



CATÓLICA

FACULDADE DE EDUCAÇÃO E PSICOLOGIA

PORTO

*CONCILIAÇÃO TRABALHO-VIDA
PESSOAL E A SATISFAÇÃO COM A
VIDA: PERCEÇÕES DE PROFISSIONAIS
QUE APOIAM VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA
INTERPESSOAL*

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau de mestre
em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos

Inês Teixeira de Sousa

Porto, julho de 2020



CATÓLICA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO E PSICOLOGIA

PORTO

*CONCILIAÇÃO TRABALHO-VIDA
PESSOAL E A SATISFAÇÃO COM A
VIDA: PERCEÇÕES DE PROFISSIONAIS
QUE APOIAM VÍTIMAS DE VIOLÊNCIA
INTERPESSOAL*

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau de mestre
em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos

Inês Teixeira de Sousa

Trabalho efetuado sob orientação de
Professora Doutora. Filipa Sobral

Porto, julho de 2020

Agradecimentos

À *minha mãe*, o meu pilar, por estar presente em todos os momentos.

Ao *meu pai*, por me ter proporcionado e acompanhado nesta “viagem”.

À *minha avó*, pela educação que me deu com todo o amor e carinho e pelos ensinamentos sábios de toda uma vida. És o meu amuleto da sorte.

Ao *meu avô*, a estrela mais brilhante que nunca me deixa desamparada.

Aos meus melhores amigos, *José e Diogo*, por estarem incondicionalmente comigo.

Aos amigos que o mestrado me deu – *Beatriz Teixeira, Mafalda, Manuel, Beatriz Gouveia, Filipa* – pela diversão, apoio e amizade.

À *Professora Doutora Filipa Sobral* por todo o seu profissionalismo e dedicação. Obrigada pela motivação e apoio nos momentos mais difíceis deste percurso.

À *Professora Catarina Ribeiro e Mariana Barbosa* pela disponibilidade, colaboração e partilha de conhecimentos

A todos os *profissionais* que participaram neste estudo pela simpatia, disponibilidade e partilha de experiências.

Resumo

Esta investigação surge para analisar as temáticas da Conciliação Trabalho-Vida Pessoal e da Satisfação Geral com a Vida, a partir das perceções de profissionais que apoiam vítimas de violência interpessoal. De carácter exploratório, este estudo teve como principal objetivo compreender a perceção da conciliação trabalho-vida pessoal e a perceção de satisfação geral com a vida dos profissionais que apoiam vítimas de violência interpessoal.

O estudo utiliza o método qualitativo, tendo sido realizadas dez entrevistas individuais semiestruturadas. Os dados foram analisados e tratados com auxílio do NVivo 12, sendo privilegiada a codificação aberta.

Os resultados indicam que apesar dos participantes percecionarem uma elevada perceção de conflito trabalho-vida pessoal, experienciam igualmente uma elevada satisfação geral com a vida. Por fim, apresentam-se algumas limitações, sugestões para investigações futuras e implicações práticas.

Palavras-Chave: Conciliação Trabalho-Vida Pessoal; Satisfação Geral com a Vida, Profissionais de Apoio a Vítimas; Violência Interpessoal

Abstract

This research arises to analyze the themes of Work-Life Balance and Life Satisfaction, from the perceptions of professionals who support victims of interpersonal violence. Of an exploratory nature, this study had as its main objective to understand the perception of work - life balance and the perception of general satisfaction with the life of professionals who support victims of interpersonal violence.

The study uses the qualitative method, with ten semi-structured individual interviews. The data was analyzed and processed with the help of NVivo 12, with emphasis on open coding.

The results indicate that although the participants perceive a high perception of work-life conflict, they also experience a high overall satisfaction with life. Finally, some limitations, suggestions for future research and practical implications are presented.

Keywords: Work-life Balance; Life Satisfaction; Victim Support Professionals; Interpersonal Violence

Índice Geral

Introdução.....	10
1. Enquadramento Teórico	12
1.1. Profissionais que Apoiam Vítimas de Violência Interpessoal	13
1.2. Conciliação Trabalho-Vida Pessoal e Satisfação com a Vida dos Profissionais que Apoiam Vítimas de Violência Interpessoal.....	15
2. Método	21
2.1. Desenho de Investigação	21
2.2. Questões de Investigação	21
2.3. Participantes	21
2.4. Instrumentos	23
2.5. Procedimento.....	23
2.5.1. Recolha dos dados.....	23
2.5.2. Análise de dados.....	24
3. Apresentação e Análise dos Dados	25
Referências	37
Anexos.....	46

Índice de Anexos

Anexo A – Caracterização Completa dos Participantes.....	47
Anexo B – Guião de Entrevista Semiestruturada.....	48
Anexo C – Questionário Sociodemográfico	52
Anexo D – Pedido de Participação na Investigação	53
Anexo E – Consentimento Informado	54
Anexo F – Sistema de Categorias	56
Anexo G – Descrição do Sistema de Categorias	60
Anexo H – Matriz Perceções das Valorizações na Vida Pessoal e Perceções das Responsabilidades na Vida Pessoal x Descrição das Perceções	83
Anexo I – Matriz Descrição das Perceções x Perceções das Exigências da Vida Profissional e Perceções das Valorizações da Vida Profissional	84
Anexo J – Matriz Descrição das Perceções x Perceção da Conciliação Positiva Trabalho-Vida Pessoal e Perceções do Conflito Trabalho-Vida Pessoal	85
Anexo K – Matriz Descrição das Perceções x Perceção de Conceito de Satisfação com a Vida	86
Anexo L – Matriz Descrição das Perceções x Perceção de Existência de Satisfação com a Vida e Perceção de Inexistência de Satisfação com a Vida	87
Anexo M – Matriz Descrição das Perceções x Perceção de Oportunidade de Aumento de Satisfação	88

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Caracterização Sociodemográfico da Amostra	22
--	----

Índice de Abreviaturas

APAV – Associação de Apoio à Vítima

CIG – Comissão para a Igualdade de Género

CP – Código Penal

CPP – Código do Processo Penal

FEP – Faculdade de Educação e Psicologia

QI – Questões de Investigação

UCP – Universidade Católica do Porto

Introdução

O fenómeno da violência constitui uma problemática bastante relevante a nível internacional e nacional, tendo sido considerada como uma séria violação dos direitos humanos e que afeta significativamente as populações (Perdigão et al., 2016). Na atualidade, os casos de violência interpessoal e os crimes a estes associados têm vindo a ter cada vez mais notoriedade nos diferentes órgãos de comunicação social, contribuindo para a consciencialização da sociedade (Figueiredo et al., 2018). Especificamente em Portugal, de acordo com a Associação de Apoio à Vítima (APAV), foram assinalados 54.403 atendimentos, onde foi possível identificar 29.816 crimes e outras formas de violência em que 95.8% destes foram contra pessoas (APAV, 2020a). Perante estes dados, as principais instituições de apoio às vítimas têm reforçado a sua intervenção, oferecendo ajuda especializada para dar resposta às necessidades das vítimas compreendendo diferentes tipos de apoio (APAV, 2020; CIG, 2020).

Diariamente, um conjunto de profissionais especializados em diversas áreas de atuação são confrontados com casos extremos, para os quais têm de mobilizar competências que visam a compreensão da violência (Jackson et al., 2001; Peters et al., 2009) e a diferenciação entre casos de vitimização e sobrevivência (Wies & Haldane, 2011). Como tal, estes profissionais são colocados perante desafios únicos, que podem desencadear situações como stress traumático, perturbações de sono, ansiedade e irritabilidade, etc. (Cornille & Meyers, 1999; Bober & Regehr, 2014), com influência na sua saúde física e emocional (Ahern et al., 2017).

Já desde a década de 80 do século passado, que autores defendem que a exigência física e psicológica do trabalho pode ter repercussões ao nível da vida familiar com conseqüente impacto na motivação dos trabalhadores e, conseqüentemente no seu nível de satisfação (Pleck et al., 1980). Desde aí, que vários estudos têm demonstrado que os indivíduos sentem que as suas vidas estão cada vez mais sobrecarregadas com responsabilidades a nível profissional e a nível pessoal, não conseguindo ter tempo para os seus interesses pessoais (Sultan & Hanif, 2013). Deste modo, a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal constitui uma grande preocupação dos indivíduos, uma vez que esta tem impacto significativo na sua satisfação (Sultan & Hanif, 2013).

Apesar de reconhecidos os desafios dos profissionais que apoiam vítimas de violência interpessoal, pouco se sabe, em termos académicos sobre esta população. Em Portugal, não se conhecem estudos cujo foco se tenha centrado na capacidade/estratégia destes profissionais para conciliar o seu trabalho com a sua vida pessoal, ou para conhecer a perceção que têm sobre

a satisfação com a sua própria vida. Como tal, este será o objetivo central do presente estudo, que tendo um cariz exploratório, seguirá uma metodologia qualitativa na abordagem a estes profissionais.

Nos próximos capítulos desta dissertação, será apresentada a revisão do estado da arte através da qual foram formuladas as questões de investigação deste estudo; a metodologia utilizada, bem como a análise e a discussão dos resultados; e a conclusão, as limitações e sugestões para futuras investigações.

1. Enquadramento Teórico

O Código de Processo Penal (CPP), no seu primeiro artigo alínea a), define crime como “o conjunto de pressupostos de que depende a aplicação ao agente de uma pena ou de uma medida de segurança criminais” (CPP, 1987, p.7). Porém, o que é considerado crime varia de acordo com o país ou o tempo em que está a ser cometido, podendo assim ser considerado um fenómeno relativo (Brown et al., 2015). Em Portugal, no Código Penal (CP) são caracterizadas as diversas formas de crime de violência e de maus tratos, sendo que a maioria ganha a denominação de crime público (Perdigão et al., 2016). Da mesma forma, o conceito de violência como produção e representação social, está presente na sociedade ao longo do tempo, podendo também ser dinâmico (Lisboa et al., 2009). A violência é definida como “qualquer forma de uso intencional da força, coação ou intimidação contra terceiro ou toda a forma de ação intencional que, de algum modo, lese a integridade, os direitos e necessidades dessa pessoa” (Manita et al., 2009b, p.10). É necessário realçar que nem toda a violência é considerada crime, uma vez que nem todas as ações que se afastam do padrão representam ilegalidade (Lourenço & Lisboa, 1992).

Relativamente ao conceito de violência interpessoal, este é dividido em duas categorias, sendo elas: a violência familiar/entre parceiros íntimos, que engloba violência entre parceiros íntimos (i.e., violência doméstica, violência no namoro, violência de género), maus tratos a crianças e jovens, e violência contra pessoas idosas; e a violência na comunidade, que compreende a violência juvenil, atos fortuitos violentos, assédio/abuso sexual ou violação por estranhos e violência em contexto institucional (Krug et al., 2002). Para além da violência física, a violência psicológica também pode ser altamente destrutiva para as vítimas (Martins & Quintal, 2001), tal como a sexual, privação ou negligência (Perdigão et al., 2016). De acordo com o CP (1995), os crimes relacionados com a violência interpessoal são tipificados em: crimes contra a vida (e.g. homicídio, homicídio por negligência); crimes contra a integridade física (e.g. mutilação genital feminina, violência doméstica, ofensa à integridade física); crime contra a liberdade pessoal (e.g. casamento forçado, tráfico de seres humanos e auxílio à imigração ilegal, rapto); crime contra a liberdade sexual e autodeterminação sexual (e.g. violação, coação sexual e abuso sexual de crianças).

A perspetiva dos direitos das vítimas, Diretiva 2012/29/EU do Parlamento Europeu e do Conselho, de 25 de Outubro de 2012 determina normas mínimas referentes aos direitos, ao apoio e à proteção das vítimas de criminalidade e obrigações dos Estados-Membros de garantir esses direitos. A adoção da anterior Diretiva, aquando da sua transposição para o Ordenamento

Jurídico Português, unificou-se no Estatuto de Vítima. Assim, o Estatuto da Vítima, Lei n.º 130/2015 de 4 de Setembro, no seu artigo 11º apresenta os direitos das vítima de crime, as vítimas ou o seu denunciante, no primeiro contacto com as autoridades competentes tem o direito de receber todos os esclarecimentos para o exercício do seu direito, nomeadamente: as instituições que pode recorrer para ter o devido apoio; o tipo de apoio que pode receber, que pode ser apoio psicológico, judicial e social; a denúncia do crime e o seu papel nesse âmbito; e os requisitos que podem constituir à sua indemnização. O apoio dado às vítimas é essencial para que recebam a assistência adequada, tornando-se indispensável para a recuperação dos danos que sofreram ao longo do processo (Leahy & Spain, 2017).

1.1. Profissionais que Apoiam Vítimas de Violência Interpessoal

De acordo com a literatura, os profissionais que apoiam vítimas violência interpessoal podem estar em distintas áreas, podendo ser enfermeiros (Goldblatt, 2009), psicólogos (Walker, 1999; New & Berliner, 2000), criminólogos (Savage, 2008), advogados (Garvin & Beloof, 2015), polícia de segurança pública e de investigação criminal (Ahern et al., 2017), assistentes sociais (Bride, 2007; Horwitz, 1998) e técnicos de apoio à vítima (APAV, 2020a).

Quando se fala em profissionais que lidam com vítimas existe uma distinção entre a ajuda formal e informal que é prestada, sendo que os prestadores formais, incluem profissionais especializados como as autoridades policiais e profissionais de saúde mental (McCart et al., 2010). A polícia e os procuradores que têm a responsabilidade de dar resposta aos casos, assim como defender as vítimas de violências futuras (Strand et al., 2018). Aliás, de acordo com Manita et al. (2009a), como os polícias/forças de segurança são os primeiros agentes do sistema judicial a atender as vítimas, tornam-se fulcrais para a identificação e denúncia do crime, assim como no atendimento e apoio á vítima. Ainda segundo os mesmo autores, os serviços e os profissionais de saúde são privilegiados na deteção e intervenção em casos de violência, visto que a partir da sua experiência e formação são capazes de identificar e interceder no problema da vítima.

No que se refere aos profissionais de saúde mental, estes proporcionam às vítimas o apoio emocional necessário depois do período inicial da crise (Craig-Henderson & Sloan, 2003) e podem atuar, de acordo com a *United Nations Office for Drugs and Crime Prevention* (1999), com quatro princípios: (a) a orientação deve ser dirigida para o evento do crime e as suas consequências, garantindo que a vítima encara a sua situação e inicia o processo de recuperação; (b) de modo a assegurar a independência da vítima, o profissional deve assumir um papel de ouvinte, dando liberdade à vítima de expor as suas preocupações; (c) de forma a encontrar

significado ao sucedido e o incluir na sua história de vida, estes profissionais fornecem às vítimas estratégias e mecanismos; e (d) estes profissionais reconhecem a necessidade das vítimas de alterarem as suas rotinas, fornecendo o apoio à vítima sem julgamentos e apoiando as suas decisões.

A par com os profissionais já referidos, os assistentes sociais estão cada vez mais a ser solicitados para intervir em casos de abuso sexual de crianças, violência doméstica e crime violento (Bride, 2007) e trabalham em ambientes com alta exigência de trabalho, junto de indivíduos e famílias que sofrem o impacto de um trauma (Caringi et al., 2016). Ainda os criminologistas são responsáveis por analisar os crimes e promover a sua prevenção, uma vez que são profissionais qualificados e compreendem esta problemática (Brantingham & Brantingham, 1999). Segundo Geoffrion et al. (2015), os profissionais de proteção de crianças lidam diariamente com a negligência, abuso infantil e violência doméstica. Além destes, os advogados são capazes de esclarecer as vítimas acerca da lei, do processo e das repercussões das suas escolhas, de maneira a estarem capacitadas a tomar decisões de forma informada e consciente (Garvin & Beloof, 2015; Slattery & Goodman, 2009). De forma a auxiliar a vítima surgem programas de apoio para fornecer um certo tipo de assistência, sendo que, quando se refere a vítimas de crime, estes podem incluir, por exemplo: programas de indenização às vítimas; programas de testemunhas de vítima; programas de aconselhamento individual e em grupo; programas de aconselhamento destinado a vítimas de violência doméstica e os seus filhos (Sims et al., 2006).

Face aos desafios acrescidos com que se defrontam os profissionais que lidam com vítimas de violência interpessoal também os riscos e consequências da sua atividade parecem mais prementes. Os polícias especializados em crimes graves e violentos têm maior risco de desenvolver stress traumático devido ao tipo de exposição que as investigações exigem (Brown, Fielding, & Grover, 1999). Também é possível verificar que quando os profissionais que auxiliam vítimas estão indiretamente expostos a eventos traumáticos de outros indivíduos, eles próprios podem ter reações similares ainda que de menor intensidade (Saakvitne & Pearlman, 1996). Aliás, de acordo com Cornille e Meyers (1999) os profissionais que estão expostos a vítimas de trauma experienciam perturbações de sono, ansiedade e irritabilidade, sentimento de perda de controlo, bem como pensamentos suicidas. Os mesmos autores num estudo com profissionais que intervêm com vítimas com abuso infantil, confirmam que estes profissionais, no decorrer dos exames aos abusos denunciados, são muitas vezes colocados em situações indesejáveis, que podem resultar em ameaças ou danos físicos, fazendo aumentar a sua exposição a fatores de stress traumático. Um estudo realizado com polícias e assistentes sociais

que atuam em casos de exploração sexual de crianças, foi possível ver que os efeitos negativos do trabalho, como a exposição a emoções fortes, podem influenciar a saúde física e emocional (Ahern et al., 2017).

O facto de estes profissionais despendem um elevado tempo com vítimas faz com que a sua saúde e bem-estar apresentem desafios, como mudanças na forma como se vêem a si e aos outros, alteração na sensação de segurança e sensação de desconexão emocional com os mais próximos (Martin, 2006). Ainda Bober & Regehr (2006) afirmam que apoio a vítimas de violência interpessoal, como a violência doméstica, o abuso sexual de crianças, violações e tortura revelou altos níveis de *stress* traumático. Desta forma, o trabalho com vítimas de violência é muito impactante, sendo capaz de gerar desgaste físico e emocional, podendo esse desgaste ser transferido para o contexto familiar (Penso et al., 2010).

1.2. Conciliação Trabalho-Vida Pessoal e Satisfação com a Vida dos Profissionais que Apoiam Vítimas de Violência Interpessoal

A conciliação trabalho-vida pessoal refere-se à percepção que os indivíduos têm sobre as suas atividades profissionais e não profissionais e sobre a forma como estas são compatíveis e promovem o seu crescimento (Kalliath & Brough, 2008). Assim, refere-se à capacidade dos indivíduos gerirem adequadamente os diversos papéis da sua vida como por exemplo: o trabalho, a família e outras responsabilidades (Haar, 2013). No âmbito desta temática, um dos conceitos e mais explorados na literatura, prende-se com a conciliação trabalho-família. Admitindo-se que esta conciliação ocorre quando o indivíduo está de igual forma envolvido e satisfeito com o seu papel profissional e familiar, procurando um equilíbrio entre os dois papéis (Greenhaus et al., 2003). No entanto, esta tradicional abordagem da conciliação trabalho-família tem sido considerada incompatível com a força de trabalho do século XXI (Crooker et al., 2002). Como tal, muitos acreditam serem necessárias novas teorias que expliquem o trabalho e as outras partes da vida, tornando possível o desenvolvimento de novas políticas e práticas mais adequadas à sociedade atual (Powell et al., 2019). É fundamental que se tenha em consideração todas as dimensões da vida de um indivíduo, pois conciliar o trabalho e a vida pessoal requer tempo para o trabalho, a família, os amigos, a comunidade e as atividades de lazer (Gurvis & Patterson, 2005). De acordo com Sultan e Hanif (2013), a vida de um indivíduo pode envolver quatro dimensões diferentes, sendo elas: (a) a vida pessoal, onde o indivíduo se preocupa com as suas responsabilidades e necessidades pessoais; (b) a vida familiar, onde o principal foco de preocupação são as responsabilidades para com os pais, filhos ou cônjuge; (c)

a vida profissional, em que estão presentes as responsabilidades da vida profissional e toda a exigência que isso requer; e (d) a vida social, em que preocupação dos indivíduos passa pela interação com pessoas ou grupos sociais (Sultan & Hanif, 2013).

Reconhecida a importância da interseção entre o trabalho e as diferentes dimensões da vida dos indivíduos, é importante compreender quais as percepções ou crenças que os indivíduos têm de como o trabalho e a vida estão relacionados. A autora Leslie e colegas (2019) propõem uma construção teórica acerca das ideologias dos indivíduos sobre a conciliação trabalho-vida, identificando três tipos de ideologias: (a) ideologia de quantidade fixa versus expansível (i.e., crenças dos indivíduos relativas à existência de uma competição ou aperfeiçoamento mútuo entre o trabalho e a vida); (b) ideologia de segmentação versus integração (i.e., crenças sobre se o trabalho e a vida são independentes ou interdependentes); e (c) ideologia de prioridade no trabalho versus prioridade de vida (i.e., crenças dos indivíduos sobre se o trabalho é mais importante ou a vida pessoal). Com esta conceptualização, as autoras afirmam que as ideologias trabalho e vida pessoal são construídas em resposta aos contextos em que os indivíduos estão inseridos e que têm consequências na forma como os indivíduos se posicionam na interface trabalho - vida pessoal (Leslie et al., 2019). A complexidade e o dinamismo da vida de cada indivíduo são um conjunto de variáveis independentes (i.e., a família, o emprego e o empregador, a ocupação ou profissão e atividades de tempo livre) que podem afetar o equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal e agir como antecedentes da conciliação entre as duas esferas (Crooker et al., 2002). Assim, a ligação entre a complexidade da vida, o dinamismo e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal vai variar de acordo com a generosidade de recursos ambientais (i.e., emprego, família, comunidade e profissão) e de acessibilidade de recursos ambientais (i.e., geografia, informação, economias), assim como de acordo com os valores e diferenças de personalidade de cada indivíduo (Crooker et al., 2002).

A conciliação entre o trabalho e a vida pessoal pode ser identificada em quatro linhas de investigação, sendo elas: conflito de papéis e alienação social; compromisso entre os papéis; e repercussões positivas nos domínios da vida (Sirgy & Lee, 2015). Quando existem pressões entre os domínios da vida de um indivíduo e, conseqüentemente um dos domínios é dificultado pela participação do outro domínio, ocorre um desequilíbrio entre os papéis que os indivíduos desempenham (Greenhaus & Powell, 1985). Este desequilíbrio pode traduzir-se em conflito baseado no tempo, ou seja, quando o tempo dispensado numa atividade gera constrangimento em particular numa atividade de outra esfera da vida; conflito baseado na pressão, isto é, quando a pressão no desempenho de uma tarefa interfere com a participação noutra tarefa; ou conflito baseado no comportamento, que surge quando os comportamentos exigidos para um papel são

incompatíveis com os comportamentos que são esperados noutra papel (Greenhaus & Powell, 1985). Por sua vez, alienação social, diz respeito à falta de envolvimento e preocupação dos indivíduos nos papéis que desempenham, ou seja, sentem-se desmotivados e afastam-se dos principais papéis da sua vida (Michaels et al., 1988). Desta forma, um menor investimento de tempo e energia tanto no trabalho como na vida pessoal constitui uma conciliação negativa entre os domínios e vice-versa (Greenhaus et al., 2003).

Por outro lado, é possível falar em compromisso entre os papéis, quando a conciliação entre as duas esferas é obtida e quando os indivíduos estão empenhados nos vários papéis que desempenham (Sirgy & Lee, 2015) tornando possível satisfazer de uma forma equilibrada todos os domínios da sua vida (Voydanoff, 2005). As repercussões positivas da conciliação entre o trabalho e a vida pessoal ocorrem quando há uma transferência de competências positivas, valores e comportamentos de um papel para os outros papéis da vida de um indivíduo (Edwards & Rothbard, 2000). Para além desta transferência positiva, esta abordagem pode resultar do enriquecimento entre os vários domínios da vida do indivíduo, ou seja, quando a participação num papel melhora a execução no outro papel (Greenhaus & Powell, 2006).

As consequências de conciliar de forma equilibrada o trabalho e a vida pessoal podem ter um impacto positivo na vida de um indivíduo. De acordo com Allen et al. (2000), essas consequências podem incluir um bom desempenho familiar, aumento da satisfação com o seu trabalho, aumento da performance, redução do absentismo e *turnover*, diminuição da ansiedade e irritabilidade e o acréscimo da satisfação com a vida. Quando se refere a profissionais que apoiam vítimas de crimes de violência interpessoal, é possível notar que os profissionais que trabalham nesta área tendem a sentir que a sua vida pessoal é prejudicada pelas suas obrigações profissionais (Ahern et al., 2017). Estes profissionais estão sujeitos a elevadas horas de trabalho (Penso et al., 2010) e esse facto, pode prejudicar o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal (Shams & Kadow, 2019). Goldblatt et al. (2009) no estudo com assistentes sociais que trabalham com vítimas de violência na intimidade, concluíram que existe uma necessidade de estes profissionais fazerem uma distinção entre trabalho e vida privada, ou seja, não permitem que uma das esferas seja prejudicada pela outra esfera. No entanto, descobriram também que estes profissionais sentem o receio constante de que se a distinção não for bem conseguida, a sua vida privada fique ameaçada (Goldblatt et al., 2009). Paralelamente, trabalhar na linha da frente do combate à violência tem consequências negativas que podem ser permanentes e ter impacto na vida profissional e pessoal (Saakvitne & Pearlman, 1996). Especificamente num estudo com profissionais que apoiam vítimas de exploração infantil, foi verificado que o elevado número de horas a trabalhar e a elevada quantidade de vítimas a que prestam apoio faz com que estes

profissionais sintam que o seu bem-estar está comprometido (Cornille & Meyers, 1999). A forma como os indivíduos percebem a relação entre o seu trabalho e a sua vida pessoal tem influência no seu bem-estar (McNall et al., 2010; Shams & Kadow, 2019).

O bem-estar subjetivo é definido como a avaliação que o indivíduo faz da sua vida, sendo subjetivo, uma vez que depende da experiência do indivíduo; inclui medidas positivas, não apenas pela ausência de aspetos negativos; e inclui uma avaliação global de todos domínios da vida (Diener, 1984; Diener et al., 1997). Essa avaliação pode ser positiva ou negativa, compreendendo os julgamentos subjetivos que o indivíduo faz sobre ela (Diener, 2000; Diener & Ryan, 2009), com por exemplo, as emoções positivas e negativas que experienciam, satisfação com as relações interpessoais, o trabalho ou a saúde (Diener & Ryan, 2009). Como tal, o bem-estar subjetivo é composto pela componente afetiva ou emocional (i.e., afeto positivo e afeto negativo) e pela componente cognitiva (i.e., satisfação com a vida) (Diener et al., 1999; Diener & Ryan, 2009).

No que se refere à componente cognitiva, a satisfação com a vida envolve um julgamento cognitivo que depende do confronto das circunstâncias da vida do indivíduo com o que este julga ser um padrão apropriado (Diener, 1984) e como medida de bem-estar, abrange uma sensação de bem-estar da perspectiva do próprio indivíduo (Diener et al., 2009). Recentemente, as autoras Sirgy e Lee (2018) descrevem que a relação entre a satisfação geral com a vida e a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal é explicada através de princípios psicológicos: o princípio dos limites de satisfação, o princípio de conflito de papéis, o princípio de enriquecimento de papéis, o princípio de segmentação e o princípio da compensação. De acordo com o princípio dos limites de satisfação, a satisfação geral com a vida é alcançada quando um indivíduo está satisfeito com os diferentes domínios importantes na sua vida (Sirgy & Lee, 2018) e, caso isso não aconteça, é possível que o indivíduo não se sinta totalmente satisfeito (Campbell et al., 1976). No princípio de conflito de papéis, o conflito entre os diferentes domínios da vida tem impacto negativo na satisfação geral com a vida, bem como nos domínios que envolvem os papéis que estão em conflito (Sirgy & Lee, 2018, Sturges & Guest, 2004; Fu & Shaffer, 2001). Consequentemente, os indivíduos sentem que as duas esferas se tornam incompatíveis, sendo uma fonte de ansiedade, *stress* e depressão (Frone et al., 1992)

Por outro lado, no princípio de enriquecimento de papéis, uma vez que as experiências de um papel produzem experiências positivas no outro papel, uma percepção positiva sobre a conciliação entre o trabalho e os vários papéis da vida é favorável à satisfação com a vida (McNall et al., 2010) e consequentemente, resulta em menores níveis de *stress* e de ansiedade e numa elevada sensação de eficácia nos diferentes papéis da sua vida (Sirgy & Lee, 2018). Por

sua vez, o princípio da segmentação defende que ao segmentarem os diferentes domínios da sua vida, os indivíduos são capazes de evitar que o efeito negativo sentido num domínio se alastre para o outro (Sirgy & Lee, 2018). Assim, de acordo com Sonnentag et al. (2008) torna-se possível reter o efeito negativo num domínio e manter a satisfação nos outros papéis da vida do indivíduo. Por último, no princípio da compensação, os indivíduos que se sintam insatisfeitos com um domínio da sua vida, podem investir mais tempo em outro domínio de modo a sentirem-se mais satisfeitos, ou seja, o efeito positivo desse domínio vai compensar a redução do efeito positivo no outro domínio (Sirgy & Lee, 2018).

Ao atenuarem o sofrimento das vítimas, podem sentir repercussões nas suas vidas (Andersen & Papazoglou, 2015), existindo evidências na literatura que a intensidade desse trabalho tem impacto negativo no bem-estar dos profissionais, nomeadamente, nos psicoterapeutas (Bober & Regehr, 2006), profissionais de emergência médica (Galloucis et al., 2000), técnicos de apoio à vítima de violência doméstica e abuso sexual (Baird & Jenkins, 2003). Os profissionais que apoiam vítimas de violência interpessoal refletem sobre as suas relações pessoais e sobre a sua vida em geral, uma vez que a exposição à violência ultrapassa o domínio profissional e torna-se uma via para analisar a sua própria vida (Goldblatt et al., 2009).

Já na década de 80 um estudo com polícias demonstrou que quando estes profissionais apresentavam baixos níveis de bem-estar tinham mais probabilidades de mostrar irritação, depender de menos tempo com a família, bem como terem casamentos insatisfatórios (Jackson & Maslach, 1982). Mais recentemente, num estudo exploratório com profissionais que apoiam vítimas de conflitos políticos e familiares, Polo et. al (2015) chegaram à conclusão de que estes profissionais não são capazes de separar o seu trabalho da sua vida profissional e que para marcarem a diferença na vida vítimas têm que gastar grande parte do seu tempo e esforço a lidar com problemas relativos ao seu trabalho. Como tal, uma avaliação sobre o seu bem-estar subjetivo, demonstrou que estes profissionais sentiam pensamentos negativos, como o sentimento de uma vida sem sentido (Polo et al., 2015).

Os profissionais que apoiam vítimas de violência interpessoal enfrentam uma profissão muito desafiante, que os obriga a lidar diariamente com uma problemática onde o sofrimento dos indivíduos a quem prestam auxílio é bastante premente. Tendo em conta que a conciliação entre o trabalho e vida pessoal e a satisfação geral com a vida dos profissionais em geral é uma tarefa árdua, torna-se relevante compreender como é que os profissionais deste estudo, com todos estes desafios, realizam essa conciliação e em que medida estão satisfeitos com a sua vida em geral. Sabendo da importância da conciliação trabalho-vida pessoal e da satisfação geral com vida, percebe-se que não existe ainda investigação que contribua para conhecer a realidade

dos diferentes profissionais que apoiam vítimas de violência interpessoal. Neste sentido, o problema de investigação deste estudo tem a necessidade de compreender de que forma os profissionais que apoiam vítimas de violência interpessoal conciliam o trabalho e a vida pessoal e quais as percepções que têm quanto à sua satisfação geral com a vida. Assim, o objetivo deste estudo é compreender a percepção da conciliação trabalho-vida pessoal e a percepção de satisfação geral com a vida dos profissionais que apoiam vítimas de violência interpessoal.

2. Método

2.1. Desenho de Investigação

A presente investigação foi de cariz qualitativo, tendo em vista a análise das perceções dos participantes em estudo. Tendo em conta as temáticas deste estudo, a conciliação trabalho-vida pessoal e a satisfação com a vida, esta opção metodológica é fundamentada, pelo facto de ser essencial a exploração e o conhecimento das experiências vividas pelos participantes, de forma a compreender como é que os profissionais que apoiam vítimas de violência interpessoal conciliam a sua vida profissional com a vida pessoal, assim como essa conciliação tem impacto na sua satisfação com a vida.

Esta investigação surge no âmbito projeto PRO.VI – *Protecting Victims Rights* que tem como principal objetivo promover a melhoria da prestação de serviços fornecidos às vítimas de crime e garantir a proteção dos seus direitos (FEP, 2020). Sendo um projeto cofinanciado pela Comissão Europeia, este projeto encontra-se a ser desenvolvido em cinco países da União Europeia (Portugal, Alemanha, Itália, Roménia, Espanha), sendo que em Portugal, a Faculdade de Educação e Psicologia da Universidade Católica Portuguesa (FEP-UCP) em parceria com a Comissão para a Igualdade de Género (CIG) são responsáveis pela investigação (FEP, 2020).

2.2. Questões de Investigação

QI: Como é que os profissionais que apoiam vítimas de violência interpessoal caracterizam a sua vida pessoal?

QII: Como é que os profissionais que apoiam vítimas de violência interpessoal caracterizam a sua vida profissional?

QIII: Como é que os profissionais que apoiam vítimas de violência interpessoal conciliam a sua vida profissional com a sua vida pessoal?

QIV: Como é a satisfação geral com a vida é percebida pelos profissionais que apoiam vítimas de violência interpessoal?

QV: Compreender quais as potenciais relações entre a perceção de conciliação trabalho-vida pessoal e perceção de satisfação geral com a vida dos profissionais que apoiam vítimas de violência interpessoal?

2.3. Participantes

Tendo em consideração a amostra de carácter não-probabilístico, os critérios de seleção foram definidos de forma intencional (Almeida & Freire, 2017). Desta forma, os critérios de

inclusão foram: ser profissional que apoia vítimas de violência interpessoal, de qualquer área e nível de intervenção da violência interpessoal, independentemente dos anos de antiguidade no desempenho da sua função. Não foram definidos critérios no que diz respeito ao sexo, idade, estado civil, agregado familiar, habilitações académicas, categoria profissional ou tipo de contrato.

Para este estudo foi utilizada uma amostra composta por 10 profissionais portugueses que apoiam vítimas de violência interpessoal (N=10), em que 80% (n=8) são do sexo feminino. A média de idades dos participantes é de 29,6 anos (mínimo 25 e máximo 35). De maneira a caracterizar a amostra de forma mais pormenorizada, foi elaborada a tabela 1 (para consulta dos dados desagregados por participante ver Anexo A).

Tabela 1

Caracterização Sociodemográfico da Amostra

		N
Sexo	Masculino	2
	Feminino	8
Idade	21-30 anos	6
	31-40 anos	4
Estado Civil	Casado/a	2
	Solteiro/a	8
Agregado Familiar	Mãe	2
	Pais	1
	Colega	1
	Sozinho/a	2
	Companheiro/a	2
	Companheiro/a + Filho/a	1
	Esposo/a	1
Número de Filhos	Nenhum	9
	1 filho/a	1
Habilitações Académicas	Licenciatura	2
	Mestrado	8
Categoria Profissional	Técnico/a	9
	Diretor/a	1
Profissão	Psicólogo/a	4
	Assistente Social	2
	Criminólogo/a	1
	Jurista	2
	Emergência Pré-Hospitalar	1

População de Intervenção	LGBTI	4
	Mulheres vítimas de violência sexual	1
	Mulheres vítimas de tráfico	1
	Crianças e jovens vítimas de crimes sexuais	2
	Migrantes vítimas de crimes de violência e discriminação.	1
	Vítimas de violência sexual	1
Tipo de Contrato	A termo	3
	Sem termo	2
	Prestação de Serviços	5
Antiguidade	até 6 meses	2
	7 meses – 12 meses	1
	13 meses – 24 meses	3
	+ 25 meses	4

2.4. Instrumentos

No âmbito do Projeto PRO.VI, o grupo de investigação desenvolveu um guião de entrevista para os diferentes objetivos de estudo. Neste guião foram contempladas questões sobre: Conciliação Trabalho-Vida Pessoal; Satisfação Geral com a Vida; Riscos Psicossociais; Estratégias de Coping (cf. Anexo B). Especificamente, as questões do guião de entrevista relativas à presente investigação foram construídas no âmbito de um projeto mais alargado realizado no Centro de Investigação Desenvolvimento Humano da FEP-UCP que tem como temática a conciliação trabalho-vida pessoal, tendo sido anteriormente usado em outras investigações (Manshukhlal, 2019).

Na recolha de dados em investigação qualitativa, a entrevista semiestruturada apresenta-se como um dos principais métodos (Creswell & Poth, 2017; Flick, 2005). As entrevistas seguiram a sequência lógica das questões do guião, contudo foi também um momento conduzido pelos participantes através da partilha de experiências. No final, para a recolha dos dados sociodemográficos, os participantes responderam um breve questionário (cf. Anexo C).

2.5. Procedimento

2.5.1. Recolha dos dados

Para a realização das entrevistas, os contactos com os participantes foram efetuados através das redes sociais (*LinkedIn, Facebook*), de contactos institucionais de docentes da FEP-UCP e do método *snow-ball*. Depois de um primeiro contacto, foi enviado um *e-mail* com um pedido de participação na investigação (cf. Anexo D). Realizadas individualmente e de acordo

a disponibilidade dos entrevistados, as entrevistas tiveram uma duração média de 60 minutos e foram realizadas através de uma plataforma online à escolha do entrevistado, tendo sido utilizados o *Skype*, *Zoom*, *WhatsApp* e *Google Hangouts*. No início da entrevista, foram explicados os objetivos gerais das investigações. O consentimento informado (cf. Anexo E) realizado de acordo com os objetivos de estudo do grupo de investigação, foi enviado antes da entrevista via *e-mail* a todos os participantes. No entanto, aos participantes que não tinham possibilidade de assinar o documento e reenviá-lo, o mesmo foi lido no início da entrevista. Após o consentimento dos participantes, as entrevistas foram gravadas em formato áudio.

2.5.2. Análise de dados

A análise dos dados iniciou com a transcrição das entrevistas, de formato em áudio para o escrito. Após a transcrição das entrevistas, as mesmas foram enviadas aos entrevistados para que existisse uma validação por parte dos mesmos, no entanto apenas alguns entrevistados responderam ao pedido, não tendo sido possível a validação de todas as entrevistas. Numa segunda fase, seguiu-se a leitura das mesmas e a codificação a lápis e papel e posteriormente, no software NVivo 12 onde foi possível interpretar e codificar a informação, com o objetivo de realizar o sistema de categorias.

A categorização começou por ser aberta, possibilitando criar conceitos acerca dos fenómenos, através da desdobramento e análise dos dados (Saldaña, 2011). Posteriormente, os conceitos foram agrupados em categorias, dando início à codificação axial, que permite que os dados sejam organizados baseado nas ligações entre as categorias que surgiram da codificação aberta (Saldaña, 2011). Para uma consulta pormenorizada, o sistema de categorias é apresentado no final do documento (cf. Anexo F e G).

3. Apresentação e Análise dos Dados

A apresentação dos resultados será realizada tendo por base as questões de investigação (QI) anteriormente expostas. Os dados serão organizados em categorias (cf. Anexo F e G) que intentam demonstrar as percepções dos profissionais que apoiam vítimas de violência interpessoal relativamente aos objetivos do presente estudo. Desta forma, será dada maior importância aos códigos (destacados a *bold*) e subcategorias (destacados a sublinhado) que apresentam um número de referências maior e alguns exemplos de dados (em itálico) considerados pertinentes. Simultaneamente, será realizada a discussão dos resultados utilizando porções de texto das entrevistas e literatura pertinente.

QI: Como é que os profissionais que apoiam vítimas de violência interpessoal caracterizam a sua vida pessoal?

Para responder a esta questão, a categoria Dimensões Globais (categoria que remete para as dimensões objeto de estudo da investigação) apresenta um código diretamente ligado a esta questão de investigação com o nome de **Vida Pessoal** (percepções identificadas pelos participantes relativamente à sua vida pessoal). Para esta questão de investigação, foi elaborada em NVivo uma Matriz (cf. Anexo H), no sentido de cruzar o código **Valorizado da Vida Pessoal** (percepções dos participantes sobre o que mais tem valor na sua vida pessoal) e **Responsabilidades da Vida Pessoal** (consiste nas diversas percepções dos participantes sobre as responsabilidades dentro da esfera pessoal) da subcategoria Tipos de Percepções Pessoais e Profissionais (percepções dos participantes do estudo que dizem respeito às dimensões globais do estudo) com os códigos da subcategoria Descrição das Percepções (percepções dos participantes relativamente aos diversos tipos de percepções apresentados), englobadas na categoria Percepções Profissionais e Pessoais (percepções e experiências identificadas pelos participantes no que diz respeito relativamente à sua vida profissional e vida pessoal).

É possível verificar que o mais **Valorizado da Vida Pessoal** destes profissionais, é **Valorizar a Proximidade com Pessoas Significativas** (pessoas significativas como a família e os amigos identificados como uma das maiores ou a maior valorização da vida pessoal) [e.g., "*E: Como falou há pouco da sua vida pessoal, o que é que valoriza mais na sua vida pessoal e porquê?*" "*As pessoas, sem dúvida. As pessoas que tenho à minha volta...*" (FC)]; e o **Ter Tempo Disponível** (ter tempo disponível identificado como a maior ou uma das maiores valorizações da vida pessoal) [e.g., "*O que é que eu valorizo mais na minha vida pessoal...Na minha vida pessoal, o que é que eu valorizo mais em primeiro lugar eu valorizo o meu tempo*"

(AG)], assim como **Sentimento Global de Privilégio** (sentir-se privilegiado na generalidade considerado como algo valorizado na vida pessoal) [e.g., "*Eu estou numa fase da vida, em que consigo olhar para o meu percurso profissional, académico, social e pessoal e saber que sou uma pessoa privilegiada*" (AG)].

No que diz respeito às **Responsabilidades da Vida Pessoal**, foi mais notório a **Ausência de Responsabilidades da Vida Pessoal** (quando os entrevistados indicam não existir nenhuma responsabilidade ao nível pessoal) [e.g., "*Não acho que tenha assim alguma responsabilidade pessoal muito específica*" (FR)]; e **Assumir Responsabilidades Financeiras** (quando assumir responsabilidades financeiras é considerada uma responsabilidade da vida pessoal) [e.g., "*Não acho que tenha assim alguma responsabilidade pessoal muito específica*" (SC)] "Ao contrário de quando estava em Moçambique, eu não tinha que pagar renda, aqui tenho que pagar renda..." (FR)].

Refletindo sobre os dados apresentados, é de notar que um dos códigos mais destacados nas valorizações é o **Valorizar a Proximidade com Pessoas Significativas**, que da minha perspetiva pode ser justificado pela sua atividade profissional, visto que, tendo em conta a problemática enfrentada no dia-a-dia, procuram conforto junto da rede de suporte. De outra forma, relativamente às suas responsabilidades ao nível pessoal, a maioria das respostas foram a **Ausência de Responsabilidades da Vida Pessoal** e que pela minha interpretação, é justificado pelo facto de a média de idades dos participantes ser de 29,6 anos, ou seja, o facto de serem jovens pode ser um motivo para esta ausência de responsabilidade. Outro fator que pode ser considerado é o facto de 9/10 participantes não terem filhos.

QII: Como é que os profissionais que apoiam vítimas de violência interpessoal caracterizam a sua vida profissional?

A categoria de primeira geração Dimensões Globais apresenta um código diretamente ligado a esta questão de investigação com o nome de **Vida Profissional** (perceções identificadas pelos entrevistados relativamente à sua esfera profissional). Para abordar esta questão de investigação, foi elaborada em NVivo uma Matriz (Cf. Anexo I), no sentido de cruzar o código **Exigências da Vida Profissional** (perceções dos participantes sobre as exigências da esfera profissional) e **Valorizado da Vida Profissional** (perceções dos participantes sobre o que é valorizado esfera profissional) da subcategoria Tipos de Perceções com os códigos da subcategoria Descrição das Perceções que correspondem a esta temática, englobados na categoria Perceções Profissionais e Pessoais.

É possível compreender que com maior destaque das **Exigências da Vida Profissional** apresenta-se as **Responsabilidades de Trabalhar com Vítimas** (quando trabalhar com vítimas de violência interpessoal revela-se uma exigência da vida profissional) [e.g., "*A nível de exigência, a responsabilidade. Trabalhamos com vítimas de crime, não é...a responsabilidade de prestarmos um apoio adequado e célere às necessidades da vítima. A responsabilidade de que se algo não nos for possível e possa ter aqui algum resultado menos positivo na vítima, não é...esta consciência que nos trará...este peso na consciência de que poderíamos ter feito mais...havia algo que poderia ter sido feito e não fizemos, então este sentido de responsabilidade, acho que é uma das maiores exigências que nós temos*" (SC)]; e **Desafios no Distanciamento Emocional** (remete para desafios em conseguir um distanciamento emocional com os casos das vítimas que acompanham, como uma exigência da vida profissional) [e.g., "*O trabalho que eu faço hoje é um trabalho que é muito mais profundo, conhecer a vítima e perceber qual é o seu histórico de vida e no caso concreto de pessoas requerentes de asilo ou vítimas de tráfico de ser humano, nós temos que fazer muito mais busca do passado da pessoa e muitas vezes com uma intervenção psicológica muito mais intensa, nunca perdendo o lado humano mas também limitando ao máximo a nossa...o deixar-nos afetar por aquilo. Nem sempre é fácil...*" (GA)].

No que diz respeito ao que é **Valorizado da Vida Profissional** dos participantes do estudo, é possível verifica que o código que se apresenta mais evidente é **Identificação com os Valores da Organização** (remete para situações em que a identificação com os valores da organização é algo muito valorizado na vida profissional) [e.g., "*O que eu prezo muito na minha profissão, aqui na minha colaboração com a A. é o trabalho que nós fazemos não é...sentir que tem resultados e que estamos aqui a prestar um auxílio, um apoio a pessoas vulneráveis*" (SC)] e a **Qualidade da Relação com os Colegas** (quando as relações interpessoais positivas no trabalho como algo muito valorizado na vida profissional) [e.g., "*O bem-estar de equipa...ou seja, para mim é muito, muito importante colocar o trabalho onde eu estou, seja um local de trabalho feliz onde as pessoas se sentem bem, onde não há silêncios e onde na verdade nós não somos só colegas de trabalho*" (MR)].

Fazendo uma reflexão sobre as perceções dos profissionais que apoiam vítimas de violência interpessoal sobre a sua esfera profissional, considero que tendo em conta a problemática associada à sua atividade profissional e os desafios inerentes da mesma é espectável que as maiores exigências do trabalho prestado sejam as **Responsabilidades de Trabalhar com Vítimas** e os **Desafios no Distanciamento Emocional**, no entanto como mais valorizado da vida profissional foi a **Identificação com os Valores da Organização** e a

Qualidade da Relação com os Colegas. De acordo com Dutton et al. (1994) os colaboradores ficam vinculados às suas organizações quando integram as características que atribuem à sua organização nos seus autoconceitos. Curiosamente, é possível verificar que apesar de todas as responsabilidades e desafios, estes profissionais sentem-se identificados com a missão da instituição que representam.

QIII: Como é que os profissionais que apoiam vítimas de violência interpessoal conciliam a sua vida profissional com a sua vida pessoal?

A presente questão de investigação engloba a categoria Dimensões Globais, mais especificamente, o código **Conciliação Trabalho-Vida Pessoal** (que consiste nas várias experiências sentidas à conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal, nomeadamente os aspetos positivos e negativos dessa conciliação). Para uma análise mais aprofundada sobre a forma como os participantes gerem a vida profissional com a vida pessoal, será também utilizada a categoria Rotinas e subcategorias Dias Úteis, Atividades de Fim de Semana e Tempos Livres e Regularidade das Atividades de Fim de Semana e Tempos Livres.

A categoria Rotinas diz respeito a hábitos dos participantes identificados ao longo de uma semana, de segunda a domingo e compreende as subcategorias Dias Úteis (rotina apresentada durante a semana, de segunda a sexta-feira), Atividades de Fim de Semana e Tempos Livres (diz respeito às atividades que são realizadas ao fim-de-semana e nos tempos livres) e Regularidade das Atividades de Fim de Semana e Tempos Livres (remete para a frequência com que os participantes fazem as atividades identificadas na subcategoria Atividades de Fim de Semana e Tempos Livres). Na subcategoria Dias Úteis é constituída pelos códigos **Momentos Previsíveis** (rotina semanal que é comum), **Momentos Imprevisíveis** (rotina semanal que é caracterizada como sendo inesperada) e **Fazer Desporto** (parte da semana que remete para a prática de desporto). O código mais referenciado pelos participantes foi **Momentos Imprevisíveis** [e.g., "*É difícil dizer que há uma semana tipo, é mesmo muito difícil dizer que há uma semana-tipo, o trabalho é realmente muito, muito dispar...*" (GA)].

No que concerne às Atividades de Fim de Semana e Tempos Livres, que compreende os códigos **Trabalho** (refere-se a situações em que os participantes indicam trabalhar), **Dormir** (situações em que é indicado que o tempo é aproveitado para dormir mais que o habitual) e **Dedicar-se a Hobbies e Atividades de Lazer** (refere-se a situações em que os participantes indicam que fazem atividades de lazer), tendo sido este último o mais referenciado pelos entrevistados [e.g., "*Eu gosto de fazer jardinagem, tenho animais, não tenho filhos, portanto*"]

os animais são os filhos.... Gosto muito de jardinagem, gosto muito de caminhar, faço Yoga, medito..." (MA)].

Relativamente à Regularidade das Atividades de Fim de Semana e Tempos Livres, são identificados os códigos **Frequente** (remete para as atividades de fim de semana e de tempos livres são realizadas com frequência) e **Pouco Frequente** (quando as atividades de fim de semana e de tempos livres são realizadas de forma irregular), sendo o primeiro o mais destacado [e.g., *"A minha agenda é igual todos os fins de semana eu já tenho aquelas coisas programadas é aquela hora aquele dia definido os ensaios é... nunca, nunca deixei de o fazer. Nunca... Portanto estou exatamente em termos de atividades, passatempos, hobbies, estou exatamente igual ao que estava antes de começar a trabalhar"* (AG)].

Será utilizada uma Matriz do NVivo (cf. Anexo J), no sentido de cruzar o código **Conciliação Positiva Trabalho-Vida Pessoal** (perceções dos participantes relativamente ao equilíbrio positivo que é percecionado entre a esfera pessoal e profissional) e **Conflito Trabalho-Vida Pessoal** (perceções dos participantes onde existem pressões de papéis conflitantes entre o trabalho e a família, onde a participação num dos domínios é dificultada pela participação no outro domínio) da subcategoria Tipos de Perceções com os códigos da subcategoria Descrição das Perceções. Assim, é possível averiguar que a Descrição das Perceções relativas à **Conciliação Positiva Trabalho-Vida Pessoal**, o único código apresentado é **Equilíbrio entre as Esferas da Vida** (remete para situações em que a esfera profissional e a esfera pessoal são conciliadas de forma harmoniosa e positiva). De outra forma, a Descrição das Perceções referentes ao **Conflito Trabalho-Vida Pessoal** são **Dificuldade em Diferenciação das Esferas da Vida** (remete para situações em que há dificuldade em diferenciar a esfera pessoal da esfera profissional devido à profissão que exerce) [e.g., *"Eu acho que para trabalhar nesta área, ou estás de coração, ou é muito difícil, porque as miúdas...Eu se quiser ligar ao meu pai a qualquer hora do meu dia, eu ligo...elas não têm a quem ligar e eu sinto que tenho que ser essa pessoa.... Mas pronto, é difícil depois distinguir a vida pessoal da laboral"* (FR)], **Longas Horas de Trabalho** (quando as longas horas de trabalho são vistas como motivo de conflito entre a vida profissional e a vida pessoal) [e.g., *"Nunca sei como vai ser o meu dia, nunca....Nunca dá para combinar um jantar com amigos... que posso combinar, depois nunca sei se apareço ou não... porque não sei muito bem para o que é que vou ser chamada"* (FR)].

Para além dos códigos anteriores, o código mais salientado foi a **Incompatibilidade** (remete para situações em que a participação num dos domínios da vida é incompatível com a participação no outro domínio, ou seja, o facto de estarem presentes em determinada esfera da

vida faz com que dificulte a presença ou o desenvolvimento da outra esfera) [e.g., *"No meu relacionamento atual, o que eu sinto pontualmente é às vezes a dificuldade que há em deixar o G. técnico no trabalho, ou o G. técnico vir para casa e às vezes estar a olhar para o namorado e a falar com ele como sendo técnico, ou seja, como é que eu no trabalho tendo não perder um lado humano mas depois acabo por muitas vezes perde-lo em casa, ou a falar com pessoas que são muito próximas de mim, quase como minha família."* (GA)]. Neste sentido, é possível afirmar que apesar de existir evidências de **Conciliação Positiva Trabalho-Vida Pessoal**, o **Conflito Trabalho-Vida Pessoal** foi mais salientado nos discursos dos participantes do estudo, através dos códigos **Incompatibilidade** e **Longas Horas de Trabalho**. Tendo em conta os códigos anteriores, e apesar dos participantes revelarem **Dedicar-se a Hobbies e Atividades de Lazer**, a presença de conflito entre a vida pessoal e a vida profissional pode ser explicada, uma vez que há referência de **Trabalho** na subcategoria Atividades de Fim de Semana e Tempos Livres. Esta realidade pode fazer com que o tempo exigido para um dos domínios da vida irá comprometer o tempo vago para o outro domínio (Greenhaus & Beutell, 1985). Da minha perspetiva, apesar da existência de evidências de conciliação positiva, afigurar-se algo mais conceitual do que prático, uma vez que os participantes apresentam **Dificuldade em Diferenciação das Esferas da Vida, Longas Horas de Trabalho e Incompatibilidade**. Importa referir que não foi possível identificar nos participantes a presença de Enriquecimento Trabalho-Vida Pessoal.

QIV: Como é a satisfação geral com a vida é percecionada pelos profissionais que apoiam vítimas de violência interpessoal?

No sentido de responder a esta questão de investigação foi utilizada a categoria Dimensões Globais, mais especificamente o código **Satisfação Geral com a Vida** (diz respeito à avaliação subjetiva de uma pessoa sobre o grau em que as metas da sua vida foram realizadas, inclui a perceção do seu significado, a existência ou inexistência de satisfação e as oportunidades de aumento da satisfação). Através de uma Matriz no NVivo, foi possível cruzar o código **Conceito de Satisfação com a Vida** da subcategoria Tipos de Perceções com as Descrição das Perceções (cf. Anexo K). Assim, verificou-se que o código **Ter Rede de Suporte** como o mais percecionado pelos participantes [e.g., *"Eu acho que começa por sentirmo-nos amados, sentirmo-nos que temos uma rede de suporte...ou seja para mim eu sentir que tenho a minha família, os meus amigos, pessoas que aconteça o que acontecer estão lá presentes. Eu*

acho que sentirmo-nos amados é o essencial para nos sentirmos seguros e para também sentirmos essa satisfação..." (FC)].

Para compreender se a satisfação com a vida estava presente na vida dos entrevistados foi utilizada as questões: *"Neste momento considera estar satisfeito com a vida que tem? Porquê?"*; *"Como é que a sua vida profissional está a contribuir para aquilo que sente neste momento?"*; *"Como é que a sua vida pessoal está a contribuir para aquilo que sente neste momento?"*. De forma a compreender qual a perceção dos participantes à sua satisfação com a vida foi realizada uma Matriz no NVivo de forma a intercetar os códigos da subcategoria Descrição das Perceções com os códigos **Existência de Satisfação com a Vida** (que consiste nas diferentes perceções de presença de satisfação com a vida na vida dos entrevistados) e **Inexistência de Satisfação com a Vida** (que consiste nas variadas perceções de ausência de satisfação com a vida na vida dos entrevistados) subcategoria Tipos de Perceções (cf. Anexo L).

Como é possível observar, o código **Existência de Satisfação com a Vida** foi significativamente mais referida do que a de **Inexistência de Satisfação com a Vida**, uma vez que os códigos mais destacados foram **Profissão Exercida** (remete para o trabalho prestado como um motivo de satisfação com a vida) [e.g., *"Sinto que me traz muito sentido para a minha vida, o meu trabalho...e gosto muito, apesar de ser uma problemática com bastante carga associada a situações de violência sexual contra crianças e jovens, gera aqui também em nós algum poder de encaixe....(...)* e portanto sinto que isto me traz muito sentido e satisfação para a minha vida, apesar da temática que é e da problemática, não é...mas também de ver nestas crianças e nestes jovens o poder da resiliência e de ultrapassar tudo isto...também dá-nos aqui alguma força, a nós..." (SC)] e **Relações Pessoais Harmoniosas** (quando as relações pessoais harmoniosas constituem um motivo para a existência de satisfação com a vida) [e.g., *"Tanto para os meus amigos como para a família eu também ter continuado, portanto no meu percurso não é, ter conseguido arranjar logo emprego, também tenho um namorado e uma mãe também que me apoiam bastante... e acho que eles também estão sempre a dar um maior push, sempre a puxar cada vez mais por mim para eu ser cada vez mais uma pessoa melhor e também para investir cada vez mais na minha área"* (MF)].

Contudo, o código **Inexistência de Satisfação com a Vida** também foi referenciado. Foram observados os códigos **Localização Geográfica** (remete para o local onde se encontra a viver como um fator que contribui para a ausência de satisfação geral com a vida) [e.g., *"Eu não gosto de Lisboa e, portanto, eu não...no meu mundo ideal, eu acabando o curso ia-me embora de Lisboa e não foi isso que aconteceu, acabei por receber propostas em Lisboa que*

*me fizeram ficar em Lisboa" (CG)] e **Sacrifícios** (remete para a existência de sacrifícios na vida que contribuem para a inexistência de satisfação com a vida) [e.g., "*Sinto-me presa porque sinto que estou numa cidade que não gosto, a ter um estilo de vida que não gosto, por currículo. Por oportunidade, por currículo, por contactos. Por crescimento (...) Sinto que estou um bocado que estou a sacrificar a minha qualidade de vida pessoal em prol da minha vida profissional.*" (CG)]. Perante os exemplos de dados apresentados em cima, conclui-se que 9/10 entrevistados percebem satisfação geral com a vida, uma vez que os dados revelam que a inexistência de satisfação apenas é sentida por um participante.*

Adicionalmente, foi questionado aos participantes o que poderia constituir uma oportunidade para o aumento dessa satisfação. Nesse sentido, através de uma Matriz no NVivo, foi possível cruzar as os códigos da subcategoria Descrição das Perceções com os códigos **Oportunidade de Aumento de Satisfação** (consiste nas diversas mudanças vistas pelos entrevistados como oportunidade de aumento da satisfação na vida dos entrevistados) da subcategoria Tipos de Perceções (cf. Anexo M). Ao analisar a matriz, é notório que o código mais destacado foi **Estabilidade Contratual** (ter um contrato mais estável e menos precário como contributo para o aumento da satisfação) [e.g., "*Na vida profissional seria mesmo a alteração do meu tipo de contrato. Seria sobretudo isso. Acho que isso tornava as coisas mais perfeitas. Se eu conseguisse trabalhar na área que estou, mas com contrato sem termo, isso sim era perfeito*" (MF)] e **Aumento do Salário** (remete para o salário elevado como sendo uma oportunidade de aumento da satisfação) [e.g., "*Podia aumentar o ordenado. É sempre bom. Por exemplo, eu vivo no distrito de Lisboa, no centro de Lisboa, portanto não é fácil... as rendas são altas, portanto é sempre bom ter essa...no fundo essa recompensação também monetária, também é um estímulo, na verdade*" (FC)]. Com base no que foi dito pelos participantes, é possível concluir estes profissionais sentem existência de satisfação geral com a vida. Verificou-se que, apesar de se identificarem com os valores da organização, quando lhes é perguntado o que pode constituir um aumento de satisfação com a vida são maioritariamente referidos os códigos **Estabilidade Contratual e Aumento do Salário**. Neste sentido, conclui-se que são confrontados com alguma precariedade, no que diz respeito ao tipo de contrato celebrado, bem como face à retribuição (Penso et al. 2010).

QV: Compreender quais as potenciais relações entre a percepção de conciliação trabalho-vida pessoal e percepção de satisfação geral com a vida dos profissionais que apoiam vítimas de violência interpessoal?

Refletindo sobre as temáticas Conciliação Trabalho-Vida Pessoal e Satisfação com a Vida serão tidas em conta as categorias Dimensões Globais e Percepções Pessoais e Profissionais. No que diz respeito às maiores **Exigências da Vida Profissional** são **Responsabilidades de Trabalhar com Vítimas e Desafios no Distanciamento Emocional**. De outra forma, as **Responsabilidades da Vida Pessoal** mais referenciada pelos entrevistados foi a **Ausência de Responsabilidades da Vida Pessoal**. Relativamente à Conciliação Trabalho-Vida Pessoal, é notório a presença de **Conflito Trabalho-Vida Pessoal** com os códigos **Incompatibilidade** e **Longas Horas de Trabalho**.

Torna-se necessário realçar que apesar de evidências de conflito entre a esfera profissional e pessoal, os participantes demonstraram maiores níveis de **Existência de Satisfação com a Vida** com as percepções **Profissão Exercida e Relações Pessoais Harmoniosas**, tendo apenas um participante experienciado **Inexistência de Satisfação com a Vida**. Foi possível compreender também que as percepções de conflito trabalho-vida pessoal transmitidas pelos entrevistados, não estão alinhadas com as **Oportunidades de Aumento de Satisfação**, uma vez que os códigos mais descritos foram a **Estabilidade Contratual** e **Aumento do Salário**.

Observando a subcategoria Avaliação Global (que remete para uma avaliação global das percepções dos participantes do estudo acerca das dimensões globais) foi possível verificar que o código **Percepção Positiva** (percepções dos participantes relativamente às dimensões globais do estudo que se revelam positivas) [e.g., "*Bem, neste momento a minha vida está boa. Acho que também foi positivo, não é, para toda a gente.... Tanto para os meus amigos como para a família eu também ter continuado, portanto no meu percurso não é, ter conseguido arranjar logo emprego, também tenho um namorado e uma mãe que me apoiam bastante*"] (MP)] foi mais mencionado do que o código **Percepção Negativa** (percepções dos participantes relativamente às dimensões globais do estudo que se revelam negativas) [e.g., "*O contacto diário com situações de violência, por vezes em contexto intrafamiliar, ter o impacto que tem nas vítimas, principalmente quando são crianças ou jovens não é....e às vezes é difícil de depois "Ok, a minha vida está bem". E às vezes depois este paralelismo...agora sou a S. sem ser profissional, sem ser técnica de apoio à vítima, sem ser psicóloga... "agora está tudo bem" sabendo que existe situações em que aquela pessoa não está bem, aquela criança, aquele jovem. Às vezes, há momentos em que isto é difícil..."*"] (SC)].

Analisando as percepções da conciliação trabalho-vida pessoal se relacionam com a satisfação geral com a vida dos profissionais que apoiam vítimas de violência interpessoal, é possível compreender que apesar de apresentarem conflito trabalho-vida pessoal como a

literatura indica, estes profissionais expõem níveis elevados de satisfação com a vida. Esta satisfação é entendida, uma vez que a **Profissão Exercida** foi o principal motivo para a existência de satisfação com a vida. Assim, apesar de todos os desafios que estes profissionais enfrentam (Ahern et al., 2017; Bober & Regehr, 2006; Cornille & Meyers, 1999) apresentam elevados níveis de satisfação.

Conclusão

Os resultados da presente investigação evidenciaram que os profissionais que apoiam vítimas de violência interpessoal apresentam incompatibilidade entre a vida profissional e a vida pessoal, bem como dificuldade em as diferenciar, o que remete para um conflito trabalho-família percebido pelos mesmos.

Apesar deste conflito, os participantes mencionam experienciar uma elevada satisfação geral com a vida. Curiosamente, um dos principais motivos da existência dessa satisfação é a profissão que exercem [e.g., *“Eu acho que tendo em conta que nós passamos imensas horas no trabalho, se a vida profissional começar a descambar tudo o resto gradualmente pode ter um impacto negativo, por isso eu acho que é fundamental estar bem no trabalho e manter, no fundo... eu sei que não vamos estar sempre em épocas boas, vamos ter momentos mais difíceis, mas tentar sempre ter esta, no fundo esta satisfação no trabalho para que ele possa também trazer um impacto positivo para o resto da minha vida”* (FC)]. De acordo Kahn et al. (1964) era espectável que à medida que o conflito trabalho-família aumentasse, a satisfação com o trabalho diminuísse. É possível afirmar que os resultados não foram de encontro ao que a literatura nos diz, tendo em conta que o conflito entre trabalho e família/vida pessoal tem efeitos adversos como, por exemplo, menor satisfação de vida, esgotamento psicológico e sintomas psicossomáticos no bem-estar individual (Allen et al., 2000; Kossek & Ozeki, 1998).

Relativamente às limitações do estudo, é possível referir a média de idades dos participantes (29,6 anos). O facto de ser uma população muito jovem, faz com que a constituição do agregado familiar e, conseqüentemente as responsabilidades da vida pessoal sejam menores do poderiam ser caso essa faixa etária fosse mais elevada. Outra limitação surge devido à situação pandémica (COVID-19) que abalou o país e mundo, não tendo sido possível chegar a profissionais como forças de segurança, enfermeiros e médicos que apoiam vítimas de violência interpessoal como previsto inicialmente.

Para investigações futuras proponho uma amostra mais diversidade em termos de idade, agregado familiar diferentes responsabilidades familiares, assim como profissões de outras áreas de apoio a vítimas de violência interpessoal. Adicionalmente, seria interessante realizar uma investigação similar utilizando uma abordagem mista para uma análise mais profunda os dados.

Concluindo, como implicações práticas sobressaio que uma vez que o conflito trabalho-vida pessoal foi evidenciado pelos participantes desta investigação seria uma boa opção para estas instituições, a utilização de boas práticas conciliação trabalho vida pessoal. A adoção de

medidas deste tipo procura adaptar o trabalho às necessidades dos profissionais (Guerreiro et al., 2006). Como exemplo de medidas *family friendly* realço os horários de trabalho flexíveis, bem como a possibilidade de trabalho a partir de casa (Allen, 2001).

Referências

- Ahern, E. C., Sadler, L. H., Lamb, M. E., & Gariglietti, G. M. (2017). Wellbeing of Professionals Working with Suspected Victims of Child Sexual Exploitation. *Child Abuse Review, 26*, 130–140. <https://doi.org/10.1002/car.2439>
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior, 58*(3), 414-435. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1774>
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(2), 278–308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Almeida, L., & Freire, T. (2007) *Metodologia da Investigação em Psicologia e Educação* (5ª ed). Psiquilibrios Edições.
- Andersen, J. P., & Papazoglou, K. (2015). Compassion fatigue and compassion satisfaction among police officers: An understudied topic. *International Journal of Emergency Mental Health, 17*(3), 661–663. https://www.researchgate.net/publication/283708008_Compassion_Fatigue_and_Compassion_Satisfaction_among_Police_Officers_An_Understudied_Topic
- APAV. (2020, 30 de abril). *Apoio à vítima*. <https://apav.pt/vd/index.php/apoio-a-vitima>
- APAV. (2020a, 30 de abril). *Estatísticas APAV- Relatório Anual 2019*. https://apav.pt/apav_v3/images/pdf/Estatisticas_APAV-Relatorio_Anual_2019.pdf
- Bober, T., & Regehr, C. (2006) Strategies for reducing secondary or vicarious trauma: Do they work? *Brief Treatment and Crisis Intervention, 6*, 1-9. <http://triggered.stanford.clockss.org/ServeContent?url=http://btci.stanford.clockss.org%2Fcgi%2Fcontent%2Ffull%2F6%2F1%2F1>
- Brantingham, P. L., & Brantingham, P. J. (1999). A theoretical model of crime hot spot generation. *Studies on Crime & Crime Prevention, 8*(1), 7–26. <https://www.ncjrs.gov/App/Publications/abstract.aspx?ID=177811>
- Bride, B. E. (2007). Prevalence of Secondary Traumatic Stress among Social Workers. *Social Work, 52*(1), 63–70. <https://doi.org/10.1093/sw/52.1.63>
- Brown, J., Fielding, J., & Grover, J. (1999). Distinguishing traumatic, vicarious and routine operational stressor exposure and attendant adverse consequences in a sample of police officers. *Work and Stress, 13*(4), 312–325. <https://doi.org/10.1080/02678379950019770>

- Brown, S. E., Esbensen, F. A., & Geis, G. (2015). Crime and Criminology. Em S. E. Brown, F. A. Esbensen, & G. Geis (Eds.), *Criminology: Explaining Crime and its Context* (8.a ed., pp. 1–566). Routledge.
- Campbell, A., Converse, P. E., & Rodgers, W. L. (1976). *The quality of American life: perceptions, evaluations, and satisfactions*. Russell Sage Foundation.
- CIG. (2020, 30 de Abril). *Portal Violência Doméstica lançado no site da CIG*. <https://www.cig.gov.pt/2020/01/portal-violencia-domestica-lancado-no-site-da-cig/>
- Cornille, T. A., & Meyers, T. W. (1999). Secondary Traumatic Stress Among Child Protective Service Workers: Prevalence, Severity and Predictive Factors. *Traumatology*, 5(1). <https://doi.org/10.1177/153476569900500105>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2017). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage Publications.
- CP (1995). Atualizado até à Lei n.º 102/2019, de 06 de setembro. http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=109&tabela=leis
- CPP (1987). Atualizado até à Lei n.º 102/2019, de 06 de setembro. http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_print_articulado.php?tabela=leis&artigo_id=&nid=199&nversao=&tabela=leis
- Craig-Henderson, K., & Sloan, L. R. (2003). After the hate: Helping psychologists help victims of racist hate crime. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(4), 481–490. <https://doi.org/10.1093/clipsy.bpg048>
- Crooker, K. J., Smith, F. L., & Tabak, F. (2002). Creating Work-Life Balance: A Model of Pluralism across Life Domains. *Human Resource Development Review*, 1(4), 387–419. <https://doi.org/10.1177/1534484302238434>
- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55, 34–43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Diener, E., & Ryan, K. (2009). Subjective well-being: a general overview. *South Africa Journal of Psychology*, 39(4), 391–406. <https://doi.org/10.1177/008124630903900402>

- Diener, E., Scollon, C. N., & Lucas, R. E. (2009). The Evolving Concept of Subjective Well-Being: The Multifaceted Nature of Happiness. In E. Diener (Ed.), *Assessing Well-Being: The Collected Works of Ed Diener* (pp. 67–100). Springer.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, *125*(2), 276–302. <https://media.rickhanson.net/Papers/SubjectiveWell-BeingDiener.pdf>
- Diener, E., Suh, E., & Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective well-being. *Indian Journal of Clinical Psychology*, *24*, 25–41. https://intranet.newriver.edu/images/stories/library/Stennett_Psychology_Articles/Recent%20Findings%20on%20Subjective%20Well-Being.pdf
- Dutton, J.E., Dukerich, J.M., & Harquail, C.V. (1994). Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly*, *39*(2), 239-263. https://www.jstor.org/stable/2393235?seq=1#metadata_info_tab_contents
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, *25*(1), 178–199. <https://doi.org/10.2307/259269>
- FEP (2020). *PRO.VI – Protect the Rights of Victims*. <http://www.fep.cedh.porto.ucp.pt/en/cedh-projects?nid=19759&token=07180d30e48f2ec30ee247929e74927e>
- Figueiredo, A., Marques, T., & Pestana, H. (2018). Representações da Violência Doméstica nos Telejornais de Horário Nobre. Entidade Reguladora para a Comunicação Social. https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2018/11/Estudo-ERC-Representa%C3%A7%C3%B5es_mediaticas_Viol%C3%Aancia_Dom%C3%A9stica_2018.pdf
- Flick, U. (2005). *Métodos Qualitativos na Investigação Científica*. Monitor.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, *77*, 65–78. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65>
- Fu, C. K., & Shaffer, M. A. (2001). The tug of work and family: Direct and indirect domain-specific determinants of work-family conflict. *Personnel Review*, *30*(5), 502–522. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EUM000000005936/full/html>

- Garvin, M., & Beloof, D. (2015). Crime Victim Agency: Independent Lawyers for Sexual Assault Victims. *Ohio State Journal of Criminal Law*, 13(1), 67–88. https://kb.osu.edu/bitstream/handle/1811/75400/OSJCL_V13N1_067.pdf
- Geoffrion, S., Morselli, C., & Guay, S. (2015). Rethinking compassion fatigue through the lens of professional identity: The case of child-protection workers. *Trauma, Violence, and Abuse*, 17(3), 270–283. <https://doi.org/10.1177/1524838015584362>
- Galloucis, M., Silverman, M. S., & Francek, H. M. (2000). The impact of trauma exposure on the cognitive schemas of a sample of paramedics. *International Journal of Emergency Mental Health*, 2(1), 5-18. https://www.researchgate.net/publication/12099879_The_impact_of_trauma_exposure_on_the_cognitive_schemas_of_a_sample_of_paramedics
- Goldblatt, H. (2009). Caring for abused women: Impact on nurses' professional and personal life experiences. *Journal of Advanced Nursing*, 65(8), 1645–1654. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2009.05019.x>
- Goldblatt, H., Buchbinder, E., Eisikovits, Z., & Arizon-Mesinger (2009). Between the Professional and the Private: The Meaning of Working with Intimate Partner Violence in Social Workers' Private Lives. *Violence Against Women*, 15(3), 362-384. <https://doi.org/10.1177/1077801208330436>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>
- Guerreiro, M. D., Lourenço, V., & Pereira, I. (2006). *Boas Práticas de Conciliação entre a Vida Profissional e Vida Familiar*. CITE
- Gurvis, J., & Patterson, G. (2005). Balancing Act: Finding equilibrium between work and life. *Leadership in Action*, 24(6), 4–9. <https://doi.org/10.1002/lia.1091>

- Haar, J. M. (2013). Testing a new measure of work-life balance: a study of parent and non-parent employees from New Zealand. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(17), 3305–3324. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.775175>
- Horwitz, M. (1998). Social worker trauma: Building resilience in child protective social workers. *Smith College Studies in Social Work*, 68, 363-377. <https://doi.org/10.1080/00377319809517536>
- Jackson, S. E., & Maslach, C. (1982). After-effects of job-related stress: Families as victims. *Journal of Occupational Behavior*, 3, 63-77. <https://doi.org/10.1002/job.4030030106>
- Jackson, T., Witte, T., & Petretric-Jackson, P. (2001). Intimate Partner and Acquaintance Violence and Victim Blame: Implications for Professionals. *Brief Treatment & Crisis Intervention*, 1(2), 153-168. <https://doi.org/10.1093/brief-treatment/1.2.153>
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management and Organization*, 14(3), 323–327. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.323>
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. Wiley.
- Krug, E., Dahlberg, L., Mercy, J., Zwi, A., & Lozano, R. (2002). *World Report on Violence and Health*. World Health Organization. https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/full_en.pdf?ua=1
- Leahy, S., & Spain, E. (2017). Exploring the Impact of the Victims' Directive on Service Provision for Victims of Crime in Ireland. *Northern Ireland Legal Quarterly*, 68(4), 519–538. <https://nilq.qub.ac.uk/index.php/nilq/article/view/62>
- Lei nº130/2015, de 04 de Setembro. Artigo nº11 do Estatuto da Vítima. http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_print_articulado.php?tabela=leis&artigo_id=&nid=2394&nversao=&tabela=leis
- Leslie, L. M., King, E. B., & Clair, J. A. (2019). Work-life ideologies: The contextual basis and consequences of beliefs about work and life. *Academy of Management Review*, 44(1), 72–98. <https://doi.org/10.5465/amr.2016.0410>

- Lisboa, M., Barroso, Z., Patrício, J., & Leando, A. (2009). *Violência e Género - Inquérito Nacional sobre a Violência Exercida contra Mulheres e Homens* (CIG (ed.)). Coleção estudos de género 6.
- Lourenço, N. & Lisboa, M. (1992). *Representações da Violência – Perceção social do grau, frequência, das causas e das medidas para diminuir a violência em Portugal*. Ministério da Justiça, Centro de Estudos Judiciários.
- Manshukhlal, I. A. (2019). *Conciliação Trabalho-Vida Pessoal e Satisfação Geral com a Vida: Perceções de Homens e Mulheres Fundadores de Startups* [Dissertação de Mestrado, Faculdade de Educação e Psicologia da Universidade Católica do Porto]. Repositório Institucional da Universidade Católica Portuguesa. <https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/29937>
- Manita, C., Ribeiro, C., & Peixoto, C. (2009a). *Violência Doméstica: Compreender para Intervir - Guia de boas práticas para profissionais das forças de segurança*. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.
- Manita, C., Ribeiro, C., & Peixoto, C. (2009b). *Violência doméstica: Compreender para Intervir - Guia de boas práticas para profissionais de saúde*. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.
- Martin, S. L. (2006). Experiences of Frontline Anti-Violence Responders. *Bearing Witness*, 25(1), 11–15. <https://cws.journals.yorku.ca/index.php/cws/article/view/5949>
- Martins, D., & Quintal, M. (2001). *Violência Doméstica: Uma perspetiva jurídica*. *Polícia Portuguesa*. Órgão de Informação e Cultural da PSP, 17–21.
- McCart, M. R., Smith, D. W., & Sawyer, G. K. (2010). Help Seeking Among Victims of Crime: A Review of the Empirical Literature. *Journal of Traumatic Stress*, 23(2), 198–206. <https://doi.org/10.1002/jts.20509>
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 381–396. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9141-1>
- Michaels, R. E., Cron, W. L., Dubinsky, A. J., & Joachimsthaler, E. A. (1988). Influence of Formalization on the Organizational Commitment and Work Alienation of Salespeople and Industrial Buyers. *Journal of Marketing Research*, 25(4), 376–383.

https://www.jstor.org/stable/3172948?origin=crossref&seq=1#metadata_info_tab_contents

- New, M., & Berliner, L. (2000). Mental health service utilization by victims of crime. *Journal of Traumatic Stress, 13*(4), 693–707. <https://doi.org/10.1023/A:1007818402277>
- Parlamento Europeu (2012). Diretiva 2012/29/UE do Parlamento Europeu e do Conselho. *Jornal Oficial da União Europeia, 57-63*.
- Peters, S. W., Trepal, H. C., de Vries, S. M., Day, S. W., & Leeth, C. (2009). Victims of Domestic Violence and Front-Line Workers: A Helping Paradigm. *Michigan Journal of Counseling, 36*(2), 8-16. <https://digitalcommons.wayne.edu/mijoc/vol36/iss2/3/>
- Pleck, J. H., Staines, G. L., & Lang, L. (1980). Conflicts between work and family life. *Monthly Labor Review, 103*(1), 29–32.
- Penso, M. A., Almeida, T. M. C., Brasil, K. C. T., Brandão, P. L., & Barros, C. A. (2010). O atendimento a vítimas de violência e seus impactos na vida de profissionais da saúde. *Temas em Psicologia, 18*(1), 137–152. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/tp/v18n1/v18n1a12.pdf>
- Perdigão, A., Menezes, B., Almeida, C., Machado, D., Silva, M., & Prazeres, V. (2016). *Violência interpessoal: abordagem, diagnóstico e intervenção nos serviços de saúde. (2ª ed.)*. Direção Geral da Saúde. https://www.dgs.pt/accao-de-saude-para-criancas-e-jovens-em-risco/ficheiros-externos/violencia_interpessoal-pdf.aspx
- Polo, J. D., De Castro, A., & Amarís, M. (2015). The Experience of Well-Being in Professionals Who Support Victims of Political or Familiar Conflicts During Their Social Integration Process in Barranquilla, Colombia. *Community Mental Health Journal, 51*, 118–124. <https://doi.org/10.1007/s10597-014-9754-3>
- Powell, G. N., Greenhaus, J. H., Allen, T. D., & Johnson, R. E. (2019). Introduction to Special Topic Forum: Advancing and expanding work-life theory from multiple perspectives. *Academy of Management Review, 44*(1), 54–71. <https://doi.org/10.5465/amr.2018.0310>
- Saakvitne, K. W., & Pearlman, L. A. (1996). *Transforming the pain: A workbook on vicarious traumatization*. Norton.
- Saldaña, J. (2011). *Fundamentals of qualitative research – Understanding qualitative research*. Oxford University Press.

- Savage, J. (2008). The role of Exposure to Media Violence in the Etiology of Violence Behavior: A Criminologist weighs in. *American Behavioral Scientist*, 51(8), 1123-1136. <https://doi.org/10.1177/0002764207312016>
- Shams, K., & Kadow, A. (2019). The Relationship Between Subjective Well-Being and Work–Life Balance Among Labourers in Pakistan. *Journal of Family and Economic Issues*, 40, 681–690. <https://doi.org/10.1007/s10834-019-09631-5>
- Sims, B., Harrisburg, P. S., Yost, B., & Abbott, C. (2006). The Efficacy of Victim Services Programs: Alleviating the Psychological Suffering of Crime Victims. *Criminal Justice Policy Review*, 17(4), 387–406. <https://doi.org/10.1177/0887403406290656>
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2015). Work-Life Balance: A Quality-of-Life Model. *Applied Research in Quality of Life*, 11(4), 1059–1082. <https://doi.org/10.1007/s11482-015-9419-6>
- Sirgy, M. J., & Lee, D. (2018). Work-Life Balance: An Integrative Review. *Applied Research Quality Life*, 12(1), 229–254. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9509-8>
- Slattery, S. M., & Goodman, L. A. (2009). Secondary Traumatic Stress Among Domestic Violence Advocates: Workplace Risk and Protective Factors. *Violence Against Women*, 15(11), 1358-1379. <https://doi.org/10.1177/1077801209347469>
- Sonnentag, S., Mojza, E. J., Binnewies, C., & Scholl, A. (2008). Being engaged at work and detached at home: a week-level study on work engagement, psychological detachment, and affect. *Work & Stress*, 22(3), 257–276. <https://dx.doi.org/10.1080/02678370802379440>
- Sultan, D., & Hanif, D. M. N. (2013). Work / Life Balance: A Cadre / Gender-Wise Assessment of Commercial Bank Employees. *JISR-MSSE*, 11(1), 1–23.
- Sturges, J., & Guest, D. (2004). Working to live or living to work? Work/life balance early in the career. *Human Resource Management Journal*, 14, 5–20. https://www.researchgate.net/publication/227633896_Working_to_live_or_living_to_work_Worklife_balance_early_in_career
- Strand, S. J. M., Fröberg, S., & Storey, J. E. (2018). Protecting victims of intimate partner violence: Swedish prosecutors' experiences of decision-making regarding restraining orders. *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*, 19(2), 170-186. <https://doi.org/10.1080/14043858.2018.1450547>

- Voydanoff, P. (2005). Toward a Conceptualization of Perceived Work-Family Fit and Balance: A Demands and Resources Approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822–836. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00178.x>
- Walker, L. E. (1999). Psychology and domestic violence around the world. *American Psychologist*, 54(1), 21–29. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.54.1.21>
- United Nations Office for Drug and Crime Prevention (1999). *Handbook on justice for victims*. Center for international crime prevention. https://www.unodc.org/pdf/criminal_justice/UNODC_Handbook_on_Justice_for_victims.pdf

Anexos

Anexo A – Caracterização Completa dos Participantes

Código	Sexo	Idade	Estado Civil	Agregado Familiar	Nº Filhos	Habilitações Acadêmicas	Categoria Profissional	Profissão	População Intervenção	Tipo e Tempo Contrato	Antiguidade
AG	Masculino	25 anos	Solteiro	Mãe	0	Mestrado	Técnico	Jurista	Crianças e jovens vítimas de crimes sexuais.	Prestação de Serviços Full-time	3 meses
CG	Feminino	31 anos	Casada	Sozinha	0	Licenciatura	Técnica	Assistente Social	LGBTI	Prestação de Serviços Part-time	7 meses
FC	Feminino	30 anos	Casada	Esposo	0	Mestrado	Técnica	Psicóloga	Vítimas de violência sexual	Sem Termo Full-time	4 meses
FR	Feminino	29 anos	Solteira	Colega	0	Mestrado	Técnica	Psicóloga	Mulheres vítimas de tráfico	Prestação de Serviços Full-time	3 anos
GA	Masculino	34 anos	Solteiro	Companheiro	0	Mestrado	Técnico	Pré-Hospitalar	LGBTI	A termo certo Full-time	6 anos
MA	Feminino	35 anos	Solteira	Companheira	0	Licenciatura	Técnica	Assistente Social	LGBTI	A termo certo Full-time	19 meses
MF	Feminino	25 anos	Solteira	Mãe	0	Mestrado	Técnica	Psicóloga	Mulheres vítimas de violência sexual	A termo certo Full-Time	5 meses
MP	Feminino	26 anos	Solteira	Pais	0	Mestrado	Técnica	Criminóloga	Migrantes vítimas violência e discriminação	Prestação de Serviços Full-Time	25 meses
MR	Feminino	34 anos	Solteira	Companheiro + Filho	1	Mestrado	Diretora	Jurista	LGBTI	Sem Termo	11 anos
SC	Feminino	27 anos	Solteira	Sozinha	0	Mestrado	Técnica	Psicóloga	Crianças e jovens vítimas de crimes sexuais	Prestação de Serviços Full-Time	22 meses

Anexo B – Guião de Entrevista Semiestruturada

1. Numa nota introdutória, queria que nos explicasse o que a fez escolher esta profissão, percurso profissional, académico e as suas motivações.

2. Poderia descrever uma semana de trabalho normal, de segunda a domingo?

a. Horas de trabalho

i. É comum as suas horas de trabalho diárias prolongarem-se?

1. Se sim:

a. Quantas horas semanais contratuais é suposto fazer? E quantas faz, em média, na realidade?

2. Se sim, porque acontece?

3. Como avalia a sua carga de trabalho?

ii. Caso existam horas imprevistas de trabalho:

1. Como se sente em relação a horas extra/imprevistas?

iii. Costuma trabalhar em casa fora do seu horário laboral estipulado?

1. Se sim – quanto tempo em média dedica ao trabalho em casa

b. Ritmo de trabalho

i. E.g., como descreve o ritmo de trabalho?

c. Conciliação trabalho-vida pessoal

i. Vida pessoal

1. O que valoriza mais na sua vida pessoal? E porquê?

2. Quais as suas responsabilidades ao nível familiar/vida pessoal? Qual é a responsabilidade mais importante que acaba de mencionar?

3. O que gosta de fazer nos tempos livres/ fim de semana? Quando foi a última vez que fez?

ii. Vida profissional

1. O que valoriza mais na sua vida profissional? E porquê?

2. Quais as maiores exigências da sua atividade profissional? Qual é a mais importante que acaba de mencionar?

iii. Conciliação

1. Como é que compatibiliza as responsabilidades da vida pessoal com as exigências da sua vida profissional?

- a. Pensando na sua vida profissional, esta dificulta ou ajuda a sua vida pessoal?
 - b. Pensando na sua vida pessoal, esta dificulta ou ajuda a sua vida profissional?
 - 2. Como descreve o ambiente do trabalho aqui na organização?
 - a. Cultura e função
 - i. Deficiências na comunicação
 - 1. E.g., como percebe e caracteriza a comunicação na organização (com colegas, chefe)?
 - ii. Apoio na resolução de problemas e desenvolvimento pessoal
 - 1. E.g., quando existe algum problema na organização, como é que é ultrapassado?
 - iii. Definição de objetivos
 - 1. E.g., como são transmitidos os objetivos da organização/instituição (existem? São claros?)?
 - b. Relações interpessoais
 - i. Relação com chefias/colegas
 - c. Ambiente de trabalho
 - i. Quais são as condições necessárias para a execução da sua atividade profissional?
 - 1. Tem essas condições ao seu dispor?
 - a. Se não tem – quais tem/não, tem
 - b. Como poderia ser ultrapassado?
 - 3. Como descreve o seu trajeto profissional na organização/instituição?
 - a. Papel na organização
 - i. As suas funções, tarefas e lugar na organização são claras? [Conflito de papéis (e.g., funções incompatíveis)]
 - ii. Responsabilidade por pessoas
 - iii. Como percebe o seu poder de decisão no que diz respeito à execução da sua função?
 - b. Desenvolvimento na carreira
 - i. Estagnação na carreira
 - 1. Como avalia a sua progressão na carreira na organização/instituição? Porquê?

- ii. Salário
 - 1. Como avalia a sua retribuição face às funções que executa?
Porquê?
- iii. Insegurança no trabalho
 - 1. Quais são as suas perspectivas futuras relativamente à sua permanência na instituição/organização?
 - a. Quer sair? porquê?
 - b. Quer ficar? Sente que a organização a/o quer manter também?
- c. Controlo
 - i. Como descreve o poder de decisão que possui quanto à sua execução da sua função?
- 4. De uma forma geral, quais são para si as características mais desafiantes do seu trabalho?
 - a. Como se sente face a essas situações?
- 5. Como se sente após um dia de trabalho?
 - a. Lado positivo da atividade profissional
 - i. E.g., sentimentos intrínsecos de recompensa ou realização pessoal
 - b. Lado negativo
 - i. E.g., exigências físicas e psicológicas
 - ii. E.g., sentimentos de stress, exaustão
 - 1. Pensando em concreto numa situação que o/a tenha marcado e que tenha originado esses sentimentos:
 - a. Como lidou com eles? Como os ultrapassa normalmente?
- 6. Satisfação geral com a vida
 - a. Até que ponto a sua vida atual está próxima daquilo que é o seu ideal de vida?
Porquê?
 - b. O que é para si estar satisfeito/a com a vida?
 - c. Posto isto, neste momento considera estar satisfeito com a vida que tem?
Porquê?
 - d. Como é que a sua vida profissional está a contribuir para aquilo que sente neste momento?

- e. Como é que a sua vida pessoal está a contribuir para aquilo que sente neste momento?
- f. Se pudesse provocar uma mudança na sua vida profissional / pessoal de forma a ficar mais satisfeito/a, o que mudava?

Anexo C – Questionário Sociodemográfico

Sexo: _____

Data de Nascimento: _____

Estado Civil: _____

Agregado Familiar: _____

Número de filhos: _____

Habilitações Académicas: _____

Categoria Profissional: _____

Profissão: _____

População de Intervenção: _____

Tipo de contrato: _____

Antiguidade: _____

Anexo D – Pedido de Participação na Investigação

Pedido de Participação na Investigação

Exmo. (a) Sr.(a),

Vimos por este meio convidá-lo/a a participar numa investigação incluída no projeto PRO.VI e a decorrer no âmbito mestrado em Psicologia e Desenvolvimento de Recursos Humanos, da Universidade Católica Portuguesa (Centro Regional do Porto), para fins de dissertações de mestrado.

Os objetivos desta investigação prendem-se com: identificar os riscos psicossociais, caracterizar as estratégias de *coping* utilizadas, compreender a conciliação trabalho/vida pessoal e a satisfação com a vida em profissionais que apoiam pessoas vítimas de violência. Os dados serão recolhidos através de entrevistas semiestruturadas via *online* , garantindo sempre a confidencialidade dos mesmos.

Gostaríamos de perceber se estaria interessado e disponível para participar na nossa investigação. O seu contributo será certamente importante para o nosso estudo. Agradecemos desde já a vossa atenção e disponibilidade.

Atenciosamente, as alunas,

Filipa Morgado e Inês Sousa.

Anexo E – Consentimento Informado



CATOLICA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
E PSICOLOGIA

PORTO

PRO.VI: Protecting Victims' Rights

CONSENTIMENTO INFORMADO

1. Enquadramento do Projeto

O projeto **PRO.VI-Protecting Victims Rights** é um projeto co-financiado pela Comissão Europeia (JUST/ JACC/AG/2017/802047) que visa melhorar a prestação de serviços de apoio às vítimas de crime e assegurar a proteção dos seus direitos. Este projeto encontra-se a ser desenvolvido em cinco países da União Europeia: Portugal, Alemanha, Itália, Roménia e Espanha. Em Portugal, a Faculdade de Educação e Psicologia da Universidade Católica (FEP-UCP), em parceria com a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género são responsáveis pela investigação.

Esta entrevista tem como objetivo explorar a perceção dos riscos psicossociais, caracterizar as estratégias de coping utilizadas, compreender a conciliação trabalho/vida pessoal e a satisfação com a vida em profissionais que apoiam vítimas de crime de violência interpessoal. A sua participação no projeto, através desta entrevista, é de extrema importância.

Toda a informação obtida é **confidencial e anónima**.

Para que possamos aceder à sua informação, precisamos que assine de forma livre o(s) consentimento(s) informado(s) em baixo:

Aceito participar de livre vontade no projeto **PRO.VI-Protecting Victims Rights**. Foram-me explicados e compreendi a pertinência e os objetivos deste projeto. Entendi ainda que toda a informação obtida ao longo da minha participação no projeto **será estritamente confidencial e que a minha identidade nunca será revelada em qualquer relatório, documento ou a qualquer pessoa**. Compreendi também que a minha participação neste estudo é voluntária, podendo desistir a qualquer momento, sem que essa decisão se reflita qualquer prejuízo para mim.

Eu, _____, li e concordo com os termos e condições do projeto **PRO.VI-Protecting Victims Rights**.

Consentimento para gravação da entrevista

(Por favor, faça um traço sobre o local da assinatura, no parágrafo que não lhe interessar assinar)

Eu, _____, autorizo a gravação da entrevista para a recolha e posterior análise dos dados do projeto **PRO.VI-Protecting Victims Rights**.

Eu, _____, não autorizo a gravação da entrevista para a recolha e posterior análise dos dados do projeto **PRO.VI-Protecting Victims Rights**. Contudo, aceito de livre vontade participar no projeto.

Consentimento dos dados para futuras investigações

(Por favor, faça um traço sobre o local da assinatura, no parágrafo que não lhe interessar assinar)

Eu, _____, autorizo os dados da presente entrevista para futuras investigações de carácter científico a serem desenvolvidas na FEP-UCP, com as questões referentes ao anonimato asseguradas.

Eu, _____, não autorizo os dados da presente entrevista para futuras investigações de carácter científico a serem desenvolvidas na FEP-UCP, com as questões referentes ao anonimato asseguradas.

Data: __/__/____

Anexo F – Sistema de Categorias

1. DIMENSÕES GLOBAIS

- 1.1. Vida Pessoal
- 1.2. Vida Profissional
- 1.3. Conciliação Trabalho-Vida Pessoal
- 1.4. Satisfação Geral com a Vida

2. ROTINAS

- 2.1. Dias Úteis
 - 2.1.1. Momentos Previsíveis
 - 2.2.2. Momentos Imprevisíveis
 - 2.2.3. Fazer Desporto
- 2.2. Atividades de Fim-de-Semana e Tempos Livres
 - 2.2.1. Trabalho
 - 2.2.2. Dormir
 - 2.2.3. Dedicar a Hobbies ou Atividades de Lazer
- 2.3. Regularidade das Atividades de Fim de Semana e Tempos Livres
 - 2.3.1. Frequente
 - 2.3.2. Pouco frequente

3. PERCEÇÕES PROFISSIONAIS E PESSOAIS

- 3.1. Tipos de Perceções
 - 3.1.1. Valorizado da Vida Pessoal
 - 3.1.2. Responsabilidades da Vida Pessoal
 - 3.1.3. Exigências da Vida Profissional
 - 3.1.4. Valorizado da Vida Profissional
 - 3.1.5. Conciliação Positiva Trabalho-Vida Pessoal

- 3.1.6. Conflito Trabalho-Vida Pessoal
- 3.1.7. Conceito de Satisfação com a Vida
- 3.1.8. Existência de Satisfação com a Vida
- 3.1.9. Inexistência de Satisfação com a Vida
- 3.1.10. Oportunidades de Aumento da Satisfação
- 3.2. Descrição das Percepções
 - 3.2.1. Ter Tempo Disponível
 - 3.2.2. Valorização da Carreira
 - 3.2.3. Valorizar a Proximidade com Pessoas Significativas
 - 3.2.4. Valorizar Envolvimento Voluntário na Comunidade
 - 3.2.5. Sentimento Global de Privilégio
 - 3.2.6. Valorizar a Estabilidade Emocional
 - 3.2.7. Ausência de Responsabilidades na Vida Pessoal
 - 3.2.8. Presença de Responsabilidades Familiares
 - 3.2.9. Partilha de Responsabilidades Financeiras
 - 3.2.10. Assumir Responsabilidades Financeiras
 - 3.2.11. Responsabilidades com Clube Desportivo
 - 3.2.12. Responsabilidade de Trabalhar com Vítimas
 - 3.2.13. Desafios no Distanciamento Emocional
 - 3.2.14. Pressão Elevada
 - 3.2.15. Elevadas Demandas Físicas e Emocionais
 - 3.2.16. Impedimentos Judiciais
 - 3.2.17. Desafios à Sustentabilidade Financeira da Organização
 - 3.2.18. Falta de Reconhecimento Público à Atividade
 - 3.2.19. Suporte Social limitado pela Confidencialidade

- 3.2.20. Elevada Horas de Trabalho
- 3.2.21. Capacidade de Resolução de Problemas
- 3.2.22. Identificação com os Valores da Organização
- 3.2.23. Qualidade da Relação com os Colegas
- 3.2.24. Oportunidade de Autoconceito Profissional
- 3.2.25. Oportunidade de Receber Formação Contínua
- 3.2.26. Equilíbrio entre as Esperas da Vida
- 3.2.27. Dificuldade em Diferenciação das Esferas da Vida
- 3.2.28 Longas Horas de trabalho
- 3.2.29. Incompatibilidade
- 3.2.30. Profissionalismo
- 3.2.33. Equilíbrio
- 3.2.31. Ter Rede de Suporte
- 3.2.32. Alcance de Objetivos
- 3.2.33. Segurança Laboral
- 3.2.34 Atividade Profissional
- 3.2.35 Saúde
- 3.2.36. Visão Global Positiva
- 3.2.37 Localização Geográfica
- 3.2.38. Sacrifícios
- 3.2.39. Profissão exercida
- 3.2.40. Feedback Positivo das Vítimas
- 3.2.41. Relações Pessoais Harmoniosas
- 3.2.42. Relações com a Equipa de Trabalho
- 3.2.43. Independência

- 3.2.44. Mudar de Cidade
- 3.2.45. Proximidade dos Amigos/Família
- 3.2.46. Aumento do Salário
- 3.2.47. Estabilidade Contratual
- 3.2.48. Gestão de Tempo
- 3.2.49. Encontrar um Propósito de Vida
- 3.2.50. Maior Estabilidade Económica
- 3.2.51. Melhoria de Condições na Instituição

3.3. Avaliação Global

- 3.3.1. Perceção Positiva
- 3.3.2. Perceção Negativa

4. SEM INTERESSE

1. DIMENSÕES GLOBAIS

(Categoria que remete para as dimensões objeto de estudo da investigação)

Código	Designação	Descrição	Exemplo de Dados	Nº de Sources	Nº de UF (Refs)
1.1.	Vida Pessoal	Diz respeito a diversas perceções identificadas pelos participantes relativamente à sua vida pessoal	<i>"Na minha vida pessoal o que eu valorizo mais é estar com os amigos e com a família, quando consigo..." (FR).</i>	10	30
1.2.	Vida Profissional	Consiste nas diversas perceções identificadas pelos participantes no que diz respeito à sua vida profissional	<i>"O que eu prezo muito na minha profissão, aqui na minha colaboração com a A. é o trabalho que nós fazemos não é....sentir que temos resultados..."(SC)</i>	10	45
1.3.	Conciliação Trabalho-Vida Pessoal	Consiste nas várias experiências sentidas à conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal, nomeadamente os aspetos positivos e negativos dessa conciliação.	<i>"Criar estes limites que contexto profissional e o contexto pessoal... e também esta questão de ao fim de semana não trabalhar eu acho que é muito importante porque permite desligar o botão, descansar, e isso... para ganhar nova energia e recomeçar. Portanto eu diria que a forma que eu encontro é exatamente separar as coisas porque sei que vou-me tornar menos profissional e menos boa pessoa no meu contexto pessoal se emaranhar tudo" (FC).</i> <i>"Se eu consigo o equilíbrio com regularidade? É assim, na minha mente eu quero dizer que sim, mas eu não sei se será bem verdade. Não. Eu possivelmente... Não, não porque eu</i>	10	18

			<i>depois não consigo equilibrar muitas vezes as questões em casa, só para aspirar a casa eu fisicamente morro...</i> (MA)		
1.4.	Satisfação Geral com a Vida	Diz respeito à avaliação subjetiva de uma pessoa sobre o grau em que as metas da sua vida foram realizadas. Inclui a percepção do seu significado, a existência ou inexistência de satisfação e as oportunidades de aumento da satisfação	<i>"Eu acho que estar satisfeito com a vida passa primeiramente por estarmos bem connosco próprias, não é...sentirmo-nos bem, termos suporte nas várias esferas da nossa vida, a nível profissional, a nível familiar, a nível das relações de amizade e de intimidade". (SC)</i>	10	43

2. ROTINAS

(Categoria que diz respeito a hábitos dos participantes identificados ao longo de uma semana, de segunda a domingo)

2.1. DIAS ÚTEIS: Rotina apresentada durante a semana (de segunda a sexta-feira)

Código	Designação	Descrição	Exemplo de Dados	Nº de Sources	Nº de UF (Refs)
2.1.1.	Momentos Previsíveis	Rotina semanal que é comum	<i>"Um dia normal à semana passa por... basicamente durante a semana então, eu tenho o meu trabalho, se tiver que dar treinos vou dar treinos, se tiver que treinar vou treinar e depois gosto muito de estar com os amigos. O meu dia acaba sempre muito tarde e começa cedo, mas basicamente é isto que eu faço..." (MP)</i>	4	5

2.1.2.	Momentos Imprevisíveis	Rotina semanal que é caracterizada como sendo inesperada	"É difícil dizer que há uma semana tipo, é mesmo muito difícil dizer que há uma semana-tipo, o trabalho é realmente muito, muito dispar..." (GA)	6	10
2.1.3.	Fazer Desporto	Parte da semana que remete para a prática de desporto	"Durante a semana, o que costumo fazer é ginásio..." (SC)	2	2

2.2. ATIVIDADES DE FIM DE SEMANA E TEMPOS LIVRES: Diz respeito às atividades que são realizadas ao fim-de-semana e nos tempos livres)

Código	Designação	Descrição	Exemplo de Dados	Nº de Sources	Nº de UF (Refs)
2.2.1.	Trabalho	Refere-se a situações em que os participantes indicam trabalhar	"Eu recebi uma sinalização este fim-de-semana e eu tenho que ir, independentemente de ser às 2 da manhã, de ser as 4, de ser ao sábado, ao domingo" (FR)	4	4
2.2.2.	Dormir	Refere-se a situações em que é indicado que o tempo é aproveitado para dormir mais que o habitual	"Gosto de dormir, também, mais um bocadinho do que os outros dias". (FC)	1	1
2.2.3	Dedicar-se a Hobbies e Atividades de Lazer	Refere-se a situações em que os participantes indicam que fazem atividades de lazer	"Eu gosto de fazer jardinagem, tenho animais, não tenho filhos, portanto os animais são os filhos.... Gosto muito de jardinagem, gosto muito de caminhar, faço Yoga, medito..." (MA)	8	12

2.3. REGULARIDADE DAS ATIVIDADES DE FIM DE SEMANA E TEMPOS LIVRES: Remete para a frequência com que os participantes fazem as atividades identificadas no código de Atividades de Fim de Semana e Tempos Livres

Código	Designação	Descrição	Exemplo de Dados	Nº de Sources	Nº de UF (Refs)
2.3.1.	Frequente	Remete para as atividades de fim de semana e de tempos livres são realizadas com frequência	<i>"A minha agenda é igual todos os fins de semana eu já tenho aquelas coisas programadas é aquele hora aquele dia definido os ensaios é... nunca, nunca deixei de o fazer. Nunca... Portanto estou exatamente em termos de atividades, passatempos, hobbies, estou exatamente igual ao que estava antes de começar a trabalhar". (AG)</i>	6	7
2.3.2	Pouco Frequente	Quando as atividades de fim de semana e de tempos livres são realizadas de forma irregular	<i>"Deixei de ler regularmente.... Demoro vários meses a conseguir acabar um livro. Que me entristece alguma coisa... um bocadinho. Porque antes lia com muita frequência..." (MR)</i>	4	4

3. PERCEÇÕES PROFISSIONAIS E PESSOAIS

(Categoria que diz respeito às diz respeito a variadas perceções e experiências identificadas pelos participantes no que diz respeito relativamente à sua vida profissional e vida pessoal)

3.1. TIPOS DE PERCEÇÕES: Perceções dos participantes que dizem respeito às dimensões globais do estudo.

Código	Designação	Descrição	Exemplo de Dados	Nº de Sources	Nº de UF (Refs)
3.1.1	Valorizado da Vida Pessoal	Consiste nas diversas perceções dos participantes sobre o que mais tem valor na sua vida pessoal	<i>"Na minha vida pessoal o que eu valorizo mais é estar com os amigos e com a família, quando consigo" (FR)</i>	10	14

3.1.2	Responsabilidades da Vida Pessoal	Consiste nas diversas percepções dos participantes sobre as responsabilidades dentro da esfera pessoal.	<i>"Estou numa situação muito pouco ortodoxa e muito moderna, sou casada, mas tenho um casamento geograficamente distante (...). Acaba por fazer com que eu não tenha aquele peso que é atribuído a uma vida de casada, é algo que eu não sinto e não tenho e nunca tive. Sou uma privilegiada nesse aspeto" (CG)</i>	10	12
3.1.3	Exigências da Vida Profissional	Diz respeito às várias percepções dos participantes sobre as exigências da esfera profissional	<i>"Isto é um trabalho complicado, lá está...porque estamos a falar de vítimas de crime e são casos que... muito delicados, situações em que as pessoas estão a sofrer bastante..." (AG)</i>	10	20
3.1.4	Valorizado da Vida Profissional	Diz respeito às várias percepções dos participantes sobre o que é valorizado esfera profissional	<i>"O que eu prezo muito na minha vida pessoal, é tentar...como trabalho com vítimas de crime com situações de violência, muitas delas extremamente graves, é tentar pautar por uma vida pessoal bastante calma, sem grandes situações de stress, muito menos de violência, tanto nas minhas relações familiares como de amizade e íntimas também" (SC)</i>	10	17
3.1.5	Conciliação Positiva Trabalho-Vida Pessoal	Diz respeito às percepções dos participantes relativamente ao equilíbrio positivo que é percecionado entre a esfera pessoal e profissional	<i>"E: Então acha que compatibiliza as responsabilidades da vida pessoal com as exigências do trabalho?" "Sim, já é assim há muito tempo. Eu sou uma pessoa bastante ativa e eu prefiro ter muita coisa para fazer do que ter um domingo descansado. Por isso, eu consigo fazer as duas coisas ao mesmo tempo. Acho que por acaso nisso consigo fazê-lo muito bem, mas tudo com treino não é... Eu fui me habituando e tive que conjugar sempre. Eu já tinha o</i>	4	7

			<i>atletismo quando fazia escola, agora em vez de escola tenho trabalho. É uma questão de rentabilizar o tempo" (MP)</i>		
3.1.6	Conflito Trabalho-Vida Pessoal	Remete para às percepções dos participantes onde existem pressões de papéis conflitantes entre o trabalho e a família, onde a participação num dos domínios é dificultada pela participação no outro domínio	<i>"Eu tenho dois empregos eu saía de casa de manhã e depois voltava ao fim da tarde porque eu estava inscrita num ginásio também e sim, tentava fazer. Portanto eu chegava a casa por volta das oito e meia, nove da noite e já é aquele período em que tomas banho, jantas, deitas-te e recomeça o dia. Não tinha assim tanto tempo..." (CG)</i>	6	10
3.1.7	Conceito de Satisfação com a Vida	Diz respeito às percepções dos participantes sobre o que é para cada um dos participantes a satisfação geral com a vida	<i>"O que é que é estar satisfeito com a vida... estar bem com aquilo que faço profissionalmente, sair do trabalho, todos os dias do trabalho com consciência tranquila que fiz aquilo que estava ao meu alcance..." (AG)</i>	10	10
3.1.8	Existência de Satisfação com a Vida	Consiste nas diferentes percepções de presença de satisfação com a vida na vida dos entrevistados	<i>"E: Neste momento considera que está satisfeito com a vida que tem?" "Sim, perfeitamente..." (AG)</i>	8	17
3.1.9	Inexistência de Satisfação com a Vida	Consiste nas variadas percepções de ausência de satisfação com a vida na vida dos entrevistados	<i>"Não estou totalmente satisfeita com a minha vida, penso que nunca estamos totalmente, acho que o ser humano é por natureza um ser que nunca está totalmente satisfeito, não é..." (SC)</i>	2	4
3.1.10	Oportunidades de Aumento da Satisfação	Consiste nas diversas mudanças vistas pelos entrevistados como oportunidade de aumento da satisfação na vida dos entrevistados	<i>"Para me sentir ainda mais satisfeito eu acho que era necessário talvez duas coisas. Uma é obviamente supérflua e subjetiva que é realmente o ordenado ser um bocadinho melhor, dar alguma maior margem de fazermos aquilo que queremos, mas uma coisa tinha que estar ligada á outra</i>	10	14

que é queria também ter mais tempo, ou seja, conseguir ter capacidade realmente..." (GA)

3.2. DESCRIÇÃO DAS PERCEÇÕES: Caracteriza as várias perceções dos participantes relativamente aos diversos tipos de perceções anteriormente apresentados

Código	Designação	Descrição	Exemplo de Dados	Nº de Sources	Nº de UF (Refs)
3.2.1	Ter Tempo Disponível	Ter tempo disponível identificado como a maior ou uma das maiores valorizações da vida pessoal	<i>"O que é que eu valorizo mais na minha vida pessoal...Na minha vida pessoal, o que é que eu valorizo mais em primeiro lugar eu valorizo o meu tempo" (AG)</i>	2	2
3.2.2	Valorização da Carreira	Carreira identificada como algo valorizado da vida pessoal	<i>"Olha, eu sou uma pessoa que valoriza muito a carreira. E sou uma pessoa que...sou capaz de deixar uma coisa para o lado, para conseguir ter a minha carreira" (MP)</i>	2	2
3.2.3	Valorizar a Proximidade com Pessoas Significativas	Pessoas significativas como a família e os amigos identificados como uma das maiores ou a maior valorização da vida pessoal	<i>"E: Como falou há bocado da sua vida pessoal, o que é que valoriza mais na sua vida pessoal e porquê" "As pessoas, sem dúvida. As pessoas que tenho à minha volta..." (FC)</i>	6	6
3.2.4	Valorizar Envolvimento Voluntário na Comunidade	Voluntariado visto como uma valorização da vida pessoal	<i>"Eu faço voluntariado, gosto muito do voluntariado que faço, ainda por cima o voluntariado onde eu faço, além do voluntariado que fazemos com o nosso público alvo...também há muitas responsabilidades no grupo. Eu já fiz parte da direção 2 anos, já fui responsável por muitas equipas coordenadoras... Por isso, gosto de me envolver a nível profissional na comunidade, mas no meu dia-a-dia</i>	1	1

			<i>peçoal também. Envolver-me na comunidade e estar atenta às pessoas que precisam" (FR)</i>		
3.2.5	Sentimento Global de Privilégio	Sentir-se privilegiado na generalidade considerado como algo valorizado na vida pessoal	<i>"Eu estou numa fase da vida, em que consigo olhar para o meu percurso profissional, académico, social e pessoal e saber que sou uma pessoa privilegiada " (GA)</i>	1	2
3.2.6	Valorizar a Estabilidade Emocional	Estar estável emocionalmente como algo valorizado na vida pessoal	<i>"E: Relativamente à sua vida pessoal, o que é que valoriza mais e porquê?" "Eu diria que a estabilidade emocional sendo que não é....que me apercebi há relativamente pouco tempo" (MR)</i>	1	1
3.2.7	Ausência de Responsabilidades na Vida Pessoal	Quando os entrevistados indicam não existir nenhuma responsabilidade ao nível pessoal	<i>"Não acho que tenha assim alguma responsabilidade pessoal muito específica" (SC)</i>	4	4
3.2.8	Presença de Responsabilidades Familiares	Quando os participantes indicam ter responsabilidades a nível familiar	<i>"Tenho um filho com três anos e, portanto, obviamente uma responsabilidade primordial é a educação e o bem-estar e a segurança do meu filho. Tenho uma vida familiar.... Tenho uma família alargada bastante grande e com a qual me dou regularmente e, portanto, é importante também conseguir manter tempo para esse tipo de apoio. Mas acima de tudo é a minha família nuclear..." (MR)</i>	2	3
3.2.9	Partilha de Responsabilidades Financeiras	Remete para a partilha de responsabilidades financeiras como responsabilidade da vida pessoal	<i>"Felizmente não sou a única pessoa que contribui financeiramente para o meu agregado familiar, não é, tenho uma pessoa com quem eu vivo e com quem divido essas despesas e essa responsabilidade, também é importante..." (MA)</i>	1	1

3.2.10	Assumir Responsabilidades Financeiras	Quando assumir responsabilidades financeiras é considerada uma responsabilidade da vida pessoal	<i>"Ao contrário de quando estava em Moçambique, eu não tinha que pagar renda, aqui tenho que pagar renda..." (FR)</i>	2	3
3.2.11	Responsabilidades com Clube Desportivo	Responsabilidades para com um clube desportivo é vista como uma responsabilidade da vida pessoal	<i>"Eu sou muito ligada ao atletismo, e para além de ser atleta ou seja também tenho compromissos, mesmo com o clube enquanto atleta, sou também treinadora, ou seja alguns dias por semana também tenho que dar treino e ao fim de semana se não estou a competir ou não estou com os miúdos nas provas, estou a ajuizar provas de atletismo, que sou também juíza de atletismo..." (MP)</i>	1	1
3.2.12	Responsabilidade de Trabalhar com Vítimas	Quando trabalhar com vítimas de violência interpessoal revela-se uma exigência da vida profissional	<i>"A nível de exigência, a responsabilidade. Trabalhamos com vítimas de crime, não é....a responsabilidade de prestarmos um apoio adequado e célere às necessidades da vítima. A responsabilidade de que se algo não nos for possível e possa ter aqui algum resultado menos positivo na vítima, não é....esta consciência que nos trará...este peso na consciência de que poderíamos ter feito mais...havia algo que poderia ter sido feito e não fizemos, então este sentido de responsabilidade, acho que é uma das maiores exigências que nós temos" (SC)</i>	5	7
3.2.13	Desafios no Distanciamento Emocional	Remete para desafios em conseguir um distanciamento emocional com os casos das vítimas que acompanham, como uma exigência da vida profissional	<i>"O trabalho que eu faço hoje é um trabalho que é muito mais profundo, conhecer a vítima e perceber qual é o seu histórico de vida e no caso concreto de pessoas requerentes de asilo ou vítimas de tráfico de ser humano, nós temos que</i>	4	4

			<i>fazer muito mais busca do passado da pessoa e muitas vezes com uma intervenção psicológica muito mais intensa, nunca perdendo o lado humano mas também limitando ao máximo a nossa...o deixar-nos afetar por aquilo. Nem sempre é fácil..." (GA)</i>		
3.2.14	Pressão Elevada	Remete para a pressão que é colocada no próprio individuo como uma das maiores exigências da vida profissional	<i>" Esta pressão que eu sabendo que sou uma ponte entre o individuo e a sociedade continuo às vezes a sentir que deveria ser mais criativa ou que deveria conseguir arranjar mais soluções, o que também gera expectativas de frustração. E isto se calhar é o mais difícil de lidar, porque uma coisa é uma pessoa que precisa de ajuda para preencher um papel da segurança social, outra coisa é uma pessoa que muitas vezes te está a dizer que se tu não a ajudares naquele momento, ela se vai matar ou alguém a vai matar a ela. E essa pressão é mesmo muito complicada". (CG)</i>	1	1
3.2.15	Elevadas Demandas Físicas e Emocionais	Remete para demandas físicas e emocionais do trabalho como uma exigência da vida profissional	<i>"É muito, muito pesado a nível físico e a nível mental, na minha opinião. A nível físico porque tem sempre muitas deslocações, andamos de um lado para o outro... Nós conduzimos uma carrinha muito pesada e às vezes chego a ter dores físicas mesmo quando chego a casa. Porque mesmo no nosso centro de acolhimento temos várias faixas etárias, eu ando com algumas ao colo...acaba por ser muito pesado fisicamente. Depois há sempre coisas a melhorar na</i>	3	3

			<i>casa, é preciso montar aquela cama, montar aquela cama... Nós fazemos tudo, não é...." (FR)</i>		
3.2.16	Impedimentos Judiciais	Quando os impedimentos da justiça constituem uma exigência de vida profissional	<i>"Como maior exigência é realmente as falhas no sistema judicial. Não...não temos como contornar isso. É horrível, quando as pessoas realmente nos chegam com situações que nós queremos fazer tudo e mais alguma coisa e depois olhamos para a lei e não dá para fazer quase nada, está ali um impedimento, ou os casos arrastam-se durante anos e nós precisávamos das coisas para ontem... ou foi brutalmente agredida e o marido não foi preso. Não é... apresentou a denúncia para nada". (MF)</i>	1	1
3.2.17	Desafios à Sustentabilidade Financeira da Organização	Remete para a dificuldade quanto à sustentabilidade da instituição como uma exigência da vida profissional	<i>"E ao nível das exigências da sua atividade profissional. Quais é que considera que sejam as exigências?" "A sustentabilidade financeira. Sem sombra de dívidas. Ou seja, não depende exclusivamente da ILGA também depende de uma perceção do sistema sobre o que é importante apoiar e financiar e dar condições a, e nós não vivemos num país que o faça para qualquer ONG em particular, portanto." (MR)</i>	1	1
3.2.18	Falta de Reconhecimento Público à Atividade	Quando a inexistência de reconhecimento da população é considerada uma exigência da vida profissional	<i>"Acrescentem aqui a outra camada que é sermos uma instituição LGBTI exclusivamente e, portanto, lidar com todo o preconceito social que existe e preconceito social também das próprias estruturas do estado. O não reconhecimento da importância do trabalho que nós fazemos por desvalorização de questões que chamamos a</i>	1	1

			<i>atenção porque estamos a falar de números que estas entidades consideram ser pequenos face à generalidade da população, sem entenderem que são pequenos porque não há sequer trabalho feito, não é. Isto é só uma ponta do iceberg. E, portanto, é muito desgastante sermos um recurso do Estado constante quando precisam de apoio nestas questões..." (MR)</i>		
3.2.19	Suporte Social limitado pela Confidencialidade	Remete para situações onde o suporte social é limitado pelas questões de confidencialidade como sendo uma exigência da vida profissional	<i>"Nós estamos obviamente cobertos com questões de confidencialidade, eu não posso sair daqui e contar aos meus amigos, aos meus pais, à minha família o que é que se passa no meu trabalho. Na verdade, poucos dos meus familiares sabem explicar exatamente o que é que eu faço no meu dia-a-dia. Isso às vezes é o mais complicado, porque nós às vezes temos um dia mais pesado, uma história mais pesada e não podemos contar a ninguém. E talvez isso seja o mais difícil, nós temos que saber lidar sozinhos com isto" (MP)</i>	1	1
3.2.20	Elevada Horas de Trabalho	Quando os participantes indicam que as elevadas horas de trabalho constituem uma exigência da sua vida	<i>"Aqui no tráfico, como há muitas vezes que eu saio às 11 da noite, ou que tenho que ir a sinalizações às tantas da manhã... (...) Mas não há nenhum mês que eu não faça horas a mais, mesmo que não vá uma manhã, ou menos que não vá uma tarde, não há um mês que eu não faça horas a mais" (FR)</i>	2	3

3.2.21	Capacidade de Resolução de Problemas	Resolução de problemas como algo valorizado na vida profissional	<i>"O que eu valorizo...procuro ao máximo dar uma resposta que vá ao encontro daquilo que me é solicitado seja por parte de colegas, seja por parte das pessoas que acompanhamos". (AG)</i>	1	2
3.2.22	Identificação com os Valores da Organização	Remete para situações em que a identificação com os valores da organização é algo muito valorizado na vida profissional	<i>"O que eu prezo muito na minha profissão, aqui na minha colaboração com a A. é o trabalho que nós fazemos não é....sentir que tem resultados e que estamos aqui a prestar um auxílio, um apoio a pessoas vulneráveis". (SC)</i>	6	7
3.2.23	Qualidade da Relação com os Colegas	Relações interpessoais positivas no trabalho como algo muito valorizado na vida profissional	<i>" O bem-estar de equipa...ou seja, para mim é muito, muito importante colocar o trabalho onde eu estou, seja um local de trabalho feliz onde as pessoas se sentem bem, onde não há silêncios e onde na verdade nós não somos só colegas de trabalho". (MR)</i>	3	4
3.2.24	Oportunidade de Autoconceito Profissional	Consiste na perceção dos participantes que a sua instituição os valoriza, sendo considerado como algo que valorizam na sua vida profissional	<i>"Nós não somos muito valorizados em Portugal, não temos muitas saídas profissionais e quando temos algum trabalho parecido na área não somos criminólogos...somos outra coisa, temos outra função. Eu não, eu sou criminóloga, a A. reconhece-me enquanto tal e isso faz-me realmente valorizar a minha profissão e o meu trabalho aqui, porque sou valorizada também. Ou seja, valorizo muito o facto de há psicólogos, há juristas, há assistentes sociais, mas também há criminólogos a trabalhar na A. e isso é muito importante. É o facto de valorizarem realmente a nossa profissão. Eu sou criminóloga e sou técnica de apoio à</i>	1	1

			<i>vítima e isso a mim é um motivo de orgulho obviamente."</i> (MP).		
3.2.25	Oportunidade de Receber Formação Contínua	Quando receber formação contínua é algo muito valorizado na vida profissional	<i>"Estar constantemente a aprender coisas, independentemente de estarmos numa associação há um mês ou há 10 anos, eu acho que ninguém, que tenha a experiência que tiver numa área pode achar que sabe tudo e, portanto, estar sempre a renovar. Fazer formações, a ler coisas, no fundo a encontrar novas ferramentas acho que é uma condição básica para exercer este trabalho" (FC).</i>	2	3
3.2.26	Equilíbrio entre as Esperas da vida	Remete para situações em que a esfera profissional e a esfera pessoal são conciliadas de forma harmoniosa e positiva	<i>"Consigo sair do trabalho e consigo fazer uma vida extra do trabalho perfeitamente normal, não vou abdicar de estar com as pessoas, não vou abdicar de fazer as coisas de que gosto, portanto, levar uma vida perfeitamente normal. É isso que eu... para mim qualidade de vida é isso" (AG).</i>	3	3
3.2.27	Dificuldade em Diferenciação das esferas da vida	Remete para situações em que há dificuldade em diferenciar a esfera pessoal da esfera profissional devido à profissão que exerce	<i>Eu acho que para trabalhar nesta área, ou estás de coração, ou é muito difícil, porque as miúdas.... Eu se quiser ligar ao meu pai a qualquer hora do meu dia, eu ligo...elas não têm a quem ligar e eu sinto que tenho que ser essa pessoa.... Mas pronto, é difícil depois distinguir a vida pessoal da laboral" (FR).</i>	2	3

3.2.28	Longas Horas de trabalho	Quando as longas horas de trabalho são vistas como motivo de conflito entre a vida profissional e a vida pessoal	<i>"Nunca sei como vai ser o meu dia, nunca... Nunca dá para combinar um jantar com amigos... que posso combinar, depois nunca sei se apareço ou não... porque não sei muito bem para o que é que vou ser chamada" (FR).</i>	3	5
3.2.29	Incompatibilidade	Remete para situações em que a participação num dos domínios da vida é incompatível com a participação no outro domínio, ou seja, o facto de estarem presentes em determinada esfera da vida faz com que dificulte a presença ou o desenvolvimento da outra esfera	<i>"No meu relacionamento atual, o que eu senti ou o que eu sinto pontualmente é às vezes a dificuldade que há em deixar o G. técnico no trabalho, ou o G. técnico vir para casa e às vezes estar a olhar para o namorado e a falar com ele como sendo técnico, ou seja, como é que eu no trabalho tendo não perder um lado humano mas depois acabo por muitas vezes perde-lo em casa, ou a falar com pessoas que são muito próximas de mim, quase como minha família" (GA).</i>	4	6
3.2.30	Profissionalismo	Ser profissional como significado de satisfação geral com a vida	<i>"O que é que é estar satisfeito com a vida... estar bem com aquilo que faço profissionalmente, sair do trabalho, todos os dias do trabalho com consciência tranquila que fiz aquilo que estava ao meu alcance " (AG).</i>	1	1
3.2.33	Equilíbrio	Equilíbrio entre as esferas da vida como significado de satisfação com a vida	<i>"Para mim estar satisfeito eu acho que é ter quase todas as esferas da minha vida, não é, assim...bastante equilibradas. É eu conseguir, lá está... é haver um equilíbrio entre tudo" (MF).</i>	2	2

3.2.31	Ter Rede de Suporte	Existência de uma rede de suporte como significado de satisfação geral com a vida	<i>"Eu acho que começa por sentirmo-nos amados, sentirmo-nos que temos uma rede de suporte...ou seja para mim eu sentir que tenho a minha família, os meus amigos, pessoas que aconteça o que acontecer estão lá presentes. Eu acho que sentirmo-nos amados é o essencial para nos sentirmos seguros e para também sentirmos essa satisfação..." (FC).</i>	2	3
3.2.32	Alcance de Objetivos	Alcançar objetivos como significado de satisfação geral com a vida	<i>"E satisfação com a vida... acho que também sentir que alcançamos os objetivos, acho que isso é muito importante. Sentir que estou a fazer alguma coisa com o meu tempo, estou a crescer de alguma maneira ou olhando para trás sinto que evolui ou que a minha vida... que alcancei metas..." (FC).</i>	1	1
3.2.33	Segurança Laboral	Ter um trabalho que lhe dê segurança a nível contratual como significado de satisfação com a vida	<i>"Eu não peço muito. Ter um trabalho onde me sinta realizada e onde tenha condições laborais, um contrato de trabalho...Saber que não vou ser despedida amanhã não é... sendo que trabalhar uma ONGD nunca se sabe o dia de amanhã, porque como depende muito dos financiamentos, mas pronto..." (FR).</i>	1	1
3.2.34	Atividade Profissional	Carreira identificada como significado de satisfação geral com a vida	<i>"E: Então o que lhe provoca mais satisfação será a sua carreira neste momento..." "MP: Sim, o que é irónico porque é a coisa que mais stress me causa, mas também mais satisfação" (MP).</i>	1	1

3.2.35	Saúde	Ter saúde como o significado de satisfação com a vida	<p><i>"Para mim estar satisfeita é ter saúde.</i></p> <p><i>Eu, porque a saúde dos outros eu não consigo controlar, não é, pronto...para toda a gente, mas se eu conseguir pelo menos, mais ou menos, manter a minha OK, não é....ter o controlo. Acho que isso, pelo menos dá-me calma, não é, e dá-me uma força física para estar ok..." (MA).</i></p>	1	1
3.2.36	Visão Global Positiva	Quando a perceção do significado de satisfação com a vida é ter as duas esferas da vida equilibradas	<p><i>"Eu acho que estar satisfeito com a vida passa primeiramente por estarmos bem connosco próprias, não é....sentirmo-nos bem, termos suporte nas várias esferas da nossa vida, a nível profissional, a nível familiar, a nível das relações de amizade e de intimidade. Eu penso que estar satisfeito com a vida...isto é uma questão...dar uma resposta logo exata torna-se um bocadinho difícil (risos).</i></p> <p><i>Mas é assim, eu penso que passará por sentir que a nossa vida tem sentido não é....que o que nós estamos a fazer aqui tem um propósito e esperamos que um propósito benéfico. A nível profissional sinto que o sentido será também...o sentimento de dever cumprido. Que estamos a fazer aqui algo que está de alguma forma a impactar de uma forma positiva nos outros, num nível micro, mas também num nível macro" (SC).</i></p>	1	1
3.2.37	Localização Geográfica	Remete para o local onde se encontra a viver como um fator que contribui para a ausência de satisfação geral com a vida	<p><i>"Eu não gosto de Lisboa e, portanto, eu não... no meu mundo ideal, eu acabando o curso ia-me embora de Lisboa e não foi isso que aconteceu, acabei por receber propostas em Lisboa que me fizeram ficar em Lisboa" (CG).</i></p>	1	1

3.2.38	Sacrifícios	Existência de sacrifícios na vida que contribuem para a inexistência de satisfação com a vida	<i>"Sinto-me presa porque sinto que estou numa cidade que não gosto, a ter um estilo de vida que não gosto, por currículo. Por oportunidade, por currículo, por contactos. Por crescimento. Mas sinto que é um bocadinho... um sacrifício que estou a fazer para a minha vida profissional. Sinto que estou um bocado que estou a sacrificar a minha qualidade de vida pessoal em prol da minha vida profissional."</i> (SC).	1	2
3.2.39	Profissão exercida	Remete para o trabalho prestado como motivo de existência satisfação com a vida	<i>"Sinto que me traz muito sentido para a minha vida, o meu trabalho...e gosto muito, apesar de ser uma problemática com bastante carga associada a situações de violência sexual contra crianças e jovens, gera aqui também em nós algum poder de encaixe, mas sinto que...também gosto muito de trabalhar com crianças e jovens, sempre foi o meu público-alvo de excelência e de eleição....e portanto sinto que isto me traz muito sentido e satisfação para a minha vida, apesar da temática que é e da problemática, não é....mas também de ver nestas crianças e nestes jovens o poder da resiliência e de ultrapassar tudo isto...também dá-nos aqui alguma força, a nós..."</i> (SC). <i>"Eu acho que tendo em conta que nós passamos imensas horas no trabalho, se a vida profissional começar a descambar tudo o resto gradualmente pode ter um impacto negativo, por isso eu acho que é fundamental estar bem no trabalho e manter, no fundo... eu sei que não vamos estar</i>	4	7

			<i>sempre em épocas boas, vamos ter momentos mais difíceis, mas tentar sempre ter esta, no fundo esta satisfação no trabalho para que ele possa também trazer um impacto positivo para o resto da minha vida” (FC).</i>		
3.2.40	Feedback Positivo das Vítimas	Remete para situações em que o positivo feedback das vítimas contribui para a existência de satisfação com a vida	<i>“Sinto me uma pessoa realizada também, por exemplo, a questão de por exemplo termos um agradecimento por parte de um utente, faz-nos logo ganhar o dia, a semana, o mês. Quando aquela pessoa nos diz “olha, o seu atendimento ou o simples facto de ter falado consigo durante um bocadinho já me fez sentir muito melhor”, pronto. Já venho satisfeito para casa” (AG).</i>	1	1
3.2.41	Relações Pessoais Harmoniosas	Quando as relações pessoais harmoniosas constituem um motivo para a existência de satisfação com a vida	<i>“Tanto para os meus amigos como para a família eu também ter continuado, portanto no meu percurso não é, ter conseguido arranjar logo emprego, também tenho um namorado e uma mãe que me dão bastante apoio também... e acho que eles também estão sempre a dar um maior push, sempre a puxar cada vez mais por mim para eu ser cada vez mais uma pessoa melhor e também para investir cada vez mais na minha área. E eu sinto, lá está, que eles estão sempre lá para mim” (MF).</i>	3	5
3.2.42	Relações com a Equipa de Trabalho	Remete para perceções em que as relações com a equipa de trabalho são significado de satisfação com a vida	<i>“Parte das minhas pessoas amigas e são amigas pessoais, são pessoas com quem eu trabalho, são pessoas da minha direcção. E para mim é muito importante poder... ou seja, nós conseguimos separar muito bem o que é que é trabalho e o que é que é pessoal, mas há situações e momentos em</i>	1	1

			<i>que isso é mais fluido, não é. Mas eu não imagino o que é que era a minha vida sem as pessoas com as quais eu fui construindo esta relação ao longo dos anos e foi o trabalho que me permitiu isso" (MR).</i>		
3.2.43	Independência	Ter mais independência como sendo uma mudança que contribui para uma maior satisfação	<i>"Boa questão. Ora bem (...) em termos pessoais gostava de já estar um bocadinho mais emancipado e mais independente na minha vida. É só isso." (AG).</i>	1	1
3.2.44	Mudar de Cidade	Mudança de cidade percebida como uma oportunidade de aumento de satisfação	<i>"Saía de Lisboa. Era, saía de Lisboa. Porque nem em Lisboa não tenho esta parte, não é, da natureza, de caminhadas tão fáceis, não é, e não me dá um.... Estamos mais fechadas em 4 paredes, estamos.... Menos ar puro" (MA).</i>	2	2
3.2.45	Proximidade dos Amigos/Família	Maior proximidade com os amigos e a família visto como algo que contribui para uma maior satisfação.	<i>"Conseguir viver... conseguir viver no mesmo país que o meu marido já seria uma novidade. Que é algo que eu não sei se vai acontecer, nem quando. Acho que seria assim a única mudança. E estar mais perto dos meus amigos" (CG).</i>	2	2
3.2.46	Aumento do Salário	Remete para o salário elevado como sendo uma oportunidade de aumento da satisfação	<i>"Podia aumentar o ordenado. É sempre bom. Por exemplo, eu vivo no distrito de Lisboa, no centro de Lisboa, portanto não é fácil... as rendas são altas, portanto é sempre bom ter essa...no fundo essa recompensação também monetária, também é um estímulo, na verdade" (FC).</i>	3	3
3.2.47	Estabilidade Contratual	Ter um contrato mais estável e menos precário como contributo para o aumento da satisfação	<i>"Na vida profissional seria mesmo a alteração do meu tipo de contrato. Seria sobretudo isso. Acho que isso tornava as coisas mais perfeitas. Se eu</i>	4	4

			<i>conseguisse trabalhar na área que estou, mas com contrato sem termo, isso sim era perfeito" (MF).</i>		
3.2.48	Gestão de Tempo	Maior capacidade de gestão de tempo como algo que contribui para o aumento de satisfação	<i>"Para me sentir ainda mais satisfeito eu acho que era necessário talvez duas coisas (...)há uma parte que eu se calhar devia gerir um bocadinho melhor ao nível da gestão de tempo, isso é verdade... não roubar tanto tempo pessoal para o trabalho..." (GA).</i>	1	1
3.2.49	Encontrar um Propósito de Vida	Encontrar um propósito na vida como sendo uma oportunidade de aumento da satisfação	<i>"Se calhar encontrar a minha bandeira como eu digo. Ou seja, serviço social tem muitas áreas, não é, idosos, crianças, prisões...Gosto da I., gosto também das pessoas com deficiência, mas ainda não sinto que tenha encontrado a minha causa, aquela coisa que tu dizes "é mesmo isto que eu poderia fazer o resto da vida". Isso ainda não encontrei, não sei o que é, ainda estou à procura, portanto eu acho que vou ser plena quando encontrar essa bandeira e ao mesmo tempo que eu viva num sítio..." (CG).</i>	1	1
3.2.50	Maior Estabilidade Económica	Ser mais estável economicamente como fator que contribui para o aumento da satisfação	<i>"Acho que era isso... Economicamente estável. Porque sei lá, eu trabalho com miúdas que passaram as passas do Algarve, mas eu também chegar a casa.... Imaginem, eu não recebi o mês de dezembro, e não sei se vou receber o de janeiro, isto aconteceu-me... Eu não recebi o mês de dezembro e não sabia se ia receber o de janeiro. Felizmente depois recebi em janeiro os dois, mas não sabia..." (FR).</i>	1	1

3.2.51	Melhoria de Condições na Instituição	Melhorar as condições físicas da instituição como algo capaz de contribuir para o aumento de satisfação	<i>"Era um misto.... Eu sonho várias vezes que ganho o Euro milhões. E eu sei que ganho 32 milhões, portanto isso é o que eu vou ganhar, apesar de não jogar. Portanto eu não sei como é que eu vou resolver isto. E a primeira coisa que eu fazia... ou melhor, não era a primeira coisa, mas uma das coisas que eu sei que tinha a certeza, era doar 1 milhão à ILGA para investir, para ter ativos, não é, sempre. E comprar um prédio em Lisboa onde a ILGA pudesse crescer e, portanto, não depender de ninguém. Ter um espaço comunitário, um espaço de apoio e de serviços e um espaço de trabalho em condições"</i> (MR).	1	1
--------	---	---	---	---	---

3.3. AVALIAÇÃO GLOBAL: Remete para uma avaliação global das perceções dos participantes acerca das dimensões globais do estudo

Código	Designação	Descrição	Exemplo de Dados	Nº de Sources	Nº de UF (Refs)
3.3.1	Perceção Positiva	Perceções dos participantes relativamente às dimensões globais do estudo que se revelam positivas	<i>"Bem, neste momento a minha vida está boa. Acho que também foi positivo, não é, para toda a gente.... Tanto para os meus amigos como para a família eu também ter continuado, portanto no meu percurso não é, ter conseguido arranjar logo emprego, também tenho um namorado e uma mãe que me apoiam bastante..."</i> (MP).	10	57

3.3.2	Perceção Negativa	Perceções dos participantes relativamente às dimensões globais do estudo que se revelam negativas	<i>" O contacto diário com situações de violência, por vezes em contexto intrafamiliar, ter o impacto que tem nas vítimas, principalmente quando são crianças ou jovens não é...e às vezes é difícil de depois "Ok, a minha vida está bem". E às vezes depois este paralelismo...agora sou a S. sem ser profissional, sem ser técnica de apoio à vítima, sem ser psicóloga, "agora está tudo bem" sabendo que existe situações em que aquela pessoa não está bem, aquela criança, aquele jovem. Às vezes, há momentos em que isto é difícil..." (SC).</i>	7	29
Código	Designação	Descrição	Exemplo de Dados	Nº de Sources	Nº de UF (Refs)
4.	SEM INTERESSE	Consiste em diálogos que não são relevantes para os objetivos do estudo	<i>"Nós temos vários públicos. Temos os refugiados LGBTI, que é uma franja enorme, que podem ou não ser refugiados de guerra. Porque imaginem, às vezes ao aeroporto de Lisboa chegam 20 refugiados sírios, desses sírios há um trans e dois gays. Por norma, o estado português avisa-nos que vêm pessoas com essa particularidade para que nós possamos falar com o centro português de refugiados e dar-lhes aí um apoio extra." (CG).</i>	10	75

Anexo H – Matriz Percepções das Valorizações na Vida Pessoal e Percepções das Responsabilidades na Vida Pessoal x Descrição das Percepções

	A: Responsabilidades na Vida Pessoal	B: Valorizado na Vida Pessoal
1: Assumir Responsabilidades Financeiras	3	0
2: Ausência de Responsabilidades na Vida Pessoal	4	0
3: Partilha de Responsabilidades Financeiras	1	0
4: Presença de Responsabilidades Familiares	1	0
5: Responsabilidades em Clube Desportivo	1	0
6: Sentimento Global de Privilégio	0	2
7: Ter Tempo Disponível	0	2
8: Valorização da Carreira	0	2
9: Valorizar a Estabilidade Emocional	0	1
10: Valorizar a Proximidade com Pessoas Significativas	0	6
11: Valorizar Envolvimento Voluntário na Comunidade	0	1

Anexo I – Matriz Descrição das Perceções x Perceções das Exigências da Vida Profissional e Perceções das Valorizações da Vida Profissional

	A. Exigências da Vida Profissional	B. Valorizado na Vida Profissional
1: Responsabilidade de Trabalhar com Vítimas	7	0
2: Desafios no Distanciamento Emocional	4	0
3: Pressão Elevada	1	0
4: Elevadas Demandas Físicas e Emocionais	3	0
5: Impedimentos Judiciais	1	0
6: Desafios à Sustentabilidade Financeira da Organização	1	0
7: Falta de Reconhecimento Público à Atividade	1	0
8: Suporte Social limitado pela Confidencialidade	1	0
9: Elevada Horas de Trabalho	3	0
10: Capacidade de Resolução de Problemas	0	2
11: Identificação com os Valores da Organização	0	7
12: Qualidade da Relação com os Colegas	0	4
13: Oportunidade de Autoconceito Profissional	0	1
14: Oportunidade de receber Formação Contínua	0	3

Anexo J – Matriz Descrição das Perceções x Perceção da Conciliação Positiva Trabalho-Vida Pessoal e Perceções do Conflito Trabalho-Vida Pessoal

	A: Conciliação Positiva Trabalho-Vida Pessoal	B: Conflito Trabalho-Vida Pessoal
1: Dificuldade de Diferenciação as esferas da Trabalho-Vida Pessoal	0	3
2: Longas Horas de Trabalho	0	5
3: Incompatibilidade	0	6
4: Equilíbrio entre as Esperas da Vida	3	0

Anexo K – Matriz Descrição das Percepções x Percepção de Conceito de Satisfação com a Vida

	A: Conceito de Satisfação com a Vida
1: Profissionalismo	1
2: Equilíbrio	2
3: Ter Rede de Suporte	3
4: Alcance de Objetivos	1
5: Segurança Laboral	1
6: Carreira	1
7: Saúde	1
8: Visão Global Positiva	1

Anexo L – Matriz Descrição das Percepções x Percepção de Existência de Satisfação com a Vida e Percepção de Inexistência de Satisfação com a Vida

	A: Existência de Satisfação com a Vida	B: Inexistência de Satisfação com a Vida
1: Feedback Positivo das Vítimas	1	0
2: Profissão Exercida	7	0
3: Relações com a Equipa Profissional	1	0
4: Relações Pessoais Harmoniosas	5	0
5: Localização Geográfica	0	1
6: Sacrifícios	0	2

Anexo M – Matriz Descrição das Percepções x Percepção de Oportunidade de Aumento de Satisfação

	A: Oportunidades de Aumento de Satisfação
1: Aumento do Salário	3
2: Encontrar um Propósito de Vida	1
3: Estabilidade Contratual	4
4: Gestão de Tempo	1
5: Independência	1
6: Maior Estabilidade Económica	1
7: Melhoria de Condições na Instituição	1
8: Mudar de Cidade	2
8: Proximidade dos Amigos e Família	2