

# CONCILIAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA E SATISFAÇÃO PROFISSIONAL PERCEÇÃO DOS DOCENTES RELATIVAMENTE À CONCILIAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA E SATISFAÇÃO PROFISSIONAL

Sara Gomes<sup>1</sup>, Eugénia Silva<sup>2</sup> & Rui Resende<sup>1,3</sup>

<sup>1</sup>ISMAI (Instituto Universitário da Maia)

<sup>2</sup>Escola Secundária Inês de Castro

<sup>3</sup>CIDESD (Centro de Investigação em Desporto, Saúde e Desenvolvimento Humano) e ARDH – GI (Adaptação Rendimento e Desenvolvimento Humano – Grupo de Investigação)

## RESUMO

A satisfação profissional docente aliada à díade conciliação trabalho-família constituem dimensões fundamentais para a satisfação geral do indivíduo. Indagar a perceção dos docentes relativamente à conciliação trabalho-família, bem como a respeito da sua satisfação profissional constituiu o objetivo geral do presente estudo. Como objetivos específicos, pretendemos verificar se existem diferenças significativas entre as variáveis independentes: (a) sexo; (b) idade; (c) tipo de ensino; (d) tempo de experiência; (e) situação profissional; (f) remuneração; (g) número de disciplinas que leciona; (h) previsão da reforma e (i) filiação sindical relativamente à conciliação trabalho-família e à satisfação no trabalho.

Através de um questionário em que participaram 330 professores do ensino básico e secundário do ensino público e privado, verificou-se, após a avaliação das qualidades psicométricas do instrumento, a emergência de dois fatores nomeados de: (a) conflito trabalho-família e (b) conflito família-trabalho.

Verificámos que existem diferenças significativas relativamente ao sexo. As professoras percecionam uma maior conflitualidade trabalho-família. Quanto à idade, constata-se que os professores mais jovens percecionam uma maior satisfação profissional. Considerando o tempo de experiência, verifica-se que os professores com menos de 17 anos de experiência percecionam uma maior conflitualidade na relação família-trabalho. Quanto ao tipo de ensino os professores do ensino privado percecionam estar mais satisfeitos profissionalmente e os docentes do ensino público percecionam uma maior conflitualidade trabalho-família e família-trabalho.

**Palavras-chave:** satisfação no trabalho, conciliação trabalho-família, perceção docente.

## **ABSTRACT**

The teaching professional satisfaction combined with the dyad work-family conciliation are fundamental dimensions to the general satisfaction of the individual. Investigating the perceptions of teachers regarding the work-family conciliation, as well as their professional satisfaction was the goal of the present study. As specific goals, we intend to verify whether there are significant differences between the independent variables: (a) sex; (b) age; (c) type of schooling; (d) length of experience; (e) professional situation; (f) pay; (g) number of subjects taught; (h) retirement prediction and (i) union membership regarding work-family conciliation and professional satisfaction.

Through a questionnaire involving 330 teachers from basic and secondary school was found, after evaluation of the psychometric properties of the instrument, the emergence of two named factors: (a) work-family conflict and (b) work-family conflict. We found that there are significant differences in relation to sex, and female teachers perceive a greater work-family conflict. Regarding age, it is observed that younger teachers perceive a greater professional satisfaction. Considering the length of experience, it is verified that teachers with less than 17 years of experience perceive a greater conflict in the family-work relationship. Regarding the type of schooling, teachers in private schools perceive to be more satisfied professionally and teachers in public schools perceive a greater work-family and family-work conflict.

**Keywords:** professional satisfaction, work-family conciliation, teacher perception.

## INTRODUÇÃO

Em Portugal, os estudos acerca da satisfação profissional dos docentes, além de relativamente escassos, assumem na atual conjuntura, uma nova relevância, visto que somos confrontados com uma crise nos mais diversos setores da sociedade, nomeadamente no educacional. Torna-se assim pertinente questionar a satisfação dos professores em relação à sua profissão (Machado, Soares, Ferreira, & Gouveia, 2012). A satisfação profissional assim como a capacidade de conciliar o trabalho com a família constituem duas dimensões que contribuem para a satisfação geral do indivíduo (Oliveira, 2009). O aumento da carga de trabalho pode acarretar destabilização no equilíbrio da inter-relação da díade trabalho-família com possíveis consequências nefastas sobre os professores (George, 2000), tornando-se pertinente questionar de que forma esta relação biunívoca poderá vir a constituir-se como uma fonte de conflito. Neste contexto, indagar a percepção dos docentes relativamente à conciliação trabalho-família, bem como a respeito da sua satisfação profissional constitui o objetivo geral do estudo. Aplicou-se o questionário: “A experiência no trabalho e o estado de bem-estar dos professores” (Houldfort & Sauv e, 2010) com o intuito de compreender as percepções dos professores relativamente à sua satisfação no trabalho e à conciliação trabalho-família. Mais especificamente procurou-se verificar, se na satisfação no trabalho e na conciliação trabalho-família existem diferenças entre diferentes grupos de docentes, nomeadamente no (a) sexo; (b) idade; (c) tipo de ensino; (d) tempo de experiência; (e) situação profissional; (f) remuneração; (g) número de disciplinas que leciona; (h) previsão da reforma e (i) filiação sindical.

A importância da investigação da satisfação profissional dos docentes justifica-se pela relevância que a qualidade e extensão da realização dos alunos são determinadas pela competência, sensibilidade e motivação do professor (Kumar & Parveen, 2013). Em consonância com Barker e Martin (2009) se um professor estiver profissionalmente satisfeito é capaz de exercer um ensino de qualidade, pelo contrário, segundo Rauf, Akhtar, Asim, e Islam (2013) a insatisfação profissional pode resultar num ensino ineficaz.

## **SATISFAÇÃO NO TRABALHO**

A satisfação profissional é descrita por Hamaideh (2011) como um estado que depende da interação entre os profissionais, as suas características e as suas expectativas relativamente ao ambiente de trabalho. A satisfação é determinada individualmente, podendo ser distinta entre as pessoas e ao longo do tempo pode sofrer modificações para a própria pessoa (Martinez, Latorre, & Fisher, 2010). No que concerne à satisfação dos professores face à sua profissão, esta é identificada como o resultado de um conjunto de fatores inter-relacionados (Skaalvik & Skaalvik, 2011).

Lima, Vala, e Monteiro (1994, citado por Cordeiro & Pereira, 2006) afirmam que as variáveis individuais (sexo, idade, tempo de experiência e filiação sindical) e as variáveis situacionais (tipo de ensino, situação profissional, número de disciplinas que leciona, previsão da reforma e remuneração) são variáveis preditoras da satisfação docente.

## **Conciliação Trabalho-Família**

O trabalho e a família são dois domínios de extraordinária importância na vida da maioria dos Homens da nossa sociedade (Sánchez-Cabezudo & Peláez, 2014), percebendo-se que “a vida pessoal e a vida de trabalho não são entidades separadas, em contraste, são domínios inter-relacionados que têm efeitos recíprocos” (Santos, Gonçalves, & Gomes, 2013, p. 154). Nesta lógica e de acordo com Greenhaus e Beutell (1985), em determinados momentos, a conciliação dos diversos papéis poderá levar ao conflito, isto é, a participação num dos papéis poderá ser dificultada pela participação no outro. As exigências acumuladas pelos dois papéis podem resultar em dois tipos de conflitos: o conflito trabalho-família e o conflito família-trabalho (Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, & Brinley, 2005). Geurts et al. (2005) definem o conflito trabalho-família ou família-trabalho como “um processo em que o funcionamento de um trabalhador (comportamento) num determinado domínio é influenciado, quer negativamente, quer positivamente por reações de carga que se acumularam no outro domínio” (p. 322). Estes autores circunscrevem o conflito trabalho-família como as reações de carga negativa ou positiva desenvolvidas no trabalho que dificultam ou facilitam o funcionamento com a família, enquanto que o conflito família-trabalho

consiste nas reações de carga negativa ou positiva desenvolvidas com a família e que dificultam ou facilitam o funcionamento no trabalho.

No desencadear do conflito trabalho-família ou família-trabalho estão presentes o envolvimento de determinadas variáveis, quer associadas à família, quer associadas ao trabalho, geradoras de conflitos, de que são exemplo, o tempo despendido em cada uma dessas esferas (Tavares, Caetano, & Silva, 2007). Frone, Russell, e Cooper (1992) referenciam que os horários do trabalho e da família frequentemente se sobrepõem e que o tempo para realizar as tarefas domésticas e para prestar atenção à família revela-se insuficiente, pelo que o cansaço acumulado durante um dia de trabalho nem sempre permite que exista a melhor disposição. Os mesmos autores salientam que nem sempre é fácil abandonar as preocupações familiares durante o horário de trabalho, quer seja pelo cansaço, quer seja pela necessidade de as cumprir.

## **MÉTODO**

O presente estudo assenta numa metodologia quantitativa, a qual permite uma análise e quantificação de resultados (Costa, Nascimento, Cruz, Terra, & Silva, 2013), apresentando-se “orientado para a produção de uma predisposição de validade universal” (Cunha, 2007, p. 18). O instrumento utilizado foi o questionário devido, principalmente, a dois fatores: possibilidade de atingir um número elevado de indivíduos, dispersos por uma área geográfica considerável e a garantia do anonimato. (Phellas, Bloch, & Seale, 2011).

### **Participantes**

Para identificar e caracterizar o perfil tendencial do docente do norte de Portugal foram consideradas as seguintes variáveis: sexo, idade, tipo de ensino, situação profissional, número de disciplinas que leciona, tempo de experiência, remuneração, previsão da reforma e filiação sindical.

Participaram no presente estudo 330 professores (n=330) dos ensinos básico e secundário a lecionar as várias áreas disciplinares, no ano letivo 2013/2014, em seis escolas públicas e uma privada, circunscritas ao distrito do Porto. A amostra foi obtido por conveniência tem em conta a disponibilidade dos docentes para participar no estudo.

Dos participantes 40.3% são do sexo masculino (n=133) e 59.7% do sexo feminino (n=197), variando as suas idades entre os 31 e os 63 anos (M=46). A maioria dos docentes leciona no ensino público (78.8%). Dos 330 professores verificamos que a maioria se encontra em situação estável de quadro de escola (76.1%), 10.6% em quadro de zona pedagógica e finalmente 13.3% são contratados. No que menciona ao número de disciplinas que leciona a maioria dos professores leciona apenas uma disciplina (66.1%). No que diz respeito ao tempo de experiência verifica-se que a maioria dos professores leciona há 18 ou mais anos (69.7%). Relativamente à remuneração auferida a maioria dos docentes (57.3%) recebe entre 1000 € e 1399 €. Apenas uma minoria (4.9%) recebe mais que 1800 €. Os professores na sua maioria não preveem a sua reforma nos próximos anos (88.5%). No que concerne à filiação sindical verificamos que a grande maioria dos professores (70%) não é filiada.

**Tabela 1 - Caracterização dos participantes**

<b>N= 330</b>		<b>(%)</b>	<b>n</b>
Sexo	Masculino ♂	40.3 %	(133)
	Feminino ♀	59.7%	(197)
Idade	≤42	35.2%	(116)
	[43; 50]	38.8 %	(128)
	≥50	26 %	(86)
Tipo de ensino	Público	78.8%	(260)
	Privado	21.2%	(70)
Situação profissional	Contratado	13.3%	(44)
	Quadro de zona pedagógica	10.6%	(35)
	Quadro de escola	76.1%	(251)
Número de disciplinas que leciona	1	66.1%	218
	2	26.4%	87
	3	7.5%	25
Tempo de experiência	≤17	30.3%	(100)
	[18; 24]	37.9%	(125)
	≥24	31.8%	(105)
Remuneração	≤999 €	10.7%	(35)
	[1000; 1399] €	57.3%	(188)
	[1400; 1799] €	27.1%	(89)
	≥1800 €	4.9%	(18)
Previsão da reforma	Sim	11.5%	(38)
	Não	88.5%	(292)
Filiação sindical	Sim	30%	(99)
	Não	70%	(231)

## **Instrumento**

Recorreu-se à aplicação do questionário: “A experiência no trabalho e o estado de bem-estar dos professores” (Houldfort & Sauvé, 2010) adaptado para português por Batista e Resende (2015) como instrumento de recolha de dados. Neste estudo iremos tratar dos dados relativos à conciliação trabalho-família e à satisfação no trabalho. É utilizada uma escala tipo “Likert” de 5 pontos (1=Totalmente em desacordo; 2=Em desacordo; 3=Nem de acordo nem em desacordo; 4=De acordo; 5=Totalmente de acordo).

## **Procedimentos**

A recolha de dados foi realizada por contacto pessoal, com a entrega e receção do questionário feita presencialmente. Esteve sempre implícita a garantia do anonimato dos dados recolhidos. Os dados recolhidos foram analisados com recurso ao software estatístico IBM SPSS (versão 22.0). Procedeu-se à análise estatística descritiva, nomeadamente à obtenção de frequências, percentagens, valores médios e desvio padrão.

Na dimensão conciliação trabalho-família, procedeu-se a uma análise fatorial pelo método das componentes principais em rotação Varimax. A análise da consistência interna dos fatores foi realizada através do Alpha de Cronbach. Realizou-se o T-Teste de medidas independentes para verificar se existiam diferenças significativas entre grupos distintos dos participantes (sexo; tipo de ensino; previsão da reforma e filiação sindical) e a One Way Anova para verificar se existem diferenças estatisticamente significativas entre três grupos distintos dos participantes (idade; situação profissional; número de disciplinas que leciona e tempo de experiência) e quatro grupos distintos (remuneração) com recurso ao Teste de Tukey com Post-Hocs para indagar entre que grupos se encontram as diferenças.

## RESULTADOS

**Tabela 2 - Comparação entre docentes em função da idade nos itens considerados**

Itens	Idade	Média	Dp	F	p <sup>1</sup>
1 Em geral, o tipo de trabalho que faço corresponde àquilo que eu quero fazer na minha vida.	≤42	3.57	1.17	.703	.496
	[43; 49]	3.39	1.18		
	≥50	3.49	1.18		
2 As condições em que realizo o meu trabalho são excelentes.	≤42	2.95	1.09	2.021	.134
	[43; 49]	2.78	1.03		
	≥50	3.08	1.17		
3 Estou satisfeito com o tipo de trabalho que faço.	≤42	3.48	1.08	3.819	.033 <sup>a</sup>
	[43; 49]	3.11	1.23		
	≥50	3.45	1.17		
4 Até ao momento obtive as coisas importantes que queria retirar do meu trabalho.	≤42	3.31	1.02	.927	.397
	[43; 49]	3.23	1.05		
	≥50	3.43	1.17		
5 Se pudesse trocar o que quisesse no meu trabalho quase que não alterava nada.	≤42	2.66	.10	.305	.737
	[43; 49]	2.55	.09		
	≥50	2.59	.13		

<sup>1</sup>Nível de significância teste de *Tukey HSD*; <sup>a</sup>Diferença entre o grupo ≤42 e o grupo [43; 49].

Podemos verificar que não existem grandes diferenças entre os itens considerados no que se refere à idade dos docentes. A exceção ocorre no item 3 onde existem diferenças significativas ( $p=0.033$ ) entre as idades dos docentes. Os resultados evidenciam que os docentes com menos de 42 anos percebem possuir uma maior satisfação com o tipo de trabalho que fazem comparativamente aos docentes com idades compreendidas entre os [43; 49] anos. Também podemos verificar que os docentes com mais de 50 anos são o grupo que mais está de acordo, que até ao momento obtiveram as coisas importantes que queriam retirar do seu trabalho.

**Tabela 3 - Comparação entre docentes em função do tipo de ensino nos itens considerados**

Itens	Tipo de ensino	Média	Dp	t	p <sup>1</sup>
1 Em geral, o tipo de trabalho que faço corresponde àquilo que eu quero fazer na minha vida.	Público	3.33	1.20	-5.64	.000
	Privado	4.04	.86		
2 As condições em que realizo o meu trabalho são excelentes.	Público	2.80	1.11	-3.87	.000
	Privado	3.36	.92		
3 Estou satisfeito com o tipo de trabalho que faço.	Público	3.15	1.19	-7.15	.000
	Privado	4.00	.78		
4 Até ao momento obtive as coisas importantes que queria retirar do meu trabalho.	Público	3.20	1.11	-4.53	.000
	Privado	3.73	.80		
5 Se pudesse trocar o que quisesse no meu trabalho quase que não alterava nada.	Público	2.52	1.08	-2.70	.007
	Privado	2.91	1.11		

<sup>1</sup>Nível de significância Teste de *T de Student*

Podemos verificar que existem diferenças significativas em todos os itens. O ensino privado revela uma maior média em todos os itens. Isto significa que os professores do ensino privado percebem possuir uma maior satisfação.

**Tabela 4 - Matriz fatorial após análise das componentes principais com rotação Varimax sobre a dimensão conciliação trabalho-família**

Fatores	Itens	1	2	
1	Conflito trabalho-família	O meu trabalho interfere com as minhas atividades familiares mais do que eu gostaria. (1)	.791	
		O tempo que invisto no meu trabalho impede-me de participar de forma equitativa nas responsabilidades e tarefas de casa. (2)	.800	
		Devido ao tempo investido no trabalho falho nas atividades familiares. (3)	.803	
		Quando venho do trabalho estou frequentemente muito cansado para participar nas atividades familiares. (7)	.806	
		Frequentemente quando regresso do trabalho sinto-me tão esgotado emocionalmente que me impede de contribuir para a minha família. (8)	.793	
		Devido à pressão vivida no trabalho, por vezes, regresso a casa demasiado stressado para fazer as coisas que gosto. (9)	.776	
2	Conflito família-trabalho	O tempo investido a cumprir as minhas obrigações familiares interfere frequentemente com o meu trabalho. (4)		.726
		O tempo passado ao lado da minha família impede-me frequentemente de investir em atividades profissionais que seriam pertinentes para a minha carreira. (5)		.750
		Tenho que me ausentar do trabalho para cumprir as minhas obrigações familiares. (6)		.742
		Devido ao <i>stress</i> vivido em casa estou frequentemente preocupado com os meus problemas familiares no trabalho. (10)		.839
		Porque estou frequentemente stressado pelas responsabilidades familiares tenho dificuldade em concentrar-me no meu trabalho. (11)		.862
		A tensão e as inquietudes da vida familiar enfraquecem a minha capacidade de trabalho. (12)		.799
Valores próprios		5.97	2.080	
% da Variância (total=67.159%)		49.825	17.335	
<i>Alpha de Cronbach</i>		.904	.895	

Os fatores extraídos englobaram os 12 itens da escala.

O fator 1, conflito trabalho-família, engloba os motivos que se relacionam com estabelecimento de conflitos que o trabalho provoca à família, incluindo aspetos relacionados com o tempo, o cansaço, esgotamento emocional e pressão.

O fator 2, conflito família-trabalho, engloba os motivos que se relacionam com o estabelecimento de conflitos que a família provoca no trabalho, abrangendo aspectos relacionados com o tempo, obrigações familiares, *stress*, tensão e as inquietudes da vida familiar.

**Tabela 5 - Comparação entre docentes em função do sexo nos fatores considerados**

Fator	Sexo	M	Dp	t	p <sup>1</sup>
1 Conflito trabalho-família	Masculino	3.11	1.03	-2.99	.003
	Feminino	3.44	.90		
2 Conflito família-trabalho	Masculino	2.51	1.07	1.74	.08
	Feminino	2.32	.86		

<sup>1</sup>Nível de significância Teste de T de Student

Os resultados evidenciam que os docentes do sexo feminino percebem de forma significativa um maior conflito trabalho-família (3.44) relativamente aos seus homólogos do sexo masculino. Os resultados também ilustram que os professores do sexo masculino percebem um maior conflito família-trabalho, embora não de forma significativa.

**Tabela 6 - Comparação entre docentes em função do tipo de ensino nos fatores considerados**

Fator	Idade	M	Dp	t	p <sup>1</sup>
1 Conflito trabalho-família	Público	3.40	.95	3.39	.001
	Privado	3.00	.97		
2 Conflito família-trabalho	Público	2.54	.98	7.11	.000
	Privado	1.87	.60		

<sup>1</sup>Nível de significância Teste de T de Student

Os resultados evidenciam a existência de diferenças significativas nos dois fatores considerados. Os docentes do ensino público percebem possuir um maior conflito trabalho-família (3.40) e um maior conflito família-trabalho (2.54) relativamente aos seus homólogos do ensino privado.

**Tabela 7 Comparação entre docentes em função do tempo de experiência nos fatores considerados**

Fator	Tempo de experiência	M	Dp	F	p <sup>1</sup>
1 Conflito trabalho-família	≤17	3.26	.96	.612	.543
	[18; 24]	3.38	.91		
	≥25	3.26	1.03		
2 Conflito família-trabalho	≤17	2.55	.99	3.250	.036 <sup>a</sup>
	[18; 24]	2.24	.76		
	≥25	2.44	1.10		

<sup>1</sup>Nível de significância teste de Tukey HSD; <sup>a</sup>Diferença entre o grupo ≤17 e o grupo [18; 24]

Ao nível do tempo de experiência registaram-se diferenças significativas no fator 2 ( $p=0.036$ ). Os resultados obtidos evidenciam que os docentes com menos de 17 anos de tempo de experiência docente percebem um maior conflito família-trabalho.

### Outras variáveis analisadas

É de salientar que também se verificou que não existiam diferenças significativas nas variáveis independentes: (a) sexo e (b) tempo de experiência em relação à satisfação no trabalho. Em relação à (c) idade não se verificaram diferenças significativas no que respeita à conciliação trabalho-família. No que se refere à (d) remuneração; (e) situação profissional; (f) número de disciplinas que lecionam; (g) previsão da reforma e (h) filiação sindical não se verificaram diferenças significativas em nenhuma das variáveis independentes em relação à satisfação no trabalho e à conciliação trabalho-família.

## DISCUSSÃO

### Satisfação no trabalho

**Idade.** Os resultados evidenciaram diferenças significativas num dos itens considerados (estou satisfeito com o tipo de trabalho que faço). O grupo de docentes com menos de 42 anos ( $\leq 42$ ;  $p=0.033$ ) percebe estar significativamente mais satisfeito com o tipo de trabalho que realiza. Foram ao encontro de um estudo realizado na Jordânia, onde revelou a existência de diferenças significativas ao nível da satisfação. Neste caso os professores mais jovens percebiam uma maior satisfação naquilo que faziam (Donkor, 2013). De acordo com Olulobe (2006) este facto pode significar que os professores mais novos estão fascinados com o que fazem

ou consideram difícil encontrar outra ocupação profissional e resignaram-se com a sua ocupação, sentindo-se satisfeitos com a sua atual atividade profissional.

**Tipo de ensino.** Os professores do ensino privado revelam-se mais satisfeitos em relação aos professores do ensino público em todos os itens. Buka e Bilgic (2010) no seu estudo que desenvolveram referem que uma das razões para os docentes do ensino privado encontrarem-se mais satisfeitos são as melhores condições de trabalho de que usufruem.

**Remuneração.** Os resultados não evidenciaram diferenças significativas entre a remuneração e a satisfação no trabalho. No entanto, os professores que recebem mais revelam-se mais satisfeitos num maior número de itens. Ahmed, Muddasar, e Perviaz (2012) referem que os professores que recebem mais encontram-se mais satisfeitos. Alguns estudos corroboram os resultados obtidos no presente trabalho evidenciando não existir diferenças significativas entre a remuneração e a satisfação no trabalho (Michaelowa, 2002; Rajabbeigi, Amini, Partoei, & Ghanbarzadeh, 2006).

### **Conciliação Trabalho-Família**

**Sexo.** Os resultados evidenciaram que o sexo feminino percebeu possuir uma maior conflitualidade trabalho-família relativamente ao sexo masculino, de forma significativa. O estudo de Schultheiss (2010) apresenta uma possível explicação alicerçada no fato de as mulheres investirem cada vez mais tempo na sua atividade profissional o que gera um maior conflito trabalho-família.

**Tipo de ensino.** Os resultados evidenciam a existência de diferenças significativas nos dois fatores considerados. Os docentes do ensino público percebem possuir um maior conflito trabalho-família e um maior conflito família-trabalho relativamente aos professores do ensino privado. Uma das possíveis justificações segundo Buka e Bilgic (2010) é o facto de os professores do ensino privado se sentirem mais satisfeitos em relação ao seu salário e condições de trabalho, o que conduz, naturalmente, a um menor conflito trabalho-família e a um menor conflito família-trabalho. Contudo, a questão do salário não parece constituir uma possível justificação na realidade

portuguesa, pois os professores do ensino público auferem um salário maior comparativamente aos docentes do ensino privado (Federação Nacional da Educação, 2014).

**Tempo de experiência.** Ao nível do tempo de experiência registaram-se diferenças significativas no conflito família-trabalho. Os docentes com menos anos de experiência percecionam possuir mais este tipo de conflito relativamente aos restantes. Uma das possíveis explicações para os professores com menos tempo de experiência percecionarem um maior conflito família-trabalho é a baixa estabilidade familiar (Demerouti, Peeters, & Heijden, 2012).

**Remuneração.** Não se verificaram diferenças significativas entre a remuneração e a díade conflito trabalho-família e conflito família-trabalho. O estudo de Bhave, Kramer, & Glomb (2013) evidenciou resultados semelhantes. É importante salientar que os docentes que possuem um maior salário percecionam um maior conflito trabalho-família, o que vai ao encontro da perceção de Frone et al. (1992) que menciona que os professores que recebem mais devem trabalhar mais. Realidade que conduz a não possuírem tanta predisposição para realizar as tarefas domésticas e prestar atenção às suas famílias, podendo desta forma gerar um maior conflito trabalho-família. Os docentes com menor salário percecionam um maior conflito família-trabalho o que pode ser justificado pela menor estabilidade que os salários mais baixos acarretam (Kelly, Moen, & Tranby, 2011).

## **CONCLUSÕES**

Atualmente, os docentes exercem a sua atividade profissional num cenário exigente ao nível profissional e de crise económica no campo social (Borges & Daniel, 2009), abraçando um conjunto de papéis e competências que vão muito além do domínio da sala de aula. Ainda que possa parecer paradoxal analisar a realidade profissional, numa época em que o emprego é um bem escasso, essa não é contudo a nossa convicção. A vontade de perceber qual a realidade docente a fim de contribuir para a sua melhoria motivou a elaboração do presente trabalho.

Assumimos como objetivos específicos verificar se relativamente à satisfação no trabalho e à conciliação trabalho-família existiam diferenças significativas ao nível das variáveis independentes de índole individual e situacional: (a) sexo; (b) idade; (c) tipo de ensino; (d) tempo de experiência; (e) situação profissional; (f) remuneração; (g) o número de disciplinas que leciona; (h) a previsão da reforma e (i) filiação sindical.

Pudemos concluir que as variáveis individuais e situacionais influenciaram estas dimensões. Assim, relativamente à vivência de situações de conflito trabalho-família, os resultados do estudo indicaram uma vivência de situações de maior conflitualidade trabalho-família por parte dos professores do sexo feminino e do ensino público. No que respeita à perceção de situações de conflitualidade família-trabalho os docentes com menos experiência e os do ensino público indicaram, de forma significativa, uma vivência de situações de maior conflitualidade família-trabalho. Quanto à satisfação no trabalho, os professores mais novos e os do ensino privado percecionaram estar significativamente mais satisfeitos profissionalmente.

A escola constitui o núcleo basilar do sistema educativo, local onde se pode atuar de forma mais expressiva com o propósito de proporcionar alterações que se traduzam na melhoria da qualidade das aprendizagens dos alunos (Clímaco, 2005). Nesta ótica, cabe a cada sociedade, a cada escola, dentro do possível, garantir a satisfação destes profissionais e assim assegurar o futuro de um país, que depende da educação dos seus cidadãos que por sua vez depende, em grande parte, dos seus professores (Alarcão, 1996). Professores que, na presente investigação confinada ao norte de Portugal, se caracterizam por possuírem um perfil em função de um conjunto de variáveis individuais e situacionais, anteriormente elencadas. Perfil que se destaca por: os professores mais novos e os do ensino privado se encontrarem mais satisfeitos profissionalmente; os docentes do sexo feminino e os professores do ensino público percecionarem um maior conflito trabalho-família e, por fim, os docentes menos experientes e os professores do ensino público percecionarem um maior conflito família-trabalho.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Ahmed, M., Muddasar, M., & Perviaz, S. (2012). The impact of work-family conflict and pay on employee job satisfaction with the moderating affect of perceived supervisor

support in Pakistan banking sector. *Global Journal of Management And Business Research*, 12(6), 36-44.

Alarcão, I. (1996). Ser professor reflexivo. In I. Alarcão (Ed.), *Formação reflexiva de professores. Estratégias de supervisão* (pp. 171-189). Porto: Porto Editora.

Barker, C., & Martin, B. (2009). Dilemmas in teaching happiness. *Journal of University Teaching and Learning Practice*, 6(2), 1-14.

Batista, P., & Resende, R. (2015). Adaptação portuguesa do questionário l'expérience de travail et santé des enseignants. *Journal of Sport Pedagogy and Research*, 1(6), 16-23.

Bhave, D., Kramer, A., & Glomb, T. (2013). Pay satisfaction and work–family conflict across time. *Journal of Organizational Behavior*, 34(5), 698-713.

Borges, S., & Daniel, F. (2009). Satisfação profissional dos docentes: Uma abordagem sobre instrumentos de medida. *Interações*, 16(1), 101-130.

Buka, M., & Bilgic, R. (2010). Public and private schoolteachers' differences in terms of job attitudes in Albania. *International Journal of Psychology*, 45(3), 232-239.

Clímaco, M. (2005). *Avaliação de sistemas em educação*. Lisboa: Universidade Aberta.

Cordeiro, S., & Pereira, F. (2006). Características do trabalho, variáveis sócio-demográficas como determinantes da satisfação no trabalho na marinha Portuguesa. *Revista Lusófona de Humanidades e Tecnologias*, 10(1), 68-78.

Costa, A., Nascimento, A., Cruz, E., Terra, L., & Silva, M. (2013). O uso do método estudo de caso na ciência da informação no Brasil. *Revista de Ciência da Informação e Documentação*, 4(1), 49-69.

Demerouti, E., Peeters, C., & Heijden, V. (2012). Work-family interface from a life and career stage perspective: The role of demands and resources. *International Journal of Psychology*, 47(4), 241-258.

Donkor, S. (2013). Are demographic factors predictors of satisfaction? *International Journal of Business and Management*, 1(3), 4-11.

Eby, L., Casper, W., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 124-197.

Federação Nacional da Educação (2014). Tabelas salariais. Retrieved from <http://www.fne.pt/content/blog/show/s/14/c/50>

- Frone, M., Russell, M., & Cooper, M. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology, 77*(1), 65-78.
- George, J. (2000). Emotions and leadership: The role of emotional intelligence. *Human Relations, 53*(8), 1027-1055.
- Geurts, S., Taris, T., Kompier, M., Dikkers, J., Van Hooff, M., & Kinnunen, U. (2005). Workhome interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the swing. *Work & Stress, 19*(4), 319-339.
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review, 10*(1), 76-88.
- Hamaideh, S. (2011). Burnout, social support, and job satisfaction among Jordanian mental health nurses. *Issues in Mental Health Nursing, 32*(4), 234-242.
- Houlfort, N., & Sauvé, F. (2010). Santé psychologique des enseignants de la fédération autonome de l'enseignement. *École nationale d'administration publique, 1*-82.
- Kelly, E., Moen, P., & Tranby, E. (2011). Changing workplaces to reduce work-family conflict: Schedule control in a white-collar organization. *American Sociological Review, 76*(2), 265-290.
- Kumar, I., & Parveen, S. (2013). Teacher education in the age of globalization. *Research Journal of Educational Sciences, 1*(1), 8-12.
- Liu, S., & Ramsey, J. (2008). Teachers' job satisfaction: Analyses of the teacher follow-up survey in the United States for 2000-2001. *Teaching and Teacher Education, 24*(5), 1173-1184.
- Machado, M., Soares, V., Ferreira, J., & Gouveia, O. (2012). Satisfação e motivação no trabalho: Um estudo sobre os docentes do ensino superior em Portugal. *Revista Portuguesa de Pedagogia, 46*(1), 95-108.
- Martinez, M., Latorre, M., & Fisher, F. (2010). Capacidade para o trabalho: Revisão de literatura. *Ciência & Saúde Coletiva, 15*(1), 1553-1561.
- Michaelowa, K. (2002). *Teacher career satisfaction, student achievement, and the cost of primary education in francophone sub-saharan Africa*. Hamburg: Institute of International Economics.
- Oliveira, T. (2009). Desmotivação: Um fator negativo na prática do professor. *Revista Senso Comum, 1*(1), 76-85.

- Ololube, N. (2006). Teachers job satisfaction and motivation for school effectiveness: An assessment. *Essays In Education, 18*(9), 1-19.
- Phellas, C., Bloch, A., & Seale, C. (2011). Structured methods: Interviews, questionnaires and observation. In C. Seale (Ed.), *Researching society and culture* (pp. 185-205). London: Sage.
- Rajabbeigi, M., Amini, M., Partoei, B., & Ghanbarzadeh, N. (2006). Measurement of human resources job satisfaction in governmental sector and factors that influence on it. *Journal of Modarres, 10*(1), 1-10.
- Rauf, M., Akhtar, M., Asim, S., & Islam, M. (2013). Relationship between organizational commitment and job satisfaction of teachers serving as subject specialists at higher secondary schools in Khyber Pakhtunkhwa. *Dialogue: Quarterly Research Journal, 8*(2), 144-154.
- Sánchez-Cabezudo, S., & Peláez, A. (2014). Social work with middle-class spanish families: The challenge of the work–family conflict. *International Journal of Social Welfare, 23*(1), 100-111.
- Santos, J., Gonçalves, G., & Gomes, A. (2013). Organizational culture and subjective and work well-being. The case of employees of portuguese universities. *Journal of Spatial and Organizational Dynamics, 1*(3), 153-161.
- Schultheiss, D. (2010). The intersection of work and family roles: Implications for career management. In J. Greenhaus, G. Callanan & G. Veronica (Eds.), *Career management* (pp. 320-331). California: Sage Publications.
- Skaalvik, E., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education, 27*(6), 1029-1038.
- Tavares, S., Caetano, A., & Silva, S. (2007). Não há bela sem senão: A identificação organizacional, os comportamentos de dedicação ao trabalho e o conflito trabalho-família. *Psicologia, 21*(1), 133-149.