiva (reuniões, mais reuniões, ainda mais reuniões...)”* (P85)

Excerto 45. *“Mais horas ao computador a corrigir trabalhos, esclarecer dúvidas e preparar tarefas / aulas síncronas e assíncronas.”* (P177)

Excerto 46. *“Excessivas horas a mais para além do horário de trabalho/ impossibilidade de me deslocar regularmente (de forma saudável) da minha cadeira no escritório. O facto de estar confinado permite que me enviem constantemente e de forma constrangedora, trabalho a realizar, muitas das vezes duplicado e triplicado em vários documentos diversos.”* (P212)

A categoria B. *Influências não relacionadas com a Relação Trabalho-Família*, agrupa as influências negativas que foram indicadas pelos participantes e que, apesar de não se relacionarem com os mecanismos de RTF, necessitam também de ser destacadas.

A primeira subcategoria, *B.1. Teletrabalho e Recursos*, abrange os aspetos relacionados com o desempenho de funções em teletrabalho e os recursos necessários para tal. Os participantes ($f = 27$, 10.9%) abordaram frequentemente limitações ao nível de recursos, como a organização e adequação de espaços/ambientes e a partilha e/ou qualidade insuficiente dos recursos tecnológicos pessoais exigidos para o exercício das funções profissionais (excertos 47 e 48), e ainda apontaram como influência negativa o próprio teletrabalho, no sentido da impossibilidade de lecionar presencialmente (excerto 49).

Excerto 47. *“Gerir espaços e equipamentos para garantir o ensino à distância, pelos 5 elementos da família.”* (P151)

Excerto 48. *“O não ter equipamento tecnológico (computador) para todos e ter de partilhar com os meus filhos.”* (P331)

Excerto 49. *“Não ter aulas presenciais”* (P42)

Na subcategoria *B.2. Pandemia de COVID-19* foram incluídas as respostas diretamente relacionadas com a vivência da pandemia de COVID-19, com o confinamento obrigatório e com os cuidados a que a doença COVID-19 obriga os indivíduos a manter. Assim, 17 participantes (6.9%) apontaram aspetos como a preocupação e medo do risco de contágio pelo vírus SARS-CoV-2, nomeadamente no regresso ao ensino presencial (excertos 50 e 51), e as medidas de combate à pandemia impostas à população portuguesa (e.g., limitação de deslocações e confinamento geral obrigatório) (excerto 52).

Excerto 50. *“O medo de poder vir a transmitir o vírus a alguém, apesar de já ter levado a 1ª dose da vacina.”* (P302)

Excerto 51. *“cuidados extremos com a minha desinfeção”* (P273)

Excerto 52. *“Excesso de tempo em casa confinados no mesmo espaço”* (P206)

Na categoria *B.3. Outros* incluiu-se todas as restantes respostas referidas pelos participantes ($f = 4$, 1.6%) que não se enquadraram nas temáticas das anteriores subcategorias e que não possuem uma temática comum entre si, focando aspetos pessoais e profissionais (excertos 53 e 54).

Excerto 53. *“Profissionalismo”* (P17)

Excerto 54. *“Orçamento familiar”* (P60)

IV. Discussão

O objetivo do presente estudo foi identificar e caracterizar os mecanismos de relação trabalho-família de docentes do Ensino Básico, percebendo se existem diferenças nos mesmos em função do sexo, idade, filhos, nível de ensino e tipo de ensino dos docentes. O estudo pretendeu, ainda, perceber a influência da pandemia de COVID-19 na relação trabalho-família e quais foram as influências positivas e negativas desta pandemia percebidas pelos docentes a este nível.

Quanto aos mecanismos de RTF dos docentes do Ensino Básico, é possível verificar, a partir dos resultados que dão resposta à QI 1, que os docentes consideram que o seu papel profissional interfere com o seu papel familiar, de forma negativa, a um nível que não vai de encontro ao que os participantes gostariam, ou seja, a relação entre os dois papéis é de conflito (Grzywacz & Marks, 2000). Apesar de existir conflito entre papéis, os docentes sentem-se bastante ligados à família e muito ligados ao seu trabalho.

Os testes *t* para testar as diferenças de médias entre os grupos concluíram que a conciliação trabalho-família dos docentes se diferencia em função do sexo e do tipo de ensino em que os participantes lecionam, com o grupo de docentes do sexo feminino (*versus* docentes do sexo masculino) e o grupo de docentes que lecionam no Ensino Público (*versus* Ensino Particular e Cooperativo) a registarem níveis mais elevados na escala de conciliação trabalho-família. Estes resultados vão de encontro à literatura existente que indica que as mulheres relatam maior CTF comparativamente aos homens, o que pode ser explicado pelo facto de estas investirem mais tempo nas atividades associadas ao domínio de trabalho; e que os docentes do Ensino Público reportam mais CTF do que os docentes do Ensino Particular e Cooperativo, podendo a satisfação com as condições de trabalho influenciar esta vivência da RTF (Gomes et al., 2015),

Por outro lado, os resultados deste estudo indicam que não existem diferenças estatisticamente significativas na conciliação trabalho-família em função da idade, de ter ou não ter filhos, e dos níveis de ensino lecionados (1.º CEB, 2.º CEB e 3.º CEB). Quanto à idade, as características da amostra, nomeadamente a média e mediana com valores aproximados ($M = 47.62$ anos, $DP = 7.68$, $Md = 48$ anos, 2.7% de participantes com idade inferior a 30 anos), podem ajudar a explicar o facto de não existirem diferenças entre o grupo de docentes mais novos e o grupo de docentes mais velhos. Relativamente a ter filhos, a literatura não é consensual na determinação da sua influência na conciliação trabalho-

família, existindo estudos que indicam que docentes com filhos reportam níveis mais elevados de CTF, mas também que não se verifica uma associação entre a existência de filhos e maior CTF, como acontece no presente estudo (Palmer et al., 2012). Também não existem diferenças estatisticamente significativas na conciliação trabalho-família quando comparados o 1.º CEB com o 2.º CEB e 3.º CEB, o que indica que independentemente do nível de ensino, de autonomia dos alunos e de possíveis diferenças horárias e de atividades de trabalho que possam caracterizar os três níveis de ensino, os docentes reportam níveis similares na escala de conciliação trabalho-família.

Os itens da escala de conciliação trabalho-família e dos respectivos *scores*, bem como as influências positivas e negativas decorrentes da pandemia de COVID-19 nesta dimensão, permitem identificar os mecanismos de RTF vivenciados pelos docentes e caracterizá-los mais aprofundadamente.

Em primeiro lugar, os docentes experienciam conflito baseado no tempo, na medida em que, ao desempenharem o seu papel profissional, veem a sua disponibilidade horária condicionada para cumprir com as exigências e associadas ao domínio familiar (Greenhaus & Beutell, 1985). Este tipo de CTF foi, ainda, apontado como uma das influências negativas da pandemia, tendo os docentes relatado que o domínio familiar e pessoal foi prejudicado para atenderem a todas as obrigações profissionais, e está relacionado com o aumento de volume e horas de trabalho que os participantes registaram durante o período de EaD.

Em segundo lugar, os docentes vivenciam outra forma de CTF, o conflito baseado na tensão, visto que o desempenho do seu papel familiar é prejudicado pela pressão a que estão sujeitos no seu papel profissional, na medida em que os indivíduos se sentem mais cansados e stressados e não conseguem responder adequadamente às exigências e atividades familiares (Edwards & Rothbard, 2000; Greenhaus & Beutell, 1985).

Esta pressão e as suas consequências foram realçadas pelos participantes, que revelaram o impacto negativo da pandemia a este nível e ao nível da sua saúde mental em geral. A pressão profissional que os docentes sentiram provocou mais ansiedade, *stress*, cansaço psicológico, redução da tolerância, entre outros, condicionando o desempenho do papel familiar. À semelhança do conflito baseado no tempo, este tipo de CTF pode associar-se à pressão para o desempenho no domínio do trabalho resultante do EaD, ao aumento do volume de trabalho e, ainda, ao condicionamento de recursos necessários que os docentes necessitavam para estar em teletrabalho e que dificultavam o seu desempenho (e.g., espaço/ambiente de trabalho; partilha e/ou qualidade insuficiente dos recursos informáticos pessoais).

Os aspetos relacionados com a gestão do tempo; a pressão de cumprir com as tarefas profissionais; os constrangimentos ao nível da qualidade e adequação dos recursos informáticos; e com a difusão dos limites entre os domínios profissional e familiar que leva a uma maior dificuldade de conciliação dos dois papéis foram apontados também no estudo de Seabra et al. (2021).

O período do EaD, como medida de combate à pandemia de COVID-19, desencadeou alterações nas atividades de trabalho dos docentes, sendo a mais impactante para a RTF o desempenho destas funções profissionais no espaço que até então era apenas destinado ao domínio familiar e à esfera pessoal dos docentes. Tendo os limites espaço-temporais sido eliminados, esta separação entre os dois papéis e a imposição de um limite psicológico (McCloskey, 2016) passou a estar ainda mais a cargo dos docentes.

De acordo com os testemunhos dos participantes deste estudo, foram registadas dificuldades ao nível da segmentação, um mecanismo de RTF que consiste no estabelecimento de fronteiras entre os domínios profissional e familiar com a intenção de evitar interferências entre ambos (Edwards & Rothbard, 2000). Os docentes referiram a complexidade de trabalhar no mesmo espaço destinado aos tempos de lazer e em família, e de delimitar os tempos dedicados ao trabalho e à família, que nem sempre foi possível, levando à coexistência dos papéis e à mudança frequente do foco e da atenção de um papel para outro, com o intuito de cumprir com as exigências que lhes estão associadas, havendo, por isso, limites flexíveis e permeáveis (McCloskey, 2016).

Às dificuldades que resultam do teletrabalho e da extrema dificuldade que os docentes sentiram em estabelecer fronteiras entre os papéis, podemos associar as influências negativas na assistência à família. Enquanto uns participantes afirmaram que o teletrabalho condicionou o apoio que a família necessitava, outros expuseram que a maior necessidade de assistência à família, nomeadamente no acompanhamento dos filhos no EaD, prejudicou o seu desempenho profissional. Ainda assim, os valores da escala de conciliação família-trabalho indicam-nos que não existe conflito entre papéis causado pelo cumprimento das exigências do domínio familiar.

É de salientar que, assim como os participantes identificaram influências negativas da pandemia de COVID-19 na RTF e, embora se tenha concluído que a pandemia influenciou mais a RTF de forma negativa, os docentes também nomearam influências positivas.

Assim, as influências nas relações interpessoais e na assistência à família foram entendidas pelos docentes nestas duas perspetivas. Por um lado, como referido

anteriormente, estas dimensões sofreram um impacto negativo devido à difícil segmentação entre os papéis profissional e familiar; por outro, os participantes notaram melhorias nas relações entre os membros da família e manifestaram contentamento por terem tido a oportunidade de acompanhar mais de perto e com mais frequência os seus familiares, principalmente os filhos.

É possível, ainda, interligar esta dimensão com outras influências positivas referidas pelos participantes. Os resultados indicam-nos que 54.1% dos docentes consideraram positivo terem estado mais tempo em casa e/ou com a sua família e terem tido a possibilidade de, por exemplo, fazer as refeições com a família. Do mesmo modo, alguns participantes apontaram também benefícios na gestão do tempo, i.e., a flexibilidade horária e mudanças positivas na gestão das tarefas profissionais e familiares. Tal poderá estar também relacionado com as referências dos docentes à poupança do tempo anteriormente despendido com as deslocações entre as suas casas e local de trabalho e a sua rentabilização para a realização de outras atividades.

Numa análise integrada destes resultados, é fundamental destacar a influência da pandemia de COVID-19, do teletrabalho e do EaD para todos os níveis de ensino na experiência de RTF dos docentes.

Assim, entende-se que o acompanhamento que os docentes prestam aos familiares, principalmente aos filhos, apenas é percebido como um aspeto negativo quando resulta na interferência com o trabalho. Os docentes associaram a interrupção das suas atividades de trabalho à necessidade de assistência aos filhos que também se encontrariam em EaD e não possuíam a autonomia que este tipo de ensino exige, nomeadamente ao nível das competências digitais. Estes fatores são próprios e únicos destes tempos de combate a uma pandemia que exigiu a implementação de medidas excecionais que obrigaram os docentes desempenhar os dois papéis no mesmo espaço físico, ou seja, não há indicações de que esta interferência da família no desempenho profissional gere conflito significativo de papéis num cenário pré e/ou pós pandemia em que os domínios do trabalho e familiar não vão coexistir permanentemente no mesmo espaço.

Além disso, mais de metade dos participantes apontaram como aspeto positivo poderem ter passado mais tempo com a família, nas suas casas, e muitos referiram também melhorias nas relações e no acompanhamento aos filhos e restantes membros da família. Isto leva-nos a entender que tal não aconteceria num período pré-pandemia, i.e., de ensino presencial, e como seria benéfico para os docentes e para as suas famílias que esta possibilidade de melhoria no acompanhamento e nas relações familiares se mantivesse após

o EaD, no sentido de reduzir o CTF, que de acordo com a literatura, pode levar a uma redução do apoio emocional por parte da família e da qualidade das relações familiares, parentais e conjugais (Matias, 2019).

Uma possível adoção do EaD no futuro terá de ter em consideração todos os impactos na relação trabalho-família e no bem-estar dos docentes. Será necessário apostar na formação em TIC e no fornecimento de recursos e equipamentos apropriados para que os docentes possam desempenhar o seu trabalho sem constrangimentos. Além disso, o volume e os horários de trabalho deverão ser ajustados às características deste método de ensino. Parece essencial também que os docentes sejam dotados de competências que lhes permitam fazer uma melhor gestão do teletrabalho e que promovam o seu bem-estar físico e psicológico.

V. Conclusão

Este estudo pretendeu fazer um retrato da realidade dos docentes do Ensino Básico ao nível da relação entre o trabalho e da família, no sentido de identificar o tipo de relação entre os dois domínios, alguns fatores que a podem influenciar, e, deste modo, ser um ponto de partida para um maior aprofundamento do tema.

Com o início da pandemia de COVID-19 e a implementação do Ensino a Distância, tornou-se também fundamental perceber as suas influências no modo como os docentes viveram a relação trabalho-família.

O presente estudo concluiu que os docentes do Ensino Básico em Portugal experienciam conflito trabalho-família, nomeadamente CTF baseado no tempo e CTF baseado na tensão, e dificuldades ao nível da segmentação dos papéis profissional e familiar, tendo estes mecanismos sido influenciados positivamente e negativamente pela pandemia de COVID-19.

Quanto aos fatores que influenciam a RTF, estes são o sexo dos docentes e o tipo de ensino em que lecionam, sendo que as mulheres e os docentes do ensino público registam valores mais altos. Contudo, o estudo não encontrou influências da idade, de ter filhos, e dos níveis de ensino lecionados (1.º Ciclo, 2.º Ciclo e 3.º Ciclo do Ensino Básico) na RTF.

Relativamente às suas potencialidades, este estudo, tanto quanto sabemos, é um dos primeiros a ser realizado sobre a RTF nesta população-alvo, docentes do Ensino Básico, e que contempla o período do EaD durante a pandemia de COVID-19. Além disso, o estudo utilizou o método misto, que permitiu fazer análise quantitativa e complementar os dados obtidos com a informação mais aprofundada através da análise qualitativa. Ainda, a diferença de proporção entre grupos nas variáveis sexo e tipo de ensino poderia ser considerada uma limitação do estudo, contudo as proporções de homens e mulheres e de docentes do Ensino Público e do Ensino Particular e Cooperativo são representativas desta classe profissional (PORDATA, 2021a, 2021b).

Por outro lado, o presente estudo apresenta algumas limitações como o facto de ter variações do tamanho da amostra nas várias questões do questionário, devido à quantidade de valores omissos, pois nenhuma destas era de resposta obrigatória, o que pode ter prejudicado os resultados obtidos. Ainda assim, a não obrigatoriedade da resposta a todas as questões pode ter mitigado os efeitos da desejabilidade social nas respostas.

No sentido de desenvolver a investigação sobre este tema e os seus impactos nesta classe profissional, sugere-se que os estudos futuros sejam realizados (1) considerando apenas o ensino presencial; (2) em cenário pós-pandemia de COVID-19; (3) focando-se em cada ciclo do Ensino Básico e (4) nas diferenças entre Ensino Público e o Ensino Privado.

Em suma, o estudo da relação entre o trabalho e a família em docentes do Ensino Básico revela-se pertinente pelas características desta profissão, que é marcada por elevados níveis de *stress*, por um grande volume de trabalho e de horas necessárias para o realizar, frequentemente extra-horário de trabalho, e que prejudicam, não só o desempenho dos docentes no domínio familiar, provocando conflito de papéis, como a sua saúde mental e bem-estar.

Rematando, deixo o seguinte comentário feito por um dos participantes do estudo que salienta a importância de trazer este tema para discussão:

“Pediram-nos para não deixar nenhum aluno para trás e assim o fizemos! E os professores, alguém se preocupou com quem tenha ficado para trás, sobretudo a nível de saúde mental?!” (P212)

VI. Referências

- Anzorena, C. (2008). Estado y división sexual del trabajo: las relaciones de género en las nuevas condiciones del mercado laboral. *Utopía y praxis latinoamericana*, 13(41), 47-68.
- Bardin, L. (2011). *Análise de Conteúdo* (3ª Reimpressão ed.). Edições 70.
- Barling, J., & Macewen, K. E. (1992). Linking work experiences to facets of marital functioning. *Journal of Organizational Behavior*, 13(6), 573-583.
- Batista, P., & Resende, R. (2015). Adaptação Portuguesa do Questionário L'expérience de Travail et Santé des Enseignantes. *Journal of Sport Pedagogy and Research*, 1, 16-23.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2005). Work–family conflict among female teachers. *Teaching and Teacher Education*, 21(4), 365-378. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2004.06.009>
- Cinamon, R. G., Rich, Y., & Westman, M. (2007). Teachers' Occupation-Specific Work—Family Conflict. *Career Development Quarterly*, 55(3), 249-249-261. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2007.tb00081.x>
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *The Academy of Management Review*, 25(1), 178-199. <https://doi.org/10.2307/259269>
- Faria, L., & Loureiro, N. (2020). EQUILÍBRIO FAMÍLIA-TRABALHO: CONSIDERAÇÕES A PARTIR DA PANDEMIA DO COVID-19 PARA O TRABALHO E A APRENDIZAGEM EM CASA [Article]. *FAMILY-WORK BALANCE: CONSIDERATIONS FROM THE COVID-19 PANDEMIC FOR WORK AND LEARNING AT HOME.*, 16(2), 22-33. <https://doi.org/10.26619/2183-4806.XVI.2.2>

- Fernandes, M. A. F., Machado, E. A., Alves, M. P., & Aguiar Vieira, D. (2021). Ensinar em tempos de COVID-19: um estudo com professores dos ensinos básico e secundário em Portugal. *Revista Portuguesa de Educação*, 34(1). <https://doi.org/10.21814/rpe.21108>
- Godinho, B. (2020). # EstudoEmCasa: Ensino a Distância ou Ensino Remoto de Emergência em tempos de pandemia. *Revista da UI_IPSantarém-Unidade de Investigação do Instituto Politécnico de Santarém*, 8(4), 194-205.
- Gomes, S., Silva, E., & Resende, R. (2015). Conciliação Trabalho-Família E Satisfação Profissional Perceção Dos Docentes Relativamente À Conciliação Trabalho-Família E Satisfação Profissional. *Revista UIIPS*, 216-232.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources and conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-72-92. <https://doi.org/10.5465/AMR.2006.19379625>
- Grzywacz, J., & Marks, N. (2000). Reconceptualizing the Work-Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover Between Work and Family. *Journal of occupational health psychology*, 5, 111-126. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111>
- Houffort, N., & Sauvé, F. (2010). *Santé psychologique des enseignants de la Fédération autonome de l'enseignement*. École nationale d'administration publique Montréal, QC.

- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational Stress*.
- Lord, R. G., & Maher, K. J. (1991). Cognitive theory in industrial and organizational psychology. *Handbook of industrial and organizational psychology*, 2, 1-62.
- Matias, M. (2019). Género e papéis de género no fenómeno da conciliação trabalho-família: revisões conceituais e estudos empíricos. In *Olhares sobre a psicologia diferencial* (pp. 141-162).
- Matias, M., & Fontaine, A. (2012). A conciliação de papéis profissionais e familiares: o mecanismo psicológico de Spillover = Work and family balance: the psychological mechanism of spillover. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 28(2), 235-244.
- Matias, M., Fontaine, A., Simão, C., Oliveira, J., & Mendonça, M. (2010). *A conciliação trabalho-família em casais de duplo-emprego* Actas do VII simpósio nacional de investigação em psicologia,
- McCloskey, D. W. (2016). Finding work-life balance in a digital age: An exploratory study of boundary flexibility and permeability. *Information Resources Management Journal (IRMJ)*, 29(3), 53-70.
- Noor, N., & Zainuddin, M. (2011). Emotional labor and burnout among female teachers: Work–family conflict as mediator. *Asian Journal of Social Psychology*, 14, 283-293.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-839X.2011.01349.x>
- OIT. (2020). *Practical Guide on Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond*.
<https://www.dgert.gov.pt/oit-practical-guide-on-teleworking-during-the-covid-19-pandemic-and-beyond>
- Organização Mundial de Saúde. (2020). *Coronavirus disease (COVID-19)*.
https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab_1

- Palmer, M., Rose, D., Sanders, M., & Randle, F. (2012). Conflict between work and family among New Zealand teachers with dependent children. *Teaching and Teacher Education*, 28, 1049–1058. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2012.05.002>
- PORDATA. (2021a). *Docentes em exercício nos ensinos pré-escolar, básico e secundário público e privado: total e por nível de ensino*. Retrieved 14/09/2021 from <https://www.pordata.pt/DB/Portugal/Ambiente+de+Consulta/Tabela/5823733>
- PORDATA. (2021b). *Docentes em exercício nos ensinos pré-escolar, básico e secundário: total e por nível de ensino*. Retrieved 14/09/2021 from <https://www.pordata.pt/DB/Portugal/Ambiente+de+Consulta/Tabela/5823732>
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, M. d. P. B. (2013). *Metodologia de Pesquisa* (5ª Edição ed.). McGraw-Hill Interamericana do Brasil, Ltda.
- Sampieri, R. H., & Torres, P. M. T. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1ª Edição ed.). McGraw-Hill Education.
- Seabra, F., Teixeira, A., Abelha, M., & Aires, L. (2021). Emergency Remote Teaching and Learning in Portugal: Preschool to Secondary School Teachers' Perceptions [Article]. *Education Sciences*, 11(7), 349. <https://doi.org/10.3390/educsci11070349>
- Tavares, F., Santos, E., Diogo, A., & Ratten, V. (2020). Teleworking in Portuguese communities during the COVID-19 Pandemic. *Journal of Enterprising Communities People and Places in the Global Economy*. <https://doi.org/10.1108/JEC-06-2020-0113>
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the Work-Family Interface and Work, Family, and Individual Outcomes: An Integrative Model. *Journal of Family Issues*, 23(1), 138-138-164. <https://doi.org/10.1177/0192513X02023001007>

Anexos

Anexo A: Questionário

Termo de Consentimento Informado

Solicito a sua participação no estudo sobre a Conciliação Trabalho-Família de Professores do Ensino Básico (1º, 2º e 3º Ciclos), que está a ser realizado no âmbito da minha dissertação de mestrado em Psicologia das Organizações, Social e do Trabalho pela Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto (FPCEUP).

O objetivo deste estudo é identificar e caracterizar os mecanismos de conciliação trabalho-família de docentes do Ensino Básico (1º, 2º e 3º Ciclos). A participação neste estudo implica a resposta a questões sobre a sua experiência de conciliação do trabalho com a família e (adaptadas do Questionário Experiência no Trabalho e o Estado de Bem-estar dos Professores – EXTBEP, de Paula Batista e Rui Resende). Serão solicitados também alguns dados sociodemográficos e dados relativos à sua profissão, como o tipo de ensino em que leciona, grupo disciplinar, entre outros. Em nenhum momento será pedido o seu nome ou outro dado que o possa identificar pessoalmente, garantindo o seu anonimato. Não existem respostas boas ou más, nem respostas certas ou erradas.

Pode participar neste estudo qualquer pessoa com pelo menos 18 anos de idade, que seja docente do 1º Ciclo, 2º Ciclo e/ou 3º Ciclo do Ensino Básico, e que exerça atualmente a sua atividade no Ensino Público e/ou no Ensino Particular e Cooperativo.

A participação neste estudo é totalmente voluntária e o participante é livre de recusar participar ou de parar de responder ao questionário a qualquer momento.

As suas respostas são totalmente anónimas e confidenciais. Os dados recolhidos serão analisados de forma agregada, ou seja, no conjunto das respostas dadas por todas as pessoas que respondem ao estudo.

O tratamento e proteção dos dados recolhidos neste questionário é da responsabilidade da mestranda Rita Oliveira, sob orientação do professor José Albino Lima. Serão asseguradas a privacidade e confidencialidade das respostas, assim como a proteção dos seus dados pessoais.

A recolha e tratamento de dados é, exclusivamente, para fins de investigação científica. Os resultados finais do estudo serão publicados na dissertação de mestrado da mestranda e poderão ser publicados em revistas científicas e jornais académicos ou apresentados em seminários, conferências, aulas ou outras atividades académicas.

Para esclarecer qualquer questão acerca deste estudo poderá contactar a responsável, Rita Oliveira, através do e-mail up201504769@edu.fpce.up.pt.

Declaro que tenho 18 anos ou mais, li e compreendi as informações acima e aceito participar de livre vontade neste estudo.

A. Dados sociodemográficos

1. Sexo
 - Masculino
 - Feminino

2. Idade _____

3. Área de residência – Concelho _____

4. Estado Civil
 - Solteiro(a)
 - Casado (a)/ União de facto
 - Viúvo(a)
 - Divorciado(a)/ Separado(a)

5. Tem filhos?
 - Sim
 - Não
 - 5.1. Quantos filhos tem? _____
 - 5.2. Idade(s) do(s) filho(s) _____
 - 5.3. Tem filhos/as a viver consigo?
 - Sim
 - Não

B. Caracterização profissional

1. Tipo de Ensino
 - Ensino Público
 - Ensino Privado
 - Ambos

2. Número de escolas em que leciona _____

3. A que anos leciona?
 - 1ºano - 1º Ciclo EB
 - 2ºano - 1º Ciclo EB
 - 3ºano - 1º Ciclo EB
 - 4ºano - 1º Ciclo EB
 - 5ºano - 2º Ciclo EB
 - 6ºano - 2º Ciclo EB
 - 7ºano - 3º Ciclo EB
 - 8ºano - 3º Ciclo EB

9ºano - 3º Ciclo EB

4. A quantas turmas de cada ano leciona?

	1 turma	2 turmas	3 turmas	4 turmas	5 a 10 turmas	Mais de 10 turmas
1ºano - 1ºCiclo EB	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2ºano - 1ºCiclo EB	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3ºano - 1ºCiclo EB	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4ºano - 1ºCiclo EB	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5ºano - 2ºCiclo EB	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6ºano - 2ºCiclo EB	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7ºano - 3ºCiclo EB	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8ºano - 3ºCiclo EB	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9ºano - 3ºCiclo EB	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Grupo Disciplinar

- 110 – Ensino Básico – 1ºCiclo
- 120 – Inglês
- 200 – Português e Estudos Sociais/História
- 210 – Português e Francês
- 220 – Português e Inglês
- 230 – Matemática e Ciências da Natureza
- 240 – Educação Visual e Tecnológica
- 250 – Educação Musical
- 260 – Educação Física
- 290 – Educação Moral e Religiosa
- 290 – Educação Moral e Religiosa
- 300 – Português
- 310 – Latim e Grego
- 320 – Francês
- 330 – Inglês
- 340 – Alemão
- 350 – Espanhol
- 400 – História
- 410 – Filosofia
- 420 – Geografia
- 430 – Economia e Contabilidade
- 500 – Matemática
- 510 – Física e Química

- 520 – Biologia e Geologia
- 530 – Educação Tecnológica
- 540 – Eletrotécnica
- 550 – Informática
- 560 – Ciências Agro-pecuárias
- 600 – Artes Visuais
- 610 – Música
- 620 – Educação Física
- 360 – Língua Gestual Portuguesa
- 910 – Educação Especial
- 920 – Educação Especial
- 930 – Educação Especial

6. Número de disciplinas que leciona _____

7. Que disciplina(s) leciona? _____

8. Acumula outra função (por exemplo, direção de turma] com a função de docente?

- Sim
- Não

8.1. Se acumula outra função com a função de docente, indique qual. _____

9. Horas de trabalho por semana _____

10. Tempo de serviço _____

11. Vínculo profissional

- Carreira
- Contrato a termo certo
- Período Probatório
- Contrato sem termo
- Outro: _____

12. O local onde trabalha fica no seu concelho de residência?

Nota: por favor considere o período de ensino presencial.

- Sim
- Não

13. Se o seu local de trabalho não fica no seu concelho de residência, indique em qual fica.

Nota: por favor considere o período de ensino presencial. _____

14. Quanto tempo demora por dia em deslocações entre a sua casa e o local de trabalho?
Nota: por favor considere o período de ensino presencial. _____

15. Número de horas por semana, em média, dedicadas a atividades de lazer.
Nota: por favor considere o período de ensino presencial. _____

16. Número de horas por dia, em média, dedicadas a atividades de trabalho fora do horário estipulado de trabalho.
Nota: por favor considere o período de ensino presencial. _____

C. Conciliação Trabalho-Família

Nesta secção, peço-lhe para responder a algumas questões sobre a sua experiência de conciliação do trabalho com a família.

(Questões adaptadas do Questionário Experiência no Trabalho e o Estado de Bem-estar dos Professores – EXTBEF, de Paula Batista e Rui Resende)

Por favor, numa escala de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente), selecione a opção que melhor exprime o seu grau de concordância com as seguintes afirmações.

1. O meu trabalho interfere com as minhas atividades familiares mais do que eu gostaria.

- 1 = Discordo Totalmente
- 2 = Discordo Bastante
- 3 = Discordo
- 4 = Não concordo nem discordo
- 5 = Concordo
- 6 = Concordo Bastante
- 7 = Concordo Totalmente

2. O tempo que invisto no meu trabalho impede-me de participar de forma equitativa nas responsabilidades e tarefas de casa.

- 1 = Discordo Totalmente
- 2 = Discordo Bastante
- 3 = Discordo
- 4 = Não concordo nem discordo
- 5 = Concordo
- 6 = Concordo Bastante
- 7 = Concordo Totalmente

3. Devido ao tempo investido no trabalho falho nas atividades familiares.

- 1 = Discordo Totalmente

- 2= Discordo Bastante
- 3 = Discordo
- 4 = Não concordo nem discordo
- 5 = Concordo
- 6 = Concordo Bastante
- 7 = Concordo Totalmente

4. O tempo investido a cumprir as minhas obrigações familiares interfere frequentemente com o meu trabalho.

- 1 = Discordo Totalmente
- 2= Discordo Bastante
- 3 = Discordo
- 4 = Não concordo nem discordo
- 5 = Concordo
- 6 = Concordo Bastante
- 7 = Concordo Totalmente

5. O tempo passado ao lado da minha família impede-me frequentemente de investir em atividades profissionais que seriam pertinentes para a minha carreira.

- 1 = Discordo Totalmente
- 2= Discordo Bastante
- 3 = Discordo
- 4 = Não concordo nem discordo
- 5 = Concordo
- 6 = Concordo Bastante
- 7 = Concordo Totalmente

6. Tenho que me ausentar do trabalho para cumprir as minhas obrigações familiares.

- 1 = Discordo Totalmente
- 2= Discordo Bastante
- 3 = Discordo
- 4 = Não concordo nem discordo
- 5 = Concordo
- 6 = Concordo Bastante
- 7 = Concordo Totalmente

7. Quando venho do trabalho estou frequentemente muito cansado para participar nas atividades familiares.

- 1 = Discordo Totalmente
- 2= Discordo Bastante
- 3 = Discordo
- 4 = Não concordo nem discordo
- 5 = Concordo
- 6 = Concordo Bastante

7 = Concordo Totalmente

8. Frequentemente quando regresso do trabalho sinto-me tão esgotado emocionalmente que me impede de contribuir para a minha família.

1 = Discordo Totalmente

2 = Discordo Bastante

3 = Discordo

4 = Não concordo nem discordo

5 = Concordo

6 = Concordo Bastante

7 = Concordo Totalmente

9. Devido à pressão vivida no trabalho, por vezes, regresso a casa demasiado stressado para fazer as coisas que gosto.

1 = Discordo Totalmente

2 = Discordo Bastante

3 = Discordo

4 = Não concordo nem discordo

5 = Concordo

6 = Concordo Bastante

7 = Concordo Totalmente

10. Devido ao *stress* vivido em casa estou frequentemente preocupado com os meus problemas familiares no trabalho.

1 = Discordo Totalmente

2 = Discordo Bastante

3 = Discordo

4 = Não concordo nem discordo

5 = Concordo

6 = Concordo Bastante

7 = Concordo Totalmente

11. Porque estou frequentemente stressado pelas responsabilidades familiares tenho dificuldade em concentrar-me no meu trabalho.

1 = Discordo Totalmente

2 = Discordo Bastante

3 = Discordo

4 = Não concordo nem discordo

5 = Concordo

6 = Concordo Bastante

7 = Concordo Totalmente

12. A tensão e as inquietudes da vida familiar enfraquecem a minha capacidade de trabalho.

- 1 = Discordo Totalmente
- 2 = Discordo Bastante
- 3 = Discordo
- 4 = Não concordo nem discordo
- 5 = Concordo
- 6 = Concordo Bastante
- 7 = Concordo Totalmente

D. Conciliação trabalho-família e a pandemia de COVID-19

Nesta secção, peço-lhe para responder a algumas questões sobre a sua experiência de conciliação do trabalho com a família e a influência da pandemia de COVID-19.

13. A pandemia de COVID-19 tem influenciado a sua conciliação trabalho-família (quer de forma positiva ou de forma negativa)?

- Sim
- Não

14. Se a pandemia de COVID-19 tem influenciado **NEGATIVAMENTE** a sua conciliação trabalho-família, indique em que medida.

Por favor, numa escala de 1 (nada) a 7 (extremamente), selecione a opção que melhor se adequa à sua experiência pessoal.

- 1 = Nada
- 2 = Muito pouco
- 3 = Pouco
- 4 = Moderadamente
- 5 = Bastante
- 6 = Muito
- 7 = Extremamente

15. Indique as principais influências **NEGATIVAS** que tem sentido na sua conciliação trabalho-família devido à pandemia de COVID-19. _____

16. Se a pandemia de COVID-19 tem influenciado **POSITIVAMENTE** a sua conciliação trabalho-família, indique em que medida.

Por favor, numa escala de 1 (nada) a 7 (extremamente), selecione a opção que melhor se adequa à sua experiência pessoal.

- 1 = Nada
- 2 = Muito pouco
- 3 = Pouco
- 4 = Moderadamente
- 5 = Bastante
- 6 = Muito

7 = Extremamente

17. Indique as principais influências POSITIVAS que tem sentido na sua conciliação trabalho-família devido à pandemia de COVID-19. _____

E. Envolvimento com o Trabalho e com a Família

Nesta secção, peço-lhe que responda a questões acerca do seu envolvimento com o trabalho e com a sua família.

(Questões adaptadas do Questionário Experiência no Trabalho e o Estado de Bem-estar dos Professores – EXTBEF, de Paula Batista e Rui Resende)

Relativamente ao Envolvimento com o Trabalho, por favor, indique até que ponto se sente ligado(a):

Por favor, numa escala de 1 (nada) a 7 (extremamente), selecione a opção que melhor se adequa à sua experiência pessoal.

1. À sua profissão de professor

- Não aplicável
- 1 = Nada
- 2 = Muito pouco
- 3 = Pouco
- 4 = Moderadamente
- 5 = Bastante
- 6 = Muito
- 7 = Extremamente

2. Ao(s) seu(s) superior(es)

- Não aplicável
- 1 = Nada
- 2 = Muito pouco
- 3 = Pouco
- 4 = Moderadamente
- 5 = Bastante
- 6 = Muito
- 7 = Extremamente

3. À sua equipa de trabalho

- Não aplicável
- 1 = Nada
- 2 = Muito pouco
- 3 = Pouco
- 4 = Moderadamente
- 5 = Bastante

- 6 = Muito
- 7 = Extremamente

4. Aos seus alunos

- Não aplicável
- 1 = Nada
- 2 = Muito pouco
- 3 = Pouco
- 4 = Moderadamente
- 5 = Bastante
- 6 = Muito
- 7 = Extremamente

5. À Direção da sua escola

- Não aplicável
- 1 = Nada
- 2 = Muito pouco
- 3 = Pouco
- 4 = Moderadamente
- 5 = Bastante
- 6 = Muito
- 7 = Extremamente

6. Ao sector da educação

- Não aplicável
- 1 = Nada
- 2 = Muito pouco
- 3 = Pouco
- 4 = Moderadamente
- 5 = Bastante
- 6 = Muito
- 7 = Extremamente

Relativamente ao Envolvimento com a Família, por favor, indique até que ponto se sente ligado(a):

Por favor, numa escala de 1 (nada) a 7 (extremamente), selecione a opção que melhor se adequa à sua experiência pessoal.

1. À sua família

- Não aplicável
- 1 = Nada
- 2 = Muito pouco
- 3 = Pouco
- 4 = Moderadamente

- 5 = Bastante
- 6 = Muito
- 7 = Extremamente

2. Ao seu cônjuge/ companheiro(a)

- Não aplicável
- 1 = Nada
- 2 = Muito pouco
- 3 = Pouco
- 4 = Moderadamente
- 5 = Bastante
- 6 = Muito
- 7 = Extremamente

3. Ao(s) seu(s) filho(s)

- Não aplicável
- 1 = Nada
- 2 = Muito pouco
- 3 = Pouco
- 4 = Moderadamente
- 5 = Bastante
- 6 = Muito
- 7 = Extremamente

Obrigada pela sua participação!

Se desejar escrever algum comentário acerca deste questionário (impressões, críticas, sugestões), por favor, utilize este espaço. _____