

Caraterísticas do trabalho e relação trabalho-família: Um estudo de caso no setor da saúde

Silva, Sofia¹; Monarca, Adélia²

¹ Aluna do mestrado em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos da Faculdade de Educação e Psicologia da Universidade Católica Portuguesa – Porto

² Professora auxiliar convidada da Faculdade de Educação e Psicologia da Universidade Católica Portuguesa – Porto

O trabalho e a família representam duas das dimensões mais centrais da vida das pessoas e, por isto, a tentativa de gerir as exigências da vida profissional e pessoal tem sido considerada um desafio atual experienciado pelos trabalhadores. O trabalho na sociedade moderna caracteriza-se por uma elevada quantidade de exigências que requerem elevados esforços por parte dos trabalhadores para desempenhar as suas funções, entre as quais a sobrecarga de trabalho, excesso de horas de trabalho e a pressão/*stress*. Estas exigências constituem os principais antecedentes do Conflito Trabalho-Família (CTF), uma vez que o indivíduo tem que dispensar muitos dos seus recursos disponíveis (e.g., tempo, energia) para desempenhar as suas tarefas, gerando-se uma dificuldade em estabelecer o equilíbrio entre a dimensão do trabalho e a familiar. No entanto, as caraterísticas de trabalho abrangem, também, recursos que têm um papel protetor face às exigências e auxiliam os trabalhadores no desempenho das suas funções, nomeadamente, as oportunidades de desenvolvimento profissional, feedback e autonomia. Neste sentido, os trabalhadores têm simultaneamente recursos no trabalho que melhoram a qualidade da vida familiar e lhes permitem beneficiar da relação trabalho-família, originando-se o Enriquecimento Trabalho-Família (ETF).

A temática das caraterísticas do trabalho e a relação trabalho-família é transversal a vários setores de atividade, contudo o setor da saúde é caracterizado por uma elevada quantidade de exigências de trabalho, sobretudo ao nível emocional (i.e., interações emocionalmente exigentes com pacientes) e está a ser alvo de um conjunto de mudanças, tais como a degradação das condições de trabalho, precariedade contratual, congelamento de carreiras, entre outras.

O mundo do trabalho sofreu ao longo dos anos algumas mudanças, entre as quais o desenvolvimento e inovação das tecnologias e o aumento significativo da participação das mulheres no mercado de trabalho. Como consequência, verifica-se um

aumento da quantidade de famílias com duplo rendimento que constitui um novo desafio na interação entre o trabalho e a família.

Posto isto, o presente estudo tem como objetivo analisar o impacto das percepções sobre as características de trabalho, por parte de profissionais de saúde, na sua relação trabalho-família, tendo como fator moderador o género. No que toca às hipóteses, espera-se uma relação positiva entre as exigências do trabalho e o CTF e uma relação positiva entre os recursos de trabalho e o ETF. Relativamente ao género, é esperado que as mulheres experienciem maiores níveis de CTF do que os homens e que o género tenha um efeito moderador na relação entre a autonomia e o ETF, no sentido em que esta relação se torna mais positiva quando há mais homens.

Quanto à metodologia, o estudo segue uma abordagem de cariz quantitativo. Neste sentido, a recolha de dados está a ser feita através de um questionário, distribuído a uma amostra de profissionais de saúde, mais especificamente a médicos e enfermeiros, preenchido *online* e também em suporte de papel. Por fim, os dados serão analisados através do software de análise estatística SPSS, permitindo testar as hipóteses definidas.

Palavras-chave

Conflito Trabalho-Família, Enriquecimento Trabalho-Família, Exigências do trabalho, Recursos do trabalho, Setor da Saúde

Bibliografia

- Baral, R., & Bhargava, S. (2010). Work-family enrichment as a mediator between organizational interventions for work-life balance and job outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 25(3), 274-300.
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Ghislieri, C., Gatti, P., Molino, M., & Cortese, C. (2016). Work-family conflict and enrichment in nurses: Between job demands, perceived organisational support and work-family backlash. *Journal of Nursing Management*, 25(1), 1–11.
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.

- Greenhaus, J., & Powell, G. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Lyonette, C., Crompton, R., & Wall, K. (2007). Gender, occupational class and work-life conflict. *Community, Work & Family*, 10(3), 283-308.
- Mache, S., Bernburg, M., Vitzthum, K., Groneberg, D., Klapp, B., & Danzer, G. (2015). Managing work–family conflict in the medical profession: working conditions and individual resources as related factors. *BMJ Open*, 5, 1-9.
- Michel, J., Kotrba, L., Mitchelson, J., Clark, M., & Baltes, B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 689–725.
- Molino, M., Ghislieri, C., & Cortese, C. (2013). When work enriches family–life: the mediational role of professional development opportunities. *Journal of Workplace Learning*, 25(2), 98–113.
- Zhang, M., Griffeth, R., & Fried, D. (2012). Work-family conflict and individual consequences. *Journal of Managerial Psychology*, 27(7), 696-713.