



**Escola Superior
de Educação**

Politécnico de Coimbra

Stress Traumático Secundário e Conflito Trabalho-Família em profissionais de Instituições Gerontológicas

Departamento de Educação

Mestrado em Gerontologia Social

2023, Maria Helena Mamede Albuquerque Vieira Alberto



**Escola Superior
de Educação**

Politécnico de Coimbra

Maria Helena Mamede Albuquerque Vieira Alberto

Stress Traumático Secundário e Conflito Trabalho-Família em profissionais de Instituições
Gerontológicas

Dissertação de Mestrado em Gerontologia Social, apresentada ao Departamento de Educação
da Escola Superior de Educação de Coimbra para obtenção do grau de Mestre

Presidente: Doutora Filipa Daniela Correia Marques

Arguente: Doutora Maria Cláudia Perdigão Silva Mendes Andrade

Orientadora: Doutora Paula Maria Mendes da Costa Neves

Janeiro, 2023

Agradecimentos

À minha orientadora, Professora Doutora Paula Neves, quero agradecer o seu inestimável apoio, não só pelas valiosas sugestões que me deu ao longo deste trabalho, mas também por todo o conhecimento que me soube transmitir.

À minha família expressa o meu profundo reconhecimento principalmente aos meus avôs e avós, a quem dedico este trabalho, pelo amor incondicional, apoio e carinho que me deram. Estarei eternamente grata e guardá-los-ei sempre no meu coração.

De uma forma geral, estou reconhecida aos que contribuíram para a minha formação científica e a todos os que me apoiaram ao longo deste percurso.

Stress Traumático Secundário e Conflito Trabalho-Família em profissionais de Instituições Gerontológicas

Resumo: O presente trabalho tem como objetivo principal averiguar a relação entre o Stress Traumático Secundário e o Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho em profissionais que trabalham com idosos. Recolheram-se dados de forma confidencial e anónima em três instituições gerontológicas utilizando a Escala de Conflito Trabalho-Família (WFCS), de Carlson, Kacmar e Williams (2000), adaptada para português por Vieira, Lopez e Matos (2014) e a Escala Satisfação Profissional - ProQol5, desenvolvida por Stamm (2009) e adaptada por Carvalho e Sá (2011). A partir da análise estatística descritiva, correlacional, da regressão e da variância ANOVA entre as variáveis e os fenómenos em estudo, verificaram-se níveis reduzidos de Stress Traumático Secundário, moderados de Conflito Trabalho-Família e reduzidos de Família-Trabalho nos participantes e constatámos ainda que os profissionais que desenvolvem Stress Traumático Secundário experienciam níveis mais elevados de Conflito Família-Trabalho. Foi ainda estudada a relação existente entre o Stress Traumático Secundário e algumas dimensões do Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho e entre estas e algumas variáveis sociodemográficas.

Palavras-chave: stress traumático secundário, relação trabalho-família, conflito trabalho-família, conflito família-trabalho, instituições gerontológicas

Secondary Traumatic Stress and Work-Family Conflict in professionals from Gerontological Institutions

Abstract: The main objective of this work is to investigate the relationship between Secondary Traumatic Stress and Work-Family and Family-Work Conflict in professionals who work with the elderly. Data were collected confidentially and anonymously in three gerontological institutions using the Work-Family Conflict Scale (WFCS), by Carlson, Kacmar and Williams (2000), adapted to Portuguese by Vieira, Lopez and Matos (2014) and the Professional Satisfaction Scale - ProQol5, developed by Stamm (2009) and adapted by Carvalho and Sá (2011). From the descriptive and correlational statistical analysis, regression and ANOVA variance between the variables and phenomena under study, reduced levels of Traumatic Secondary Stress, moderate Work-Family and reduced levels of Family-Work Conflict were verified in the participants, and we also found that professionals who develop Secondary Traumatic Stress experience greater Family-Work Conflict. The relationship between Secondary Traumatic Stress and some dimensions of Work-Family and Family-Work Conflict and between these and some sociodemographic variables was also studied.

Keywords: secondary traumatic stress, work-family relationship, work-family conflict, family-work conflict, gerontological institutions

Índice

Introdução	1
PARTE I: ENQUADRAMENTO TEÓRICO	4
1. Empatia e compaixão	6
1.1.Stress Traumático Secundário	7
2. Relação Trabalho-Família: evolução das perspetivas de estudo	9
3. Mecanismos de ligação da relação Trabalho-Família	11
4. Conflito Trabalho-Família e teoria do papel	14
4.1. Consequências do Conflito Trabalho-Família	15
PARTE II: ESTUDO EMPÍRICO	19
5. Objetivo geral de estudo	21
5.1. Objetivos específicos.....	21
6. Metodologia	21
6.1. Amostra.....	21
6.2. Instrumentos.....	24
6.2.1.Escala de Satisfação Profissional - ProQoI5, desenvolvida por Stamm (2009) e adaptado por Carvalho e Sá (2011)	24
6.2.2.Escala de Conflito Trabalho-Família de Carlson, Kacmar e Williams (2000), adaptada para português por Vieira, Lopez e Matos (2014)	24
6.3. Procedimentos	25
7. Apresentação e análise dos resultados.....	25
7.1. Estatística descritiva.....	25
7.1.1.Conflito Trabalho-Família.....	25
7.1.2.Stress Traumático Secundário	30
7.2. Análise correlacional	33

7.3. Regressão linear	34
7.4. Análise da variância.....	36
7.4.1.Relação entre as variáveis sociodemográficas, Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho e Stress Traumático Secundário	36
7.4.1.1.Interferência Trabalho-Família.....	36
7.4.1.2.Interferência Família-Trabalho.....	37
7.4.1.3.Stress Traumático Secundário	40
7.5. Análise comparativa.....	41
7.5.1.Análise descritiva das instituições	42
7.5.2.Análise das variâncias entre instituições	43
8. Discussão dos resultados	58
9. Conclusão e considerações finais	62
BIBLIOGRAFIA.....	66

Lista de abreviaturas

CFT - Conflito Família-Trabalho

CTF - Conflito Trabalho-Família

DP – Desvio Padrão

FWC - Family-Work Conflict

IFT - Interferência Família-Trabalho

ITF - Interferência Trabalho-Família

M – Média

N- Número de elementos da amostra

ProQol5 - Escala de Satisfação Profissional

PSTS – Perturbação de Stress Traumático Secundário

STS - Stress Traumático Secundário

WFC - Work-Family Conflict

WFCS -Work-Family Conflict Scale

Lista de tabelas

Tabela 1 - Componentes da empatia	6
Tabela 2 - Consequências do Stress Traumático Secundário	8
Tabela 3 - Consequências do Conflito Trabalho-Família	16
Tabela 4 - Características da amostra – variáveis sociodemográficas qualitativas	22
Tabela 5 - Média, desvio padrão, mínimo e máximo das variáveis sociodemográficas ordinais....	23
Tabela 6 - Média, desvio padrão, mínimo e máximo dos itens da Escala Conflito Trabalho-Família (Carlson, 2000)	25
Tabela 7 - Média, desvio padrão, mínimo e máximo de cada dimensão da Escala Conflito Trabalho-Família	27
Tabela 8 - Média, desvio padrão, mínimo e máximo da dimensão Stress Traumático Secundário da Escala ProQol5 (Stamm, 2009).....	30
Tabela 9 - Correlações entre o Stress Traumático Secundário e a Escala Conflito Família-Trabalho	33
Tabela 10 - Modelo de regressão linear entre a variável independente Stress Traumático Secundário e a variável dependente Interferência Família-Trabalho no tempo	35
Tabela 11 - Modelo de regressão linear entre a variável independente Stress Traumático Secundário e a variável dependente Interferência Família-Trabalho na tensão	35
Tabela 12 - Modelo de regressão linear entre a variável independente Stress Secundário Traumático e a variável dependente Interferência FT no comportamento	35
Tabela 13 - ANOVA entre as variáveis Interferência Trabalho-Família no tempo e Composição do agregado familiar	36
Tabela 14 - Médias e desvios padrão da Composição do agregado familiar na Interferência Trabalho-Família no tempo	37
Tabela 15 - ANOVA entre as variáveis Interferência Trabalho-Família na tensão e Composição do agregado familiar	37
Tabela 16 - Médias e desvios padrão da Composição do agregado familiar na Interferência Trabalho-Família na tensão	37
Tabela 17 - ANOVA da Função que desempenha e Interferência Família-Trabalho no tempo	38
Tabela 18 - Médias, desvios padrão da variável Função que desempenha e Interferência Família-Trabalho no tempo	38
Tabela 19 - ANOVA do Horário de trabalho e Interferência Família-Trabalho no tempo	38
Tabela 20 - Médias e desvios padrão da variável Horário de trabalho e Interferência Família-Trabalho no tempo	38
Tabela 21 - ANOVA da variável Habilitações académicas e Interferência Família-Trabalho na tensão.....	39
Tabela 22 - Médias e desvios padrão da variável Habilitações académicas e Interferência Família-Trabalho na tensão	39
Tabela 23 - ANOVA da variável Função que desempenha e Interferência Família-Trabalho na tensão	39

Tabela 24 - Médias e desvios padrão da Função que desempenha e Interferência Família-Trabalho na tensão	39
Tabela 25 - ANOVA da variável Faixa etária e Interferência Família-Trabalho no comportamento	40
Tabela 26 - Médias e desvios padrão da Faixa etária e Interferência Família-Trabalho no comportamento	40
Tabela 27 - ANOVA da variável Habilitações acadêmicas e Stress Traumático Secundário	41
Tabela 28 - Média, desvio padrão das Habilitações acadêmicas e Stress Traumático Secundário	41
Tabela 29 - ANOVA da variável Função que desempenha e Stress Traumático Secundário	41
Tabela 30 - Média e desvio padrão da Função que desempenha e Stress Traumático Secundário	41
Tabela 31 - Teste de Normalidade da variável Stress Traumático Secundário	44
Tabela 32 - Teste de Homogeneidade de variâncias da variável Stress Traumático Secundário	44
Tabela 33 - Teste de Kruskal-Wallis da variável Stress Traumático Secundário	45
Tabela 34 - ANOVA da variável Stress Traumático Secundário	45
Tabela 35 - Teste de Normalidade da variável Interferência Trabalho-Família no tempo	45
Tabela 36 - Teste de Homogeneidade de variâncias da variável Interferência Trabalho-Família no tempo	46
Tabela 37 - ANOVA da variável Interferência Trabalho-Família no tempo	46
Tabela 38 - Teste de Normalidade da variável Interferência Família-Trabalho na tensão	47
Tabela 39 - Teste de Homogeneidade das variâncias de Levene da variável Interferência Trabalho-Família na tensão	47
Tabela 40 - ANOVA da variável Interferência Trabalho-Família na tensão	47
Tabela 41 - Teste de Normalidade da variável Interferência Trabalho-Família no comportamento	48
Tabela 42 - Teste de Homogeneidade de variâncias de Levene da variável Interferência Trabalho-Família no comportamento	48
Tabela 43 - ANOVA da variável Interferência Trabalho-Família no comportamento	49
Tabela 44 - Teste de Mann-Whitney entre a instituição A e B	49
Tabela 45 - Teste de Mann-Whitney da variável Interferência Trabalho-Família no comportamento entre a instituição A e B	49
Tabela 46 - Teste de Mann-Whitney da variável Interferência Trabalho-Família no comportamento entre a instituição A e C	49
Tabela 47 - Teste de Mann-Whitney da variável Interferência Trabalho-Família no comportamento	50
Tabela 48 - Teste Mann-Whitney da variável Interferência Trabalho-Família comportamento na instituição B e C	50
Tabela 49 - Teste de Mann-Whitney da variável Interferência Trabalho-Família comportamento na instituição B e C	50

Tabela 50 - Média e desvio padrão de cada instituição da variável Interferência Trabalho-Família no comportamento	51
Tabela 51 - Teste de Normalidade da variável Interferência Família-Trabalho no tempo	51
Tabela 52 - Teste de Homogeneidade de variâncias de Levene da variável Interferência Família-Trabalho no tempo	52
Tabela 53 - ANOVA da variável Interferência Família-Trabalho no tempo	52
Tabela 54 - Teste de Kruskal-Wallis da variável Interferência Família-Trabalho no tempo	52
Tabela 55 - Comparações múltiplas da variável Interferência Família-Trabalho no tempo entre as instituições.....	53
Tabela 56 - Médias, desvio padrão da variável Interferência Família-Trabalho no tempo em cada instituição	53
Tabela 57 - Teste de Normalidade da variável Interferência Família-Trabalho na tensão	54
Tabela 58 - Teste de homogeneidade de variâncias de Levene da variável Interferência Família-Trabalho na tensão	54
Tabela 59 - ANOVA da variável Interferência Família-Trabalho na tensão	54
Tabela 60 - Teste de Normalidade da variável Interferência Família-Trabalho no comportamento	55
Tabela 61 - Teste de Homogeneidade de variâncias de Levene da variável Interferência Família-Trabalho no comportamento	55
Tabela 62 - ANOVA da variável Interferência Família-Trabalho no comportamento.....	56
Tabela 63 - Comparações Múltiplas da variável Interferência Família-Trabalho comportamento entre instituições	56
Tabela 64 - Média e desvio padrão da variável Interferência Família-Trabalho comportamento..	56

Lista de figuras

Figura 1 - Gráficos do número de respostas relativas a cada item das dimensões do Conflito Trabalho-Família	28
Figura 2 - Gráficos do nº de respostas relativas a cada item de cada dimensão do Conflito Família-Trabalho.....	29
Figura 3 - Gráfico com o nº de respostas relativas a cada item da dimensão Stress Traumático Secundário	32

Introdução

Grande parte dos profissionais de ajuda que contactam diretamente com populações mais vulneráveis correm um maior risco de atingirem estados de exaustão emocional e física, uma vez que estão expostos diariamente à dor e ao sofrimento psicológico e físico, auscultando experiências negativas e traumáticas que acabam por provocar o mesmo grau de sofrimento no próprio cuidador (Figley, 2002). Este fenómeno denominado de Stress Traumático Secundário, ou fadiga por compaixão, termo atribuído por Figley (1995) por ser mais confortável e menos depreciativo, acarreta inevitavelmente consequências negativas para o cuidador ou profissional de ajuda a nível físico, psicológico bem como ao nível das suas relações interpessoais, com colegas, amigos e família (Carona, 2017; Figley, 2002). Os problemas e o stress decorrentes do trabalho repercutem-se na família, com a qual o indivíduo estabelece um vínculo e ligação íntima e direta, mais concretamente no desempenho das suas tarefas familiares obrigando-o a encontrar um equilíbrio entre ambos os papéis para evitar que causem um transtorno ainda maior na sua vida ao se tornarem incompatíveis e conflitantes (Edwards & Rothbard, 2000; Greenhaus & Beutell, 1985).

O conceito de Stress Traumático Secundário é bastante recente e a investigação que tem sido feita tem-se focado principalmente em profissões associadas à psicologia, enfermagem e serviço social, descurando outras áreas como a gerontologia, associadas também ao cuidado e à proteção e promoção do bem-estar da população idosa (Adams, Boscarino & Figley, 2006; Figley, 2002; Lynch & Lobo, 2012; Simon et al., 2004). Os profissionais que trabalham em instituições gerontológicas deparam-se, da mesma forma, com problemas decorrentes do trabalho e do cuidado com as pessoas idosas que se encontram numa situação de maior fragilidade física e emocional, muitas vezes associada ao sofrimento e angústia que são inevitavelmente transmitidos para o cuidador, sofrendo este da mesma forma (Bell et al., 2001; Zarit et al., 1980). Este sofrimento traduz-se no esgotamento físico e psicológico do cuidador e na deterioração da sua saúde física e mental, fazendo ao mesmo tempo com que o desempenho profissional e a sua produtividade diminuam, prejudicando também o cumprimento de

outras responsabilidades extralaborais como as da família, ocorrendo o conflito se ambas se tornarem incompatíveis (Figley, 2000; Greenhaus et al., 1989).

Assim sendo, este trabalho torna-se pertinente, não só por adicionar conhecimento sobre o Stress Traumático Secundário e o Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho na área da gerontologia, como também para deixar um alerta aos dirigentes de instituições e seus colaboradores para que possam identificar atempadamente e intervir no surgimento destes fenómenos, implementando práticas e medidas de promoção da saúde física e mental e do equilíbrio entre as obrigações familiares e laborais.

Relativamente à estrutura deste trabalho, a primeira parte consiste na apresentação dos principais conceitos e teorias relevantes que nos permitem compreender melhor a temática em estudo, tendo em conta os objetivos que se pretendem atingir. Na segunda parte, que constitui a componente empírica, são descritos os objetivos do estudo, a metodologia, a constituição e a caracterização da amostra, assim como os resultados das escalas aplicadas e a análise estatística das variáveis em estudo. Seguem-se a discussão dos resultados, a conclusão final e a descrição das limitações encontradas neste estudo. A bibliografia constitui a última parte do trabalho.

PARTE I: ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1. Empatia e compaixão

A empatia é a capacidade de estabelecer uma relação de proximidade e de confiança com os outros e é um requisito essencial para exercer com competência qualquer profissão que envolva o apoio a pessoas que vivenciaram ou que estão a vivenciar algum tipo de sofrimento, uma vez que permite avaliar e conhecer com maior profundidade as verdadeiras necessidades do “outro”, intervindo de uma forma mais adequada e personalizada (Fernandes et al., 2006; Moudatsou et al., 2020). Segundo Morse et al. (1992), a empatia é composta por quatro componentes: a emotiva, a moral, a cognitiva e a comportamental, apresentadas de seguida na tabela 1.

Tabela 1

Componentes da empatia

Componente	Definição
Emotiva	Habilidade de experienciar e compartilhar o estado psicológico ou sentimentos intrínsecos de outra pessoa
Moral	Motivação e altruísmo que incita a ajudar
Cognitiva	Habilidade intelectual de identificar e perceber os sentimentos e a perspetiva da outra pessoa
Comportamental	Ação que demonstre a compreensão pelo que a outra pessoa está a sentir, por exemplo, através do feedback que a outra pessoa transmite

Nota. Adaptado de Moudatsou (2020); Morse et al. (1992)

Associado a este termo, e muitas vezes encarado como igual, é o da compaixão que pode ser definida como “o sentimento de profunda simpatia e pesar pelo outro que é atingido por sofrimento ou infortúnio, acompanhado por um forte desejo de aliviar a dor ou sofrimento” (Webster’s, 1989, p. 229). Embora a compaixão possa parecer idêntica à empatia, existe uma diferença entre elas que consiste no facto de a empatia constituir um processo socioafetivo complexo e multidimensional que envolve outros aspetos como a intuição e consciência de si próprio e do outro, enquanto a compaixão

surge como uma emoção complementar que nos motiva a ajudar o próximo (Preckel et al., 2018).

Neste sentido, e no contexto do cuidado gerontológico, os profissionais que cuidam da população idosa, que se caracteriza pela fragilidade e declínio progressivo das funções fisiológicas, psíquicas e emocionais, necessitam de possuir ferramentas e habilidades próprias de comunicação, compreensão e sobretudo de empatia e compaixão. Estas são essenciais para estabelecer uma relação mais próxima e íntima e proporcionar melhores cuidados, promovendo a melhoria da qualidade de vida e bem-estar (Leon et al., 1999; Pereira & Antão, 2013; Veríssimo, 2014).

1.1. Stress Traumático Secundário

O termo de Stress Traumático Secundário (STS), surgiu a partir dos estudos de Figley (1978) que se debruçou no início sobre a perturbação de stress pós-traumático e consequências imediatas e a longo-prazo da exposição e contacto direto com eventos altamente stressantes em veteranos da guerra do Vietnam (Figley & Boscarino, 2012). Mais tarde, este autor descobriu, a partir das suas entrevistas a veteranos de guerra, e do conhecimento de relatos e testemunhos de vítimas de violação e sobreviventes do Holocausto, que estes apresentavam o mesmo conjunto de sintomas e reações semelhantes de stress e de medo intenso apenas pelo facto de terem assistido e terem estado expostos a uma situação traumática, que Figley (1995) denominou posteriormente de Perturbação de Stress Traumático Secundário (PSTS), traduzido do inglês, *Secondary Traumatic Stress Disorder* (STSD) (Figley, 1995; Figley & Boscarino, 2012; Guerreiro et al., 2007).

Como tal, podemos dizer que o Stress Traumático Secundário é o sofrimento emocional e físico daqueles que cuidam que resulta do conhecimento de um evento traumático vivenciado por outra pessoa. Este provoca, para além da perda do interesse e da capacidade de empatizar com o sofrimento do outro, consequências na vida pessoal e desempenho familiar (Figley, 1995; Day & Anderson, 2011; Stamm, 2016).

Assim como as pessoas mais próximas, os profissionais de ajuda que trabalham diretamente com pessoas em sofrimento e com as suas experiências traumáticas

também sofrem de alguma forma, uma vez que para estabelecer uma relação próxima e íntima com o paciente é necessário compreender e sentir a dor do outro de modo a poder ajudá-lo (Moudatsou et al., 2020). Confrontados com a exposição prolongada às narrativas das experiências traumáticas dos pacientes, o profissional torna-se mais vulnerável e com maior propensão a atingir estados de exaustão emocional (Benson & Magraith, 2005), cujas consequências estão descritas na tabela 2.

Tabela 2

Consequências do Stress Traumático Secundário

Cognitivo	Emocional	Comportamental	Somático	Profissional
Concentração diminuída	Ansiedade	Impaciência	Tonturas	Baixa motivação
Apatia	Medo	Irritabilidade	Enxaquecas	Atitude negativa
Desorientação	Depressão	Problemas de sono	Dores	Desinteresse
Pensamentos suicidas	Hipersensibilidade	Hipervigilância	Suor excessivo	Absentismo
Pesadelos	Baixa autoestima	Alterações do apetite	Dificuldades respiratórias	Isolamento dos colegas
Sonhos sobre as experiências traumáticas dos pacientes	Capacidade diminuída em empatizar	Uso de álcool ou drogas	Baixo sistema imunitário	Conflito com os colegas

Nota. Adaptado de Bride et al. (2007); Figley (1995)

Devido às consequências negativas do STS na saúde mental e física de quem cuida, as exigências e o stress profissional também se repercutem noutras áreas da sua vida, mais concretamente no desempenho das suas funções familiares, levando ao conflito, caso não seja possível conciliar as necessidades de cada uma (Andrade, 2011, 2015; Greenhouse & Beutell, 1985; Leon et al., 1999).

2. Relação Trabalho-Família: evolução das perspectivas de estudo

O interesse pela relação entre trabalho e família remonta ao final do século XIX em plena Revolução Industrial com Kleinberg (1989) que, a partir do seu estudo com trabalhadores da classe operária de Pittsburgh entre 1870 e 1907, verificou alterações significativas na fonte e estrutura do trabalho com a substituição progressiva da produção doméstica (agrícola e artesanal) pela produção industrial em massa, distinguindo pela primeira vez o trabalho e a família como domínios separados (Miri-Lavassani & Movahedi, 2014). Esta distinção entre a esfera familiar e do trabalho aumentou a diferença entre géneros, uma vez que, segundo o modelo tradicional de família, o homem era o único que trabalhava ficando a cargo da mulher o cuidado com as tarefas domésticas (Andrade, 2015).

Mais tarde, no início do séc. XX, com a crise financeira que se instalou nos Estados Unidos, cresceu o número de mulheres no mercado de trabalho como consequência do aumento da taxa de desemprego e da diminuição média dos salários, fazendo com que estas tivessem necessidade de procurar emprego para ajudar a colmatar as necessidades financeiras e familiares (Bellou & Cardia, 2020). Posteriormente, com a saída de um grande número de homens trabalhadores para irem combater na Segunda Guerra Mundial, o número de mulheres no mundo do trabalho continuou a crescer, fazendo com que o papel de cuidadora familiar atribuído antes à mulher se expandisse a outros domínios da sociedade, nomeadamente ao mundo laboral (Miri-Lavassani & Movahedi, 2014). Neste período da história o trabalho e a família eram vistos como domínios independentes, irreconciliáveis, “existindo apenas uma ligação conceptual entre estas duas áreas de vida dos sujeitos” (Andrade, 2011, p. 118) em que, naturalmente, os problemas de casa não interferiam na vida laboral e vice-versa.

Nos anos 60, com o aparecimento do feminismo e do movimento de libertação da mulher que defendia os direitos da mulher e a igualdade de oportunidades para ambos os sexos assim como a regularização das condições de trabalho e a introdução da assistência médica para as trabalhadoras, o número das mulheres no mundo do trabalho aumentou levando à reconfiguração do modelo tradicional de família (Ballarin et al., 2005).

Este modelo atribuía ao homem o papel de “*bread-winner*”, ou de “ganha-pão”, ou seja, o responsável por fornecer bens à família e garantir o seu sustento e à mulher a manutenção e organização familiar, a nível dos cuidados com o lar e com os filhos (Andrade, 2011; Milani et al., 2015)

Devido às alterações demográficas, sociais e económicas desta altura, o modelo tradicional dá lugar a uma nova configuração familiar designada de família “duplo-emprego” ou “dupla-carreira” na qual ambos os elementos, o masculino e feminino, passam a exercer uma atividade profissional contribuindo de igual forma para a subsistência e manutenção da família, contrariando o modelo tradicional até aí predominante que atribuía à mulher exclusivamente o cuidado doméstico e dos familiares dependentes (Andrade, 2011, 2015).

Esta nova conceção de família, mais igualitária e justa, assente numa perspetiva de partilha comum das responsabilidades domésticas entre sexos, trouxe consigo alguns desafios, principalmente a dificuldade em articular o exercício de uma atividade profissional e a execução das tarefas e cuidado doméstico, resultando, em alguns casos, na obrigação de fazer escolhas entre o grau de envolvimento no desempenho de um papel relativamente ao outro, de modo a evitar que ambos se prejudiquem ou que entrem em conflito (Friedman & Greenhaus, 2000; Milani et al., 2015).

A partir dos anos 70 surgem as principais teorias que seriam a base científica do estudo da relação Trabalho-Família, defendendo uma interligação e uma interação de um domínio no outro seguindo uma transferência de experiências em duas direções: do trabalho para a família (Interface Trabalho-Família) e da família para o trabalho (Interface Família-Trabalho). A interação entre estes domínios pode ser benéfica e proveitosa para ambas as partes (designada por Enriquecimento Família-Trabalho /Trabalho-Família ou *spillover* positivo) ou pode ser prejudicial, em que a incompatibilidade entre ambos interfere negativamente no desempenho de cada papel (designado por Interferência Trabalho-Família/Família-Trabalho ou *spillover* negativo) (Edwards & Rothbard, 2000; Frone, 2003; Greenhaus & Beutell, 1985). Esta última vertente constituirá o principal enfoque deste trabalho.

3. Mecanismos de ligação da relação Trabalho-Família

A perspectiva atual que defende a existência de uma relação bidirecional e de influência, onde as experiências do trabalho afetam a família e vice-versa, pressupõe a existência de mecanismos próprios, ou seja, ligações entre construtos distintos e bem definidos, que explicam a forma como interagem os domínios entre si e se influenciam mutuamente, podendo referir as que são mais citadas na literatura: a segmentação, que afirma uma separação entre ambas as esferas profissional e familiar que são distintas; a compensação, que consiste em procurar satisfação num domínio para reduzir a insatisfação no outro; o *spillover* ou “transbordamento”, que defende que as experiências de cada domínio influenciam o outro domínio, de forma positiva (*spillover* positivo) ou negativa (*spillover* negativo); a escassez de recursos, que implica a transferência de recursos pessoais de um domínio para satisfazer as carências do outro; o Conflito Trabalho-Família, que, fundamentando-se na teoria dos papéis, reafirma que o desempenho de vários papéis (profissional, pessoal, familiar) dificulta a satisfação das necessidades de cada domínio, provocando o conflito entre eles (Burke & Greenglass, 1987; Edwards & Rothbard, 2000; Katz & Kanh, 1987).

- **Segmentação**

O primeiro mecanismo referido corresponde à perspectiva inicial que defendia a separação entre a vida familiar e o trabalho e a inexistência de uma relação entre ambos os domínios que eram distintos. Segundo esta perspectiva, que vigorava na era industrial, as funções e as responsabilidades de cada papel estavam limitadas ao seu contexto, seja ele profissional ou familiar, sendo que nenhuma obrigação ou problema familiar/profissional interferia de alguma forma no outro contexto (família/trabalho) e causava consequências negativas.

- **Compensação**

O mecanismo de compensação, tal como o nome indica, consiste na redução da participação ou envolvimento num domínio e aumento do envolvimento no outro, de modo a diminuir a insatisfação sentido num deles através da alocação de recursos, como o tempo, importância e atenção (Edwards & Rothbard, 2000). A título de exemplo,

podemos referir o caso em que o indivíduo que se sente insatisfeito com o trabalho, dedica mais tempo à família e à vida pessoal, aumentando também o seu bem-estar psicológico, uma vez que os fatores que originam stress e insatisfação são mitigados.

- **Escassez de recursos**

Segundo esta perspetiva, os recursos como o tempo, atenção e energia são finitos, pelo que, o esgotamento pela alocação total destes recursos para satisfazer as necessidades de um domínio faz com que o outro domínio não disponha de qualquer recurso que permita o desempenho do próprio papel (Foa & Foa, 1976). Sendo assim, o equilíbrio estabelece-se quando os recursos são distribuídos de igual modo entre os domínios, possibilitando o cumprimento de todas as responsabilidades e funções.

- ***Spillover***

A perspetiva de *spillover* é a mais utilizada na literatura para explicar a relação entre o trabalho e família, uma vez que defende que nesta relação existe uma partilha e transferência de experiências, emoções, comportamentos e capacidades que foram produzidos num domínio e que influenciam o outro domínio, interferindo no seu desempenho ou enriquecendo-o (Greenhaus & Beutell, 1985). O conceito de *spillover* diz respeito a duas formas de transferência das experiências entre um domínio e o outro: uma que se refere à transferência de recursos semelhantes, como por exemplo, a satisfação familiar e a satisfação com o trabalho; e a transferência de experiências distintas entre a família e o trabalho, como por exemplo, a influência do cansaço do trabalho no cuidado com os filhos (Edwards & Rothbard, 2000). Barnett (1998) contraria a definição mais consensual de *spillover*, designando-a como uma transferência de experiências subjetivas através do contágio de emoções e não por interferência. De qualquer forma, e genericamente, podemos afirmar que o *spillover* ocorre quando as experiências de um ambiente influenciam o outro no desempenho e na qualidade.

O *spillover* ou “transbordamento” é um mecanismo, a partir do qual, as atitudes, emoções, os comportamentos de um domínio são transferidos para o outro, refletindo-se nele de forma positiva (positive spillover) quando um domínio traz benefícios para o desempenho das responsabilidades atribuídas do domínio ou de forma negativa

(spillover negativo) quando os problemas familiares ou profissionais interferem na satisfação das necessidades de cada um (Edwards & Rothbard, 2000; Greenhaus & Beutell, 1985; Grzywacz & Marks, 2000; Lambert, 1990).

Edwards e Rothbard (2000) adotaram uma perspectiva multidimensional do conceito de *spillover*, constituído por 4 domínios distintos, mas interligados, a saber: o humor ou afetos (*mood*), os valores (*values*), as competências (*skills*) e o comportamento (*behaviour*).

De acordo com estes autores, o estado de humor como o ânimo sentido num dos domínios reflete-se no outro, quer de forma positiva, com o aumento da satisfação e bem-estar psicológico, um melhor funcionamento cognitivo e níveis de energia mais elevados, quer negativo, com a diminuição da motivação e do bem-estar em geral, o que prejudica o desempenho das tarefas familiares e profissionais.

No domínio dos valores, os autores defendem que a relação entre os valores familiares e profissionais influencia a perspectiva do indivíduo relativamente ao mundo que o rodeia. Neste sentido, existe uma relação de sinergia entre os valores familiares, profissionais e individuais que se relacionam de forma indireta ou direta. Por exemplo, a obediência à autoridade no trabalho pode ser traduzida em casa como a obediência dos filhos relativamente aos pais (Edwards & Rothbard, 2000). É importante então, que os valores ensinados na família, no trabalho e para a vida em geral sejam congruentes para evitar a desarmonia entre eles.

O domínio das competências, implica que as capacidades obtidas num domínio se podem “expandir” para áreas diferentes da vida, como por exemplo, a capacidade analítica desenvolvida no trabalho, estimula a capacidade cognitiva do indivíduo em resolver problemas familiares, provocando um melhor desempenho do seu papel dentro de casa.

Finalmente o último domínio, o do comportamento, que tal como as competências e os valores, implica que os comportamentos que são desenvolvidos num dos domínios se podem transmitir diretamente para o outro domínio ou extrapolar para outras esferas da sua vida.

4. Conflito Trabalho-Família e teoria do papel

A perspectiva do conflito é a mais antiga e a que reúne mais consenso entre os investigadores no que toca à relação entre a vida profissional e familiar. Segundo Greenhaus e Beutell (1985, p. 77), os grandes estudiosos deste tema, definiram o Conflito Trabalho-Família (CTF) como uma “forma de conflito entre papéis, em que as pressões decorrentes de ambos os domínios, do trabalho e da família, são mutuamente incompatíveis, ou seja, a participação num dos papéis (familiar ou profissional) é dificultada em virtude da participação no outro papel”.

Segundo a teoria do papel, o indivíduo desempenha várias funções e responsabilidades, que lhe são atribuídas de acordo com a posição que ocupa na sociedade. Sendo assim, podemos dizer que o papel é definido como um conjunto de normas, regras e deveres, que orientam comportamentos, ideias, crenças, pensamentos e expectativas perante a sociedade. Assumindo que o indivíduo desempenha vários papéis na sociedade, existe por vezes a dificuldade em executar todas as funções exigidas em simultâneo, o que naturalmente pode criar uma relação conflituosa entre eles (Biddle, 1986; Frone, 2003).

Baseando-nos no conflito decorrente da tensão entre papéis, Greenhaus e Beutell (1985) defenderam a existência de três tipos: o conflito baseado no tempo (*time-based*); o conflito baseado na pressão (*strain-based*); e o conflito baseado no comportamento (*behaviour-based*).

O conflito baseado no tempo (*time-based*) ocorre quando os sujeitos dedicam demasiado tempo a um domínio, fazendo com que não disponham do tempo necessário para satisfazer as necessidades do outro domínio, uma vez que, segundo a teoria da escassez de recursos, os recursos são limitados e quanto maior for a acumulação de vários papéis, menor será a disponibilidade de tempo para cada um (Foa & Foa, 1976). Este conflito baseado no tempo assume duas vertentes: as pressões que surgem quando o indivíduo não consegue estar fisicamente presente em ambos os domínios (no contexto do trabalho e no contexto da família) ou quando o indivíduo estando fisicamente presente num dos domínios, foca a sua atenção no desempenho do outro domínio, ou seja, como passa mais tempo preocupado com algum problema que tenha ocorrido no trabalho ou em casa, está psicologicamente ausente e por vezes exausto, o

que afeta, inevitavelmente, o desempenho de algumas obrigações familiares ou profissionais (Greenhaus & Beutell, 1985). Portanto o conflito baseado no tempo traduz-se pelo distanciamento físico e pela transferência da atenção (Andrade, 2011; Bartolome & Evans, 1979; Greenhaus & Beutell, 1985).

O conflito baseado na pressão ocorre quando a tensão (depressão, stress, ansiedade, apatia e irritabilidade) provocada pela impossibilidade em compatibilizar o exercício ou desempenho de um papel em simultâneo com o outro, impede a participação e a satisfação das necessidades de ambos os papéis, esgotando energia física, psicológica e a capacidade de resiliência que lhe permitem enfrentar e superar as dificuldades e o stress (Edwards & Rothbard, 2000; Pleck et al., 1980).

Por último, o conflito baseado no comportamento ocorre quando os comportamentos adquiridos num dos papéis são incompatíveis com os comportamentos exigidos pelo outro papel, o que faz com que o indivíduo não seja capaz de ajustar o seu comportamento (Edwards & Rothbard, 2000).

4.1. Consequências do Conflito Trabalho-Família

A ocorrência do Conflito Trabalho-Família produz, inevitavelmente, consequências disfuncionais no desempenho profissional e no cumprimento das obrigações familiares (Allen et al 2000; Frone et al, 1997). Alguns autores, nomeadamente Allen, et al. (2000), Bruce et al. (2002) e Bruck et al. (2002) distinguiram, no âmbito laboral, as principais consequências do conflito, nomeadamente uma diminuição da satisfação do trabalho e desmotivação para executar as tarefas profissionais, uma redução do comprometimento organizacional e uma deterioração da saúde mental.

De entre alguns aspetos laborais que podem contribuir para o surgimento do conflito entre o trabalho e a família podemos destacar alguns, nomeadamente: o facto de passar muitas horas no trabalho e pouco tempo em casa; um ambiente de trabalho stressante e exigente, provocando o burnout e a fadiga, o que dificulta o cumprimento das tarefas familiares; um horário de trabalho que seja incompatível com os horários de apoio familiar (Eby et al., 2005)

Dentro da família, o Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho tem um impacto muito intenso e negativo nas relações entre os elementos, sobretudo entre marido e mulher e entre pais e filhos (Eby, et al., 2005; Eynde et al., 2020). O conflito reflete-se dentro do casal na insatisfação, no conflito e na hostilidade conjugal, criando um ambiente disfuncional e problemático que prejudica naturalmente o desenvolvimento emocional e psicológico da criança, correndo estas um maior risco de desenvolver problemas psicológicos e de comportamento (Eby et al., 2005; Eynde et al., 2020). Assim como dentro do casal, o Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho tem um impacto negativo no desempenho e satisfação dos pais no seu papel. Este origina, por vezes, práticas parentais não adequadas em termos de falta de afeto, atenção e apoio emocional (Eynde et al., 2020)

Ao nível da saúde física, o stress e a fadiga provocados pelo conflito podem originar problemas físicos como a hipertensão, dores subjetivas, comportamentos alimentares menos saudáveis, obesidade e deterioração do bem-estar físico em geral, e na saúde mental, o agravamento de sintomas como a ansiedade, depressão, transtornos de humor, baixa autoestima e irritabilidade e o surgimento de problemas de sono, como a insónia (Beurgen et al., 2019; Frone et al., 2000; Grzywacz & Marks, 2000). Todas estas consequências estão descritas na tabela 3.

Tabela 3

Consequências do Conflito Trabalho-Família

Psicológico	Físico	Profissional	Familiar
Depressão	Dores (queixas físicas subjetivas)	Diminuição da satisfação com o trabalho	Insatisfação marital
Ansiedade	Hipertensão	<i>Burnout</i> /tensão	Problemas comportamentais dos filhos

Psicológico	Físico	Profissional	Familiar
Baixa autoestima		Baixa produtividade	
Transtornos de humor	Obesidade	Níveis elevados de absentismo	Insatisfação com a parentalidade
Irritabilidade		Baixos níveis de desempenho	
Problemas de sono		Intenções em demitir-se	
		Redução do comprometimento organizacional	

Nota. Adaptado de Borgmann et. al (2019); Eynde et al., 2020; Frone et al. (2000); Grzywacz & Marks (2000)

PARTE II: ESTUDO EMPÍRICO

5. Objetivo geral de estudo

O objetivo principal desta investigação é averiguar nos profissionais e cuidadores de instituições gerontológicas os diferentes aspetos da relação entre o fenómeno do Stress Traumático Secundário e o Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho, assim como reciprocamente a relação entre as várias dimensões do Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho e o Stress Traumático Secundário.

5.1. Objetivos específicos

Para além do objetivo principal deste estudo, foram estabelecidos outros objetivos mais específicos, tais como:

- Avaliar os níveis de Stress Traumático Secundário e os níveis de Conflito Trabalho-Família e Conflito Família-Trabalho;
- Averiguar as relações entre o Conflito Trabalho-Família e o Stress Traumático Secundário e entre o Conflito Família-Trabalho e o Stress Traumático Secundário.
- Relacionar os fenómenos do Stress Traumático Secundário, Conflito Trabalho-Família e Conflito Família-Trabalho com variáveis sociodemográficas;
- Pesquisar semelhanças e diferenças entre as instituições inquiridas para os três fenómenos em estudo, nomeadamente o Stress Traumático Secundário, o Conflito Trabalho-Família e o Conflito Família-Trabalho.

6. Metodologia

A metodologia utilizada para a recolha e análise de dados segue a abordagem quantitativa, sendo que as variáveis em causa podem ser medíveis e quantificáveis em números. Estas variáveis serão posteriormente testadas e analisadas do ponto de vista estatístico por meio de técnicas e instrumentos adequados (Carmo & Ferreira, 2008). Como tal, foram utilizados questionários sociodemográficos e escalas que permitem avaliar os fenómenos estudados neste trabalho.

6.1. Amostra

A amostra do presente estudo é constituída por 58 participantes provenientes de 3 instituições gerontológicas do concelho de Coimbra, descrita na tabela 4 e 5. É

constituída por 2 (3.4%) homens e 56 (96.6%) mulheres sendo a média das idades dos participantes de 42.7 anos situando-se na faixa etária entre os 31 e os 45 anos, com a idade mínima de 21 anos e a máxima de 63 anos. Como tal, podemos concluir que a amostra deste estudo é constituída por profissionais e cuidadores na sua grande maioria mulheres adultas de meia-idade.

Relativamente ao estado civil e à composição do agregado familiar, grande parte dos participantes, ou seja, 37 (63.79%) são casados/as ou vivem em união de facto e metade, 29 (50%) vivem com o/a cônjuge e com o(s) filho(s), cuja média do número é de 1.62 filhos.

Podemos também constatar que 42 (80.77%) participantes são auxiliares e 10 (19.23%) são profissionais que desempenham funções técnicas, o que prova que apenas uma pequena percentagem dos participantes, 9 (15.5%), possui habilitações académicas de nível superior, comparativamente aos 18 (31%) e 31 (53.4%) que possuem nível básico e secundário, respetivamente.

Relativamente à média do nº de horas semanais que os colaboradores dedicam às atividades domésticas e familiares, esta ronda as 8 horas e a média do nº de horas de trabalho semanais é de 35 horas. Em termos do horário de trabalho, 30 (55.6%) dos colaboradores trabalham por turnos e 24 (44%) têm horário fixo. O tempo médio de trabalho na instituição é de 8 anos, sendo o máximo 42 anos, e o tempo médio de trabalho com idosos é de 9 anos, sendo o mínimo 1 e o máximo 42 anos.

Tabela 4

Características da amostra – variáveis sociodemográficas qualitativas

Variáveis sociodemográficas		N	%	% Válida
Sexo	Feminino	56	96.6	-
	Masculino	2	3.4	-
	Não resposta	-	-	-
Estado civil	Solteiro(a)	9	15.5	-
	Casado(a)/União de Facto	37	63.8	-
	Divorciado(a)	10	17.2	-
	Viúvo(a)	2	3.4	-
	Não resposta	-	-	-
Faixa etária	1-30	9	15.5	15.8
	31-45	24	41.4	42.1
	46-75	24	41.4	42.2
	Não resposta	1	1.7	-

Variáveis sociodemográficas		N	%	% Válida
Composição do agregado familiar	Sozinho(a)	5	8.6	8.9
	Com o(a) companheiro(a)/cônjuge	12	20.7	21.4
	Com o(a) companheiro(a)/cônjuge e com os filhos	29	50	51.8
	Com os filhos	9	15.5	16.1
	Com os pais	1	1.7	1.8
Nº de filhos	Não Resposta	2	3.4	-
	0	6	10.3	
	1	16	27.6	
	2	23	39.7	
	3	6	10.3	
	4	1	1.7	
	Não Resposta	6	10.3	
Habilitações académicas	Básico	18	31	
	Secundário	31	53.4	
	Superior	9	15.5	
	Não Resposta	-	-	-
Função que desempenha	Auxiliar	42	72.4	80.8
	Técnico	10	17.2	19.2
	Não resposta	6	10.3	-
Horário de trabalho	Turnos	30	51.7	55.6
	Fixo	24	41.4	44.4
	Não Resposta	4	6.9	-
Total		58		

Tabela 5

Média, desvio padrão, mínimo e máximo das variáveis sociodemográficas ordinais

	N	M	DP	Mín	Máx
Idade	58	42.67	10.96	21	63
Nº de horas de trabalho semanais	58	35.33	8.40	7	40
Nº de horas semanais que dedica às atividades domésticas	58	8.26	10.63	2	35
Tempo (anos) que trabalha com idosos	58	8.74	1.34	1	42
Tempo (anos) de trabalho na instituição	58	8.19	1.28	1	42

6.2. Instrumentos

6.2.1. Escala de Satisfação Profissional - ProQol5, desenvolvida por Stamm (2009) e adaptado por Carvalho e Sá (2011)

A Escala de Satisfação Profissional, traduzida e adaptada do inglês *Professional Quality of Life Scale* (ProQol5) por Carvalho e Sá (2011) foi desenvolvida por Stamm em 2005 e pretende avaliar a qualidade de vida percebida pelos profissionais que trabalham com pessoas vulneráveis ou em sofrimento relativamente ao seu desempenho enquanto cuidadores (Stamm, 2005). Esta escala engloba duas dimensões: a Satisfação por Compaixão e a Fadiga por Compaixão, sendo que esta se subdivide no *burnout* e no Stress Traumático Secundário. É composta por 30 itens no total e 3 subescalas, a Satisfação por Compaixão, o *burnout* e o Stress Traumático Secundário, contendo cada uma 10 itens. Cada item corresponde a uma afirmação que possui 5 opções de resposta de acordo com uma escala tipo *Likert* permitindo avaliar o grau e a intensidade de concordância ou discordância do profissional relativamente a cada afirmação.

6.2.2. Escala de Conflito Trabalho-Família de Carlson, Kacmar e Williams (2000), adaptada para português por Vieira, Lopez e Matos (2014)

A Escala de Conflito Trabalho-Família, ou em inglês, *Work-Family Conflict Scale* (WFCS), construída por Carlson, Kacmar e Williams (2000) e adaptada por Vieira, Lopez e Matos (2014) para a população portuguesa, avalia em simultâneo o carácter bidirecional (interferência do trabalho na família e da família no trabalho) e multidimensional do conflito, tendo como base o modelo proposto por Greenhaus e Beutell (1985). Esta escala é constituída por 18 itens na sua totalidade, organizados em 6 subescalas, de acordo com a direção da interferência de um domínio sobre o outro (do trabalho para a família ou família para o trabalho) e de cada dimensão do conflito, mais concretamente no tempo (“O meu trabalho faz com que não possa estar tanto com a minha família como gostaria”), na tensão (“Quando chego a casa do trabalho estou frequentemente demasiado exausto para participar em atividades/responsabilidades familiares”) e no comportamento (“O tipo de comportamentos que resultam para mim em casa não parecem ser eficazes no trabalho”). As opções de resposta a cada item seguem a escala de *Likert* de 1 a 5, sendo 1 equivalente a Nunca e 5 a Muito frequentemente.

6.3. Procedimentos

Numa primeira fase, e antes de dar início ao estudo, foi elaborado um pedido de autorização à comissão de ética do Instituto Politécnico de Coimbra (IPC), cujo parecer favorável (nº17_CEIPC_2022), permitiu avançar para um primeiro contacto com as instituições que logo se mostraram disponíveis para colaborar. Após ter recebido respostas afirmativas por parte das Direções das instituições, procedeu-se à distribuição aos colaboradores dos questionários sociodemográficos e escalas em formato de papel. De modo a salvaguardar a privacidade e o anonimato das respostas foram colocadas urnas onde os participantes inseriram os seus questionários preenchidos. Posteriormente, estes foram recolhidos e os seus dados analisados estatisticamente com recurso ao SPSS (Statistical Package for Social Sciences).

7. Apresentação e análise dos resultados

7.1. Estatística descritiva

7.1.1. Conflito Trabalho-Família

Nesta secção analisamos os resultados obtidos com a aplicação da Escala Conflito Trabalho-Família (WFCS) aos participantes deste estudo, recordando que as opções de resposta a cada item seguem a escala de *Likert* de 1 a 5, sendo 1 equivalente a Nunca e 5 a Muito frequentemente. Calculando a média dos valores obtidos e desvios padrão, temos as tabelas 6 e 7 que a seguir se apresentam.

Tabela 6

Média, desvio padrão, mínimo e máximo dos itens da Escala Conflito Trabalho-Família (Carlson, 2000)

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>Mín</i>	<i>Máx</i>
Interferência Trabalho-Família no tempo					
CTF1- 1. O meu trabalho faz com que não possa estar tanto tempo com a minha família como gostaria	58	3.17	1.11	1	5
CTF2. O tempo que tenho de dedicar ao meu trabalho não permite dedicar-me de igual modo a atividades e responsabilidades da casa.	58	3.17	1.18	1	5
CTF3. Tenho de faltar a atividades familiares devido ao tempo que tenho de dedicar ao trabalho.	58	2.69	1.15	1	5

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>Mín</i>	<i>Máx</i>
Interferência Trabalho-Família na tensão					
CTF4. Quando chego a casa do trabalho estou frequentemente demasiado exausto para participar em atividades/responsabilidades familiares.	58	3.14	1.06	1	5
CTF5. Muitas vezes quando chego a casa do trabalho estou tão esgotado emocionalmente que isso impede de me dedicar à minha família.	58	3.10	1	1	5
CTF6. Devido a todas as pressões no trabalho, por vezes quando chego a casa estou demasiado stressado para fazer as coisas que me dão prazer.	58	2.95	0.9	1	5
Interferência Trabalho-Família no comportamento					
CTF7. O modo como resolvo problemas no meu trabalho não é eficaz na resolução de problemas em casa.	58	2.62	1.12	1	5
CTF8. O tipo de comportamentos que são eficazes e necessários para mim no trabalho não resultariam em casa.	58	2.59	1.17	1	5
CTF9. O tipo de comportamentos que me levam a ser eficaz no trabalho não me ajudam a ser um melhor pai e marido/companheiro.	58	2.34	1.20	1	5
Interferência Família-Trabalho no tempo					
CTF10. O tempo que dedico a responsabilidades familiares interfere muitas vezes com as minhas responsabilidades no trabalho.	58	2	1.03	1	5
CTF11. O tempo que passo com a minha família faz com que muitas vezes não tenha tempo para participar em atividades de trabalho que poderiam ser úteis para a minha carreira.	58	1.9	1.04	1	5
CTF12. Tenho de faltar a atividades de trabalho devido ao tempo que tenho de dedicar a responsabilidades familiares.	58	1.86	1.05	1	5
Interferência Família-Trabalho na tensão					
CTF13. Devido ao stress em casa, estou muitas vezes preocupado com assuntos familiares no trabalho.	58	2.09	1.04	1	5

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>Mín</i>	<i>Máx</i>
CTF14. Porque estou muitas vezes stressado com responsabilidades familiares, tenho dificuldades em concentrar-me no meu trabalho.	58	2.05	1.06	1	5
CTF15. Muitas vezes, a tensão e a ansiedade da minha vida familiar diminuem a minha capacidade para desempenhar o meu trabalho.	58	1.95	1.06	1	5
Interferência Família-Trabalho no comportamento					
CTF16. O tipo de comportamentos que resultam para mim em casa não parecem ser eficazes no trabalho.	58	2.21	1.03	1	5
CTF17. O tipo de comportamentos que são eficazes e necessários para mim em casa não resultariam no trabalho.	58	2.21	0.98	1	5
CTF18. O modo como resolvo problemas em casa não parece ser tão útil no trabalho.	58	2.22	0.95	1	5

Tabela 7

Média, desvio padrão, mínimo e máximo de cada dimensão da Escala Conflito Trabalho-Família

		<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>Mín</i>	<i>Máx</i>
Interferência TF	Tempo	3.01	1.05	1	5
	Tensão	3.06	.93	1	5
	Comportamento	2.51	.98	1	5
Interferência FT	Tempo	1.94	.97	1	5
	Tensão	2.02	.99	1	5
	Comportamento	2.21	.92	1	5
CFT Global		2.46	.76	1	5

Nas duas formas de Conflito (Interferência Família-Trabalho e Interferência Trabalho-Família) e em todos os seus domínios, verificamos que os valores recolhidos tomam todos os números da escala (1 a 5) com um forte coeficiente de dispersão relativamente às médias apresentadas.

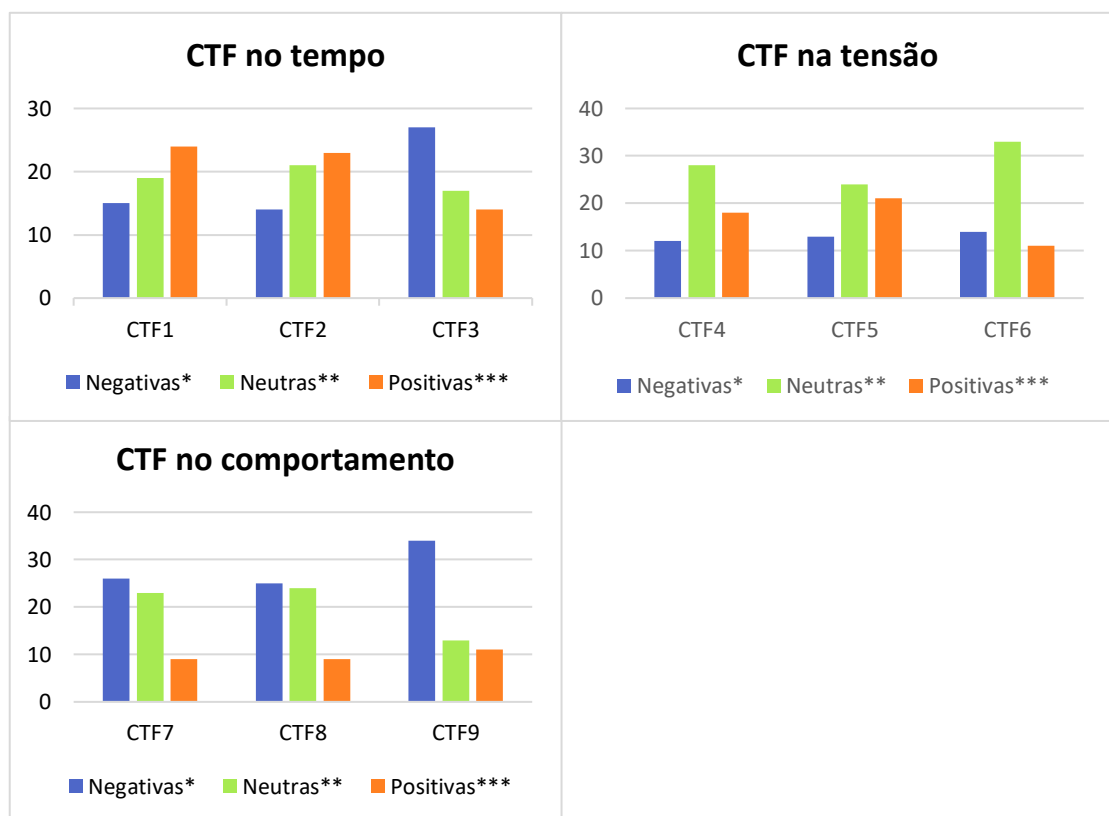
Constatamos ainda que os participantes apresentam na sua maioria um nível médio de CTF, contrariamente ao que se passa no Conflito Família-Trabalho onde são exibidos resultados uniformes que indiciam um nível reduzido.

De modo a investigar com maior profundidade as diferenças e as características de cada item e dimensão da Escala Conflito Trabalho-Família (Carlson, 2000) foi realizada uma

contagem do número de respostas relativas a cada nível, tendo em conta que na escala de *Likert* um maior número de respostas de 1 e 2 (respostas negativas) representa a existência de conflito reduzido, a predominância de respostas 3 (resposta neutra), a impossibilidade de retirar alguma conclusão e a maioria das respostas 4 e 5 (respostas positivas) a existência de conflito elevado. Obtiveram-se assim os gráficos, representados nas figuras que se seguem (Figura 1 e Figura 2).

Figura 1

Gráficos do número de respostas relativas a cada item das dimensões do Conflito Trabalho-Família



Nota. *Pontuação (1+2); ** Pontuação 3; ***Pontuação (4+5)

Analisando o primeiro gráfico da figura 1, podemos concluir que na dimensão do Conflito Trabalho-Família no tempo, existe uma prevalência das respostas positivas (representadas a laranja) relativamente às respostas neutras (representadas a verde) e negativas (representadas a azul) nos itens CTF1 e CTF2, contrariamente ao item CTF3 que apresenta uma maioria de respostas negativas. Consultando ainda a tabela 6, podemos concluir que a ocorrência do conflito entre o trabalho e a família nos

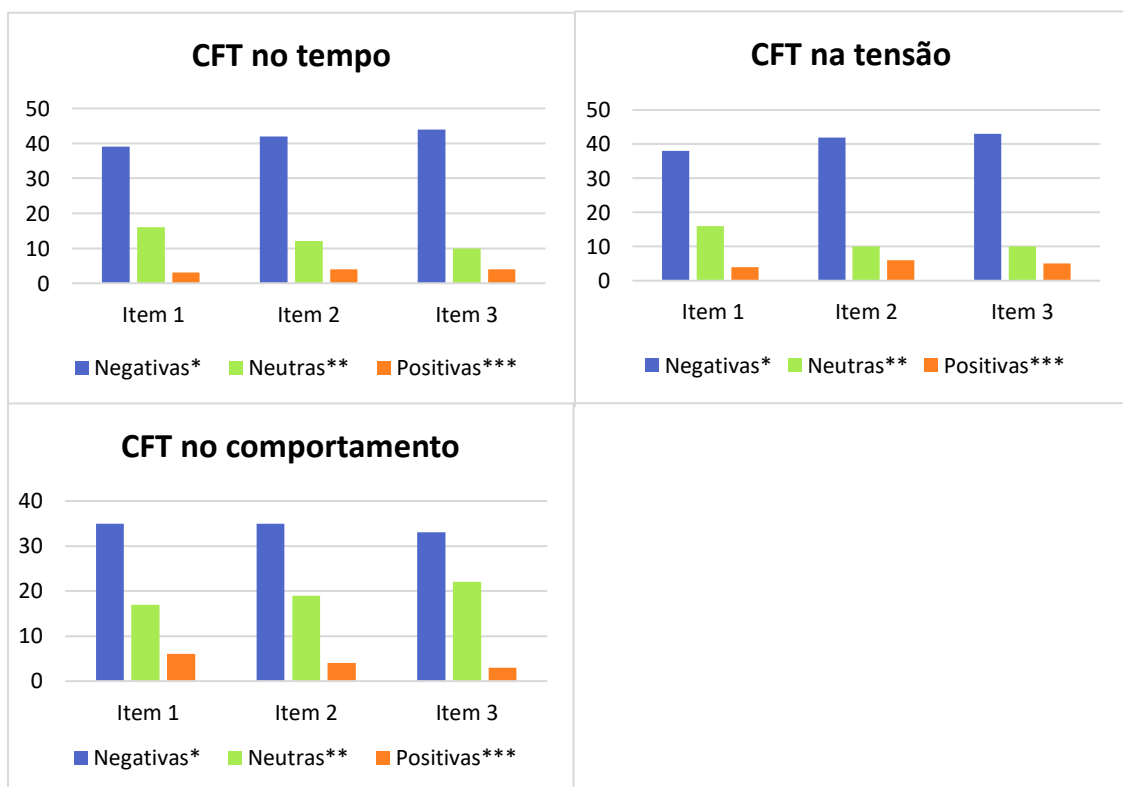
participantes deste estudo, deve-se à falta de tempo necessário para estar com a família e se dedicarem às atividades domésticas, uma vez que despendem demasiado tempo ocupados com as tarefas e responsabilidades profissionais.

Na dimensão do Conflito Trabalho-Família na tensão, representada no segundo gráfico da figura 1, verificou-se uma maioria de respostas neutras nos três itens (CTF4, CTF5 e CTF6) o que significa que nada podemos concluir de significativo.

Relativamente à dimensão do Conflito Trabalho-Família no comportamento, no terceiro gráfico da figura 1, verificou-se uma maioria de respostas negativas nos 3 itens (CTF7, CTF8 e CTF9) o que significa que os participantes não revelaram conflito em termos de comportamento entre o domínio laboral e familiar.

Figura 2

Gráficos do nº de respostas relativas a cada item de cada dimensão do Conflito Família-Trabalho



Nota. *Pontuação (1+2); ** Pontuação 3; ***Pontuação (4+5)

Relativamente ao Conflito Família-Trabalho e suas dimensões, representadas na figura 2 e a partir dos gráficos elaborados, é possível verificar que quer no tempo (CFT10, CFT11 e CFT12) quer na tensão (CFT13, CFT14 e CFT15) e no comportamento (CFT16, CFT17 e CFT189) os participantes não reportaram qualquer nível de conflito entre o domínio laboral e o domínio familiar, o que significa que as responsabilidades laborais não interferem com as tarefas domésticas de um modo geral.

7.1.2. Stress Traumático Secundário

Nesta secção iremos reportar os resultados obtidos na aplicação da escala ProQoI5 aos participantes deste estudo relativamente aos itens referentes ao diagnóstico do fenómeno do Stress Traumático Secundário (STS), embora esta escala avalie, como aqui já foi referido, mais outros dois fenómenos a saber: o *burnout* e a Satisfação por Compaixão. Os 10 itens da escala ProQoI5 relacionados com a avaliação do fenómeno do STS são: 2, 5, 7, 9, 11, 13, 14, 23, 25, 28.

Os resultados exibidos na tabela 12, permitem confirmar com o respetivo cálculo das médias e desvios-padrão de cada item, uma tendência central (valores próximos do nível 3) e um reduzido nível de STS nos participantes deste estudo.

Tabela 8

Média, desvio padrão, mínimo e máximo da dimensão Stress Traumático Secundário da Escala ProQoI5 (Stamm, 2009)

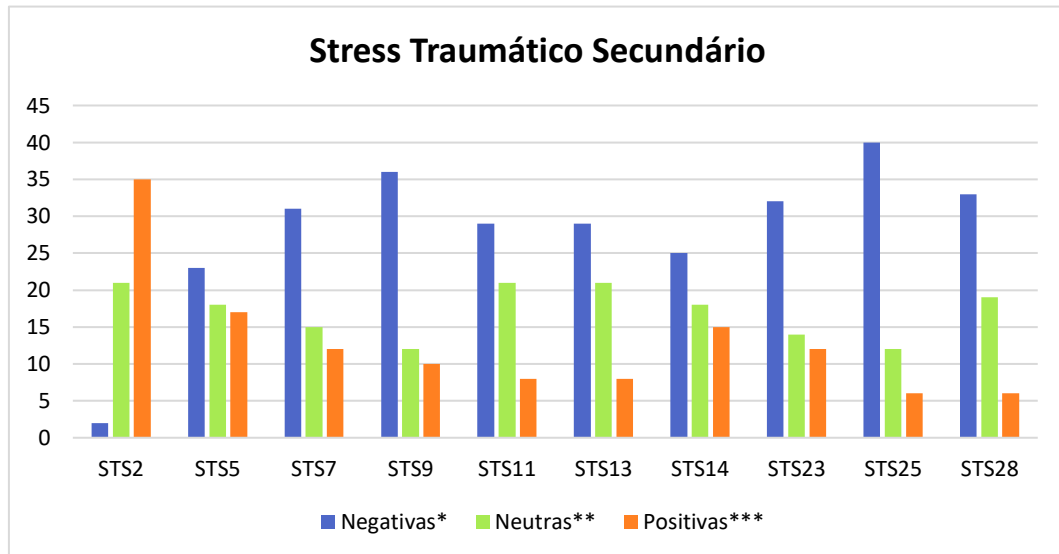
	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>Mín</i>	<i>Máx</i>
Stress Traumático Secundário (STS)					
STS2. Eu estou preocupado(a) com mais do que uma pessoa que eu ajudo.	58	3.81	.84	2	5
STS5. Eu salto ou assusto-me com sons inesperados.	58	2.76	1.12	1	5
STS7. Sinto dificuldade em separar a minha vida pessoal da minha vida como cuidador.	58	2.43	1.12	1	5
STS9. Eu penso que posso ter sido afetado(a) pelo stress traumático daqueles que ajudo.	58	2.21	1.19	1	5

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>Mín</i>	<i>Máx</i>
Stress Traumático Secundário (STS)					
STS11. Devido ao meu trabalho de ajuda eu tenho-me sentido “nervoso(a)” por variadas coisas.	58	2.48	1.08	1	5
STS13. Eu sinto-me deprimido(a) devido às experiências traumáticas das pessoas que eu auxilio.	58	2.45	1.06	1	5
STS14. Eu sinto-me forte ao partilhar o trauma de alguém que eu ajudei.	58	2.71	1.09	1	5
STS23. Eu evito certas atividades ou situações porque me recordam experiências assustadoras das pessoas que eu ajudei.	58	2.33	1.23	1	5
STS25. Como resultado da minha ajuda, tenho pensamentos intrusivos e assustadores.	58	1.91	1.11	1	5
STS28. Eu não me recordo de partes importantes do meu trabalho com vítimas traumatizadas.	58	2.19	1.03	1	4
STS Global	58	2.52	.67		

À semelhança da análise realizada na secção anterior e considerando mais uma vez a escala de *Likert*, apresenta-se na figura 3 o gráfico elaborado com os números totais referentes às respostas negativas (pontuações 1 e 2), às respostas neutras (pontuação 3) e às respostas positivas (pontuações 4 e 5) dos 10 itens da escala ProQoI5 relacionados com a avaliação do fenómeno do STS.

Figura 3

Gráfico com o nº de respostas relativas a cada item da dimensão Stress Traumático Secundário



Nota. *Pontuação (1+2); ** Pontuação 3; ***Pontuação (4+5)

De acordo com a figura 3, o item STS2 é o item que apresenta uma maioria de respostas positivas relativamente aos restantes itens da escala. Recorrendo à descrição deste item representado na tabela 8, estes reconhecem “estar preocupados com mais do que uma pessoa que ajuda”, o que significa que, apesar de sentirem algum desgaste com o cuidado, este não constitui um fator de stress.

Os itens que possuem um maior número de respostas negativas, são os itens STS9, STS23, STS25 e STS28 (figura 3) o que significa que, recorrendo à tabela 8, os participantes não se sentem afetados pelo stress traumático de quem ajudam ou que têm “pensamentos intrusivos e assustadores”, assim como evitam “certas atividades e situações” porque lhes recordam “experiências assustadoras” das pessoas que cuidam, assim como sentem que não se recordam de “partes importantes” do seu trabalho “com vítimas traumatizadas”, o que indica que estes profissionais não experienciam stress traumático secundário.

De forma geral, podemos constatar uma prevalência clara de respostas negativas na maior parte dos itens, não revelando por isso os participantes um nível de Stress Traumático Secundário significativo.

7.2. Análise correlacional

De modo a averiguar se existem relações entre as variáveis em estudo foi feita uma análise correlacional entre a dimensão STS (Stress Traumático Secundário) da Escala ProQol5 e as Interferências Trabalho-Família (ITF) e Família-Trabalho (ITF) da Escala Conflito Trabalho-Família (WFCS).

Para tal, recorreu-se ao cálculo do coeficiente de Pearson (r) entre as variáveis em estudo, seguindo os parâmetros e critérios estabelecidos por Hinkle, Wiersma e Jurs (2003) para a análise da força das correlações, sendo eles: $r=1$, correlação perfeita; $1 > r \geq 0.90$, correlação muito alta; $0.90 > r \geq 0.70$, correlação alta; $0.70 > r \geq 0.50$, correlação moderada; $0.50 > r \geq 0.30$, correlação fraca; $0.30 > r > 0$, correlação desprezível ou insignificante; $r=0$, correlação nula.

Tabela 9

Correlações entre o Stress Traumático Secundário e a Escala Conflito Família-Trabalho

	1	2	3	4	5	6	7
1-Stress Traumático Secundário	1	-					
2-Interferência TF no tempo	.06	1	-				
3-Interferência TF na tensão	.16	.77**	1	-			
4-Interferência TF no comportamento	.29	.71**	.69**	1	-		
5-Interferência FT no tempo	.53**	.26*	.35**	.54**	1	-	
6-Interferência FT na tensão	.56**	.35**	.38**	.61**	.67**	1	-
7-Interferência FT no comportamento	.50**	.41**	.43**	.65**	.54**	.68**	1

** $p < .001$

A tabela 9 descreve os coeficientes de correlação entre os vários domínios estudados na Interferência Trabalho-Família e Família-Trabalho (alguns a realçar pelo seu potencial interesse de estudo) e os coeficientes de correlação entre o STS e os diferentes domínios da Interferência Trabalho-Família (ITF) e Família-Trabalho (IFT), tema deste estudo. Como tal, apesar da tabela 9 exibir vários resultados interessantes sobre as correlações entre os diferentes domínios da ITF e IFT iremos apenas debruçar-nos sobre a primeira

linha (ou coluna) por ser esta a que apresenta os resultados da relação entre o STS com os diferentes domínios da Interferência Trabalho-Família (ITF) e Família-Trabalho (IFT).

Baseando-nos nos resultados das correlações apresentados na primeira linha (ou coluna) da tabela 9, podemos concluir relativamente aos participantes da amostra, que:

1- Existe uma correlação moderada entre o STS e as três dimensões da IFT

Como consequência da relação positiva e moderadamente significativa entre o STS e a IFT no tempo ($r=.53$; $p<.01$), na tensão ($r=.56$; $p<.01$) e no comportamento ($r=.50$; $p<.01$), podemos concluir que quando o STS aumenta, a ocorrência do IFT também aumenta, e vice-versa, ou seja quando o IFT aumenta o STS aumenta também.

2- Existe uma correlação fraca entre o STS e as três dimensões da ITF

Como consequência da relação fraca e desprezível entre o STS e a ITF no tempo ($r = .06$; $p<.01$), na tensão ($r = .16$; $p<.01$), e no comportamento ($r=.29$; $p<.01$), podemos concluir que quando o ITF aumenta nada podemos concluir significativamente sobre o fenómeno do STS e vice-versa. De outro modo podemos afirmar que estes dois fenómenos, ITF e STS, são independentes entre si não existindo entre eles nenhuma correlação significativa.

7.3. Regressão linear

Para averiguar se existem associações entre as variáveis, em que uma possa prever ou provocar alterações na outra variável, recorre-se à análise da regressão linear entre as variáveis, para quanto da variabilidade de uma variável é explicada pela outra variável. Como tal, iremos usar este método para ilustrarmos as conclusões referidas na secção anterior no que toca à influência do STS na Interferência Família-Trabalho (IFT) relativamente aos três domínios estudados: tempo, tensão e comportamento.

Tabela 10

Modelo de regressão linear entre a variável independente Stress Traumático Secundário e a variável dependente Interferência Família-Trabalho no tempo

Resumo do modelo				
Modelo 1	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
	.537 ^a	.28	.27	.82
a. Preditores: (Constante), Stress Traumático Secundário				
b. Variável Dependente: IFT no tempo				

Tabela 11

Modelo de regressão linear entre a variável independente Stress Traumático Secundário e a variável dependente Interferência Família-Trabalho na tensão

Resumo do modelo				
Modelo 1	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
	.563 ^a	.31	.30	.83
a. Preditores: (Constante), Stress Traumático Secundário				
b. Variável Dependente: IFT na tensão				

Tabela 12

Modelo de regressão linear entre a variável independente Stress Secundário Traumático e a variável dependente Interferência FT no comportamento

Resumo do modelo				
Modelo 1	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa
	.502 ^a	.25	.23	.80
a. Preditores: (Constante), Stress Traumático Secundário				
b. Variável Dependente: IFT na tensão				

De acordo com as tabelas 10, 11 e 12, podemos constatar que 28% das variações da variável IFT no tempo são explicadas pelo STS, assim como acontece a 31% das variações com a IFT na tensão e a 25% da variação observada na IFT no comportamento.

Como tal, podemos concluir que existe uma relação linear entre as dimensões do Conflito Família-Trabalho no tempo, tensão e comportamento e a variável independente STS, segundo a qual as variâncias das variáveis IFT no tempo, IFT na tensão e IFT no comportamento, são explicadas pela variável STS.

7.4. Análise da variância

7.4.1. Relação entre as variáveis sociodemográficas, Conflito Trabalho-Família e Família- Trabalho e Stress Traumático Secundário

De modo a investigar se existem relações entre algumas variáveis sociodemográficas e as dimensões da ITF e IFT, no tempo, tensão e comportamento, assim como nos níveis de Stress Traumático Secundário, recorreu-se a testes, à análise descritiva das variáveis e da variância ANOVA. As variáveis sociodemográficas estudadas são: Faixa etária, Estado civil, Composição do agregado familiar, Número de filhos (“Ter ou não ter filhos”), Horário de trabalho, Habilitações académicas e Função que desempenha.

7.4.1.1. Interferência Trabalho-Família

Relativamente à dimensão ITF, foi possível constatar que no tempo e na tensão, não existem diferenças significativas entre as médias verificadas para todas as variáveis sociodemográficas referidas, à exceção da composição do agregado familiar. No estudo da ITF no tempo (tabelas 13 e 14) verificou-se que existe uma relação entre esta e a composição do agregado familiar ($p=.029$), sendo os que vivem sozinhos a apresentar médias inferiores de ITF no tempo ($M=2.06$; $DP=.72$) relativamente aos que vivem com o cônjuge ($M=3.11$; $DP=1$), com o cônjuge e com os filhos ($M=3.32$; $DP=1.01$) e só com os filhos ($M=2.48$; $DP=1.10$). No estudo da ITF na tensão (tabelas 15 e 16) verificou-se também que existe uma relação entre esta e a composição do agregado familiar ($p=.005$), sendo que os que vivem sozinhos apresentam uma média da interferência Trabalho-família na tensão mais baixa ($M=1.80$; $DP=.83$) do que os que vivem acompanhados, ou apenas com o cônjuge ($M=3.27$; $DP=1.04$), com o cônjuge e com os filhos ($M=3.33$; $DP=.67$) e só com os filhos ($M=2.66$; $DP=1.06$).

Tabela 13

ANOVA entre as variáveis Interferência Trabalho-Família no tempo e Composição do agregado familiar

ANOVA					
	Soma dos Quadrados	Df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Entre Grupos	9.89	3	3.29	3.24	.029*
Nos grupos	51.85	51	1.01		
Total	61.74	54			

* $p < .05$.

Tabela 14

Médias e desvios padrão da Composição do agregado familiar na Interferência Trabalho-Família no tempo

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>
Sozinho(a)	5	2.06	.72
Com o(a) companheiro(a)/cônjuge	12	3.11	1
Com o(a) companheiro(a)/cônjuge e com os filhos	29	3.32	1.01
Com os filhos	9	2.48	1.10
Total	55	3.02	1.06

Tabela 15

ANOVA entre as variáveis Interferência Trabalho-Família na tensão e Composição do agregado familiar

ANOVA					
	Soma dos Quadrados	Df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Entre Grupos	12.12	4	3.03	4.230	.005*
Nos grupos	36.54	51	.71		
Total	48.66	55			

* $p < .05$.

Tabela 16

Médias e desvios padrão da Composição do agregado familiar na Interferência Trabalho-Família na tensão

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>
Sozinho(a)	5	1.80	.83
Com o(a) companheiro(a)/cônjuge	12	3.27	1.0
Com o(a) companheiro(a)/cônjuge e com os filhos	29	3.33	.67
Com os filhos	9	2.66	1.06
Total	55	3.07	.94

Na ITF no comportamento não se verificaram diferenças entre as médias das variáveis sociodemográficas referidas para os participantes deste estudo.

7.4.1.2. Interferência Família-Trabalho

Relativamente à dimensão IFT, pudemos verificar que este fenómeno apresenta uma variação das médias relativamente a algumas variáveis sociodemográficas. Existe uma relação entre a função que se desempenha e a variável IFT no tempo ($p=.012$) (tabela

17) em que os auxiliares apresentam uma média superior ($M=2.15$; $DP=1.03$) relativamente aos técnicos ($M=1.26$; $DP=.43$) (tabela 18) e entre esta e o horário de trabalho ($p=.023$) (tabela 19) registando uma média superior no trabalho por turnos ($M=2.14$; $DP=.96$) relativamente ao horário fixo ($M=1.58$; $DP=.74$) (tabela 20).

Tabela 17

ANOVA da Função que desempenha e Interferência Família-Trabalho no tempo

ANOVA					
	Soma dos Quadrados	Df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Entre Grupos	6.31	1	6.31	6.86	.012*
Nos grupos	46.00	50	0.92		
Total	52.31	51			

* $p < .05$.

Tabela 18

Médias, desvios padrão da variável Função que desempenha e Interferência Família-Trabalho no tempo

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>
Auxiliar	42	2.15	1.03
Técnico	10	1.26	.43
Total	52	1.98	1.01

Tabela 19

ANOVA do Horário de trabalho e Interferência Família-Trabalho no tempo

ANOVA					
	Soma dos Quadrados	Df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Entre Grupos	4.19	1	4.19	5.45	.023*
Nos grupos	39.98	52	.76		
Total	44.18	53			

* $p < .05$.

Tabela 20

Médias e desvios padrão da variável Horário de trabalho e Interferência Família-Trabalho no tempo

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>
Turnos	30	2.14	.96
Fixo	24	1.58	.74
Total	54	1.89	9.91

Na IFT na tensão, denotou-se uma relação entre esta variável e as Habilitações académicas ($p=.05$) (tabela 21) tendo o básico a média mais elevada de IFT tensão ($M=2.24$; $DP=1.12$), seguida do secundário ($M=2.11$; $DP=.96$) e superior ($M=1.29$; $DP=.45$) (tabela 22); a função que desempenha ($p=.002$) (tabela 23), sendo que nos auxiliares a média é superior ($M=2.27$; $DP=1.04$) e inferior nos técnicos da instituição ($M=1.26$; $DP=.43$) (tabela 24).

Tabela 21

ANOVA da variável Habilitações académicas e Interferência Família-Trabalho na tensão

ANOVA					
	Soma dos Quadrados	Df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Entre Grupos	5.88	2	2.94	3.17	.050*
Nos grupos	51.06	55	.92		
Total	56.95	57			

* $p = .05$.

Tabela 22

Médias e desvios padrão da variável Habilitações académicas e Interferência Família-Trabalho na tensão

	N	M	DP
Básico	18	2.24	1.12
Secundário	31	2.11	.96
Superior	9	1.29	.45
Total	58	2.02	.99

Tabela 23

ANOVA da variável Função que desempenha e Interferência Família-Trabalho na tensão

ANOVA					
	Soma dos Quadrados	Df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Entre Grupos	8.25	1	8.25	8.94	.004*
Nos grupos	46.15	50	.92		
Total	54.41	51			

* $p < .05$.

Tabela 24

Médias e desvios padrão da Função que desempenha e Interferência Família-Trabalho na tensão

	N	M	DP
Auxiliar	42	2.27	1.04

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>
Técnico	10	1.26	.43
Total	52	2.08	1.03

Relativamente à IFT no comportamento, foi possível constatar que não existem diferenças significativas entre as médias verificadas para todas as variáveis sociodemográficas referidas, à exceção da faixa etária ($p=0.54$) (tabela 25), sendo o grupo que apresenta maior média dos 31 aos 45 anos ($M=2.51$; $DP=.93$), seguida da faixa etária dos 1 aos 30 anos ($M=2.33$; $DP=.97$), e dos 46 aos 75 anos ($M=1.81$; $DP=.76$) (tabela 26).

Tabela 25

ANOVA da variável Faixa etária e Interferência Família-Trabalho no comportamento

ANOVA					
	Soma dos Quadrados	Df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Entre Grupos	6.27	3	2.09	2.71	.054*
Nos grupos	40.82	53	.77		
Total	47.09	56			

*muito próximo de $p=.05$.

Tabela 26

Médias e desvios padrão da Faixa etária e Interferência Família-Trabalho no comportamento

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>
1-30	9	2.33	.97
31-45	24	2.51	.93
46-75	24	1.81	.76
Total	57	2.19	.91

7.4.1.3. Stress Traumático Secundário

Relativamente ao Stress Traumático Secundário (STS) foi possível constatar que não existem diferenças significativas entre as médias verificadas para todas as variáveis sociodemográficas referidas, à exceção das Habilitações académicas ($p=.065$ muito próximo de 0.05) (tabela 27), em que o nível básico apresenta a média mais elevada ($M=2.77$; $DP=.70$), seguida do secundário ($M=2.50$; $DP=.66$) e do superior ($M=2.13$; $DP=.50$) (tabela 28) e da Função que desempenha ($p=.031$) (tabela 29) com os auxiliares a ter a maior média ($M=2.63$; $DP=.71$) e menor os técnicos ($M=2.10$; $DP=.48$) (tabela 30).

Tabela 27*ANOVA da variável Habilitações académicas e Stress Traumático Secundário*

ANOVA					
	Soma dos Quadrados	Df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Entre Grupos	2.50	2	1.25	2.88	.065*
Nos grupos	23.85	55	.43		
Total	26.35	57			

*muito próximo de $p=.05$ **Tabela 28***Média, desvio padrão das Habilitações académicas e Stress Traumático Secundário*

	N	M	DP
Básico	18	2.77	.70
Secundário	31	2.50	.66
Superior	9	2.13	.50
Total	58	2.52	.67

Tabela 29*ANOVA da variável Função que desempenha e Stress Traumático Secundário*

ANOVA					
	Soma dos Quadrados	Df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Entre Grupos	2.27	1	2.27	4.93	.031*
Nos grupos	23.05	50	.46		
Total	25.32	51			

* $p < .05$.**Tabela 30***Média e desvio padrão da Função que desempenha e Stress Traumático Secundário*

	N	M	DP
Auxiliar	42	2.63	.71
Técnico	10	2.10	.48
Total	52	2.52	.70

7.5. Análise comparativa

De modo a distinguir as três instituições e facilitar a análise comparativa, foram-lhes atribuídas letras (A, B e C), segundo a ordem da distribuição dos questionários, sendo a instituição A a primeira onde os inquiridos e escalas foram distribuídos, seguidos da

instituição B e por última, a instituição C. Recorreu-se por isso, com o objetivo de encontrar diferenças relativamente aos fenómenos do Stress Traumático Secundário, Conflito Trabalho-Família e Conflito Família-Trabalho entre as três amostras, à caracterização descritiva de cada instituição, a testes estatísticos e à análise da variância simples (*One-Way ANOVA*).

7.5.1. Análise descritiva das instituições

Relativamente às três amostras das instituições, o número de participantes é semelhante, tendo a instituição A o maior número (23), seguida da instituição B (18) e finalmente a Instituição C (17), onde o sexo feminino apresenta uma maior percentagem, correspondendo a 22 (95.7%) e 17 (94.4%) participantes, relativamente ao sexo masculino, contando apenas com 1 participante (4.3%) na instituição A e 1 participante (5.6%) na instituição B, sendo que na amostra na instituição C os participantes são apenas do sexo feminino.

Em termos de idade, a média de idades dos participantes de qualquer das três instituições ronda os 43 anos, o que significa que podemos afirmar que os participantes neste estudo em qualquer das instituições referidas são maioritariamente mulheres próximas da média idade, sendo a média mais alta encontrada na instituição C ($M=45.06$; $DP= 11.91$) e a média mais baixa encontrada na instituição A ($M= 40.83$; $DP=11.29$), o que significa que a instituição C é constituída por pessoas mais velhas, relativamente à A. O participante mais jovem tem 21 anos e pertence à instituição A, sendo o mais velho de 63 anos pertencente à instituição C.

Relativamente ao estado civil, nas três instituições a maioria dos colaboradores são casados ou vivem em união de facto, correspondendo a 14 (60.9%), 13 (72.2%) e 10 (58.8%), na instituição A, B e C, respetivamente. Na instituição A e B, os colaboradores que estão solteiros são em menor número, correspondendo à percentagem mais baixa, ou seja, 4 (17.4%) e 2 (11.1%), respetivamente, havendo na instituição C, 2 (11.8%) viúvos e 2 (11.8%) divorciados que se encontram em minoria relativamente ao total.

Em termos da composição do agregado familiar, a percentagem maior, em qualquer das instituições, corresponde àquela daqueles que vivem com o(a) companheiro(a)/cônjuge e com o(s) filho(s), ou seja, 8 (38.1%), 13 (72.2%) e 9 (52.9%), na Instituição A, B e C

respetivamente, seguida da percentagem que corresponde aos que vivem só com o companheiro, ou seja, 5 (23.8%) e 4 (22.2%), na instituição A e instituição B, e na instituição C os que vivem apenas com os filhos 4 (23.5%).

Outro aspeto importante de referir, é que podemos verificar que, nas três instituições, existe uma maioria de colaboradores que possuem habilitações académicas de ensino básico e secundário, ou seja, 20 (86.9%), 15 (83%) e 14 (82.4%) relativamente àqueles que possuem o ensino superior, 3 (13%), 3 (16.7%) e 3 (17.6%), na instituição A, B e C respetivamente, sendo que na A e na B, a percentagem dos que têm o ensino secundário é a predominante, ou seja, 15 (65.2%) e 9 (50%) , ao contrário da instituição C onde as percentagens dos que possuem o ensino básico e secundário são as mesmas, 7 (41.2%). Este facto significa que, uma vez que em geral o grau básico e secundário está associado às funções de auxiliar e o grau superior às funções técnicas, uma pequena minoria são técnicos e a maioria dos colaboradores são auxiliares, sendo a percentagem menor, corresponde a 11 (78.67%) pertencente à instituição C e maior, 14 (82.4%), que corresponde à instituição A.

Em termos do tempo de trabalho na instituição, a média mais baixa corresponde à instituição B que ronda os 5 anos e a máxima 15 anos, que pertence à instituição C, o que quer dizer que as pessoas na instituição B foram contratadas mais recentemente e estão geralmente associadas a uma faixa etária mais jovem, ao contrário da instituição C que por apresentar a média mais elevada do tempo de trabalho na instituição ($M=15$; $DP=13.46$), a média das idades dos colaboradores também é a maior ($M=45.06$; $DP=11.91$) comparativamente à instituição A e instituição B, que apresentam médias de tempo de trabalho na instituição mais baixas ($M=9.59$; $DP=5.9$) e ($M=5.57$; $DP=5.24$). Relativamente ao tempo de trabalho com idosos, como seria de esperar de acordo com o que foi já referido, a instituição C apresenta maior média, ou seja, 19 anos ($M=19.5$; $DP=12.66$) e a mais baixa a instituição B, cuja média ronda os 7 anos ($M=7.5$; $DP=5.66$).

7.5.2. Análise das variâncias entre instituições

Para realizar a análise comparativa entre as instituições relativamente aos fenómenos em estudo, nomeadamente o Secundário Traumático (STS) e a Interferência Trabalho-Família (ITF) e Família-Trabalho (IFT), recorreu-se a testes e à análise da variância

ANOVA, para perceber se existem diferenças significativas entre as médias destas dimensões.

7.5.3. Stress Traumático Secundário entre instituições

Relativamente ao Stress Traumático Secundário, podemos concluir que existe uma normalidade das populações subjacentes às amostras das 3 instituições (tabela 31). A partir do teste de Levene, verificamos que não existe homogeneidade das variâncias ($p=.015$) (tabela 32) e que, recorrendo ao teste de Kruskal-Wallis, concluímos que *as 3 instituições são significativamente semelhantes no que diz respeito ao STS* ($p=.134$) (tabela 33). Se fizermos uma ANOVA chegamos à mesma conclusão ($p=.202$) (tabela 34).

Tabela 31

Teste de Normalidade da variável Stress Traumático Secundário

Teste de Normalidade							
		Kolmogorov-Smirnov ^a	Shapiro-Wilk				
	Instituição	Estatística	Gl	Sig.	Estatística	gl	Sig.
STS	A	.12	23	.200*	.94	23	.191*
	B	.13	18	.200*	.96	18	.635*
	C	.14	17	.200*	.97	17	.840*

* $p>.05$

Tabela 32

Teste de Homogeneidade de variâncias da variável Stress Traumático Secundário

Testes de Homogeneidade de variâncias					
		Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
STS	Com base em média	4.54	2	55	.015*
	Com base em mediana	4.05	2	55	.023
	Com base em mediana e com gl ajustado	4.05	2	42.53	.024
	Com base em média aparada	4.56	2	55	.015

* $p<.05$

Tabela 33*Teste de Kruskal-Wallis da variável Stress Traumático Secundário*

Estatísticas de teste ^{a,b}	
	STS
H de Kruskal-Wallis	4.01
df	2
Significância Sig.	.13

Tabela 34*ANOVA da variável Stress Traumático Secundário*

ANOVA					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Entre Grupos	1.49	2	.74	1.64	.20*
Nos grupos	24.86	55	.45		
Total	26.35	57			

*p>.05

7.6. Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho

Iremos também analisar a variância das dimensões da Escala Conflito Trabalho-Família, nomeadamente relativamente à Interferência Trabalho-Família, no tempo, tensão e comportamento e Interferência Família-Trabalho, no tempo, tensão e comportamento.

7.6.1. Interferência Trabalho-Família no tempo

Relativamente à Interferência Trabalho-Família no tempo, verifica-se através do teste de Shapiro-Wilk a normalidade das populações das 3 amostras (tabela 35) e o teste de Levene permite concluir a homogeneidade das variâncias ($p=.594$) (tabela 36). Concluimos, com base numa ANOVA a um fator, que *as 3 instituições apresentam um ITF médio no tempo semelhante* ($p=.367$) (tabela 37).

Tabela 35*Teste de Normalidade da variável Interferência Trabalho-Família no tempo*

Teste de Normalidade							
		Kolmogorov-Smirnov ^a		Shapiro-Wilk			
Instituição		Estatística	gl	Sig.	Estatística	gl	Sig.
ITF	A	.14	23	.200	.95	23	.385*

		Kolmogorov-Smirnov ^a		Shapiro-Wilk			
	Instituição	Estatística	Gl	Sig.	Estatística	gl	Sig.
IFT	B	.14	18	.200	.93	18	.273*
tempo	C	.16	17	.200	.94	17	.358*

Tabela 36

Teste de Homogeneidade de variâncias da variável Interferência Trabalho-Família no tempo

Testes de Homogeneidade de variâncias					
		Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
STS	Com base em média	.52	2	55	.594*
	Com base em mediana	.54	2	55	.585
	Com base em mediana e com gl ajustado	.54	2	53.63	.585
	Com base em média aparada	.53	2	55	.587

*p>.05

Tabela 37

ANOVA da variável Interferência Trabalho-Família no tempo

ANOVA					
	Soma dos Quadrados	Df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Entre Grupos	2.26	2	1.13	1.02	.367*
Nos grupos	61.06	55	1.11		
Total	63.32	57			

*p>.05

7.6.2. Interferência Trabalho-Família na tensão

O teste de Shapiro-Wilk permite concluir a normalidade das populações subjacentes às 3 amostras (tabela 38) e o teste de Levene permite concluir a homogeneidade das variâncias ($p=.943$) (tabela 39). Concluímos, com base numa ANOVA a um fator, que as 3 instituições apresentam médias da variável ITF na tensão semelhantes ($p=.146$) (tabela 40).

Tabela 38*Teste de Normalidade da variável Interferência Família-Trabalho na tensão*

Teste de Normalidade							
		Kolmogorov-Smirnov ^a		Shapiro-Wilk			
	Instituição	Estatística	gl	Sig.	Estatística	gl	Sig.
IFT tensão	A	.21	23	.008	.92	23	.073*
	B	.23	18	.010	.91	18	.108*
	C	.17	17	.197	.93	17	.280*

*p>.05

Tabela 39*Teste de Homogeneidade das variâncias de Levene da variável Interferência Trabalho-Família na tensão*

Testes de Homogeneidade de variâncias						
		Estatística de Levene		df1	df2	Sig.
IFT tensão	Com base em média	.05		2	55	.943*
	Com base em mediana	.09		2	55	.911
	Com base em mediana e com gl ajustado	.09		2	51.68	.911
	Com base em média aparada	.07		2	55	.931

*p>.05

Tabela 40*ANOVA da variável Interferência Trabalho-Família na tensão*

ANOVA					
	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Entre Grupos	3.37	2	1.68	1.99	.146*
Nos grupos	46.50	55	.84		
Total	49.87	57			

*p>.05

7.6.3. Interferência Trabalho-Família no comportamento

O teste de Shapiro-Wilk permite concluir a normalidade apenas da população da instituição A ($p=.144$) (tabela 41) e o teste de Levene permite concluir a homogeneidade

das variâncias ($p=.256$) (tabela 42). Realizando a ANOVA a um fator, verificou-se que o p-valor é superior a 0.05, mas muito próximo desse valor ($p=.055$), o que nos leva a aceitar que a distribuição desta variável é diferente em pelo menos uma das instituições (tabela 43). De seguida, foram efetuados testes de Mann-Whitney para comparação das instituições duas a duas (A-B, B-C, C-A), tendo concluído que as distribuições da variável ITF no comportamento nas instituições A e C são semelhantes (tabela 46 e 47), A e B (tabela 44 e 45) e B e C (tabela 48 e 49) as distribuições diferem, sendo a instituição B, aquela que apresenta diferenças relativamente à distribuição desta variável, com a menor média (2.05), como consta na tabela 50.

Tabela 41

Teste de Normalidade da variável Interferência Trabalho-Família no comportamento

Teste de Normalidade							
		Kolmogoro v-Smirnov ^a		Shapiro-Wilk			
	Instituição	Estatística	gl	Sig.	Estatística	gl	Sig.
ITF comportamento	A	.12	23	.200*	.93	23	.144*
	B	.18	18	.091	.87	18	.018
	C	.24	17	.010	.89	17	.050

* $p>.05$

Tabela 42

Teste de Homogeneidade de variâncias de Levene da variável Interferência Trabalho-Família no comportamento

Testes de Homogeneidade de variâncias					
		Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
ITF comportamento	Com base em média	1.39	2	55	.256*
	Com base em mediana	1.33	2	55	.271
	Com base em mediana e com gl ajustado	1.33	2	50.09	.272
	Com base em média aparada	1.28	2	55	.285

* $p<.05$

Tabela 43*ANOVA da variável Interferência Trabalho-Família no comportamento*

ANOVA					
	Soma dos Quadrados	Df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Entre Grupos	5.57	2	2.78	3.06	.055*
Nos grupos	50.02	55	0.90		
Total	55.59	57			

*muito próximo de $p=.05$ **Tabela 44***Teste de Mann-Whitney entre a instituição A e B*

Teste de Mann-Whitney				
	Instituição	N	Posto médio	Soma de Classificações
ITF comportamento	A	23	24.70	568.00
	B	18	16.28	293.00
	Total	41		

Tabela 45*Teste de Mann-Whitney da variável Interferência Trabalho-Família no comportamento entre a instituição A e B*

Estatísticas de teste ^a	
ITF comportamento	
U de Mann-Whitney	122.00
Wilcoxon W	293.00
Z	-2.25
Significância Sig. (2 extremidades)	.024*

a. Variável de Agrupamento: Instituição

Tabela 46*Teste de Mann-Whitney da variável Interferência Trabalho-Família no comportamento entre a instituição A e C*

Teste de Mann-Whitney				
	Instituição	N	Posto médio	Soma de Classificações
ITF comportamento	A	23	20.41	469.50

	Instituição	N	Posto médio	Soma de Classificações
ITF comportamento	C	17	20.62	350.50
	Total	40		

Tabela 47

Teste de Mann-Whitney da variável Interferência Trabalho-Família no comportamento

Estatísticas de teste^a

ITF comportamento	
U de Mann-Whitney	193.50
Wilcoxon W	469.50
Z	-.05
Significância Sig. (2 extremidades)	.956
Sig exata [2*(Sig. de 1 extremidade)]	.957

a. Variável de Agrupamento: Instituição

Tabela 48

Teste Mann-Whitney da variável Interferência Trabalho-Família comportamento na instituição B e C

	Instituição	N	Posto médio	Soma de Classificações
ITF comportamento	B	18	13.67	246.0
	C	17	22.59	384.0
	Total	35		

Tabela 49

Teste de Mann-Whitney da variável Interferência Trabalho-Família comportamento na instituição B e C

ITF comportamento	
U de Mann-Whitney	75.00
Wilcoxon W	246.00
Z	-2.59
Significância Sig. (2 extremidades)	.009
Sig exata [2*(Sig. de 1 extremidade)]	.009 ^b

a. Variável de Agrupamento: Instituição

Tabela 50

Média e desvio padrão de cada instituição da variável Interferência Trabalho-Família no comportamento

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>
A	23	2.73	1.06
B	18	2.05	1.02
C	17	2.70	.66
Total	58	2.51	.98

7.6.4. Interferência Família-Trabalho no tempo

Relativamente à Interferência Família-Trabalho no tempo, concluiu-se que nenhuma das populações subjacentes às amostras é normal, com base no teste de Shapiro-Wilk (tabela 51) e, por outro lado verifica-se que, efetuando o teste de Levene, o valor de $p=.053$ é muito pequeno e muito próximo de 0,05, pelo que se aceita a hipótese de que não existe homogeneidade entre as variâncias (tabela 52). Assim sendo, utilizando o teste para amostras heterogêneas de Kruskal-Wallis, conclui-se que existe pelos menos uma instituição que difere no IFT tempo ($p=.63$, valor muito próximo de 0.05) (tabela 54). A partir da tabela 55, pelas comparações múltiplas pelos métodos de Bonferroniou e de Tukey, *concluímos que as instituições B e C têm médias de IFT tempo semelhantes* ($p=.486$) e ($p=.377$), sendo que a instituição A apresenta uma média mais elevada (2.304) e a instituição B uma média mais baixa (1.537) (tabela 56).

Tabela 51

Teste de Normalidade da variável Interferência Família-Trabalho no tempo

Teste de Normalidade							
	Instituição	Kolmogoro v-Smirnov ^a		Shapiro-Wilk			
		Estatística	gl	Sig.	Estatística	gl	Sig.
IFT tempo	A	.14	23	.200*	.88	23	.013*
	B	.25	18	.004	.83	18	.004*
	C	.21	17	.029	.87	17	.022*

* $p<.05$

Tabela 52*Teste de Homogeneidade de variâncias de Levene da variável Interferência Família-Trabalho no tempo*

Testes de Homogeneidade de variâncias					
		Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
IFT tempo	Com base em média	3.09	2	55	.053*
	Com base em mediana	2.39	2	55	.100
	Com base em mediana e com gl ajustado	2.39	2	42.41	.103
	Com base em média aparada	3.02	2	55	.057

*valor muito próximo de 0.05

Tabela 53*ANOVA da variável Interferência Família-Trabalho no tempo*

ANOVA					
	Soma dos Quadrados	Df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Entre Grupos	5.99	2	2.99	3.42	.040*
Nos grupos	48.18	55	.87		
Total	54.17	57			

*p< .05

Tabela 54*Teste de Kruskal-Wallis da variável Interferência Família-Trabalho no tempo*

Estatísticas de teste ^{a,b}	
	IFT tempo
H de Kruskal-Wallis	5.52
df	2
Significância Sig.	.063*

*valor muito próximo de .05

Tabela 55*Comparações Múltiplas da variável Interferência Família-Trabalho no tempo entre as instituições*

Comparações Múltiplas						Intervalo de Confiança 95%	
	(I) Instituição	(J) Instituição	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Limite inferior	Limite superior
Tukey HSD	A	B	.76*	.29	.031*	.05	1.47
		C	.40	.29	.377	-.31	1.12
	B	A	-.76*	.29	.031*	-1.47	-.05
		C	-.36	.31	.486	-1.12	.39
	C	A	-.40	.29	.377	-1.12	.31
		B	.36	.31	.486	-.39	1.12
Bonferroni	A	B	.76*	.29	.035	.04	1.49
		C	.40	.29	.553	-.33	1.14
	B	A	-.76*	.29	.035	-1.49	-.04
		C	-.36	.31	.762	-1.14	.41
	C	A	-.40	.29	.553	-1.14	.33
		B	.36	.31	.762	-.41	1.14

Tabela 56*Médias, desvio padrão da variável Interferência Família-Trabalho no tempo em cada instituição*

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>
A	23	2.30	1.17
B	18	1.53	.61
C	17	1.90	.84
Total	58	1.94	0.97

7.6.5. Interferência Família-Trabalho na tensão

Relativamente à Interferência Família-Trabalho na tensão, conclui-se, a partir da tabela 56, que nenhuma das populações apresenta distribuição normal, com base no teste de Shapiro-Wilk, (tabela 57). Por outro lado, há homogeneidade das variâncias, através do teste de Levene (tabela 58). Utilizando a ANOVA, conclui-se que *a distribuição do IFT tensão nas 3 instituições é semelhante* ($p=.360$) (tabela 59).

Tabela 57*Teste de Normalidade da variável Interferência Família-Trabalho na tensão***Teste de Normalidade**

		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Instituição	Estatística	Gl	Sig.	Estatística	gl	Sig.
IFT tensão	A	.20	23	.014	.90	23	.027*
	B	.19	18	.060	.79	18	.001*
	C	.16	17	.200*	.86	17	.019*

*p<.05

Tabela 58*Teste de Homogeneidade de variâncias de Levene da variável Interferência Família-Trabalho na tensão***Testes de Homogeneidade de variâncias**

		Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
IFT tensão	Com base em média	.46	2	55	.630*
	Com base em mediana	.24	2	55	.785
	Com base em mediana e com gl ajustado	.24	2	51.20	.785
	Com base em média aparada	.43	2	55	.649

*p<.05

Tabela 59*ANOVA da variável Interferência Família-Trabalho na tensão***ANOVA**

	Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Entre Grupos	2.07	2	1.03	1.04	.360*
Nos grupos	54.87	55	.99		
Total	56.95	57			

*p> .05

7.6.6. Interferência Família-Trabalho no comportamento

Relativamente à variável Interferência Família-Trabalho no comportamento, verificou-se que apenas a amostra da instituição C não apresenta normalidade na distribuição

($p=.037$) (tabela 60), e que por outro lado, há homogeneidade das variâncias, através do teste de Levene ($p=.467$), de acordo com a tabela 61. Como tal, utilizando a ANOVA e concluiu-se *que existe pelo menos uma instituição que apresenta IFT no comportamento diferente*, uma vez que $p=.059$, que é muito próximo de 0.05 (tabela 62). Na tabela 63, fazendo comparações múltiplas pelos métodos de Bonferroni e de Tukey, *concluímos que as instituições A e C têm médias de IFT no comportamento semelhantes*, sendo que as instituições A e B, *apresentam diferenças relativamente à distribuição desta variável* ($p=.53$) e ($p=.062$) (valor muito próximo de 0.05), tendo a instituição B uma média mais baixa (1.79) (tabela 64).

Tabela 60

Teste de Normalidade da variável Interferência Família-Trabalho no comportamento

Teste de Normalidade							
	Instituição	Kolmogoro v-Smirnov ^a	Shapiro-Wilk				
		Estatística	gl	Sig.	Estatística	gl	Sig.
IFT comportamento	A	.20	23	.015	.91	23	.059*
	B	.16	18	.191	.89	18	.052
	C	.18	17	.141	.88	17	.037

* $p<.05$

Tabela 61

Teste de Homogeneidade de variâncias de Levene da variável Interferência Família-Trabalho no comportamento

Testes de Homogeneidade de variâncias					
		Estatística de Levene	df1	df2	Sig.
IFT comportamento	Com base em média	.77	2	55	.467
	Com base em mediana	.72	2	55	.487
	Com base em mediana e com gl ajustado	.72	2	51.12	.488
	Com base em média aparada	.82	2	55	.446

* $p<.05$

Tabela 62*ANOVA da variável Interferência Família-Trabalho no comportamento*

ANOVA					
	Soma dos Quadrados	Df	Quadrado Médio	Z	Sig.
Entre Grupos	4.74	2	2.37	2.99	.059*
Nos grupos	43.63	55	.79		
Total	48.37	57			

*muito próximo do nível de significância de .05

Tabela 63*Comparações Múltiplas da variável Interferência Família-Trabalho comportamento entre instituições*

Comparações Múltiplas						Intervalo de Confiança 95%	
	(I) Instituição	(J) Instituição	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Limite inferior	Limite superior
Tukey HSD	A	B	.66	.28	.05	-.07	1.34
		C	.15	.28	.85	-.53	.83
	B	A	-.66	.28	.05	-1.34	.07
		C	-.51	.30	.20	-1.24	.20
	C	A	-.15	.28	.85	-.83	.53
		B	.51	.30	.20	-.20	1.24
Bonferroni	A	B	.66	.28	.06	-.02	1.35
		C	.15	.28	1.00	-.55	.85
	B	A	-.66	.28	.06	-1.35	.02
		C	-.51	.30	.27	-1.26	.22
	C	A	-.15	.28	1.00	-.85	.55
		B	.51	.30	.27	-.22	1.26

Tabela 64*Média e desvio padrão da variável Interferência Família-Trabalho comportamento*

	N	M	DP
A	23	2.46	.96
B	18	1.79	.73
C	17	2.31	.93
Total	58	2.21	.92

8. Discussão dos resultados

A partir dos resultados obtidos, foi possível constatar que os participantes deste estudo apresentam níveis reduzidos de Stress Traumático Secundário, moderados de Conflito Trabalho-Família e reduzidos de Família-Trabalho. No seguimento de alguns estudos anteriormente realizados com profissionais de ajuda, principalmente nas áreas da enfermagem, psicologia e serviço social, assim como em cuidadores informais de dependentes e idosos, que relatam que estes apresentam níveis elevados de Stress Traumático Secundário e maior probabilidade de conflito devido ao facto de contactarem com pessoas mais vulneráveis psicologicamente e fisicamente (Adams et al., 2006; Figley, 2002; Lynch & Lobo, 2012; Simon et al., 2004), era de esperar no nosso estudo graus mais elevados destes fenómenos

Além disso, sendo a nossa amostra constituída por mulheres de meia-idade, estas evidenciam algum nível de Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho, segundo sugerido por Glynn (2018) e Greenhaus et al. (1989). Estas tradicionalmente, para além do trabalho, desempenham outros papéis extralaborais, nomeadamente de esposa, mãe e cuidadora do lar, o que torna o nível de interferência do trabalho na vida familiar superior, uma vez que o contexto familiar é mais exigente, repercutindo-se o stress e a exaustão sentidos no trabalho de forma mais intensa na vida familiar.

Verificou-se também que existe uma relação entre o Conflito Família-Trabalho e o Stress Traumático Secundário, em que um aumento do Stress Traumático Secundário tem implicações diretas no Conflito Família-Trabalho, provocando um aumento no Conflito Família-Trabalho. Isto significa que a exaustão emocional e física que decorre do trabalho interfere potenciando os problemas familiares já existentes, uma vez que esgota os recursos necessários para enfrentar as dificuldades que surgem no contexto familiar (Figley, 2000).

Relativamente ao papel das variáveis sociodemográficas e ao Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho, verificou-se que existe uma relação entre a composição do agregado familiar e o Conflito Trabalho-Família. Nesta amostra, os participantes que vivem com o cônjuge e têm filhos experienciam mais conflito, uma vez que se sentem

sobrecarregados pela responsabilidade que têm em casa para além do trabalho relativamente aos que vivem sozinhos que dispõem de maior flexibilidade e uma melhor gestão do tempo e energia (Friedman & Greenhaus, 2011; Herman & Gyllstrom, 1977).

Relativamente à relação entre o Conflito Família-Trabalho e algumas variáveis sociodemográficas, verificou-se que participantes que desempenham funções auxiliares são aqueles que experienciam maior conflito, que se explica pela relação do conflito com outras variáveis, nomeadamente com o grau académico (nível básico e secundário), o horário de trabalho (turnos) e a faixa etária (próxima da meia-idade).

Estas relações indiciam que, sendo a maioria dos participantes que desempenham funções auxiliares do sexo feminino, casadas e com filhos e/ou outros familiares dependentes, com um nível académico inferior, que podem ser provenientes de meios desfavorecidos, com carências económicas e financeiras graves e falta de apoio social, sentem-se mais desgastados pelos problemas pessoais que encontram na família, cujo cansaço se transpõe naturalmente para o trabalho. Os problemas e as preocupações vindas de casa exigem uma maior dedicação e envolvimento psicológica e emocional por parte do cuidador, o que faz com que seja mais difícil executar as suas funções laborais.

Relativamente à influência de algumas variáveis sociodemográficas no Stress Traumático Secundário, verificou-se que os participantes que apresentavam um grau ao nível do ensino básico e secundário exibiam níveis superiores de stress assim como os que desempenhavam funções auxiliares, o que vai ao encontro de alguns resultados encontrados em estudos anteriores (Bell et al., 2001; Zarit et al., 1980). Os dados deste estudo revelaram que os cuidadores de idosos (neste caso auxiliares) por que têm contacto mais próximo e constante com a deterioração da saúde dos utentes, acompanhada por vezes pelo sofrimento emocional, correm maiores riscos de se sentirem psicologicamente mais esgotados e exaustos.

Em termos da análise comparativa realizada entre as amostras das três instituições, verificou-se que o nível de Stress Traumático Secundário dos participantes não difere de instituição para instituição, o que seria de esperar pois as características das populações são semelhantes.

Relativamente ao Conflito Trabalho-Família, apenas os participantes da instituição B reportaram menos Conflito Trabalho-Família no tempo, assim como para o Conflito Família-Trabalho no comportamento e no tempo. A partir de uma análise entre as diferenças que existem entre as instituições, em termos sociodemográficos, verificou-se que a instituição B apresenta um número mais reduzido de horas de trabalho semanais assim como um menor número de horas dedicadas às atividades domésticas, o que, de acordo com Greenhaus et. Al (1989) e Gutek et al. (1991), quanto maior é o tempo ou número de horas que se despende na família ou no trabalho, menor é a disponibilidade que o indivíduo tem para o outro domínio, ocorrendo o conflito.

9. Conclusão e considerações finais

O objetivo principal deste trabalho consistia em averiguar a relação entre o Stress Traumático Secundário e o Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho nos colaboradores e técnicos de instituições gerontológicas.

Os resultados deste estudo indiciam que os profissionais que desenvolvem Stress Secundário Traumático, pelo contacto próximo que têm com o sofrimento dos seus utentes, apresentam maiores níveis de Conflito Família-Trabalho, ou seja, uma maior interferência dos problemas familiares no desempenho das tarefas profissionais. Dado que a nossa amostra é constituída maioritariamente por mulheres casadas e com filhos, a existência da relação entre o Conflito Família-Trabalho e Stress Traumático Secundário decorre da sobrecarga de encargos familiares, que por sua vez dificultam a capacidade de lidar com os problemas laborais (Herman & Gyllstrom, 1977).

Destacamos ainda as relações encontradas entre as variáveis sociodemográficas e os fenómenos em estudo, algumas contradizendo resultados exibidos em pesquisas anteriores. Relativamente à amostra verificou-se que o número de filhos não é preditor de conflito, contrariamente a estudos anteriormente efetuados, em que um maior número de filhos estaria associado a níveis mais elevados de Conflito Trabalho-Família (Voydanoff, 1988).

Por sua vez, constatou-se que outras variáveis como a constituição familiar, o tipo de trabalho que desempenham, o envolvimento que têm com os utentes, o horário de trabalho e o grau de escolaridade, interferem nos níveis de conflito e de Stress Traumático Secundário, aumentando-os ou reduzindo-os. O estudo evidencia um maior conflito e um maior Stress Traumático Secundário nos auxiliares o que se poderá justificar pela relação íntima e mais próxima que estes estabelecem com os idosos, necessária para proporcionar os melhores cuidados e atender às suas necessidades. Neste sentido, a dor física e emocional dos idosos transfere-se com maior facilidade para estes cuidadores mais próximos.

Os participantes deste estudo evidenciaram níveis moderados de conflito entre a esfera laboral e familiar, assim como níveis reduzidos de Stress Traumático Secundário, não

variando de instituição para instituição. Isto indicia uma satisfação pessoal e profissional da parte dos inquiridos, o que vem de acordo com alguns estudos existentes, nomeadamente de Colantonio e Vernich (2002), Ribeiro e Paúl, (2008), Netto et al., (2009), Sanders (2005) e Peacock et. Al (2010). Segundo estes autores, foi possível verificar que cuidadores de idosos reportaram vários aspetos positivos do seu trabalho, níveis de satisfação elevados e níveis de stress e depressão reduzidos e grande realização pessoal e profissional. Os benefícios e consequências positivas que o ato de cuidar de idosos traz para a vida da pessoa leva naturalmente a um aumento do seu bem-estar e da qualidade das relações que estabelece com outras pessoas, nomeadamente com a sua família. Como tal, a ocorrência de fenómenos como o Stress Traumático Secundário e o conflito entre o domínio laboral e o domínio familiar é mais reduzida.

De qualquer forma para assegurar o bem-estar físico e emocional dos cuidadores de pessoas idosas e diminuir a possibilidade de ocorrência quer do Stress Traumático Secundário, quer do conflito entre família e trabalho, é necessário que as instituições gerontológicas apostem na educação e formação para capacitar os cuidadores a identificar os primeiros sinais da exaustão emocional e utilizar estratégias de *coping*. Dentro destas estratégias, numa perspetiva individual, encontram-se o autocuidado, o estabelecimento de limites entre as próprias necessidades e as necessidades do outro, e numa perspetiva institucional, a promoção do equilíbrio entre o trabalho e a família. Neste sentido, algumas medidas mais concretas, como a flexibilização de horários, contribuindo para uma melhor gestão do tempo entre o trabalho e a família e a criação de serviços de apoio, porporcionando por exemplo às mães trabalhadoras um alívio do stress e da pressão psicológica, são aconselháveis (Guerreiro et. al, 2006; Peters, 2018).

Neste estudo existem algumas limitações. Em primeiro lugar, em termos dos resultados dos questionários, denotou-se a prevalência de respostas neutras e em branco, o que pode indicar que os participantes preencheram os questionários com pouca motivação e de uma forma pouco reflexiva que origina alguma insegurança relativamente às conclusões obtidas.

Em segundo lugar, sendo a amostra muito homogénea constituída maioritariamente por mulheres e uma pequena percentagem de homens, os resultados obtidos direcionam-se

sobretudo para a realidade feminina não podendo ser generalizados para a população em geral.

Para finalizar, destaca-se como maior limitação encontrada neste estudo, o número escasso de instituições investigadas que constituem uma pequena percentagem do universo de todas as instituições gerontológicas do país.

BIBLIOGRAFIA

- Adams, R. E., Boscarino, J. A., & Figley, C. R. (2006). Compassion fatigue and psychological distress among social workers: A validation study. *American Journal of Orthopsychiatry*, 76(1), 103–108
- Allen, T., Herst, D., Bruck, C. & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of occupational health psychology*, 5, 278-308. doi:10.1037//1076-8998.5.2.278.
- Andrade, C. (2011). Work-Life Balance: Condições de trabalho facilitadoras da integração do papel profissional e familiar. *Revista Exedra, Número Temático Comunicação nas Organizações*, 41-53
- Andrade, C. (2015). Trabalho e vida pessoal: exigências, recursos e formas de conciliação. *DEDiCA. Revista de Educação e humanidades*, 8, 117-130
- Aycan, Z., & Eskin, M. (2005). Relative contributions of childcare, spousal support, and organizational support in reducing work–family conflict for men and women: The case of Turkey. *Sex Roles*, 53, 7-8, 453-471. <https://doi.org/10.1007/s11199-005-7134-8>
- Ballarín, P., Birriel, M.M., Martinez, C. & Ortiz, T. (2005) As mulheres e a história da Europa. *Lisboa: Rede de Estudos das Mulheres*.
- Barling, J., & Macewen, K. E. (1992). Linking working experiences to facets of marital functioning. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 573–583
- Barnett, R. (1998). Toward a Review and Reconceptualization of the Work/Family Literature. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 124, 125-182.
- Bartolome, F., & Evans, P. (1979) Professional lives versus private lives-Shifting patterns of managerial commitment. *Organizational Dynamics*, 7(4), 3-29.

- Bell, C., Araki, S., Neumann, P. (2001) The Association Between Caregiver Burden and Caregiver Health-Related Quality of Life in Alzheimer Disease. *Alzheimer Disease and Associated Disorders* - Volume 15 - Issue 3 - p 129-136
- Bellou, A., & Cardia, E. (2020) The Great Depression and the rise of female employment: A new hypothesis, *Working Paper Series, No. 22*, University of Waterloo, Canadian Labour Economics Forum (CLEF), Waterloo.
- Benson, J., & Magraith, K. (2005). Compassion fatigue and *burnout*: the role of Balint groups. *Australian family physician*, 34(6), 497–498.
- Biddle, B. J. (1986). "Recent Developments in Role Theory". *Annual Review of Sociology. Annual Reviews*. 12 (1): 67–92.
- Bilodeau, J., Marchand, A., Demers, A. (2020). Work, family, work–family conflict and psychological distress: A revisited look at the gendered vulnerability pathways. *Stress Health*. 36:75–87. <https://doi.org/10.1002/smi.2916>
- Borgmann, L. S., Rattay, P., & Lampert, T. (2019). Health-Related Consequences of Work-Family Conflict From a European Perspective: Results of a Scoping Review. *Frontiers in public health*, 7, 189. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2019.00189>
- Bride, B., Radey, M., & Figley, Cr. (2007). Measuring Compassion Fatigue. *Clinical Social Work Journal*, 35, 155-163. 10.1007/s10615-007-0091-7.
- Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002). The relation between work–family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 336–353
- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (1999). Work-family conflict, spouse support, and nursing staff well-being during organizational restructuring. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 327-336
- Carmo, H., & Ferreira, M. (2008). Metodologia da Investigação—Guia para Auto-aprendizagem (2ª edição). Lisboa: Universidade Aberta, 15, 16.

- Carona, C. (2017). A importância da autocompaixão no exercício da psicologia. *Pensar a Psicologia*, 5-14. Lisboa: Ordem dos Psicólogos Portugueses.
- Carvalho, P., & Sá, L. (2011). *Estudo da fadiga por compaixão nos cuidados paliativos em Portugal: tradução e adaptação cultural da escala "Professional Quality of Life 5"*. [Dissertação de mestrado]. Instituto de Ciências da Saúde da Universidade Católica Portuguesa - Porto
- Cooklin, A., Westrupp, E., Strazdins, L., Giallo, R., Martin, A., & Nicholson, J. (2015). Mothers' work-family conflict and enrichment: Associations with parenting quality and couple relationship. *Child: Care, Health and Development*, 41, 2, 266-277. <https://doi.org/10.1111/cch.12137>
- Day, J. & Anderson, R. (2011). Compassion fatigue: an application of the concept to informal caregivers of family members with dementia. *Nurs Res Pract*, 2011. pp. 408024. [10.1155/2011/408024](https://doi.org/10.1155/2011/408024)
- Eby, L., Casper, W., Lockwood, A., Bordeaux, C. & Brinleya, A. (2005). Work and Family Research in IO/OB: Content Analysis and Review of the Literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behavior - J VOCAT BEHAV*. 66. 124-197. [10.1016/j.jvb.2003.11.003](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.11.003).
- Eynde, A., Claessens, E., & Mortelmans, D. (2020). The consequences of work-family conflict in families on the behavior of the child. *JFR - Journal of Family Research*, 32(1), 123-144. <https://doi.org/10.20377/jfr-35>
- Fernandes, J. F., Simões, L., Fonseca, M. J., & Belo, A. P. (2006). Relação de ajuda: horizontes de existência. *Referência. II Série - nº3*
- Figley, C. R. (1978). Stress disorders among Vietnam veterans: theory, research, and treatment. New York: Brunner/Mazel. [10.4324/9781315803951](https://doi.org/10.4324/9781315803951).
- Figley, C. R. (2002). Compassion fatigue: psychotherapists' chronic lack of self-care. *Journal of clinical psychology*, 58(11), 1433–1441. Disponível em <https://doi.org/10.1002/jclp.10090>

- Figley, C. R., & Boscarino, J. A. (2012). The traumatology of life. *The Journal of nervous and mental disease*, 200(12), 1113–1120. <https://doi.org/10.1097/NMD.0b013e318275d559>
- Figley, C. R., & Nelson, T. S. (1989). Basic family therapy skills, I: Conceptualization and initial findings. *Journal of Marital and Family Therapy*, 15(4), 349-365.
- Figley, C. R., & Stamm, B. H. (1996). Psychometric review of the compassion fatigue self-test. In B. H. Stamm (Ed.), *Measurement of stress, trauma, & adaptation*. Lutherville, MD: Sidran Press.
- Foa, E. & Foa, U. (1976), “Resource Theory of Social Exchange,” in Contemporary Topics in Social Psychology, ed. John W. Thibaut, Morristown, NJ: General Learning, 99–131.
- Friedman, S., & Greenhaus, J. (2000). *Work and Family—Allies or Enemies?: What Happens When Business Professionals Confront Life Choices*. Oxford University Press.
- Friedman, S., & Greenhaus, J. (2011) 'Choosing Work or Family ... or Both?'. In Friedman, S., & Greenhaus, J. (2000) *Work and Family—Allies or Enemies? What Happens When Business Professionals Confront Life Choices*. Oxford University Press) <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195112757.003.0002>
- Frone, M. R. (2000). Work–family conflict and employee psychiatric disorders: The National Comorbidity Study. *Journal of Applied Psychology*, 85, 888–895.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143–162). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-007>
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1997). Relation of work–family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 325–335.
- Gamblin, K., & Francz, S. (2011). Compassion Fatigue: When Caring Takes Its Toll. *Oncology Nursing News*, 5(5). Groups. *Australian family physician*, 34(6), 497-498. *Australian family physician*, 34(6), 497-498.

- Gentry, J. E., Baranowsky, A. B., & Dunning, K. (2002). The Accelerated Recovery Program (ARP) for compassion fatigue. In C. R. Figley (Ed.), *Treating compassion fatigue* (pp. 123–138). New York: Brunner-Routledge
- Glynn, S. J. (2018). *An Unequal Division of Labor: How Equitable Workplace Policies Would Benefit Working Mothers*. Center for American Progress
- Greenhaus, J. & Beutell, N. (1985). Source of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*. 10. 76-88. 10.2307/258214.
- Greenhaus, J, Parasuraman, S., Granrose, C., Rabinowitz, S., & Beutell, N. (1989). Sources of work-family conflict among two-career couples. *Journal of Vocational Behavior*, 34(2), 133-153. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(89\)90010-9](https://doi.org/10.1016/0001-8791(89)90010-9)
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (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.
- Guerreiro, M., Lourenço, V., & Pereira, I. (2006). Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar - Manual para as Empresas (4ª ed.). Lisboa: CITE.
- Guerreiro, D., Brito, B., Baptista, J. L., & Galvão, F. (2007). Post-traumatic stress: the mechanisms of trauma. *Acta Medica Portuguesa*, 20(4), 347-354.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560–568. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.4.560>
- Herman, J.B. & Gyllstrom, K.K. (1977), Working Men and Women: Inter- and Intra-Role Conflict. *Psychology of Women Quarterly*, 1:319-333. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1977.tb00558.x>
- Hochschild, A. & Machun, A. (1989). *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home* (New York: Viking Books)

- Katz, D., & Kahn, R. L. (1987). *Psicologia Social Das organizações* (3ªed.). Editora Atlas S.A.
- King, S. (2011) The Structure of Empathy in Social Work Practice. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 21(6), 679-695, DOI: [10.1080/10911359.2011.583516](https://doi.org/10.1080/10911359.2011.583516)
- Kleinberg, S. J. (1989). *The Shadow of the Mills: Working-Class Families in Pittsburgh, Pittsburgh, 1870-1907* Pittsburgh, PA: University of Pittsburgh Press
- Lago, K. e Codo, W. (2013) Fadiga por compaixão: evidências de validade fatorial e consistência interna do ProQol-BR. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 18(2), pp. 213-221
- Leon, A., Altholz, J & Dziegielewska, S.(1999). Compassion Fatigue. *Journal of Gerontological Social Work*, 32(1), 43-62, DOI: [10.1300/J083v32n01_04](https://doi.org/10.1300/J083v32n01_04)
- Lynch, S.H. & Lobo, M.L. (2012) Compassion fatigue in family caregivers: a Wilsonian concept analysis. *Journal of Advanced Nursing* 68(9), 2125–2134.
- Milani, P. J, Castro, D. R., & Celeste Filho, M. (2015). O trabalho feminino durante a revolução industrial. *XII semana da mulher. São Paulo*.
- Miri-Lavassani, K. & Movahedi, B. (2014). Developments in theories and measures of work-family relationships: from conflict to balance. *Contemporary Research on Organization Management and Administration*. 2(1)
- Morse, J., Anderson, G., Bottorff, J., Yonge, O., O'Brien, B., Solberg, S., & McIlveen, K. (1992). Exploring empathy: a conceptual fit for nursing practice?. *Image--the journal of nursing scholarship*, 24(4), 273–280. <https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.1992.tb00733.x>
- Moudatsou, M., Stavropoulou, A., Philalithis, A., & Koukouli, S. (2020). The Role of Empathy in Health and Social Care Professionals. *Healthcare (Basel, Switzerland)*, 8(1), 26.
- Netemeyer, R., Boles, J., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410
- Netto, N., Goh, J., & Yap, P. (2000). Growing and gaining through caring for a loved one with dementia. *Dementia*, 8(1), 245–261. DOI: [10.1177/1471301209103269](https://doi.org/10.1177/1471301209103269).

- Peacock, S., Forbes, D., Markle-Reid, M., Hawranik, P., Morgan, D., Jansen, L., Henderson, S. (2010). The positive aspects of the caregiving journey with dementia: Using a strengths-based perspective to reveal opportunities. *Journal of Applied Gerontology*, 29, 640–659. DOI: 10.1177/0733464809341471.
- Peters, E. (2018) Compassion fatigue in nursing: A concept analysis. *Nurs. Forum.* 53: 466–480. <https://doi.org/10.1111/nuf.12274>
- Pleck, J., Staines, G., & Lang, L. (1980). Conflicts between work and family life. *Monthly Labor Review*, 103, 29-32.
- Prada, M., Camilo, C., Garrido, M. V., & Rodrigues, D. L. (2021). O diabo está nos pormenores: Introdução às normas para escrita científica da American Psychological Association (7ª edição). *PSICOLOGIA*, 35(1), 95–146. <https://doi.org/10.17575/psicologia.v35i1.1727>
- Preckel, K., Kanske, P., Singer, T. (2018). On the interaction of social affect and cognition: empathy, compassion and theory of mind. *Current Opinion in Behavioral Sciences*, 19, Pages 1-6,
- Ribeiro, O., & Paúl, C. (2008). Older male carers and the positive aspects of care. *Ageing and Society*, 28, 165–183. DOI: 10.1017/S0144686X07006460.
- Schröder-Butterfill, E., & Fithry, T. (2014). Care dependence in old age: preferences, practices and implications in two Indonesian communities. *Ageing and society*, 34(3), 361–387. <https://doi.org/10.1017/S0144686X12001006>.
- Showalter, S. (2010). Compassion Fatigue: What Is It? Why Does It Matter? Recognizing the Symptoms, Acknowledging the Impact, Developing the Tools to Prevent Compassion Fatigue, and Strengthen the Professional Already Suffering From the Effects. *American Journal of Hospice and Palliative Medicine*, 27(4), 239–242. doi:10.1177/1049909109354096

- Simon, M., Kummerling, A., & Hasselhorn, H. (2004). Work-home conflict in the European nursing profession. *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 10(4), 384-391
- Stamm, B. (2009). Professional Quality of Life: Compassion Satisfaction and Fatigue Version 5 (ProQOL). Retirado de www.proqol.org.
- Stamm, B. (2016). The Secondary Effects of Helping Others: A Comprehensive Bibliography of 2,017 Scholarly Publications Using the Terms Compassion Fatigue, Compassion Satisfaction, Secondary Traumatic Stress, Vicarious Traumatization, Vicarious Transformation and ProQOL. <http://ProQOL.org>.
- Thorson-Olesen, S., Meinertz, N., & Eckert, S. (2018). Caring for Aging Populations: Examining Compassion Fatigue and Satisfaction. *Journal of Adult Development*, 26(3), 232-240.
- Veríssimo, M. T. (2014). *Geriatrics fundamental: Saber E praticar*. LIDEL
- Vieira, J. M., Lopez, F. G., & Matos, P. M. (2014). Further Validation of Work–Family Conflict and Work–Family Enrichment Scales Among Portuguese Working Parents. *Journal of Career Assessment*. doi:10.1177/1069072713493987
- Voydanoff, P. (1988). Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. *Journal of Marriage and the Family*, 50(3), 749-761.
- Zarit, S., Reever, K., Back-Peterson, J. (1980). Relatives of the impaired elderly: correlates of feelings of burden. *Gerontologist* 20:649-55

