

# Articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal: Um estudo de caso na PSP do COMETLIS

**Ana Carina Fernandes Rocha**

Orientadora: Professora Doutora Paula do Espírito Santo

Coorientadora: Professora Doutora Fátima Assunção

Dissertação para obtenção de grau de Mestre  
em Sociologia das Organizações e do Trabalho

*Lisboa*  
*2019*

[WWW.ISCSP.U LISBOA.PT](http://WWW.ISCSP.U LISBOA.PT)

## Folha de Rosto

# Articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal: Um estudo de caso na PSP do COMETLIS

***Ana Carina Fernandes Rocha***

*Orientadora: Professora Doutora Paula do Espírito Santo*

*Coorientadora: Professora Doutora Fátima Assunção*

Dissertação para obtenção de grau de Mestre  
em Sociologia das Organizações e do Trabalho

Júri:

Presidente:

- Professora Doutora Maria da Luz Ramos

Vogais:

- Professor Doutor Sérgio Felgueiras

- Professora Doutora Paula do Espírito Santo

*Lisboa*

*2019*

## Índice geral

<b>ÍNDICE GERAL</b> .....	<b>II</b>
<b>ÍNDICE DE QUADROS</b> .....	<b>III</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	<b>IV</b>
<b>LISTA DE SIGLAS</b> .....	<b>V</b>
<b>AGRADECIMENTOS</b> .....	<b>VI</b>
<b>DEDICATÓRIA</b> .....	<b>VIII</b>
<b>RESUMO</b> .....	<b>IX</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>X</b>
<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>1</b>
<b>1. ENQUADRAMENTO TEÓRICO</b> .....	<b>4</b>
<b>1.1. A Polícia de Segurança Pública (PSP)</b> .....	<b>4</b>
<b>1.2. O trabalho e a família numa perspectiva de género</b> .....	<b>6</b>
<b>1.3. Articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal na polícia</b> .....	<b>13</b>
<b>1.4. O papel das organizações na articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal</b> .....	<b>19</b>
<b>2. OPÇÕES METODOLÓGICAS</b> .....	<b>27</b>
<b>2.1. Aspectos gerais</b> .....	<b>27</b>
<b>2.2. Instrumentos de recolha de dados</b> .....	<b>28</b>
<b>2.3. Participantes</b> .....	<b>30</b>
<b>2.4. Procedimento</b> .....	<b>30</b>
<b>3. RESULTADOS</b> .....	<b>32</b>
<b>3.1. Caracterização da amostra</b> .....	<b>32</b>
<b>3.2. Análise factorial exploratória</b> .....	<b>36</b>
<b>3.3. Análise da influência do trabalho por turnos na vida familiar e pessoal</b> ..	<b>40</b>
<b>3.4. Discussão dos resultados</b> .....	<b>42</b>
<b>CONCLUSÃO</b> .....	<b>49</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	<b>52</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>60</b>
<b>Anexo 1: Funções das categorias de Agente</b> .....	<b>60</b>
<b>APÊNDICES</b> .....	<b>61</b>
<b>Apêndice 1: Inquérito por questionário</b> .....	<b>61</b>
<b>Apêndice 2: Categorização das respostas</b> .....	<b>66</b>
<b>Apêndice 3: Resultados do tratamento estatístico</b> .....	<b>76</b>

## Índice de quadros

Quadro 1 - Caracterização dos/as inquiridos/as por escalão etário .....	32
Quadro 2 - Actividades de tempos livres que os/as inquiridos/as realizam .....	33
Quadro 3 - Categorias de resposta “Outro. Qual?” da questão: No que diz respeito à sua vida pessoal, como ocupa os seus tempos livres? .....	34
Quadro 4 - Caracterização dos/as inquiridos/as por Divisão onde desempenham funções.....	34
Quadro 5 - Caracterização dos/as inquiridos/as por anos de serviço .....	35
Quadro 6 - Caracterização dos/as inquiridos/as deslocados/as por região de origem .....	36
Quadro 7 - Correlação de Pearson entre grupos de estudo.....	37
Quadro 8 - Distribuição das variáveis do questionário pelos factores e grupos de estudo associados..	38
Quadro 9 - Correlação entre as variáveis: Anos de serviço e Idade e os factores .....	39
Quadro 10 - Influência do trabalho por turnos na vida familiar e pessoal .....	41
Quadro 11 - Funções das categorias de Agente .....	60
Quadro 12 - Categorização das respostas “Outro. Qual?” da questão: No que diz respeito à sua vida pessoal, como ocupa os seus tempos livres? .....	66
Quadro 13 - Categorização das respostas da questão: Qual a sua região de origem? .....	67
Quadro 14 - Categorização das respostas da questão: Gostaria de deixar alguma sugestão de medida facilitadora da articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal para a sua organização? .....	68
Quadro 15 - Caracterização dos/as inquiridos/as por sexo.....	76
Quadro 16 - Caracterização dos/as inquiridos/as por estado civil.....	76
Quadro 17 - Inquiridos/as com filhos/as menores de idade (até aos 12 anos) .....	76
Quadro 18 - Inquiridos/as com filhos/as a seu cargo .....	76
Quadro 19 - Inquiridos/as com idosos/as ou outras pessoas dependentes a seu cargo.....	76
Quadro 20 - Caracterização dos/as inquiridos/as por categoria profissional.....	77
Quadro 21 - Caracterização dos/as inquiridos/as deslocados/as em serviço .....	77
Quadro 22 - Análise em componentes principais e fiabilidade dos factores.....	81
Quadro 23 - Relação de dependência entre a variável: Tem filhos/as menores de idade (até aos 12 anos) e os factores .....	81
Quadro 24 - Relação de dependência entre a variável: Os/as seus/uas filhos/as estão a seu cargo? e os factores .....	81
Quadro 25 - Relação de dependência entre a variável: Tem idosos/as ou outras pessoas dependentes a seu cargo? e os factores.....	81
Quadro 26 - Relação de dependência entre a variável: Sexo e os factores .....	82
Quadro 27 - Relação de dependência entre a variável: Qual a sua categoria profissional? e os factores .....	82
Quadro 28 - Relação de dependência entre a variável: Está deslocado/a em serviço? e os factores.....	82
Quadro 29 - Relação de dependência entre a variável: Estado civil e os factores .....	82
Quadro 30 - Relação de dependência entre a variável: Divisão onde desempenha funções e os factores .....	82
Quadro 31 - Medidas de estatística descritiva dos factores.....	83
Quadro 32 - Teste Qui-quadrado do grupo: Influência do trabalho por turnos na vida familiar e pessoal .....	83
Quadro 33 - Tabulação cruzada: Sexo * variável 1 do grupo: Influência do trabalho por turnos na vida familiar e pessoal.....	84
Quadro 34 - Tabulação cruzada: Sexo * variável 2 do grupo: Influência do trabalho por turnos na vida familiar e pessoal.....	85

Quadro 35 - Tabulação cruzada: Sexo * variável 3 do grupo: Influência do trabalho por turnos na vida familiar e pessoal.....	86
Quadro 36 - Tabulação cruzada: Sexo * variável 4 do grupo: Influência do trabalho por turnos na vida familiar e pessoal.....	87
Quadro 37 - Tabulação cruzada: Sexo * variável 5 do grupo: Influência do trabalho por turnos na vida familiar e pessoal.....	88
Quadro 38 - Medidas de estatística descritiva do grupo: Influência do trabalho por turnos na vida familiar e pessoal.....	89

## Índice de figuras

Figura 1 - Screeplot da análise factorial dos 29 itens.....	77
Figura 2 - Distribuição dos itens pelo factor 1 .....	78
Figura 3 - Distribuição dos itens pelo factor 2 .....	78
Figura 4 - Distribuição dos itens pelo factor 3 .....	79
Figura 5 - Distribuição dos itens pelo factor 4 .....	79
Figura 6 - Distribuição dos itens pelo factor 5 .....	80
Figura 7 - Distribuição dos itens pelo factor 6 .....	80

Nota: A autora não segue o Novo Acordo Ortográfico na redacção da dissertação.

## **Lista de Siglas**

ACP - Análise em Componentes Principais

CIAS - Centro Integrado de Acção Social

CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

CFA - Curso de Formação de Agentes

CFOP - Curso de Formação de Oficiais

COMETLIS - Comando Metropolitano de Polícia de Lisboa

DP - Desvio Padrão

EPP - Escola Prática de Polícia

GAS - Gabinete de Acção Social

GNR - Guarda Nacional Republicana

GRAAL - Movimento Internacional de Mulheres

KMO - Kaiser-Meier-Olkon

PJ - Polícia Judiciária

PSP - Polícia de Segurança Pública

SAD - Serviço de Assistência na Doença

SSPSP - Serviços Sociais da Polícia de Segurança Pública

TV - Televisão

UE28 - Os 28 Estados-membros da União Europeia

## Agradecimentos

A finalização deste trabalho é o encerrar de um capítulo e espero que a vida me reserve o melhor daqui para a frente. Gostaria de agradecer a algumas pessoas, sem as quais este trabalho não teria sido concretizado.

Gostaria de agradecer ao ISCSP, ao seu corpo docente e a todos/as os/as que nele trabalham, pois de alguma forma contribuíram para a minha trajectória académica, mas em particular à minha orientadora, a Professora Doutora Paula Espírito Santo pela dedicação, entusiasmo com que orientou este trabalho, pelo apoio e disponibilidade, por acreditar sempre que era possível. Juntas conseguimos. Gostaria de agradecer igualmente à Professora Doutora Fátima Assunção pelo seu sentido crítico e pelo seu apoio que permitiu a elaboração deste projecto.

À Polícia de Segurança Pública, ao Sr. Comandante do COMETLIS da PSP, o Superintendente Jorge Maurício por me ter dado a possibilidade de realizar o estudo que ambicionei. Ao Dr. Firmo Ferreira, Chefe do Núcleo de Recursos Humanos do COMETLIS da PSP pela disponibilidade e simpatia durante todo este processo. A todos/as os/as Agentes que despenderam do seu tempo para responder ao inquérito, pois sem eles/as era impossível concretizar este estudo. Aos melhores Polícias do Mundo!!!

À Professora Doutora Ana Paula Ferreira pelo apoio e pelo seu conhecimento, fundamentais durante este processo. A sua ajuda foi preciosa.

Ao Professor Pedro Goulart por todas as oportunidades que me deu desde a Licenciatura e por me ter incentivado e motivado a continuar os estudos depois desta.

À Avó Nazaré, pela preocupação constante, por acreditar sempre em mim, por rezar sempre por mim e pelo meu sucesso, OBRIGADA. Aos meus Pais pelo amor, carinho, apoio e por todas as oportunidades que me disponibilizaram ao longo da vida. Sem eles esta dissertação não teria sido possível. Em parte, este trabalho é deles, OBRIGADA. Ao meu Mano por toda a ajuda durante toda esta jornada, pela paciência que teve em esclarecer as minhas dúvidas e em especial o apoio quando mais precisei, OBRIGADA.

Rubinho, se este mestrado e esta dissertação foram concretizados foi em parte graças a ti. Não me deixaste desistir, foste a minha motivação, o meu combustível, acompanhaste-me nos altos e baixos, deste-me força, acreditaste mais em mim do que eu própria. Agradeço-te

por todos estes anos, por seres uma inspiração, pela tua força de vontade, por me teres feito crescer, OBRIGADA.

À Rita, pela companhia e apoio desde a Licenciatura. Este percurso tornou-se mais fácil sabendo que estávamos as duas no mesmo barco, que estávamos ali uma para a outra, OBRIGADA.

Por último, a todas as pessoas que de alguma forma se preocuparam durante todo este processo, sobretudo às que tiveram presentes na recta final. Joana e D. Luísa sem a vossa ajuda teria sido mais difícil, o meu OBRIGADA.

“Acreditar às vezes é a chave”



## Dedicatória

PINTAS, RÚBEN e MIA

## **Resumo**

O risco e *stress* da profissão de polícia desencadeiam um desgaste físico e psicológico, que coloca desafios consideráveis à articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal. O presente estudo tem como objectivo geral conhecer as condições familiares e profissionais que influenciam a articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as Agentes da Polícia de Segurança Pública (PSP). A nível metodológico foi aplicado um inquérito por questionário a 414 Agentes de 11 Divisões do Comando Metropolitano de Polícia de Lisboa (COMETLIS). No plano empírico testaram-se os modelos de Allen (2001), Carlson, Kacmar e Williams (2000) e Neto (2014), com vista a avaliar a articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as Agentes da PSP do COMETLIS. Os resultados apontam para a influência de ter filhos/as menores de idade, ter idosos/as ou pessoas dependentes a seu cargo, assim como a idade como variáveis com influência considerável na articulação com a vida profissional. A nível profissional, as variáveis, trabalho por turnos, categoria profissional, anos de serviço e estar deslocado/a em serviço, foram apontadas pelos/as Agentes como condicionantes na articulação com a vida familiar e pessoal. Neste estudo verificam-se ainda diferenças de género na articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

**Palavras-chave:** Trabalho; Família; Tempos livres; Articulação; Agentes da PSP.

## **Abstract**

The danger and *stress* of police officer career induce physical and psychological distress, which poses considerable challenges articulating professional and familiar/personal life. The present study aimed to know the family and professional conditions that influence the articulation between personal, family and professional lives of the Public Security Police (PSP) police agents. At the methodological level, a questionnaire survey was applied to 414 police agents of 11 divisions of Lisbon Metropolitan Police Command (COMETLIS). At the empirical level, the models of Allen (2001), Carlson, Kacmar and Williams (2000) and Neto (2014) were tested in order to evaluate the articulation between professional and familiar/personal life of police agents. The results point to the influence of having underage children, having elderly or dependent people, as well as age as variables with considerable influence on the articulation with professional life. At the professional level, the variables, shift work, professional category, years of service and being displaced in service, were pointed out by the Agents as conditioning factors in the articulation with family and personal life. In this study there are also gender differences in the articulation between professional, family and personal life.

**Key words:** Work; Family; Free time; Articulation; Police officers.

## Introdução

A sociedade ocidental tem sofrido várias alterações ao nível do mercado de trabalho e da família (Amorim, 2013). Por um lado, a entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho, o facto de este estar mais exigente e competitivo (Oliveira, 2015) e ter-se dado o desenvolvimento de formas flexíveis e precárias de emprego (Casaca, 2005), conduziu a uma redefinição dos papéis atribuídos tradicionalmente a homens e mulheres (Lima & Neves, 2011). Por outro lado, existem novas formas de família (Santos, 2011), nos casais os dois elementos trabalham fora de casa (Matias & Fontaine, 2012) e há uma crescente partilha das responsabilidades familiares e domésticas o que coloca dificuldades específicas na articulação entre o trabalho e a família. Apesar da participação masculina no cuidado e educação dos/as filhos/as ter aumentando (Guerreiro, Lourenço & Pereira, 2006), num dia útil nos casais com duplo emprego as mulheres dedicam em média 4 horas e 37 minutos ao trabalho não remunerado e os homens 2 horas e 53 minutos (Perista, Cardoso, Brázia, Abrantes & Perista, 2016). Deste modo, as exigências inerentes à vida profissional, familiar e pessoal dificultam a articulação entre estas esferas, em particular para as mulheres (Perista et al., 2016; Santos, 2011). As organizações têm a obrigação legal como descrito no Artigo 127º, n.º 3 da Lei n.º 7/2009 (Diário da República 1.ª série n.º 30, 2009) de proporcionar condições de trabalho que promovam a articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal. Ao promoverem esta articulação, por exemplo através de políticas de apoio à família, beneficiam os/as funcionários/as, as entidades empregadoras e a sociedade no geral (Allen, 2001; GRAAL, 2000; Guerreiro et al., 2006; Teixeira & Nascimento, 2011). Segundo Marshall e Barnett para além de implementar políticas de apoio à família, as organizações devem igualmente implementar práticas informais e uma cultura organizacional que valorize a família (Marshall & Barnett apud Pimenta, 2011).

Na presente dissertação de mestrado pretende-se analisar a articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal por parte dos/as Agentes da Polícia de Segurança Pública (PSP) do Comando Metropolitano de Polícia de Lisboa (COMETLIS). Este estudo é pertinente na medida em que se pretende avaliar um conjunto de aspectos cujo aprofundamento científico poderá contribuir para uma melhor resposta em relação à instituição e aos/as Agentes. A profissão de polícia é comumente considerada de risco e *stressante*, trabalham por turnos e em horários pouco convencionais, o que leva à desregulação das horas de descanso e de refeição e, conseqüentemente, ao desencontro com

os membros da família e amigos/as no dia-a-dia e em momentos comemorativos. Estas circunstâncias fazem com que os/as Agentes sejam sujeitos/as a um grande desgaste físico e psicológico o que coloca desafios consideráveis à articulação da actividade profissional com o tempo para a vida pessoal e familiar, tanto para os/as Agentes casados/as como para os/as solteiros/as. Por conseguinte, perceber o modo como estes/as Agentes articulam estes três domínios das suas vidas é relevante do ponto de vista social e académico, tanto mais que a articulação entre as diferentes esferas tem vindo a ganhar destaque no debate público e as actividades de tempos livres são fundamentais para o bem-estar dos indivíduos, mas também o trabalho remunerado e a família. Estes são ainda aspectos centrais nas vidas dos indivíduos (Maciel, Marques & Torres, 2008; Silva, Nogueira & Neves, 2010). As investigações sobre este grupo profissional têm aumentado, abordando temas como o *stress* profissional e o *burnout* (Branco, 2010; Luís, 2011; Oliveira & Queirós, 2012), sendo igualmente relevante analisar a articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal (Tremblay, Genin & Loreto, 2011). Sobretudo no COMETLIS, um Comando onde muitos/as Agentes começam o seu percurso profissional e onde vários dos seus elementos estão deslocados/as em serviço podendo a articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal ser mais difícil.

A pergunta de partida que orienta a presente dissertação é: Como é que os/as Agentes da PSP do COMETLIS articulam a vida profissional, familiar e pessoal?

O objectivo geral da presente pesquisa é: Conhecer as condições familiares e profissionais que influenciam a articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as Agentes. Os objectivos específicos que vão orientar a presente dissertação são:

- a) Identificar diferenças de género na articulação trabalho-família-vida pessoal entre as e os Agentes;
- b) Identificar as condições familiares e pessoais que influenciam a articulação com a vida profissional destes/as Agentes;
- c) Avaliar as limitações profissionais na articulação com a vida familiar e pessoal destes/as Agentes.

De modo a responder a estes objectivos foi realizado um inquérito por questionário às seguintes Divisões do COMETLIS: 1ª Divisão; 2ª Divisão; 3ª Divisão; 4ª Divisão; 5ª Divisão; Divisão da Amadora; Divisão de Cascais; Divisão de Oeiras; Divisão de Loures; Divisão de

Sintra e a Divisão de Vila Franca de Xira. Os questionários foram auto-administrados, tendo sido enviados para os *e-mails* de serviço, que foram fornecidos pela instituição.

Este trabalho encontra-se dividido em três capítulos. O primeiro capítulo, que sucede a introdução, diz respeito ao enquadramento teórico, onde são abordados quatro temas: a instituição estudada, a PSP; o trabalho e família numa perspectiva de género; a articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal e como essa articulação é vivida na polícia e por último o papel das organizações na articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal. No segundo capítulo são apresentadas as opções metodológicas: os aspectos gerais; o instrumento de recolha de dados; os/as participantes e os procedimentos que foram utilizados neste trabalho. No terceiro é apresentada a leitura e discussão dos resultados, por último apresentamos a conclusão deste trabalho.

## 1. Enquadramento teórico

### 1.1. A Polícia de Segurança Pública (PSP)

Segundo Marcello Caetano a polícia é o “(...) modo de actuar da autoridade administrativa que consiste em intervir no exercício das actividades individuais susceptíveis de fazer perigar interesses gerais, tendo por objecto evitar que se produzam, ampliem ou generalizem os danos sociais que as leis procuram prevenir” (Caetano apud Clemente, 2014, pp. 146-147). De acordo com o estatuto da PSP polícia é “(...) o elemento que integra o corpo de profissionais da PSP, constituído em carreira especial, com funções policiais, armado e uniformizado, sujeito à condição policial, com vínculo de nomeação e formação específica (...)” (Diário da República 1.ª série n.º 204, 2015, p. 9055).

A PSP “(...) é uma força de segurança, uniformizada e armada, com a natureza de serviço público e dotada de autonomia administrativa, na dependência do membro do Governo responsável pela Administração Interna, (...)” (PSP, 2018, p. 2). A organização da PSP é

“(...) única para todo o território nacional e está organizada hierarquicamente em todos os níveis da sua estrutura, estando o pessoal com funções policiais sujeito à hierarquia de comando e o pessoal sem funções policiais sujeito às regras gerais de hierarquia da Administração Pública.” (PSP, 2017a, p. 5).

Esta instituição tem como missão “(...) assegurar a legalidade democrática, garantir a segurança interna e os direitos dos cidadãos, nos termos da Constituição e da lei.”<sup>1</sup>.

Tendo em conta os deveres profissionais os/as polícias “(...) devem dedicar-se ao serviço com lealdade, zelo, competência, integridade de carácter e espírito de bem servir, utilizando e desenvolvendo de forma permanente a sua aptidão, competência e formação profissional.” (Diário da República 1.ª série n.º 204, 2015, p. 9055). Devem ainda, mesmo que estejam fora de serviço, de acordo com as suas competências tomar as necessárias providências de modo a evitar a prática ou descobrir e deter os/as responsáveis de qualquer crime que tenham conhecimento. Têm igualmente o dever de estar disponíveis de forma permanente para o serviço, ainda que implique o sacrifício de interesses pessoais. Deste modo devem residir na localidade onde exercem as suas funções ou até 50 quilómetros onde

---

<sup>1</sup> Artigo 1.º, n.º 2 da Lei n.º 53/2007, de 31 de Agosto (Diário da República 1.ª série n.º 168, 2007, p. 6065).

exercem funções. Os/as polícias têm direito ao uso e porte de armas e munições, distribuídas pelo Estado o que implica formação e certificação teórica e prática. O regime de trabalho da PSP é de carácter permanente e obrigatório e os/as polícias não se podem recusar, sem motivo justificado, a apresentar no seu posto de trabalho ou ficar para além do seu horário de serviço nem rejeitar uma missão de serviço (Diário da República 1.ª série n.º 204, 2015).

A PSP dispõe de Lei Orgânica e Estatuto<sup>2</sup>. A organização geral da PSP é constituída pela Direcção Nacional, as Unidades de Polícia e os Estabelecimentos de Ensino Policial. A Direcção Nacional compreende: o Director Nacional; os Directores Nacionais-Adjuntos; o Conselho Superior de Polícia, o Conselho de Deontologia e Disciplina e a Junta Superior de Saúde; a Inspeção; as Unidades Orgânicas de Operações e Segurança, de Recursos Humanos e de Logística e Finanças. As Unidades de Polícia podem ser divididas na Unidade Especial de Polícia e os Comandos Territoriais de Polícia. A Unidade Especial de Polícia é composta pelo Corpo de Intervenção; Grupo de Operações Especiais; Corpo de Segurança Pessoal; Centro de Inactivação de Explosivos e Segurança em Subsolo; Grupo Operacional Cinotécnico. Os Comandos Territoriais de Polícia englobam os Comandos Regionais (Comandos Regionais de Polícia dos Açores e da Madeira), Metropolitanos (Comandos Metropolitanos de Polícia de Lisboa e do Porto) e Distritais (Comandos Distritais de Polícia)<sup>3</sup>. Os Estabelecimentos de Ensino incluem o Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna (ISCPSI) e a Escola Prática de Polícia (EPP) (Diário da República 1.ª série n.º 168, 2007).<sup>4</sup>

A PSP encontra-se organizada em três carreiras: Agente de Polícia; Chefe de Polícia e Oficial de Polícia. A carreira de Agente integra as categorias de Agente; Agente Principal e Agente Coordenador. Já a carreira de Chefe inclui as categorias de Chefe; Chefe Principal e Chefe Coordenador. Por último a carreira de Oficial compreende as categorias de Subcomissário; Comissário; Subintendente; Intendente; Superintendente e Superintendente-Chefe (Diário da República 1.ª série n.º 204, 2015). O efectivo policial da PSP no COMETLIS é constituído por 6120 Agentes; 689 Chefes e 194 Oficiais (PSP, 2017b).

---

<sup>2</sup> Para uma explicação mais detalhada do Estatuto desta instituição, consulte o Diário da República 1.ª série, n.º 204 - Decreto-Lei n.º 243/2015, de 19 de Outubro de 2015.

<sup>3</sup> Os Comandos Distritais de Polícia englobam os Comandos de: Aveiro, Beja, Braga, Bragança, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Faro, Guarda, Leiria, Portalegre, Santarém, Setúbal, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu.

<sup>4</sup> Para uma explicação mais detalhada da Orgânica desta instituição, consulte o Diário da República 1.ª série, n.º 168 - Lei n.º 53/2007, de 31 de Agosto de 2007.



O ingresso na PSP pode ocorrer de duas formas: mediante o ingresso na carreira de Agente, na categoria de Agentes frequentando o Curso de Formação de Agentes (CFA) leccionado na EPP. Ou através do ingresso na carreira de Oficial, na categoria de Subcomissário frequentando o Curso de Formação de Oficiais (CFOP) leccionado no ISCPSI (Diário da República 1.<sup>a</sup> série n.º 204, 2015). O ingresso, as funções e as condições de progressão na carreira da PSP são hoje iguais para homens e mulheres, todavia isto nem sempre ocorreu (Borges, 2008). Em 1930 ingressaram as primeiras mulheres (Rodrigues, 2018). Em 1945 as mulheres admitidas no Comando Distrital de Lisboa tinham como missão a “(...) vigilância de mulheres e crianças e de outros serviços inerentes ou assistenciais (...)” (Clemente, 2014, p. 167; Diário do Governo 1.<sup>a</sup> série n.º 197, 1945, p. 716). Só em 1971 surge o primeiro concurso público feminino, este teve 678 candidatas, destas 273 foram seleccionadas.

## **1.2. O trabalho e a família numa perspectiva de género**

Os quadros legais, os aparelhos estatísticos e alguma literatura científica restringem o conceito de trabalho ao trabalho remunerado (Perista, 2002). No entanto, há autores/as que distinguem trabalho remunerado de trabalho não remunerado (Perista et. al., 2016). O primeiro diz respeito às actividades profissionais remuneradas que são executadas no mercado de trabalho, enquanto que o trabalho não remunerado refere-se às tarefas domésticas e ao trabalho de cuidado. Este tende a não ser visto como trabalho e não lhe é conferido valor social, económico (Perista, 2002), nem é considerado o tempo dedicado a este (Perista, Maximiano & Freitas, 1999). Desta forma, o conceito de trabalho tem um carácter mais abrangente do que o conceito de emprego. O trabalho refere-se às actividades remuneradas e não remuneradas, isto é, às condições de exercício da actividade profissional (Lurol apud Casaca, 2014) e ainda ao trabalho desenvolvido na esfera doméstica, enquanto o emprego diz respeito a um trabalho remunerado ao qual se associa um estatuto, e que possui várias obrigações (Casaca, 2014).

Nas sociedades ocidentais, o mercado de trabalho sofreu alterações nos últimos anos. A entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho, a possibilidade de estas poderem contribuir monetariamente para o agregado familiar, serem mais escolarizadas<sup>5</sup> e a maioria

---

<sup>5</sup> Segundo a PORDATA, em 2017 existiam 44,612 mulheres e 32,422 homens diplomadas/os no ensino superior (universitário e politécnico) em Portugal, desde 1994 o número de mulheres é sempre superior ao dos homens

dos casais ter duplo emprego fez com que o mercado de trabalho e/ou as entidades empregadoras tivessem de se adaptar a esta nova realidade. Apesar de se falar mais na entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho, estas sempre trabalharam em fábricas durante a Revolução Industrial no século XVIII e XIX e no campo (Torres, 2004), sem incluir os trabalhos domésticos e de cuidado. Existiram alguns aspectos que modificaram a baixa empregabilidade das mulheres levando a uma transformação de fundo, e com consequências duradouras, na relação das mulheres, e em particular das mulheres casadas com trabalho remunerado. Devido ao crescimento económico nos anos 50 criaram-se trabalhos para quadros médios e superiores, mas devido à Guerra Colonial e ao serviço militar obrigatório os homens adiaram a sua entrada na vida activa. Por outro lado, as mulheres universitárias ou com o ensino secundário tinham os possíveis companheiros a terminar os cursos para depois irem para a guerra ou já nela. Durante a Guerra Colonial, tal como aconteceu em vários países europeus durante as Guerras Mundiais, a falta de mão-de-obra devido à mobilização masculina fez com que os países tivessem de encontrar soluções de empregabilidade. Deste modo recrutaram a mão-de-obra disponível, as mulheres. As mulheres aproveitaram estas oportunidades e estando no mercado de trabalho as saídas foram raras. Outro aspecto a ter em conta é a emigração, sobretudo nos sectores sociais mais desfavorecidos. Vários portugueses emigraram e as famílias passaram a ser chefiadas e sustentadas pelas mulheres, que experimentaram deste modo alguma liberdade. Como refere Torres (1995) esta evolução, ainda que forçada, deu protagonismo à mulher e contribuiu para uma nova realidade e uma nova imagem das capacidades femininas fora do lar (Torres, 2004). Importa ainda referir a mudança histórica, ideológica e social, por exemplo os movimentos sociais na Europa como o Maio de 68 e o 25 de Abril definiram mudanças no estatuto da mulher, no âmbito familiar, social e na participação cívica. Mas igualmente a aposta na educação que concedeu às mulheres mais qualificações, sendo as visões da mulher dedicada ao lar e à família gradualmente substituídas por perspectivas mais igualitárias entre homens e mulheres (Núncio, 2008; Torres, 2004).

Segundo dados da PORDATA, a proporção de mulheres portuguesas empregadas em 2018 (48,9%) é a terceira mais alta da UE28. À frente do nosso país encontram-se apenas a Letónia (50,7%) e a Lituânia (50,6%), estando Portugal acima da média (UE28) que corresponde a 46% (PORDATA, 2019d). No que diz respeito à taxa de emprego, Portugal

---

(PORDATA, 2019a). Assim como quando se analisa por grau académico, licenciatura, mestrado integrado, mestrado e doutoramento, podemos verificar que as mulheres apresentam números mais elevados que os homens (PORDATA, 2019b; 2019c).

(50,4%) já não se encontra nos primeiros lugares, mas tem um valor superior à média (UE28) que corresponde a 48,3%. À frente de Portugal encontram-se 18 países<sup>6</sup> (PORDATA, 2019e). As mulheres portuguesas quando comparadas com as mulheres de outros países europeus trabalham a tempo inteiro e o facto de terem filhos/as pequenos/as não influencia a participação no mercado de trabalho (Casaca, 2013; Torres, 2004). De acordo com os dados da PORDATA, as mulheres portuguesas no que diz respeito ao trabalho a tempo inteiro, encontram-se em oitavo lugar na UE28, à frentes destas, estão as mulheres de países como a Alemanha, França, Reino Unido, Espanha, Polónia, Itália e Roménia (PORDATA, 2019f).

O mercado de trabalho está actualmente mais exigente e competitivo (Oliveira, 2015). Os/as empregadores/as exigem cada vez mais dos/as seus/suas empregados/as e esperam que estes/as correspondam (Lima & Neves, 2011). O elevado comprometimento com a esfera profissional dificulta o envolvimento no domínio familiar sendo relevante o apoio à articulação por parte das entidades empregadoras (Teixeira & Nascimento, 2011). O próprio trabalho e a procura de melhores oportunidades de emprego por vezes obrigam a deslocações entre cidades, (Silva A., 2016) entre países, e os membros da família ficam divididos geograficamente devido às oportunidades de emprego, situação que ocorre na PSP. Os elementos quando terminam a sua formação podem ser colocados/as em Comandos longe da sua família e amigos/as. Como é o caso do COMETLIS, um Comando grande e que precisa de muitos elementos, sendo difícil a transferência imediata dos elementos que estão longe da sua área de residência. A mobilidade geográfica penaliza mais as mulheres que os homens, pois há um conjunto de expectativas sociais associadas à família e aos papéis e responsabilidades dos homens e mulheres na família (Núncio, 2008).

Existem variadas formas de família, desde a família constituída por mãe, pai e filhos/as, até novas formas de família, como “(...) os indivíduos a viverem conjugalmente, sem estarem casados, as famílias monoparentais, os casais que vivem em diferentes espaços geográficos, as famílias recompostas e que são o resultado de segundas (ou mais) uniões.” (Santos, 2011, p. 45). Isto é, as famílias foram sofrendo algumas alterações não só na sua constituição, mas também na forma como vivem e interagem. A família passou a ser um lugar de bem-estar e intimidade entre pessoas que se escolheram e não uma forma de reprodução social (Aboim, 2006), o que fez com que a duração do casamento sofresse alterações e que o

---

<sup>6</sup> Os países com dados superiores a Portugal são: Islândia (75,9%), Suíça (59,7%), Noruega (59,6%), Suécia (58,7%), Países Baixos (56,8%), Reino Unido (55,7%), Dinamarca (55,4%), Alemanha (54,3%), Estónia (54,3%), Lituânia (53,5%), Áustria (53,3%), Irlanda (52,9%), Luxemburgo (52,5%), Chipre (52,4%), Letónia (52,2%), Finlândia (51,8%), República Checa (51,3%) e Eslovénia (50,7%).

número de divórcios aumentasse. O decréscimo dos índices de natalidade e o aumento da esperança média de vida levou ao envelhecimento da população (Dias, 2011). Isto conduziu à diminuição da dimensão das famílias e ao aumento do número de idosos/as dependentes (Lima & Neves, 2011). Não existe deste modo um modelo único de família, mas sim variadas formas de viver a família, consoante as épocas e os grupos sociais. Com a entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho e as mudanças na vida familiar surgiram novos desafios à articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal. Apesar de ainda persistirem assimetrias, a esfera familiar é mais democrática e a dominação masculina menos opressiva, mas continua a existir uma divisão assimétrica das responsabilidades familiares e domésticas (Torres, 2004).

No contexto português, as responsabilidades familiares e domésticas são mais partilhadas no presente do que nas últimas décadas, mas são as mulheres que continuam a dedicar mais tempo a estas responsabilidades (CIG, 2015; Comissão Europeia, 2008; Ryle, 2018). No estudo de Santos (2011) as entrevistadas descrevem a divisão do trabalho doméstico e familiar no casal com verbos como “ajudar” e “colaborar”, demonstrando assim desigualdade na divisão de tarefas domésticas e familiares. As mulheres acabam por ter uma dupla jornada de trabalho, acumulando o trabalho remunerado e as tarefas domésticas e de cuidado (Núncio, 2008). Por conseguinte, as mulheres têm mais constrangimentos no que diz respeito ao trabalho remunerado do que os homens (Perista et al., 1999). Contudo, apesar de existirem mulheres que não gostam deste acumular de funções, existem algumas para quem o trabalho doméstico e familiar é feito por prazer e este auxilia-as a não pensar nas responsabilidades profissionais (Santos, 2011).

Os conceitos de sexo e género podem ser utilizados para caracterizar um indivíduo, embora o sexo se refira às diferenças biológicas, fisiológicas e genéticas. O género é o significado social destas diferenças (Ryle, 2018). O género é construído pela própria sociedade, resulta das experiências e práticas sociais que geram diferenças entre homens e mulheres e não das diferenças biológicas, ou seja, o sexo. A igualdade de género significa a “(...) simetria entre homens e mulheres e pessoas de diversidades várias, em razão da sua identidade de género ou orientação sexual, no acesso a recursos, poderes e direitos.” (Torres, et al., 2018, p. 19). Segundo os/as mesmos/as autores/as, a igualdade está longe de ser alcançada, persistindo deste modo as desigualdades (Torres, et al., 2018).

A ideia de que existe um espaço público e um espaço privado e que estes são espaços distintos e cada um associado a um dos sexos, pode ser designada de *doctrine of separate spheres* (Ryle, 2018). O espaço público tende a ser atribuído aos homens que são considerados o sustento da família. O espaço privado está associado às mulheres, que se encarregam da habitação e do cuidado das crianças. A casa está associada aos sentimentos e ao conforto e o mercado de trabalho à racionalidade e à competição (GRAAL, 2000; Ryle, 2018). A entrada das mulheres no espaço público foi fundamental para a sua emancipação, pois uma actividade profissional remunerada permitiu às mulheres uma nova independência, autonomia no plano económico, mas igualmente no plano simbólico, na realização pessoal e nas relações sociais. No entanto, apesar da conquista da esfera pública, continuam a existir desigualdades entre homens e mulheres (Núncio, 2008). Segundo Ryle (2018) a ideia das esferas separadas era um ideal prescrito e não a forma como a maioria das pessoas vivia, não só na época em que a separação das esferas foi desenvolvida, mas também actualmente. Foi através do binómio “mulher-cuidadora e homem-provedor” que se estruturaram os papéis de género (Núncio, 2008). Só nos anos 70 do século XX existiu a passagem da mulher-natureza para a mulher-indivíduo (Torres, 2002). Como refere Ryle (2018) homens e mulheres desempenham um conjunto de expectativas que estão associadas à sua categoria sexual - designado de *sex role*. A mulher tinha um papel expressivo no seio da família, era a “fada do lar” e o homem um papel instrumental, o “chefe de família” ou “ganha-pão” (Casimiro, 2011). A própria socialização primária permite a continuidade destes valores tradicionais, pois as crianças na convivência com os/as agentes de socialização assimilam gradualmente as normas e expectativas sociais que caracterizam o seu sexo (Giddens, 2001), existindo desta forma práticas associadas aos homens e às mulheres desde tenra idade. Estas práticas contribuem para a divisão sexual do trabalho, ou seja, a distinção de papéis sociais em função do género (Núncio, 2008). A divisão sexual do trabalho levou homens e mulheres a adoptarem posições desiguais no que diz respeito a poder, riqueza e prestígio (Giddens, 2001), reforçando as desigualdades de género<sup>7</sup>. O trabalho do homem tem mais valor do que o da mulher, que está mais associado ao trabalho a tempo parcial e à precarização laboral (Casaca, 2013). No que diz respeito às profissões, as mulheres continuam a desempenhar funções em áreas como a saúde e a educação, perpetuando assim as competências que tradicionalmente estão associadas a estas, enquanto os homens têm profissões mais

---

<sup>7</sup>A desigualdade de género refere-se ao “(...) fato de mulheres e homens não terem as mesmas oportunidades e resultados na vida em sociedade nos vários domínios (educação, saúde, trabalho e emprego, família, entre outros), em resultado das relações sociais de género que estruturam e condicionam a vida de uns e outras.” (Monteiro, Agostinho & Daniel, 2015, pp. 425-426).

instrumentais (Silva et al., 2010), isto é, continuam a existir profissões tipicamente masculinas e femininas - segregação ocupacional. Apesar dos vários avanços, as diferenças de género continuam a potenciar as desigualdades (Giddens, 2001).

Apesar das mulheres terem conseguido afirmar-se no domínio público através da participação no mercado de trabalho continuam a existir desigualdades de género no trabalho remunerado - como o mostram, por exemplo, as diferenças salariais e a dificuldade em aceder a cargos de chefia<sup>8</sup> - e nas responsabilidades familiares. As mulheres estão sujeitas a segregação no trabalho, a segregação horizontal ou *glass wall* (parede de vidro), quando estão apenas em certos trabalhos e segregação vertical ou *glass ceiling* (tecto de vidro), quando estão em cargos hierárquicos inferiores aos homens (Rato, Madureira, Alexandre, Rodrigues & Oliveira, 2007). Mesmo que a estrutura familiar predominante seja a família de dupla carreira as mulheres continuam a realizar a maioria do trabalho familiar e doméstico e os homens uma parcela reduzida (Santos, 2011). Estas desigualdades estão associadas aos estereótipos conferidos a cada sexo (Borges, 2008). E como refere Andrade (2013), a manutenção destes estereótipos pode gerar conflitos de papéis e criar assimetrias nas responsabilidades dos dois elementos do casal na resolução destes conflitos.

O uso dos tempos no que diz respeito às famílias, género e trajectórias de vida ajuda a reflectir relativamente à persistência das fontes de desigualdade social que actuam distintivamente no dia-a-dia de homens, mulheres e das famílias (Perista et al., 1999). De acordo com Perista et al. (2016) embora os homens dediquem mais tempo ao trabalho remunerado, estes valores não são muito superiores aos das mulheres, em média por dia, os homens dedicam 9 horas e 2 minutos e as mulheres 8 horas e 35 minutos. Relativamente ao trabalho não remunerado, num dia útil, nos casais com duplo emprego, em média as mulheres dedicam 4 horas e 37 minutos ao trabalho não remunerado e os homens 2 horas e 53 minutos. Segundo o mesmo estudo também as tarefas domésticas consideradas mais rotineiras como: limpar a casa, cuidar da roupa e preparar refeições continuam a ser realizadas principalmente por mulheres. Já tarefas como reparações são assumidas maioritariamente pelos homens. Por exemplo as actividades associadas ao cuidado da roupa realizadas por parte de 74% das mulheres é em benefício do agregado doméstico, enquanto que as tarefas realizadas pelos homens, em metade das situações, são em benefício próprio (Perista et al., 2016). Embora

---

<sup>8</sup> Fenómeno denominado “tecto de vidro”, segundo Ann Morrison e Mary Glinow (1990), o conceito de “tecto de vidro” foi desenvolvido na década de 1980 e representa uma barreira subtil e transparente, que impede as mulheres de ascenderem a cargos importantes numa organização.

existam inovações tecnológicas que permitem que as tarefas sejam desempenhadas de forma mais rápida, não há uma diminuição do tempo dedicado às tarefas domésticas (Perista et al., 1999). Continuam a existir tarefas domésticas principalmente femininas denominadas como “não negociáveis” como as tarefas de limpeza e a manutenção da casa e da roupa e tarefas “negociáveis” a título de exemplo: as tarefas referentes à alimentação e às crianças onde a participação masculina pode aumentar (Torres, Silva, Monteiro & Cabrita, 2005). As mulheres com filhos/as com menos de três anos sentem mais dificuldade em articular a vida profissional, familiar e pessoal do que os homens. A prestação de cuidados a adultos/as dependentes é maioritariamente realizada pelas mulheres independentemente do grupo etário ou dos rendimentos mensais (Perista et al., 2016; Pimentel, 2011). Segundo Perista et al. (2016) os homens sentem mais dificuldade em articular as diferentes esferas da vida quando os/as filhos/as têm idades compreendidas entre os 6 e 14 anos. Uma estratégia de fuga a conflitos e um mecanismo pró-activo para os homens não realizarem os trabalhos domésticos é o recurso a empregada doméstica. Deste modo não existem conflitos entre o casal no que diz respeito à divisão de tarefas domésticas, pois os homens desresponsabilizam-se destas tarefas, mas a delegação destes serviços fica geralmente a cargo das mulheres e este tipo de serviços continua na sua maioria a ser desempenhado por mulheres (Santos, 2011). Como Oliveira e Amâncio (2002) evidenciam, a emancipação da mulher por intermédio do trabalho é um mito, pois estas continuam a trabalhar dentro e fora de casa. Ainda assim, a participação masculina no cuidado dos/as filhos/as tem vindo a aumentar (Torres, 2000), mas ainda é diminuta.

Deste modo, torna-se mais difícil às mulheres articular a vida profissional, familiar e pessoal, tendo por vezes que investir menos na esfera laboral para conseguir acompanhar a família (Torres, 2000). Aos homens é permitido que a vida profissional interfira na vida familiar, já às mulheres é esperado que a vida familiar esteja em primeiro lugar, sendo isto resultado da herança cultural propagada ao longo das gerações (Loureiro & Cardoso, 2008). Na sociedade portuguesa nas últimas décadas há uma crescente participação de mulheres no mercado de trabalho, mas esta evolução não se registou de forma equivalente no que diz respeito à participação dos homens nas tarefas domésticas e de cuidado (Perista, 2002; Torres, 2004). A menor participação masculina na esfera familiar, por vezes relaciona-se com os efeitos de género presentes no mercado de trabalho e não com a sua vontade. Referindo o exemplo da autora, no início da carreira os homens são considerados pela organização como homens sem família que se devem dedicar integralmente à organização, impedindo assim a

participação no domínio familiar (Torres, 2001). Por conseguinte, a articulação deve ser um tema cada vez mais discutido e considerado pelas entidades empregadoras e pela sociedade.

### **1.3. Articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal na polícia**

Segundo Andrade (2013) o estudo dos processos que relacionam a esfera profissional e familiar tem sofrido várias alterações. Primeiramente estudava-se as esferas como separadas, ou seja, os dois domínios eram considerados como independentes da vida do indivíduo, não existindo relação entre si. Depois dos anos 80 houve um interesse pela relação e interdependência destes domínios. No entanto, na Europa os estudos científicos sobre as relações entre o trabalho e família emergem nos anos 60, com Rapoport. Nos últimos anos a análise foca-se nos mecanismos pelos quais estas esferas estão interligadas (Andrade, 2013). Estes domínios influenciam-se mutuamente, não podendo ser vistos como separados (Santos, 2011). O século XX foi sem dúvida importante devido às alterações entre os papéis familiares e profissionais, no qual as mães com filhos/as em idade pré-escolar tinham alguma dificuldade em desempenhar harmoniosamente os dois papéis (Andrade, 2013).

Neste trabalho vai ser utilizado o termo articulação para especificar a relação entre o domínio profissional, familiar e pessoal. Segundo Barrère-Maurisson (2003) a articulação entre a vida profissional e familiar tem como objectivo tornar compatíveis as duas esferas. Ou seja, os indivíduos tentariam compatibilizar a sua vida familiar e profissional em função de determinadas limitações e obstáculos. A articulação remete para questões públicas e privadas, uma vez que a vida familiar e a carreira estão interligadas e desenvolvem-se uma em função da outra. Esta articulação representa um problema público através da igualdade de género, da paridade e da democracia (Barrère-Maurisson, 2003). A articulação está mais associada às mulheres (Santos, 2011) podendo igualmente interferir na vida masculina, pois os pais podem agora gozar de mais dias de acompanhamento aos/às filhos/as devido à licença parental exclusiva do pai. Esta permite que os pais gozem 15 dias úteis seguidos ou interpolados nos 30 dias após o nascimento dos/as filhos/as, tendo ainda direito a mais 10 dias úteis de licença (CITE, 2019).

Segundo Santos (2011), existem várias perspectivas teóricas que explicam a ligação entre as esferas profissional e familiar, como por exemplo: a teoria da compensação, a perspectiva clássica da segmentação, a teoria instrumental, a teoria de *spillover*, a perspectiva do conflito e a hipótese de expansão de recursos.



Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek e Rosenthal (1964) definem o conflito entre o papel desempenhado no trabalho e outro tipo de papel que tenham que desempenhar como a “ocorrência simultânea de dois (ou mais) conjuntos de pressões, de tal modo que o cumprimento de um desses conjuntos tornaria mais difícil o cumprimento dos restantes” (Greenhaus & Beutell, 1985, p. 77). Baseados no trabalho de Kahn et al. (1964) Greenhaus e Beutell (1985) definiram o conflito entre o trabalho e a família como uma forma de conflito onde as pressões dos papéis nos domínios familiares e profissionais são incompatíveis em alguns aspectos. O conflito pode ter dois sentidos: conflito trabalho-família e conflito família-trabalho. O conflito trabalho-família sucede quando a participação no trabalho interfere nas actividades familiares. O oposto, o conflito da família no trabalho, acontece quando as actividades referentes à vida familiar interferem com os papéis profissionais (Greenhaus & Beutell, 1985).

Segundo os mesmos autores (Greenhaus & Beutell, 1985) existem três formas de conflito trabalho-família: conflito baseado no tempo, conflito baseado na tensão e conflito baseado no comportamento. O primeiro refere que o tempo dedicado a um papel não pode ser utilizado em outro papel da vida, ou seja, os vários papéis desempenhados por um indivíduo competem em termos de tempo. Contudo o facto de as mulheres dedicarem mais tempo à sua actividade profissional não significa que dediquem menos tempo às responsabilidades familiares (Perista, 2002). A nível policial, a título de exemplo, os horários de trabalho irregulares, dificultam a interacção com a família e o cumprimento das obrigações pessoais (Youngcourt & Huffman, 2005). O conflito baseado na tensão menciona que a tensão criada num dos papéis dificulta o cumprimento das exigências do outro papel, por exemplo as mortes em serviço, de colegas ou mesmo de civis. A última forma de conflito, baseado no comportamento, defende que os padrões de comportamento específicos de um papel podem ser incompatíveis com as expectativas esperadas para outro papel.

Karin Wall (2010) analisa a articulação entre a família e trabalho de 23 homens, a viver em famílias simples e com filhos/as menores, de modo a perceber os modos de articulação e perspectivas destes. Retirando três conclusões, em primeiro lugar a figura de homem “ganha-pão” é rejeitada, mas destaca-se a importância do papel económico do homem, sobretudo quando existem filhos/as menores. A segunda conclusão refere que os principais modos de articulação trabalho-família referidos na literatura são redutores, visto existirem várias formas de articular estes domínios. Neste estudo encontraram seis perfis:

dupla carreira; duplo emprego/mulher cuidadora e doméstica; duplo emprego/duplo cuidar; emprego e meio; carreira masculina/profissão feminina e dupla carreira, dominante masculina. Na terceira conclusão podemos verificar que existem alguns factores que podem influenciar as dinâmicas de construção social da articulação trabalho-família. Num primeiro grupo de factores temos a trajectória do casal relativamente aos valores e as práticas referentes às dinâmicas de conjugalidade e divisão familiar do trabalho e em segundo lugar a experiência de socialização doméstica vivida pelos homens entrevistados ao longo da infância ou mesmo da vida adulta. Num segundo grupo de factores, a primeira variável refere-se aos contextos profissionais, os entrevistados referem que existem algumas práticas que começam a ser reconhecidas e legitimadas, contudo existem fortes constrangimentos e repressão social. A segunda variável diz respeito aos serviços formais de guarda de crianças que ajudam os casais em que ambos trabalham. O recurso a estes serviços é recorrente em todos os contextos socioprofissionais, mas as redes familiares também são significativas. Por fim, duas conclusões são indicadas relativamente aos posicionamentos sociais e à forma como se interligam às transformações na articulação trabalho-família. Em primeiro lugar, as novas formas de articular trabalho-família, não são exclusivas de grupos socioprofissionais mais elevados. Em segundo, o impacto que os diferentes contextos de vida e de desempenho da profissão podem ter na construção social da articulação.

Muitas investigações falam em articulação entre a esfera profissional e familiar, esquecendo a esfera pessoal ou englobando-a no domínio familiar. Neste trabalho a esfera pessoal está associada ao que os indivíduos fazem nos seus tempos livres, isto é, as actividades que os/as Agentes realizam no tempo que não estão a trabalhar. Segundo Dumazedier o lazer, pode ser caracterizado por actividades que os indivíduos realizam de forma voluntária sem quaisquer obrigações, com o propósito de repousarem, divertirem e recrearem. (Dumazedier apud Gonçalves V., 2012). No entanto, de acordo com Elias e Dunning (1992) tempo livre e lazer não significam o mesmo. O tempo livre corresponde ao tempo não ocupado pelas actividades profissionais. Os autores acrescentam que erradamente se pensa que o tempo que não se dedica ao trabalho é lazer, uma vez que só parte deste é dedicado ao lazer. As actividades de lazer são aquelas que proporcionam prazer.

O tempo livre é um elemento essencial para a qualidade de vida, influenciando a vida pessoal e profissional (Cantorani, Pedroso & Pilatti, 2009). Os indivíduos além das suas responsabilidades profissionais e familiares devem ter tempos livres, pois estes proporcionam

benefícios físicos e mentais como refere Shattell (2010). Cantorani et al. (2009) acrescentam que as actividades de tempo livre são fundamentais para quebrar a rotina, mas igualmente como indicador de aumento da produtividade no trabalho (Cantorani et al., 2009). No entanto, visto o mercado de trabalho estar cada vez mais exigente, leva os indivíduos a dedicarem-se mais às actividades profissionais em detrimento de actividades que lhes dão prazer (Beuter, Alvim & Mostardeiro, 2005; Cantorani et al., 2009). O aumento do tempo dedicado ao trabalho remunerado não limita só o tempo para as actividades de tempo livre, mas igualmente o tempo para as tarefas domésticas (Perista et al., 1999). O avanço tecnológico possibilitou o desenvolvimento de tarefas mais rapidamente e, por conseguinte, os indivíduos poderiam utilizar o tempo disponível para a sua vida pessoal, no entanto, isto não se verifica, pois estes utilizam esse tempo em actividades profissionais (Cantorani et al., 2009). As novas tecnologias da informação e comunicação como telemóveis, computadores portáteis, *e-mail*, proporcionam variados espaços de trabalho remunerado, onde quer que esteja o indivíduo pode continuar o seu trabalho (Perista et al., 1999).

De acordo com Buettner, Shattell e Reber (2011), podem ser várias as actividades a realizar no tempo livre, desde aulas de sapateado ao passeio do animal de estimação, apesar destas actividades serem diferentes o que importa são as recompensas que delas recebemos. Contudo o que para uns/umas pode ser considerado uma actividade de tempo livre para outros/as pode não ser (Marcellino apud Beuter et al., 2005).

Relativamente ao grupo profissional que vamos analisar neste trabalho, foi a partir dos anos 60 do século XX que as pesquisas psicológicas, sociológicas e etnográficas sobre as organizações policiais aumentaram em vários países (Oliveira & Queirós, 2012), mas existe uma escassez de estudos que abordem a articulação entre o trabalho e a família, muito menos a vida pessoal e o conflito que surge da interação entre as diferentes esferas. No estudo de Howard, Donofrio e Boles (2004) com polícias americanos/as é possível verificar que o aumento do conflito trabalho-família está negativamente relacionado com a satisfação com o trabalho e que as responsabilidades profissionais e familiares não podem ser percebidas como responsabilidades exclusivas do indivíduo. Isto é, a organização e as chefias devem intervir e preocupar-se com ambas as esferas de modo a proporcionar a articulação entre estas, pois deste modo a satisfação e o desempenho dos/as polícias vai aumentar. Relativamente à vida pessoal, uma pesquisa conduzida em França refere que muitas vezes os/as polícias com menos de 30 anos sentem dificuldade em desenvolver a vida pessoal devido às horas trabalhadas e

muitas mulheres polícias ficam solteiras (Caroly, 2011) e a maioria dos contactos sociais das polícias são com colegas, devido à profissão tornaram-se cépticas e desconfiadas o que afecta os relacionamentos pessoais (Remmington, 1983). Deste modo é essencial criar mecanismos de modo a que os/as polícias consigam articular as várias esferas, sem prejudicar nenhuma.

As funções desempenhadas pela polícia são vastas e abrangentes (Oliveira & Queirós, 2012) e estão associadas a várias condições e riscos tais como: agressões, mortes em serviço, baixas remunerações, acidentes de trabalho, trabalho nocturno, desvalorização profissional, meios materiais inadequados e/ou insuficientes, afastamento das suas origens, dificuldades na progressão de carreira (Rodrigues, 2018), *stress*, perigo, burocracia e trabalho por turnos (Castelhana, Santos & Lacomblez, 2010; Oliveira & Queirós, 2012), podendo provocar doenças físicas, agressividade, depressão e suicídio (Figueiredo-Ferraz, Gil-Monte, Queirós & Passos, 2014), contribuindo para o conflito trabalho-família. Apesar destas evidências negativas, a profissão continua a não ser reconhecida como de desgaste rápido e os elementos continuam sem direito a subsídio de risco (Rodrigues, 2018).

O trabalho por turnos em particular condiciona a articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal, gerando fadiga e dificultando o desempenho das responsabilidades familiares e convívio com os/as familiares e amigos/as (Castelhana et al., 2010; Perista et al., 2016). Algumas pesquisas como Caroly (2011) e Castelhana et al. (2010) demonstram que alguns/mas polícias, mas sobretudo as mulheres, ponderam deixar o lado mais operacional para exercerem funções administrativas, onde os riscos são mais reduzidos e os horários relativamente fixos, de modo a articularem os vários domínios da vida, abdicando assim da progressão de carreira (Caroly 2011; Castelhana et al., 2010). No entanto, quando os homens escolhem estas funções são considerados pelos/as seus/uas superiores como frágeis (Caroly, 2011). Segundo o estudo de Caroly (2011) o trabalho por turnos na polícia francesa pode aumentar o número de divórcios ou tensões na família, devido aos horários, às horas extras e ao trabalho ao fim-de-semana. O estudo de Remmington (1983) com polícias de Atlanta refere igualmente que as mulheres polícias consideravam que a profissão proporciona o divórcio, pois era difícil relacionar-se com homens que não são polícias, pois a visão da vida e das pessoas é diferente e devido ao facto de as mulheres polícias passarem muitas horas com os colegas em carros de patrulha por exemplo gerava ciúme e desconfiança por parte dos maridos. De acordo com Caroly (2011) algumas mulheres escolhem trabalhar no turno da noite, para durante o dia conseguirem desempenhar as tarefas familiares, mas isto leva a

distúrbios do sono e a fadiga (Caroly, 2011). De acordo com os artigos analisados por Brough e O’Driscoll (2010) adaptar os horários por turnos de modo a ter em conta as necessidades familiares, recreativas e pessoais dos/as trabalhadores/as pode levar a um melhor equilíbrio entre o trabalho e a família.

Alguns/mas autores/as (Castelhana, Lacomblez, Santos & Valverde, 2012) referem que as mulheres polícias sofrem alguma discriminação no processo de selecção. No estudo de Castelhana et al. (2012) realizado na EPP da PSP, no CFA, os resultados são apresentados de acordo com três tópicos: processo de selecção, o estigma da força física e a desvalorização de qualidades tipicamente femininas. No primeiro tópico, os resultados demonstram que existem dificuldades no processo de selecção de acordo com o estudo, no curso que decorreu em 2010 das 1453 candidatas, apenas 80 foram seleccionadas. Os testes físicos são as provas de selecção em que homens e mulheres mais reprovam, sendo os valores femininos superiores. Os critérios destes testes sofreram algumas alterações ao longo dos anos, em termos de tempos dos exercícios e de diferenças nos tempos e tipos de exercícios para homens e mulheres, ainda assim continua a existir uma elevada taxa de reprovação.

No segundo tópico, o estigma da força física é possível concluir que as mulheres são associadas a menor força física ou grande fragilidade. No estudo de Remington (1983) é igualmente referido que as mulheres polícias têm uma presença física menos imponente e dominante. No entanto, a força física pode ser substituída por táticas de intervenção ou pelo uso de equipamentos, a título de exemplo: gás pimenta, arma de fogo (Castelhana et al., 2012). Também no estudo já referenciado de Caroly (2011) é possível verificar que apesar da definição das tarefas ser igual para homens e mulheres polícias, na prática as mulheres são colocadas em tarefas com menos valor e consideradas mais fracas pelos seus pares em funções operacionais, existindo uma divisão de trabalho baseada em estereótipos de género. No entanto, existem mulheres que não aceitam a divisão de trabalho segundo o género, e esforçam-se para provar que são tão competentes e fortes como os homens em situações operacionais. Quando uma mulher exhibe força física, agressividade e independência os colegas suspeitam da sua sexualidade, pois uma mulher com traços masculinos não é considerada uma mulher “real” (Remington, 1983). Uma estratégia que as mulheres utilizam é não falar com os/as seus/uas colegas sobre a dificuldade de lidar com as emoções durante uma intervenção, nem sobre os efeitos que a profissão tem na vida familiar (Caroly, 2011).

Relativamente ao último tópico do estudo de Castelhana et al. (2012), durante o curso de Agentes existem disciplinas que os/as alunos/as preferem mais, como é o caso das disciplinas mais práticas como o tiro ou técnicas de intervenção policial, em oposição à comunicação e atendimento, porém esta última é mais próxima do dia-a-dia de um/a polícia do que as primeiras. As características associadas às relações interpessoais como capacidade de diálogo e maior sensibilidade são desvalorizadas e associadas às mulheres, apesar da capacidade de diálogo não ser uma capacidade exclusiva da mulher é considerada uma prática tipicamente feminina, e que é reconhecida como forma de diminuir as situações de conflito (Castelhana et al., 2012).

Podendo concluir que as mulheres têm que adoptar comportamentos ditos masculinos para serem aceites pelos seus pares, mas ao adoptar estes comportamentos não são vistas como mulheres, continuando a existir desigualdades e estereótipos associados a estas. Há ainda um grande caminho a fazer por parte da PSP para integrar as mulheres numa profissão considerada tipicamente masculina, onde a maioria do efectivo é masculino. A organização pode ter um papel essencial neste sentido por exemplo, através da proporção de mulheres nesta instituição se aproximar de a dos homens, diminuindo assim o estereótipos inerentes ou pela implementação de medidas que permitam uma melhor articulação entre as diferentes esferas, visto ser mais difícil para as mulheres, mas afectar igualmente os homens.

#### **1.4. O papel das organizações na articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal**

A promoção da articulação entre o trabalho, a família e a vida pessoal por parte das organizações é fundamental. Ao promoverem esta articulação beneficiam os/as funcionários/as, pois se estes/as conseguirem articular as diferentes esferas ficam assim com mais disponibilidade para a família, para os/as amigos/as e para a vida pessoal (Pinto, 2003); têm orgulho em fazer parte da empresa; sentem-se valorizados/as, o que faz com que desempenhem as suas tarefas com maior satisfação, melhorando a qualidade do produto ou serviço por estes/as executado e tendem a diminuir as doenças relacionados com o *stress* (Allen, 2001; GRAAL, 2000; Guerreiro et al., 2006; Teixeira & Nascimento, 2011). Estas medidas beneficiam igualmente as entidades empregadoras e consequentemente a sociedade no geral. A título de exemplo, pode referir-se o aumento da produtividade; suscitar o interesse de novos/as colaboradores/as que queiram trabalhar em organizações que oferecem boas condições de articulação entre o trabalho e a família; reduz os conflitos laborais; possibilita

que a organização se candidate a prémios; valoriza a imagem da organização por exemplo na sociedade; leva igualmente à satisfação dos/as clientes/as da organização, entre outros (Guerreiro et al., 2006; Teixeira & Nascimento, 2011). Ao não promoverem a articulação entre a vida profissional e familiar dos/as funcionários/as, as organizações contribuem para tensões na vida familiar e pessoal dos/as funcionários/as havendo consequências na capacidade destes/as se concentrarem, serem produtivos/as e criativos/as no trabalho (Thompson, Beauvais & Lyness, 1999).

Existem organizações que se limitam a disponibilizar as medidas previstas na legislação, isto é, cumprem a lei. Estas medidas por vezes são interpretadas como vantagens e não como necessidades humanas básicas como são as questões relacionadas com a saúde e segurança (Lewis, 1997). No entanto, outras instituições tomam a iniciativa de implementar práticas de articulação entre o trabalho, a família e a vida pessoal para as pessoas que nelas trabalham e respectivas famílias que vão além da legislação (Amorim, 2013; Guerreiro et al., 2006). Estas práticas são designadas frequentemente de *family-friendly policies* (Albrecht, 2003) ou *family-friendly benefits*, isto é, medidas que ajudam os/as trabalhadores/as a gerir as responsabilidades profissionais e não profissionais (Allen, 2001). Albrecht (2003) define estas políticas como um conjunto de estratégias organizacionais que têm como propósito responder às preocupações dos/as funcionários/as no que diz respeito às responsabilidades familiares. Segundo Marshall e Barnett para uma organização ser caracterizada como “amiga da família” não pode simplesmente implementar políticas facilitadoras, deve igualmente implementar práticas informais e uma cultura organizacional que valorize a família (Marshall & Barnett apud Pimenta, 2011). Importa notar que o termo “amigas da família” não é consensual (Lewis, 2001), uma vez que a palavra amiga pode ser interpretada como um favor em vez de um direito. Por conseguinte, neste trabalho prefere-se a expressão políticas de apoio à família.

Segundo Allen (2001) os benefícios familiares que as organizações podem disponibilizar podem ser divididos em dois grupos: acordos de trabalho flexível e estruturas de cuidados a dependentes. O primeiro grupo engloba medidas como: horário flexível; semana de trabalho comprimida; teletrabalho e trabalho a tempo parcial. Já o segundo refere-se a medidas como: creches no local de trabalho; subsídios para as crianças; consultas de assistência para as crianças; licenças de maternidade e paternidade pagas<sup>9</sup>, assim como apoio

---

<sup>9</sup> Foi utilizado o termo “licenças de maternidade e paternidade” como estava descrito no artigo original (Allen, 2001), apesar de na legislação portuguesa se utilizar o termo licença de parentalidade.

aos/às idosos/as. Albrecht (2003) divide estas políticas em três grupos, referindo tal como Allen (2001) os horários de trabalho flexível. No entanto, divide as medidas de assistência à família e as políticas de licença parentais, ao contrário de Allen (2001) que as agrupa. As autoras Guerreiro et al. (2006) referem ainda, o incentivo à maior participação do pai na vida familiar. Thomas e Ganster (1995) acrescentam às medidas anteriormente referidas, o suporte dado pelo líder, ou seja, o líder que demonstra empatia com os/as funcionários/as, que ajuda os/as seus/uas funcionários/as a atingirem a articulação entre o trabalho e a família (Thomas & Ganster, 1995). As políticas podem ser consideradas formais, isto é, políticas disponíveis pela organização e pelo Estado, por exemplo: a flexibilização do horário de trabalho, as licenças de parentalidade entre outras, e as políticas informais, como a cultura organizacional e o suporte dos/as colegas e das chefias.

De acordo com vários autores (Glass & Estes, 1997; GRAAL, 2000), a flexibilização do horário de trabalho é um dos mecanismos mais importante para a articulação entre o trabalho e outros compromissos. Segundo Guerreiro et al. (2006) a flexibilização do horário de trabalho implica adaptar as formas de realizar o trabalho às necessidades dos/as funcionários/as. De acordo com Glass e Estes (1997), as políticas de redução do horário de trabalho promovem o aumento da produtividade e diminuem o *turnover*<sup>10</sup>, Russell, O'Connell e McGinnity (2009) acrescentam que a redução do horário de trabalho ou a flexibilização do horário de trabalho reduzem a pressão no trabalho e o conflito trabalho-família, no entanto, o teletrabalho está associado a níveis maiores de pressão e conflito trabalho-família. Como exemplo deste tipo de medidas temos: a redução do horário de trabalho; o ajustamento e flexibilização do tempo de trabalho; a compactação do horário semanal de trabalho; a adopção de modalidades de teletrabalho ou centros de teletrabalho possibilitando novos empregos; o trabalho por objectivos; a adequação do horário de trabalho por turnos às necessidades de articular as diferentes esferas da vida de um indivíduo; o horário de trabalho em regime de jornada contínua<sup>11</sup>; o trabalho em regime de banco de horas; a anualização<sup>12</sup> e a adaptação dos horários de trabalho ao calendário escolar (CITE, 2014; GRAAL, 2000; Guerreiro et al., 2006).

---

<sup>10</sup> *Turnover* ou rotatividade, ou seja, o indivíduo tem a intenção de abandonar a organização onde se encontra (Teixeira & Nascimento, 2011).

<sup>11</sup> Jornada contínua, isto é, os/as funcionários/as poderem acompanhar os/as filhos/as com horários flexíveis. Para consulta mais pormenorizada do que é a jornada contínua, consultar Artigo n.º 114 da Lei geral de trabalho em funções públicas (Diário da República 1.ª série n.º 117, 2014).

<sup>12</sup> A anualização pode ser caracterizada por um compromisso dos/as trabalhadores/as em trabalhar um número global de horas por ano em vez de um número de horas fixo por semana (GRAAL, 2000).



Relativamente à redução da semana de trabalho, Veja e Gilbert (1997) estudaram durante um ano um grupo experimental de polícias do Texas que reduziram a semana de trabalho para três dias (40 horas) e quatro folgas. Os resultados demonstraram que em comparação com o grupo de controlo que trabalhou os habituais cinco dias (40 horas), o grupo experimental apresentou melhor equilíbrio trabalho e vida pessoal, a produtividade pode ser igual ou superior e esta opção de horário proporciona mais tempo para a família e para as actividades de tempos livres. Este horário permitia igualmente desenvolver uma segunda profissão para suplementar o ordenado de polícia. Segundo o mesmo estudo é possível concluir que esta medida, redução da semana de trabalho, é uma boa opção para os/as polícias, a principal desvantagem apontada pelos/as polícias que trabalhavam três dias era a má comunicação quando regressavam ao trabalho após quatro dias de folga (Vega & Gilbert, 1997). Contudo na PSP, este tipo de medida não é aplicado.

No que diz respeito à criação de serviços de acolhimento de crianças, algumas organizações optam por criar creches nas suas instalações ou apoiar financeiramente o pagamento destes serviços. Outras preferem desenvolver programas pós-escolares e de férias, serviços de *baby-sitting*, reembolsar os/as trabalhadores/as que recorrem a serviços de guarda suplementares quando estão a realizar tarefas para a organização, importa ainda referir o serviço de transporte ou as actividades desportivas que algumas instituições disponibilizam (CITE, 2014; GRAAL, 2000; Guerreiro et al., 2006). O facto de as crianças estarem num sítio seguro e de qualidade aumenta a produtividade e concentração dos/as trabalhadores/as (Guerreiro et al., 2006). Além das intervenções organizacionais, outro mecanismo de apoio à família no que diz respeito ao cuidado das crianças é o auxílio de familiares, especialmente os/as avôs/ós (Andrade, 2013; Kossek, 1990). A criação de serviços de prestação de cuidados a idosos/as consiste no desenvolvimento de serviços especializados na prestação de cuidados e na possibilidade dos/as funcionários/as beneficiarem de horários de trabalho de modo a que consigam cuidar e apoiar os/as seus/uas familiares idosos/as (Guerreiro et al., 2006)<sup>13</sup>. As organizações devem ainda disponibilizar informação sobre os serviços que existem a nível local (GRAAL, 2000). Relativamente a estas medidas a PSP disponibiliza um subsídio de carácter complementar de assistência à maternidade e apoio ao recém-nascido dos/as beneficiários/as e um subsídio especial por deficiência para os/as filhos/as dos/as titulares. A PSP dispõe ainda de instalações de apoio ao/à aposentado/a situadas em Vieira de Leiria,

---

<sup>13</sup> Está em debate na Assembleia da República, a proposta de Lei n.º 186/XIII/4.<sup>a</sup> que “(...) Estabelece medidas de apoio ao cuidador informal e regula os direitos e deveres do cuidador e da pessoa cuidada (...)” (Assembleia da República, 2019).

designada de aldeia dos beneficiários que é composta por um hotel de férias, um lar e uma unidade residencial.

A respeito das licenças para pais e mães trabalhadores/as, se existir um equilíbrio destas entre homens e mulheres, possibilita às mulheres assumirem responsabilidades profissionais e progredirem em termos de carreira e a ideia de que os homens têm disponibilidade total no que diz respeito ao trabalho pode amenizar-se e conseqüentemente o papel de pai não é descuidado (Guerreiro et al., 2006). O que vai de encontro a outra das medidas proposta pelas autoras, incentivo à maior participação do pai na vida familiar (Guerreiro et al., 2006). Em Portugal a utilização de licenças de apoio à família por parte dos homens, sobretudo os mais novos, tem vindo a aumentar. No que diz respeito aos homens e mulheres a exercerem uma actividade profissional na Administração Pública ou no sector privado, pode-se constatar que os homens que receberam o subsídio por licença parental obrigatória de uso exclusivo do pai perante a licença obrigatória gozada pela mãe foi em 2005 (56,5%) e em 2016 (75,9%) do mesmo modo, a percentagem de pais que receberam subsídio por licença parental facultativa do uso exclusivo do pai foi em 2005 (43,3%) e em 2016 (66,7%). Pode-se ainda destacar que a partilha da licença parental por parte dos pais trabalhadores passou de 0,5% em 2005 para 34,1% em 2016 (CITE, n.d.). Homens e mulheres consideram que o gozo da licença parental por parte do pai origina benefícios nas relações familiares; no bem-estar dos indivíduos; na igualdade de género; na dinâmica conjugal e doméstica e na vida profissional da mulher (Cunha, Atalaia & Wall, 2016). Mas compete também às empresas promover uma cultura organizacional que evidencie o papel do pai na família e na vida da criança. Como demonstra o estudo de Tremblay et al. (2011) com polícias da região de Québec, os polícias mais novos referem que a paternidade é um dos aspectos mais importante das suas vidas e cada vez mais estes pedem para usufruir da licença de parentalidade. Relativamente a esta medida a PSP, possui os mesmos direitos que os demais funcionários públicos, isto é, licença parental. Esta possui quatro modalidades: licença parental inicial; licença parental inicial exclusiva da mãe; licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe e licença parental exclusiva do pai<sup>14</sup>.

Este tipo de medidas é geralmente associado às mulheres com crianças pequenas esquecendo que os homens também devem usufruir destas e que existem parentes mais velhos/as e/ou incapacitados/as que precisam de assistência (Giddens, 2001). Deste modo a

---

<sup>14</sup> Para compreensão das várias modalidades da licença parental consultar o Código do Trabalho Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro de 2009, Artigos n.º 39 ao 43.

implementação destas medidas pode beneficiar homens e mulheres e diminuir o estereótipo do “trabalhador ideal”, isto é, um funcionário do sexo masculino que se dedica ao trabalho remunerado e que tem uma companheira ou outra mulher que cuida da família e das suas necessidades, contribuindo deste modo para combater as organizações genderizadas (Acker, 1990). As organizações genderizadas são aquelas em que as vantagens e desvantagens, exploração e controlo, acção e emoção, significado e identidade, são estruturadas através e em termos da distinção entre homem e mulher, masculino e feminino (Acker, 1990). No entanto, apesar da participação das mulheres em várias instituições, os homens continuam a dominar as instituições centrais, como a política, religião, ensino, economia, entre outras, a única instituição onde as mulheres têm um papel central é a família, existindo uma divisão da sociedade entre produção e reprodução (Acker, 1992). Segundo Thompson et al. (1999) há evidências de que as mulheres, os/as funcionários/as casados/as ou os/as que tinham filhos/as utilizam mais benefícios do que outros/as empregados/as. No entanto, estes devem ser utilizados por ambos.

Sendo a PSP uma organização com características únicas nem todas as medidas mencionadas anteriormente podem ser aplicadas, no entanto, existem outras que os/as funcionários/as em exercício ou aposentados/as e suas famílias podem usufruir, isto é, os Serviços Sociais da Polícia de Segurança Pública (SSPSP).

Os SSPSP foram criados a 31 de Dezembro de 1959 com o objectivo de colmatar uma falha na assistência pessoal dos/as polícias. Nos primeiros anos de existência estes serviços dedicavam-se principalmente à assistência à doença, cantinas e habitação social, com o passar dos anos as áreas de actuação foram aumentando, mas a área da assistência à saúde começou a ser a cargo do Serviço de Assistência na Doença (SAD) que opera com verbas do Orçamento de Estado (SSPSP, 2019). Com o passar dos anos existem várias vertentes em que os SSPSP actuam, que passo a explicar seguidamente.

Como exemplo de serviços a PSP dispõe de um centro integrado de acção social (CIAS) e de um gabinete de acção social (GAS). O primeiro abrange diversas competências em várias áreas como: apoio clínico e psicológico; cafetaria-bar; sala TV e jogos; biblioteca; acesso à internet; serviços de barbearia, manicure/pedicure e lavandaria. O GAS intervém em várias vertentes com o objectivo de acompanhar individualmente os/as beneficiários/as e famílias. Existem ainda serviços como a caixa económica que faculta empréstimos aos/às seus/uas beneficiários/as; cofre de providência que assegura o pagamento de um subsídio por

morte aos/às herdeiros/as dos/as subscritores/as; um subsídio de carácter complementar de assistência à maternidade e apoio ao recém-nascido dos/as beneficiários/as; um subsídio especial por deficiência para os/as filhos/as dos/as titulares; refeitório; ginásios e protocolos e parecerias em áreas como: arte e cultura, apoio sénior, automóveis, bancos, combustíveis, comunicações, ensino/educação, lazer e desporto, prestação de serviços, saúde e seguros (SSPSP, 2019). A PSP organiza ainda actividades como o circo na época natalícia para os/as funcionários/as e suas famílias.

No que diz respeito a instalações, a PSP disponibiliza instalações de apoio ao/à aposentado/a situadas em Vieira de Leiria, designada de aldeia dos beneficiários que é composta por um hotel de férias, um lar e uma unidade residencial. Disponibiliza ainda 27 casas de coabitação social para Agentes recentes da EPP; 10 casas de passantes, isto é casas alugadas por um período curto de tempo para os/as beneficiários/as que precisem de se deslocar ou permanecer por motivo de lazer ou de necessidade; 14 lares de estudantes para os/as filhos/as dos/as polícias; estâncias de férias no Baleal, Monfortinho, Porto Santo, Tavira e Vieira de Leiria e as casas de veraneio no Algarve: Faro, Lagos, Olhão e Portimão (SSPSP, 2019).

No entanto, estas políticas não estão apenas associadas a benefícios, alguns pontos devem ser tidos em conta. O desenho destas políticas implica que se considerem as necessidades/especificidades dos/as colaboradores/as (Amorim, 2013), tendo de existir por parte da organização a preocupação sobre este tema, de modo a adaptar as medidas aos indivíduos. Existem funcionários/as que são discriminados/as por utilizarem estas práticas, mesmo estas estando consagradas na lei (Brough & O’Driscoll, 2010). Segundo Brough e O’Driscoll (2010) as práticas mais comuns de discriminação são: a demissão, principalmente de mulheres grávidas; entraves ao desenvolvimento da carreira; atribuição de funções ou responsabilidades de trabalho inferiores às suas qualificações; mudanças nos horários de trabalho e hostilidade por parte dos/as colegas de trabalho. Relativamente à organização também podem existir alguns obstáculos, pois este tipo de medida implica custos financeiros (Teixeira & Nascimento, 2011). Como referem Silva, Figueroa e Orellana (2014) é necessário averiguar o impacto destas políticas, pois parte das empresas implementam estas políticas não pelo bem-estar dos/as seus/uas funcionários/as, mas sim para obterem vantagens ao nível da sua imagem na comunidade. Segundo Teixeira e Nascimento (2011) é relevante monitorizar e

acompanhar as medidas implementadas pelas organizações, pois estas podem não estar a originar os efeitos pretendidos ou serem sentidas como irrelevantes pelos/as colaboradores/as.

Para além das políticas formais disponibilizadas pelas instituições também as políticas informais são importantes. As chefias têm um papel fundamental na eficácia destas políticas, pois podem encorajar os/as trabalhadores/as a utilizá-las ou podem desencorajar (Starrels, 1992; Perlow, 1995; Thompson et al., 1992 apud Thompson et al., 1999). Como demonstra o estudo de Tremblay et al. (2011) o suporte formal e informal no ambiente policial é fundamental para o equilíbrio trabalho-família. Ainda segundo este estudo é possível observar que alguns/mas polícias afirmam que o apoio dos/as colegas é mais importante que o das chefias para conseguirem articular as diferentes esferas. Os/as colaboradores/as têm tendência a recorrer a estas medidas se na organização houver uma cultura de trabalho que fomente a sua utilização (Thompson et al., 1999). De acordo com estes mesmos autores, a cultura de apoio à família e ao trabalho pode estar associada a níveis elevados de comprometimento afectivo, menos conflitos entre o trabalho e a família e menor intenção de abandonar a organização (Thompson et al., 1999). Tal como Allen (2001) refere no seu estudo, onde analisou a percepção global dos/as funcionários/as no que diz respeito ao suporte à família prestado por parte da organização, os/as funcionários/as que percepcionavam menor apoio familiar da organização tinham mais conflitos trabalho-família, tinham uma elevada intenção de abandonar a organização, menos satisfação no trabalho e sentiam menor compromisso organizacional, ao contrário dos/as funcionários/as que percepcionavam a sua organização como mais favorável à família. Ou seja, os/as funcionários/as consideram importante o apoio da organização, estas devem proporcionar condições e medidas de apoio à família.

De acordo com a análise de Andrade (2013), os apoios disponibilizados pelas organizações, o recurso a instituições de cuidado ou familiares e a contratação de serviços são considerados importantes na articulação entre a vida profissional e familiar. Relativamente às famílias com crianças, as licenças disponibilizadas pelas organizações, o recurso a instituições e familiares são os principais mecanismos externos para a articulação destas esferas.

## 2. Opções metodológicas

### 2.1. Aspectos gerais

O trabalho e a família têm sofrido profundas alterações que desafiam a articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal, sobretudo numa profissão como a de polícia. Os/as Agentes trabalham por turnos o que pode conduzir à desregulação das horas de descanso e de refeição e por sua vez pode induzir desgaste físico e psicológico. O facto de trabalharem longe da sua região de origem pode dificultar igualmente a articulação entre as diferentes esferas, pois têm a família e amigos/as longe. As investigações sobre este grupo profissional têm aumentado, exemplo disso são os estudos relativos ao *stress* e ao *burnout* (Branco, 2010; Luís, 2011; Oliveira & Queirós, 2012). Este trabalho pretende estudar a articulação entre as esferas profissional, familiar e pessoal na PSP e trata-se de um estudo de caso<sup>15</sup>, uma vez que analisa apenas a carreira de Agente do COMETLIS, que como referido anteriormente é um Comando que precisa de muitos elementos devido à sua dimensão, onde os/as Agentes maioritariamente começam o seu percurso profissional e onde alguns/mas têm de permanecer até conseguirem transferência para a sua área de residência.

A pergunta de partida deste estudo é: Como é que os/as Agentes da PSP que trabalham no COMETLIS articulam a vida profissional, familiar e pessoal?

O objectivo geral da presente pesquisa é: Conhecer as condições familiares e profissionais que influenciam a articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as Agentes. Os objectivos específicos da presente dissertação são:

- a) Identificar diferenças de género na articulação trabalho-família-vida pessoal entre as e os Agentes;
- b) Identificar as condições familiares e pessoais que influenciam a articulação com a vida profissional destes/as Agentes;
- c) Avaliar as limitações profissionais na articulação com a vida familiar e pessoal destes/as Agentes.

---

<sup>15</sup> Segundo Yin o estudo de caso pode ser definido como “(...) uma investigação empírica que investiga um fenómeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real (...)” (Yin, 2001, p. 32)

## 2.2. Instrumentos de recolha de dados

A metodologia utilizada na presente dissertação de mestrado seguiu uma estratégia de investigação quantitativa. Este tipo de estratégia está associada a uma lógica extensiva (Bryman, 2012), que pode ser utilizada “Se pretendemos conhecer características de uma população ou problemática, ou se pretendemos conhecer as opiniões de um conjunto determinado de indivíduos para podermos a partir delas generalizar para um universo mais alargado.” (Almeida, Machado, Capucha & Torres, 1994, p. 197).

O instrumento de recolha de dados foi o inquérito por questionário. O inquérito por questionário é uma estratégia quantitativa que consiste num conjunto de questões relativas a um tema de interesse do/a investigador/a, a inquiridos/as e frequentemente é representativo de uma população (Quivy & Campenhoudt, 2013). Este tem como objectivos: estimar grandezas “absolutas”, estimar grandezas “relativas”, caracterizar uma população ou sub-população e ainda verificar hipóteses (Ghiglione & Matalon, 1993).

Neste estudo optámos pelo questionário auto-administrado no qual o/a inquirido/a preencheu o inquérito que lhe foi enviado por *e-mail*. Desta forma a aplicação do inquérito à população-alvo é mais fácil e exequível, pois os/as inquiridos/as ficaram mais à vontade para responder ao inquérito (Bryman, 2012) e não implicou a presença da investigadora nas várias esquadras de todas as Divisões analisadas. Num inquérito por questionário as questões têm uma ordem pré-estabelecida e estas podem ser abertas, fechadas ou semi-abertas. As questões abertas dão liberdade para o/a inquirido/a responder livremente (Almeida et., 1994) e a pessoa pode sentir que está a ser ouvida (Ghiglione & Matalon, 1993). Este tipo de questões possibilita respostas com informação mais detalhada, uma vez que os/as inquiridos/as podem manifestar os seus pontos de vista, contudo as respostas tornam-se mais difíceis de comparar (Giddens, 2001). Nas questões fechadas o/a inquirido/a tem de escolher uma opção, as opções de resposta podem ser nominais ou ordinais (Almeida et al., 1994). Este tipo de resposta é mais fácil de comparar e contar, mas a informação recolhida torna-se restrita (Giddens, 2001). As respostas semi-abertas são uma junção das respostas anteriormente mencionadas, abertas e fechadas.

Para a realização deste estudo foi necessário em primeiro lugar submeter um pedido de autorização ao Sr. Comandante do COMETLIS da PSP, o Superintendente Jorge Maurício. Depois do mesmo ter sido aprovado, o Dr. Firmo Ferreira, Chefe do Núcleo de Recursos

Humanos do COMETLIS da PSP foi designado como o contacto com a instituição. No seguimento de reuniões com o Dr. Firmo Ferreira decidimos que a melhor solução para garantir o anonimato dos/as participantes seria enviar o inquérito por questionário via *e-mail*. Deste modo, foram disponibilizados os *e-mails* institucionais dos/as Agentes. Antes da aplicação do questionário foi realizado um pré-teste, de modo a aferir por exemplo se as questões eram claras, se não suscitavam dúvidas, se se adequavam ao universo que está a ser estudado e se eram interessantes (Bryman, 2012). Todos os/as Agentes que integram as Divisões participantes receberam um *e-mail* convidando-os/as a participarem neste estudo. O referido *e-mail* continha um *link* de acesso ao inquérito por questionário que serviu de base à recolha de dados. A participação no questionário foi voluntária e foi garantido aos/às participantes que as respostas eram anónimas e confidenciais, sendo apenas utilizadas no âmbito deste estudo.

O questionário aplicado neste estudo (Apêndice 1) possui 51 questões, 37 destas agrupadas em 3 grupos. O primeiro grupo de questões, designadas por G1, diz respeito ao *conflito trabalho-família* e possui 18 questões/itens (Carlson et al., 2000). O segundo grupo, designado por G2, refere-se ao *ambiente de trabalho de suporte à família* e tem 14 questões (Allen, 2001). As opções de resposta destes dois grupos de questões variam entre 1 = Discordo totalmente e 6 = Concordo totalmente. Os instrumentos originais foram traduzidos e adaptados para português tendo em conta a realidade da instituição analisada.

O terceiro grupo de questões, designado G3, corresponde à *influência do trabalho por turnos na vida familiar e pessoal* e contém cinco questões, adaptadas de Neto (2014), com as seguintes opções de resposta: Nunca; Quase nunca; Às vezes; Com alguma frequência; Muito frequente.

As restantes questões prendem-se com a caracterização da população em estudo e foram usadas questões de escolha múltipla e abertas. Foi recolhida informação sobre: o sexo; a idade; o estado civil; a Divisão onde desempenham funções; a categoria profissional; os anos de serviço; se estão ou não deslocados/as em serviço; se têm filhos/as menores de idade e se estes/as estão a seu cargo; se têm idosos/as ou pessoas dependentes a seu cargo e como ocupam os tempos livres. Foi ainda pedido aos/às inquiridos/as que deixassem sugestões de medidas facilitadoras para a articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal para a sua organização.



A aplicação do questionário decorreu entre Julho e Setembro de 2018. Para tratar os dados obtidos utilizou-se o programa *IBM SPSS Statistics 25*.

### **2.3. Participantes**

O inquérito incidiu sobre a carreira de Agente visto ser aquela onde existem mais elementos. Foram analisadas as categorias de Agente<sup>16</sup> e Agente Principal<sup>17</sup>, para além destas categorias existe ainda a categoria de Agente Coordenador<sup>18</sup>, mas nos inquéritos por questionário realizados não obtivemos nenhuma resposta de nenhum elemento desta categoria. Deste modo a categoria de Agente coordenador não foi analisada neste estudo.

O presente estudo foi realizado com Agentes da PSP que se encontravam no momento da recolha de dados a exercer funções em algumas Divisões do COMETLIS. Foram escolhidos as seguintes Divisões do COMETLIS: 1ª Divisão; 2ª Divisão; 3ª Divisão; 4ª Divisão; 5ª Divisão; Divisão da Amadora; Divisão de Cascais; Divisão de Oeiras; Divisão de Loures; Divisão de Sintra e a Divisão de Vila Franca de Xira. Foram excluídas as Divisões: Segurança Aeroportuária; Segurança a Instalações; Segurança a Transportes Públicos; Investigação Criminal e a Divisão de Trânsito. A exclusão deveu-se ao facto de estas possuírem competências específicas que as distinguem de todas as outras em termos do tipo de serviço que efectuam. Os inquéritos foram enviados a 2633 elementos e obtivemos uma taxa de resposta de 19,1%.

### **2.4. Procedimento**

Para a caracterização da amostra foram utilizadas medidas de estatística descritiva e foram realizadas tabelas de resposta múltipla, tabelas de referência cruzada e ainda análise de conteúdo.

Os dois primeiros grupos, G1 e G2, foram analisados em conjunto. O terceiro grupo, G3, foi analisado em separado e foram usadas tabelas de frequência, tabelas de referência cruzada e o teste do Qui-quadrado.

---

<sup>16</sup> As funções desta categoria encontram-se no Quadro 11 do Anexo 1.

<sup>17</sup> As funções desta categoria encontram-se no Quadro 11 do Anexo 1.

<sup>18</sup> As funções desta categoria encontram-se no Quadro 11 do Anexo 1.

No plano da análise dos instrumentos (Allen, 2001; Carlson et al., 2000) optámos por aplicar nos dois primeiros grupos de variáveis (G1 e G2 = 32 itens) o teste de *Kolmogorov-Smirnov* de modo a verificar o pressuposto de normalidade (Pestana & Gageiro, 2014). Este teste é necessário para decidir que tipo de teste estatístico (paramétrico ou não-paramétrico) se deve utilizar. Uma vez que nenhum conjunto de variáveis tem distribuição normal foram aplicados testes não-paramétricos. Foi realizada a análise factorial (análise em componentes principais - ACP)<sup>19</sup> de modo a definir os componentes para os 32 itens, foram utilizados os testes *Mann-Whitney*, *Kruskal-Wallis*, correlação de *Pearson* e foram ainda utilizadas medidas de estatística descritiva. O *p-value* foi considerado estatisticamente significativo quando  $p \leq 0,05$ .

No instrumento de Carlson et al. (2000) as 18 questões são agrupadas em seis factores com três itens cada, os factores têm em consideração os tipos de conflito trabalho-família (conflito baseado no tempo, tensão e comportamento) e a direcção do conflito (conflito trabalho-família e conflito família-trabalho). No instrumento de Allen (2001) as 14 questões são agrupadas como um único factor. Neste trabalho a alocação dos itens no respectivo factor foi realizada com base no valor mínimo de carga factorial 0,45, após rotação *Varimax* (Pestana & Gageiro, 2014).

---

<sup>19</sup> Esta consiste em reduzir um conjunto de variáveis correlacionadas entre si e agrupá-las em componentes principais, que as resumem facilitando, deste modo, a sua interpretação (Pestana & Gageiro, 2014).

### 3. Resultados

#### 3.1. Caracterização da amostra

Foram recolhidos 504 questionários dos quais foram considerados válidos para o estudo 414, o que resultou numa taxa efectiva de resposta de 15,7%.

A amostra deste estudo é constituída por 89,9% de homens e 10,1% de mulheres. A variável idade foi transformada numa variável ordinal em escalões de 10 em 10 anos e obtiveram-se os resultados que podem ser consultados no Quadro 1. O escalão etário com maior expressão foi o de 31-40 anos (48,4%) e o escalão com menor número de participantes foi o de 51-60 anos (10%).

Quadro 1 - Caracterização dos/as inquiridos/as por escalão etário

	Frequência	Percentagem	Percentagem válida
20-30 anos	65	15,7	15,8
31-40 anos	199	48,1	48,4
41-50 anos	106	25,6	25,8
51-60 anos	41	9,9	10,0
Total	411	99,3	100,0
<i>Missing values</i>	3	,7	
Total	414	100,0	

73,4% dos/as inquiridos/as são casados/as ou vivem em união de facto, 19,6% são solteiros/as e 7% são divorciados/as ou separados/as.

Do total da amostra, 53,1% não têm filhos/as menores de idade (até aos 12 anos) e 46,9% têm filhos/as menores de idade (até aos 12 anos)<sup>20</sup>. Dos/as inquiridos/as que responderam à questão têm filhos/as menores de idade, 94,3% referem que os/as seus/uas filhos/as estão a seu cargo. Dos/as 414 inquiridos/as 85,3% não têm idosos/as ou outras pessoas dependentes a seu cargo.

Quando questionados/as sobre a forma como ocupam os seus tempos livres os/as inquiridos/as tinham dez opções de resposta e podiam assinalar até três opções. A última opção “Outro. Qual?” permitiu obter um segundo conjunto de respostas que foram agrupadas

<sup>20</sup> A opção de a variável incluir os/as filhos/as até aos 12 anos de idade teve em conta o facto de na função pública existir a jornada contínua.

em cinco categorias<sup>21</sup> consoante a prevalência das respostas e o sentido que as mesmas apresentavam. De acordo com as respostas dadas, podemos verificar que as actividades de tempos livres mais mencionadas pelos/as Agentes foram: as Actividades desportivas (69,6%), Actividades sociais (49,5%), Passear (47,8%) e Ver televisão (40,1%). As actividades menos referidas foram: Ler (9,9%) e as Actividades criativas/manuais (7,2%) - Quadro 2. Nas categorias agrupadas (“Outro. Qual?”) os resultados foram os seguintes: Tempo para si, família e amigos/as (30%); Actividades domésticas e de cuidado (26%); Formação e outra actividade profissional (20%), Diversos (16%) e Actividades rurais (8%) - Quadro 3.

Quadro 2 - Actividades de tempos livres que os/as inquiridos/as realizam

	Respostas		Percentagem de casos (414)
	N	Percentagem	
Actividades artísticas (ex. ir a concertos, espetáculos, cinema, etc)	79	6,6%	19,1%
Actividades criativas/manuais (ex. trabalhos manuais, workshop's, etc)	30	2,5%	7,2%
Actividades desportivas	288	24,1%	<b>69,6%</b>
Actividades sociais (ex. comunicar nas redes sociais, encontrar-se com amigos/as e família, etc)	205	17,2%	<b>49,5%</b>
Ler	41	3,4%	9,9%
Ouvir música	60	5,0%	14,5%
Passear	198	16,6%	<b>47,8%</b>
Utilização de aparelhos electrónicos (ex. consolas de jogos, telemóveis, tablets, etc)	78	6,5%	18,8%
Ver televisão	166	13,9%	<b>40,1%</b>
Outro. Qual?	50	4,2%	12,1%
Total	1195	100,0%	288,6%

<sup>21</sup> A categorização das respostas dos/as inquiridos/as pode ser consultada no Quadro 12 do Apêndice 2.

Quadro 3 - Categorias de resposta “Outro. Qual?” da questão: No que diz respeito à sua vida pessoal, como ocupa os seus tempos livres?

	Frequência	Percentagem	Percentagem válida
Tempo para si, família e amigos/as	15	3,6	30,0
Actividades rurais	4	1,0	8,0
Actividades domésticas e de cuidado	13	3,1	26,0
Formação e outra actividade profissional	10	2,4	20,0
Diversos	8	1,9	16,0
Total	50	12,1	100,0
<i>Missing values</i>	364	87,9	
Total	414	100,0	

Analisando agora a componente profissional podemos observar que 59,9% dos/as inquiridos/as são Agentes e 40,1% são Agentes Principais. A distribuição destes/as pelas respectivas Divisões pode ser observada no Quadro 4. A Divisão mais participativa neste estudo foi a Divisão de Loures com 18,8% participantes.

Quadro 4 - Caracterização dos/as inquiridos/as por Divisão onde desempenham funções

	Frequência	Percentagem
1ª Divisão	61	14,7
2ª Divisão	24	5,8
3ª Divisão	28	6,8
4ª Divisão	20	4,8
5ª Divisão	13	3,1
Divisão da Amadora	43	10,4
Divisão de Cascais	32	7,7
Divisão de Oeiras	26	6,3
Divisão de Loures	78	18,8
Divisão de Sintra	49	11,8
Divisão de Vila Franca de Xira	40	9,7
Total	414	100,0

Em relação aos anos de serviço podemos verificar que os intervalos temporais que registam mais efectivos são 10-14 anos de serviço (26,5%) e de 5-9 anos de serviço (21%). Apenas 6,3% dos/as participantes têm mais de 30 anos de serviço, como se pode observar no Quadro 5.

Quadro 5 - Caracterização dos/as inquiridos/as por anos de serviço

	Frequência	Percentagem	Percentagem válida
Até 4 anos	42	10,1	10,5
5-9 anos	84	20,3	21,0
10-14 anos	106	25,6	26,5
15-19 anos	38	9,2	9,5
20-24 anos	55	13,3	13,8
25-29 anos	50	12,1	12,5
30-34 anos	18	4,3	4,5
35-39 anos	7	1,7	1,8
Total	400	96,6	100,0
<i>Missing values</i>	14	3,4	
Total	414	100,0	

Dos/as inquiridos/as 43,2% encontram-se deslocados/as em serviço. Dos 179 (43,2%) elementos que se encontram deslocados em serviço apenas 171 responderam à questão “Qual a sua região de origem?”, categorizadas por NUTS II<sup>22</sup> e que pode ser observada no Quadro 6, onde se verifica que a maioria (50,3%) dos elementos deslocados em serviço são do Norte do país.

<sup>22</sup> A categorização das respostas dos/as inquiridos/as pode ser consultada no Quadro 13 do Apêndice 2.

Quadro 6 - Caracterização dos/as inquiridos/as deslocados/as por região de origem

	Frequência	Percentagem
Alentejo	7	4,1
Algarve	1	,6
Área Metropolitana de Lisboa	5	2,9
Centro	67	39,2
Norte	86	50,3
Região Autónoma da Madeira	2	1,2
Região Autónoma dos Açores	3	1,8
Total	171	100,0

### 3.2. Análise factorial exploratória

Para dar início à análise factorial exploratória foi verificada a consistência interna do questionário, para o qual se obteve o valor do  $\alpha$  Cronbach de 0,881, considerada boa, pois o valor está entre  $0,8 \leq \alpha \leq 0,9$  (Pestana & Gageiro, 2014). Verificou-se, no entanto, que o terceiro grupo, G3, apresentava, ao contrário dos grupos G1 e G2 um valor baixo de consistência interna, pelo que optámos pela análise deste conjunto de questões em separado.

Considerando as questões de cada um dos grupos G1 e G2, procedeu-se à sua organização em dois constructos para se poder validar a existência de correlação entre o *conflito trabalho-família* e o *ambiente de trabalho de suporte à família*. O primeiro constructo corresponde ao primeiro grupo (G1), *conflito trabalho-família*, e foi criado com todos os itens que já faziam parte do mesmo (1-18). O segundo constructo diz respeito ao segundo grupo (G2), *ambiente de trabalho de suporte à família*, e foi criado sem os itens 5, 12 e 13. Como é possível observar no Quadro 7 existe correlação entre *conflito trabalho-família* e o *ambiente de trabalho de suporte à família*.

Quadro 7 - Correlação de Pearson entre grupos de estudo

		Conflito trabalho-família	Ambiente de trabalho de suporte à família
Conflito trabalho-família	Correlação de Pearson	1	,300**
	Sig. (2 extremidades)		<b>,000</b>
	N	414	414
Ambiente de trabalho de suporte à família	Correlação de Pearson	,300**	1
	Sig. (2 extremidades)	,000	
	N	414	414

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Realizámos a análise factorial de modo a determinar os factores para as 29 variáveis agrupadas em dois grupos: *conflito trabalho-família* e *ambiente de trabalho de suporte à família*. O método utilizado para extração dos componentes foi a ACP. A análise factorial foi realizada em vários passos, e os agrupamentos dos conjuntos de variáveis em factores foram validados. De modo a verificar a existência de correlação entre as variáveis e se os dados se adequam à análise, verificámos o pressuposto do teste de *Kaiser-Meier-Olkon* (KMO). O KMO permite “(...) aferir a qualidade das correlações entre as variáveis de forma a prosseguir com a análise factorial.” (Pestana & Gageiro, 2014, p. 520). Os valores de KMO foram considerados bons (0,848), o que tornou possível aplicar a ACP (Pestana & Gageiro, 2014). De modo a seleccionar o número de factores a reter, considerámos os seguintes critérios: o *Kaiser-Guttman*, ou seja, escolher todos os factores cujo *eigenvalue* seja superior a 1. Recorremos ainda ao *screeplot*, que é um gráfico da variância distribuída pelo número de componentes, onde os pontos de maior declive indicam o número adequado de componentes a reter (Pestana & Gageiro, 2014), como é possível analisar na Figura 1 - Apêndice 3 deste trabalho. O número de factores a reter para descrever os dados foram seis com 64,9% de variância explicada. A composição dos factores pode ser observada no Quadro 8, e a distribuição dos itens por factor pode ser consultada nas Figuras 2, 3, 4, 5, 6 e 7 - Apêndice 3.



Quadro 8 - Distribuição das variáveis do questionário pelos factores e grupos de estudo associados

Factores	Itens do questionário	Grupo de estudo associado
F1	13, 14, 15, 16, 17, 18	(G1)
F2	1; 2; 3; 7; 8; 9	(G1)
F3	1; 2; 6; 7; 10; 11; 14	(G2)
F4	10; 11; 12	(G1)
F5	4; 5; 6	(G1)
F6	3; 4; 8; 9	(G2)

A alocação dos itens em factores teve algumas semelhanças com Carlson et al. (2000), salientamos os factores F4 e F5 que contêm exactamente os mesmos itens. O grupo G1 ficou com quatro factores (F1; F2; F4 e F5) e o grupo G2 com dois factores (F3 e F6). Depois de criados os factores foi validada a sua consistência interna. Os factores apresentaram as seguintes consistências: F1 ( $\alpha = 0,897$ ) consistência boa; F2 ( $\alpha = 0,884$ ) consistência boa; F3 ( $\alpha = 0,827$ ) consistência boa; F4 ( $\alpha = 0,926$ ) consistência muito boa; F5 ( $\alpha = 0,806$ ) consistência boa; F6 ( $\alpha = 0,680$ ) consistência fraca.

A cada um dos factores foi atribuído uma designação de acordo com os itens que os compõem por forma a facilitar a sua interpretação. Apresentamos agora as designações:

- F1 - *comportamento em casa vs comportamento no trabalho;*
- F2 - *o tempo e tensão no trabalho interferem na família;*
- F3 - *prioridade trabalho vs prioridade família;*
- F4 - *tensão em família interfere no trabalho;*
- F5 - *tempo em família interfere no trabalho;*
- F6 - *separação entre a vida profissional, familiar e pessoal.*

Para verificar a igualdade de comportamentos de dois grupos de casos, ou a existência de disparidades entre duas condições experimentais foi usado o teste de *Mann-Whitney* (Pestana & Gageiro, 2014). Deste modo verificámos a relação entre os factores obtidos e as variáveis: tem filhos/as menores de idade (até aos 12 anos); os/as seus/uas filhos/as estão a seu cargo; tem idosos/as ou outras pessoas dependentes a seu cargo; sexo; qual a sua categoria profissional e se está deslocado/a em serviço. É possível verificar que há relação entre ter

filhos/as menores de idade e *o tempo e tensão no trabalho interferem na família* com *p-value* = 0,026. Os/as filhos/as estarem a seu cargo não tem relação com nenhum dos factores. Ter idosos/as ou outras pessoas dependentes a seu cargo relaciona-se com a *separação entre a vida profissional, familiar e pessoal* (*p-value* = 0,002). Há relação entre o sexo e *o tempo em família interfere no trabalho* (*p-value* = 0,039). A categoria profissional relaciona-se com três factores: *tensão em família interfere no trabalho* (*p-value* = 0,008); *tempo em família interfere no trabalho* (*p-value* = 0,014) e *separação entre a vida profissional, familiar e pessoal* (*p-value* = 0,038). Por último estar deslocado/a em serviço relaciona-se com *o tempo e tensão no trabalho interferem na família* (*p-value* = 0,000).

Para as variáveis com mais do que duas categorias de resposta realizámos o teste *Kruskal-Wallis*. Este teste compara a distribuição de duas ou mais variáveis de nível pelo menos ordinal em duas ou mais amostras independentes (Pestana & Gageiro, 2014). Verificou-se que o estado civil e a Divisão onde desempenha funções não possuem relação com nenhum dos factores.

A relação entre os factores e as variáveis, anos de serviço e idade foi realizada através da correlação de *Pearson*. No Quadro 9 é possível verificar que existe correlação entre os anos de serviço e os factores F4, F5 e F6. E é igualmente possível verificar que existe correlação entre a idade e os factores F4 e F6.

Quadro 9 - Correlação entre as variáveis: Anos de serviço e Idade e os factores

		F1	F2	F3	F4	F5	F6
Anos de serviço:	Correlação de Pearson	-,052	-,048	,044	,153**	,109*	,116*
	Sig. (2 extremidades)	,295	,340	,376	<b>,002</b>	<b>,029</b>	<b>,020</b>
Idade	Correlação de Pearson	-,054	-,069	,035	,146**	,089	,116*
	Sig. (2 extremidades)	,278	,161	,475	<b>,003</b>	,071	<b>,019</b>

\*\* . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

\* . A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Os factores apresentaram valores médios que oscilaram entre 2,2 (DP = 1,1) factor 4 e 4,4 (DP = 1,1) factor 2 (Quadro 31 - Apêndice 3). Os valores da mediana variaram entre 2 e 4,6. De acordo com o Quadro 31, podemos destacar que os/as Agentes referem a dificuldade que o tempo e a tensão no trabalho interferem na família (factor 2). Por outro lado, consideram que o trabalho não é uma prioridade (factor 3).

### **3.3. Análise da influência do trabalho por turnos na vida familiar e pessoal**

O grupo G3, *influência do trabalho por turnos na vida familiar e pessoal*, foi analisado com base em frequências e cruzamento de variáveis. Através do Quadro 10, é possível verificar que os/as Agentes consideram que é “Muito frequente” o trabalho por turnos interferir na vida familiar (50,5%) e pessoal (44,4%). Por outro lado, os/as Agentes consideram que “Às vezes” a família e amigos/as aceitam os horários de trabalho (45,7%). E da mesma maneira, o trabalho por turnos “Às vezes” permite ter o tempo que consideram necessário com a família (38,4%) e o tempo para a sua vida pessoal (41,5%).

Quadro 10 - Influência do trabalho por turnos na vida familiar e pessoal

		Nunca	Quase nunca	Às vezes	Com alguma frequência	Muito frequente	Total
1. Em que medida o trabalho por turnos interfere com a sua vida familiar?	Frequência	7	11	71	116	209	414
	Percentagem	1,7	2,7	17,1	28,0	<b>50,5</b>	100,0
2. Em que medida o trabalho por turnos interfere com a sua vida pessoal?	Frequência	7	15	78	130	184	414
	Percentagem	1,7	3,6	18,8	31,4	<b>44,4</b>	100,0
3. A sua família e amigos/as aceitam os seus horários de trabalho?	Frequência	14	43	189	99	69	414
	Percentagem	3,4	10,4	<b>45,7</b>	23,9	16,7	100,0
4. O facto de trabalhar por turnos permite-lhe despende o tempo que considera necessário à sua vida familiar?	Frequência	46	130	159	58	21	414
	Percentagem	11,1	31,4	<b>38,4</b>	14,0	5,1	100,0
5. O facto de trabalhar por turnos permite-lhe despende o tempo que considera necessário à sua vida pessoal?	Frequência	42	121	172	57	22	414
	Percentagem	10,1	29,2	<b>41,5</b>	13,8	5,3	100,0

Para verificar se o trabalho por turnos dificulta a articulação com a vida familiar e pessoal dos/das Agentes cruzámos as variáveis do G3 com a variável sexo (Quadro 33, 34, 35, 36 e 37 - Apêndice 3) e verificámos que não existem diferenças significativas entre homens e mulheres para nenhum dos itens em análise.

A análise dos resultados do grupo de variáveis (G3) demonstram que os valores médios variaram entre 2,7 (DP = 1) para o item 4 e 4,2 (DP = 0,9) para o item 1 e a mediana variou entre 3 e 5. Estes resultados mostram que os/as Agentes concordam que o trabalho por turnos interfere com a vida familiar.

### 3.4. Discussão dos resultados

A profissão de polícia é comumente considerada de risco e *stressante* e associada a um grande desgaste físico e psicológico, tornando difícil a articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal. Deste modo é relevante perceber como os/as Agentes articulam as diferentes esferas da vida. Os resultados deste estudo demonstram as opiniões dos/as Agentes relativamente à existência de conflito trabalho-família e família-trabalho.

Em 2018, de acordo com o *Relatório anual de segurança interna* existiam 17,051 Agentes a nível nacional (DGPIJ, 2018), relativamente aos/as Agentes pertencentes ao COMETLIS temos disponíveis apenas os dados de 2017, este era composto por 6120 Agentes<sup>23</sup> (PSP, 2017b). A amostra deste estudo é constituída maioritariamente por homens (89,9%) no escalão etário dos 31-40 anos (48,4%) e com 10-14 anos de serviço. Isto reflecte a realidade da instituição, uma vez que segundo o *Balanço social da PSP* a nível nacional, em 2017, na carreira de Agente existiam 92,49% homens (PSP, 2018) no escalão etário dos 40-44 anos (21,05%) e com 15-19 anos de serviço (PSP, 2018), os últimos dados são referentes a todas as categorias a nível nacional.

Na variável “No que diz respeito à sua vida pessoal, como ocupa os seus tempos livres? (assinale até três opções)”, a opção de resposta com valores mais elevados foi as Actividades desportivas (69,6%), o que faz sentido, pois esta profissão origina um grande desgaste físico e psicológico e o exercício físico ajuda a preparar o corpo para as situações que ocorrem no dia-a-dia e a libertar a mente do *stress* inerente à profissão. Na opção “Outro. Qual?”, podemos verificar que a categoria de resposta mais referida é o Tempo para si, família e amigos/as (30%), demonstrando como é importante e fundamental o tempo dispensado consigo e com as pessoas mais próximas. Esta variável analisava as actividades de tempos livres sendo interessante reparar que a segunda categoria com mais respostas foi: Actividades domésticas e de cuidado (26%), ou seja, algum do tempo livre que estes

---

<sup>23</sup> Este valor engloba os Agentes; Agentes Principais e Agentes Coordenadores.

indivíduos têm é passado em tarefas domésticas e de cuidado e não a realizar tarefas que os preencham e realizem. E como referem Cantorani, Peroso e Pilatti (2009), as actividades realizadas nos tempos livres são essenciais para a qualidade de vida, influenciando a vida pessoal e profissional, proporcionando benefícios físicos e mentais (Shattell, 2010).

Os resultados demonstram que existe uma relação positiva e significativa entre o *ambiente de trabalho de suporte à família* e o *conflito trabalho-família* ( $r = 0,300, p \leq 0,01$ ). Este resultado é inesperado, pois significa que o aumento do ambiente de trabalho de suporte à família está associado ao aumento do conflito trabalho-família. Apesar de autores como Allen (2001), Thompson et al. (1999) demonstrarem o contrário, outros autores (Silva A., 2016) demonstram o mesmo que o presente estudo. Uma possível justificação para esta relação pode dever-se ao facto de as políticas de apoio à família serem insuficientes, apesar de considerarem que o ambiente de trabalho dá suporte à família. De acordo com Thompson et al. (1999) a cultura de apoio à família e ao trabalho pode estar associada a níveis elevados de comprometimento afectivo, menos conflitos entre o trabalho e a família e menor intenção de abandonar a organização. Para além das políticas formais disponibilizadas pelas instituições também as políticas informais são importantes. As chefias têm um papel fundamental na eficácia destas políticas, pois podem encorajar os/as trabalhadores/as a utilizá-las ou podem desencorajar (Starrels, 1992; Perlow, 1995; Thompson et al., 1992 apud Thompson et al., 1999). Os/as colaboradores/as têm tendência a recorrer a estas medidas se na organização houver uma cultura de trabalho que fomente a sua utilização (Thompson et al., 1999).

Os resultados mostram também que os/as Agentes com filhos/as menores (até aos 12 anos), têm uma opinião diferente perante a interferência do tempo e tensão vividos no trabalho na família dos/as Agentes que não têm filhos/as ou que têm filhos/as maiores de idade. Filhos/as menores de idade, uma vez que são dependentes necessitam de mais cuidados e atenção. O tempo dispensado no trabalho e a tensão associada a este podem gerar fontes de conflito, que interferem na gestão da vida familiar e pessoal. A nível policial os horários de trabalho irregulares, dificultam a interacção com a família e o cumprimento das obrigações pessoais (Youngcourt & Huffman, 2005). As incompatibilidades com a profissão podem igualmente levar ao adiamento da decisão de ter filhos/as.

Os/as Agentes com idosos/as ou pessoas dependentes a seu cargo fazem uma separação entre a vida profissional, familiar e pessoal diferente dos/as que não têm idosos/as

ou pessoas dependentes a seu cargo. Os/as Agentes com idosos/as ou pessoas dependentes a seu cargo sentem mais dificuldade a articular a vida profissional, familiar e pessoal, por isso fazem uma maior separação entre a vida profissional, familiar e pessoal. Este é um tema cada vez mais actual, pois a população está a envelhecer e as famílias estão a deparar-se com a responsabilidade de terem de tomar conta dos/as seus/uas familiares idosos/as. As organizações ainda não estão preparadas, nem mentalizadas para esta temática e os/as Agentes que têm de prestar este tipo de cuidados podem sentir dificuldade na gestão das esferas profissional e familiar. As organizações ainda veem as esferas como separadas, no entanto, estes domínios influenciam-se mutuamente, não podendo ser vistos como separados (Santos, 2011).

Homens e mulheres polícias demonstraram uma opinião diferente relativamente à interferência do tempo em família no trabalho ( $p\text{-value} = 0,039$ ). Os nossos resultados demonstram que os homens sentem que o tempo em família interfere mais no trabalho que as mulheres. Ao contrário do que é referido na literatura, é mais difícil para as mulheres articular a vida profissional, familiar e pessoal, tendo por vezes que investir menos na esfera laboral para conseguir acompanhar a família (Torres, 2000). Aos homens é permitido que a vida profissional interfira na vida familiar, já às mulheres é esperado que a vida familiar esteja em primeiro lugar, sendo isto resultado da herança cultural propagada ao longo das gerações (Loureiro & Cardoso, 2008). Apesar de na sociedade portuguesa nas últimas décadas existir uma crescente participação de mulheres no mercado de trabalho, esta evolução não se registou de forma equivalente no que diz respeito à participação dos homens nas tarefas domésticas e de cuidado (Perista, 2002; Torres, 2004). As mulheres têm uma dupla jornada de trabalho (o trabalho remunerado e as tarefas domésticas e de cuidado) e deste modo a sobrecarga familiar não lhes permite desempenhar as funções profissionais de acordo com o esperado. A menor participação masculina na esfera familiar, por vezes relaciona-se com os efeitos de género presentes no mercado de trabalho e não com a sua vontade. No início da carreira os homens são considerados pela organização como homens sem família que se devem dedicar integralmente à organização, impedindo assim a participação no domínio familiar (Torres, 2001).

As diferentes categorias profissionais (Agente e Agente Principal) demonstraram visões diferentes relativamente à separação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e em relação à interferência do tempo e da tensão da família no trabalho. Os/as Agentes Principais

em comparação com os/as Agentes consideram que é importante separar as esferas profissional, familiar e pessoal por considerarem que o tempo e a tensão em família interferem no trabalho, pois os/as Agentes Principais na maioria dos casos são mais velhos/as que os/as Agentes tendo a sua família já formada a tensão e o tempo despendido a gerir as responsabilidades familiares pode gerar dificuldades na articulação com a vida profissional. Estas dificuldades podem influenciar o desempenho das funções profissionais e interferir na progressão da carreira. Razão pela qual os/as Agentes Principais fazem uma maior separação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Os/as Agentes deslocados/as têm uma opinião diferente perante a interferência do tempo e tensão do trabalho na família dos/as que não estão deslocados/as. Os/as Agentes que estão deslocados/as em serviço não estão na sua área de residência ou nas imediações por esse motivo sentem um conflito maior entre a vida profissional e familiar, pois não estão presentes no dia-a-dia, só em folgas ou nas férias o que compromete a relação com os/as seus/uas parentes e amigos/as. Apesar de actualmente estarmos numa era digital, onde a distância física pode ser colmatada pelo recurso por exemplo à vídeo-chamada, o contacto presencial continua a ser mais saudável e importante. Contudo, a celeridade das transferências entre os Comandos é uma dificuldade a colmatar, pois o tempo de espera entre transferências é muito longo, como demonstram os Agentes:

“Uma medida muito simples era a PSP colocar-me a trabalhar junto da minha família. Mas já são 7 anos a trabalhar a 300km de casa e cada vez se torna mais complicado gerir a distância. A PSP está a fazer-me perder os melhores anos de vida do meu filho. (...)” - Agente, 32 anos.

“Transferências entre comandos mais céleres, trabalho há 20 anos em Lisboa e há 20 anos que estou dependente das folgas para estar com a família, ou seja, apenas um terço deste tempo foi utilizado em prol da família. Tratem os agentes como seres humanos e não números. Como pais e mães, como pessoas com família. (...)” - Agente Principal, 42 anos.

A profissão de polícia é uma profissão de desgaste e com a idade e os anos de serviço vão se acumulando tensões que podem influenciar a articulação entre a vida profissional e familiar, sobretudo ao nível da interferência da tensão e do tempo vivido em família no trabalho. Os/as Agentes mais novos/as têm uma opinião diferente perante a interferência da



tensão família no trabalho dos/as que os/as Agentes mais velhos/as, assim como na separação entre a vida profissional, familiar e pessoal. Os/as Agentes mais velhos/as consideram que a tensão em família interfere mais no trabalho, razão pela qual separam melhor a vida profissional, familiar e pessoal. Uma vez que muitos/as dos/as Agentes mais novos/as ainda não constituíram família a tensão entre as duas esferas é menor. No entanto, de acordo com uma pesquisa conduzida em França os/as polícias com menos de 30 anos sentem dificuldade em desenvolver a vida pessoal devido às horas trabalhadas e muitas mulheres polícias ficam solteiras (Caroly, 2011). A maioria dos contactos sociais das polícias são com colegas, devido à profissão tornaram-se cépticas e desconfiadas o que afecta os relacionamentos pessoais (Remmington, 1983). Todos/as os/as Agentes consideram que deve haver uma separação entre a vida profissional, familiar e pessoal, mas com a acumulação dos anos de serviço os/as Agentes consideram que é importante separar as esferas profissional, familiar e pessoal uma vez que os/as Agentes mais velhos/as consideram que o tempo e tensão na família pode interferir no trabalho.

Não observámos diferenças significativas entre géneros relativamente ao trabalho por turnos dificultar a articulação com a vida familiar e pessoal dos/as Agentes. O trabalho por turnos condiciona a articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal, pois este gera fadiga e dificulta o desempenho das responsabilidades familiares e o contacto com os/as familiares e amigos/as (Castelhana et al., 2010; Perista et al., 2016). A literatura refere ainda que sobretudo as mulheres, ponderam deixar o lado mais operacional para exercerem funções administrativas, onde os riscos são mais reduzidos e os horários relativamente fixos, de modo a articularem os vários domínios da vida (Caroly 2011; Castelhana et al., 2010). Já os homens quando escolhem estas funções são considerados pelos/as seus/uas superiores como frágeis (Caroly, 2011). Segundo o estudo de Caroly (2011) algumas mulheres escolhem trabalhar no turno da noite, para durante o dia conseguirem desempenhar as tarefas familiares, mas isto leva a distúrbios do sono e a fadiga. No entanto, no nosso estudo não conseguimos verificar que as Agentes, que trabalham por turnos sentem mais dificuldade em articular as diferentes esferas que os Agentes. Através dos resultados das questões do grupo *influência do trabalho por turnos na vida familiar e pessoal* (G3) e da questão onde podiam deixar sugestões de medidas facilitadoras à articulação é igualmente visível que os/as Agentes consideram que o trabalho por turnos interfere na articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal, como demonstra o seguinte exemplo:

“Para o pessoal com uma actividade operacional no seu dia-a-dia, deveriam de ter um horário mais ajustado, em que oferecesse ao elemento um tempo de descanso razoável entre os turnos, assim como um tempo razoável de folgas para conseguir ter uma vida pessoal e social digna. Exemplo: o horário das 8h seria o ideal.” - Agente, 27 anos.

O questionário tinha ainda uma questão de resposta aberta para os/as Agentes poderem expressar as suas sugestões sobre medidas facilitadoras da articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal para a sua organização. 35% dos/as participantes neste estudo deixaram sugestões nesta questão. Atendendo à natureza da variável criaram-se seis categorias para acomodar as sugestões, foram elas: (i) Horários de trabalho; (ii) Condições de trabalho e valorização do efectivo; (iii) Transferências; (iv) Políticas de apoio à família e iniciativas; (v) Outros; (vi) Sem opinião. Os resultados podem ser consultados no Quadro 14 do Apêndice 2. Da análise salienta-se:

- (i) Horários de trabalho: a necessidade de redução e flexibilidade dos horários de trabalho, bem como a necessidade de existirem mais folgas para permitir uma melhor articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- (ii) Condições de trabalho e valorização do efectivo: seria importante melhorar as condições de trabalho não só as instalações, mas também os materiais de trabalho e ainda, dentro deste campo, aumentar o número de efectivos. Existe uma grande sobrecarga de trabalho, que leva muitas vezes a que os efectivos sejam vistos apenas como números por parte dos superiores hierárquicos;
- (iii) Transferências: seria essencial a redução do tempo de espera nas transferências entre Comandos. Trabalhar num Comando perto da sua família e amigos/as contribui para o aumento do bem-estar e permite uma melhor articulação entre as diferentes esferas;
- (iv) Políticas de apoio à família e iniciativas: a criação de creches para os/as seus/uas filhos/as, e que o horário de trabalho complementasse actividade física e iniciativas para melhorar o espírito corporativo.

É referido ainda pelos/as inquiridos/as que os baixos rendimentos auferidos obrigam, em alguns casos, a recorrer a um segundo emprego contribuindo mais uma vez para a destabilização da vida familiar, criando com frequência situações de ausência em momentos importantes para a família.

Nas categorias “(v) Outros” e “(vi) Sem opinião” foram incluídas as respostas que não se enquadram em nenhuma das categorias anteriores e ainda as respostas que não expressam nenhuma opinião sobre o tema.

Algumas das políticas de apoio à família sugeridas anteriormente pelos/as Agentes vão de encontro à literatura (Albrecht, 2003; Allen, 2001; Thomas & Ganster, 1995) que sugerem medidas como: horários de trabalho flexível, medidas de assistência à família, licenças de parentalidade e o suporte do líder. Russell, O’Connell e McGinnity (2009) consideram que a redução e flexibilização dos horários de trabalho reduzem a pressão no trabalho e o conflito trabalho-família. Sendo fundamental a PSP ter em conta estas necessidades, pois estas medidas podem ajudar os/as Agentes a articular as responsabilidades profissionais, familiares e pessoais.

## Conclusão

As esferas profissional e familiar interagem uma com a outra, e é importante perceber as condições familiares e pessoais e as limitações profissionais de modo a minimizar o conflito entre estas dinâmicas. Este estudo centra-se na articulação da vida profissional, familiar e pessoal dos/as Agentes da PSP que trabalham no COMETLIS, e pretende contribuir para o conhecimento de como é vivida esta articulação.

Em resposta aos objectivos específicos identificámos neste trabalho as condições familiares e pessoais e limitações profissionais que dificultam a articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as Agentes da PSP e identificámos igualmente diferenças de género, uma vez que os Agentes consideram que o tempo em família interfere mais no trabalho que as Agentes, o que pode providenciar informações importantes para a instituição. Ter filhos/as menores de idade e idosos/as ou outras pessoas a seu cargo, assim como a idade foram as condições familiares apontadas como as que mais interferem com a articulação com a vida profissional dos/as Agentes. Ter pessoas a seu cargo sejam filhos/as ou idosos/as e outras pessoas dependentes é ter pessoas que necessitam de cuidados e atenção. O tempo dispensado no trabalho e a tensão associada a este podem gerar fontes de conflito, que interferem na gestão da vida familiar e pessoal. Na sequência deste estudo, e enquanto recomendação, seria benéfico um investimento, por parte da PSP na criação de creches nas imediações das Divisões com horários adaptados aos/às seus/uas trabalhadores/as. Relativamente aos/às idosos/as a PSP poderia criar mais infraestruturas, como as que a PSP detém em Vieira de Leiria, um lar e uma unidade residencial, de modo a dar suporte a mais beneficiários/as e alargar estes serviços à família.

O trabalho por turnos, a categoria profissional, os anos de serviço e estar deslocado/a em serviço, foram as limitações profissionais identificadas pelos/as Agentes como sendo aquelas que afectam a articulação com as suas vidas familiares e pessoais. No nosso estudo não conseguimos verificar que as Agentes que trabalham por turnos sentem mais dificuldade que os Agentes em articular as diferentes esferas, no entanto, na literatura, é referido que o trabalho por turnos condiciona a articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal e sobretudo as mulheres consideram deixar o lado mais operacional para exercerem funções administrativas ou preferem trabalhar no turno da noite, de modo a conseguirem articular os vários domínios (Caroly, 2011; Castelhana et al., 2010; Perista et al., 2016). Uma maior

celeridade nas transferências entre Comandos e uma adaptação dos horários de trabalho para turnos e semanas de trabalho mais curtas, poderia ser algo a investir por parte da PSP.

Com base nos resultados obtidos concluímos que os Agentes da PSP consideram que o tempo em família interfere mais no trabalho que as Agentes. O que não vai ao encontro com a literatura, pois apesar da crescente participação das mulheres no mercado de trabalho o mesmo não se verificou relativamente à participação dos homens nas tarefas domésticas e de cuidado. Para as mulheres conseguirem acompanhar a família investem menos na esfera laboral, sendo mais difícil para estas articular a vida profissional, familiar e pessoal, já aos homens a vida profissional pode interferir na vida familiar, sendo isto resultado da herança cultural propagada ao longo das gerações (Loureiro & Cardoso, 2008).

Como é referido por Greenhaus e Beutell (1985) o conflito entre o trabalho e a família pode ter dois sentidos: conflito trabalho-família e conflito família-trabalho e três formas: conflito baseado no tempo, na tensão e no comportamento. De acordo com os nossos resultados, podemos verificar que o conflito surgiu nos dois sentidos (conflito trabalho-família e família-trabalho) e que as mulheres, os/as Agentes que têm filhos/as menores de idade, os/as Agentes deslocados/as, os anos de serviço e a categoria profissional condicionam a articulação, uma vez que os/as Agentes nestas circunstâncias sentem que o tempo dedicado a um dos papéis da sua vida, não pode ser utilizado no outro papel da vida, competindo as diferentes áreas profissional, familiar e pessoal em termos de tempo, como descreve o conflito baseado no tempo. A idade e novamente ter filhos/as menores de idade, estar deslocado/a em serviço, os anos de serviço e a categoria profissional criam tensão, o que dificulta o cumprimento das exigências das restantes responsabilidades profissionais, familiares e pessoais, como é mencionado no conflito baseado na tensão.

Neste estudo, existe um conjunto de considerações que os/as Agentes formularam sobre medidas facilitadoras da articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal que reflectem as suas necessidades e fornecem informações sobre: os horários de trabalho; as condições de trabalho e valorização do efectivo; as transferências e políticas de apoio à família e iniciativas várias. Estas relações poderão ter utilidade para estudos futuros sobre a mesma matéria e para a instituição.

Com base nos resultados obtidos e em resposta à nossa pergunta de partida os/as Agentes da PSP do COMETLIS articulam a vida profissional, familiar e pessoal com algumas condicionantes a nível familiar e algumas limitações a nível profissional enunciadas

anteriormente, tendo os homens considerado que o tempo em família interfere mais no trabalho do que para as mulheres. Esta articulação pode ser melhorada se da parte da organização existirem medidas facilitadoras como os/as Agentes enunciaram no trabalho.

Em investigações futuras seria útil replicar o questionário a todas as Divisões de outros Comandos de modo a perceber se existem diferenças, seria igualmente relevante aplicar o mesmo questionário a outras forças de segurança como a GNR ou numa instituição como a PJ de forma a comparar os resultados obtidos. Outra sugestão seria estudar os/as Agentes que estão deslocados/as em serviço, pois esta condição prejudica a articulação entre o trabalho e a família. Como última sugestão seria pertinente ao replicar este estudo completar o mesmo com entrevistas a superiores hierárquicos de modo a confrontar os resultados obtidos.

Como todas as pesquisas, também esta tem as suas limitações. Este estudo teve como universo os/as Agentes do COMETLIS o que não permite a sua extrapolação para a PSP no geral, apesar de existirem mais duas carreiras e mais Comandos a nível nacional, este estudo permite dentro dos limites metodológicos a centralização dos resultados na carreira de Agente, o mesmo deverá ser lido no seu âmbito e alcance empírico. Outra limitação, pode dever-se ao facto de os dados recolhidos poderem reflectir o estado emocional do/a Agente naquele momento e não a sua opinião sobre os temas abordados.

## Bibliografia

- Aboim, S. (2006). Capítulo 1: Família, indivíduo e mudança social. Em S. Aboim, *Conjugalidades em mudança: Percursos e dinâmicas da vida a dois*. (pp. 27-61). Lisboa: Imprensa das Ciências Sociais.
- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139-158.
- Acker, J. (1992). From sex roles to gendered institutions. *Contemporary Sociology*, 21(5), 565-569.
- Albrecht, G. (2003). How friendly are family friendly policies? *Business Ethics Quarterly*, 13(2), 177-192.
- Allen, T. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435.
- Almeida, J., Machado, F., Capucha, L., & Torres, A. (1994). O trabalho da sociologia. Em J. F. Almeida, F. Machado, L. Capucha, & A. Torres, *Introdução à sociologia* (pp. 193-222). Lisboa: Universidade Aberta.
- Amorim, S. (2013). *Práticas organizacionais de conciliação entre o trabalho e a família: Estudo de caso*. (Mestrado em Gestão de Recursos Humanos). Escola de Economia e Gestão - Universidade do Minho, Minho.
- Andrade, C. (2013). *Relações trabalho-família e género: Caminhos para a conciliação* (1ª ed.). Lisboa: Coisas de Ler.
- Assembleia da República. (2019). Obtido em 20 de Junho de 2019, de Assembleia da República: <https://www.parlamento.pt/Paginas/2019/marco/cuidador-informal.aspx>
- Barrère-Maurisson, M.-A. (2003). *Travail, famille: Le nouveau contrat* (1ª ed.). Paris: Éditions Gallimard.
- Beuter, M., Alvim, N., & Mostardeiro, S. (2005). O lazer na vida de académicos de enfermagem no contexto do cuidado de si para o cuidado do outro. *Texto & Contexto Enfermagem*, 222-228.
- Borges, E. (2008). *As agentes da polícia de segurança pública e as limitações de progressão na carreira policial*. (Mestrado em Estudos sobre as Mulheres). Universidade Aberta, Lisboa.
- Branco, A. (2010). *Stresse profissional na polícia: Um estudo exploratório sobre a influência das variáveis tempo de serviço e sexo*. (Mestrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações). Faculdade de Psicologia - Universidade de Lisboa, Lisboa.

- Brough, P., & O’Driscoll, M. (2010). Organizational interventions for balancing work and home demands: An overview. *Work & Stress*, 24(3), 280-297.
- Bryman, A. (2012). *Social research methods* (4ª ed.). Nova Iorque: Oxford University Press.
- Buettner, L., Shattell, M., & Reber, M. (2011). Working hard to relax: Improving engagement in leisure time activities for a healthier work-life balance. *Issues in Mental Health Nursing*, 32, 269-270. doi:10.3109/01612840.2011.553346
- Cantorani, J., Pedroso, B., & Pilatti, L. (2009). As esferas do trabalho e lazer e os desafios e tendências da qualidade de vida. *Revista Digital - Buenos Aires*, 14(132), n.d.
- Carlson, D., Kacmar, K., & Williams, L. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276. doi:10.1006/jvbe.1999.1713
- Caroly, S. (2011). How police officers and nurses regulate combined domestic and paid workloads to manage schedules: A gender analysis. *Work* 40, 71-82. doi:10.3233/WOR-2011-1269
- Casaca, S. F. (2005). Flexibilidade, emprego e relações de género. A situação de Portugal no contexto da União Europeia. Em I. Kovács, & (org.), *Flexibilidade de emprego* (pp. 55-89). Oeiras: Celta Editora.
- Casaca, S. F. (2013). As novas dinâmicas laborais e os desafios da articulação com a vida familiar. *Sociologia, Problemas e Práticas*(72), 31-52.
- Casaca, S. F. (2014). Conceitos principais. Em I. K. (coord.), *Temas atuais da sociologia do trabalho e da empresa* (pp. 31-45). Coimbra: Almedina.
- Casimiro, C. (2011). Tensões, tiranias e violência familiar: Da invisibilidade à denúncia. Em A. N. (coord.), *História da vida privada* (Vol. IV, pp. 112-140). Lisboa: Círculo de Leitores.
- Castelhano, J., Lacomblez, M., Santos, M., & Valverde, C. (2012). Police training course for agents - Entry into the profession and also into the distinction between men and women. *Work* 41, 4637-4641. doi:10.3233/WOR-2012-0759-4637
- Castelhano, J., Santos, M., & Lacomblez, M. (4 a 6 de Fevereiro de 2010). A reconciliação dos riscos profissionais com a preservação de si próprio e da família: Influências de género nas opções de carreira na PSP. *Actas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia*. Universidade do Minho.
- CIG. (2015). *Igualdade de género em Portugal 2014*. Lisboa: CIG. Obtido em 08 de Junho de 2017, de <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2016/03/Igualdade-de-G%C3%A9nero-em-Portugal-2014.pdf>



- CITE. (2014). *Relatório sobre boas práticas nas empresas 2013 (PT)*. Lisboa: CITE. Obtido em 08 de Junho de 2017, de [http://cite.gov.pt/imgs/downloads/Boas\\_Praticas\\_de\\_Conciliac.pdf](http://cite.gov.pt/imgs/downloads/Boas_Praticas_de_Conciliac.pdf)
- CITE. (13 de Fevereiro de 2019). Obtido de CITE: <http://cite.gov.pt/pt/acite/protecparent002.html>
- CITE. (n.d.). *CITE*. Obtido em 10 de Julho de 2019, de [http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/evol\\_parent\\_2005\\_2016.pdf](http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/evol_parent_2005_2016.pdf)
- Clemente, P. (2014). Polícia e segurança: Breves notas. *Lusíada. Política Internacional e Segurança*(4), 141-171.
- Código do Trabalho. (1 de Setembro de 2015). *Lei n.º 120/2015 - Artigo n.º 43 - Licença parental exclusiva do pai*.
- Comissão Europeia. (2008). *Manual para a integração da dimensão da igualdade de género nas políticas de emprego*. Lisboa: CIG.
- Cunha, V., Atalaia, S., & Wall, K. (2016). *Policy brief II - Homens e licenças parentais: Quadro legal, atitudes e práticas*. Lisboa: ICS; CITE. Obtido em 10 de Julho de 2019, de [http://cite.gov.pt/asstscite/images/papelhomens/P\\_Brief\\_II.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/images/papelhomens/P_Brief_II.pdf)
- DGPJ. (2018). *Relatório anual de segurança interna*. Lisboa: Direção-Geral da Política de Justiça.
- Diário da República 1.ª série, n. 1. (31 de Agosto de 2007). Lei n.º 53/2007, de 31 de Agosto de 2007. *Aprova a orgânica da polícia de segurança pública*.
- Diário da República 1.ª série, n. 1. (20 de Junho de 2014). Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho de 2014. *Lei geral do trabalho em funções públicas*.
- Diário da República 1.ª série, n. 2. (19 de Outubro de 2015). Decreto-Lei n.º 243/2015, de 19 de Outubro de 2015. *Estatuto profissional do pessoal com funções policiais da polícia de segurança pública (PSP)*.
- Diário da República 1.ª série, n. 3. (12 de Fevereiro de 2009). Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro de 2009. *Aprova a revisão do código do trabalho*.
- Diário do Governo 1.ª série, n. 1. (4 de Setembro de 1945). Decreto-Lei n.º 34882, de 4 de Setembro de 1945. *Aprova o quadro único do pessoal do comando geral da polícia de segurança pública*.
- Dias, M. (2011). Um olhar sobre a família na perspetiva sistémica - O processo de comunicação no sistema familiar. *Gestão e Desenvolvimento*, 19, 139-156.
- Elias, N., & Dunning, E. (1992). *A busca da excitação*. (M. Silva, Trad.) Lisboa: DIFEL.

- Figueiredo-Ferraz, H., Gil-Monte, P., Queirós, C., & Passos, F. (2014). Validação fatorial do “spanish burnout inventory” em policiais portugueses. *Psicologia Reflexão e Crítica*, 27(2), 291-299. doi:10.1590/1678-7153.201427209
- Ghiglione, R., & Matalon, B. (1993). *O inquérito. Teoria e prática* (2ª ed.). Oeiras: Celta.
- Giddens, A. (2001). *Sociologia* (6ª ed.). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Glass, J., & Estes, S. (1997). The family responsive workplace. *Annual Review of Sociology*, 23, 289-313. doi:10.1146/annurev.soc.23.1.289
- Gonçalves, V. (2012). *Conciliação da vida privada com a vida profissional dos enfermeiros portugueses*. (Mestrado em Gestão e Economia da Saúde). Faculdade de Economia - Universidade de Coimbra, Coimbra.
- GRAAL. (2000). *Guia de Boas Práticas - Conciliar a vida profissional, familiar e social*. Projecto para uma sociedade activa com o apoio da DGV/CE, IV programa de acção comunitária a médio prazo para a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. Lisboa: GRAAL.
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Guerreiro, M. d., Lourenço, V., & Pereira, I. (2006). *Boas práticas de conciliação entre vida profissional e vida familiar: Manual para as empresas* (4ª ed.). Lisboa: Editorial do Ministério da Educação.
- Howard, W., Donofrio, H., & Boles, J. (2004). Inter-domain work-family, family-work conflict and police work satisfaction. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 27(3), 380-395.
- Kahn, R., Wolfe, D., Quinn, R., Snoek, J., & Rosenthal, R. (1964). *Organizational stress*. Nova Iorque: Wiley.
- Kossek, E. (1990). Diversity in child care assistance needs: Employee problems, preferences, and work-related outcomes. *Personnel Psychology*, 43, 769-791.
- Lewis, S. (1997). ‘Family friendly’ employment policies: A route to changing organizational culture or playing about at the margins? *Gender, Work and Organization*, 4(1), 13-23.
- Lewis, S. (2001). Restructuring workplace cultures: The ultimate work-family challenge. *Women in Management Review*, 16(1), 21-29.
- Lima, F., & Neves, A. (2011). 6. *Tema em análise: Conciliação da vida profissional com a vida familiar - Módulo ad hoc do inquérito ao emprego de 2010*. Lisboa: Instituto Nacional de Estatísticas (INE). Obtido em 11 de Maio de 2017
- Loureiro, P., & Cardoso, C. (2008). O género e os estereótipos na gestão. *Revista de Estudos Politécnicos*, VI(10), 221-238.

- Luís, F. (2011). *Burnout e bem-estar no trabalho: Estudo exploratório na divisão da polícia de segurança pública de Portimão*. (Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde). Faculdade de Ciências Humanas e Sociais - Universidade do Algarve, Faro.
- Maciel, D., Marques, C., & Torres, A. (2008). Trabalho, família e género. *VI Congresso Português de Sociologia*, (pp. 1-16). Lisboa.
- Matias, M., & Fontaine, A. (2012). A conciliação de papéis profissionais e familiares: O mecanismo psicológico de spillover. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 28(2), 235-243.
- Monteiro, R., Agostinho, L., & Daniel, F. (2015). Um diagnóstico da desigualdade de género num município em Portugal: Estruturas e representações. *Revista de Administração Pública*, 49(2), 423-446. doi:<http://dx.doi.org/10.1590/0034-7612130497>
- Morrison, A., & Glinow, M. (1990). Women and minorities in management. *American Psychologist*, 45(2), 200-208.
- Neto, V. (2014). *As consequências do trabalho por turnos. Estudo de caso em organizações no Distrito de Setúbal*. (Mestrado em Higiene e Segurança no Trabalho). Escola Superior de Ciências Empresariais - Instituto Politécnico de Setúbal, Setúbal.
- Núncio, M. (2008). *Mulheres em dupla jornada - A conciliação entre o trabalho e a família* (1ª ed.). Lisboa: ISCSP.
- Oliveira, E. (2015). *Promoção dos valores de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar*. (Mestrado em Gestão). Universidade Portucalense Infante D. Henrique, Porto.
- Oliveira, J., & Amâncio, L. (2002). Liberdades condicionais. O conceito de papel sexual revisitado. *Sociologia, Problemas e Práticas*(40), 45-61.
- Oliveira, J., & Queirós, C. (2012). Capítulo 12 - O estudo empírico do burnout na polícia de segurança pública portuguesa. Em S. Durão, *Polícia, ordem e segurança pública: Perspectivas portuguesas e brasileiras* (p. n.d.). Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Perista, H. (2002). Género e trabalho não pago: Os tempos das mulheres e os tempos dos homens. *Análise Social*, XXXVII(163), 447-474.
- Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, M., & Perista, P. (2016). *Os usos do tempo de homens e de mulheres em Portugal*. Lisboa: CESIS; CITE. Obtido em 25 de Setembro de 2017, de [http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/INUT\\_livro\\_digital.pdf](http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/INUT_livro_digital.pdf)
- Perista, H., Maximiano, S., & Freitas, F. (1999). Família, género e trajectórias de vida: Uma questão de (usos do) tempo. *IV Congresso Português de Sociologia*, (pp. 1-17).
- Pestana, M., & Gageiro, J. (2014). *Análise de dados para ciências sociais - A complementariedade do SPSS* (6ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.

- Pimenta, S. (2011). *Trabalho - família: Uma questão de equilíbrio? Relações com o conflito, a facilitação e contributos para a satisfação e bem-estar psicológico*. (Mestrado em Ciências da Família). Faculdade de Ciências Humanas, Instituto de Ciências da Família - Universidade Católica Portuguesa, Lisboa.
- Pimentel, L. (2011). O sexo dos anjos: Os cuidados às pessoas idosas dependentes como uma esfera de acção preferencialmente feminina. *Ex aequo*(23), 23-37.
- Pinto, A. (2003). As diferenças de género na percepção do conflito trabalho-família. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 9(2), 195-212.
- PORDATA. (11 de Maio de 2019a). Obtido de PORDATA: <https://www.pordata.pt/Portugal/Diplomados+no+ensino+superior+total+e+por+sexo-664>
- PORDATA. (11 de Maio de 2019b). Obtido de PORDATA: <https://www.pordata.pt/Portugal/Diplomados+do+sexo+feminino+no+ensino+superior+total+e+por+n%C3%ADvel+de+forma%C3%A7%C3%A3o-221>
- PORDATA. (11 de Maio de 2019c). Obtido de PORDATA: <https://www.pordata.pt/Portugal/Diplomados+do+sexo+masculino+no+ensino+superior+total+e+por+n%C3%ADvel+de+forma%C3%A7%C3%A3o-220>
- PORDATA. (2 de Maio de 2019d). Obtido de PORDATA: [https://www.pordata.pt/Europa/Popula%C3%A7%C3%A3o+empregada+por+sexo+\(percentagem\)-1759-215089](https://www.pordata.pt/Europa/Popula%C3%A7%C3%A3o+empregada+por+sexo+(percentagem)-1759-215089)
- PORDATA. (2 de Maio de 2019e). Obtido de PORDATA: <https://www.pordata.pt/Europa/Taxa+de+emprego+total+e+por+sexo-1758-214140>
- PORDATA. (2 de Maio de 2019f). Obtido de PORDATA: <https://www.pordata.pt/Europa/Popula%C3%A7%C3%A3o+empregada+a+tempo+completo+e+parcial+%E2%80%93+Mulheres-1611-214901>
- PORDATA. (15 de Maio de 2019g). Obtido de PORDATA: <https://www.pordata.pt/O+que+sao+NUTS>
- PSP. (2017a). *Balanço social da PSP 2016*. Lisboa: PSP.
- PSP. (2017b). *Plano de actividades 2017*. Lisboa: PSP.
- PSP. (2018). *Balanço social da PSP 2017*. Lisboa: PSP.
- PSP. (26 de Fevereiro de 2019). Obtido de PSP: <http://www.psp.pt/Pages/defaultPSP.aspx>
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. (2013). *Manual de investigação em ciências sociais* (6ª ed.). Lisboa: Gradiva.

- Rato, H., Madureira, C., Alexandre, H., Rodrigues, M., & Oliveira, T. (2007). *A igualdade de género na administração pública central portuguesa*. Instituto Nacional de Administração.
- Remington, P. (1983). Women in the police: Integration or separation? *Qualitative Sociology*, 6(2), 118-135.
- Rodrigues, M. (2018). *Os polícias não choram. Toda a verdade: Visão multidisciplinar* (1ª ed.). Estoril: Prime Books.
- Russell, H., O'Connell, P., & McGinnity, F. (2009). The impact of flexible working arrangements on work-life conflict and work ressure in Ireland. *Gender, Work & Organisation*, 16(1), 73-97.
- Ryle, R. (2018). *Questioning gender: A sociological exploration* (3ª ed.). SAGE Publications.
- Santos, G. (2011). *Desenvolvimento de carreira: Uma análise centrada na relação entre o trabalho e a família*. Lisboa: Editora RH.
- Shattell, M. (2010). Rethinking idleness, productivity, and time management: A call to do nothing, more. *Issues in Mental Health Nursing*(31), 368-369. doi: 10.3109/01612840903477653
- Silva, A. (2016). *Estudo do conflito trabalho-família entre os militares da marinha portuguesa*. (Mestrado em Ciências Militares Navais). Escola Naval, Alfeite.
- Silva, E., Nogueira, M., & Neves, A. (2010). (RE)Conciliação dos usos do tempo: Imigração, género e trabalho-família. *PSICO*, 41(4), 456-462.
- Silva, F., Figueroa, A., & Orellana, E. (2014). Apoyo organizacional hacia la familia, corresponsabilidad y satisfacción laboral según tipo de políticas organizacionales de equilibrio trabajo-familia. *Trabajo y Sociedad*(23), 525-535.
- SSPSP. (22 de Março de 2019). Obtido de SSPSP: <https://www.sspsp.pt/>
- Teixeira, R., & Nascimento, I. (2011). Conciliação trabalho-família: Contribuições de medidas adotadas por organizações portuguesas. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12(2), 215-225.
- Thomas, L., & Ganster, D. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6-15.
- Thompson, C., Beauvais, L., & Lyness, K. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392-415. doi:10.1006/jvbe.1998.1681

- Torres, A. (1995). Travail féminin et relations conjugales - Quelques exemples des interinfluences entre sphère privée et sphère publique. Em E. (Coord.), *La place des femmes*. Paris: Éditions La Découverte.
- Torres, A. (2000). Casamento: Conversa a duas vozes e em três andamentos, a relação entre vida conjugal e trabalho. *IV Congresso Português de Sociologia*. Coimbra. Obtido de [http://www.aps.pt/cms/docs\\_prv/docs/DPR462dfd544e214\\_1.PDF](http://www.aps.pt/cms/docs_prv/docs/DPR462dfd544e214_1.PDF)
- Torres, A. (2001). Casamento e gênero: Mudança nas famílias contemporâneas a partir do caso português. *Interseções - Revista de Estudos Interdisciplinares*, 3(2), 53-70.
- Torres, A. (2002). A sociologia da família, a questão feminina e o género. *Ex aequo*(6), 117-145.
- Torres, A. (2004). *Vida conjugal e trabalho: Uma perspectiva sociológica* (1ª ed.). Oeiras: Celta Editora.
- Torres, A., Pinto, P., Costa, D., Coelho, B., Maciel, D., Reigadinha, D., & Theodoro, E. (2018). *Igualdade de género ao longo da vida: Portugal no contexto europeu*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Torres, A., Silva, F., Monteiro, T., & Cabrita, M. (2005). *Homens e mulheres entre família e trabalho* (2ª ed.). Lisboa: CITE.
- Tremblay, D.-G., Genin, É., & Loreto, M. (2011). Advances and ambivalences: Organisational support to work-life balance in a police service. *Employment Relations Record*, 11(2), 75-93.
- Vega, A., & Gilbert, M. J. (1997). Longer days, shorter weeks: Compressed work weeks in policing. *Public Personnel Management*, 26(3), 391-402.
- Wall, K. (2010). Capítulo 3 - A conciliação entre a vida profissional e a vida familiar em casais com filhos: Perspectivas masculinas. Em K. Wall, S. Aboim, & V. Cunha, *A vida familiar no masculino: Negociando velhas e novas masculinidades* (pp. 97-128). Lisboa: CITE.
- Yin, R. (2001). *Estudo de caso: planeamento e métodos* (2ª ed.). Porto Alegre: Bookman.
- Youngcourt, S., & Huffman, A. (2005). Family-friendly policies in the police: Implications for work-family conflict. *Applied Psychology in Criminal Justice*, 1(2), 138-162.

## Anexos

### Anexo 1: Funções das categorias de Agente

Quadro 11 - Funções das categorias de Agente

<i>Funções Agente</i>	“Funções de execução de atividades de carácter operacional, nomeadamente nos domínios do patrulhamento, da ordem e segurança públicas, da prevenção e investigação criminais; Funções de apoio à atividade operacional, sob enquadramento superior; Funções de suporte à atividade policial, de natureza técnica e administrativa; Funções de formação e outras de natureza equivalente.”
<i>Funções Agente Principal</i>	“Funções de coordenação de agentes afetos ao seu setor de atividade, por cujos resultados é responsável; Funções de tutoria de agentes em período experimental; Funções de execução de atividades de carácter operacional, nomeadamente nos domínios do patrulhamento, da ordem e segurança públicas, da prevenção e investigação criminais; Funções de execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa, de relativa complexidade; Funções de coadjuvação e substituição de chefes, no âmbito da respetiva equipa ou brigada, nas suas ausências e impedimentos; Funções de formação e outras de natureza equivalente.”
<i>Funções Agente Coordenador</i>	“Funções de coadjuvação e substituição nas funções de coordenação e supervisão nos serviços de atendimento ao público, designadamente em unidades hospitalares e tribunais; Funções de execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade, com relativo grau de autonomia e responsabilidade; Funções de coordenação de atividades nos gabinetes de apoio dos Comandantes/Diretores das Unidades de Polícia, dos Estabelecimentos de Ensino e dos Serviços Sociais; Funções de coordenação de atividades no Gabinete do Diretor Nacional; Funções de formação e outras de natureza equivalente.”

Fonte - Elaboração da autora, adaptado Diário da República 1.ª série n.º 204, 2015, p. 9084

## Apêndices

### Apêndice 1: Inquérito por questionário

#### Articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal: Um estudo de caso na PSP do COMETLIS

##### Articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal

1. Gostaríamos de saber a sua opinião sobre uma série de aspectos relativos à articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal, mais concretamente no que se refere ao conflito trabalho-família.

Numa escala de 1 a 6, classifique cada uma das seguintes afirmações:

**1 = Discordo totalmente - 6 = Concordo totalmente:**

	1	2	3	4	5	6
1. O meu trabalho mantém-me afastado/a das minhas actividades familiares mais do que eu gostaria.						
2. O tempo que necessito de dedicar ao meu trabalho impede-me de participar em actividades e responsabilidades domésticas de forma equitativa.						
3. Tenho de faltar às actividades familiares devido à quantidade de tempo que necessito de despende no trabalho.						
4. O tempo que gasto com responsabilidades familiares interfere muitas vezes com as minhas responsabilidades no trabalho.						
5. O tempo que gasto com a minha família faz-me muitas vezes não despende tempo em actividades no trabalho que poderiam ser úteis para a minha carreira.						
6. Tenho de faltar a actividades do trabalho devido à quantidade de tempo que necessito de despende em responsabilidades familiares.						
7. Quando chego a casa do trabalho estou muitas vezes demasiado desgastado/a para participar em actividades/responsabilidades familiares.						
8. Estou muitas vezes tão emocionalmente esgotado/a quando chego a casa do trabalho que isso impede-me de contribuir para a minha família.						
9. Devido a todas as pressões no trabalho, por vezes quando chego a casa estou muito <i>stressado/a</i> para fazer actividades de que gosto.						
10. Devido ao <i>stress</i> em casa, estou muitas vezes preocupado/a com as responsabilidades familiares, tenho dificuldades em concentrar-me no meu trabalho.						
11. Porque estou muitas vezes <i>stressado/a</i> com as responsabilidades familiares, tenho dificuldades em concentrar-me no meu trabalho.						
12. A tensão e a ansiedade resultantes da minha vida familiar enfraquecem muitas vezes a minha capacidade em fazer o meu trabalho.						
13. Os comportamentos para resolução de problemas que utilizo no meu trabalho não são eficazes para resolver problemas em casa.						
14. O comportamento que é eficaz e necessário para mim no trabalho seria contraproducente em casa.						
15. Os comportamentos que apresento que me tornam eficazes no trabalho não me ajudam a ser melhor pai/mãe, marido/mulher, filho/a, amigo/a.						
16. Os comportamentos que funcionam para mim em casa não parecem ser eficazes no trabalho.						
17. O comportamento que é eficaz e necessário para mim em casa seria contraproducente no trabalho.						



18. O comportamento para resolução de problemas que funciona para mim em casa parece não ser útil no trabalho.						
--	--	--	--	--	--	--

2. Até que ponto concorda que cada uma das frases seguintes representa a filosofia ou crenças da PSP (*por favor, lembre-se que estas frases não são a sua opinião pessoal, mas sim aquilo que acredita ser a filosofia da sua organização*).

Numa escala de 1 a 6, classifique cada uma das seguintes afirmações:

**1 = Discordo totalmente - 6 = Concordo totalmente:**

	1	2	3	4	5	6
1. O trabalho deve ser a prioridade na vida de uma pessoa.						
2. Longas horas dentro da esquadra são a forma de alcançar a evolução.						
3. É melhor manter os assuntos familiares separados do trabalho.						
4. Falar da vida pessoal e familiar dentro do trabalho é considerado tabu.						
5. Demonstrar envolvimento e interesse em assuntos que não são do trabalho é visto como saudável.						
6. Os/as Agentes que estão muito dedicados/as às suas vidas pessoais não conseguem estar dedicados/as ao seu trabalho.						
7. Responder a necessidades pessoais, como tirar tempo para cuidar de filhos/as doentes, é desaprovado.						
8. Os/as Agentes devem manter os seus assuntos pessoais em casa.						
9. A forma de evoluir nesta organização é manter os assuntos que não são do trabalho fora do local de trabalho.						
10. Os indivíduos que tiram dias para tratar de assuntos pessoais não estão dedicados ao seu trabalho.						
11. Assume-se que os/as Agentes mais produtivos/as são aqueles/as que colocam o seu trabalho à frente da sua vida familiar.						
12. São dadas muitas oportunidades aos/às Agentes para desempenhar bem as suas responsabilidades profissionais e pessoais.						
13. Oferecer aos/às Agentes flexibilidade para completar as suas tarefas é visto com uma forma estratégica de trabalho na PSP.						
14. O/a Agente ideal é aquele que está disponível 24 horas por dia.						

3. Esta questão diz respeito ao impacto do trabalho por turnos na vida familiar e pessoal.  
Assinale para cada uma das questões a opção que considera mais apropriada.

	Nunca	Quase nunca	Às vezes	Com alguma frequência	Muito frequente
1. Em que medida o trabalho por turnos interfere com a sua vida familiar?					
2. Em que medida o trabalho por turnos interfere com a sua vida pessoal?					
3. A sua família e amigos/as aceitam os seus horários de trabalho?					
4. O facto de trabalhar por turnos permite-lhe despende o tempo que considera necessário à sua vida familiar?					
5. O facto de trabalhar por turnos permite-lhe despende o tempo que considera necessário à sua vida pessoal?					

4. Tem filhos/as menores de idade (até aos 12 anos)?

- Sim  
 Não (**Passa para a questão 6.**)

5. Se sim, os/as seus/uas filhos/as estão a seu cargo?

- Sim  
 Não

6. Tem idosos/as ou outras pessoas dependentes a seu cargo?

- Sim  
 Não

7. No que diz respeito à sua vida pessoal, como ocupa os seus tempos livres? (**assinale até 3 motivos**)

- Actividades artísticas (ex. ir a concertos, espetáculos, cinema, etc)
- Actividades criativas/manuais (ex. trabalhos manuais, workshop's, etc)
- Actividades desportivas
- Actividades sociais (ex. comunicar nas redes sociais, encontrar-se com amigos/as e família, etc)
- Ler
- Ouvir música
- Passear
- Utilização de aparelhos electrónicos (ex. consolas de jogos, telemóveis, tablets, etc)
- Ver televisão
- Outro. Qual? \_\_\_\_\_

8. Gostaria de deixar alguma sugestão de medida facilitadora da articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal para a sua organização?

---

---

---

### **Caracterização do/a inquirido/a**

O inquérito está quase a terminar, faltam apenas alguns dados de modo a caracterizar a amostra.

9. Sexo:

- Masculino
- Feminino

10. Idade: \_\_\_\_ anos

11. Estado civil:

- Solteiro/a
- Casado/a - União de facto
- Divorciado/a - Separado/a
- Viúvo/a

12. Divisão onde desempenha funções:

- 1ª Divisão
- 2ª Divisão
- 3ª Divisão
- 4ª Divisão
- 5ª Divisão
- Divisão da Amadora
- Divisão de Cascais
- Divisão de Oeiras
- Divisão de Loures
- Divisão de Sintra
- Divisão de Vila Franca de Xira

13. Qual a sua categoria profissional:

- Agente
- Agente Principal
- Agente Coordenador

14. Anos de serviço: \_\_\_\_\_

15. Está deslocado em serviço?

- Sim (**Passe para a questão 16.**)
- Não

16. Há quantos anos?

---

17. Qual a sua região de origem?

---

**Muito obrigada pela sua colaboração.**

## Apêndice 2: Categorização das respostas

Quadro 12 - Categorização das respostas “Outro. Qual?” da questão: No que diz respeito à sua vida pessoal, como ocupa os seus tempos livres?

Resposta do/a inquirido/a	Categorização das respostas
Dedicar o pouco tempo à família/filhos	<i>Tempo para si, família e amigos/as</i>
Lazer com a família e acompanhamento dos filhos	
Passar o maior tempo possível com as pessoas que não tenho diariamente ao meu lado, o qual são parte essencial para o meu bem-estar (família)	
Actividades lúdicas, como por exemplo jogar às cartas com idosos, como muitas das vezes faço	
Pessoal	
Descansar	
Acampar	
Dormir	
Passear com os meus cães e familiares	
Passear de moto	
Praia, passeios	
Passear com o filho e dar a atenção que ele merece	
Actividades rurais	<i>Actividades rurais</i>
Agricultura	
Trabalho no campo	
Trabalhar na horta	
Actividades domésticas	<i>Actividades domésticas e de cuidado</i>
Fazer as tarefas domésticas	
Manutenção da casa	
Ocupação em coisas da casa	
Tarefas do lar - limpeza, compras, etc	
Bricolage	
Cuidar/educar o filho	
Brincar com os meus filhos	
Acompanhar a filha nas actividades desportivas	
Actividade desportiva do educando	
Acompanhar idosos	
Tratar dos filhos e da casa	
Formação académica	<i>Formação e outra actividade profissional</i>
Universidade/estudo	
Segunda actividade profissional	
Trabalhar	
Trabalhar mais para compensar o ordenado	
Ajudar a mulher na loja	
Bombeiro voluntário	
Estudar e trabalhar por conta própria	

Formação e construção civil	<i>Diversos</i>
Associativismo escolar	
Dançar	
Deslocações trabalho/casa	
Dirigente associativo	
Fotografia artística	
Modelismo ferroviário	
UBER gratuito com os filhos	
Quase não há tempos livres	
Não existem muitos tempos livres	

Fonte - Elaboração da autora com base nas respostas dos/as inquiridos/as

Quadro 13 - Categorização das respostas da questão: Qual a sua região de origem?

<b>Resposta do/a inquirido/a</b>	<b>Categorização das respostas segundo a NUTS II<sup>24</sup></b>
Abrantes	<i>Centro</i>
Açores	<i>Região Autónoma dos Açores</i>
Alentejo	<i>Alentejo</i>
Algarve	<i>Algarve</i>
Amarante	<i>Norte</i>
Aveiro	<i>Centro</i>
Barcelos	<i>Norte</i>
Beira Alta	<i>Centro</i>
Beira Baixa	<i>Centro</i>
Beira Centro	<i>Centro</i>
Beja	<i>Alentejo</i>
Braga	<i>Norte</i>
Bragança	<i>Norte</i>
Cantanhede	<i>Centro</i>
Cascais	<i>Área Metropolitana de Lisboa</i>
Castelo Branco	<i>Centro</i>
Católica	<i>Não respondeu</i>
Centro	<i>Centro</i>
Coimbra	<i>Centro</i>
Douro Litoral	<i>Norte</i>
Entroncamento	<i>Centro</i>
Évora	<i>Alentejo</i>
Fafe	<i>Norte</i>
Ferreira do Zêzere	<i>Centro</i>
Figueira da Foz	<i>Centro</i>
Gaia	<i>Norte</i>

<sup>24</sup> NUTS significa Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos. A NUTS II inclui as regiões do Norte, Centro, Área Metropolitana de Lisboa, Alentejo, Algarve e as Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira (PORDATA, 2019g).

Guarda	Norte
Guimarães	Norte
Lamego	Norte
Leiria	Centro
Lisboa	Área Metropolitana de Lisboa
Madeira	Região Autónoma da Madeira
Mangualde	Centro
Matosinhos	Norte
Minho	Norte
Mirandela	Norte
Muxagata - Foz Côa	Norte
Norte	Norte
Peniche	Área Metropolitana de Lisboa
Peso da Régua	Norte
Portalegre	Alentejo
Porto	Norte
Portugal	Não respondeu
Santarém	Centro
Setúbal	Área Metropolitana de Lisboa
Tondela	Centro
Torres Novas	Centro
Trás-os-Montes	Norte
Viana do Castelo	Norte
Vila Real	Norte
Viseu	Centro

Fonte - Elaboração da autora com base nas respostas dos/as inquiridos/as

Quadro 14 - Categorização das respostas da questão: Gostaria de deixar alguma sugestão de medida facilitadora da articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal para a sua organização?

Resposta do/a inquirido/a	Categorização das respostas
Acabar com os turnos de 6 horas. Permitir liberdade de horário, mediante objectivos definidos. Ajustar o horário às necessidades pessoais e de serviço, em vez de ser uma escala corrido só porque sim. Os planeamentos operacionais devem ser feitos de forma a evitar a sistemática alteração na matriz horária que os operacionais têm sofrido, principalmente, pela falta de recursos humanos e materiais no serviço operacional. Os Polícias afectos ao serviço operacional muitas vezes não conseguem estar presentes em cerimónias para que são convidados. Apesar de existir uma matriz horária, como já mencionei, ela é constantemente alterada para suprimir o défice de pessoal. - A possibilidade de toda a gente estar no horário de 8h, pois o aumento do número de dias de folga ajudaria em certos aspectos. - Maior apoio por parte das chefias em situações críticas, nomeadamente casos em que se divulga nos <i>media</i> . - Alterações de horários constante; - Trabalhar para além do horário estabelecido, prejudicam em demasia a minha vida pessoal e familiar, tornando-se desgastante e desmotivante; - Efectivo reduzido, às vezes quase inexistente nas Esquadras, obriga um maior envolvimento em todo o tipo de eventos; - Falta de flexibilidade no que toca a créditos horários por parte dos comandantes. Organização dos turnos de serviço de forma a permitir que os Agentes passem mais tempo em casa com familiares. Mudar a mentalidade das chefias da PSP para que pensassem mais no bem-estar dos Agentes.	<i>Horários de trabalho</i>

<p>Sim, que cada um fosse respeitado e considerado um ser Humano e não um mero número (Máquina (como acontece) alguns exemplos demonstrativos do que poderia e deveria ser feito: - Não se mudarem os horários de serviço constantemente sem se respeitarem os compromissos familiares de cada um. - Possibilitar pelo menos um fim de semana por mês para se estar de folga e cuidar da família. - Somos a única classe profissional que só adquire direito a uma folga de serviço após oito dias consecutivos de trabalho. (Não admira que a taxa de suicídios, de divórcios e de depressões seja elevadíssima) com todos os custos Sociais que daí decorrem.</p>	
<p>O facto de auferirmos de ordenados relativamente baixos para as despesa diárias, em especial para quem vive e trabalha nos grandes centros urbanos, obriga a que se façam serviços remunerados, estes conjugados com o serviço por turnos não deixa mais de 4h/5h de descanso entre turnos o que se torna demasiado desgastante, sendo que os turnos nocturnos também têm um desgaste físico e emocional muito acrescido.</p>	
<p>No conceito actual do serviço policial, no que respeita ao tempo despendido em serviço, considero que é bastante aceitável, tendo em conta que em média trabalha-se 36 horas semanais, mas devido à necessidade de se ter de trabalhar mais, estou a referir no meu caso os serviços remunerados, mais cerca de 4 horas diárias, para fazer frente ao fraco ordenado dos polícias para acompanhar o custo de vida actual, a carga horária torna-se pesada e com reflexos, tanto na saúde física como mental, os polícias deviam ser apenas isso polícias e não números que servem para tudo, a profissão é uma profissão que penso que todos os polícias gostam, mas a falta de condições em todos os níveis e as exigências próprias da profissão acabam por desgastar o polícia como ser humano, como pai, como marido, como filho e como amigo, muito há a fazer !!</p>	
<p>É importante cumprir a matriz de horário, quer na rotação quer na alteração de 06H00 para 08H00.</p>	
<p>Mudanças de turno prejudicam esta articulação entre a vida profissional e pessoal.</p>	
<p>Certamente não será possível em todas as valências da PSP, mas nas que for possível, flexibilizar o horário de trabalho e o trabalho a partir de casa. A instituição, sempre que possível, deve verificar o trabalho feito e não somente o cumprimento da hora de entrada e saída. Dar liberdade de iniciativa e responsabilizar os funcionários, maior liberdade, maior responsabilidade.</p>	
<p>Passagem de todo efectivo que efectua patrulhamento auto/apeado para a matriz de horário de 8 horas diárias, facilitando assim, devido ao rácio de dias de trabalho/folga, o efectivo que se encontra a prestar serviço longe da sua terra natal.</p>	
<p>Não ser "obrigado" a fazer serviços de renumerado para ter um ordenado condigno e ser obrigado a fazer nas minhas folgas, ou cortarem me folgas por existência de certos eventos. A existência de gratificados de 6h.é desumano depois um turno de serviço.</p>	
<p>Não serem alterados os horários de serviço com tanta frequência.</p>	
<p><b>Melhoria das matrizes/horários para articulação entre trabalho e vida familiar!</b></p>	
<p>Articular e facilitar os elementos que necessitam de estar presentes em assuntos familiares/sociais de relevo, que face ao seu horário de turnos não se compadece com os horários escolares e sociais com que se rege o resto da sociedade. Ex. Não existe facilmente creches e amas que trabalhem com horários de turnos com que os profissionais de Polícia trabalham, sendo que muitas vezes se estende após a hora supostamente de saída; Bem como as festas e tarefas escolares ou médicas em que os filhos e cônjuges várias vezes não encontram o seu pai/mãe/cônjuge presente nas actividades por exigências profissionais. Factos estes de entre muitos outros que leva a rupturas familiares.</p>	
<p><b>FLEXIBILIDADE DE HORÁRIOS SERÁ IMPRESCINDÍVEL A MÉDIO/LONGO PRAZO.</b></p>	
<p>Flexibilizar as folgas e férias de forma a que os agentes disponham dos dias de folga e férias a que têm direito da forma que lhes for mais conveniente.</p>	
<p>Que os Agentes a partir de pelo menos Cinquenta anos de idade deixassem de fazer noites não perdendo os subsídios.</p>	
<p>Melhores horários.</p>	
<p>Maior flexibilidade de horário.</p>	
<p>Deveria ser implementada uma melhor uniformização de horários nas subunidades, para a obtenção de um ambiente mais harmonioso e equilibrado entre colegas e assim diminuir a competitividade pela obtenção de mais tempo livre nas folgas. Esse é de facto um aspecto importante na articulação dos horários de trabalho com a vida pessoal e familiar. A existência de diferentes horários cria conflitos internos e a percepção nos elementos policiais, de que têm de se dedicar ao trabalho de forma exaustiva para usufruírem de folgas mais longas, para passar na companhia da família, que na maioria das vezes não reside no mesmo local.</p>	
<p>...Utilizar as folgas compensatórias em alturas importantes a nível familiar, como por exemplo o dia do pai, para poder ir à festa do infantário; ou o dia importante a nível desportivo para o filho, em que é importante o pai estar presente. ...Como nem sempre é possível utilizar os excessos, a família deve estar mentalizada que a vida de polícia é mesmo</p>	



<p>assim, devendo por isso aproveitar ao máximo quando podem estar todos juntos, apostando na qualidade, para compensar a pouca quantidade.</p> <p>Seria vantajoso, não só para a PSP, mas também para os Agentes, que o horário fosse de 8h diárias para todo o efectivo, uma vez que isso permitia aos Agentes mais dias de folga, e à PSP um maior número de elementos de serviço em cada turno, oferecendo assim à população mais segurança. Quem embora a população não se aperceba, muitas esquadras funcionam apenas, em a cada turno, com o efectivo mínimo possível, ou seja, um Graduado de Serviço, um sentinela, uma tripulação de carro de patrulha, deixando de lado o patrulhamento e o policiamento de visibilidade, por haver falta de efectivo. É certo que a diferenciação de horários existe para favorecer elementos que desempenham determinada função, para os motivar a desempenhar a mesma. Com a passagem de todo o efectivo para a escala de 8h, seria importante a rotatividade de funções. Desta forma, era possível poupar os elementos à tensão inerente a cada função, que desempenham continuamente. Mais importante para a vida pessoal e familiar seriam os 4 dias de folga, que permitem uma melhor articulação entre ambas.</p> <p>Mais folgas e dias de férias!!!</p> <p>Gostaria que da mesma forma que me obrigam a trabalhar em turnos/dias que não são os meus também gostaria que me compensassem nos dias/turnos que eu quero.</p> <p>A carga horária é imensa e não há ajuda por parte da instituição para articular as nossas necessidades pessoais com o trabalho. É muito difícil para quem tem filhos fazer turnos e turnos seguidos.</p> <p>Fazer as 35 horas semanais como na função pública.</p> <p>Deveria ser mais flexível no que respeita ao horário, isto é, deveria facilitar ao trabalhador a alteração de horários sempre que fosse por motivos de força maior, como é o caso de participar activamente nas actividades familiares.</p> <p>Repensar o modelo de organização de turnos e horários por forma a não prejudicarem tanto a saúde de quem neles labora. Criar alternativas para os agentes por forma a permitir que estes não estejam permanentemente num sistema de turnos (estabelecendo períodos com duração limitada - por ex.), cujos efeitos nefastos para a saúde não são ainda completamente conhecidos pela ciência, sabendo-se apenas que são altamente perniciosos e contribuem sobremaneira para encurtar a esperança média de vida dos profissionais desta área. Fazer uma análise comparativa de outros países que já tenham avançado nessa matéria, transpondo com a devida equidade aquilo que efectivamente contribua para um melhoramento no nosso sistema actual (reitero, em minha opinião altamente prejudicial à saúde de quem o executa). Por fim, a quem efectivamente laborar nestes turnos, deve ser incrementado o diferencial em termos de compensação remuneratória, por forma a compensar o desgaste físico e psicológico de quem, estando em horário normal de expediente não sofre.</p> <p>Seria uma boa estratégia a uniformização de horários laborais para as 8 horas de serviço diárias.</p> <p>Em vez de troca de turno a cada 2 dias, serem no mínimo 3 dias com o mesmo turno. Isto no horário 6 dias a trabalhar, 4 de folga. No próximo ciclo os outros dois turnos, da mesma forma.</p> <p>As constantes alterações de horários, interferem com a vida pessoal não podendo planear nada nos dias de serviço, uma vez que muitas destas alterações são feitas no próprio dia. Ex: Alteração às 09H00, para ir trabalhar às 13H00 quando o meu turno é às 16H00.</p> <p>Derivado aos turnos e às constantes alterações na escala de serviço, muitas vezes sem aviso prévio, torna-se difícil conciliar a vida familiar com a profissional.</p> <p>Apenas informar que não estou a efectuar turnos (serviço interno) e tenho a vantagem de estar a exercer Jornada Contínua, para estar mais presente no meu meio familiar (filho menor).</p> <p>Deveriam evitar determinar certos dias sem que os agentes possam gozar férias. Bem como cancelar folgas sem que seja estado de sítio ou de emergência.</p> <p>Poderia ser dada ao Agente a hipótese de poder ajustar o seu horário à realidade familiar, de forma a não prejudicar o trabalho e ter mais tempo disponível para acompanhar os filhos.</p> <p>Permitir, de forma responsável, sem prejuízo para o serviço e que não seja sistemático, o ajustamento do turno de serviço em função da necessidade do elemento para o tratamento de questões pessoais, cumprindo sempre as horas de serviço destinadas.</p> <p>Para o pessoal com uma actividade operacional no seu dia-a-dia, deveriam de ter um horário mais ajustado, em que oferecesse ao elemento um tempo de descanso razoável entre os turnos, assim como um tempo razoável de folgas para conseguir ter uma vida pessoal e social digna. Exemplo: o horário das 8h seria o ideal.</p> <p>Durante os primeiros 15 anos de serviço poderia continuar-se a esmiuçar toda a potencialidade de um elemento policial (turnos). A partir de certa idade (digamos a partir dos 40 anos de idade) colocar noutro tipo de serviços (mais soft - internos, sem ser necessário turnos); (opcionar) A partir dos 50 - secretárias/interno/opcionar. Relembrar que o que leva também a existir a carga horária pesada/ausência familiar será a necessidade de efectuar</p>	
--	--

Remunerados (A remuneração justa acabaria com o excesso de cansaço/problemas familiares e horários nocturnos).	
Poder gozar as folgas a que se tem direito. Não ser obrigado a trabalhar para além do horário e dias de serviço normal.	
Uma reestruturação dos horários.	
Termos outro tipo de horário, trabalhar menos horas semanais.	
Deixarem de ver os números e olhar para as pessoas....	
As pessoas não fossem tão egoístas, pensarem um pouco mais no bem-estar dos outros. Haver mais ajuda mútua, entre todos as categorias.	
Evoluir na capacidade de gestão de recursos humanos.	
Contemplando a vida social e em sociedade de cada elemento, não haveria necessidade de elaborar este questionário, pois seria de perceber que a instituição em si, já atribuía esta atenção aos seus elementos. Todos os elementos, com os meios adequados, horários de trabalho, que visem a vida particular de cada elemento, bem como remunerações adequadas (não sendo particularmente necessário fazer remunerados, que ocupa em tempo, a vida dos Agentes em sociedade), produziram mais trabalho, seriam ainda mais eficazes. Se assim como está já funciona, melhorando funcionará cada vez melhor.	
Pensem mais nas pessoas e menos nos números.	
Que nos ouvissem e não nos vissem só como um número. Somos pessoas não objectos.	
Respeitar institucionalmente e de forma hierárquica as leis do trabalho, com isto refiro-me às pressões de forma psicológica, alterações constantes de horários, turnos, em prol das operações e das estatísticas dos números exigidos. Refiro ainda a falta de apoio ao nível institucional, relativamente aos processos em serviço remetidos aos tribunais, em que os elementos policiais são abandonados à sua sorte e tratando-se de assuntos de serviço, deveria de haver um apoio permanente e constante no que concerne ao aconselhamento em matéria jurídica, antes, durante e depois da elaboração do expediente (seria aconselhável que em idas a tribunal, o elemento policial fosse devidamente acompanhado, por Comandante, Adjunto da Esquadra, ou outro graduado devidamente indicado ao acompanhamento, devidamente informados do expediente em causa), pois a matéria do expediente não é da única responsabilidade do elemento Participante. Com isto, deixaríamos uma imagem mais Robusta e Fiável da NOSSA INSTITUIÇÃO!!!!	
O escasso número de elementos policiais na classe de Agentes de Polícia de Segurança Pública é no meu ver a principal razão que leva à sobrecarga horária dos elementos, causando assim o cansaço e desmotivação geral. Visto que cada vez mais passamos mais anos deslocados dos comandos de preferência, longe da família e amigos. O espírito de esforço tem de estar presente em todos nós, mas não somos levados com o respeito devido. Obrigado.	
Melhores condições de trabalho aos níveis de recursos humanos e materiais, horários mais regulares, protecção na saúde/doença, higiene e segurança no trabalho, Salários adequados aos riscos da profissão.	
- Deixarem de exigir resultados, como se a criminalidade fosse possível extrair debaixo de uma pedra; - Criar condições de trabalho condignas nas esquadras mais deterioradas; - Pararem de pensar como CEO's e começarem a pensar como comandantes, a PSP é uma instituição de utilidade pública e não uma empresa de produção em série...	
A libertação das exigências estatísticas da instituição, mudariam em muito a qualidade de vida dos Agentes. Não se pode esquecer que, a actividade policial está dependente da actuação de terceiros e não o contrário.	
Deixar de "olhar" para a "escolha" familiar sobre a profissional de forma "critica" ex: agente - assistência familiar por gravidez de risco - minha mulher teve bebé prematuro de sete meses, nem um dia de assistência à família, isto em reunião de esquadra.	
Acabar com objectivos forçados, visto a Corporação não se tratar de uma empresa de produção ou fabrico de produtos de qualquer género, com objectivos e fins lucrativos, em que por vezes esses lucros são repartidos pelos trabalhadores (Apesar de na maioria dos casos não acontecer), o que no caso dos agentes conseguirem bons objectivos tal não se repercutir no vencimento e por vezes nem numa palavra de apoio ou agradecimento	
Melhores condições de trabalho/melhores vencimentos, no mínimo proporcionar alguma qualidade de vida à família, em virtude de tudo aquilo que perdemos diariamente no berço familiar.	
Devia haver mais meios humanos e materiais. Nunca vi esta casa assim, nem na altura da troika estava tão mau não há gente para trabalhar não há viaturas, não há rádios. Bateu totalmente no fundo e quem paga são os que cá andam que têm de trabalhar pelos que faltam e sem meios para o fazer.	
Revisão dos estatutos e regulamentos, de modo a que estivessem consagradas efectivamente, e não à mercê das simpatias. Igualdade de tratamento.	
Recrutar pelos menos 500 elementos por ano.	
Os comandantes deveriam ser mais flexíveis, menos rígidos, na gestão das escalas e na gestão dos recursos humanos. Ex: deveria haver uma maior abertura nas trocas de horários e	

*Condições de trabalho e valorização do efectivo*

serviços entre os agentes.	
A simples compreensão e sensibilização, da hierarquia, para com os elementos que faltam para acompanhar os cônjuges e filhos a consultas ou que por motivos de saúde têm de colocar assistência à família (direitos contemplados no cód. de trabalho) já era um avanço, no humanismo, dentro da instituição muito grande.	
A falta de efectivo neste momento prejudica de forma grave a operacionalidade bem como a vida pessoal dos elementos, fazemos mais com menos, o que nos coloca uma elevada pressão para cumprir objectivos traçados pelas hierarquias, tirando o direito aos polícias de puder usufruir de melhores condições no trabalho.	
Os elementos femininos após serem mães não serem prejudicados ou até serem obrigados e discriminados a mudar o seu posto de trabalho em virtude de usufruírem dos seus direitos/licença. Ainda falta um longo caminho para mudarmos as mentalidades.	
Falaram em carreira. Questiono se os agentes têm carreira. Tenho mais de 14 anos de serviço e sou agente. Quando passar a principal estou no topo da 'carreira'. Os oficiais da PSP quantos níveis de progressão têm na carreira? Porque que a avaliação é diferente entre oficiais e agentes? Para os senhores oficiais os louvores, elogios, elaboração de artigos valem mais do que para os agentes, porquê? Porque a progressão é maior e mais célere. Os agentes e chefes que têm de realizar serviço de remunerados passam por bastante dificuldade em conciliar trabalho por turnos e remunerados, vida familiar e vida pessoal. Como é possível desenvolver um trabalho de qualidade, estar concentrado, estar dedicado com estes horários. Segundo o que se diz a taxa de divórcios e suicídios na PSP é significativamente superior à média nacional. Se a instituição acabasse com o serviço remunerado mais de 20% dos elementos abandonavam a instituição. Comparam-nos em termos de segurança a outros países europeus, mas em termos de remuneração não vale a pena falar.	
Sensibilizar os Comandantes para uma maior compreensão e flexibilidade de forma a proporcionar mais tempo livre para um melhor relacionamento entre elementos policiais e Família.	
Não sermos prejudicados profissionalmente, quando temos/necessitamos de um dia para tratar de assuntos familiares. Não nos ver como meros números, mas sim como pessoas com família.	
Gostaria que a instituição PSP deixasse de olhar para os elementos policiais como um número que faz deles o que querem como por ex. mudar constantemente de horário e olhassem para nós como pessoas que têm as suas limitações, família, etc.	
Muitas das vezes a minha organização devia ser mais condescendente em relação a actividade pessoal e profissional, pois actualmente a chefias só exigem resultados estatísticos, que os levam aos seus interesses profissionais (promoções a tempo e horas) avante.	
O recurso humano é cada vez mais escasso, mas é absolutamente essencial nas empresas, quanto melhor for compreendida a relação pessoal e familiar com a profissional mais proveitos se tirarão em prol das empresas. Aliás basta ver e relacionar as empresas que dão todas as condições aos recursos humanos para se relacionar directamente com a sua produtividade. Vejamos, se compreenderem que eu não sou um número, mas que tenho família e sou humano se me compreenderem e caso a caso se relacionarem de forma humana com os elementos maior é a produtividade desse elemento. O facto económico muitas vezes não é essencial, mas sim a relação e compreensão familiar e profissional.	
Os oficiais de Polícia, têm de deixar de pensar exclusivamente no seu umbigo e na sua progressão na carreira e pensar mais no bem-estar dos seus subordinados e em lhes fornecer melhores condições de trabalho. Basicamente têm que profissionalmente trabalhar para o bem-estar comum do cidadão, para promover uma boa imagem da Polícia e manterem uma personalidade mais humana e humilde para com os seus subordinados. Quando só pensam no seu bem-estar e na progressão da carreira, perdem todo o respeito dos seus homens e acabam por perder o respeito por si próprios.	
Muitos Superiores não são seres humanos.	
Por vezes, falta a parte humana em certas Esquadras! Não raras vezes, de forma estúpida, cumpre-se certas normas, esquecendo-se que os elementos são humanos, e por vezes têm problemas que necessitam de ser resolvidos num curto espaço de tempo! Para nos dar um pouco de tempo (excessos), é preciso esperar, mas quando necessitam de números para operações que no final do ano vêm de encontro às necessidades superiores, por motivos de serviço, escalam-nos para um turno e para a dita operação..	
Mais preocupação (real) com as duas vertentes do agente. A pessoal e a profissional. Não somos carne para canhão...	
Que pelo menos tentem ouvir os problemas individuais de cada elemento Policial, com Esquadras com tão poucos elementos não é difícil a cada Comandante perceber alguns problemas dos Homens/Mulheres que comanda. A instituição está feita para números.	
Deveriam ser feitas reuniões ou encontros entre os vários departamentos e as Chefias, para se trocarem ideias e tentar detectar alguns problemas nos elementos policiais, para assim evitar	

<p>que se venham a verificar os actos irreflectidos tomados por alguns elementos em desespero de causa.</p> <p>Enquanto a polícia de segurança pública não valorizar os seus agentes dar lhes qualidade de vida pessoal e profissional e continuar a viver da imagem para a opinião pública e não passamos de números não evoluímos nem se acaba com o flagelo dos suicidas. A questão humana é o mais importante nesta instituição há que valorizar quem trabalha e estar sensível a vida pessoal de cada um as listas de transferência as não progressões na carreira são factores de grande desgaste pessoal.</p> <p>A organização, ou melhor, quem tem posições de chefia, olhar para os elementos não como um mero e simples número, mas sim como pessoas!</p> <p>A entidade patronal (PSP) tem de deixar de ser gerida como uma empresa pelos Oficiais e devem de deixar de tratar os seus elementos como "números".</p> <p>Os superiores hierárquicos que não olhem para nós como meros números. E tenham em atenção o período de descanso entre turnos e gratificados e turnos.</p> <p>Penso que a melhor forma de promover a rentabilidade no trabalho é articular a vida pessoal com a vidas profissional, porque um agente com problemas familiares nunca ou dificilmente consegue ter sucesso no seu trabalho e se estiver bem consigo mesmo no que diz respeito à sua família, tem uma grande probabilidade de sucesso no trabalho, desde que o trabalho seja uma das suas prioridades é claro, daí dizer-se mente sã, corpo são....falo por mim, se está tudo bem com a minha família sinto mais motivação para trabalhar, caso contrário sinto que tenho que efectuar um maior esforço para levar a cabo a minha missão profissional, por isso digo e sempre disse que a entidade patronal deve sempre que possível preocupar-se em saber como estão as famílias dos seus profissionais, porque se estiver tudo com a família do profissional, existe uma maior margem para que corra tudo pelo melhor no trabalho, a todos os níveis, principalmente no que diz respeito à produtividade no local do trabalho.</p> <p>Sim perceberem que um polícia é um ser humano, que falha pelo facto de ser humano e que tem emoções, das quais às vezes não se consegue desligar.</p> <p>Essa articulação seria possível se a organização olhasse para os elementos policiais como pessoas e não como números.</p>	
<p>Acabar com os longos tempos de espera para transferências entre comandos, pois são muitos anos de vida familiar e pessoal, que se perde. É impossível conciliar vida familiar e profissional para quem é de outros comandos que não sejam o Comtelis, ou seja a maior parte dos polícias.</p> <p>Nesta instituição a vida pessoal não é tida em conta, somos números a trabalhar para números. Vinte anos a visitar a família, folgas e férias, e à espera de uma transferência é inadmissível. Devemos e deve a instituição analisar cabalmente as transferências excepcionais.</p> <p>Aumento de efectivo para que as transferências de comando a nível nacional se façam com maior celeridade e desta forma os elementos possam estar junto da sua família e amigos a grande parte da sua vida e não apenas o último terço de vida.</p> <p>Transferências entre comandos mais céleres, trabalho há 20 anos em Lisboa e há 20 anos que estou dependente das folgas para estar com a família, ou seja, apenas um terço deste tempo foi utilizado em prol da família.</p> <p>Tratemos os agentes como seres humanos e não números. Como pais e mães, como pessoas com família.</p> <p>Um pouco de compreensão da classe de oficiais, porque não existe nenhuma.</p> <p>Acima de tudo que haja por parte da instituição mais respeito e consideração pelos seus elementos, que considero serem vistos como números. Pessoalmente, vivo longe da família há mais de 10 anos, portanto falar de vida familiar no meu contexto é assunto muito abstracto. Relativamente à vida pessoal/financeira, vai-se vivendo numa luta diária e constante para fazer face a todas as despesas acrescidas que estar deslocado nos obriga. Actualmente, em geral, é triste ser Polícia.</p> <p>- Facilitar a colocação dos agentes em postos de trabalho junto das suas residências. - Facilitar os horários, dentro das matrizes disponíveis, para que os agentes que moram longe do posto de trabalho possam passar mais tempo com as famílias. - Reforço de pessoal para que não sejam cortadas folgas e assim retirado tempo aos agentes que seria empregue junto da sua família.</p> <p>Existir mais mobilidade para os comandos de origem os agentes serem tratados como seres humanos e não como números dar melhores condições económicas aos agentes, visto que ao momento são precárias.</p> <p>Gostaria que a lista de colocação para o Norte demorasse menos tempo. Gostaria que se fizesse mais cursos de formação de Agentes (CFA) com 1000 elementos para que a deslocação fosse mais rápida. Tenho o meu marido e filha (3 anos) no Porto e eu vivo na Esquadra, completamente sozinha. É muito complicado. Pedi título excepcional e veio indeferido.</p> <p>Maiores períodos de folga e menos tempo de espera para os agentes serem colocados nos</p>	<p><i>Transferências</i></p>

comandos para os quais querem ser transferidos.	
Diminuir o tempo de espera nas transferências de Comandos.	
Deixar de estar tantos anos longe da família/terra natal à espera de uma transferência.	
Colocar os Agentes mais perto das suas famílias.	
A instituição tem de encontrar forma para que os seus elementos não demorem tantos anos para serem transferidos para os seus comandos de origem, como no meu caso superior a 20 anos.	
Encurtar o tempo relacionado com as transferências para os comandos, de onde os agentes são naturais.	
Colocar os profissionais o mais próximo possível das suas residências/famílias.	
Facilitar as transferências de comando.	
Estar colocado mais próximo da área de residência.	
Potenciar a proximidade entre o local de trabalho e a área de residência.	
Estar a 300 ou 400km da família impede-me de ter família.	
Facilidade de transferências, o que na nossa instituição é uma vergonha, cada vez maior.	
Maior celeridade das transferências para os diferentes Comandos.	
Uma medida muito simples era a PSP colocar-me a trabalhar junto da minha família. Mas já são 7 anos a trabalhar a 300km de casa e cada vez se torna mais complicado gerir a distância. A PSP está a fazer-me perder os melhores anos de vida do meu filho. Infelizmente não vejo melhoras	
O sistema de transferências na organização encontra-se parado, o que me impede de atingir agrupamento familiar, fazendo com que esteja a trabalhar há cerca de 9 anos distante da minha família.	
Estar menos tempo afastado da família. Diminuindo o tempo entre transferências de Comando.	
Poder estar muito perto da minha família, visto que estou bem longe.	
O principal motivo de não conciliar a vida pessoal com a profissional, é derivado à distância e colocações bastante longe de "casa", no qual demora bastantes anos para conseguir uma transferência, que por vezes nem chega a acontecer. Visto que este é um problema em comum na maioria dos Agentes, visaria as transferências mais rápidas.	
Maior facilidade a nível de transferências.	
Trabalhar na área de residência.	
Tempo de transferência para os nossos Comandos de Origem muito mais rápido. O tempo de espera para que tal aconteça é desesperante para nós e para as nossas famílias.	<i>Políticas de apoio à família e iniciativas</i>
Gostaria sim. No meu caso, estou a 350km de distância da minha esposa e dos meus dois filhos e apesar de estar em Lisboa há 9 anos, o que ainda custa muito, é o facto de não ter uma previsão lúcida da transferência de comando. Isso ajudaria no planeamento familiar e bem-estar emocional dos agentes.	
Colocação dos elementos policiais nos comandos da área de residência.	
O Polícia deve manter-se actualizado e em forma física pelo que o horário de trabalho deveria contemplar todos estes aspectos para que possamos ter polícias sãos e saudáveis que quando vão para casa dedicam-se única e exclusivamente às suas famílias, não obstante que é imperativo criar meios adequados de treino físico e de matérias de estudo para os agentes. Preferencialmente estes meios deverão ser criados ao ar livre aproveitando alguma unidade policial ou militar.	
A existência de Creches por Divisão, onde se possam ter os filhos enquanto os pais laboram.	
Devia haver creches da Polícia para deixar os filhos durante 24 horas por dia 7 dias por semana. Porque se for um casal de polícias deslocados da terra natal a viver em Lisboa onde há não suporte familiar é muito complicado.	
SIM TER HORÁRIO FLEXIVEL DE ACORDO COM AS NECESSIDADES DE CADA UM E A POLÍCIA TER CRECHE E ATL PARA OS FILHOS DOS POLÍCIA, PORQUE NA POLÍCIA OU SE E POLÍCIA OU SE TEM FAMILIA.	
Incentivar a motivação através da inserção de actividades desportivas/lúdicas, pós-laboral ou até mesmo numa hora laboral que não comprometa o trabalho a ser desempenhado pelo funcionário.	
NA MEDIDA DO POSSÍVEL, OS SS.PSP, PODERIAM FAZER MAIS EVENTOS PARA PROMOVER O BEM-ESTAR NA INSTITUIÇÃO, APRESENTANDO DESTES MODO O TRABALHO COMO POLÍCIA À FAMÍLIA.	
Deve haver bom senso, tolerância, alguma liberdade na premissa máxima liberdade máxima responsabilidade... Não é fácil pois nunca se pode agradar a todos, mas encontrar pontos de equilíbrio sem prejudicar gravemente ninguém é possível.	
Nunca trazer os problemas de casa para o trabalho e vice-versa, parece preocupante, na medida em que nos dá a sensação de termos duas personalidades, mas torna-se eficaz no trato que cada situação merece. Apesar da Lei favorecer as faltas e licenças no âmbito familiar, ainda assim é penalizadora remuneratoriamente, logo com repercussões no orçamento	

familiar e obrigações financeiras. MAS IMPORTANTE MESMO É PENSARMOS QUE ESTAMOS NUMA VIAGEM SEM RETORNO E O MELHOR É DESFRUTARMOS DO CONTEÚDO QUE A VIDA NOS PROPORCIONA, MAU OU BOM...TEREMOS DE VIVER COM ISSO!	
Terminar com os serviços de gratificados todos os elementos com 55 anos de idade e 36 de serviço sejam reformados.	
O grande problema dos polícias hoje em dia é necessitarem de fazer serviços remunerados para sustentar e dar uma vida digna às suas famílias. Por consequência disso, o tempo livre torna-se muito reduzido, sendo que muitas vezes nós polícias temos de optar entre descansar (dormir) ou estar com a família. Ao fim de algum tempo qualquer um de nós sente um desgaste físico, mas principalmente psicológico, descurando desse modo a atenção dada a família.	
Talvez suprimir os créditos sindicais.	
Com tempo, reflexão e diálogo, tudo se consegue.	
Correção, isenção e justiça institucional e superior dava jeito aos elementos policiais!	
Flexibilidade entre todos os intervenientes (família, agentes e chefias).	
Como em tudo na vida, julgo que boa parte de muitos dos problemas conotados com esta temática e que existem na nossa organização se devem a falta de diálogo e bom-senso de Coordenadores e subordinados.	
Hoje a PSP é uma grande instituição, as regalias sociais e compreensão são bem melhores do que há 26 anos.	
Todos temos de ter um Equilíbrio...	
Todos temos família, seja da base ao topo da hierarquia. Não me compete emitir sugestões pois TODOS, sabemos a falta que esta faz.	
Parabéns.	
Sem opinião.	
Não.	
Não.	
Nada a referir.	
Nada a expor.	
Já desisti de dar sugestões.	
Não vale a pena.	
Não valeria a pena.	
Nada a sugerir.	
	<i>Sem opinião</i>

Fonte: Elaboração da autora com base nas repostas dos/as inquiridos/as

### Apêndice 3: Resultados do tratamento estatístico

Quadro 15 - Caracterização dos/as inquiridos/as por sexo

	Frequência	Percentagem
Masculino	372	89,9
Feminino	42	10,1
Total	414	100,0

Quadro 16 - Caracterização dos/as inquiridos/as por estado civil

	Frequência	Percentagem
Solteiro/a	81	19,6
Casado/a - União de facto	304	73,4
Divorciado/a - Separado/a	29	7,0
Total	414	100,0

Quadro 17 - Inquiridos/as com filhos/as menores de idade (até aos 12 anos)

	Frequência	Percentagem
Sim	194	46,9
Não	220	53,1
Total	414	100,0

Quadro 18 - Inquiridos/as com filhos/as a seu cargo

	Frequência	Percentagem
Sim	183	94,3
Não	11	5,7
Total	194	100,0

Quadro 19 - Inquiridos/as com idosos/as ou outras pessoas dependentes a seu cargo

	Frequência	Percentagem
Sim	61	14,7
Não	353	85,3
Total	414	100,0

Quadro 20 - Caracterização dos/as inquiridos/as por categoria profissional

	Frequência	Percentagem
Agente	248	59,9
Agente Principal	166	40,1
Total	414	100,0

Quadro 21 - Caracterização dos/as inquiridos/as deslocados/as em serviço

	Frequência	Percentagem
Sim	179	43,2
Não	235	56,8
Total	414	100,0

Figura 1 - Screeplot da análise factorial dos 29 itens

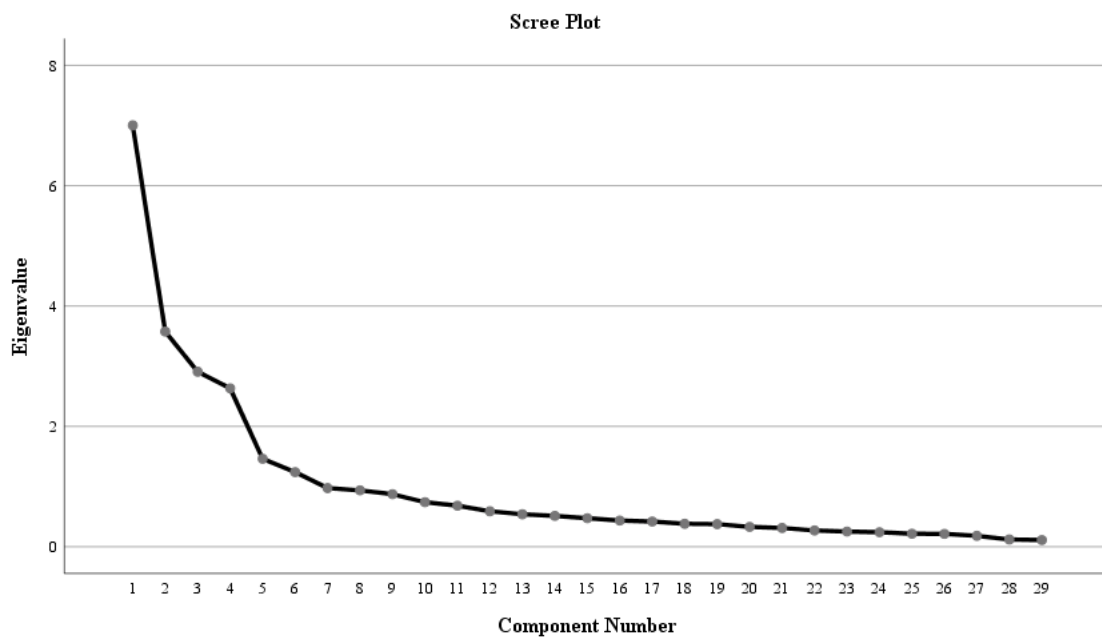




Figura 2 - Distribuição dos itens pelo factor 1

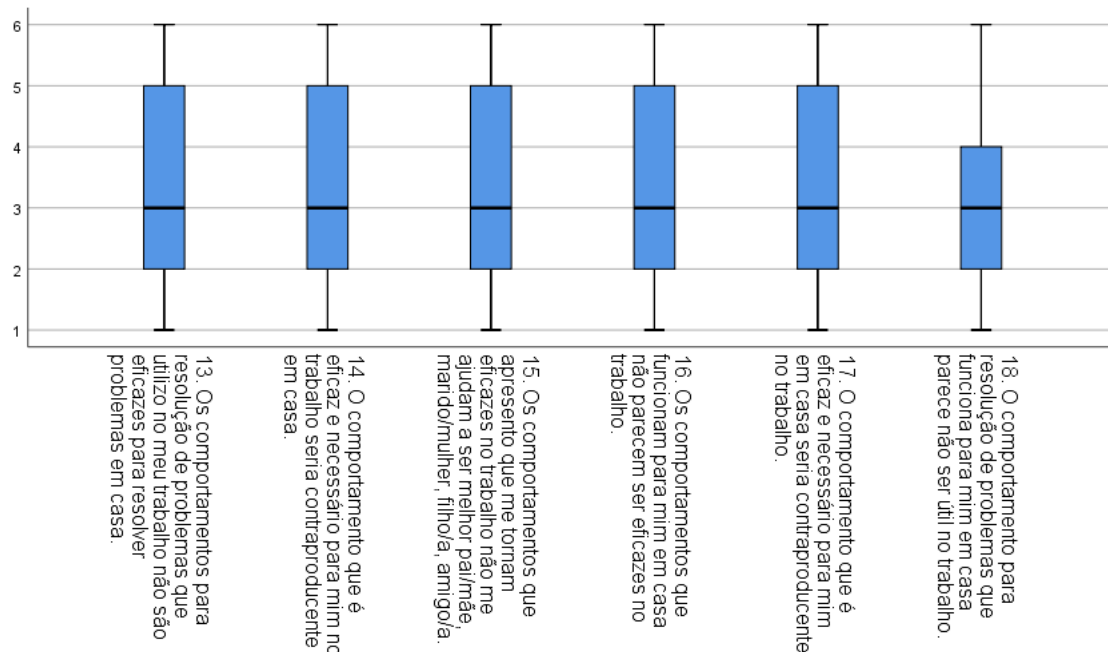


Figura 3 - Distribuição dos itens pelo factor 2

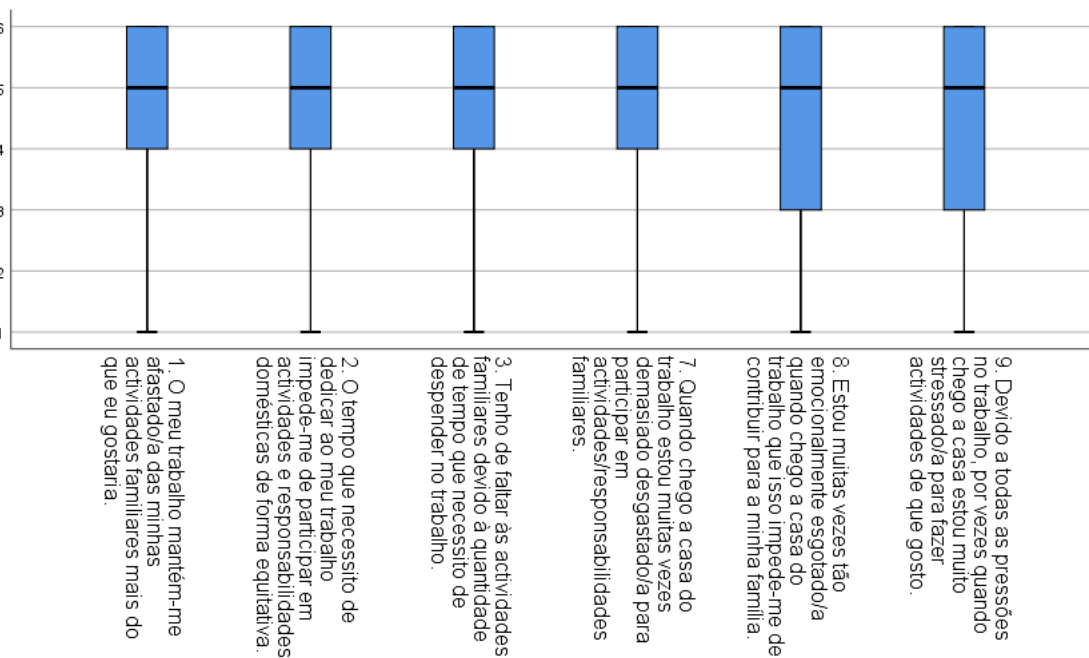


Figura 4 - Distribuição dos itens pelo factor 3

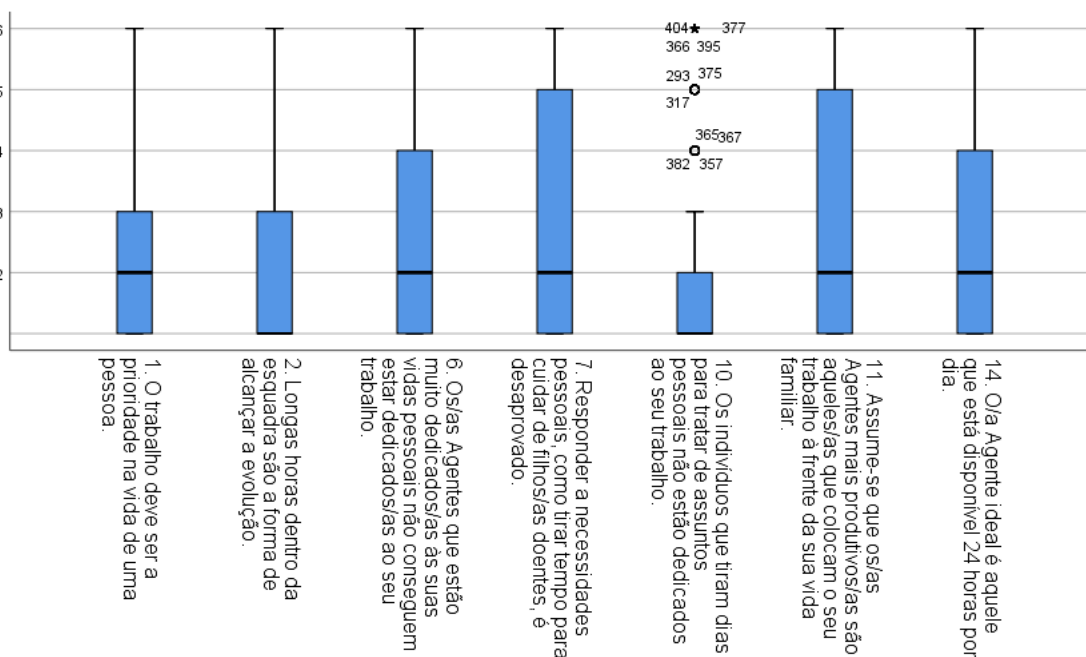


Figura 5 - Distribuição dos itens pelo factor 4

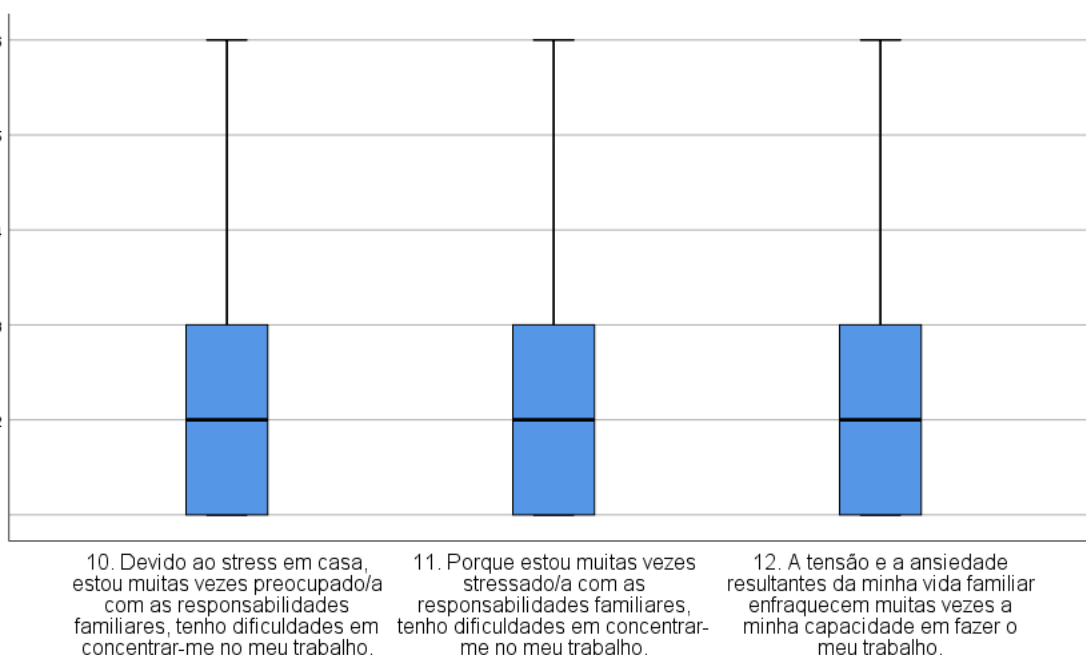


Figura 6 - Distribuição dos itens pelo factor 5

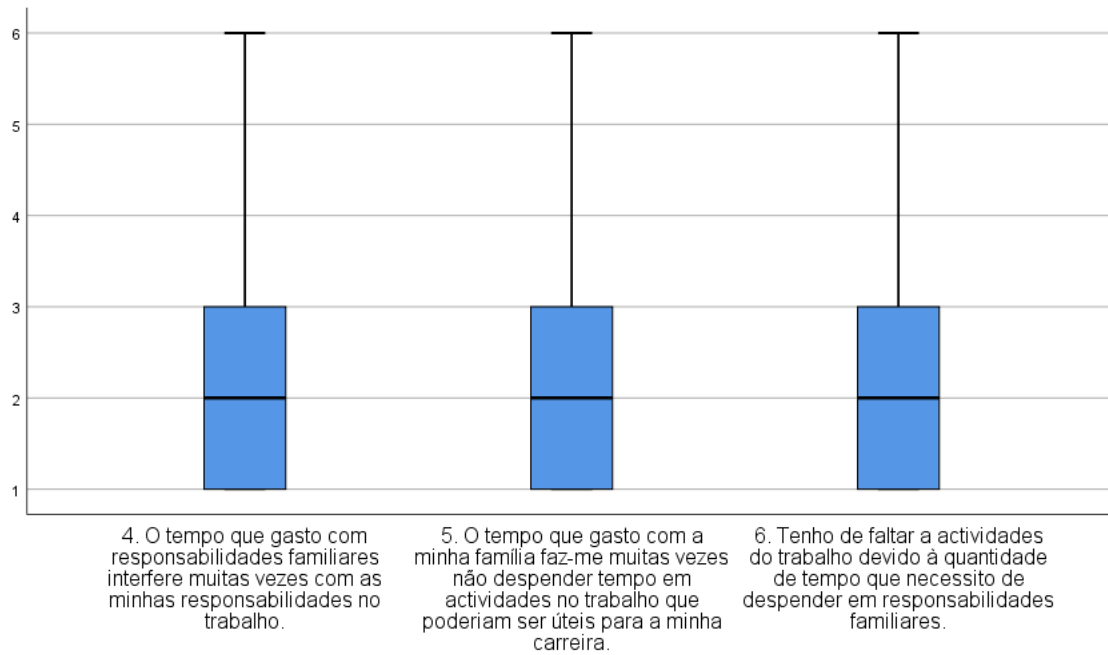
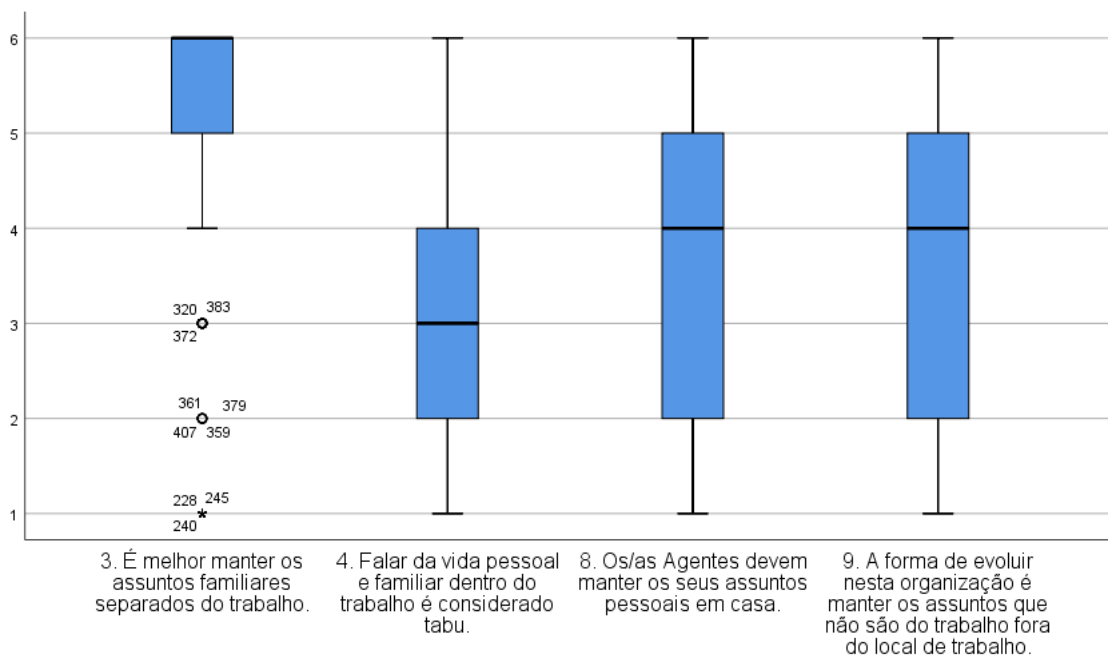


Figura 7 - Distribuição dos itens pelo factor 6



Quadro 22 - Análise em componentes principais e fiabilidade dos factores

Factores	F1	F2	F3	F4	F5	F6
$\alpha$ Cronbach	0,897	0,884	0,827	0,926	0,806	0,680
Variância explicada	24,146	12,329	10,027	9,080	5,040	4,277
Variância explicada acumulada	24,146	36,476	46,503	55,583	60,623	64,900

Quadro 23 - Relação de dependência entre a variável: Tem filhos/as menores de idade (até aos 12 anos) e os factores

	F1	F2	F3	F4	F5	F6
U de Mann-Whitney	21319,500	18638,000	20809,500	21138,000	21005,500	20986,500
Wilcoxon W	45629,500	42948,000	39724,500	45448,000	45315,500	39901,500
Z	-,017	-2,228	-,437	-,169	-,279	-,292
Significância Sig. (bilateral)	,987	<b>,026</b>	,662	,866	,780	,771

Quadro 24 - Relação de dependência entre a variável: Os/as seus/uas filhos/as estão a seu cargo? e os factores

	F1	F2	F3	F4	F5	F6
U de Mann-Whitney	940,500	981,500	900,000	850,500	933,500	879,500
Wilcoxon W	1006,500	1047,500	17736,000	17686,500	17769,500	945,500
Z	-,365	-,139	-,590	-,875	-,408	-,704
Significância Sig. (bilateral)	,715	,890	,555	,382	,683	,481

Quadro 25 - Relação de dependência entre a variável: Tem idosos/as ou outras pessoas dependentes a seu cargo? e os factores

	F1	F2	F3	F4	F5	F6
U de Mann-Whitney	9981,500	10499,500	9170,000	10371,500	9580,000	8061,500
Wilcoxon W	72462,500	12390,500	71651,000	72852,500	72061,000	70542,500
Z	-,910	-,310	-1,852	-,465	-1,393	-3,142
Significância Sig. (bilateral)	,363	,757	,064	,642	,164	<b>,002</b>

Quadro 26 - Relação de dependência entre a variável: Sexo e os factores

	F1	F2	F3	F4	F5	F6
U de Mann-Whitney	7700,500	6459,000	7691,000	7516,500	6317,500	7224,000
Wilcoxon W	77078,500	7362,000	77069,000	76894,500	7220,500	8127,000
Z	-,152	-1,844	-,165	-,408	-2,059	-,802
Significância Sig. (bilateral)	,879	,065	,869	,683	<b>,039</b>	,423

Quadro 27 - Relação de dependência entre a variável: Qual a sua categoria profissional? e os factores

	F1	F2	F3	F4	F5	F6
U de Mann-Whitney	20503,500	18893,000	20555,500	17487,500	17676,500	18116,500
Wilcoxon W	34364,500	32754,000	51431,500	48363,500	48552,500	48992,500
Z	-,068	-1,420	-,024	-2,636	-2,468	-2,073
Significância Sig. (bilateral)	,946	,156	,981	<b>,008</b>	<b>,014</b>	<b>,038</b>

Quadro 28 - Relação de dependência entre a variável: Está deslocado/a em serviço? e os factores

	F1	F2	F3	F4	F5	F6
U de Mann-Whitney	19143,500	16459,000	20237,000	20702,500	19058,500	19924,500
Wilcoxon W	46873,500	44189,000	47967,000	36812,500	35168,500	36034,500
Z	-1,568	-3,798	-,660	-,278	-1,658	-,921
Significância Sig. (bilateral)	,117	<b>,000</b>	,509	,781	,097	,357

Quadro 29 - Relação de dependência entre a variável: Estado civil e os factores

	F1	F2	F3	F4	F5	F6
H de Kruskal-Wallis	1,483	3,968	,377	1,969	,976	,311
gl	2	2	2	2	2	2
Significância Sig.	,476	,137	,828	,374	,614	,856

Quadro 30 - Relação de dependência entre a variável: Divisão onde desempenha funções e os factores

	F1	F2	F3	F4	F5	F6
H de Kruskal-Wallis	4,155	13,430	8,407	2,998	5,750	14,725
gl	10	10	10	10	10	10
Significância Sig.	,940	,201	,589	,981	,836	,142

Quadro 31 - Medidas de estatística descritiva dos factores

	F1	F2	F3	F4	F5	F6
Média	3,3132	4,4887	2,5104	2,2077	2,2367	3,8418
Mediana	3,3333	4,6667	2,2857	2,0000	2,0000	3,7500
Desvio padrão	1,30823	1,13969	1,19778	1,18383	1,16943	1,10525

Quadro 32 - Teste Qui-quadrado do grupo: Influência do trabalho por turnos na vida familiar e pessoal

	Valor	gl	Significância Assintótica (Bilateral)
Qui-quadrado de Pearson - variável um	1,812 <sup>a</sup>	4	,770
Qui-quadrado de Pearson - variável dois	1,117 <sup>a</sup>	4	,892
Qui-quadrado de Pearson - variável três	5,362 <sup>b</sup>	4	,252
Qui-quadrado de Pearson - variável quatro	2,100 <sup>c</sup>	4	,717
Qui-quadrado de Pearson - variável cinco	3,489 <sup>d</sup>	4	,480

- a. 2 células (20,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é ,71.
- b. 2 células (20,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 1,42.
- c. 2 células (20,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 2,13.
- d. 2 células (20,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 2,23.

Quadro 33 - Tabulação cruzada: Sexo \* variável 1 do grupo: Influência do trabalho por turnos na vida familiar e pessoal

			Sexo:		Total
			Masculino	Feminino	
1. Em que medida o trabalho por turnos interfere com a sua vida familiar?	Nunca	Contagem	6	1	7
		% em 1. Em que medida o trabalho por turnos interfere com a sua vida familiar?	85,7%	14,3%	100,0%
		% em Sexo:	1,6%	2,4%	1,7%
		% do Total	1,4%	0,2%	1,7%
	Quase nunca	Contagem	9	2	11
		% em 1. Em que medida o trabalho por turnos interfere com a sua vida familiar?	81,8%	18,2%	100,0%
		% em Sexo:	2,4%	4,8%	2,7%
		% do Total	2,2%	0,5%	2,7%
	Às vezes	Contagem	64	7	71
		% em 1. Em que medida o trabalho por turnos interfere com a sua vida familiar?	90,1%	9,9%	100,0%
		% em Sexo:	17,2%	16,7%	17,1%
		% do Total	15,5%	1,7%	17,1%
	Com alguma frequência	Contagem	107	9	116
		% em 1. Em que medida o trabalho por turnos interfere com a sua vida familiar?	92,2%	7,8%	100,0%
		% em Sexo:	28,8%	21,4%	28,0%
		% do Total	25,8%	2,2%	28,0%
	Muito frequente	Contagem	186	23	209
		% em 1. Em que medida o trabalho por turnos interfere com a sua vida familiar?	89,0%	11,0%	100,0%
		% em Sexo:	<b>50,0%</b>	<b>54,8%</b>	50,5%
		% do Total	44,9%	5,6%	50,5%
Total	Contagem	372	42	414	
	% em 1. Em que medida o trabalho por turnos interfere com a sua vida familiar?	89,9%	10,1%	100,0%	
	% em Sexo:	100,0%	100,0%	100,0%	
	% do Total	89,9%	10,1%	100,0%	

Quadro 34 - Tabulação cruzada: Sexo \* variável 2 do grupo: Influência do trabalho por turnos na vida familiar e pessoal

			Sexo:		Total
			Masculino	Feminino	
2. Em que medida o trabalho por turnos interfere com a sua vida pessoal?	Nunca	Contagem	6	1	7
		% em 2. Em que medida o trabalho por turnos interfere com a sua vida pessoal?	85,7%	14,3%	100,0%
		% em Sexo:	1,6%	2,4%	1,7%
		% do Total	1,4%	0,2%	1,7%
	Quase nunca	Contagem	13	2	15
		% em 2. Em que medida o trabalho por turnos interfere com a sua vida pessoal?	86,7%	13,3%	100,0%
		% em Sexo:	3,5%	4,8%	3,6%
		% do Total	3,1%	0,5%	3,6%
	Às vezes	Contagem	72	6	78
		% em 2. Em que medida o trabalho por turnos interfere com a sua vida pessoal?	92,3%	7,7%	100,0%
		% em Sexo:	19,4%	14,3%	18,8%
		% do Total	17,4%	1,4%	18,8%
	Com alguma frequência	Contagem	115	15	130
		% em 2. Em que medida o trabalho por turnos interfere com a sua vida pessoal?	88,5%	11,5%	100,0%
		% em Sexo:	<b>30,9%</b>	<b>35,7%</b>	31,4%
		% do Total	27,8%	3,6%	31,4%
	Muito frequente	Contagem	166	18	184
		% em 2. Em que medida o trabalho por turnos interfere com a sua vida pessoal?	90,2%	9,8%	100,0%
		% em Sexo:	<b>44,6%</b>	<b>42,9%</b>	44,4%
		% do Total	40,1%	4,3%	44,4%
	Total	Contagem	372	42	414
		% em 2. Em que medida o trabalho por turnos interfere com a sua vida pessoal?	89,9%	10,1%	100,0%
		% em Sexo:	100,0%	100,0%	100,0%
		% do Total	89,9%	10,1%	100,0%



Quadro 35 - Tabulação cruzada: Sexo \* variável 3 do grupo: Influência do trabalho por turnos na vida familiar e pessoal

			Sexo:		Total
			Masculino	Feminino	
3. A sua família e amigos/as aceitam os seus horários de trabalho?	Nunca	Contagem	14	0	14
		% em 3. A sua família e amigos/as aceitam os seus horários de trabalho?	100,0%	0,0%	100,0%
		% em Sexo:	3,8%	0,0%	3,4%
		% do Total	3,4%	0,0%	3,4%
	Quase nunca	Contagem	41	2	43
		% em 3. A sua família e amigos/as aceitam os seus horários de trabalho?	95,3%	4,7%	100,0%
		% em Sexo:	11,0%	4,8%	10,4%
		% do Total	9,9%	0,5%	10,4%
	Às vezes	Contagem	167	22	189
		% em 3. A sua família e amigos/as aceitam os seus horários de trabalho?	88,4%	11,6%	100,0%
		% em Sexo:	<b>44,9%</b>	<b>52,4%</b>	45,7%
		% do Total	40,3%	5,3%	45,7%
	Com alguma frequência	Contagem	91	8	99
		% em 3. A sua família e amigos/as aceitam os seus horários de trabalho?	91,9%	8,1%	100,0%
		% em Sexo:	24,5%	19,0%	23,9%
		% do Total	22,0%	1,9%	23,9%
	Muito frequente	Contagem	59	10	69
		% em 3. A sua família e amigos/as aceitam os seus horários de trabalho?	85,5%	14,5%	100,0%
		% em Sexo:	15,9%	23,8%	16,7%
		% do Total	14,3%	2,4%	16,7%
Total	Contagem	372	42	414	
	% em 3. A sua família e amigos/as aceitam os seus horários de trabalho?	89,9%	10,1%	100,0%	
	% em Sexo:	100,0%	100,0%	100,0%	
	% do Total	89,9%	10,1%	100,0%	

Quadro 36 - Tabulação cruzada: Sexo \* variável 4 do grupo: Influência do trabalho por turnos na vida familiar e pessoal

			Sexo:		Total
			Masculino	Feminino	
4. O facto de trabalhar por turnos permite-lhe despende o tempo que considera necessário à sua vida familiar?	Nunca	Contagem	42	4	46
		% em 4. O facto de trabalhar por turnos permite-lhe despende o tempo que considera necessário à sua vida familiar?	91,3%	8,7%	100,0%
		% em Sexo:	11,3%	9,5%	11,1%
		% do Total	10,1%	1,0%	11,1%
	Quase nunca	Contagem	113	17	130
		% em 4. O facto de trabalhar por turnos permite-lhe despende o tempo que considera necessário à sua vida familiar?	86,9%	13,1%	100,0%
		% em Sexo:	<b>30,4%</b>	<b>40,5%</b>	31,4%
		% do Total	27,3%	4,1%	31,4%
	Às vezes	Contagem	144	15	159
		% em 4. O facto de trabalhar por turnos permite-lhe despende o tempo que considera necessário à sua vida familiar?	90,6%	9,4%	100,0%
		% em Sexo:	<b>38,7%</b>	<b>35,7%</b>	38,4%
		% do Total	34,8%	3,6%	38,4%
	Com alguma frequência	Contagem	54	4	58
		% em 4. O facto de trabalhar por turnos permite-lhe despende o tempo que considera necessário à sua vida familiar?	93,1%	6,9%	100,0%
		% em Sexo:	14,5%	9,5%	14,0%
		% do Total	13,0%	1,0%	14,0%
	Muito frequente	Contagem	19	2	21
		% em 4. O facto de trabalhar por turnos permite-lhe despende o tempo que considera necessário à sua vida familiar?	90,5%	9,5%	100,0%
		% em Sexo:	5,1%	4,8%	5,1%
		% do Total	4,6%	0,5%	5,1%
Total	Contagem	372	42	414	
	% em 4. O facto de trabalhar por turnos permite-lhe despende o tempo que considera necessário à sua vida familiar?	89,9%	10,1%	100,0%	
	% em Sexo:	100,0%	100,0%	100,0%	
	% do Total	89,9%	10,1%	100,0%	

Quadro 37 - Tabulação cruzada: Sexo \* variável 5 do grupo: Influência do trabalho por turnos na vida familiar e pessoal

			Sexo:		Total
			Masculino	Feminino	
5. O facto de trabalhar por turnos permite-lhe despende o tempo que considera necessário à sua vida pessoal?	Nunca	Contagem	38	4	42
		% em 5. O facto de trabalhar por turnos permite-lhe despende o tempo que considera necessário à sua vida pessoal?	90,5%	9,5%	100,0%
		% em Sexo:	10,2%	9,5%	10,1%
		% do Total	9,2%	1,0%	10,1%
	Quase nunca	Contagem	107	14	121
		% em 5. O facto de trabalhar por turnos permite-lhe despende o tempo que considera necessário à sua vida pessoal?	88,4%	11,6%	100,0%
		% em Sexo:	<b>28,8%</b>	<b>33,3%</b>	29,2%
		% do Total	25,8%	3,4%	29,2%
	Às vezes	Contagem	153	19	172
		% em 5. O facto de trabalhar por turnos permite-lhe despende o tempo que considera necessário à sua vida pessoal?	89,0%	11,0%	100,0%
		% em Sexo:	<b>41,1%</b>	<b>45,2%</b>	41,5%
		% do Total	37,0%	4,6%	41,5%
	Com alguma frequência	Contagem	55	2	57
		% em 5. O facto de trabalhar por turnos permite-lhe despende o tempo que considera necessário à sua vida pessoal?	96,5%	3,5%	100,0%
		% em Sexo:	14,8%	4,8%	13,8%
		% do Total	13,3%	0,5%	13,8%
	Muito frequente	Contagem	19	3	22
		% em 5. O facto de trabalhar por turnos permite-lhe despende o tempo que considera necessário à sua vida pessoal?	86,4%	13,6%	100,0%
		% em Sexo:	5,1%	7,1%	5,3%
		% do Total	4,6%	0,7%	5,3%
Total	Contagem	372	42	414	
	% em 5. O facto de trabalhar por turnos permite-lhe despende o tempo que considera necessário à sua vida pessoal?	89,9%	10,1%	100,0%	
	% em Sexo:	100,0%	100,0%	100,0%	
	% do Total	89,9%	10,1%	100,0%	

Quadro 38 - Medidas de estatística descritiva do grupo: Influência do trabalho por turnos na vida familiar e pessoal

	Média	Mediana	Desvio padrão
1. Em que medida o trabalho por turnos interfere com a sua vida familiar?	4,23	5,00	,940
2. Em que medida o trabalho por turnos interfere com a sua vida pessoal?	4,13	4,00	,956
3. A sua família e amigos/as aceitam os seus horários de trabalho?	3,40	3,00	,993
4. O facto de trabalhar por turnos permite-lhe despende o tempo que considera necessário à sua vida familiar?	2,71	3,00	1,008
5. O facto de trabalhar por turnos permite-lhe despende o tempo que considera necessário à sua vida pessoal?	2,75	3,00	,994