



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

Formas Emergentes de Trabalho e Emprego: o caso do duplo-emprego

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa
para obtenção do grau de Mestre em Psicologia

- Especialização em Psicologia do Trabalho e das Organizações -

por

Ana Raquel Gomes dos Reis Ferreira de Sousa

sob orientação de
Professora Doutora Liliana Cunha

Faculdade de Educação e Psicologia
Porto, julho de 2013

AGRADECIMENTOS¹

À minha Orientadora, Professora Doutora Liliana Cunha, pela dedicação, disponibilidade e paciência em todos os momentos, pelos ensinamentos transmitidos que irão ficar para sempre.

À enfermeira Ana Paula, por toda a colaboração e simpatia neste longo processo.

A todos os participantes deste estudo: muito obrigada. São autênticos lutadores e foi um prazer ouvir cada história de vida.

A todos que desde o meu primeiro ano na Universidade Católica se tornarem peças essenciais na minha vida. Levo comigo recordações que me farão sorrir sempre. E como foi bom viver com vocês por uma das minhas cidades de eleição: o Porto, que me acolheu de braços abertos. Obrigada, também, ao meu “núcleo duro” de amigos.

Aos meus Pais, em primeiro lugar, agradeço-vos por todos estes anos. Serei, também, a vossa sombra em todos os momentos. Amo-vos.

Ao meu Pai. Porque dizer que se acredita em alguém, não é propriamente difícil. Mas tu, para além disso, nunca desististe de mim. E refiro-me a tudo na vida. Pelos telefonemas, mensagens, emails, conselhos e palavras “cara a cara”. Por não ser preciso, por vezes, palavras para me entenderes. És incansável, o espelho de alguns relatos desta dissertação, e orgulho-me de ter parte de ti em mim. Por estes 25 anos em que fomos aos poucos construindo a nossa relação, posso dizer que é com muito prazer que te tenho como Amigo. “Reflexão, coragem e determinação”.

À minha Mãe, por ser a minha Amiga e Irmã. Pela Mulher que é a todos os níveis, pela inocência e sensibilidade que me encantam e me fazem sorrir. Que tenhas sempre paz, que estejas sempre aqui do meu lado. Espero um dia chegar perto de retribuir tudo que sempre fizeste por mim, por nós.

Ao D., por ser a “minha pessoa”. Pela forma simples e contagiante com que vê o Mundo. És o “porto seguro” deste furacão em que por vezes me torno.

Finalmente, ao meu peculiar sentido de humor. Sem ele, tudo era menos especial, certamente.

¹ Nota: esta dissertação foi escrita ao abrigo do novo Acordo Ortográfico.

RESUMO

As instâncias do cotidiano, conjugadas com a conjuntura social atual, têm exigido, ao comum cidadão, o assumir de estratégias capazes de gerir as suas necessidades. A precariedade do trabalho, os salários baixos, a carestia de vida, o aumento das prestações pecuniárias pagas ao Estado e o deteriorar das condições sociais têm levado a que um cada vez maior número de cidadãos procurem no duplo-emprego uma saída para os seus problemas. Contudo, ela pressupõe custos que importa determinar e minimizar. Tal impõe: que se determine as reais razões que levam certos trabalhadores a optar pelo duplo-emprego; se analise as estratégias por eles empreendidas, tendo em vista uma melhor gestão do tempo consagrado a cada uma das atividades profissionais e à vida fora do trabalho; e se identifique o impacto percebido do duplo-emprego, ao nível da saúde e da vida pessoal e familiar.

Neste sentido, integramos na amostra deste estudo participantes que exercem uma dupla atividade profissional, sendo a primeira comum – a de militar – e, a segunda atividade, que contempla o trabalho em diferentes funções e contextos. Através de entrevistas semiestruturadas a onze militares, e com recurso à aplicação informática NVivo9 na análise e tratamento dos dados, foi-nos possível concluir que as razões económicas, a vontade de definir alternativas profissionais, a oportunidade de aquisição de experiência e de habituação justificam a opção pelo duplo-emprego. Concluímos, ainda, que se os indivíduos têm encontrado estratégias suscetíveis de atender às exigências de conciliação de duas atividades profissionais, tal situação acaba por comportar também custos não negligenciáveis para si, para sua saúde e para as suas relações familiares.

Palavras-chave: Duplo-emprego; Gestão do tempo; Impacto na saúde; Conciliação do trabalho com a vida fora do trabalho.

ABSTRACT

The everyday life instances, combined with the current social situation, have required, to the common citizen, the take of strategies able to manage their needs. The precariousness of work, low wages, the scarcity of life, the increase of cash benefits paid to the State and the deteriorating social conditions have led to an increasing number of people seek in the double-employment an outlet for their problems. However, it assumes costs that are important to determine and minimize. This requires: the determination of the real reasons why certain workers opt for double-employment; the analysis of the strategies undertaken by them with a view to a better time management devoted to each of the professional activities and life outside of work; and the identification of the perceived impact of dual employment in health and personal/family life.

In this sense, we have integrated in the sample of this study participants engaged in a professional activity, being the first common – the military – and, the second activity, which includes work in different roles and contexts. Through semi-structured interviews to eleven military, and using the computer application NVivo9 in the analysis and data processing, we were able to conclude that the economic reasons, the desire to define professional alternatives, the opportunity to acquire experience and habituation justify the option for dual employment. We also have conclude that if individuals have found strategies likely to meet conciliation between two professional activities, a situation like this will eventually bring negligible costs for them, for their health and for their family relationships.

Key words: Double-employment; Time management; Impact on health; Conciliation of work with life outside of it.

ÍNDICE GERAL

INTRODUÇÃO	1
1. ENQUADRAMENTO TEÓRICO	2
1.1. Definição de duplo-emprego	2
1.2. Porquê falar de duplo-emprego nos dias de hoje?.....	3
1.3. O pós-fordismo e a emergência do duplo-emprego.....	4
1.4. O duplo-emprego em números	6
1.5. Custos para a saúde	8
2. METODOLOGIA	10
2.1. Pesquisa de cariz qualitativo	10
2.2. Questões de investigação.....	11
2.3. Participantes	12
2.4. Instrumentos	14
2.5. Procedimentos	16
2.5.1. Recolha de dados.....	16
2.5.2. Tratamento de dados	17
3. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS DADOS.....	18
3.1. Descrição do sistema de categorias	18
3.2. Apresentação e descrição dos resultados.....	30
4. CONCLUSÕES.....	38

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: População com atividade secundária por local de residência.....	6
Figura 2: População com duplo-emprego por género.....	7
Figura 3: Número de portugueses com duplo-emprego em comparação com os desempregados.....	7
Figura 4: Caracterização sociodemográfica dos participantes.....	13

LISTA DE ABREVIATURAS

AR – Assembleia da República

CE – Comissão Europeia

INE – Instituto Nacional de Estatística

SB – Síndrome de Burnout

INTRODUÇÃO

O tema desta dissertação de mestrado recai sobre uma forma emergente de trabalho, mais especificamente sobre o duplo-emprego, situação cada vez mais visível a nível nacional e também internacional.

Dado o panorama geral de crise, em que surge a necessidade de operar dentro de contextos que exigem rápidas mudanças, adaptando-se os trabalhadores continuamente às variações da procura por parte do mercado de trabalho, as pessoas vêem-se hoje cada vez mais confrontadas com situações de instabilidade económica, com implicações na sua vida pessoal.

Para contornar tal efeito e dar resposta às necessidades que advêm da presente conjuntura, surgem diversas estratégias como a emigração, assim como outras ideias inovadoras (como o teletrabalho, o trabalho temporário, subcontratação, trabalho a tempo parcial, entre outros, nos quais se insere o duplo-emprego), ainda que associadas a precariedade. Por vezes, apenas um salário não é o suficiente para pagar as contas, sendo os cidadãos confrontados com discrepâncias entre rendimentos e gastos, surgindo daí alguns aspetos que importa serem estudados, e justificando-se também assim a sua pertinência. Atualmente os jovens (não se esgotando, no entanto, nestes), são aqueles que, prioritariamente, procuram as soluções para alguns dos seus problemas através do duplo-emprego, de forma a terem uma vida autónoma. Ora, o duplo-emprego, dada a sua exigência a vários níveis, comporta algumas condicionantes. Estas manifestam-se na falta de tempo para a vida fora do trabalho (como a família, lazer, etc.); nos problemas de saúde emergentes (*stress*, cansaço, ansiedade, irritabilidade, etc.); na alteração de rotinas e procedimentos (quer em cada um dos empregos, quer nas relações familiares); nas próprias políticas das empresas que admitem elementos sujeitos a este regime (flexibilidade de horário de trabalho, outras formas de execução do trabalho,...); e, até, na legislação laboral. Tornou-se, assim, fundamental analisar e compreender os fatores determinantes da opção pelo duplo-emprego, bem como refletir sobre os custos associados a tal situação.

Após um trabalho de enquadramento teórico, que sustentou cientificamente o tema definido, foi definido um percurso metodológico ancorado em entrevistas semiestruturadas, nas quais se almejou que participassem militares em situação de duplo-emprego, abrindo caminho para compreender as suas situações de trabalho, e determinando, quanto foi possível, qual o seu impacto nomeadamente ao nível da saúde. As entrevistas semiestruturadas foram transcritas em ficheiro MSWord e analisadas através da ferramenta informática “NVivo9”. A investigação que se pretendeu levar a efeito teve sempre como imperativo a salvaguarda das questões éticas e deontológicas impostas a qualquer investigador.

1. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1.1. Definição de duplo-emprego

Para uma explicação e ligação lógica sobre a temática que esta dissertação aborda, iniciamos com alguns conceitos para enquadrar toda a situação e, posteriormente resolver a problemática de forma mais apropriada no que toca às conceções principais.

Importa, inicialmente, definir o conceito de “emprego”. Segundo Annie Fouquet:

Emprego é, antes de mais, uma relação que une uma pessoa a uma organização num quadro fora de si e antes de si, ou seja, do assalariado com o seu direito do trabalho, as suas convenções coletivas e os seus acordos de empresa. Quando o assalariado assina o seu contrato de trabalho, ele assina na verdade um contrato de emprego. Ele não negocia os termos do contrato, mas integra-se num coletivo que já tem as suas regras (duração e condições de trabalho, garantias coletivas, contribuições e benefícios, etc.). Ele acede a um estatuto. (Fouquet, 1998, p. 2, tradução livre).

Após esta definição, mostra-se pertinente de seguida explicar o “conceito central” do estudo, para uma melhor compreensão do que se trata, no fundo, esta forma emergente de trabalho.

Assim, quanto ao conceito de “dupla-atividade”, Bérangère Duploux defendeu o seguinte:

Um assalariado é multiativo se ao longo do ano trabalha em duas empresas diferentes durante trinta dias ou mais nesse mesmo ano. Esta definição é feita de maneira a excluir as situações temporárias de multiatividade, podendo corresponder a uma mudança de emprego durante [os dias de descanso que são pagos.] (...) se ao longo do ano, um trabalhador for empregado por muitas empresas diferentes, o emprego principal será aquele onde ele tiver trabalhado mais dias nesse ano. Se o número de dias for igual, o critério será a remuneração anual associada ao posto de trabalho. (Duploux, 2005, tradução livre).

Existe alguma dúvida conceptual entre “emprego” e “trabalho”. Segundo Kumar (1984, p.7) e numa definição mais restritiva, pode-se definir trabalho como uma atividade de transformação socialmente organizada, através da qual o homem se transforma e se produz a si próprio. Já Blanch dá-nos uma definição mais abrangente quando apresenta o trabalho como um:

Conjunto de atividades humanas, retribuídas ou não, de carácter produtivo ou criativo que, mediante o uso de técnicas, instrumentos, materiais ou informações disponíveis, permite obter, produzir ou prestar certos bens, produtos e serviços. Nesta atividade, a pessoa fornece energia, habilidades, conhecimentos e outros recursos e obtém algum tipo de compensação, material, psicológica e/ou social. (Blanch, 1990, p. 112).

Apesar de Blanch não considerar que, obrigatoriamente, o trabalho deve exigir uma remuneração, admitindo, contudo, que a ele está intimamente ligado “...*algum tipo de compensação...*”, nesta investigação só nos debruçaremos sobre o trabalho remunerado, aquele inserido numa estrutura, tal como Fouquet refere acima na definição de “emprego”.

Quanto ao duplo-emprego, após a definição supracitada, considera-se que consiste na ocupação, legal e simultânea, de dois empregos, geralmente situados em organizações distintas. Nada impede que esses empregos estejam na mesma organização mas, quando tal acontece, surge a tendência para se consentir que eles se fundam, pela acumulação das tarefas no mesmo sujeito, eliminando-se um deles. Esta análise debruçar-se-á sobre dois empregos em estruturas diferentes.

1.2. Porquê falar de duplo-emprego nos dias de hoje?

Nos dias de hoje, e dada a conjuntura atual, nacional e internacional, tem-se sentido necessidade de estratégias capazes de ajudar a lidar com as vicissitudes da “crise”, tendo o mercado de trabalho e suas economias sido sujeitos a diversas alterações ao longo dos últimos tempos. Muitas destas vicissitudes emergem de reduções salariais, resultantes, geralmente, de congelamentos de ordenados confinados com o agravamento do custo de vida. Resultam daí carências e constatações de que, por vezes, apenas um salário não é o suficiente para pagar as despesas, sentindo os cidadãos as discrepâncias entre rendimentos e gastos. Além disso, o aumento das situações de precariedade do trabalho tem agravado o ambiente social. Segundo José Madureira Pinto, a precarização traduz-se por:

“mutações”, “tensões” e “desafios” (...) que, continuando a não dispensar uma atuação dos Estados nacionais no sentido de regular e antecipar com sentido estratégico o curso das economias, dos sistemas de emprego e das relações sociais em geral, apelam simultaneamente, cada vez mais, a intervenções de âmbito transnacional e mesmo global, em sentido forte (no plano económico, financeiro e comercial, evidentemente, mas também no plano político, visando, desde logo, a garantia de cumprimento de direitos cívicos e sociais elementares) (...) [a precarização é] entendida como instabilidade no emprego ou integração limitada no trabalho não controladas pelos trabalhadores. (Pinto, 2006, pp. 178 e 182)

Todos estes vetores de influência têm tido repercussões nos mercados de trabalho segundo a Comissão Europeia (CE), o mercado de trabalho em 2011 foi marcado por uma súbita interrupção na tímida recuperação do emprego que até aí se verificava. Em meados de 2011 a taxa de emprego começou a decrescer, arrastando incertezas, nomeadamente quanto às crises sociais, às recuperações financeiras e à possibilidade de criação de emprego (CE, 2012). Face a essas incertezas, o trabalho temporário aumentou na União Europeia e as taxas de desemprego incidente nas camadas jovens aumentou em Portugal, permanecendo altas em outros países tais como Grécia e Espanha (*ibid.*). Além disso, os trabalhadores portugueses, desde 2011, têm sentido nítidos decréscimos no seu poder de compra, surgindo cortes no setor público em Portugal e o país foi projetado para uma elevada recessão (CE, 2012).

Assim, o contexto que se vive nos dias de hoje, no mundo em geral e em Portugal, em particular, tem levado os cidadãos a procurar soluções que aliviem as suas necessidades. Uma dessas estratégias incide sobre o duplo-emprego, considerado uma forma de trabalho atípica, caracterizada, segundo Freire (2000), pela autonomia, flexibilidade empresarial (e pessoal) e necessidades de sobrevivência do trabalhador.

Para além do mais, a situação de duplo-emprego, dada a sobrecarga e ritmo acelerado de vida que implica, pode levar a problemas quer de saúde, quer relacionais. Importou assim compreender se um dos principais motivos (a recompensa monetária no que toca a esta forma atípica de emprego), compensa de alguma forma este tipo de contratempos, que modificam a vida pessoal de cada indivíduo nesta situação e que sentem necessidade de colmatar a necessidade de emprego (seja qual for o motivo mais marcante).

Finalmente, friso que é algo realmente emergente, sendo assim ainda mais pertinente e sido germinada uma ambição para compreender as especificidades desta situação, tendo-se clarificado algumas ideias iniciais.

1.3. O pós-fordismo e a emergência do duplo-emprego

Esta forma de emprego trouxe alterações ao nível da estrutura de emprego clássica, importando conhecer e compreender os seus determinantes. Assim, é pertinente entender as mudanças e desenvolvimento das formas de emprego desde o início da era pós-fordista, dos anos '80, até à atualidade. Das contingências resultantes de um duplo-emprego, surge a necessidade de se encontrar o equilíbrio entre o trabalho, a gestão do tempo e as novas expectativas induzidas no trabalhador pela sociedade moderna. “A pós-modernidade ao desencadear mudanças em todos os sectores da vida humana transformou, também, o nível do funcionamento das organizações” (Pereira & Lobo, 2011, p. 30).

Remetendo agora para o nascimento da ideia de flexibilização no trabalho, esta surge com o pós-fordismo. Segundo Donovan e Wonder, a “chave” para a resolução dos problemas sociais e económicos numa sociedade moderna “...reside na flexibilidade, ou seja a capacidade de ceder sem partir. É esta qualidade que permite adaptarmo-nos ou reagir à mudança, de deixar influenciarmos, de efetuar modificações e variações” (1993, como citado em Freire, 2000, p. 41). Encontra-se aqui, assim, um caminho possível (que, apesar de ser avançado como uma solução exequível, comporta custos para a saúde, relações interpessoais e familiares, entre outros) para a resolução do problema levantado por Pereira e Lobo, neste seu trecho:

O trabalho adquiriu centralidade na sociedade (...): valoração cognitiva, emocional e subjetiva e constituiu-se preditor da satisfação, da felicidade e do bem-estar subjetivo e contribui para a definição da posição social, dos estatutos associados, das expectativas e dos projetos de vida. (...) o trabalhador tornou-se um ser altamente vulnerável, condicionado e dependente da sua relação por conta de outrem, situação agravada pela incerteza, paradoxo e irracionalidade dos mercados. (Pereira & Lobo, 2011, p. 33).

Nesta era surge ainda a ideia de acompanhar a globalização e a evolução tecnológica, atendendo a públicos específicos e cada vez mais exigentes, e tendo sempre presente as necessidades dos cidadãos, procurando-se detetar antecipadamente os problemas. Esta ideia tem sido reforçada por uma outra, emergente no seio de uma sociedade que, ao procurar evoluir, tem alterado as suas necessidades: os padrões de consumo têm-se vindo a alterar ao longo dos anos, sendo objetivo primordial por parte da indústria que estes sejam satisfeitos, adaptando-se, política e socialmente, para que tal aconteça. Ora esta ideia, segundo Harvey (2008), fez despoletar, também, uma nova organização do trabalho, com o intuito de garantir que o sistema produtivo seja capaz de operar dentro de contextos que exigem rápidas mudanças, adaptando-se continuamente às variações da procura. Assiste-se, assim, com o pós-fordismo, a um período de reestruturação, surgindo novos paradigmas no mercado de trabalho, resultantes de situações emergentes, como sejam a diminuição dos salários, a flexibilidade de contratos de trabalho e o pouco apoio por parte de sindicatos. Com:

A mundialização e as exigências crescentes no seio das organizações, fruto da necessidade de eficácia na competição pela conquista de novos mercados, da necessidade de antecipação no delinear de estratégias de posicionamento no mercado mundial, têm vindo a mudar a estrutura e o modo de interação em contexto organizacional. As exigências do mercado global obrigam à implementação de estratégias que visam a competitividade, descurando muitas vezes o papel e o bem-estar dos indivíduos que constituem a organização (Handy, 1994). (Pereira & Lobo, 2011, p.31).

Nesses paradigmas, têm tido lugar privilegiado a procura e a assunção por parte de alguns atores da sociedade, de regimes de duplo-emprego. Na verdade, como decorre do até aqui enunciado, com o agravamento das condições de vida, é natural que agora haja mais gente à procura de emprego, sujeitando-se a outras imposições que, de certeza, não eram aquelas que estariam subjacentes à oferta de oportunidades se as contingências societárias e económicas fossem outras, bem melhores do que as atuais. Isso tem repercussões no perfil de quem, hoje em dia, procura um duplo-emprego. Tendo-se em conta o passado, esse perfil é bem distinto do verificado em tempos idos. Segundo Marinus Pires de Lima (citado em Bastos, 2011), o perfil dos portugueses com duplo emprego tem vindo a mudar: se há uns anos estava mais associado a pessoas com muito baixas qualificações, hoje é pautado por um leque mais abrangente de pessoas a procura das soluções para alguns dos seus problemas nesse tipo de regime. Também se pode constatar que encontram-se muitos habilitados com licenciaturas, pós-graduações e mestrados. Com vínculos precários e ordenados baixos não restam muitas alternativas, senão, por vezes, a sujeição ao duplo-emprego por parte dos trabalhadores, se querem ter uma vida autónoma. Desta realidade surge, porem, um paradoxo: a população, apesar das taxas de desemprego, procura através do duplo-emprego, satisfazer ou amenizar as suas necessidades, lutando pela sobrevivência. Mas, e segundo alguns discursos, ao ocupar mais um emprego diminuem as possibilidades de oferta do mercado de trabalho, começando essa diminuição nos empregos que melhores condições apresentam. Isso conduz a dois resultados: ao aumento do desemprego, ou ao desempenho, no âmbito de um segundo emprego, de trabalhos com menores *status*. Além disso, tal leva ainda a pensar que não têm grande nexos as lutas sindicais, centradas na limitação das horas de trabalho, quando são os próprios trabalhadores que se sujeitam, voluntariamente, a mais horas de laboração.

1.4. O duplo-emprego em números

População empregada com atividade secundária por local de residência (NUTS 2002) setor de atividade económica e setor de atividade secundária; Anual			
Período de referência dos dados: 2011			
Local de residência (NUTS 2002)			
Portugal	Continente	Açores	Madeira
Nº (milhares)	Nº (milhares)	Nº (milhares)	Nº (milhares)
239,6	229,4	5,9	4,3
Última atualização destes dados: 15 de fevereiro de 2012			

Figura 1: População com atividade secundária por local de residência
Fonte: INE (2012)

Segundo dados de 15 de fevereiro de 2012, obtidos pelo Instituto Nacional de Estatística (INE), uma grande parte da população portuguesa encontra-se em situação de duplo-emprego no Continente (229,4 milhares), na Região Autónoma dos Açores (5,9 milhares) e na Região Autónoma

da Madeira (4,3 milhares), como se constata na Figura 1.

Género	População empregada por sexo, setor de atividade económica e exercício de atividade secundária; Trimestral		
	Período de referência dos dados: 4º Trimestre de 2011		
	Local de residência: Portugal		
	Exercício de atividade secundária		
	Total	Com atividade secundária	Sem atividade secundária
Nº (milhares)	Nº (milhares)	Nº (milhares)	
HM	4 735,4	209,2	4 526,3
H	2 514,9	113,8	2 401,1
M	2 220,5	95,4	2 125,1

Figura 2: População com duplo-emprego por género
Fonte: INE 2012

Já no que toca à divisão em função do género (Figura 2), segundo um estudo do INE de 16 de Fevereiro de 2012, a quantidade de trabalhadores masculinos com duplo-emprego era ligeiramente mais elevada (113,8 milhares) do que a dos trabalhadores femininos (95,4 milhares).

Estes dados oficiais confirmam, assim, a existência dessa forma de emprego e a sua grande expressão. Em 2009, a jornalista Catarina Pereira, afirmava que, segundo o INE, já em 2008 existiam 339 mil empregados na situação de duplo emprego, e “...quase metade dos trabalhadores do sector dos serviços desempenha duas profissões.” (Pereira, 2009). Na verdade, aquele número é validado num outro artigo, já enunciado ao longo deste capítulo (Bastos, 2011).

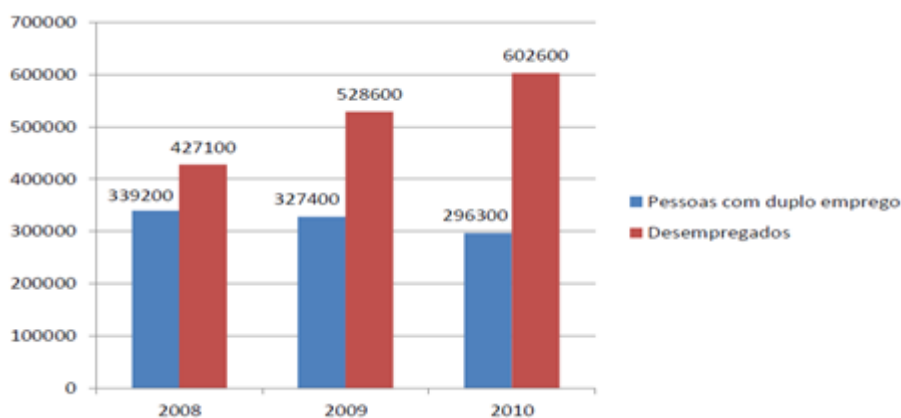


Figura 3: Número de portugueses com duplo-emprego em comparação com os desempregados
Fonte: http://geracaoenrascada.files.wordpress.com/2011/02/expresso1_26-02-11.pdf

Verificamos através da Figura 3 que a diminuição de pessoas com duplo-emprego é acompanhada por um aumento do número de pessoas no desemprego, verificámos, ainda, que não há uma correspondência direta entre o aumento de indivíduos com duplo-emprego com a diminuição do

número de pessoas que preenchem cada vez mais a quantidade de desempregados. Ou seja, o número de desempregados aumenta numa proporção muito diferente do que diminui o número de pessoas com duplo-emprego. Isto contradiz a ideia de que o duplo-emprego retira trabalho aos indivíduos desempregados. De certa forma, poderemos afirmar que, os efeitos de uma crise que afeta a Europa e, em particular, o nosso país, tem afetado o número de pessoas que têm recorrido ao duplo emprego, mas não tanto quanto tem perturbado os números do desemprego. A isso, obviamente, não é alheia a redução dos postos de trabalho, decorrente da própria crise. Tal facto, conjugado com as repercussões que esse fenómeno tem no indivíduo, enquanto membro da sociedade, como na própria sociedade, e nas organizações, justificam o interesse no tema que se propôs abordar. Tornou-se, assim, marcante investigar caminhos que viessem as vulnerabilidades que são induzidas pelo duplo-emprego, assim como compreender estas mesmas vulnerabilidades.

1.5. Custos para a saúde

Resulta do esforço do duplo-emprego efeitos colaterais no próprio indivíduo. Se inicialmente a doença mental era o foco de estudo da Psicopatologia do Trabalho, “...a partir das pesquisas de Dejours, o objeto de estudo passou a ser o da “normalidade” [nascendo] a Psicodinâmica do Trabalho. (...) Dejours, nos seus estudos e pesquisas, passou a direccionar a análise das doenças mentais para a análise das estratégias individuais e coletivas dos trabalhadores contra o sofrimento decorrentes da sua atividade laboral.” (Azevedo & Lobo, 2001, pp.53 e 54). Os trabalhadores criam assim estratégias para evitar o sofrimento provocado pelas pressões organizacionais, evitando a descompensação. É preciso perceber a razão que leva os trabalhadores a encontrar essas estratégias face ao sofrimento. Segundo Pereira e Lobo, “...o trabalho é central no quotidiano do homem hodierno; ...a qualidade de vida se relaciona com o bem-estar subjetivo no trabalho, com remuneração adequada, equidade (...), ascensão profissional, tratamento igual e crescimento pessoal no emprego, igualdade de oportunidades, ausência de preconceitos (...)” (2011, p.30). Conclui-se, assim, que o trabalhador terá menor sofrimento no trabalho, se usufruir de melhores condições no exercício da atividade profissional. Ou seja, existe uma “...íntima relação entre as percepções dos colaboradores e as políticas organizacionais, as normas, os valores, a missão, a visão, e os padrões de comportamento organizacionais...”. (Pereira & Lobo, 2011, p.30).

Em última análise, é crucial referir que a sujeição a mais horas de trabalho poderá ter reflexos nos resultados do mesmo, nomeadamente na qualidade e quantidade, mas também, na saúde psicológica e física do trabalhador, provocando *stress*, desequilíbrios emocionais e relacionais, fadiga crónica, síndrome de *Burnout (SB)*, caracterizada por “...exaustão emocional, despersonalização e baixa realização profissional... [sendo que] Os profissionais dedicados à área da saúde se encontram

em constante risco de desenvolver a SB...”, (Carlotto, Ozzinato, Barcinski e Machado, 2001, p. 24) entre outros problemas, dada a sobrecarga. Enquanto futura Psicóloga do Trabalho, acrescento também a breve referência de que as condições de emprego influenciam sem dúvida o trabalho de cada indivíduo, assim como a saúde acaba por ser afetada por alguns riscos a que as pessoas se encontram expostas, quer tendo ou não pura consciência de tal (por exemplo, ao longo dos anos os indivíduos em duplo-emprego, por terem uma carga horária pesada, podem acabar por ter problemas de sono, *stress*, entre outros).

2. METODOLOGIA

2.1. Pesquisa de cariz qualitativo

Manifesta-se pertinente uma breve justificação para a escolha do método que serviu de base a toda a análise. Nesta investigação, adotámos o conceito de “metodologia” explicitado por Martins (2004, p. 291) segundo a qual esta é uma “(...) disciplina instrumental a serviço da pesquisa”. Assim, no contexto da metodologia, realizou-se uma investigação qualitativa, respeitando-se a subjetividade inerente ao comportamento e atividade das pessoas e das organizações. Nela, o investigador tem de assumir uma grande sensibilidade ao contexto onde realiza a investigação (Baptista & Sousa, 2011). No âmbito da investigação qualitativa, aconselha-se o uso da “reflexão falada” (entrevista com recurso a registo), como forma de registo de todas as verbalizações dos sujeitos entrevistados, devendo o entrevistador ter em conta as dificuldades da técnica, incidentes: na capacidade limitada de registo, quando o mesmo é escrito; na capacidade oral e de compreensão do entrevistador, nomeadamente quando está em causa o acompanhamento dos processos mentais e da verbalização dos entrevistados (Almeida & Freire, 2007) Este tipo de investigação foi descritiva, produzindo dados que exigiram uma explicação profunda e rigorosa:

Centra-se na compreensão dos problemas, analisando os comportamentos, as atitudes ou os valores (...)

Este tipo de investigação é indutivo e descritivo, na medida em que o investigador desenvolve conceitos, ideias e entendimentos a partir de padrões encontrados nos dados. (Baptista & Sousa, 2011, p. 56).

Esta tipologia de investigação caracteriza-se pela flexibilidade, quanto às técnicas de recolha de dados, e pela exigência de uma capacidade integrativa e analítica, por parte do investigador, no momento de interpretação dos dados (Martins, 2004). No âmbito desta investigação, entrevistaram dois intermediários, na expressão dada por Raymond Quivy e Luc Van Campenhoud (2008, p. 164): “...o investigador e o sujeito a quem o investigador pede que responda...”. Assim, realizou-se entrevistas a uma amostra selecionada, tendo sido previamente elaborado e estruturado um guião. A realização deu primazia aos significados atribuídos pelos sujeitos da investigação no enquadramento da sua realidade.

Existe também um enfoque de análise de cariz indutivo, holístico e ideográfico:

Estuda-se a realidade sem a fragmentar e sem a descontextualizar, ao mesmo tempo que se parte sobretudo dos próprios dados, e não de teorias prévias, para os compreender ou explicar, situando-se mais nas peculiaridades do que na obtenção de leis gerais” (Almeida & Freire, 2007, p. 111).

Dada a sensibilidade necessária para o contexto em causa, é de frisar que tal teve repercussões no papel do investigador na recolha e conseqüente tratamento de dados, pois exigiu-lhe a compreensão da cultura socioprofissional em que se enquadram os participantes (sendo estes militares em situação de duplo-emprego, tratando-se a profissão militar da atividade principal destes participantes). Trata-se de uma cultura em que se dá uma importância fundamental aos valores e à deontologia profissional. Assim, considera-se ter sido positiva uma maior flexibilidade na condução do estudo, adequando-se as técnicas de recolha de dados ao fator “tempo disponível” e às condições existentes, procurando-se, sempre, compreender os fenómenos que caracterizam o duplo-emprego.

2.2. Questões de investigação

Quem procura um outro emprego para o exercer simultaneamente com aquele que é considerado o seu “principal emprego”, é motivado por razões que lhe impõem sacrifícios, materializados no que tem de prescindir e nas horas de trabalho acrescidas a que se tem de sujeitar. Importou, assim, investigar quais são essas determinantes e qual o seu peso nas expectativas pessoais de quem opta por uma situação profissional deste tipo. Assim, esta investigação materializa-se na resposta ao seguinte objetivo geral:

Compreender os determinantes na assunção, por um indivíduo, de uma situação de duplo-emprego e os efeitos que advêm dessa opção, no âmbito da saúde e na gestão da conciliação do trabalho com a vida fora do trabalho.

Considerando a questão supracitada, importa, agora, explicitar o caminho que foi delineado e percorrido até ao esclarecimento da mesma. Pretendeu-se desenhar esse caminho através da formulação das seguintes questões centrais de investigação, descritivas e exploratórias:

- **Questão de Investigação 1** – Quais os determinantes que conduziram ao duplo-emprego?
- **Questão de Investigação 2** – Quais as estratégias de gestão de uma atividade dupla encontradas pelos trabalhadores?
- **Questão de Investigação 3** – De que forma o duplo-emprego afeta a saúde e a conciliação do trabalho com a vida pessoal?

2.3. Participantes

A utilização de um procedimento coerente de amostragem é crucial, existindo questões claramente associadas, como a representatividade da amostra, bem como o conhecimento prévio das características da população relevantes para o estudo. No desenvolvimento deste estudo optou-se por uma amostragem por conveniência, dado que os entrevistados o fizeram sob a condição de serem “voluntários” (Baptista & Sousa, 2011). Os resultados advindos deste tipo de amostra aplicam-se a ela própria (*ibid.*), mas, sendo a fórmula mais frequentemente usada pelos investigadores, a vulnerabilidade de não ser estritamente representativa pode ser minimizada através da diversificação sistemática dos perfis das pessoas a entrevistar (Quivy & Campenhoud, 2008). Assim, procurámos seguir este princípio, alargando, ao máximo, o perfil da população alvo. Esta é constituída por militares em situação de duplo-emprego, inseridos num contexto marcado por normas e por uma disciplina que lhe são identitárias, que pode contrastar com uma segunda atividade acumulada por cada um dos indivíduos. A diversificação da população entrevistada incidiu na idade dos participantes (dos 22 até aos 52 anos), nos regimes de profissionalização (contratado e quadro permanente), nos postos alargando-se o âmbito a civis que trabalham no contexto militar e segundo as suas regras e legislação (civis, praças, sargentos e oficiais) e nos duplos empregos que exercem (como docência ou caixa numas bombas de combustível). No quadro que se segue encontra-se sistematizada a população entrevistada, constituída por onze participantes.

Siglas dos Participantes	Idade	Género	Residência	Estado Civil	Nº de Filhos	Idade dos filhos	Atividades Profissionais	Antiguidade de cada atividade
AS	26	Masculino	Braga	Casado	2	3 e 5 anos	A1 - Militar A2 - Caixa numas bombas de combustível	Militar- 4 anos Bomba combustível- 2 anos
SA	28	Feminino	Porto	Casada	0	--	A1 - Militar A2 - Formadora	Militar – 6 anos Formadora – 1 ano
DJ	26	Masculino	Ermesinde	Solteiro	0	--	A1 - Militar A2 - Explicador de matemática e informática	Militar – 2,5 anos Explicador – 1 ano
OC	52	Masculino	Maia	Casado	2	27 e 22 anos	A1 - Militar A2 - Agente de Seguros	Militar – 32 anos Agente de Seguros – 21 anos

Siglas dos Participantes	Idade	Género	Residência	Estado Civil	Nº de Filhos	Idade dos filhos	Atividades Profissionais	Antiguidade de cada atividade
MF	22	Masculino	Valongo	Solteiro	0	--	A1 - Militar A2 - Arbitro Futebol	Militar – 3 anos Árbitro de futebol – 7 anos
AC	43	Masculino	Matosinhos	Casado	1	9 anos	A1- Militar A2 - Docente num Instituto Superior	Militar – 18 anos Docente – 12 anos.
MA	52	Masculino	Senhora da Hora	Casado	2	15 e 22 anos	A1 - Militar A2 - Enfermeiro	Militar – 33 anos Enfermeiro – 23 anos
FA	47	Masculino	Porto	Casado	2	8 e 12 anos	A1 - Militar A2 - Enfermeiro	Militar – 26 anos Enfermeiro – 14 anos
SI	27	Masculino	Braga	União de Facto	0	--	A1 - Militar A2 - Enfermeiro	Militar – 4 anos Enfermeiro – 1 ano.
RJ	45	Masculino	Maia	Casado	1	15 anos	A1 - Militar A2 - Técnico de Farmácia	Militar – 25 anos Técnico de Farmácia - 18 anos
TM	27	Feminino	Porto	União de Facto	0	--	A1 - Militar e A2 - Enfermeira	Militar – 3,5 anos Enfermeira – 1 ano

Figura 4: Caracterização sociodemográfica dos participantes.

A1 – Atividade principal

A2 – Atividade secundária

Para uma melhor compreensão da especificidade desta população, há que ter em conta algumas realidades que passamos a descrever e cujo conhecimento e compreensão se tornam de crucial importância, para se entender a linguagem usada pelos entrevistados e a forma como os mesmos

consideram o seu trabalho, o duplo emprego e a relação sociais e familiares. Assim, há que referir o seguinte: o Exército, atualmente, é profissional, tendo militares pertencentes ao quadro permanente, e militares pertencentes ao regime de contrato. Os militares neste regime assinam contratos com o Exército, renováveis no tempo, até um máximo de seis anos.

Os militares das Forças Armadas pautam a sua conduta no dito “serviço”- que significa “serviço diário militar” – por um conjunto de legislação, da qual se destaca, essencialmente, dois diplomas: a Lei nº 11/89 - Bases Gerais do Estatuto de Condição Militar (AR, 1989, pp. 2096-2097) e o Decreto-Lei n.º 236/99 - Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR) (Governo Português, 1999).

A sua cultura leva-os a olhar para o serviço como um “sacerdócio” e algo “insofismável”. Isso é perceptível quando se analisa aqueles diplomas legais. Assim, de acordo com a alínea f) do Artº 2º da Lei nº 11/89, de 01 de Junho, o militar deve-se pautar “... *pela permanente disponibilidade para o serviço, ainda que com sacrifício dos interesses pessoais;*” (AR, 1989, p. 2096). Já o Artº 13º, conjugado com o Artº 14º, ambos do Capítulo 1, Título II, do EMFAR, impõem ao militar os deveres de “...*dedicação ao serviço...*” e de “...*disponibilidade para o serviço, ainda que com sacrifício dos interesses pessoais...*” (Governo Português, 1999). Por seu turno, o Artº 16º, do mesmo Capítulo e Título do EMFAR, impede o militar na efetividade de serviço de exercer atividades civis relacionadas com as suas funções militares, equipamento, armamento e infraestruturas castrenses e de exercer atividades incompatíveis com “... *o seu grau hierárquico ou decoro militar ou que o coloquem em dependência sugestível de afetar a sua respeitabilidade e dignidade perante as Forças Armadas ou a sociedade...*” (Governo Português, 1999). Repare-se que não proíbe o exercer de outras funções para além das militares, desde que as mesmas estejam enquadradas naquelas exigências. Porém, os militares, fruto da sua cultura organizacional e dos seus valores, vêem, sempre, o serviço militar como a função primária e primordial e o “segundo trabalho” como um recurso. Mesmo que o segundo trabalho implique vínculos contratuais e profissionais, os militares preocupam-se em garantir com que estes se subordinem ao que enquadra o seu serviço militar.

Além disso, a alínea c) do nº 2 do Artigo 15º, do Capítulo 1, Título II, do EMFAR, impõe ao militar o dever “...*de praticar a camaradagem, sem prejuízo dos princípios da honra e das regras da disciplina ...*”. Assim, a camaradagem, para os militares, não é uma qualidade que resulta ou se manifesta no seu serviço, mas é, antes, encarada como um valor que tem de ser verificado em todos os momentos, esteja o militar dentro ou fora do serviço.

2.4. Instrumentos

O instrumento privilegiado para o desenvolvimento do estudo foi a entrevista semiestruturada, procurando-se, com ela, a transmissão e a recolha da informação junto dos entrevistados, relativa à forma como fazem a gestão do seu tempo, quais as razões pelas quais optaram pelo duplo-emprego e

de que forma este afeta a sua vida pessoal. Através das entrevistas, o entrevistado pôde exprimir as suas perceções sobre uma situação, as suas interpretações ou as suas experiências, tendo o entrevistador facilitado essa expressão, mas de forma a evitar que a entrevista se afaste dos objetivos previamente eleitos (Quivy & Campenhoudt, 2008). Além disso, segundo Minayo, esta tipologia de entrevista permite obter informação que revele condições estruturais, sistemas de valores, normas e símbolos, transmitindo representações de grupos circunscritos (1994, cit. por Lima, Almeida & Lima, 1999). Segundo Sousa e Baptista (2008) este tipo de entrevista deve ter um guião, com um conjunto de tópicos ou perguntas, proporcionando liberdade de resposta ao entrevistado. Assim, realizámos, previamente um guião, com um conjunto de questões a abordar nas entrevistas, dando liberdade ao entrevistado sem o deixar, porém, afastar-se muito do tema central. O guião contemplou questões abertas, dando a possibilidade ao entrevistado “...de exprimir e justificar livremente a sua opinião...” (Sousa & Baptista, 2011, p. 81). De frisar que foi também utilizada uma ficha sociodemográfica constante no antes do início de cada entrevista, para recolher os dados de cada participante.

O guião de entrevista iniciou-se com uma garantia de anonimato e explicação do tema do estudo. De seguida era colocado no número da entrevista, as iniciais do entrevistado, atividades profissionais e data de entrevista. Colocávamos, ainda, o local da entrevista.

Para nos situarmos quanto aos participantes, era preenchida uma ficha sociodemográfica, onde figurava a idade, o género, o local de residência, estado civil, número de filhos e suas idades, atividades profissionais e antiguidade de cada uma.

Seguia-se o guião de entrevista semiestruturada, dividido em quatro partes. A primeira parte focava-se na caracterização profissional dos participantes, sendo tópicos gerais, a trajetória profissional até à atualidade, as motivações para a segunda atividade, a caracterização de cada uma das situações profissionais, as condições de trabalho e de emprego e a qualidade e valorização dos mesmos. Na segunda parte tratava-se das implicações de situação do duplo-emprego, focando as vantagens e desvantagens deste, problemas relacionais e implicações para a saúde e, finalmente, as estratégias pessoais de regulação. Na terceira parte eram questionados, apenas, os projetos profissionais futuros. Por fim, na quarta parte, tratámos da conclusão e avaliação do processo de entrevista, restituindo e validando os dados obtidos, solicitando-se ao entrevistado a sua própria avaliação desse processo.

O tratamento dos dados foi feito com recurso ao programa informático NVivo9, que proporciona a codificação e o tratamento de dados a partir dos registos introduzidos pelos investigadores.

2.5. Procedimentos

2.5.1. Recolha de dados

A recolha de dados necessários ao nosso trabalho foi antecedida de um conjunto de procedimentos que se impunham, face à exigência da salvaguarda dos princípios éticos inerentes à investigação e da deontologia própria da condição militar. Em nenhum momento pretendemos colocar em causa ou ferir esses princípios. Assim, porque se impunha a recolha de dados no interior de uma unidade militar, de imediato solicitámos a devida autorização, por escrito, a Sua Excelência o Chefe de Estado-Maior do Exército. Após a obtenção dessa autorização e da mesma ter sido veiculada, pelos canais próprios, para o Diretor da unidade militar, contactámos essa entidade, por forma a se iniciar as imprescindíveis coordenações, conducentes àquela recolha. Por determinação desse Diretor e como condição essencial para se evoluir para a recolha desses dados, tivemos de submeter o nosso guião de entrevista à decisão da Comissão Ética dessa unidade militar, bem como uma declaração em como a Exma. Prof. Dr.^a Liliana Cunha se responsabilizava pela orientação desta tese (cf. Anexo I), a declaração de consentimento informado aos participantes (cf. Anexo II), a informação aos participantes do estudo (cf. Anexo III) e um resumo do projeto de investigação. Após ter sido obtida a decisão favorável dessa Comissão de Ética para se poder avançar com as entrevistas, a informação aos participantes do estudo e o consentimento informado, aos elementos dessa Unidade, contactámos a responsável pela Coordenação do Centro de Formação da mesma. Dessa responsável foi obtido um local com as condições necessárias para as entrevistas e com ela foi coordenado, ainda, o horário das mesmas. Na definição desse horário deu-se primazia à disponibilidade dos futuros entrevistados para a entrevista acontecer.

As entrevistas foram realizadas em local resguardado (em contexto militar) o que garantiu a confidencialidade das mesmas. Tendo em consideração os princípios éticos da entrevista, referidos por Sousa e Baptista (2011), todos eles foram garantidos, nomeadamente: o esclarecimento do que se pretendia com a entrevista e o objeto do estudo; a informação ao entrevistado do tempo que possuía para a realização de cada entrevista assim como a importância do seu testemunho; confidencialidade da identificação do entrevistado e das suas respostas; a solicitação da possibilidade do registo em gravação da entrevista, tendo os entrevistados permitido esse registo. Neste registo foram fielmente utilizadas as mesmas palavras que o entrevistado usou.

Todas as entrevistas decorreram de forma marcadamente colaborante e cordial, tendo tido a duração, cada uma delas, cerca de 45 minutos. Todos os participantes assinaram o documento que consubstanciava o seu consentimento informado (cf. Anexo II).

2.5.2. Tratamento de dados

Para obter uma interpretação com rigor e precisão, fomos, numa primeira fase, transcrever integralmente as entrevistas. Após isso fizemos um primeiro contacto mais pormenorizado ao documento onde estão transcritas as entrevistas. Depois dessa fase procedemos à análise de conteúdo, que consiste num conjunto de técnicas de análise de comunicações que tem como objetivo ultrapassar as incertezas e enriquecer a leitura dos dados coletados (Mozzato & Grzbovski, 2011). O objetivo dessa análise é a dedução de conclusões a partir dos dados recolhidos.

Assim, seleccionámos o que deveria ser analisado e iniciamos a exploração do material, decompondo os dados de análise, por forma a se poder compreender o conteúdo e o que representava cada unidade (Fernando & Maia, 2011). Este é o momento em que se codifica os dados numa palavra ou frase. Assim, a partir dos registos das entrevistas das fontes (*sources*), gerámos os nós (*nodes*) (Anexo IV) que agrupam códigos-palavras retiradas dos textos e que traduzem ideias completas. Desenvolveu-se, desta forma, o conjunto das categorias. Cada categoria foi desdobrada até atingir a categoria elementar, denominada de “*última geração*”. Nesta última categoria foram englobadas as frases elementares que traduzem as ideias essenciais de cada entrevista.

Considerando que cada nó traduz uma especificidade, um elevado número de conceitos ou de códigos-palavras, podem levar à gestação de um maior número de nós (Hutchinson et. al., 2010). Assim, poderá haver alguns códigos-palavras que foram identificados que se podem enquadrar em mais do que uma dimensão. Também é necessário ter presente que a formação das categorias tem de ter em conta a similitudes entre códigos-palavras, mas a agregação de um código-palavra a uma categoria pode sofrer alterações durante o processo de análise, podendo o investigador atribuir-lhe, num processo dinâmico e iterativo, a categoria que, durante a análise, considerar mais adequada. À medida que a análise ia acontecendo, os nós identificados iam sendo apurados, surgindo, por vezes, a necessidade de outros. Esta necessidade resultava da percepção que surgia no decorrer da análise de que era importante formar-se novas categorias para enquadrar os códigos-palavras, num processo dinâmico que é defendido por Hutchinson, Johnston e Breckon (2010, pp. 286 e 295).

Desta dinâmica resultou a construção de uma grelha, que nos permitiu, de uma forma holística, através da aplicação informática NVivo9 responder às nossas questões centrais de investigação e fundamentar as conclusões.

3. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS DADOS

Com o intuito de dar respostas às questões de investigação suprarreferidas, desenvolveu-se um sistema de categorias, organizando-o de forma coerente e organizada, incluindo os excertos em cada categoria que os ilustram. Foi assim criado no *software* NVivo9 um sistema de categorias, encontrando-se o mesmo completo no Anexo IV.

As cinco grandes categorias de primeira geração são assim:

- 1) Primeira atividade;
- 2) Segunda atividade;
- 3) Duplo-emprego;
- 4) Efeitos do duplo-emprego;
- 5) Projetos futuros.

Destas categorias de primeira ordem resultaram as categorias de “segunda geração” e de “última geração”.

3.1. Descrição do sistema de categorias

De seguida, serão descritas as subcategorias com maior relevância para o estudo, encontrando-se no Anexo V as grelhas detalhadas de todas as categorias.

1) Primeira atividade

Esta primeira grande categoria refere-se a todos os aspetos alusivos à primeira atividade, sendo esta considerada a atividade militar. Assim, de acordo com a alínea f) do Artº 2º da Lei nº 11/89, de 01 de Junho, o militar deve-se pautar “... *pela permanente disponibilidade para o serviço, ainda que com sacrifício dos interesses pessoais;*” (AR, 1989, p. 2096). Ao longo das entrevistas, foram surgindo alguns padrões, que levaram a criar as categorias de segunda e de última gerações, tendo sido incluídos os excertos que pautam estas realidades vividas pelos militares em situação de duplo-emprego.

Portanto, passa-se a explicar cada uma das subcategorias com maior peso:

1.1. Atividade em contexto militar – Dado que os participantes são militares, manifestou-se pertinente abrir uma subcategoria que registasse os aspetos mais marcantes desta atividade, que emergiram das entrevistas. Esta trata-se de uma atividade bastante específica, em que foi possível distinguir cinco categorias de última geração. Duas delas apresentaram dados bastante importantes, quer em quantidade quer para os objetivos do estudo. Estas foram:

1.1.1. Atividade principal – esta resultou de relatos que demonstravam a importância que um militar dá à sua atividade acima de qualquer outra questão, não permitindo que haja qualquer tipo de desleixo quanto a esta. Os participantes reconhecem assim que a sua atividade principal é a de militar. Temos como exemplo os seguintes excertos:

“...não... Eu sempre trabalhei desde 1984 exceto em alguns períodos da minha vida em que era incompatível, e sempre tive duplo-emprego. Mas sempre com a capacidade de discernimento e análise para nunca prejudicar o meu emprego principal. Foi uma questão de honra que sempre tive. Aqui dentro não posso ter qualquer falha. E como tal, quando vir que não tenho essa capacidade também tenho que parar. Porque a minha forma de estar na vida sempre foi essa. O meu emprego principal é como costume dizer o meu “ganha-pão” (MA, militar e enfermeiro).

“Porque este é que é o trabalho principal, o militar. Depois a clinica.” (SI, militar e enfermeiro).

Demonstra, portanto, que apesar de viverem uma situação de duplo-emprego, esta só é possível se for compatível com o emprego principal: o de militar, que como um dos entrevistados refere é o seu “ganha-pão”.

1.1.2. Contratos a termo – seis dos participantes referiram a questão do contrato a termo no âmbito militar (que é de seis anos), que para além de fator protetor, quando começa a chegar o término deste acaba por gerar alguns sentimentos de preocupação quanto ao futuro:

“Não, não. Neste momento é muito incerto, porque até mesmo durante os seis anos podemos ser mandados embora a qualquer momento, porque a parte militar está muito tremida neste momento. Após os seis anos, se não mudarem os contratos, coisa que querem agora fazer, poderei ser contratado

como civil como poderei ser mandado embora. Por isso, o segundo emprego ser importante.” (SI, militar e enfermeiro).

1.2. Entrada na carreira militar – Revela-se pertinente compreender o que levou cada um dos participantes a enveredar pela carreira militar, dada a conjuntura atual e as diferenças etárias, conhecendo assim melhor o percurso de cada participante. A maioria deles (sete participantes) entrou voluntariamente, tendo-se assim aberto a categoria de última geração:

1.2.2. Voluntariamente, como demonstra o seguinte excerto:

“Já era algo que queria. O meu irmão era militar e na altura era “uma saída”. Havia outras situações mas gostava quando ia visitar o meu irmão, de o ver “fardar e tal”, e então entrei para a vida militar.” (OC, militar e agente de seguros).

1.3. Funções - Nesta categoria de segunda geração, para compreender a realidade do trabalho, foram colocadas todos os cargos que cada militar exerce propriamente dentro do seu local de trabalho assim como as suas posições hierárquicas. Cada militar dentro da instituição em questão, tinha um posto específico. A mais destacada foi:

1.3.4. Enfermeiro(a) – Muitos dos militares, ingressam na carreira e acabam por se especializar em alguma área de seu interesse. Quatro dos participantes são enfermeiros:

“Gosto muito da área em que trabalho em nefrologia neste caso na hemodiálise, porque é um contacto contínuo e constante com as mesmas pessoas. Vemos a evolução das pessoas no bom sentido e no mau sentido, e isso faz-nos dar valor ao nosso trabalho porque muitas vezes vemos um doente a entrar num estado crítico e nós acompanhamos ao longo de um mês e vemos um doente não digo saudável porque tem aquela doença, mas com capacidade vital suportável, autónoma, que a pessoa tanto física como psicologicamente faz tudo. É por isso que gosto tanto, porque não é um contacto hoje e amanhã não há, é um contacto contínuo e dia sim, dia não vemos aquela pessoa, como está... Acabamos por a conhecer. É complicado na fase final, quando a pessoa está em fase terminal é muito mau porque já temos uma certa afinidade com ela. Mas a nível social e psicológico fortalece-nos muito porque há um contacto constante e real com a pessoa” (SI, militar e enfermeiro)

1.4. Insatisfação – esta subcategoria emergiu com o intuito de apresentar as questões que mais incômodas se manifestam na carreira dos militares que participaram no estudo. A que ressaltou mais foi:

1.4.4. Políticas atuais – com a reestruturação do exército e com algumas questões já intrínsecas à instituição, sete participantes manifestaram o seu desagrado referindo:

“FA: porque neste momento a parte militar é menos gratificante.

(...)

FA: não tem só a ver com isso. Tem tudo a ver a nível de instituição militar, das carreiras militares, que não estão bem organizadas. Lembro-me muito do “princípio de Peter”, que se chega ao topo mas não por competências. Por isso não é tão gratificante” (FA, militar e enfermeiro)

1.5. Satisfação – por outro lado, existem fatores que levam à satisfação dos participantes enquanto militares. Dois deles foram os mais referidos:

1.5.1. Camaradagem – oito participantes referiram este valor. Segundo a alínea c) do nº 2 do Artigo 15º, do Capítulo 1, Título II, do EMFAR, impõe ao militar o dever “...de praticar a camaradagem, sem prejuízo dos princípios da honra e das regras da disciplina ...”. Assim, a camaradagem, é para os militares um valor que tem de ser verificado em todos os momentos, esteja o militar dentro ou fora do serviço. Como exemplos:

“Adoro a parte que temos de sermos exemplares e todos os exercícios que temos que fazer extra hospital. Dou-me sempre como voluntária porque o espírito de camaradagem é ótimo. Nós no hospital mal conhecemos os colegas que são militares, e quando vamos para esse tipo de exercícios é que conhecemos as pessoas e vemos que temos pessoas que nos rodeiam que realmente se precisarmos estão cá” (TM, militar e enfermeira).

2) Segunda atividade

Esta categoria de primeira ordem surgiu para caracterizar a segunda atividade que define a situação de duplo-emprego dos participantes. Tal como no exemplo da “Primeira atividade”, serão citadas as subcategorias e respetivas referências mais relevantes assinaladas nas categorias de última geração.

2.1. Atividade secundária – com esta categoria de segunda ordem, pretendeu-se referir os aspetos mais visíveis durante o processo de leitura das atividades secundárias dos participantes. Quanto aos onze participantes, as segundas atividades eram: caixa numa bomba de combustível, formadora, explicador de matemática e informática, agente de seguros, árbitro de futebol, técnico de farmácia, docente num instituto superior e os restantes enfermeiros. Assim, a atividade secundária é pautada principalmente pelas seguintes características:

2.1.2. Temporária - a atividade secundária é temporária em alguns casos, dado que para além não existir progressão, é um meio para no momento em que se vive corresponder às necessidades pessoais, ponderando por vezes os participantes deixar esta mesma atividade:

“Enquanto que na escola posso continuar mas não vejo progressão... É linear” (SA, militar e formadora).

2.1.3. Vínculo precário – esta categoria de última geração transmite a noção que os participantes têm quanto ao vínculo laboral na segunda atividade ser precário (ou seja, uma integração limitada, que não se manifesta estável para o trabalhador):

“Lá [bombas de gasolina] não, o que pode acontecer é deixar de haver contrato. Mas até agora corre tudo bem.” (AS, militar e caixa numa bomba de combustível).

2.2. Entrada na atividade – importa compreender como aconteceu o acesso à atividade secundária e o processo de **2.2.1. Adaptação** a esta nova realidade. Assim, no que toca a dados quanto à adaptação:

“...no início foi complicado. Primeiro porque estava a trabalhar em dois hospitais, e à noite dava aulas aos colegas meus que trabalhavam comigo, tinha essa complicação por um lado, e por outro era o início de uma carreira nova” (AC, militar e docente num instituto superior).

Um dos participantes refere ter entrado na atividade por **2.2.3. Vocação**. Porém, a maioria refere ter sido por:

2.2.2. Mero acaso – esta categoria de última geração surge pelo fato de alguns dos participantes terem encontrado a sua segunda atividade por intermédio de terceiros, ou

seja, sem estarem propriamente à procura. Já havia a necessidade do duplo-emprego, desse projeto, porém a sua concretização surgiu de uma oportunidade. Assim, estes trechos ilustram esta categoria:

“Nunca procurei o duplo-emprego. Surgiu por convite. Por exemplo: no outro hospital e enquanto estava em missão, tínhamos algumas férias pelo meio. E quando cá vim a Portugal fui convidado. Tive uma reunião com a diretora da farmácia hospitalar e disse que achava uma excelente ideia, mas que estava numa missão e que demorava mais três meses pelo menos, se quisessem teriam que esperar. E esperaram!” (AC, militar e docente num instituto superior).

“Surgiu de uma forma espontânea. Um colega meu que trabalha nessa clinica perguntou se eu estaria interessado em ter neste caso duplo emprego. Eu como aqui tinha algumas vagas que me permitiam, como sabia que me iria trazer alguns benefícios a nível financeiro aproveitei como é lógico.” (SI, militar e enfermeiro)

No que toca a **2.3. Funções**, a maioria trabalha no exterior como enfermeiros, referindo motivos de **2.4. Insatisfação** que importa frisar:

2.4.2. Hipersolicitação – nesta categoria de última ordem transparece um fator que vários participantes referiram, que se trata de serem chamados por diversas vezes em ocasiões impróprias, tendo também por vezes que deixar a sua vida de lado para conseguirem atender a todas as solicitações, com implicações que acabam por ser negligenciáveis.

“Da outra parte [seguros], pronto... Às vezes “chateia-me” um bocado. Mas como se costuma dizer uma pessoa “mete-se no comboio e tem que andar”, temos que cumprir. 23h, de noite e ligarem-me... É uma desvantagem. Estou de férias e não posso estar com o telemóvel desligado porque tenho que estar atento a um problema, a uma situação que surja. Uma carteira de seguros é como “um cubo de gelo”, percebe? Se pusermos ao sol derrete... E se não ajudarmos uma pessoa pronto, a concorrência no mercado é muita como sabe, é uma loucura, e as pessoas saem se eu não estiver atento” (OC, militar e agente de seguros).

A **2.4.4. Ponderação da 2ª atividade**, demonstra a vontade dos participantes em deixar a situação de duplo emprego, dado que ou não está a compensar da forma como esperariam ou interfere de tal forma com as suas vidas pessoais e familiares, que ponderam se vale a pena. Por exemplo:

“...começa-se a pensar se realmente o tempo que me desgasto física e mentalmente, vale a pena. Estou a ponderar seriamente deixar” (TM, militar e enfermeira)

Finalmente frisa-se o **2.4.6. Sentimento de exploração**, no qual os entrevistados referem que em algumas alturas e mediante a atividade que realizam, sentem que os seus direitos (por exemplo), não estão a ser reconhecidos, sentindo que estão a ser abusados de alguma forma, desmotivando com as próprias características da atividade:

“Mas a nível de enfermagem, os enfermeiros ainda são vistos como eram vistos há 20 ou 30 anos atrás. Não houve grande evolução na carreira de enfermagem. Continuamos a ganhar de acordo com as tabelas antigas. Não passamos para técnicos superiores de saúde em termos remuneratórios na função pública. Continuamos a ganhar aquilo que era o salario base dos enfermeiros. Os enfermeiros, se formos a ver, recebem muito pouco. Eles têm as horas extraordinárias e em termos de vencimento uma das lutas dos enfermeiros era passarem em termos de vencimento para técnicos superiores de saúde. Porque são licenciados, porque não hão-de ser técnicos superiores de saúde? E ainda não foram. Pronto isso é o reconhecimento que o governo dá aos enfermeiros e é negativo... Por outro lado também nós enfermeiros somos culpados, deixamo-nos corromper pela necessidade de trabalho que temos. Ou seja, somos capazes de aceitar um emprego por necessidade. Se a Ordem dos enfermeiros, sindicatos, e enfermeiros tivessem orgulho, diriam que o enfermeiro “ganha à hora X”, e mais ninguém pode trabalhar a ganhar menos que isso. E se alguém aceitasse, a própria ordem demoveria um processo disciplinar com ordem de expulsão. Quando houvesse concursos, as pessoas não poderiam aceitar empregos a ganhar menos do que aquilo que estaria estipulado pela Ordem. É o que faz a Ordem dos farmacêuticos. Não permite que ninguém trabalha com preços abaixo de estatutos definidos por eles. E o que está a acontecer é que estas empresas que fornecem enfermeiros para os hospitais pagam três euros e tal à hora aos enfermeiros. Depois as firmas pagam imagine-se, dez euros à hora. Têm indivíduos a oferecerem-se a trabalhar por menos. Quem acha que preferem...?”

O ponto **2.5.Satisfação** refere-se a pontos que agradam os trabalhadores em situação de duplo-emprego, na sua segunda atividade. O mais aludido trata-se **2.5.3. Relações interpessoais** quer com colegas de trabalho, quer com os doentes:

“Porque acabo por ter outros amigos na arbitragem, os daqui, e os da escola. Mas os da arbitragem é com quem passo mais tempo [e a relação é muito boa]” (MF, militar e árbitro de futebol).

“O que gosto mais é a ligação que tenho com os doentes, o bem que lhes faço com a minha prestação de cuidados. Para mim é o primordial para todos os dias me sentir útil. Fico chateada quando algo corre mal” (TM, militar e enfermeira).

3) Duplo-emprego

Nesta grande categoria referencia-se tudo que tenha a ver com a situação da gestão de duas atividades profissionais em simultâneo, assim como quer razões para tal, como características. Esta divide-se em:

3.1. Dificuldades – codificam-se aqui todas as referências a dificuldades sentidas a nível de duplo-emprego, sendo duas as mais explicitadas nas entrevistas:

3.1.2. Horário e ritmo de trabalho – em que os participantes referem os seus horários e ritmos de trabalho diários, bastante complicados de gerir, o que se demonstra uma dificuldade para estes no que toca à gestão do duplo-emprego e da sua vida pessoal:

“Começo as 8h e vou até as 17:30m. Só as 17:30m é que posso sair daqui. Às 8h chego mas só às 8:30m tenho que estar no serviço. Tenho que fazer a barba, me fardar e depois as 17:30m termino e então aí posso sair e vou para as bombas de combustível para Celeirós. Tenho sempre que acelerar porque nem sempre posso ir pela autoestrada porque é caro. Vou por estrada normal e às vezes demoro mais do que devo demorar, porque devo entrar ali às 19h” (AS, militar e caixa numas bombas de gasolina).

“Bem, os dias normais, os mais certos... Saio de casa por volta das 6h da manhã de carro, nos dias mais complicados, desloco-me até ao hospital onde entro as 7h e faço o turno da manhã e o da tarde. Termino os doentes da tarde por volta das 16h30m e às 17h estou a iniciar o turno da noite na clínica” (SI, militar e enfermeiro).

3.1.4. Sobrecarga – à questão de duplo-emprego está implícita uma sobrecarga, ou seja, uma elevada quantidade/ritmo de trabalho e de horas de serviço, que dez participantes referiram. Seguem-se alguns exemplos:

“Não há folgas, nem na tropa nem nas bombas. Quando estou de serviço ao dia de semana compenso depois no fim de semana... Faço o Sábado e o Domingo. Quando estou de serviço ao Sábado, marco nas bombas de combustível ao Domingo. Ou vice-versa. Adequo” (AS, militar e caixa numas bombas de combustível).

“Isso é um bocado difícil de explicar, porque é assim... O meu horário aqui e das 8h30m da manhã as 17h. Todos os dias. Segunda a Sexta. O meu horário no exterior é entrar as 18h e sair as 8h da manhã do dia seguinte! Sábados e Domingos faço 24h. Tenho fins de semana que faço de Sexta às 20h da noite até Sábado, 24h. E depois durante a semana faço turnos a entrar as 8h da noite e a sair as 8h da manhã. São 12 horas. Faço uma média de 170 horas semanais. Não tenho dias fixos. Somos uma equipa de cinco enfermeiros e temos que assegurar a nossa presença no local” (MA, militar e enfermeiro).

3.2. Motivações - referem-se às diversas razões que levaram cada participante a procurar o duplo-emprego. Duas delas são patentes:

3.2.1. Aquisição de experiência: alguns participantes procuraram um segundo emprego para manterem a sua experiência atualizada, dado que a nível de exército as experiências enquanto enfermeiros (por exemplo) são totalmente diferentes do que em ambiente civil, como descreve o seguinte participante:

“O primeiro motivo foi, a nível de exército, quando se termina o curso de saúde, os militares são colocados em unidades. Essas unidades a nível de saúde são muito ao nível preventivo, não tem a área curativa propriamente dita. E um dos motivos para trabalhar fora foi esse, adquirir uma experiência diferente na área da saúde que não conseguia a nível militar enquanto estava em unidades militares” (FA, militar e enfermeiro)

3.2.2. Económicas – as questões económicas, dada a conjuntura atual, foram as mais referidas como motivação para o duplo-emprego. Torna-se necessário para responder às necessidades familiares e não só.

“Mas eu tenho dois filhos, a mulher não trabalha e eu tenho que dar algum... Trabalhar para pagar as contas dos infantários essencialmente, e a renda de casa... Então tive que procurar uma segunda atividade que foi nas bombas de combustível. O

que é certo é que eu mesmo assim ainda tenho dívidas para pagar... Mas pronto, vai dando para se ir fazendo alguma coisa” (AS, militar e caixa numas bombas de gasolina)

3.3. Necessidades de estratégias de regulação - para ultrapassar as dificuldades da situação de duplo-emprego, que acarreta dificuldades para os participantes a diversos níveis, estes encontram estratégias para atenuar os contratemplos inerentes a esta situação atípica de trabalho, como as:

3.3.2. Individuais – Cada participante, ao longo do seu tempo enquanto trabalhador com duas atividades, vai sentindo a necessidade de encontrar estratégias que se adaptem à sua situação de trabalho, e com que consigam conciliar de melhor forma tudo na sua vida pessoal:

“As pessoas com quem falo até ficam impressionadas. E às vezes explico-lhes a situação e dou um exemplo muito engraçado que é verdade: houve alturas em que até para cortar as unhas tinha que programar o tempo [risos]. Portanto, temos que programar o tempo em rigor” (AC, militar e docente num instituto superior).

“Normalmente quando faço manhãs e tardes aqui faço noites lá. Porque já que vim para o Porto aproveito dado que a clinica é na Maia. Outra situação por vezes é fazer tarde e noite nos dias anteriores por exemplo numa terça-feira faço tarde e noite lá, fico a dormir aqui no hospital porque como militar deslocado, dado que sou de Braga e Sargento (porque os praças ficam todos juntos) tenho cá um quarto, durmo cá e no dia seguinte fico cá para fazer manhã e tarde no hospital. Nunca é um horário muito certo e concilio os dois, de forma a que sejam compatíveis” (SI, militar e enfermeiro)

4) Efeitos do duplo-emprego

O duplo-emprego tem consequências a alguns níveis que, de acordo com as entrevistas, foram de encontro com a literatura: “...a partir das pesquisas de Dejours, o objeto de estudo passou a ser o da “normalidade” [nascendo] a Psicodinâmica do Trabalho. (...) Dejours, nos seus estudos e pesquisas, passou a direcionar a análise das doenças mentais para a análise das estratégias individuais e coletivas dos trabalhadores contra o sofrimento decorrentes da sua atividade laboral.” (Azevedo & Lobo, 2001, pp.53 e 54). Assim, alguns entrevistados manifestam **4.1. Equilíbrio** a nível desta situação, nomeadamente na:

4.1.3. Conciliação de duas atividades profissionais – conseguindo com algum custo, conciliar a vida pessoal e familiar com as exigências do duplo-emprego:

“Tenho vindo a melhorar. Aliás, o que me recordo na última década estou na melhor situação familiar que poderia estar. Logo não sinto essa dificuldade. Já não conheço a realidade de ter só um emprego há muito tempo. Aliás, quando me casei acho que já tinha mais que um emprego! Não me lembro de ter uma vida familiar a ter um trabalho das 9h às 17h como costuma ser. Não sei o que é isso e logo não posso comparar. Se calhar até me ia chatear” (AC, militar e docente num instituto superior)

“neste momento estou tão habituado que torna-se difícil trabalhar só num sítio. Uma pessoa cria um ritmo de dia-a-dia que é difícil depois a pessoa ficar com tempo livre! Acho que neste momento me sentia uma pessoa a ir para reforma” (FA, militar e enfermeiro).

4.2. Saúde – Neste âmbito, surgem problemas associados ao duplo-emprego como: ansiedade cansaço, emagrecimento espontâneo, *stress*, lesões, problemas de sono e úlceras.

4.2.2. Cansaço - é o problema de saúde mais apontado:

“Agora às vezes como ando cansado é que me chateia. Mas isso sou eu que me chateio a mim mesmo... Porque venho cansado. Repare que termino o trabalho à 1h. Mas só saio à 01:30m. Portanto chego a casa perto das 2h... Tarde. E depois só durmo quatro ou cinco horas à noite. E fico cansado e adormeço às vezes” (AS, militar e caixa numas bombas de gasolina).

4.2.5. Problemas de sono – é o problema seguinte que mais participantes apontaram:

“E depois devido a alterações de horário quando se é jovem uma pessoa não nota tanto. Mas depois com o “caminhar dos anos” é diferente, e uma pessoa ao ter outros horários é complicado. Eu por exemplo hoje em dia não durmo tão bem como dormia há 15 anos atrás. Mas nunca senti a necessidade de recorrer a comprimidos” (FA, militar e enfermeiro).

4.2.6. Stress – com o tempo escasso e tendo que programar o seu dia, os participantes por vezes acusam stress, o que demonstra dificuldade em lidar com a situação que vivem:

“Por outro lado há o *stress* do trabalho, de correr, de almoçar, de preparar as coisas quando se tem 24h de serviço...” (MA, militar e enfermeiro).

Quanto à categoria **4.3. Na vida pessoal e familiar**, os participantes são mais afetados pela:

4.3.1. Falta de tempo para a família: dados os horários a cumprir, nem sempre se manifesta fácil conciliar o trabalho com a vida familiar:

“Sim, claro que interfere. Eu não vejo os miúdos senão ao sábado ou domingo, quando tenho dia vago. E quando não tenho serviço de turnos. Chego e às vezes eles choram quando lhes pego ao colo... Já estão desabitutados, acho. E o mais velho até já diz a mãe que está à minha espera” (AS, militar e caixa numas bombas de gasolina)

5) Projetos futuros

Nesta categoria codificam-se todos os sonhos, projetos e ambições que os participantes têm em mente quanto ao futuro, não deixando de lado a precaução no sentido em que consideram que estamos numa época em que o futuro é muito incerto. Assim:

5.1. Ambições: “Gostava de emigrar para o Brasil. Está bom a nível de oportunidades principalmente na minha área. Sou bastante ligado à cultura brasileira e identifico-me muito” (DJ, militar e explicador de matemática e informática).

“O meu futuro está organizado. De momento quero “encaixar” a minha filha para conseguir um emprego, agora é o meu objetivo de vida. Estou próximo da minha pré-reforma e continuarei a exercer a parte de segurador, de contacto comercial. Sou bom nisso, na relação humana. Vivo bem com a minha esposa e as minhas filhas” (OC, militar e agente de seguros).

5.2. Futuro incerto: “No tempo em que estamos é difícil de falar disso. É muito incerto, não sabemos o que vai acontecer. Também depende da minha esposa porque está desempregada e é complicado. Talvez um projeto em conjunto... Mas nada definido” (RJ, militar e técnico de farmácia).

3.2. Apresentação e descrição dos resultados

- **Questão de Investigação 1 – Quais os determinantes que conduziram ao duplo-emprego?**

Quanto aos motivos que levaram os participantes a recorrerem ao duplo-emprego, pelas entrevistas chegou-se à conclusão que foram quatro:

- a) **A aquisição de experiência**, através de formações por exemplo, e de trabalho noutros locais que lhes permitissem evoluir e pôr em prática os ensinamentos obtidos, sem se sentirem estagnados e desatualizados – este caso é maioritariamente patente no caso dos enfermeiros. Damos como exemplos:

“O grande motivo foi não perder a minha capacidade de prestar cuidados de enfermagem, não perder a minha profissão. Se eu não praticasse, se não fosse a congressos, e evidente que desde 1990 ate hoje tinha estagnado e não percebia nada de enfermagem, ou seja, não tinha tido trabalho nessa área. Hoje o meu curso tinha ficado ao abandono. É preciso mão, treino. Acima de tudo praticar. E isso levou-me, já que o exército não me permitia fazer isso... O exército ao dizer “vais para a categoria de oficial e deixas de exercer enfermagem”, eu tive que procurar na minha vida civil no meu tempo extra essa capacidade. Foi basicamente isso” (MA, militar e enfermeiro);

“A experiencia ajuda muito, o importante é exercer. O automatismo começa-se a criar e há certas coisas na nossa profissão que temos que nos atualizar... Como a alteração de medicamentos ou mesmo o retorno de outros antigos. [...]” (RJ, militar e técnico de farmácia).

- b) **As questões económicas**, sendo as mais manifestadas, pois dada a conjuntura de crise um só emprego por vezes não chega para fazer face às despesas de cada família, como foi referido pelos participantes, assim como a necessidade de ter um nível de vida que não seria possível sem um segundo emprego. Quando confrontados com a questão se o segundo emprego faria muita falta caso não existisse, a maioria refere que tal não poderia acontecer, e teriam que procurar outro para compensar a sua disponibilidade monetária:

“Bem... Em termos monetários faz sempre falta. Porque à boa imagem do português gasta-se em função do que se ganha. Portanto, ganham muito e gastam muito... E uma pessoa habitua-se a um ritmo de vida que depois teria que ser adequado” (AC, militar e docente num instituto superior);

“Tenho outras prioridades, comprei recentemente um carro em segunda mão e tenho que o pagar” (AS, militar e caixa numas bombas de gasolina);

“E depois concilio também com a parte monetária que também é importante. Dá-me mais flexibilidade, rendimentos, permite-me ter outro tipo de vida” (MA, militar e enfermeiro):

“...o dinheiro é muito importante para toda a gente” (SI, militar e enfermeiro).

- c) **A garantia de uma alternativa profissional**, dado que os participantes ao pensarem que o contrato militar de seis anos está a terminar, preferem salvaguardarem-se com uma segunda atividade, para terem um futuro mais seguro:

“Foi por isso que entrei noutra ramo, como está mau para enfermagem. Vi a minha irmã que é professora e vi que estavam a pedir enfermeiras para escolas, para lecionarem os cursos de auxiliares de saúde. Então concorri o ano passado pelo motivo de estar a acabar este contrato, alarguei a minha abordagem para ser mais fácil quando terminar o contrato de continuar a trabalhar” (SA, militar e formadora);

“Neste momento é muito incerto, porque até mesmo durante os seis anos podemos ser mandados embora a qualquer momento, porque a parte militar está muito tremida neste momento. Após os seis anos, se não mudarem os contratos, coisa que querem agora fazer, poderei ser contratado como civil como poderei ser mandado embora. Por isso o segundo emprego ser importante” (SI, militar e enfermeiro).

- d) **Ocupação**. Para indivíduos com duplo-emprego, uma situação em que ao longo do tempo têm que criar estratégias para conseguirem ultrapassar as dificuldades encontradas, acabam mesmo por ganhar gosto pela ocupação, sentirem falta da rotina e do ritmo a que estão habituados. Têm necessidade de estarem ocupados:

“Neste momento estou tão habituado que torna-se difícil trabalhar só num sítio. Uma pessoa cria um ritmo de dia-a-dia que é difícil depois a pessoa ficar com tempo livre! Acho que neste momento me sentia uma pessoa a ir para reforma. Penso continuar mais um tempo. O principal objetivo já nem é tanto a questão monetária mas sim ocupar o tempo. Uma pessoa vai vencendo e ganhando uma capacidade muito grande de adaptação” (FA, militar e enfermeiro);

“...para estar ocupado porque acho que o absentismo não me faria bem” (RJ, militar e técnico de farmácia);

“...como em ritmo de trabalho. Custa a entrar, mas se por acaso diminuir/terminar sentimo-nos muito paradas... Teria que arranjar outra coisa para fazer. Nem que fosse lá está dar formações, alguma especialidade, pós-graduação... Tinha que arranjar alguma coisa para fazer porque ao ritmo a que eu estou não conseguiria estar sem fazer nada. É também um gosto para mim estar ocupada” (SA, militar e formadora);

“Agora iria sentir falta da rotina, que já a tenho porque já são muitos meses a trabalhar nesta situação. Teria que me adaptar, procurar outras situações mas acho que iria conseguir suportar com alguma dificuldade, mas iria procurar algo. Gosto de ter tempo livre mas não demasiado tempo livre. Porque isso nem é bom para a minha área, a enfermagem obriga a que estejamos em constante desenvolvimento quer teórico quer prático, formação... Iria procurar outra forma de continuar a exercer, sem dúvida” (SI, militar e enfermeiro).

- **Questão de Investigação 2 – Quais as estratégias de gestão do tempo encontradas pelos trabalhadores?**

Os dados analisados, sugerem que os participantes têm dois tipos de estratégias de gestão de tempo: as de coletivo profissional, em que com a ajuda mútua da equipa de trabalho conseguem realizar as tarefas atempadamente e com um bom ambiente. Como por exemplo o caso de colegas de trabalho aguardarem mais uns minutos pela chegada do colega seguinte, entendendo que este, vivendo uma situação de duplo-emprego, poderá ter dificuldades em termos de horários. Acontece também, quando possível, chegarem mais cedo ao local de trabalho, adiantando assim (por exemplo), os materiais necessários para as tarefas. Ou seja, a colaboração em equipa é necessária para que tudo corra de forma fluída. O coletivo de trabalho influencia também a gestão da dupla atividade. Depois, as estratégias individuais, postas em prática por cada um dos colaboradores. A gestão de tempo é a principal, uma boa gestão, aliás. Levantar mais cedo para evitar ritmos mais acelerados, tomar café para se manterem acordados, terem a possibilidade de deixarem os filhos num ATL para evitarem desvios e estarem por perto, preparar o almoço no dia anterior quando necessário, aproveitar a hora de almoço para realizar tarefas necessárias, fazer tudo durante a semana para terem o fim de semana livre, trabalhar até mais tarde, ficar deslocado da cidade de residência para conseguir cumprir os horários exigidos pela situação de duplo-emprego, ter noção dos seus próprios limites no que toca às disponibilidades, para não acabarem por não realizar as tarefas da melhor forma devido à sobrecarga, e

mesmo a exigência e rigor, organização, que são fatores apontados pelos participantes. Assim, com estas estratégias e apesar de cada participante em situação de duplo-emprego lutar diariamente contra o tempo, atenuam em algumas situações as dificuldades encontradas. Porém, o facto de conseguirem gerir, aparentemente com sucesso, esta situação de duplo-emprego não deixa, no entanto, de comportar custos não negligenciáveis, para si mesmo – em termos de saúde e de participação na vida familiar. Seguem alguns excertos para ilustrar a resposta a esta questão de investigação:

“Mas o meu amigo que eu vou “render”, substituir, ajuda-me sempre e está mais dez minutos, se for preciso; pronto aquilo como está aberto toda a noite, espero pelo meu amigo que me vai substituir, que nem sempre chega à uma, mesmo tentando fazê-lo. Saio do trabalho depois de contar a caixa, fazer a caixa, passar a caixa... Saio à 01:30m. Apesar de o meu horário de saída ser à 1h; Mas tomo muito café para não adormecer.” (AS, militar e caixa numas bombas de gasolina);

“Por vezes até vimos mais cedo para substituir o colega e já ficar tudo organizado, e o colega ganha na mesma até ao horário de saída. Já é uma gestão de tempo”; Nós sabemos que “não podemos” ficar doentes. Pequenas situações de saúde, gripes etc., acontecem. Mas sabemos que não as podemos misturar no trabalho, temos que as aguentar. Não temos um colega que está disponível porque estamos a trabalhar todos. Assim como o colega que me liga para fazer uma troca, sabe que nem sempre posso porque trabalho. Logo temos que aguentar. Trabalhamos com temperatura, tomamos algo e pronto. Se fosse noutra situação não íamos” (MA, militar e enfermeiro);

“...trago o meu filho num ATL que me facilita imenso porque pode ficar lá até as 19h30m quando necessário e é aqui mesmo perto” (AC, militar e docente num instituto superior);

“eu sou uma pessoa bastante ansiosa. Foi-me diagnosticado já em adolescente problemas de ansiedade, e comecei a fazer ginásio, desportos de combate... Para contornar isso e nunca ser medicado. Mas desde aí sou bastante viciado em desporto. (...) Danças também faço e relaxa-me. O ambiente é divertido. Por causa disso consegui sempre contrabalançar, senão acho que seria complicado... Ando sempre a correr mas ando satisfeito” (DJ, militar e explicador de matemática e de informática).

“Tento fazer as coisas o mais rápido possível. Aproveito a hora de almoço como disse (...)” (OC, militar e agente de seguros);

“A principal é não acumular trabalho. Porque fazendo isso não temos hipótese de chegar ao final” (RJ, militar e técnico de farmácia);

“Eu preocupo-me sempre também de chegar a tempo na clínica de forma a preparar tudo, ou seja eu antes de iniciar a montagem das máquinas, que é assim que funciona um turno de diálise, eu já sei os doentes que tenho, o que preciso para cada um deles a nível de medicação e certas terapêuticas que eles fazem... Ou seja, eu tenho sempre o tempo organizado de forma a não sobrecarregar um dia” (SI, militar e enfermeiro);

“É assim... eu tento estipular muito bem as minhas coisas, se digo que vou fazer algo, faço e tem que ser feito” (TM, militar e enfermeira).

- **Questão de Investigação 3 – De que forma o duplo-emprego afeta a saúde e a conciliação do trabalho com a vida pessoal?**

O duplo-emprego, para além de afetar a saúde em termos de *stress*, ansiedade, problemas de sono, emagrecimento espontâneo, úlceras, cansaço, entre outros, afeta a conciliação com a vida pessoal. A maioria dos participantes refere a falta de tempo para a família, vendo os filhos apenas quando estes se vão deitar, criando-se algum distanciamento e não mantendo uma relação de proximidade com as crianças (mas obviamente não é algo condenável, dada a necessidade do duplo-emprego por parte dos progenitores), a dificuldade de comparência em ocasiões especiais, quer com amigos quer com família, deixando de lado *hobbies* que tinham com amigos, por exemplo, referindo que com o tempo já estão mesmo habituados, apesar de sentirem falta desses hábitos e manifestarem saudades, porém os turnos e o ritmo acelerado de vida não lhes permite tempo para alguns momentos de lazer que gostariam para si mesmos também, não se dedicando por vezes até a ler um jornal por falta de tempo ou cansaço. Oito dos participantes referem as suas “Prioridades na gestão do tempo fora do trabalho”, sendo a prioridade máxima a família, quando há algum tempo livre, tentando por vezes agendar datas importantes para que não haja qualquer tipo de falha a esse nível.

Assim, o duplo emprego afeta sem dúvida a conciliação trabalho/família e a saúde, porém é patente que apesar das dificuldades os participantes tentam sempre arranjar estratégias para colmatar estas questões. Acrescentamos excertos que sustentam a resposta, primeiro a nível da saúde, depois seguindo-se o impacto na vida familiar e pessoal, falta de tempo para si mesmos e, finalmente, as prioridades na gestão do tempo fora do trabalho:

Saúde:

“Tenho que dormir porque fico muito cansado. Ao Domingo à noite chego a casa e se puder jantar e deitar-me, é o que faço. Porque a arbitragem de um jogo de futebol requer desgaste físico mas

também psicológico, o que até relaciono muito com a carreira de militar. Às vezes saio do jogo e sinto-me bem fisicamente, mas psicologicamente há jogos exigentes e que desgastam muito. E também se não correrem bem então... E sinto-me responsável pelos jogadores” (MF, militar e árbitro de futebol);

“Eu emagreci muito. Foi logo uma das coisas que me aconteceu, e tive que falar com o médico e ver a questão porque com este novo ambiente a alimentação e uma coisa deixada para segundo plano, não há hora certa para refeições, para dormir, daqui a pouco de nada... E associado ao dormir pouco como me acontece em alguns dias e à alimentação ser diferente, já não tenho a comida da minha mãe... Nota-se logo” (SI, militar e enfermeiro);

“Porque eu vou ter lesões para toda a vida derivadas de exercícios efetuados para o exército. Se cruzar muito tempo uma perna e me levantar a seguir, manco... Se o tempo mudar, dói-me imenso o ombro... São exemplos e coisas que temos que adaptar ao dia-a-dia” (TM, militar e enfermeira);

“Por exemplo, se uma pessoa tem um ritmo de sono que é normal, que não é alterado a nível de horário, consegue dormir melhor. Se hoje uma pessoa faz noite, no dia seguinte tem necessidade de ir para a cama mais cedo, altera o horário e dorme-se pior” (FA, militar e enfermeiro);

“*stress* não há hipótese, tive sempre. Por vezes “dou alguma informação mal” sem querer, por exemplo, e fico *stressado*” (OC, militar e agente de seguros);

“Existe algum *stress* principalmente quanto aos atrasos porque neste caso cumprir horários é sempre muito difícil mas vai-se gerindo” (RJ, militar e técnico de farmácia);

“Isto já me provocou uma úlcera no estômago porque tomo muito café para me manter acordado. E quase todos os dias só como sandes. É o meu jantar” (AS, militar e caixa numas bombas de gasolina).

Vida pessoal e familiar:

“Mas dou aulas até as 8h da noite e só vejo o meu filho à hora de jantar, estou um bocado com ele e vai-se deitar. Por isso até lhe posso dizer que em termos familiares é prejudicial” (AC, militar e docente num instituto superior);

“A minha mulher também se chateia por eu não estar mais tempo em casa, apesar de perceber que tenha que ter os dois trabalhos por causa das dívidas. Mas pronto, ela tem que aguentar e perceber que tenho que trabalhar” (AS, militar e caixa numas bombas de gasolina);

“É mais complicado. Temos que dividir o tempo. As pessoas compreendem, mas às vezes as pessoas gostavam de estar comigo, e a família e os amigos dizem “ah nunca apareces, nunca te vejo...”, “queria passar mais tempo contigo” (DJ, militar e explicador de matemática e de informática);

“O que não é mau, mas se trabalhar muito também prejudica a família. Não temos hipótese de estar com as filhas, etc. Fui um pai ausente, e a minha vida foi afetada. O distanciamento entre pais e filhos nota-se, porque a confiança é diferente (...). O estar ausente cria separação, quebrou a rotina do relacionamento” (OC, militar e agente de seguros);

“O que menos gosto mesmo é a falta de tempo, nunca tenho tempo para nada e a família sofre com isso” (RJ, militar e técnico de farmácia);

“Em termos pessoais, o ter que me andar sempre a deslocar sem duvida que já me afetou em termos de educação estabilidade...namoro, união de facto, só quando vim ao Porto a 100% é que pensei em algo mais serio” (TM, militar e enfermeira);

“Jogava também futebol, deixei de jogar porque não posso por questões de tempo e isso fez com que as vezes.... Fazíamos umas reuniões com amigos, e já não vou. Uns almoços aos Domingos, e já não vou porque tenho que trabalhar” (AS, militar e caixa numas bombas de gasolina);

“Também tem a sua parte, porque se uma pessoa está a fazer turnos e uma pessoa tem por exemplo um convívio de amigos, está dependente do duplo-emprego. E se não se conseguir alterar o turno tem que ser” (FA, militar e enfermeiro).

Falta de tempo para si mesmos:

“A maior dificuldade é mesmo deixar de ter tempo para nós. E isso é importante” (AC, militar e docente num instituto superior);

“Também não vejo TV, temos lá uma nas bombas mas nem ligo nada. Jornais leio ao pequeno-almoço e agora até ando preocupado com a *troika*” (AS, militar e caixa numas bombas de gasolina);

“O que noto mais dificuldade é mesmo nisso, no tempo, gerir ao fim de semana o tempo. E ao fim de semana é suposto a meu ver ser precisamente para fazer coisas diferentes, o que nem sempre consigo” (MF, militar e árbitro de futebol).

Prioridades na gestão do tempo fora do trabalho:

“Mas aí é menor, porque necessito de mais tempo com a família. Com os amigos ajusta-se para outra data. Quando são datas importantes a nível familiar já aviso previamente para conseguir ter esse tempo disponível” (FA, militar e enfermeiro);

“Já não tenho essa necessidade de estar com amigos. Familiar talvez, porque é assim: tendo um horário a cumprir não permite que estejamos disponíveis para fazermos o que quisermos” (MA, militar e enfermeiro);

“Sim, eu sou de Valongo. Desloco-me normalmente de carro ou de mota para aqui, e tenho a facilidade de duas ou três da tarde sair e isso parecendo que não é ótimo. Dá tempo para treinar para a arbitragem, para outras coisas. Já aos fins de semana, devido à arbitragem, não tenho tempo sequer... Porque é algo exigente e quem está como eu que tenta apostar num futuro sendo a arbitragem uma base, é preciso abdicar de algumas coisas. Tenho que me deitar cedo à 6ª porque tenho jogos ao Sábado, tenho que me deitar cedo ao Sábado porque tenho jogos ao Domingo. Aquela vida de “jovem normal”, que os meus colegas têm desde a escola, sempre preferi abdicar disso em prol de um futuro que eu pretendia. E os fins de semana é sair de casa para ter jogos e chegar a casa as 7h,8h” (MF, militar e árbitro de futebol);

“Sim, sem dúvida! Não posso pensar só em trabalhar. O dinheiro não é tudo. O resto é importante, saúde, família, contacto com amigos, diversão... Tudo isso tem que ter o seu peso e medida” (SI, militar e enfermeiro).

4. CONCLUSÕES

A conclusão deste estudo pretende demonstrar alguns desfechos e considerações acerca do tema em questão.

A situação de duplo-emprego, para além de emergente, manifesta-se um assunto pouco debatido, podendo levar por vezes a estereótipos ou a ideias precariamente formuladas quanto ao tema. Ao longo dos anos, cada vez mais indivíduos de classes etárias e sociais diferentes foram recorrendo ao duplo-emprego, sendo uma das principais razões para muitas das pessoas o fato de que uma só atividade não dá resposta às necessidades de vida dos cidadãos, que com dívidas, família, e objetivos traçados necessitam de maiores manobras monetárias. Importa analisar e demonstrar publicamente as razões que levam ao duplo-emprego, pois se há a ideia marcada em algumas pessoas de que o duplo-emprego retira postos de trabalho aos desempregados, há que pensar também nos motivos e no esforço inerentes a esta forma de emprego atípica, que requer uma elevada gestão de tempo para que a saúde e os âmbitos pessoais e familiares não sejam afetados a um elevado nível.

A investigação permitiu assim atingir a resposta ao objetivo geral (“Compreender os determinantes na assunção, por um indivíduo, de uma situação de duplo-emprego e os efeitos que advêm dessa opção, no âmbito da saúde e na gestão da conciliação do trabalho com a vida fora do trabalho.”), ao recorrer à análise das entrevistas, respondendo às questões de investigação que se propuseram para este estudo.

Da nossa investigação ressaltou que as determinantes mais importantes, que levaram os entrevistados a optar por um duplo-emprego inserem-se: na procura da aquisição de uma maior e melhor experiência profissional, capaz de lhes proporcionar maiores ensinamentos; a possibilidade de adquirirem maiores recursos financeiros que lhes proporcionem melhores condições sociais e económicas; a viabilização de alternativas profissionais, capazes de fazerem face à precariedade da profissão profissional, baseada em contratos; por fim, a satisfação do gosto pela outra atividade, desenvolvida como alternativa à sua atividade principal.

Da nossa investigação ainda ficou claro que os entrevistados tinham encontrado estratégias, que lhes permitiam reduzir os efeitos provocados pela assunção do duplo-emprego. Essas estratégias incidem: nas relações entre colegas de trabalho que permitem facilitar a execução das atividades laborais; a colaboração em equipa; numa melhor gestão de tempo; num melhor conhecimento de si próprios para saberem onde estão os seus limites em termos de capacidade de trabalho; e nas relações familiares. Contudo, essas estratégias não neutralizam completamente aqueles efeitos. Na verdade, a nossa investigação permitiu fazer o levantamento de alguns desses efeitos mais comuns, tais como: o *stress*, o cansaço, a falta de tempo para a família e as consequências que daí resultam, o prescindir de *hobbies* e de convívios com amigos, e outros. Em resumo: o duplo-emprego pode afetar a saúde, as relações pessoais e familiares e as prioridades nas opções.

Manifesta-se relevante referir também nesta fase da dissertação algumas dificuldades ao longo do estudo: o acesso e a análise de uma dupla-atividade, as dificuldades inerentes à entrada e à análise em contexto “militar” (tendo enfrentado algumas burocracias que afetaram em algumas alturas os timings), a condução das entrevistas (as quais foram feitas no horário de trabalho dos entrevistados, sendo chamados quando tinham disponibilidade, tendo por vezes pouco tempo dado o ritmo de trabalho), assim como a aprofundação das mesmas, que com o tempo foi melhorando dado que me apropriei muito mais do guião e do estilo de abordagem que deveria ter.

Finalmente fica em aberto se cada situação de trabalho garante as condições dignas às pessoas, mostrando-se pertinente estudar questões no que toca a esta temática, abrindo os olhos à população para esta questão, que acarreta problemas a nível pessoal de quem recorre ao duplo-emprego (apesar da compensação monetária), como por exemplo: o número de horas de trabalho diárias estipuladas por lei, que acabam por ser ultrapassadas nestes casos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almeida, L. S., & Freire, T. (2007). *Metodologia da Investigação em Psicologia e Educação*. 4º Ed. Braga: Psiquilíbrios Edições.
- AR (1989). Lei nº 11/89, de 01 de Junho - Bases Gerais do Estatuto de Condição Militar. In *Diário da República* Nº 125. Lisboa: Casa da Moeda. [Em linha]. Disponível em: http://www.igf.min-financas.pt/inflegal/bd_igf/bd_legis_geral/leg_geral_docs/LEI_011_89.htm. [Consultado em 28/06/2013].
- Azevedo, A. & Lobo, F. (2011). O contributo da psicodinâmica do trabalho para o estudo da relação entre trabalho e saúde mental nas organizações. *Pessoas & Sintomas*, nº 15, 53-57.
- Bastos, P. J. (2011). 300 mil têm dois empregos. *Primeiro Caderno-Expresso* [Em linha]. Disponível em: http://geracaoenrascada.files.wordpress.com/2011/02/expresso1_26-02-11.pdf. [Consultado em 02/11/2012].
- Blanch, J. M. (1990). *Del viejo ai nuevo paro. Una análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU.
- Carlotto, M. S. et al. (2011). Síndrome de Burnout em médicos e enfermeiro de Unidades Básicas de Saúde. *Pessoas & Sintomas*, nº 15, 24-29.
- CE, 2012. *Labour Developments in Europe 2012*. Bruxelas: Comissão Europeia.
- Duplouv, (2005). *La multiactivité : exercer simultanément plusieurs emplois*. [Em linha]. Disponível em: http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg_id=9&ref_id=9572. [Consultado em 29/06/2013].
- Eduardo, V. R. et al. (2005). *A Pobreza e a Exclusão Social: Teorias, Conceitos e Políticas Sociais em Portugal* [Em linha]. Disponível em: <http://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/1468.pdf>. [Consultado em 02/11/2012].

Fernandes, E.M. & Maia, Â. (2001). Grounded Theory. In Fernandes, E.M. (Edit) & Maia, Â. (Edit). (2001). *Métodos e técnicas de avaliação: Contributos para a prática e investigação psicológicas* (pp. 49-76). Braga: Centro de Estudos da Criança da Universidade do Minho.

Fouquet, A. (1998). Travail, Emploi e Activité. *La Lettre*, nº 59, abril. 1-10.

Freire, J. (Coord.). (2000). *Atitudes face ao Emprego, Trabalho e Tempo Livre-Os processos de motivação para o trabalho, a formação e a iniciativa*. Coleção “Estudos e Análises”, nº 13. Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional.

Governo Português, (1999). *Estatuto dos Militares das Forças Armadas - Dec. Lei n.º 236/99 de 25 de Junho* [Em linha]. Disponível em: http://www.igf.min-financas.pt/Leggeraldocs/DL_236_99.htm. [Consultado em 22/06/2013].

Harvey, D. (2008). *Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. São Paulo, Ed. Loyola.

Hutchinson et al. (2010). Using QSR-NVivo to facilitate the development of a grounded theory project: an account of a worked example. *International Journal of Social Research Methodology*. Vol. 13, nº 4, out, 283-302. [Em linha]. Disponível em: <http://staff.neu.edu.tr/~cise.cavusoglu/Documents/Advaced%20Research%20Methods/Qualitative/Hutchinson%20NVivo%20and%20Grounded%20Theory.pdf>. [Consultado em 27/06/2013].

Kumar, K. (1984). The social culture of work: Work, employment and unemployment as way of life. In Thompson, K. (Ed) (1984). *Work, Employment and Unemployment: perspectives on work and society* (pp. 2-17). Londres: Open University Press.

Lima, M.A.D.S., Almeida, M.C.P. & Lima, C.C. (1999). Relato de Experiência: A Utilização da Observação Participante e da Entrevista Semi-estruturada na pesquisa em Enfermagem. *Revista Gaúcha Enfermagem* (pp. 130-142). Porto Alegre: Escola de Enfermagem da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. nº 20. [Em linha]. Disponível em: <http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/23461>. [Consultado em 29/06/2013].

Martins, H.H.T.S. (2004). Metodologia qualitativa de pesquisa. *Educação e Pesquisa* (pp. 289-300). S. Paulo: Faculdade de Educação da Universidade de São Paulo. V. 30, n.2, maio/ago. [Em linha]. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ep/v30n2/v30n2a07.pdf>. [Consultado em 22/06/2013].

Mozzato, A.R., Grzybovski, D. (2011). Análise de Conteúdo como Técnicas de Análise de Dados Qualitativos no Campo da Administração: Potencial e Desafios. *Revista da Administração Contemporânea* (pp. 731-747). Curitiba: RAC. V. 5, nº 4, jul/ago. [Em linha]. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v15n4/a10v15n4.pdf>. [Consultado em 28/06/2013].

Pereira, A. C. (2009). Duplo emprego bate máximo em 2008. *Diário de Notícias* [Em linha]. Disponível em: http://www.dn.pt/inicio/interior.aspx?content_id=1173011&page=-1. [Consultado em 02/11/2012].

Pereira, M. & Lobo, F. (2011). Trabalho, qualidade de vida e clima organizacional. *Pessoas & Sintomas, nº 15*, 30-33.

Pinto, J.M. (2006). Precarização e relações de sentido no espaço social do trabalho. *Sociologia* (pp. 177-190). [Em linha]. Disponível em: <http://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/4626.pdf>. [Consultado em 29/06/2013].

Quivy, R., & Campenhoud, L.V. (2008). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. 5ª Ed. Lisboa: Gradiva.

Sousa, M. J., & Baptista, S. C. (2011). *Como fazer investigação, dissertações, teses e relatórios segundo Bolonha*. Lisboa: Pactor.

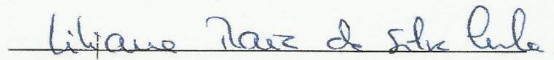
ANEXOS

ANEXO I – Declaração de Responsabilidade de Orientação de Atividades

DECLARAÇÃO

Para os devidos efeitos, Líliliana Maria da Silva Cunha, docente na Faculdade de Educação e Psicologia da Universidade Católica Portuguesa, e orientadora da dissertação de mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações de Ana Raquel Gomes dos Reis Ferreira de Sousa, com o título “Formas emergentes de trabalho e de emprego: o caso do duplo-emprego”, declara ser responsável pela orientação das atividades a desenvolver no âmbito da dissertação, e previstas no projeto de investigação.

Porto, 17 de janeiro de 2013,



(Prof^a Doutora Líliliana Maria da Silva Cunha)



(Ana Raquel Gomes dos Reis Ferreira de Sousa)

ANEXO II – Declaração de Consentimento Informado

Declaração de Consentimento Informado

Eu, Ana Raquel Gomes dos Reis Ferreira de Sousa, mestranda em Psicologia do Trabalho e das Organizações na Faculdade de Educação e Psicologia da Universidade Católica Portuguesa, venho, por este meio, solicitar a participação de V. Ex.^a numa investigação a realizar no âmbito da dissertação.

Este trabalho tem como objetivo analisar a vida profissional de indivíduos que se encontram em situação de “duplo-emprego”, tendo em conta os fatores determinantes na assunção e conciliação de duas situações de emprego distintas, e identificar o seu impacto ao nível da saúde e da gestão da vida profissional com a vida familiar.

O estudo é dirigido a trabalhadores em situação de duplo-emprego, a prestar serviço no Hospital Militar Regional 1, e que aceitem livremente participar no estudo. Neste sentido, solicito a sua participação no âmbito de uma entrevista individual e também a sua autorização para a utilização do conteúdo utilizado na realização deste trabalho. Durante a recolha dos dados, ser-lhe-á pedida autorização para a gravação da entrevista, contribuindo assim para uma interpretação o mais fidedigna possível do material recolhido.

Os recursos necessários à implementação e consecução do estudo serão suportados pela investigadora, não existindo qualquer tipo de patrocínio, ou encargos para os participantes.

Será garantida a confidencialidade dos dados, pela atribuição de códigos aos participantes. Os dados recolhidos destinam-se exclusivamente ao estudo a que aqui se faz referência.

Ficaram claros, para mim, os objetivos do estudo, os procedimentos assumidos, e as garantias de confidencialidade e de esclarecimento permanentes.

Concordo voluntariamente em participar neste estudo, podendo retirar o meu consentimento a qualquer momento, sem qualquer tipo de prejuízo.

Porto, de _____ de 2013

Assinatura do Participante:

Assinatura da Investigadora:

ANEXO III – Informação aos Participantes do Estudo

Informação aos participantes do estudo:

“Formas emergentes de trabalho e de emprego: o caso do duplo-emprego”

Ana Raquel Gomes dos Reis Ferreira de Sousa, Mestranda do Curso de Mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações, da Universidade Católica Portuguesa do Porto, encontra-se a realizar o estudo “Formas emergentes de trabalho e de emprego: o caso do duplo-emprego”.

Este documento tem como objetivo fornecer aos potenciais participantes, informações completas sobre a investigação para que possam ficar esclarecidos, no sentido de poderem tomar uma decisão consciente acerca da sua participação no estudo que estamos a desenvolver. A sua participação é voluntária. Da participação ou da não participação não advêm quaisquer consequências negativas para o participante.

O estudo tem como objetivos:

- Caracterizar trajetórias de vida de indivíduos que atualmente estejam numa situação de duplo-emprego;
- Analisar quais as motivações para o duplo-emprego;
- Identificar efeitos do duplo-emprego a nível de saúde e de conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar.

O estudo é dirigido a todo o pessoal de Serviço de Saúde (Médicos, Enfermeiros e Socorristas) e com outras especialidades (campanha, serviços: cozinheiros, carpinteiros, mecânicos, telefonistas etc.) em situação de duplo-emprego, em serviço no Hospital Militar Regional 1, e que aceitem livremente participar no estudo, pelo que será solicitada colaboração numa entrevista.

Os recursos necessários à implementação e consecução do estudo serão suportados pela investigadora, não existindo qualquer tipo de patrocínio, ou encargos para os participantes.

No estudo não existem riscos na sua participação.

Será garantida a confidencialidade dos dados, pela atribuição de códigos aos participantes. Os dados recolhidos destinam-se exclusivamente ao presente estudo.

Encontro-me disponível para qualquer esclarecimento adicional, podendo para o efeito contactar-me por e-mail e / ou pessoalmente.

Agradeço desde já a sua participação.

Ana Raquel Gomes dos Reis Ferreira de Sousa

ANEXO IV – Sistema Completo de Categorias - NVivo9

Nodes

Name	Sources	References
1. PRIMEIRA ATIVIDADE	0	0
Atividade em contexto militar	0	0
Atividade principal	10	16
Contratos a termo	6	12
Missões	5	10
Punição	2	6
Temporária	3	4
Entrada na carreira militar	0	0
Mero acaso	4	7
Voluntariamente	7	13
Funções	0	0
1º cabo numa secretaria de uma unidade militar	1	7
Área de justiça hospitalar	1	2
Chefe dos serviços administrativos do hospital	1	1
Enfermeiro(a)	4	9
Gestor de sistemas hospitalares	1	2
Oficial do exército a nível informático	1	2
Polícia do exército que distribui e controla género	1	3
Técnico de farmácia	1	2
Insatisfação	0	0
Atitudes dos colegas	3	5
Dar más notícias	1	1
Disponibilidade permanente	1	1
Políticas atuais	7	13
Rotina	1	1
Salário	3	4
Satisfação	0	0
Camaradagem	8	10
Condições de trabalho	9	19
Reconhecimento	5	8
Relações interpessoais	3	6
Remuneração	3	4
2. SEGUNDA ATIVIDADE	0	0
Atividade secundária	0	0
Contrato a termo	1	3
Temporária	1	1
Vínculo precário	4	4
Entrada na atividade	0	0
Adaptação	3	7
Mero acaso	4	7
Vocação	1	3

[-] Funções	0	0
[-] Agente de seguros	1	3
[-] Árbitro de futebol	1	1
[-] Caixa numas bombas de combustível	1	9
[-] Docente num Instituto Superior	1	3
[-] Enfermeiro(a)	3	6
[-] Explicador de matemática e informática	1	1
[-] Formadora	1	2
[-] Técnico de farmácia	0	0
[-] Insatisfação	0	0
[-] Falta de reconhecimento	1	1
[-] Hipersolicitação	4	8
[-] Monotonia	1	1
[-] Ponderação da 2ª atividade	4	9
[-] Remuneração	4	5
[-] Sentimento de exploração	4	6
[-] Satisfação	0	0
[-] Condições de trabalho	3	3
[-] Reconhecimento	3	10
[-] Relações interpessoais	6	9
[-] Salário	3	4
[-] 3. DUPLO-EMPREGO	0	0
[-] Dificuldades	0	0
[-] Cumprimento das exigências de cada atividade	4	6
[-] Horário e ritmo de trabalho	11	18
[-] Impacto de uma atividade sobre a outra	2	6
[-] Sobrecarga	10	21
[-] Motivações	0	0
[-] Aquisição de experiência	6	10
[-] Económicas	10	21
[-] Garantia de uma alternativa profissional	3	6
[-] Ocupação	5	9
[-] Necessidade de estratégias de regulação	0	0
[-] Coletivo profissional	5	9
[-] Individuais	11	30
[-] Vantagens	0	0

<input type="radio"/>	Controlo pessoal	3	3
<input type="radio"/>	Familiar e a nível pessoal	5	8
<input type="radio"/>	Na conciliação de duas atividades profissionais	11	33
<input type="radio"/>	Saúde	8	11
<input type="checkbox"/>	Na saúde	0	0
<input type="radio"/>	Ansiedade	1	1
<input type="radio"/>	Cansaço	5	7
<input type="radio"/>	Emagrecimento espontâneo	1	1
<input type="radio"/>	Lesões	1	2
<input type="radio"/>	Problemas de sono	4	8
<input type="radio"/>	Stress	4	5
<input type="radio"/>	Úlcera	1	2
<input type="checkbox"/>	Na vida pessoal e familiar	0	0
<input type="radio"/>	Falta de tempo para a família	9	21
<input type="radio"/>	Falta de tempo para outras relações sociais	5	7
<input type="radio"/>	Falta de tempo para si mesmo	5	7
<input type="radio"/>	Prioridades na gestão do tempo fora do trabalho	8	18
<input type="checkbox"/>	5. PROJETOS FUTUROS	0	0
<input type="radio"/>	Ambições	11	19
<input type="radio"/>	Futuro incerto	4	7
<input type="checkbox"/>	6. IRRELEVANTE	11	85

ANEXO V – Grelha de Categorias

Código	Designação	Descrição	Exemplos de dados
1. Primeira atividade			
1.1. Atividade em contexto militar			
1.1.1.	Atividade principal	Referências do trabalhador acerca da atividade militar ser para ele a sua atividade principal.	Mas sempre com a capacidade de discernimento e análise para nunca prejudicar o meu emprego principal. Foi uma questão de honra que sempre tive. Aqui dentro não posso ter qualquer falha. E como tal, quando vir que não tenho essa capacidade também tenho que parar. Porque a minha forma de estar na vida sempre foi essa. O meu emprego principal e como costume dizer o meu “ganha-pão” (MA)
1.1.2.	Contratos a termo	Referências do trabalhador acerca do seu contrato de seis anos no contexto militar.	“Aqui já está predefinido. O contrato é de 6 anos, como tal já está definido” (DJ)
1.1.3.	Missões	Referências do trabalhador acerca de missões no âmbito militar que tenha realizado no estrangeiro.	“Sim, gosto de estar aqui e gostei muito do Kosovo. Lá fazia patrulhas, se havia “barulho” com os sérvios tínhamos que “carregar” contra eles” (AS)
1.1.4.	Punição	Referências do trabalhador quanto a punições existentes no exército.	“Não posso sair do quartel, se fizer “asneiras”. Podem-me cortar parte do vencimento, se for algo muito mau. Aqui tenho um regulamento que se chama “Regulamento de Disciplina Militar”” (AS)

Código	Designação	Descrição	Exemplos de dados
1.1.5.	Temporária	Referências do trabalhador quanto a ver a atividade militar como algo temporário.	“Aqui poderia progredir, mas não é algo que ambicione. Não me revejo neste sistema militar. Gosto de cá estar mas não é algo para a vida” (MF)
1.2. Entrada na carreira militar			
1.2.1.	Mero acaso	Referências do trabalhador quanto à sua entrada na carreira militar ter acontecido por acaso.	“Nunca tive vontade nem interesse nem familiares ligados ao Exército. Isto na altura era uma passagem, por ser obrigatório. Fiz o 12º ano e como tinha objetivos bem definidos, achei que era altura de virar a página desse livro e fazer o serviço militar e depois seguir com a minha vida” (AC)
1.2.2.	Voluntariamente	Referências do trabalhador quanto à sua entrada na carreira militar ter sido por vontade própria.	“Já era algo que queria. O meu irmão era militar e na altura era “uma saída”. Havia outras situações mas gostava quando ia visitar o meu irmão, de o ver “fardar e tal”, e então entrei para a vida militar” (OC)

Código	Designação	Descrição	Exemplos de dados
1.3. Funções			
1.3.1.	1º cabo numa secretaria de uma unidade hospitalar	Referências do trabalhador acerca das tarefas que realiza enquanto militar dentro da instituição.	“Eu aqui trabalho na secretaria. Portanto o que eu faço é receber o correio, todos os dias abro o correio e classifico, depois de o classificar distribuo e para além disso faço também as escalas de serviço e tenho um trabalho que está aqui relacionado que é sempre a manutenção dos ficheiros de registo de correspondência. É só o que é que entrou, que número tem, etc. É um trabalho de muita responsabilidade. Porque se eu falho podem-se perder documentos muito importantes, muito importantes...” (AS)
1.3.2.	Área de justiça hospitalar	Referências do trabalhador acerca das tarefas que realiza enquanto militar dentro da instituição.	“Eu: e aqui trabalha na área da Justiça, certo? OC: sim.”

Código	Designação	Descrição	Exemplos de dados
1.3.3.	Chefe dos serviços administrativos do hospital	Referências do trabalhador acerca das tarefas que realiza enquanto militar dentro da instituição.	“Eu por ter conhecimento na área de saúde estou a chefiar um serviço administrativo que está ligado à área do internamento e à área hospitalar. Sou eu que tenho a responsabilidade dos internamentos, das altas, das secções de juntas médicas, tenho toda a responsabilidade da parte administrativa hospital. Por ser enfermeiro, porque para essas funções tem que ser alguém com conhecimentos na área da saúde. Não presto cuidados de enfermagem, aqui no hospital, mas estou na área ligada ao internamento” (MA)
1.3.4.	Enfermeiro(a)	Referências do trabalhador acerca das tarefas que realiza enquanto militar dentro da instituição.	“Mesmo a trabalhar nos dois lados como enfermeiro de hemodialise são realidades muito diferentes. Falando de doentes, aqui temos uma menor quantidade de doentes em relação à clinica. Estamos a falar de públicos e privados e é normal as coisas funcionarem assim. Então aqui a capacidade de trabalho é mais suave, temos mais disponibilidade para as pessoas, para resolver todos os casos, para conviver, tanto com a equipa como com os doentes, há maior liberdade de contacto e de trabalho”(SI)
Código	Designação	Descrição	Exemplos de dados
1.3.5.	Gestor de sistemas hospitalares	Referências do trabalhador acerca das tarefas que	“Aqui como estou a gerir os sistemas hospitalares, e tem a componente

		realiza enquanto militar dentro da instituição.	informática, a codificação clínica, uma série de coisas, a faturação... [...] Acho que é um trabalho profundo, em que me empenho” (AC)
1.3.6.	Oficial do exército a nível informático	Referências do trabalhador acerca das tarefas que realiza enquanto militar dentro da instituição.	“Aqui temos sorte que estamos em gabinetes etc., e não nos sujamos” (DJ)
1.3.7.	Polícia do exército que distribui e controla géneros	Referências do trabalhador acerca das tarefas que realiza enquanto militar dentro da instituição.	“Eu sou polícia do exército, mas atualmente estou a trabalhar na secção da alimentação. Só faço distribuição e controlo dos géneros alimentares. É um trabalho que chego e é fazer o controlo apenas...” (MF)
1.3.8.	Técnico de farmácia	Referências do trabalhador acerca das tarefas que realiza enquanto militar dentro da instituição.	“Sim, com tudo que é prescrito, é feito um perfil, e a distribuição. Normalmente é distribuído por tomas: tem três tomas por dia. A parte material é mais complexa. Teremos em <i>stock</i> ou não, ou faremos a aquisição ao exterior, aos fornecedores. Normalmente aqui é feita através do laboratório militar” (RJ)

Código	Designação	Descrição	Exemplos de dados
1.4. Insatisfação			
1.4.1.	Atitudes dos colegas	Referências do trabalhador acerca da insatisfação quanto a algumas atitudes dos colegas de trabalho.	“E às vezes estou muito nervoso quando me aparecem aqui pessoas a perguntar porque estão de escala, porque sou eu que faço as escalas, e às vezes chateio-me. Apetece-me é pô-los na rua e dar-lhes algum “chapadão”. Mas não faço isso” (AS)
1.4.2.	Dar más notícias	Referências do trabalhador acerca do desagrado ao ter que dar más notícias aos doentes.	“O que é menos favorável cá no hospital é ter que dar notícias más aos doentes... Isso é algo que não gosto de fazer mas que tem que ser, quando estamos a trabalhar e surge algum problema temos que dar a notícia às pessoas e... É mau. Não gosto de o fazer mas tem que ser, faz parte” (SA)
1.4.3.	Disponibilidade permanente	Referências do trabalhador acerca do desagrado de ter que estar sempre disponível para a instituição militar.	“Tenho uma vida mais pacífica, mas há uns anos não. Estamos sujeitos como militares a várias situações, por exemplo, tinha a minha família aqui e estive 3 anos em Lisboa, em Santa Margarida... Em vários sítios deslocado. E não podia dizer que não. E estar disponível para a instituição, não é fácil... Quando chegamos ao fim de semana e temos que ir embora, ao Domingo, é doloroso. Principalmente quem tem filhos. Era dramático. Chegava a pensar se valia a pena” (OC)

Código	Designação	Descrição	Exemplos de dados
1.4.4.	Políticas atuais	Referências do trabalhador acerca do desagrado quanto às políticas atuais do exército e do estado.	“Tem tudo a ver a nível de instituição militar, das carreiras militares, que não estão bem organizadas. Lembrome muito do “princípio de Peter”, que se chega ao topo mas não por competências. Por isso não é tao gratificante” (FA)
1.4.5.	Rotina	Referências do trabalhador acerca da insatisfação quanto à rotina do trabalho.	“...trabalho é que e um pouco rotineiro. Uma pessoa depois liga o “piloto automático”. A prática conta muito neste trabalho” (RJ)
1.4.6.	Salário	Referências do trabalhador quanto ao desagrado perante o salário.	“...o que é pior é a parte financeira. Porque os enfermeiros na tropa não recebem como enfermeiros, recebem como militares. Um contrato de um enfermeiro civil é superior. Mesmo desde o início. Eu já cá estou há quase três anos e continuo a receber menos cá dentro do que se trabalhasse la fora. Mas pronto, isso é um aparte, relacionado com o reconhecimento atual dos enfermeiros na tropa” (SI)
1.5. Satisfação			
1.5.1.	Camaradagem	Referências do trabalhador quanto à satisfação na tropa com o espírito de camaradagem.	“Adoro a parte que temos de sermos exemplares e todos os exercícios que temos que fazer extra hospital. Dou-me sempre como voluntaria porque o espirito de camaradagem é ótimo” (TM)

Código	Designação	Descrição	Exemplos de dados
1.5.2.	Condições de trabalho	Referências do trabalhador quanto ao agrado acerca das suas condições de trabalho.	“Onde como melhor é ao pequeno-almoço e almoço no quartel” (AS)
1.5.3.	Reconhecimento	Referências do trabalhador acerca da satisfação do seu trabalho ser reconhecido.	“Sim, nós conseguimos ver o nosso trabalho reconhecido. Porque sabemos que o trabalho que fazemos com aquela pessoa ao longo de quatro horas, três vezes por semana, é muito importante para a pessoa porque ela depende daquilo, e valoriza-nos porque vemos que conseguimos pôr a pessoa num estado melhor. Acho que é das partes mais importantes”(SI)
1.5.4.	Relações interpessoais	Referências do trabalhador acerca da satisfação com as relações interpessoais no trabalho com doentes.	“O que gosto mais é a ligação que tenho com os doentes, o bem que lhes faço com a minha prestação de cuidados. Para mim é o primordial para todos os dias me sentir útil. Fico chateada quando algo corre mal” (TM)
1.5.5.	Remuneração	Referências do trabalhador acerca da satisfação quanto ao salário.	“Em termos de salário não me posso queixar. Se perguntar à maioria dos portugueses eles todos dizem que ganham mal” (MA)
2. Segunda atividade			
2.1. Atividade secundária			
2.1.1.	Contrato a termo	Referências do trabalhador acerca do contrato a termo na sua segunda atividade.	“Agora o que tenho certo são as bombas de gasolina, com contratos de um ano, mas tenho feito um bom trabalho”(AS)

Código	Designação	Descrição	Exemplos de dados
2.1.2.	Temporária	Referências do trabalhador quanto a considerar que a segunda atividade é temporária.	“Enquanto que na escola posso continuar mas não vejo progressão... É linear.” (SA)
2.1.3.	Vínculo precário	Referências do trabalhador quanto a considerar que a segunda atividade é pautada por um vínculo precário.	“Lá [bombas de gasolina] o que pode acontecer deixa de haver contrato” (AS)
2.2. Entrada na atividade			
2.2.1.	Adaptação	Referências do trabalhador quanto à sua adaptação à segunda atividade.	“O primeiro ano é sempre o mais complicado, dei duas cadeiras, entretanto foi-se remodelando com o processo de Bolonha, tive seminários... Mas no início foi complicado. Primeiro porque estava a trabalhar em dois hospitais, e à noite dava aulas aos colegas meus que trabalhavam comigo, tinha essa complicação por um lado, e por outro era o início de uma carreira nova”(AC)
2.2.2.	Mero acaso	Referências do trabalhador quanto ao fato de a segunda atividade ter surgido por acaso.	“Foi um amigo meu que trabalhava lá durante o dia, precisavam de alguém fazer mais umas horas das 17h as 20h, falou comigo, se eu estava interessado, e comecei lá” (DJ)

Código	Designação	Descrição	Exemplos de dados
2.2.3.	Vocação	Referências do trabalhador quanto a ter vocação para a sua segunda atividade.	“Joguei futebol quando era pequeno, e pronto... O meu pai é árbitro da primeira liga e levou-me a ter curiosidade e a querer tirar o curso e comecei também cedo, 15 anos já era árbitro e conciliava isso com a escola, porque a arbitragem é só ao fim de semana praticamente”(MF)
2.3. Funções			
2.3.1.	Agente de seguros	Referências do trabalhador acerca das tarefas que realiza na 2ª atividade.	“Preencho propostas de seguros, dou informações sobre as coberturas do <i>multicare</i> , do protocolo do exército... Tentar ajudar as pessoas no sentido de seguros e informações técnicas”(OC)
2.3.2.	Árbitro de futebol	Referências do trabalhador acerca das tarefas que realiza na 2ª atividade.	“Aos fins de semana acabo por ter sempre 2 jogos ao sábado e dois ao domingo. Excecionalmente há fins de semana que só tenho um jogo ao Sábado, por exemplo. Mas geralmente são sempre dois e tendo um jogo de manhã e um jogo à tarde... ocupa-nos o dia inteiro. Os jogos não são tao perto como isso, e temos que almoçar fora, as deslocações para o jogo... E tira-nos o tempo todo [...]” (MF)

Código	Designação	Descrição	Exemplos de dados
2.3.3.	Caixa numas bombas de gasolina	Referências do trabalhador acerca das tarefas que realiza na 2ª atividade.	<p>“Eu quando saio daqui trabalho numa bomba de gasolina. Eu lá faço duas coisas: trabalho por turnos e estou na caixa, vejo os carros a chegar, tenho sempre muita atenção aos carros, vejo em que linha entram, depois vejo como estão a “encher”, às vezes até tenho que vir cá fora para ensinar as pessoas. Depois também ao Sábado quando trabalho por turnos, que eu trabalho à semana e ao Sábado, ou a um Domingo, lavo alguns carros” (AS)</p>
2.3.4.	Docente num instituto superior	Referências do trabalhador acerca das tarefas que realiza na 2ª atividade.	<p>“AC: dou aulas de farmácia [diz o nome da escola], desde 2001” (AC)</p>
2.3.5.	Enfermeiro(a)	Referências do trabalhador acerca das tarefas que realiza na 2ª atividade.	<p>“Sim, num lar de idosos. Que por acaso consegui conciliar com a minha terra. Trabalho aos fins de semana, feriados, e por vezes nas férias. Consigo também trabalhar quando as minhas colegas estão de férias, conciliar horários, vou da parte da tarde” (TM)</p>
2.3.6.	Explicador de matemática e informática	Referências do trabalhador acerca das tarefas que realiza na 2ª atividade.	<p>“Eu dou explicações de matemática e de informática” (DJ)</p>

Código	Designação	Descrição	Exemplos de dados
2.3.7.	Formadora	Referências do trabalhador acerca das tarefas que realiza na 2ª atividade.	“Janto e depois à noite preparo algumas aulas que tenho para preparar, rever algumas fichas...” (SA)
2.3.8.	Técnico de farmácia	Referências do trabalhador acerca das tarefas que realiza na 2ª atividade.	“A parte de farmácia hospitalar faz a distribuição da medicação aos doentes internados e material médico-cirúrgico” (RJ)
2.4. Insatisfação			
2.4.1.	Falta de reconhecimento	Referências do trabalhador acerca da insatisfação quanto à falta de reconhecimento no seu segundo trabalho.	“Ligam-me muitas vezes de lá por causa de alguma emergência e tento dar as indicações para as pessoas atuarem. Só que não me valorizam o suficiente e cheguei a um ponto em que penso que vale a pena” (TM)
2.4.2.	Hipersolicitação	Referências do trabalhador acerca da insatisfação quanto à hipersolicitação no seu segundo trabalho.	“Por exemplo às vezes são 1h da noite e eu estou a trabalhar porque vem algum cliente que tem um problema e pronto... Ao fim de semana... E mesmo ao Domingo se alguém for lá pedir informações, tenho que as dar. Há a vertente de amigo também muito envolvida nisto. Já me aconteceu ir de férias para o Algarve, surgir um problema com um cliente e ter que voltar antes do tempo para ajudar... Acontece-me ligarem as 22...23h. Claro que as pessoas têm que ter consciência, mas pela amizade e confiança deixam isso de lado e telefonam” (OC)

Código	Designação	Descrição	Exemplos de dados
2.4.3.	Monotonia	Referências do trabalhador acerca da insatisfação acerca do marasmo na segunda atividade.	“O trabalho de resto não. É monótono, está-se 24h a olhar para as paredes, para a TV, à espera e a desejar também que nada de mal aconteça. Familiar...” (MA)
2.4.4.	Ponderação da 2ª atividade	Referências do trabalhador acerca da ponderação quanto a continuar na segunda atividade.	“E outra parte ruim é o pagamento dos impostos. Que me leva a pensar durante este ano se vale a pena. O meu contabilista já me disse que vou levar um corte muito grande em termos de impostos” (MA)
2.4.5.	Remuneração	Referências do trabalhador acerca da insatisfação no que toca ao salário da segunda atividade.	“Lá fora, não posso dizer propriamente que a remuneração vai de encontro ao que eu esperaria, mas é uma opção minha” (DJ)
2.4.6.	Sentimento de exploração	Referências do trabalhador acerca da insatisfação quanto a sentir-se explorado no seu segundo trabalho.	“Isto faz cada vez mais com que os enfermeiros sejam tratados e vistos como uma classe sem qualquer evolução nos últimos anos. Somos capazes de ser substituídos por outros técnicos sem qualquer problema... E isso deixa-me triste” (MA)
2.5. Satisfação			
2.5.1.	Condições de trabalho	Referências do trabalhador acerca da satisfação das condições do seu segundo trabalho.	“...gosto de dar aulas e de reencontrar os alunos já empregados, em congressos, jornadas, e por “ai fora” (AC)

Código	Designação	Descrição	Exemplos de dados
2.5.2.	Reconhecimento	Referências do trabalhador acerca da satisfação do seu segundo trabalho ser reconhecido.	“Sim, nós conseguimos ver o nosso trabalho reconhecido. Porque sabemos que o trabalho que fazemos com aquela pessoa ao longo de quatro horas, três vezes por semana, é muito importante para a pessoa porque ela depende daquilo, e valoriza-nos porque vemos que conseguimos pôr a pessoa num estado melhor. Acho que é das partes mais importantes” (SI)
2.5.3.	Relações interpessoais	Referências do trabalhador acerca da satisfação das relações interpessoais com os doentes/colegas no seu segundo emprego.	“E na escola fui muito bem acolhida, foi algo novo para mim que iniciei este ano letivo e eles ajudaram bastante porque há coisas específicas dos professores que temos que fazer e que não sabemos porque não temos formação nessa área” (SA)
2.5.4.	Salário	Referências do trabalhador acerca da satisfação quanto à remuneração no segundo emprego.	“em termos de salário não me posso queixar. Se perguntar à maioria dos portugueses eles todos dizem que ganham mal. Mas na contingência que estamos tenho o privilégio de ganhar aqui no hospital e lá fora. Portanto não me posso queixar” (MA)

Código	Designação	Descrição	Exemplos de dados
3. Duplo-emprego			
3.1. Dificuldades			
3.1.1.	Cumprimento das exigências de cada atividade	Referências do trabalhador acerca das dificuldades quanto às exigências do duplo-emprego.	“Nada é fácil na vida. Quem trabalha em duplo-emprego sabe que tem um “duplo esforço”. Agora temos que tentar conciliar os dois empregos com tudo. É evidente que quem trabalha em duplo-emprego não pode estar a 100% nos dois lados. Há sempre um lado que sai prejudicado” (MA)
3.1.2.	Horário e ritmo de trabalho	Referências do trabalhador acerca das dificuldades quanto ao horário e ritmo de trabalho do duplo-emprego.	“Começo as 8h e vou até as 17:30m. Só as 17:30m é que posso sair daqui. Às 8h chego mas só as 8:30m tenho que estar no serviço. Tenho que fazer a barba, me fardar e depois as 17:30m termino e então aí posso sair e vou para as bombas de combustível para Celeirós. Tenho sempre que acelerar porque nem sempre posso ir pela autoestrada porque é caro. Vou por estrada normal e às vezes demoro mais do que devo demorar, porque devo entrar ali às 19h” (AS)
3.1.3.	Impacto de uma atividade sobre a outra	Referências do trabalhador acerca das dificuldades do impacto das duas atividades.	“Às vezes atrasa o serviço, ou dá para sair mais cedo. As explicações supostamente seriam às 17h, mas às vezes atraso-me um bocado” (DJ)

Código	Designação	Descrição	Exemplos de dados
3.1.4.	Sobrecarga	Referências do trabalhador acerca da sobrecarga do duplo-emprego	“Sim, geralmente começamos logo ali as 9h. Pronto, depois não temos horas de parar... 5 ou 6 da tarde. Enquanto tivermos carros temos que lavar” (AS)
3.2. Motivações			
3.2.1.	Aquisição de experiência	Referências do trabalhador acerca de a aquisição de experiência ser a motivação para o duplo-emprego.	“O primeiro motivo foi, a nível de exército, quando se termina o curso de saúde, os militares são colocados em unidades. Essas unidades a nível de saúde são muito ao nível preventivo, não tem a área curativa propriamente dita. E um dos motivos para trabalhar fora foi esse, adquirir uma experiência diferente na área da saúde que não conseguia a nível militar enquanto estava em unidades militares” (FA)
3.2.2.	Económicas	Referências do trabalhador acerca de as questões monetárias serem a motivação para o duplo-emprego.	“Como sabia que me iria trazer alguns benefícios a nível financeiro aproveitei como é logico (SI)
3.2.3.	Garantia de uma alternativa profissional	Referências do trabalhador acerca de a necessidade de segurança futura ser a motivação para o duplo-emprego.	“Pronto, aí foi pelo motivo que referi, que estou a terminar o contrato (...) para ter mais saídas profissionais” (SA)

Código	Designação	Descrição	Exemplos de dados
3.2.4.	Ocupação	Referências do trabalhador acerca de necessidade de ocupação ser a motivação para o duplo-emprego.	“Neste momento estou tão habituado que torna-se difícil trabalhar só num sítio. Uma pessoa cria um ritmo de dia-a-dia que é difícil depois a pessoa ficar com tempo livre! Acho que neste momento me sentia uma pessoa a ir para reforma. O principal objetivo já nem e tanto a questão monetária mas sim ocupar o tempo. Uma pessoa vai vencendo e ganhando uma capacidade muito grande de adaptação” (FA)
3.3. Necessidade de estratégias de regulação			
3.3.1.	Coletivo profissional	Referências do trabalhador acerca de como o coletivo profissional contribui para a situação de duplo-emprego.	“Por vezes até vimos mais cedo para substituir o colega e já ficar tudo organizado, e o colega ganha na mesma até ao horário de saída. Já é uma gestão de tempo...” (MA)
3.3.2.	Individuais	Referências do trabalhador acerca de estratégias individuais para ultrapassar as dificuldades do duplo emprego.	“Sim, muitas vezes estou em baixo... Tomo café. Mais nada. E tenho que animar. E levanto-me muito cedo como já lhe disse, às vezes até as 6h para vir para o trabalho acabo por dormir apenas três ou quatro horas” (AS)
3.4. Vantagens			
3.4.1.	Compensação monetária	Referências do trabalhador acerca do duplo-emprego compensar monetariamente apesar do esforço requerido.	“Portanto esse duplo-emprego era uma relação que valia a pena, ganhava bem” (AC)

Código	Designação	Descrição	Exemplos de dados
3.4.2.	Conhecimentos alargados	Referências do trabalhador acerca de como o duplo-emprego aumenta os conhecimentos.	“Mas como trabalhava em farmácia comunitária e em hospital e em termos de conhecimento trabalhar nos dois sítios da uma aprendizagem mais complementar. Acho importante trabalhar nas duas vertentes porque se conhecem várias realidades que numa só seria impossível” (AC)
3.4.3.	Maior estabilidade profissional	Referências do trabalhador acerca de como o duplo-emprego contribui para uma maior estabilidade a nível profissional.	“Aqui dentro não, nunca mais. A minha carreira terminou, estabilizou, agora é dentro de 2 ou 3 anos sair para a reserva. Digamos para a pré-reforma. Já tenho 36 anos de serviço e estamos em casa, “nas calmas”. A atividade exterior [seguros] continuarei” (OC)
4. Efeitos do duplo-emprego			
4.1. Equilíbrio			
4.1.1.	Controlo pessoal	Referências do trabalhador acerca de como apesar da situação de duplo emprego consegue manter o controlo pessoal em situações complicadas.	“Logo temos que ter uma capacidade psicológica muito grande para nos adaptarmos e muita paciência. Na hemodiálise apanha-se todos os tipos de doentes, porque a função renal para mas pode ser por várias causas, um doente de diálise é doente de vários tipos de patologias. Consoante as patologias que tenha, cancro ou outras doenças, e também o meio de onde vêm é muito crucial para a forma como nos tratam” (SI)

Código	Designação	Descrição	Exemplos de dados
4.1.2.	Familiar e a nível pessoal	Referências do trabalhador acerca de como apesar do duplo-emprego consegue manter equilíbrio a nível familiar e pessoal.	“Temos um leque de amigos que nos reunimos ao fim de semana, encontramos... Julgo eu que não houve grande alteração aí” (OC)
4.1.3.	Na conciliação de duas atividades profissionais	Referências do trabalhador acerca de como consegue conciliar as duas atividades.	“Não há folgas, nem na tropa nem nas bombas. Quando estou de serviço ao dia de semana compenso depois no fim de semana... Faço o Sábado e o Domingo. Quando estou de serviço ao Sábado, marco nas bombas de combustível ao Domingo. Ou vice-versa. Adequo” (AS)
4.1.4.	Saúde	Referências do trabalhador acerca de como apesar do duplo-emprego consegue manter equilíbrio a nível de saúde.	“Não. Felizmente sou uma pessoa “super calma” e nunca aconteceu nada” (MF)
4.2. Na saúde			
4.2.1.	Ansiedade	Referências do trabalhador acerca de problemas de saúde derivados do duplo-emprego.	“Eu sou uma pessoa bastante ansiosa. Foi-me diagnosticado já em adolescente problemas de ansiedade” (DJ)
4.2.2.	Cansaço	Referências do trabalhador acerca de problemas de saúde derivados do duplo-emprego.	“Agora às vezes como ando cansado é que me chateia. Mas isso sou eu que me chateio a mim mesmo... Porque venho cansado. Repare que termino o trabalho à 1h. Mas só saio a 01:30m. Portanto chego a casa perto das 2h... Tarde. E depois só durmo quatro ou cinco horas à noite. E fico cansado e adormeço as vezes” (AS)

Código	Designação	Descrição	Exemplos de dados
4.2.3.	Emagrecimento espontâneo	Referências do trabalhador acerca de problemas de saúde derivados do duplo-emprego.	“Eu emagreci muito. Foi logo uma das coisas que me aconteceu, e tive que falar com o médico e ver a questão porque com este novo ambiente a alimentação e uma coisa deitada para segundo plano, não há hora certa para refeições, para dormir, daqui a pouco de nada... É associado ao dormir pouco como me acontece em alguns dias e à alimentação ser diferente, já não tenho a comida da minha mãe... Nota-se logo” (SI)
4.2.4.	Lesões	Referências do trabalhador acerca de problemas de saúde derivados do duplo-emprego.	“Porque eu vou ter lesões para toda a vida derivadas de exercícios efetuados para o exército. Se cruzar muito tempo uma perna e me levantar a seguir, manco... Se o tempo mudar, dói-me imenso o ombro... São exemplos e coisas que temos que adaptar ao dia-a-dia” (TM)
4.2.5.	Problemas de sono	Referências do trabalhador acerca de problemas de saúde derivados do duplo-emprego.	“Às vezes mesmo tendo poucas horas para dormir não consigo descansar bem...” (AS)
4.2.6.	<i>Stress</i>	Referências do trabalhador acerca de problemas de saúde derivados do duplo-emprego.	“ <i>stress</i> não há hipótese, tive sempre. Por vezes “dou alguma informação mal” sem querer, por exemplo, e fico stressado” (OC)

Código	Designação	Descrição	Exemplos de dados
4.2.7.	Úlcera	Referências do trabalhador acerca de problemas de saúde derivados do duplo-emprego.	“Isto já me provocou uma úlcera no estômago porque tomo muito café para me manter acordado. E quase todos os dias só como sandes. É o meu jantar” (AS)
4.3. Na vida pessoal e familiar			
4.3.1.	Falta de tempo para a família	Referências do trabalhador acerca do impacto que o trabalho tem no seu tempo com a família.	“Sim, claro que interfere. Eu não vejo os miúdos senão ao Sábado ou Domingo, quando tenho dia vago. E quando não tenho serviço de turnos. Chego e às vezes eles choram quando lhes pego ao colo... Já estão desabitutados, acho. E o mais velho até já diz a mãe que está a minha espera” (AS)
4.3.2.	Falta de tempo para outras relações sociais	Referências do trabalhador acerca do impacto que o trabalho tem no seu tempo para outras relações sociais.	“Jogava também futebol, deixei de jogar porque não posso por questões de tempo e isso fez com que as vezes.... Fazíamos umas reuniões com amigos, e já não vou. Uns almoços aos Domingos, e já não vou porque tenho que trabalhar” (AS)
4.3.3.	Falta de tempo para si mesmo	Referências do trabalhador acerca do impacto que o trabalho tem no seu tempo próprio.	“A maior dificuldade é mesmo deixar de ter tempo para nós. E isso é importante” (AC)
4.3.4.	Prioridades na gestão do tempo fora do trabalho	Referências do trabalhador acerca das primazias de gestão de tempo.	“Mas aí é menor, porque necessito de mais tempo com a família. Com os amigos ajusta-se para outra data. Quando são datas importantes a nível familiar já aviso previamente para conseguir ter esse tempo disponível” (FA)

Código	Designação	Descrição	Exemplos de dados
5. Projetos futuros			
5.1.	Ambições	Referências do trabalhador acerca das suas ambições futuras.	“Como eu disse vou-me mantendo assim enquanto não arranjar melhor. Enquanto não tiver nada muito certo quando sair daqui fico nas bombas e se puder compro um camião mais tarde, para fazer transportes para fora. Mas para isso é preciso dinheiro, portanto até lá vou ter que agarrar este das bombas e arranjar mais outro quando sair daqui. E mais tarde sim, compro um camião e tento fazer a minha vida a transportar, que gosto disso” (AS)
5.2.	Futuro incerto	Referências do trabalhador acerca de na sua opinião o futuro ser incerto.	“No tempo em que estamos e difícil de falar disso. É muito incerto, não sabemos o que vai acontecer. Também depende da minha esposa porque está desempregada e é complicado. Talvez um projeto em conjunto... Mas nada definido” (RJ)
6. Irrelevante			
Referências do trabalhador que não se enquadram em nenhuma categoria ou se manifestam irrelevantes para o estudo em questão.			