



Ispá

Instituto Universitário
de Ciências Psicológicas,
Sociais e da Vida

AS RELAÇÕES FAMILIARES E A
CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA
PROFISSIONAL E FAMILIAR NO
CONTEXTO MILITAR PORTUGUÊS

SARA RAFAELA RAMOS MONTEIRO DOS SANTOS

Orientador de Dissertação:

Professor Doutor Pedro Alexandre Costa

Professor de Seminário de Dissertação:

Professor Doutor Pedro Alexandre Costa

Dissertação submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de:

Mestre em Psicologia Clínica

2021

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação de Professor Doutor Pedro Alexandre Costa, apresentada no ISPA – Instituto Universitário para obtenção de grau de Mestre na especialidade de Psicologia Clínica.

Agradecimentos

Nos agradecimentos gostaria de destacar algumas pessoas que foram fundamentais no decorrer do caminho que já percorri. Deste modo gostaria de agradecer aos seguintes:

Ao meu orientador de dissertação de mestrado, o Professor Doutor Pedro Alexandre Costa por todo o apoio permanente ao longo de todo este percurso e também pela sua generosidade e disponibilidade que teve para comigo nesta fase crucial do meu percurso académico.

A todos os professores do Instituto Superior de Psicologia Aplicada - ISPA, pela sua generosidade na partilha dos seus conhecimentos e pelo excelente modo como nos tornam não só bons futuros profissionais como também bons cidadãos do amanhã.

Aos participantes desta investigação pela sua disponibilidade e partilha de dados mais pessoais e experiências, o que fez levar este projeto a bom porto, sem eles tal não teria sido possível.

Aos meus pais que apesar de longe sempre se fizeram presentes e que estão comigo em tudo e para tudo o que precise.

À minha irmã, por me motivar e me fazer querer mais e melhor, sabendo que estará sempre comigo.

Ao meu namorado, por ao longo deste tempo sempre ter estado presente e ter sido um apoio constante e motivador.

Aos meus colegas de curso e amigos, que fizeram disto não só mais uma experiência, mas sim a grande experiência. Levo comigo bons amigos que já me acompanhavam, mas também os que ganhei e com os quais sei que posso sempre contar.

Resumo

Os contextos militar e familiar são de extrema exigência física e emocional por parte do militar. Contudo as relações mais importantes estabelecem-se no seio familiar, refletindo a preocupação que os militares têm para com os seus familiares além da preocupação com a sua carreira militar. Devido à dificuldade de conciliação equitativa da vida familiar e profissional verifica-se um conflito bidirecional. Este conflito surge devido às elevadas exigências de disponibilidade, mobilidade e de risco a que estes profissionais estão expostos como dano ou morte. Este conflito pode ser agravado em famílias militares monoparentais ou com os dois elementos do casal militares. O objetivo deste estudo foi avaliar se a carreira militar resulta na existência de conflitos nas relações familiares, conjugais e profissionais. Os participantes foram 102 militares, 98 do exército português e 4 da força aérea. O método de recolha foi misto (quantitativo e qualitativo), em modo questionário. Questionário esse composto pela Escala de Avaliação da Satisfação em Áreas da Vida Conjugal (EASAVIC), Escala de Ajustamento Diádico (EAD-R), Escala Conflito trabalho-família (CTF-R) e Conflito família-trabalho (CFT-R), Escala do sentimento de culpa trabalho-família (SCTF-R) e o sentimento de culpa família-trabalho (SCFT-R) e ainda questões abertas. A recolha dos dados foi presencial e online. Não se verificaram alterações significativas nas relações conjugais e no conflito trabalho-família, exceto aquando existem filhos no seio do casal. Os casais sem filhos apresentam níveis mais elevados de satisfação nas relações conjugais e menos conflito trabalho-família e família-trabalho comparativamente a casais com filhos.

Palavras-chave: Família; Carreira Militar; Conjugalidade; Parentalidade; Conflito Trabalho-Família

Abstract

The military and family contexts are extremely demanding physically and emotionally for the military. However, the most important relationships are established within the family, reflecting the concern that military personnel have for their families in addition to their military career. Due to the difficulty in reconciling family life and work, there is a two-way conflict. This conflict arises due to the high demands of availability, mobility and the risk these professionals are exposed to such as injury or death. This conflict can be aggravated in single-parent military families or with both members of the military couple. The purpose of this study was to assess whether the military career results in the existence of conflict in family, marital and professional relationships. The participants were 102 military personnel, 98 from the Portuguese army and 4 from the air force. The collection method was mixed (quantitative and qualitative), in questionnaire mode. This questionnaire was composed of the Scale of Satisfaction Assessment in Areas of Marital Life (EASAVIC), the Dyadic Adjustment Scale (EAD-R), the Scale of Work-Family Conflict (CTF-R) and Family-Work Conflict (CFT-R), the Scale of the feeling of work-family guilt (SCTF-R) and the Scale of family-work guilt (SCFT-R) as well as open questions. Data collection was face-to-face and online. There were no significant changes in marital relations and work-family conflict, except when there are children in the couple. Couples without children have higher levels of satisfaction in marital relationships and less work-family and family-work conflict compared to couples with children.

Keywords: Family; Military Career; Conjugality; Parenting; Work-Family Conflict

Índice

Introdução	14
Enquadramento Teórico	16
Relações Conjugais	16
Carreira Militar e Relações Familiares	17
Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho	21
O Presente Estudo	25
Método	26
Desenho de Investigação	26
Participantes	26
Instrumentos	27
Procedimentos	31
Plano de Análise	32
Resultados	34
Aferição da Relação entre as Dimensões Relativas às Relações Conjugais	34
Comparação de Áreas Conjugais Afetadas pela Carreira Militar	35
Fatores que se Associam a Alterações nas Relações Conjugais	37
Aferição da Relação entre as Dimensões Relativas ao Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho	38
Comparação da Existência de Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho na Carreira Militar	38
Fatores que se Associam a Alterações no Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho	39
Análise Qualitativa Referente à Perceção do Impacto da Carreira Militar nas Relações Conjugais e na Existência de Conflitos Conjugais e/ou Familiares	40
Discussão	45
Relações Conjugais	46
Carreira Militar e Relações Familiares	47

Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho	49
Implicações	52
Limitações	52
Estudos Futuros	53
Conclusão	55
Referências	57
Anexos	65
Anexo A - Consentimento Informado.....	84
Anexo B – Carta de Esclarecimento Pós- Investigação.....	85

Índice de Tabelas

Tabela 1. Correlações Bivariadas de Pearson entre as escalas EASAVIC e EAD.....	34
Tabela 2. Estatística Descritiva das Dimensões das Relações Conjugais	36
Tabela 3. Estatística Descritiva da Amostra para Alterações nas Relações Conjugais	37
Tabela 4. Correlações Bivariadas de Pearson entre as escalas CFT-CTF e SCTF-SCFT	38
Tabela 5. Estatística Descritiva das Dimensões do Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho	39
Tabela 6. Estatística Descritiva da Amostra na Existência/Ausência de Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho	40
Tabela 7. Análise de Conteúdo das Respostas Dadas à Pergunta “Que alterações considera que ocorreram na sua relação com o seu/a companheiro/a após o ingresso na carreira militar?” ..	41
Tabela 8. Análise de Conteúdo das Respostas Dadas à Pergunta “Habitualmente de que forma gere os possíveis conflitos familiares que surgem devido à sua carreira profissional?”	43
Tabela I. Dimensões das Relações Conjugais Afetadas pela Carreira Militar	65
Tabela II. Existência de Conflito Família-Trabalho e Conflito Trabalho-Família	67
Tabela III. Análise de Comparação da Proporção entre a Falta de Tempo com o Género	68
Tabela IV. Análise de Comparação da Proporção entre a Falta de Tempo e a Participação em Missões Internacionais	69

Tabela V. Análise de Comparação da Proporção entre o Afastamento e o Género	70
Tabela VI. Análise de Comparação da Proporção entre o Afastamento e a Participação em Missões Internacionais	71
Tabela VII. Análise de Comparação da Proporção entre a Conciliação Família-Trabalho e o Género	72
Tabela VIII. Análise de Comparação da Proporção entre a Conciliação Família-Trabalho e a Participação em Missões Internacionais	73
Tabela IX. Análise de Comparação da Proporção entre a Ausência de Alterações Conjugais e o Género	74
Tabela X. Análise de Comparação da Proporção entre a Ausência de Alterações Conjugais e a Participação em Missões Internacionais	75
Tabela XI. Análise de Comparação da Proporção entre a Comunicação com o Género	76
Tabela XII. Análise de Comparação da Proporção entre a Comunicação com a Participação em Missões Internacionais	77
Tabela XIII. Análise de Comparação da Proporção entre o Suporte e o Género	78
Tabela XIV. Análise de Comparação da Proporção entre o Suporte e a Participação em Missões Internacionais	79
Tabela XV. Análise de Comparação da Proporção entre o Conciliação Família-Trabalho e o Género	80
Tabela XVI. Análise de Comparação da Proporção entre o Conciliação Família-Trabalho e a Participação em Missões Internacionais	81
Tabela XVII. Análise de Comparação da Proporção entre a Ausência de Conflitos e o Género	82
Tabela XVIII. Análise de Comparação da Proporção entre a Ausência de Conflitos e a Participação em Missões Internacionais	83

Introdução

A família é o lugar onde primeiramente se estabelecem relações de intimidade, partilha e apoio psicológico, é nela se depositam responsabilidades relativas à transmissão da cultura, valores e à formação da personalidade dos seus elementos. É na família que se desenvolvem as relações que mais influenciam os indivíduos na tomada de decisão (Nichols, 2016). Por norma nas famílias tradicionais a sua estrutura hierárquica constitui-se primeiramente pelas pessoas mais velhas e vai decrescendo pela idade e pelos graus de parentesco familiares, porém nas relações profissionais inclusivamente no contexto militar português, a estrutura hierárquica de organização é feita de modo decrescente, mas em função do cargo/patente dos elementos que pertencem à instituição. Nestas instituições estão também muito assentes além da hierarquização os valores militares e institucionais que devem ser respeitados.

As famílias são um sistema em mutação e que consecutivamente se vão adaptando de modo a que haja um bom funcionamento e uma continuidade familiar. Contudo por vezes estas sofrem reestruturações familiares ou ajustes. Estes ajustes ocorrem através do aumento do número de pessoas que a constituem ou da perda de elementos da mesma (Minuchin, 1982). Contudo, quando acontecem alterações na composição das famílias é importante que estas mudanças sejam percecionadas e aceites por todos os elementos do seio familiar de modo a manter as relações familiares o mais saudáveis possível. Por vezes estas alterações também podem não ser bem aceites e podem gerar fatores de stress que necessitam de um processo de adaptação ao acontecimento ou a esta alteração familiar (Minuchin, 1982; Rovere, 2016). Quando há um desequilíbrio do sistema familiar há uma tendência para se achar que há membros que não estão a cumprir o seu papel e nesse sentido podem surgir críticas relativas à lealdade e sentimento de culpa, no entanto, a estrutura familiar deve ser capaz de se adaptar às mudanças que vão ocorrendo (Minuchin, 1982).

Na relação conjugal existem fatores de maior importância em função de outros, contudo todos eles são preditores importantes no que à satisfação conjugal diz respeito, ou seja, um dos elementos do casal pode não estar tão satisfeito em uma área como, por exemplo da comunicação ou da intimidade, mas mesmo assim considerar que no seu global se encontra satisfeito na sua relação conjugal (Wachelke et al., 2004).

De acordo com Frisby et al. (2011), os casais militares ou com um dos seus elementos militar diferenciam-se dos casais que não tem elementos militares porque estes enfrentam algumas situações relativas à sua situação laboral que não sucedem em atividades laborais civis.

As particularidades da carreira militar variam de outras profissões civis, nesta os seus profissionais diferenciam-se dos civis devido à elevada disciplina, ao incentivo a que estão sujeitos para lidar com os seus sentimentos, de modo a rejeita-los, não existe um horário nem período laboral, pois podem ser chamados a qualquer altura, estando sempre disponíveis em nome da nação e com disponibilidade total, resultando algumas vezes em situações imprevistas em que o militar é chamado a desempenhar funções (Gabriel & Sattler, 2019).

A instituição militar e a família sempre foram focos da existência de um conflito, devido às elevadas exigências de disponibilidade, mobilidade e de risco a que estes profissionais estão expostos (Carreiras, 1997). Esse potencial conflito pode ser agravado devido às alterações nas configurações familiares, podendo encontrar famílias de militares monoparentais ou onde ambos os elementos exercem esta profissão.

Com o avançar dos anos cada vez mais a configuração familiar tem sofrido alterações. Essas alterações resultam de uma exigência constante de adaptação não só ao mercado de trabalho, mas também às atuais configurações familiares. As famílias com elementos militares deparam-se com desafios específicos inerentes a este contexto, o que diverge de famílias sem elementos militares. As famílias com elementos militares são confrontadas com alguns contextos mais extremados o que pode levar a que seja necessário todo um ajuste familiar, sendo importante perceber de que modo estes conseguem conciliar e gerir as exigências elevadas do seu contexto familiar e profissional.

Em suma, o objetivo da presente investigação foi avaliar o impacto conjugal e a existência de conflitos resultantes da carreira militar nas relações familiares, conjugais. Esta investigação tem como objetivo avaliar de que modo as relações conjugais, nos militares das forças armadas portuguesas e ainda avaliar a existência de alterações nas relações conjugais em função do género do militar, das suas habilitações académicas, da sua categoria militar, da existência/ausência de filhos no casal a que este pertence e da sua participação em missões internacionais no âmbito da sua carreira militar. Outro dos objetivos desta investigação foi avaliar a existência de conflito trabalho-família nos militares das forças armadas portuguesas e ainda avaliar se esse conflito difere em função do género do militar, das suas habilitações académicas, da sua categoria militar, da existência/ausência de filhos no casal a que este pertence e da sua participação em missões internacionais no âmbito da sua carreira militar.

Enquadramento Teórico

O meio familiar é culturalmente visto como o suporte para a individualidade dos seus elementos, esta individualidade tem por base a proteção psicossocial dos seus elementos bem como a passagem dessa mesma proteção psicossocial aos elementos mais novos da família (Minuchin, 1982; Ponciano, 2002; Rovere, 2016). Isto reflete o facto de a família ser fundamental no equilíbrio e desenvolvimento individual, não diferindo nos militares.

O processo de separação e de individualização dos vários elementos da família acontece pela pertença do mesmo a diferentes esferas familiares, nessas esferas os seus elementos podem desempenhar simultaneamente vários papéis. O sistema familiar é composto por subsistemas e os elementos neles diferem em níveis de poder, geracionais e de género, sendo que cada individuo constitui um subsistema individual (Minuchin, 1982).

Relações Conjugais

O subsistema conjugal é composto por dois adultos unidos por uma relação amorosa e voluntária de compromisso. Os elementos que compõem este subsistema têm funções específicas e funcionam como complementares resultando assim na relação mais intimista do sistema familiar (Minuchin, 1982; Narciso & Ribeiro, 2009). As relações conjugais satisfatórias resultam numa satisfação com a vida no geral, com o bem-estar e estabilidade psicológica, e trazem inúmeros benefícios nomeadamente, na prática da atividade profissional. A satisfação conjugal também aumenta proporcionalmente quando há proximidade do casal e quando existe o estabelecimento e a manutenção de uma boa comunicação entre os elementos do casal (Rogers & May, 2003; Norgren et al., 2004).

Segundo os estudos de Hernandez e Oliveira (2003) alguns dos fatores que se assumem como mais importantes na satisfação conjugal são a intimidade comunicativa e a excitação física, já os fatores que se assumem como maiores fontes de problemas são uma deficitária comunicação e os problemas financeiros, todavia nestes estudos só se avalia a satisfação conjugal, não colocando a mesma em relação com outros fatores que podem exercer alterações na mesma, como a vida profissional (Block-Lemer et al., 2007)

Na execução das funções militares existe a possibilidade de afastamento do militar do seu meio familiar. O afastamento acontece no início do ingresso da carreira militar com o processo de instrução e formação que decorre durante alguns meses e nos quais o militar apenas vai ao

fim de semana a casa. Após este período o militar pode ser colocado no exercício das funções para as quais tem competência perto de casa ou não, podendo ser colocado em qualquer ponto do país onde seja necessário o seu apoio. Além desta situação de afastamento ainda pode acontecer momentaneamente os militares serem destacados para missões internacionais, como missões de manutenção da paz noutros países (EP, 2021).

As relações que envolvem o afastamento geográfico de um dos elementos do casal seja uma deslocação nacional ou internacional, dificulta a manutenção da relação conjugal, situação muito comum nos militares (Merolla, 2010). Todavia essa dificuldade na construção e manutenção de relações afetivas tem vindo a ser desmistificada e cada vez mais este afastamento não é visto como um obstáculo às relações sociais e familiares do militar, contudo não é explicitado pelos autores quais são os obstáculos (Osório, 2009).

A manutenção das relações amorosas deve ser estratégica e não rotineira, ou seja, os comportamentos devem ser feitos com o intuito de manter e desenvolver a relação e não como um comportamento rotineiro desprovido de intenção ou sentimento (Dainton & Stafford, 1993). Nos casais militares o afastamento geográfico de um dos seus elementos, pode ser encarado como um fator fortalecedor da relação e de manutenção dos relacionamentos como satisfatórios. Em alguns casos quando esse nível de satisfação conjugal não é atingido pode ser devido ao afastamento geográfico, mas também ao resultado de traumas, aumento da raiva e da excitação emocional existente no elemento militar, porém só os militares participaram no estudo, excluindo o seu núcleo familiar (Barbudo et al., 2014; Bakhurst et al., 2017). O afastamento existente nestas famílias fruto da profissão militar, prepara-as e resulta num nível de resiliência individual superior quando comparadas a outras sem elementos militares (Castro et al., 2006).

Carreira Militar e Relações Familiares

Tanto o contexto militar como o contexto familiar são muito exigentes a nível individual e psicológico e ambos os sistemas incluem uma hierarquia, porém todos os seus elementos individuais contribuem para o global (Nichols, 2016; Rovere, 2016). Nas famílias, a estrutura hierárquica normalmente constitui-se primeiramente pelas pessoas mais velhas e vai descendo a importância por idade e por grau de parentesco. Já nas relações profissionais militares a estrutura hierárquica é atribuída em função do cargo/patente dos elementos e baseada em valores militares e institucionais, mencionados no Artigo 12.º do/a Lei n.º 90/2015 - Diário da República n.º 104/2015, como o dever de obediência, de autoridade, de disponibilidade, de tutela, de lealdade, zelo, de camaradagem, de responsabilidade, de isenção partidária, de sigilo,

de honestidade, de correção e de aprumo (DR, 2015). Quem opta por esta carreira assume além dos valores já mencionados o valor da vida, assumindo que disponibilizam a sua própria vida em defesa do país (DR, 2015). A carreira militar tem características distintas das carreiras civis e que por vezes não são bem entendidas pela sociedade civil. Isto leva a que a sociedade geral tenha tendência a ignorar os processos de adaptação constantes, naturais ou não, a que os militares estão expostos, levando a que estes se sintam mais isolados e incompreendidos na sociedade e no seio familiar podendo gerar conflitos nesses mesmos contextos e com elementos pertencentes a esses (Rovere, 2016).

A carreira militar é pautada por alguma imprevisibilidade e pode resultar num afastamento familiar, social e geográfico. Além destas perturbações decorrentes da carreira militar, esta condição laboral também pode perturbar a relação do militar com os seus mais próximos, podendo condicionar o estabelecimento de novos relacionamentos amorosos e sociais e ainda o afastamento dos filhos. Para além destas implicações profissionais, o militar também pode ser frequentemente colocado em risco no decorrer das suas funções, que podem resultar em ferimento, dano ou mesmo na morte (Bell & Schumm, 1999; Burrell et al., 2006; Rovere, 2016; Ursano et al., 1989). A preocupação do militar para com os seus mais próximos é uma característica muito vincada desta carreira profissional, deste modo sendo uma preocupação constante destes profissionais é importante perceber as implicações desta sua condição profissional no seu contexto familiar e vice-versa de modo a que possa encontrar um equilíbrio nestes domínios da sua vida (Bartone, 1997).

Nos casais com elementos militares, algumas das situações que exercem muita pressão sobre o elemento do casal que não é militar deve-se ao acumular de funções que este adquire e à incerteza sobre a sua situação financeira e por vezes profissional, além da falta de apoio e suporte social que pode vir a sofrer. Os casais que estão juntos há menos tempo, que têm uma idade mais jovem ou aqueles em que o militar ocupa cargos de menor importância são os mais suscetíveis de ocorrer esta pressão sobre um dos elementos do casal, estes também são os que mais sofrem de desajustamento quando confrontados com as exigências profissionais militares (Allen et al., 2011; Fisher & Zaslavsky, 2008). Antecedendo a separação do militar do seu cônjuge, o militar vivencia algumas alterações para consigo próprio como a separação física e emocional, contudo antes da efetiva separação do casal há uma tendência de aproximação do casal, sendo que este estudo foi aplicado só aos militares excluindo aos seus cônjuges (Bóia et al., 2017; Pincus et al., 2001).

No que à comunicação diz respeito existem dois tipos de comunicação, a comunicação funcional que remete para a união ao outro e ao estabelecimento de relações comunicacionais com este existe a comunicação disfuncional ou patológica que remete para um afastamento entre pessoas, podendo ainda resultar em ressentimentos ou sentimentos de incompreensão perante o outro na relação de comunicação que estabelecemos (Watzlawick, 1998). A frequência da comunicação e o estilo comunicacional adotado pelo casal durante o distanciamento do mesmo é um fator importante para a satisfação conjugal, bem como para a manutenção da estabilidade da relação conjugal (Bóia et al., 2017; Merolla, 2010).

A comunicação entre os elementos pode ser feita de várias formas, seja por chamadas, vídeochamadas ou e-mails. Contudo, quanto mais informação for possível estabelecer na comunicação (imagem e voz) maior a proximidade entre os elementos na comunicação (Carter & Renshaw, 2015). Nos casais com algum elemento militar a comunicação é um fator de extrema importância na adaptação à separação do casal e à separação familiar adquirindo um papel de estabilizador e facilitador das relações (Barbudo et al., 2014). A ausência física do elemento militar pode ser atenuada através da comunicação que é recorrentemente feita por chamadas telefônicas, ou vídeochamadas. Esta ainda pode ser atenuada pela rede de suporte que rodeia tanto o militar como o cônjuge (Carter et al., 2011). Quando existe a possibilidade de comunicação do casal que se encontra afastado, estes tendem a basear a sua comunicação em situações positivas, evitando ou ocultando assuntos que possam não estar a correr bem, ou que possam perturbar o funcionamento do casal ou das relações familiares destes, contudo esta postura é predominantemente adotada pelos cônjuges dos militares. Esta postura quando adotada pelos cônjuges tem o intuito de salvaguardar o militar de distrações e alterações emocionais e/ou comportamentais (Frisby et al., 2011) já no caso de ser o militar a adotar esta postura, isto pode estar relacionado com o seu compromisso de confidencialidade, pois estes não devem nem podem passar informações sobre as suas funções e/ou localização, assegurando a sua segurança e a dos seus camaradas (Carter et al., 2015).

As famílias dos militares podem sofrer de isolamento social devido ao facto de nem sempre ser compreendido o nível de exigência e sacrifício que esta profissão implica para si e para os seus (Carroll et al., 2013). Este sacrifício por vezes comporta a acumulação de papéis e funções pelo elemento do casal que se mantém no cuidado do lar e dos familiares, nomeadamente crianças, caso existam, deste modo é comum que este elemento se apoie muito nos familiares próximos como os pais ou irmãos/irmãs, nos amigos e na restante comunidade,

que pode conter elementos militares ou familiares desses (Merolla, 2010; Silva, 2013). Assim estes elementos mais próximos do militar podem vivenciar em menor intensidade o isolamento bem como possivelmente manter os níveis de satisfação conjugal e familiar mais estáveis. Sendo para os militares a família um fator importante, estes militares tentam que a sua família, cônjuge ou outros familiares próximos, na sua ausência possam ter ao seu redor esta rede de suporte (Silva, 2013). As famílias com elementos militares estão desde logo informadas de todas as possibilidades e implicações da carreira militar na sua dinâmica familiar, no entanto, quando existem crianças estas alterações podem não ser bem aceites por estes, levando a repercussões noutras áreas da sua vida enquanto criança, nomeadamente no percurso escolar e alterações comportamentais, que passam a ser preocupações não só do militar como do seu cônjuge. No caso da existência de filhos no seio do casal, as preocupações dos militares tendem-se a focar muito nos filhos e no modo como esses percecionam as situações que são exigidas ao seu progenitor com carreira militar.

A ausência física do militar do núcleo familiar pode ser encarada tanto pelo cônjuge como pelos filhos como algo positivo, pois pode ser encarada como uma oportunidade para fortalecer laços e relações sejam ela a parental, a conjugal ou ambas (Bóia et al., 2017). No entanto, contrariamente a esta visão de potencialização das relações familiares podem neste processo de separação do militar para com os seus familiares existir algumas dificuldades, sendo essas mais evidentes e recorrentes nas crianças. As famílias militares por norma adaptam-se bem as necessidades profissionais destes elementos e quando tal não se verifica estas recorrem à ajuda externa como pode acontecer recorrendo às redes de suporte social e familiar (Misra & Singh, 2014; Mmari et al., 2010; Monk et al., 2018).

Além dos processos intrafamiliares já descritos, os militares também têm uma necessidade de estabelecer novas relações que neste caso vão incidir sobre os seus pares ou outros elementos próximos de modo a colmatar a ausência familiar (Silva, 2017). Nestes processos compensatórios extrafamiliares os militares, podem ter a tendência de construírem com os seus camaradas uma relação tão próxima que em algumas situações essa é equiparada com as suas relações familiares (Ringel & Brandell, 2012).

No que aos papéis de género diz respeito nas famílias com militares, maioritariamente existem famílias onde o elemento do género masculino é o militar. Quando o elemento militar é o masculino as esposas mesmo não sendo militares são frequentemente parentes de militares, o que pode levar a que haja um seguimento pela carreira militar ou uma tendência para o

estabelecimento de relações amorosas com elementos militares (Silva, 2013). A carreira militar é maioritariamente masculina afetando sobretudo o marido e/ou pai de família, no entanto, desde 1990, as mulheres passaram a poder alistar-se nas forças armadas. Deste modo o papel militar nas famílias já se torna mais extensível, no entanto, existem ainda algumas funções militares as quais ainda é vedado o acesso a mulheres (Carreiras, 1997).

No entanto, as mulheres também passaram a poder ingressar na carreira militar, sendo que as suas funções surgem mais associadas a cargos administrativos ou de saúde. Esses cargos podem implicar uma menor deslocação geográfica das mesmas, o que permite uma maior compatibilidade com o seu papel familiar (Silva, 2013). Porém os casais onde só a mulher é militar são diminutos, comparativamente aos que têm exclusivamente o homem militar. Por vezes os dois elementos do casal podem ser militares, quando tal acontece estes acabam por ter rotinas e dinâmicas familiares e laborais semelhantes e uma compreensão mútua das exigências laborais para com o cônjuge (Silva, 2013).

Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho

Por vezes acontece serem os dois elementos do casal membros das forças armadas, apesar de serem casos diminutos, nestes casos o conflito pode ser ampliado devido à possibilidade de incompatibilidade geográfica na colocação destes elementos em funções laborais. Além dessa possível colocação geográfica laboral longe da sua habitação permanente e simultaneamente nos dois elementos do casal sendo estes militares, os elementos do casal podem ainda deparar-se com a incompatibilidade no que diz respeito à marcação de férias, despensas ou deslocações devido ao serviço (Carreiras, 1997). Não obstante, o Artigo 102.º do/a Lei n.º 90/2015 - Diário da República n.º 104/2015 menciona que os casais onde os dois elementos são militares, esses segundo a alínea a) “Os militares em causa não podem estar envolvidos ao mesmo tempo, numa missão ou função que lhes impossibilite o exercício de direitos de parentalidade, em especial no que concerne ao gozo de licenças e assistência à família” e alínea b) “Quando um dos militares estiver envolvido numa prestação de serviço 24 horas seguidas, o outro militar não se pode encontrar na mesma situação” (DR, 2015). Deste modo em termos legislativos existe uma preocupação com este equilíbrio familiar e profissional no que se refere especificamente a estas categorias profissionais.

A incompatibilidade das exigências familiares e profissionais resultam na existência de um conflito bidirecional entre o trabalho e a família, pois as exigências profissionais

interferirem na vida familiar e vice-versa. Conseqüentemente pode existir um prejuízo de uma das áreas da vida do sujeito em prol da outra, seja a profissional ou a familiar. Contudo, apesar de uma pessoa em determinado momento optar por investir mais num dos domínios, seja ele o laboral ou o familiar, isto não espelha o grau de importância que cada dimensão tem para a pessoa (Anderson et al., 2002; Tavares et. al., 2007; Teixeira & Nascimento, 2011). Mais recorrentemente tem sido feito um esforço no sentido de as fronteiras existentes entre o domínio laboral e familiar serem atenuadas e facilitar a sua possível conciliação (Pereira et al., 2017). Recorrentemente os indivíduos não assumem um único papel, mas sim múltiplos, nomeadamente como acontece com o papel da família e de profissional, levando à existência de conflitos entre estas duas realidades (Pereira et al., 2017). Este conflito também surge quando se verifica uma incompatibilidade entre os vários papéis, o que pode levar a que um desses papéis possa ser percebido como mais difícil de desempenhar em comparação com outro (Pereira et al., 2017). Ainda assim, nem só do conflito se fazem estas relações, podem existir experiências de enriquecimento, sendo que ambos, conflito e enriquecimento são bidirecionais (Byron, 2005; Greenhaus & Beutell, 1985; Oliveira et al., 2013).

A conciliação entre a vida profissional e familiar é mediada pelo equilíbrio satisfatório que se consegue obter através do tempo despendido, dos meios e da qualidade das relações levando assim ao atenuar do conflito por vezes existente entre o trabalho-família (Gómez, 2003). Este conflito é potencializado pelo tempo despendido, pela incompatibilidade horária entre as responsabilidades familiares e profissionais, pelas situações económicas, sociais, demográficas e ainda pela sobrecarga horária profissional que pode levar à redução ou extinção da possibilidade de exercer funções familiares. Além disso, o conflito também pode ser expresso em aspetos físicos, psicológicos, comportamentais ou de satisfação familiar (Anderson et al., 2002; Guerreiro & Pereira, 2006; Voydanoff, 2004).

A literatura existente demonstra que existe uma associação negativa entre o conflito trabalho-família e a autoeficácia parental e também entre a qualidade da relação com a criança e a satisfação parental. Porém, existe uma associação positiva entre a insatisfação com o trabalho e com a família, ou seja, havendo uma insatisfação no trabalho ela estende-se à família e vice-versa, ainda assim estas conclusões são retiradas de literatura centrada em experiências de mães e não de ambos os sexos (Pereira et al., 2017). Os estudos de Cinamon et al., (2007) evidenciam a existência de um efeito negativo da interferência das questões laborais na qualidade das relações parentais estabelecidas e na satisfação parental, verificando-se a

existência de níveis elevados de insatisfação tanto no domínio profissional como no familiar (Frone et al., 1994). Todavia segundo os estudos de Miranda (2011) e de Offer & Schneider (2011) este conflito é extensível aos dois géneros sendo que no género masculino estes são os que despendem mais horas ao nível laboral e os elementos do género feminino são quem despende de mais horas ao nível familiar.

Este conflito para além de ter consequências no bem-estar pessoal e individual de quem sofre esta pressão também se reflete ao nível profissional e familiar. Deste modo as famílias como tentativa de conciliar estas responsabilidades, profissionais e familiares, e atenuar o possível conflito, tentam mais recorrentemente dividir as responsabilidades da habitação bem como o cuidado dos filhos no caso de estes existirem (Grover & Crooker, 1995; Tavares et al., 2007). De acordo com Vieira et al., (2012) a satisfação parental varia em função dos níveis de satisfação com o conflito trabalho-família, o que reforça a importância de avaliar a existência do conflito trabalho-família bem como a correlação e a relação de dependência entre estes dois domínios da vida dos indivíduos.

No contexto militar além dos possíveis conflitos que existem do militar para com os seus mais próximos, como cônjuge e familiares, estes podem também deparar-se com conflitos internos. Alguns possíveis conflitos internos podem ser resultado das restrições sociais e familiares que a carreira militar por vezes exige. A tomada de decisões pode tornar-se assim simultaneamente um conflito interno do militar para consigo mesmo, mas também um conflito que afeta o contexto laboral e familiar dos militares (Castro et al., 2006; Bell et al., 1999).

Cada vez mais as entidades laborais têm vindo a demonstrar preocupação com a conciliação trabalho-família, pois quando existe um conflito profissional no sentido do contexto familiar este interfere no desempenho laboral do trabalhador. Existindo um nível satisfatório destes dois domínios da vida pessoal a pessoa enquanto profissional consegue ter um nível de comprometimento e produção superiores para com a sua entidade patronal (Grover & Crooker, 1995). Aquando da existência de uma vinculação psicológica dos trabalhadores à sua entidade laboral, esta resulta numa maior envolvimento profissional e também da probabilidade acrescida de esse trabalhador permanecer na instituição (Dutton et al., 1994). Ainda relativamente ao conflito trabalho-família e à conciliação entre estes dois domínios a Constituição da República Portuguesa defende no artigo 59.º, n.º 1 b) que “todos os trabalhadores sem distinção de sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a

realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”, todavia isto deve ser tido em conta pelas entidades laborais, contudo nem sempre é passível de execução (CRP, 2009).

No que à conciliação entre o papel profissional e pessoal diz respeito existem alguns modelos que sustentam as várias possibilidades desta conciliação, nomeadamente o modelo da segmentação, compensação e o de spillover (Near, Rice, & Hunt, 1980). Deste modo o modelo da segmentação, defende que os domínios laborais e familiares são distintos e independentes, não havendo uma transposição de assuntos profissionais para o domínio familiar nem vice-versa. É neste modelo que existe a ideia de que quando saímos fora do contexto seja ele laboral ou familiar este como que deixa de interferir com os restantes contextos. Já o modelo da compensação defende a existência de uma tentativa de equilíbrio entre a vida familiar e profissional, ou seja, quando o sujeito experimenta situações decepcionantes num destes domínios tenta compensar essas experiências no outro domínio de modo positivo para compensar as experiências positivas e negativas, independentemente de estas surgirem no domínio familiar ou profissional (Near, Rice, & Hunt, 1980). Por fim existe o modelo de spillover que acaba por ser uma derivação dos modelos anteriores descritos, este defende que não é possível fazer uma separação clara da vida profissional e familiar e que estas estão interligadas e se afetam mutuamente, ou seja, assume um papel bidirecional. Este processo de interferência entre os dois domínios pode adquirir um carácter positivo ou negativo, contudo no que à situação laboral diz respeito nestas variáveis mais afetadas são a eficácia, a produtividade a motivação e o compromisso organizacional. Já no que à situação familiar se refere as variáveis mais afetadas são o bem-estar familiar e a qualidade destas relações. Para alguns autores este modelo é o mais abrangente e adequado uma vez que se adequa a fatores dos dois domínios como a idade dos filhos na questão familiar ou o número de horas trabalhadas no caso da questão laboral. Além disso, este modelo também considera importante integrar os domínios das emoções, dos valores, das competências e dos comportamentos, pois todos eles se influenciam entre si, resultando assim na conciliação da vida familiar e profissional (Hart, 1999; Near, Rice, & Hunt, 1980). Deste modo, o modelo de spillover acaba por ser o mais integrativo e o que melhor explica o conflito, mas também a conciliação entre o domínio familiar e pessoal com que esta população se depara.

Ao encontro do referido anteriormente sobre a importância da conciliação entre o contexto laboral e o contexto familiar, o exército português ciente dessa questão desenvolveu alguns programas de promoção da conciliação entre o contexto laboral e o contexto familiar. O

programa mais recente é o *Programa 3 em linha*, que além da conciliação, pretende estabelecer a igualdade entre géneros permitindo escolhas livres nos diversos domínios da vida (EP, 2021). A presente investigação pode ser um contributo para a exploração e aperfeiçoamento destes programas existentes bem como de outros que sejam pertinentes relativos à relação conjugal e/ou familiar dos militares.

O Presente Estudo

A população militar portuguesa é de cerca de 25.580 militares, sendo eles do Exército, da Marinha e da Força Aérea. No que concerne ao Exército Português, este tem aproximadamente 11,000 militares, dos quais cerca de 85% são homens e 15% mulheres, com idades compreendidas entre os 18 e os 55 anos.

Os militares portugueses têm vindo a adaptar-se às constantes exigências do meio familiar e familiar, sendo que nas famílias com elementos militares estas mesmas famílias são confrontadas com alguns cenários laborais do elemento militar mais extremadas, resultando assim num necessário reajuste familiar a esta situação do militar. Essas exigências laborais e familiares por vezes são de fácil conciliação o que exige ao militar uma maior adaptabilidade. Como tal torna-se importante averiguar de que modo os militares portugueses, dos diversos ramos das forças armadas, conseguem conciliar as exigências a que estão expostos tanto no seu contexto familiar como no seu contexto laboral, de modo a que consigam retirar satisfação de ambos os contextos.

Esta investigação pretende avaliar o impacto conjugal e a existência de conflitos resultantes da carreira militar nas relações familiares, conjugais. Esta investigação assenta em dois objetivos. O primeiro objetivo tem como finalidade avaliar de que modo as relações conjugais, nos militares das forças armadas portuguesas são afetadas pela carreira militar e ainda avaliar a existência de alterações nas relações conjugais em função do género do militar, das suas habilitações académicas, da sua categoria militar, da existência/ausência de filhos no casal a que este pertence e da sua participação em missões internacionais no âmbito da sua carreira militar. O segundo objetivo tem como finalidade avaliar a existência de conflito trabalho-família e conflito família-trabalho nos militares das forças armadas portuguesas e ainda avaliar se esse conflito difere em função do género do militar, das suas habilitações académicas, da sua categoria militar, da existência/ausência de filhos no casal a que este pertence e da sua participação em missões internacionais no âmbito da sua carreira militar.

Método

Desenho de Investigação

O desenho deste estudo foi descritivo e correlacional. Este apenas descreve acontecimentos naturais bem como os efeitos na população e o desenho correlacional permite estabelecer e quantificar as relações entre as várias variáveis em estudo de modo a predizer o comportamento de uma variável a partir do comportamento de outra variável (Shaughnessy, Zechmeister, & Zechmeister, 2000). A presente investigação tem um corte transversal porque a recolha de dados é realizada apenas num momento e para o mesmo estudo.

A metodologia da investigação é mista, utilizando metodologias quantitativa e qualitativa. Ambas as metodologias foram aplicadas à totalidade dos participantes. Relativamente ao delineamento do estudo este é comparativo, pois pretende-se perceber o impacto da carreira militar na vida familiar e em que áreas da mesma interfere, sendo a variável independente a carreira militar e a variável dependente as alterações na vida familiar.

Esta metodologia mista revela-se importante devido à possibilidade de avaliar a convergência entre os resultados recolhidos por ambas as técnicas. Verifica-se também através desta metodologia a consistência dos resultados e a complementaridade dos mesmos, o que permite a exploração dos resultados quantitativamente e qualitativamente no presente estudo (Paranhos et al., 2016).

No que concerne à recolha de dados desta investigação, recorreu-se a um survey online através do Qualtrics, devido ao facto de esta plataforma ser considerada como uma ferramenta de recolha e armazenamento de dados bastante fiável e segura.

Participantes

Os participantes deste estudo foram 102 militares, onde 98 eram do exército português (96.1%) e 4 pertenciam à força aérea (3.9%). A amostra foi composta maioritariamente por participantes do género masculino ($n=87$; 85.3%) comparativamente ao género feminino ($n=15$; 14.7%). As idades destes variavam entre 20 e os 54 anos ($M=36.31$, $DP=8.91$). Quanto às habilitações académicas estas distribuíram-se em 3º ciclo ($n=2$; 2%), ensino secundário ($n=53$; 52%), licenciatura ou bacharelato ($n=12$; 11.8%) e mestrado ou equivalente ($n=35$; 34.3%). Nas categorias militares a distribuição dos participantes foi de praças ($n=8$; 7.8%), sargentos ($n=54$; 52.9%), oficiais ($n=35$; 34.3%) e oficiais superiores ($n=5$; 4.9%). Relativamente ao estado

civil a amostra foi composta por solteiros ($n=35$; 34.3%), casados ($n=65$; 63.7%) e divorciados ($n=2$; 2%), sendo que destes 85 se encontravam num relacionamento com coabitação (83.3%) e 17 num relacionamento sem coabitação (16.7%). Sobre a composição do casal, 87 participantes identificaram-se como sendo o único elemento do casal militar (85.3%), 14 reportaram que ambos os elementos do casal são militares (13.7%) e 1 resposta foi omissa (1%). Relativamente a existência de filhos dos participantes 61 responderam que têm filhos (59.8%) e 41 responderam que não têm filhos (40.2%). No que respeita à participação em missões internacionais cerca de 44 (43.1%) responderam afirmativamente e 58 (56.9%) responderam negativamente.

Instrumentos

A recolha de dados foi realizada através de um questionário composto por várias escalas que tem como objetivo medir as variáveis desta investigação. Os instrumentos foram aplicados na seguinte ordem: Questionário Sociodemográfico, Escala EASAVIC, Escala EAD-R, Escala CFT-CTF, Escala SCFT-SCTF e por fim questões abertas.

Questionário sociodemográfico

O questionário sociodemográfico centrava-se em questões que tinham como intuito conseguir identificar algumas características dos participantes não só de modo a validar a sua participação na investigação, mas também para uma melhor caracterização da amostra que compõe o presente estudo.

De entre as várias questões colocadas aos participantes existia uma sobre a variável género onde podiam optar entre homem, mulher ou outro, com espaço para especificar qual seria este outro. Na variável sobre as habilitações académicas os mesmos podiam optar entre 1º ciclo (ensino primário, 4ª classe/ano), 2º ciclo (6º ano), 3º ciclo (ensino básico /9º ano), Ensino secundário (12º ano), Bacharelato ou licenciatura ou equivalente, Mestrado ou equivalente e Doutoramento. Na variável sobre a sua categoria militar os mesmos podiam optar entre Praças, Sargentos, Oficiais, Oficiais Superiores e Oficiais Generais. Nas variáveis sobre a participação em missões internacionais e sobre a existência de filhos, sendo estas variáveis dicotómicas, os participantes podiam optar entre as respostas sim e não. Ainda uma das variáveis sociodemográficas de grande relevância era sobre a que ramo das forças armadas portuguesas pertenciam os participantes, sendo que os mesmos tinham a opção de Exército, Força Aérea e Marinha.

Conjugalidade

Para medir o nível de satisfação conjugal foi usada a Escala de Avaliação da Satisfação em Áreas da Vida Conjugal (EASAVIC) que é um instrumento de autoavaliação com o objetivo de avaliar a satisfação em áreas da vida conjugal (Narciso & Costa, 1996). Esta escala é composta por 44 itens que se subdividem em duas grandes dimensões são elas: (1) Funcionamento conjugal, e (2) Amor. Estas 2 grandes dimensões dividem-se cada uma em cinco áreas da vida conjugal, no funcionamento conjugal estas correspondem a funções familiares, tempos livres, autonomia, relações extrafamiliares, comunicação e conflitos e na dimensão amor as suas cinco subescalas correspondem aos sentimentos e expressão de sentimentos, sexualidade, intimidade emocional, continuidade e características físicas e psicológicas. Dos 44 itens 16 são focados no casal, 14 itens são focados no outro e ainda 14 itens são focados no próprio (Narciso & Costa, 1996).

Os 44 itens são respondidos numa escala tipo Likert de 6 pontos, onde 1 (Nada Satisfeito), 2 (Pouco Satisfeito), 3 (Razoavelmente Satisfeito), 4 (Satisfeito), 5 (Muito Satisfeito) e 6 (Completamente Satisfeito). Esta escala tem como ponto de corte global o valor de 110, com um valor de 44 como sendo o que corresponde a uma menor satisfação conjugal e o valor de 264 como o que corresponde a uma maior satisfação conjugal.

Relativamente aos dados psicométricos desta escala a mesma apresentou uma elevada consistência interna com um coeficiente alfa $>.90$. Nas suas dimensões, a dimensão Funcionamento conjugal e a dimensão Amor apresentaram uma consistência elevada com um coeficiente de alfa de $.90$ e $.97$ respetivamente, sendo que a correlação entre as duas dimensões é $>.70$ (Narciso & Costa, 1996). Na presente investigação os dados encontrados vão ao encontro com o reportado pelos autores, uma consistência interna elevada com um alfa de Cronbach de $.974$. Nas suas várias dimensões todas elas também apresentaram uma elevada consistência interna, onde todas apresentam um coeficiente alfa $>.70$.

Como complementaridade e para medir o ajustamento diádico foi usada a Escala de Ajustamento Diádico (EAD-R) que tem como objetivo medir o ajustamento diádico, avaliando a perceção dos casais sobre os seus relacionamentos afetivos (Spanier, 1976). A escala inicial era composta por 32 itens dividida em quatro dimensões, sendo elas: (1) Consenso, (2) Satisfação, (3) Coesão e (4) Expressão afetiva. Posteriormente a escala foi revista (EAD-R) por Busby et al. (1995), passando a escala a ser composta por 14 itens, sendo que foi esta a escala usada na presente investigação. Esses itens são distribuídos em três subescalas sendo elas o

consenso, a satisfação e a coesão. Neste estudo a escala total apresenta uma consistência interna elevada com um alfa de Cronbach $>.70$. Nas dimensões do consenso e da satisfação estas apresentam uma consistência interna elevada $.801$ e $.833$ respetivamente, e a dimensão coesão apresenta uma consistência interna moderada com um coeficiente alfa de $.699$.

Na sua constituição os 14 itens são respondidos de formas diferentes, ou seja na dimensão do consenso o item 1 ao 6 as respostas variam numa escala tipo Likert de 6 pontos entre Sempre em desacordo, Quase sempre em desacordo, Frequentemente em desacordo, Ocasionalmente de acordo, Quase sempre de acordo e Sempre de acordo, já na dimensão da satisfação também existem as mesmas 6 respostas tipo Likert com as respostas possíveis de Nunca, Raramente, Ocasionalmente, Frequentemente, Quase Sempre e Sempre, por fim na dimensão da coesão as opções de resposta são também uma escala tipo Likert mas de 5 pontos que variam entre Nunca, Raramente, Às vezes, Quase todos os dias e Todos os dias, sendo que do item 12 ao 14 existem novamente 6 opções de resposta numa escala tipo Likert que varia entre Nunca, Menos do que uma vez por mês, Uma ou duas vezes por mês, Uma ou duas vezes por semana, Uma vez por dia e Frequentemente.

Relativamente aos dados psicométricos esta escala apresenta uma elevada consistência interna com um alfa de $.90$, já nas suas subescalas todas apresentaram uma elevada consistência interna com a subescala do consenso com um alfa de $.81$, a escala da satisfação com um alfa de $.85$ e a da coesão com um alfa de $.80$ (Busby et. al., 1995).

A escala de ajustamento diádico foi adaptada para a população portuguesa e os estudos psicométricos da mesma demonstram uma boa consistência interna. Nas suas subescalas a subescala do consenso apresenta um alfa de $.652$, a escala da satisfação um alfa de $.901$ e a escala da coesão um alfa de $.704$ (Costa, Pereira & Leal, 2011).

Para os instrumentos supra referidos foram usadas as médias do somatório das respostas dadas a cada uma das escalas, assim, as mesmas serão designadas ao longo do presente estudo como relações conjugais.

Conflito trabalho-família e família-trabalho

Para medir esta variável foi usada a Escala de Conflito Trabalho-Família (CTF-R) e Conflito Família-Trabalho (CFT-R) que tem como objetivo medir o conflito entre a dimensão laboral e a dimensão familiar (Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996). Esta escala é composta por 10 itens divididos em 2 dimensões: (1) Presença de conflito trabalho-família e (2) Presença do conflito família-trabalho, sendo que a cada uma destas correspondem 5 itens. Os itens da

escala são respondidos numa escala tipo Likert de 7 pontos, que variam entre discordo totalmente e concordo totalmente. Nesta escala quanto maior o grau de concordância com a dimensão CTF significa a existência de maior interferência do trabalho na família, já se o grau de concordância for maior na dimensão CFT significa a existência de maior interferência da família no trabalho.

A escala de Conflito Trabalho-Família (CTF-R) e Conflito Família-Trabalho (CFT-R) foi adaptada para a população portuguesa por Santos e Gonçalves (2014) e os dados psicométricos da mesma indicam que as dimensões da escala apresentam uma elevada consistência interna com alfas de Cronbach de .88 e .89 para as dimensões conflito trabalho-família e conflito família-trabalho respetivamente. A escala neste estudo apresentou uma consistência interna elevada com um alfa de Cronbach $>.85$, já para as suas dimensões apresentou em ambas uma consistência interna elevada, na dimensão conflito trabalho-família .85 e na dimensão conflito família-trabalho .88.

Foi também usada a Escala Sentimento Culpa trabalho-família (SCTF-R) e a Sentimento Culpa família-trabalho (SCFT-R) que tem como objetivo medir o sentimento de culpa bidireccionalmente entre o trabalho e a família (McElwain, 2008; McElwain, Korabik & Chappell, 2005). Esta escala é composta por 24 itens com duas dimensões que são elas a do sentimento de culpa trabalho-família e o sentimento de culpa família-trabalho, sendo que cada uma delas é composta por 12 itens (McElwain, 2008; McElwain, Korabik & Chappell, 2005).

A escala quando revista e adaptada para a população portuguesa por Gonçalves, Sousa, Santos, Silva & Korabik (2017) ficou composta por 7 itens onde 4 são referentes ao sentimento de culpa trabalho-família e 3 sobre o sentimento de culpa família-trabalho. A estrutura de resposta a esta escala é numa escala tipo Likert de 7 pontos que varia entre 1 que é Discordo totalmente e 7 que corresponde a concordo totalmente. Nesta escala quanto maior for o grau de concordância para com a dimensão SCTF maior é o sentimento de culpa que este tem relativo à interferência do trabalho na família, já se o grau de concordância for maior na dimensão SCFT significa que o sentimento de culpa é maior aquando da existência de interferência da família no trabalho.

Relativamente aos dados psicométricos desta escala na sua adaptação para a população portuguesa esta apresentava um coeficiente de alfa de .921 para a dimensão sentimento culpa trabalho-família um alfa de .722 e para a dimensão sentimento de culpa família-trabalho de .805, revelando uma elevada consistência interna (Gonçalves, Sousa, Santos, Silva & Korabik, 2017). Neste estudo a referida escala apresentou um coeficiente de alfa de .848 para a dimensão

sentimento culpa trabalho-família um alfa de .825 para a dimensão sentimento de culpa família-trabalho, revelando também na totalidade uma elevada consistência interna com um alfa $>.80$.

Para os instrumentos supra referidos foram usadas as médias do somatório das respostas dadas a cada uma das escalas, assim, as mesmas serão designadas ao longo do presente estudo como conflito trabalho-família e família-trabalho.

Procedimentos

Este projeto de investigação foi submetido para avaliação à comissão ética do ISPA na qual obteve o parecer favorável. No decorrer da recolha de dados foi entregue aos participantes o consentimento ético e posteriormente à realização do questionário foi também entregue aos mesmos a carta de esclarecimento pós-investigação. Relativamente aos aspetos éticos este estudo assegura a privacidade, a confidencialidade e o anonimato, sendo a participação no mesmo voluntária e os participantes não são expostos a um risco superior ao mínimo.

A amostragem desta investigação é não probabilística intencional, por conveniência e de propagação geométrica (tipo bola de neve). Inicialmente a investigação era direcionada apenas aos militares do exército português, contudo houve a necessidade de ajustar os critérios e alargar o estudo às restantes forças armadas portuguesas, nomeadamente a Marinha e a Força Aérea, todavia tal alargamento não condiciona de forma significativa a qualidade da amostra.

Como critérios de inclusão deste estudo, os participantes têm de ser maiores de idade, 18 anos, pertencer a um dos ramos das forças armadas portuguesas e pelo menos um dos elementos do casal tem de ser estar atualmente na carreira militar. Como critérios de exclusão deste estudo, os participantes não podem ser militares presentemente destacados em missões internacionais e não podem ser ex-militares.

O procedimento de recolha de dados deste estudo será misto incluindo uma parte da recolha de modo presencial e em formato de papel e caneta no Centro de Psicologia Aplicada do Exército (CPAE). Para este procedimento de recolha foi realizado um primeiro contacto com o Centro de psicologia aplicada para ser solicitada a autorização para a aplicação do questionário aos militares bem como foi explicado o objetivo da investigação. Posteriormente, fui contactada para me ser dada a autorização para a recolha de dados a nível nacional.

Aquando da recolha de dados presencial os militares foram agrupados em pequenos grupos e direcionados para um local amplo das instalações militares onde possam realizar o

autopreenchimento do questionário. No momento da aplicação do instrumento foi explicado brevemente o âmbito da investigação e de que modo era garantida a confidencialidade (através dos resultados serem apenas apresentados em grupo e nunca individualmente). Foi facultado a cada participante um consentimento informado, um questionário e um envelope. Na explicação que lhes foi dada antes da sua participação estes são informados que devem consentir a participação e tomar conhecimento da mesma e após isso realizar então o preenchimento do questionário colocando o mesmo depois de preenchido no envelope que lhes foi disponibilizado selando o mesmo. Após o preenchimento os participantes entregavam à investigadora o envelope selado com o instrumento e separadamente o consentimento informado. Aquando da entrega à investigadora esta entregava-lhes a carta de esclarecimento pós-investigação aos participantes. Após a recolha dos dados em formato papel e caneta estes foram inseridos pela investigadora numa base de dados encriptada e sem identificação dos mesmos, base essa a que só têm acesso a investigadora e o seu orientador científico do projeto.

Já no que ao método de recolha de dados online diz respeito o instrumento foi construído no Qualtrics exatamente com a mesma estrutura do instrumento em papel e foi gerado um link de acesso ao mesmo. Esta metodologia de recolha de dados teve de ser adotada devido à situação pandémica atual (COVID-19). O instrumento foi partilhado através dos militares que já o haviam preenchido e aos quais foi solicitado que partilhassem através dos seus contactos mais próximos bem como foi feita a divulgação da investigação em grupos online, maioritariamente privados e fechados, destinados a esta população-alvo.

A recolha de dados qualitativos do presente estudo, foi obtida através de uma análise de conteúdo das respostas dadas às questões abertas que posteriormente foram quantificadas através de tabelas de contingência com o intuito de agrupar as temáticas que tinham surgido nas respostas dos participantes.

Plano de Análise

Na análise estatística devido ao facto de a amostra ser superior 50 participantes, esta tende para a normalidade, estando reduzido o erro de viés. Após isto e verificados os princípios da normalidade serão testados os vários objetivos da investigação. A análise dos resultados obtidos neste estudo foi feita através do software SPSS 27 (Statistical Package for the Social Sciences).

Para avaliar em termos familiares que áreas são afetadas pela carreira militar foi usado um Teste de Friedman, para as escalas EASAVIC e EAD-R. O teste de Friedman foi usado por não se ter verificado o pressuposto da esfericidade no Teste de Levene.

Para testar os objetivos que incidem sobre avaliar se existem alterações nas relações conjugais em função do tempo de carreira militar, em função do gênero do elemento militar, das habilitações académicas, em função da categoria militar do elemento do casal, da existência ou inexistência de filhos no seio familiar e em função da existência de ausência do elemento militar em missões internacionais foi realizado um teste *t* de Student para amostras independentes por cada variável sociodemográfica.

Para testar o objetivo de avaliar que áreas do conflito são mais afetadas foi usado um Teste de Friedman, para as escalas CFT-CTF e SCFT-SCTF. O teste de Friedman foi usado por não se ter verificado o pressuposto da esfericidade no Teste de Levene.

Para testar os objetivos relacionados com a existência de conflitos e sentimento de culpa entre o domínio laboral e familiar, e se estes variam em função do gênero do elemento militar, da existência ou inexistência de filhos, em função da existência da ausência do elemento militar em missões internacionais e da categoria militar foram realizados testes *t* de Student para amostras independentes para cada uma das variáveis sociodemográficas.

Relativamente à parte qualitativa do presente estudo, esses resultados foram analisados através de uma análise temática de conteúdo. Esta tem como objetivo identificar e organizar padrões de frequência ou de significado através dos dados recolhidos, organizando esse conteúdo em temáticas (Braun & Clarke, 2006). Posteriormente à análise de conteúdo os dados foram quantificados através da realização de tabelas de contingência com o teste exato de Fisher baseando-se na anterior análise de conteúdo, isto de modo a aferir quais são as alterações percebidas pelos militares devido à sua carreira.

Resultados

Aferição da Relação entre as Dimensões Relativas às Relações Conjugais

Na presente investigação foi realizada uma correlação de Pearson para avaliar a correlação entre as variáveis e averiguar a possível existência de colinearidades entre as escalas (que avaliam o relacionamento conjugal), para estatisticamente, decidir quais as melhores dimensões a usar. Esta análise revelou a ausência de colinearidades entre as escalas anteriormente referidas, tal como reportado na tabela 1.

Tabela 1.

Correlações Bivariadas de Pearson entre as escalas Escala de Avaliação da Satisfação em Áreas da Vida Conjugal (EASAVIC) e a Escala de Ajustamento Diádico Revista (EAD-R)

	EASAVIC _Fconjugal	EASAVIC _Tlivres	EASAVIC_ Rextrafam	EASAVIC _Autonomia	EASAVIC _CConf	EASAVIC _AEfectos	EASAVIC _Sex	EASAVIC _Iemocional	EASAVIC _Cont	EASAVIC _CFisPsiC	EAD _Cons	EAD _Satisf
ASAVIC_Fconjugal												
EASAVIC_Tlivres	.433**											
EASAVIC_Rextrafam	.607**	.605**										
EASAVIC_Autonomia	.563**	.638**	.600**									
EASAVIC_CConf	.730**	.452**	.579**	.504**								
ASAVIC_AEfectos	.656**	.445**	.550**	.518**	.730**							
EASAVIC_Sex	.550**	.431**	.443**	.412**	.679**	.855**						
EASAVIC_Iemocional	.633**	.469**	.585**	.544**	.728**	.892**	.795**					
EASAVIC_Cont	.669**	.409**	.552**	.540**	.730**	.809**	.702**	.864**				
EASAVIC_CFisPsic	.553**	.356**	.522**	.436**	.635**	.799**	.737**	.809**	.713**			
EAD_Consenso	.542**	.273**	.412**	.368**	.628**	.601**	.567**	.677**	.662**	.684**		
EAD_Satisfacao	-.322**	-.169	-.213*	-.363**	-.387**	-.426**	-.378**	-.414**	-.410**	-.399**	-.358**	
EAD_Coesao	.348**	.328**	.422**	.279**	.378**	.476**	.504**	.503**	.431**	.486**	.544**	-.148

Comparação de Áreas Conjugais Afetadas pela Carreira Militar

De modo a aferir que áreas das relações conjugais são afetadas pela carreira militar procedeu-se a análises recorrendo a testes de Friedman, por não se verificar o pressuposto da esfericidade de Mauchly para a realização de uma ANOVA de amostras emparelhadas. Além disso, a dimensão da amostra poderia reduzir a robustez de uma análise paramétrica. Relativamente à escala EASAVIC o Teste de Friedman $F(9) = 287.985$, $p < .001$, demonstrou que existem dimensões desta mesma escala com valores estatisticamente diferentes, verificando-se alterações significativas entre algumas das dimensões da escala. As dimensões da escala que apresentaram diferenças entre si foram a dimensão dos tempos livres com as relações extrafamiliares ($p < .001$), os tempos livres com o funcionamento conjugal ($p < .001$), os tempos livres com a comunicação e conflitos ($p < .001$), os tempos livres com a autonomia ($p < .001$), os tempos livres com a intimidade emocional ($p < .001$), os tempos livres com as características físicas e psicológicas ($p < .001$), os tempos livres com a sexualidade ($p < .001$), os tempos livres com a continuidade ($p < .001$), os tempos livres com o amor e expressão de sentimentos ($p < .001$), as relações extrafamiliares com a comunicação e conflitos ($p = .040$), as relações extrafamiliares com a intimidade emocional ($p < .001$), as relações extrafamiliares com as características físicas e psicológicas ($p < .001$), as relações extrafamiliares com a sexualidade ($p < .001$), as relações extrafamiliares com a continuidade ($p < .001$), as relações extrafamiliares com o amor e expressão de sentimentos ($p < .001$), o funcionamento conjugal com a intimidade emocional ($p < .001$), o funcionamento conjugal com as características físicas e psicológicas ($p < .001$), o funcionamento conjugal com a sexualidade ($p < .001$), o funcionamento conjugal com a continuidade ($p < .001$), o funcionamento conjugal com o amor e expressão de sentimentos ($p < .001$), a comunicação e conflitos com a intimidade emocional ($p = .003$), a comunicação e conflitos com as características físicas e psicológicas ($p < .001$), a comunicação e conflitos com a sexualidade ($p < .001$), a comunicação e conflitos com a continuidade ($p < .001$), a comunicação e conflitos com o amor e expressão de sentimentos ($p < .001$), a autonomia com a intimidade emocional ($p = .025$), a autonomia com as características físicas e psicológicas ($p = .002$), a autonomia com a sexualidade ($p = .001$), a autonomia com a continuidade ($p < .001$), a autonomia com o amor e expressão de sentimentos ($p < .001$), a intimidade emocional com a continuidade ($p = .043$), a intimidade emocional com o amor e expressão de sentimentos ($p = .004$) e por fim as características físicas e psicológicas com o amor e expressão de sentimentos ($p = .043$). Todas as restantes dimensões não revelam diferenças significativas, tal como reportado na tabela I. que se encontra em anexo para economia de espaço.

No que concerne às dimensões que obtiveram médias mais elevadas na referida escala, logo as mais afetadas pela carreira militar foram a dimensão do amor e expressão de sentimentos, da continuidade, da sexualidade, das características físicas e psicológicas. As dimensões que apresentaram médias mais baixas, logo não foram significativamente afetadas pela carreira militar destacam-se a dimensão dos tempos livres, tal como reportado na tabela 3.

No que concerne à escala EAD, o Teste de Friedman, $F(2) = 170.423$, $p < .001$, demonstrou que existem dimensões da referida escala com valores estatisticamente significativos. Assim, verificaram-se alterações significativas em todas as dimensões da mesma, sendo que as dimensões da escala que apresentaram diferenças entre si foram a dimensão da satisfação com a da coesão ($p < .001$), a satisfação com o consenso ($p < .001$) e a coesão com o consenso ($p < .001$) tal como reportado na tabela I. que se encontra em anexo para economia de espaço.

No que concerne às dimensões que obtiveram médias mais elevadas na referida escala, logo as mais afetadas pela carreira militar foram a dimensão do consenso e a dimensão que apresentou uma média mais baixa, logo não foi significativamente afetada pela carreira militar foi a dimensão da satisfação, tal como reportado na tabela 2.

Tabela 2.

Estatística Descritiva das Dimensões das Relações Conjugais

	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>Sk</i>	<i>K</i>
EASAVIC_ Fconjugal	4.568	.760	.009	-.578
EASAVIC_ Tlivres	3.819	.987	-.275	.193
EASAVIC_ Rextrafamiliares	4.375	.810	-.007	-.666
EASAVIC_ Autonomia	4.602	1.040	-.739	.946
EASAVIC_ ComConflitos	4.686	.873	-.319	-.689
EASAVIC_ AEfectos	5.119	.734	-.586	-.449
EASAVIC_ Sexualidade	5.010	.834	-0.20	-.040
EASAVIC_ Iemocional	4.937	.771	-.417	-.613
EASAVIC_ Continuidade	5.039	.884	-.652	-.318
EASAVIC_ CFisicasPsicologicas	4.985	.735	-.256	-.849
EAD_ Consenso	4.982	.618	-.083	-.343
EAD_ Satisfação	1.895	.621	1.897	6.702
EAD_ Coesão	4.017	.877	.248	-.712

Fatores que se Associam a Alterações nas Relações Conjugais

Para verificar as possíveis alterações nas relações conjugais em função do género do elemento militar, das habilitações académicas, da categoria militar, da existência de filhos no seu seio familiar e da participação em missões internacionais, procedeu-se a uma análise recorrendo a testes t de Student para amostras independentes. Através da referida análise não foram encontrados resultados estatisticamente significativos, logo não há alterações nas relações conjugais em função destas condições: género $t(100) = .879, p = .382$, habilitações académicas $t(100) = .357, p = .722$, categoria militar $t(100) = -.324, p = .747$ e participação em missões internacionais $t(100) = -.925, p = .357$.

Contudo, verificaram-se resultados significativos no que à presença de filhos no seio familiar, $t(100) = -2.633, p = .010$ aferindo-se que os casais sem filhos quando comparados com os casais com filhos revelam uma maior satisfação nas relações conjugais, tal como reportado na tabela 3.

Tabela 3.

Estatística Descritiva da Amostra para Alterações nas Relações Conjugais

	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	Porcentagem
Género				
Feminino	15	4.584	0.613	15%
Masculino	87	4.443	0.564	85%
Habilitações académicas				
Até ensino secundário	55	4.483	0.537	54%
Ensino superior	47	4.442	0.613	46%
Categoria militar				
Sargentos e subalternos	62	4.449	0.555	61%
Oficiais e superiores	40	4.487	0.601	39%
Existência de filhos				
Sim	61	4.345	0.534	60%
Não	41	4.640	0.584	40%
Participação em missões internacionais				
Sim	44	4.404	0.608	43%
Não	58	4.509	0.541	57%

Aferição da Relação entre as Dimensões Relativas ao Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho

Foi realizada uma correlação de Pearson para avaliar a correlação entre as variáveis e averiguar a possível existência de colinearidades entre as escalas que avaliam o conflito trabalho-família e família-trabalho, para, estatisticamente, decidir quais as melhores dimensões a usar. Esta análise revelou a ausência de colinearidades entre as escalas anteriormente referidas, tal como reportado na tabela 4.

Tabela 4.

Correlações Bivariadas de Pearson entre as escalas Escala de Conflito Trabalho-Família e Conflito Família-Trabalho (CTF-R e CFT-R) e Escala Sentimento Culpa trabalho-família e Sentimento Culpa família-trabalho (SCTF-R e SCFT-R)

	CFTCTF_Ctrabfam	CFTCTF_Cfamtrab	SCFTSCTF_Culpafamtrab
CFTCTF_Ctrabfam			
CFTCTF_Cfamtrab	.373**		
SCFTSCTF_Culpafamtrab	.294**	.623**	
SCFTSCTF_Culpatrabfam	.671**	.350**	.320**

Comparação da Existência de Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho na Carreira Militar

De modo a aferir que áreas do conflito são afetadas pela carreira militar procedeu-se a análises recorrendo a testes de Friedman, por não se verificar o pressuposto da esfericidade de Mauchly para a realização de uma ANOVA de amostras emparelhadas. Além disso, a dimensão da amostra poderia reduzir a robustez de uma análise paramétrica. Relativamente à escala CFT-CTF o Teste de Friedman $F(2) = 102.387$, $p < .001$, demonstrou que existem dimensões desta mesma escala com valores estatisticamente diferentes verificando-se, desta maneira, alterações significativas entre algumas das dimensões da escala. As dimensões da escala que apresentaram diferenças entre si foram a dimensão do conflito trabalho-família ($p < .001$) e a dimensão do conflito família-trabalho ($p < .001$) tal como reportado na tabela II. que se encontra em anexo por economia de espaço.

No que concerne às dimensões que obtiveram médias mais elevadas na referida escala, logo as mais afetadas pela carreira militar foram a dimensão do conflito trabalho-família, ou seja, refere-se ao trabalho que interfere com a família e a dimensão que apresentou uma média

mais baixa, logo não foi significativamente afetada pela carreira militar foi a dimensão do conflito família-trabalho, que remete para a família interferir com o trabalho, tal como reportado na tabela 5.

No que concerne à escala SCFT-SCTF, o Teste de Friedman, $F(2) = 83.565$, $p < .001$, demonstra que existem alterações em todas as dimensões da referida escala, sendo que as dimensões da escala que apresentaram diferenças entre si, foram a dimensão do sentimento de culpa trabalho-família ($p < .001$) e a dimensão do sentimento de culpa família-trabalho ($p < .001$) tal como reportado na tabela II. que se encontra em anexo por economia de espaço.

No que concerne às dimensões que obtiveram médias mais elevadas na referida escala, logo as mais afetadas pela carreira militar foram a dimensão do sentimento de culpa trabalho-família, ou seja o trabalho interfere com a família e a dimensão que apresentou uma média mais baixa, logo não foi significativamente afetada pela carreira militar foi a dimensão do sentimento de culpa família-trabalho, que remete para a família interferir com o trabalho, tal como reportado na tabela 5.

Tabela 5.

Estatística Descritiva das Dimensões do Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho

	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>Sk</i>	<i>K</i>
CFTCTF_Ctrabfam	4.343	1.428	-.561	-.536
CFTCTF_Cfamtrab	2.859	1.430	.577	-.649
SCFTSCTF_Culpafamtrab	2.307	1.383	1.076	.648
SCFTSCTF_Culpatrabfam	3.858	1.702	-.117	-.936

Fatores que se Associam a Alterações no Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho

Para verificar a possível existência/ausência relativamente ao conflito trabalho-família e família-trabalho nos militares em função do género do elemento militar, das habilitações académicas, da categoria militar, da existência de filhos no seu seio familiar e da participação em missões internacionais, procedeu-se a uma análise recorrendo a testes *t* de Student para amostras independentes. Através da referida análise não foram encontrados resultados estatisticamente significativos, logo não há uma maior existência de conflito trabalho-família e família-trabalho em função destas condições: género $t(100) = .347$, $p = .729$, habilitações académicas $t(100) = -.44$, $p = .965$, categoria militar $t(100) = -.528$, $p = .599$ e participação em missões internacionais $t(100) = -.714$, $p = .477$.

Contudo, verificaram-se resultados significativos no que à presença de filhos no seio familiar, $t(100) = -2.650$, $p = .009$, aferindo-se que os casais sem filhos quando comparados com os casais com filhos revelam um menor conflito trabalho-família e família-trabalho, tal como reportado na tabela 6.

Tabela 6.

Estatística Descritiva da Amostra na Existência/Ausência de Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho

	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	Porcentagem
Género				
Feminino	15	3.435	0.892	15%
Masculino	87	3.325	1.172	85%
Habilitações académicas				
Até ensino secundário	55	3.337	1.187	54%
Ensino superior	47	3.347	1.077	46%
Categoria militar				
Sargentos e subalternos	62	3.294	1.171	61%
Oficiais e superiores	40	3.415	1.079	39%
Existência de filhos				
Sim	61	3.105	1.132	60%
Não	41	3.693	1.048	40%
Participação em missões internacionais				
Sim	44	3.249	1.159	43%
Não	58	3.411	1.116	57%

Análise Qualitativa Referente à Perceção do Impacto da Carreira Militar nas Relações Conjugais e na Existência de Conflitos Conjugais e/ou Familiares

No que aos resultados qualitativos diz respeito foi realizada uma Análise de Conteúdo que foi quantificada através de tabelas de contingência de modo a aferir quais são as alterações percecionadas pelos militares participantes desta investigação que ocorreram devido ao facto de pertencerem a um dos ramos das forças armadas portuguesas. Para tal, analisaram-se as respostas dadas através anteriormente da referida Análise de Conteúdo. Posteriormente, foram realizadas tabelas de contingência, para averiguar a existência de diferenças nas categorias identificadas através da análise de conteúdo com base no género dos participantes e na participação em missões internacionais.

A escolha pela variável do género deveu-se ao facto de ainda existir uma desigualdade na distribuição das tarefas domésticas, o que pode influenciar as respostas dos participantes no que diz respeito à conciliação entre trabalho-família e família-trabalho. Já a escolha pela variável da participação em missões internacionais justifica-se por estas tarefas laborais implicarem um afastamento geográfico, podendo o mesmo resultar em alterações nas relações conjugais dos militares.

Na tabela 7. apresentada seguidamente, encontra-se a distribuição descritiva das respostas à primeira questão de resposta aberta “Que alterações considera que ocorreram na sua relação com o seu/a companheiro/a após o ingresso na carreira militar” para a qual foram obtidas 76 respostas. Como se verifica na tabela 7. as categorias mais mencionadas foram a da ausência de alterações conjugais, a falta de tempo, a conciliação entre o trabalho e a família e o afastamento.

Tabela 7.

Análise de Conteúdo das Respostas Dadas à Pergunta “Que alterações considera que ocorreram na sua relação com o seu/a companheiro/a após o ingresso na carreira militar?”

Categoria	<i>n</i>	Porcentagem
Falta de tempo		
Falta de tempo	4	5.26%
Falta de tempo conjugal	2	2.63%
Falta de tempo familiar	5	6.58%
Afastamento		
Afastamento geral	1	1.32%
Afastamento da família	3	3.95%
Afastamento conjugal	1	1.32%
Afastamento geográfico	1	1.32%
Carreira anterior ao relacionamento	14	18.42%
Alterações pessoais		
Autoconfiança	2	2.63%
Stress pessoal	1	1.32%
Contribuição financeira	2	2.63%
Aumento da exigência conjugal	1	1.32%
Conciliação trabalho-família		
Falta de limites entre a esfera familiar e a laboral	4	5.26%
Instabilidade e imprevisibilidade laboral	3	3.95%
Ausência de alterações conjugais		
Não se aplica	3	3.95%

Poucas alterações ou não significativas	3	3.95%
Nada a referir	12	15.79%
Nenhuma/s	14	18.42%

Posteriormente à análise de conteúdo foram realizadas tabelas de contingência, para a referida pergunta e as suas categorias. Assim, para avaliar a existência de diferenças na categoria da falta de tempo foram realizadas tabelas de contingência com o Teste Exato de Fisher. Quando analisada a falta de tempo com base no género ($p=1.000$) e participação em missões internacionais ($p=1.000$), os resultados indicaram não haver diferenças significativas entre os géneros nem entre militares que participaram ou não em missões internacionais e a falta de tempo.

Quando analisado o afastamento com base no género ($p= 1.000$) e participação em missões internacionais ($p= 1.000$), os resultados indicaram não haver diferenças significativas entre os géneros nem entre militares que participaram em missões internacionais ou não e o afastamento.

Quando analisada a conciliação família-trabalho com base no género ($p= .583$) e participação ou não em missões internacionais ($p= .709$), os resultados indicaram não haver diferenças significativas entre os géneros nem entre militares que participaram ou não em missões internacionais e a conciliação família-trabalho.

Quando analisada a ausência de alterações conjugais com base no género ($p= 1.000$) e com a participação ou não em missões internacionais ($p= 1.000$), os resultados indicaram não há diferenças significativas entre os géneros nem entre militares que participaram ou não em missões internacionais e a ausência de alterações conjugais. As tabelas que reportam os resultados completos destas análises (Tabelas III a X) encontram-se em anexo.

Na tabela 8. apresentada seguidamente, encontra-se a distribuição descritiva das respostas à segunda questão de resposta aberta “Habitualmente de que forma gere os possíveis conflitos familiares que surgem devido à sua carreira profissional”, para a qual foram obtidas 49 respostas. Como se verifica através da tabela 8. as categorias mais mencionadas foram a comunicação, a ausência de conflitos familiares e o suporte.

Tabela 8.

Análise de Conteúdo das Respostas Dadas à Pergunta “Habitualmente de que forma gere os possíveis conflitos familiares que surgem devido à sua carreira profissional?”

Categoria	<i>n</i>	Porcentagem
Comunicação		
Diálogo	15	30.61%
Cedência	2	4.08%
Negociação	3	6.12%
Escolha pelo menor dano	1	2.04%
Suporte		
Suporte familiar	2	4.08%
Suporte social	1	2.04%
Suporte conjugal	2	4.08%
Alterações pessoais		
Tristeza	1	2.04%
Afastamento	1	2.04%
Programação de atividades familiares	1	2.04%
Autogestão	1	2.04%
Conciliação trabalho-família		
Falta de limites na esfera familiar e laboral	2	4.08%
Priorização do contexto familiar	3	6.12%
Ausência de conflitos familiares		
Não há conflitos	6	12.24%
Nada a referir	4	8.16%
De forma natural	2	4.08%
Bem	2	4.08%

Posteriormente à análise de conteúdo foram realizadas tabelas de contingência, para a referida pergunta e as suas categorias. Assim, para avaliar a existência de diferenças na categoria da comunicação foram realizadas tabelas de contingência com o Teste Exato de Fisher. Quando analisada a comunicação com base no género ($p= 1.000$) e participação em missões internacionais ($p= .213$), os resultados indicaram não haver diferenças significativas entre os géneros nem entre militares que participaram ou não em missões internacionais e a comunicação.

Quando analisado o suporte com base no género ($p= .254$) e participação em missões internacionais ($p= .596$), os resultados indicaram não haver diferenças significativas entre os géneros nem entre militares que participaram ou não em missões internacionais e o suporte.

Quando analisada a conciliação família-trabalho com base no género ($p= .310$) e participação em missões internacionais ($p= 1.000$), os resultados indicaram não haver diferenças significativas entre os géneros nem entre militares que participaram em missões internacionais ou não e a conciliação família-trabalho.

Quando analisada a ausência de conflitos com base no género ($p= .540$) e participação em missões internacionais ($p= 1.000$), os resultados indicaram não haver diferenças significativas entre os géneros nem entre militares que participaram em missões internacionais ou não e a ausência de conflitos. As tabelas que reportam os resultados completos destas análises (Tabelas XI a XVIII) encontram-se em anexo.

Discussão

Os resultados desta investigação sugerem que as relações familiares são um foco muito importante na vida dos militares portugueses, nomeadamente quanto às suas relações conjugais, parentais e mesmo à conciliação entre o contexto familiar e laboral.

Os militares são uma população com uma proximidade elevada aos que lhes são próximos, nomeadamente o seu cônjuge e/ou os filhos, para com estes existe uma constante preocupação. Este facto da existência de preocupação para com aqueles que lhe são queridos é uma evidência corroborada pelos resultados encontrados na presente investigação, sendo essa preocupação mais vincada aquando da existência de filhos no seio do casal (Bartone, 1997).

Esta investigação teve como objetivos avaliar de que modo as relações conjugais, nos militares das forças armadas portuguesas, são afetadas em detrimento de determinados fatores e deste modo ficou demonstrado que os casais compostos por elementos militares, mas que não tem filhos apresentam níveis mais elevados de satisfação nas suas relações conjugais e menor conflito trabalho-família comparativamente a casais com elementos militares, mas que têm no seio do casal filhos. Já outro objetivo da investigação era avaliar de que forma o conflito trabalho-família, nos militares das forças armadas portuguesas, varia em detrimento de determinados fatores, neste objetivo os resultados demonstram que os militares percecionaram a existência de conflito entre o contexto familiar e laboral e os mesmos revelam também a existência de um sentimento de culpa elevado aquando desse desequilíbrio entre os contextos. Porém, tal como indicam nos resultados desta investigação, o conflito é maior no sentido conflito trabalho-família, ou seja, o contexto laboral afeta mais o contexto familiar e o mesmo se sucede relativamente ao sentimento de culpa trabalho- família, ou seja, o sentimento de culpa percecionado pelos militares é maior quando o contexto laboral interfere com o contexto familiar.

Em suma, os militares portugueses nas suas relações conjugais e no que diz respeito à existência de conflito trabalho-família e família-trabalho apresentam níveis satisfatórios aquando da ausência de filhos no seio do casal. Quando se verifica a presença de filhos no seio do casal tanto os níveis de satisfação conjugal como os níveis relativos ao conflito entre o contexto familiar e laboral sofrem alterações, sendo mais elevados comparativamente a casais sem filhos.

Relações Conjugais

Na presente investigação os resultados indicaram não haver alterações nas relações conjugais em função do gênero do elemento militar, das habilitações acadêmicas, da categoria militar e da participação em missões internacionais. Contudo, aquando da presença de filhos no seio familiar os resultados já indicaram haver alterações na relação conjugal, isto porque os resultados indicaram que casais sem filhos quando comparados com os casais com filhos revelam uma maior satisfação nas suas relações conjugais. Estes resultados vão ao encontro do reportado nos estudos de Jamal e Fachada (2019) de que as relações parentais têm especificidades que não existem em outras relações, nomeadamente nas relações conjugais. Estas especificidades parentais, tais como a exigência e disponibilidade, que a parentalidade comporta podem estar relacionadas aos resultados encontrados na presente investigação.

Os resultados relativos à percepção sobre as alterações conjugais ocorridas após o ingresso na carreira militar, os resultados incidiram mais sobre as categorias da falta de tempo, a conciliação entre o trabalho e a família e o afastamento. Os resultados da presente investigação indicaram ainda que não ocorreram diferenças significativas entre os géneros e os militares que participaram ou não em missões internacionais, a falta de tempo, o afastamento, a conciliação família-trabalho e a ausência de alterações conjugais.

Os resultados desta investigação corroboram o defendido por Rogers & May (2003) de que quanto mais satisfeitos estiverem nas suas relações conjugais maiores serão os níveis do seu bem-estar e estabilidade psicológica, o que resulta também em benefícios nomeadamente na prática profissional. Nos resultados encontrados fica evidenciado que os militares percebem a existência de uma interferência do trabalho sobre a família, o que pode levar a repercussões na sua prática laboral militar. Os resultados também corroboram o reportado nos estudos de Osório (2009) de que a manutenção das relações afetivas e o afastamento do militar para com os seus familiares tem vindo a ser menos problemática e já não é encarado como um fator perturbador das relações sociais e familiares do militar.

Na presente investigação não se verificaram alterações conjugais nem a existência de conflitos que estejam associadas à ausência do militar. Estes resultados também refletem a ideia defendida nos estudos de Barbudo et al. (2014) de que alguns dos casais com elementos militares conseguem fazer do afastamento um fator que fortalece e mantém as suas relações conjugais satisfatórias.

As relações conjugais têm-se vindo a adaptar às novas exigências da contemporaneidade, contudo estas adquirem especificidades em função da cultura, das experiências pessoais e da perceção individual de cada pessoa (Smeha & Oliveira, 2013). A contemporaneidade trouxe também consigo alterações nas relações devido ao novo papel da mulher no mercado de trabalho e na sociedade, o que levou a uma tendência para que os elementos de um casal vivam de forma mais individualista e menos como um casal, podendo assim levar a um aumento dos conflitos conjugais (Féres-Carneiro, 1998).

A manutenção de um relacionamento conjugal é um processo exigente e intenso, que leva a que no seu percurso os elementos do casal se possam deparar com algumas dificuldades (Guedes & Assunção, 2006). As relações conjugais atuais enfrentam cada vez mais desafios tais como a tolerância aos conflitos, diminuição da paciência e a manutenção da durabilidade das relações, sendo que existe a ideia associada às relações conjugais de que as mesmas terminam na medida de tempo proporcional a que se construíram os laços afetivos entre os elementos do casal (Zordan & Strey, 2010).

Além da dificuldade de conciliar o contexto laboral com o familiar os casais atualmente também se deparam com outro desafio ao nível da conciliação, pois estes também têm de ter a capacidade de conciliar as suas individualidades com as individualidades do outro de modo a que a conciliação permita a intimidade da vida enquanto casal (Guedes & Assunção, 2006).

As relações conjugais são caracterizadas por serem distintas de todas as outras. Cada vez é mais recorrente a equidade nos casais não só na relação conjugal como também nos papéis parentais e nas tarefas domésticas. Contudo apesar de uma maior equidade no casal a parentalidade é vista de modo diferente pelos elementos do casal. Este novo papel que os elementos do casal adotam pode levar a uma desvalorização do casal e do cônjuge, resultante das alterações psicológicas e sociais profundas que ocorrem nesta fase marcante da vida dos pais (Urbano-Contreras et al., 2017).

Carreira Militar e Relações Familiares

O conflito bem como o sentimento de culpa experienciados pelos militares portugueses são maiores quanto ao facto de o contexto laboral interferir no contexto familiar, ou seja, os militares sentem que não correspondem na medida que desejavam ao seu contexto familiar devido às exigências e ao seu investimento no seu contexto laboral, resultado assim numa dificuldade de conciliação entre os dois contextos em que os militares se inserem.

Os resultados também indicam que não só nas relações conjugais existem alterações, também se verifica um aumento da percepção do conflito trabalho-família aquando da presença de filhos por parte dos militares portugueses. Estes resultados corroboram a literatura existente, onde de acordo com os estudos de Pereira et al. (2017) a existência de conflito trabalho- família tem impactos negativos na percepção do militar quanto à sua autoeficácia parental e à sua satisfação parental.

Os militares são parte integrante do seu contexto familiar. Estes militares além do seu papel na família enquanto filho, irmão e marido normalmente com o decurso da vida adquirem também o papel de pai, iniciando assim a parentalidade. Quando o militar seja qual for o seu género vivencia a parentalidade, as relações conjugais sofrem alterações em função desta alteração na dinâmica do casal e familiar.

O subsistema parental é iniciado com a chegada do primeiro filho ao seio do casal e é um papel de extrema importância e é um processo irreversível. O subsistema parental deve ser capaz de se adaptar a novos fatores relativos à socialização e ainda deve exercer um papel de autoridade que seja flexível e racional. Este subsistema requer a capacidade de guiar e controlar. Contudo o processo parental difere com a idade dos filhos, sendo que com o avançar destas exigências colidem com a autonomia dos mesmos e os pais devem sempre ajustar-se a estas exigências e às suas necessidades. Para um bom funcionamento os pais e os filhos têm de perceber que a autoridade desempenha um papel importante e ainda qual o grau de autoridade que tem cada elemento (Minuchin, 1982).

A parentalidade nos militares pode ser abalada pela ausência física do progenitor militar, deste modo a relação destes com os seus filhos precisa de ser novamente adaptada após essa ausência e implica todo um processo de restabelecimento da relação parental (Mmari, Bradshaw, Sudhinaraset, & Blum, 2010). Os militares que são pais sofrem um possível efeito de desajustabilidade social e deste modo estes como pais tendem a tentar adotar um estilo parental equilibrado de modo a que haja um bem-estar e harmonia familiar bem como um ambiente promotor do desenvolvimento da criança (Jamal & Fachada, 2019). Ainda de acordo com os estudos de Jamal e Fachada (2019) a parentalidade acaba por ser vista como um fator diferenciador no modo como os militares encaram o suporte organizacional à família.

Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho

Na presente investigação os resultados indicaram não haver alterações na existência/ausência relativamente ao conflito trabalho-família e família-trabalho em função do género do elemento militar, das habilitações académicas, da categoria militar e da participação em missões internacionais. Estes resultados contrapõem os resultados reportados nos estudos de Offer & Schneider (2011) e Miranda (2011) de que existem diferenças entre géneros no que nível de conflito diz respeito. Contudo aquando da presença de filhos no seio familiar os resultados já indicaram haver alguma existência de possíveis conflitos trabalho-família e família-trabalho, isto porque os resultados indicaram que casais sem filhos quando comparados com os casais com filhos revelam um menor conflito trabalho-família e família-trabalho. Estes resultados vão de encontro ao reportado nos estudos de Cinamon et al., (2007) de que existe um efeito negativo da interferência das questões laborais na qualidade das relações parentais estabelecidas e na satisfação parental.

Os resultados relativos ao modo como os militares gerem os conflitos que resultam da sua situação laboral os resultados que obtivemos na presente investigação incidiram sobre as categorias da comunicação, a ausência de conflitos familiares e o suporte. Os resultados da presente investigação indicaram ainda que não ocorreram diferenças significativas entre os géneros e os militares que participaram ou não em missões internacionais, a comunicação, o suporte, a conciliação família-trabalho e a ausência de conflitos.

Apesar de não se verificarem alterações devido ao afastamento dos militares para com os seus familiares, os resultados desta investigação refletem que o afastamento e a falta de tempo são os fatores mais apontados pelos participantes como possíveis geradores de conflitos e como possíveis perturbadores das suas relações familiares, contudo na presente amostra tal não se verifica de modo significativo.

Os resultados obtidos corroboram a ideia defendida por Greenhaus e Beutell (1985), pois estes defendem a ideia da existência de três tipos de conflito, o conflito baseado no tempo, na tensão e no comportamento. Na presente investigação uma das razões de possíveis conflitos que mais foi referido incide sobre a falta de tempo que os militares portugueses conseguem dirigir para o seu contexto familiar. Ainda de acordo com os estudos de Edwards e Rothbard (2000) este conflito pode ser considerado como resultado de constrangimentos externos, uma vez que se foca nos horários de trabalho e nas viagens frequentes que resultam diretamente num

afastamento, sendo que estas condições podem surgir com frequência num contexto militar (Greenhaus & Beutell, 1985; Edwards & Rothbard, 2000).

No que concerne ao conflito trabalho-família e família trabalho fica evidenciado que as exigências laborais afetam mais o contexto laboral do que quando é o oposto. Contudo em casais com filhos essa percepção do conflito é mais evidente pois estes referem que a falta de tempo e o afastamento a que ficam sujeitos profissionalmente faz com que possam surgir mais conflitos no seu meio familiar.

Apesar de o conflito ser bidirecional entre o trabalho e a família, os resultados da presente investigação são num sentido unidirecional partindo do trabalho para a família. De acordo com os estudos de Carreira (1997) a existência de conflitos entre o contexto familiar e laboral militar sempre existiu, muito em função das elevadas exigências que ambos os contextos exercem, e os resultados encontrados nesta investigação corroboram estes dados, pois também se verifica a existência de conflito entre os contextos familiar e laboral.

Para a resolução destes possíveis conflitos os militares portugueses participantes nesta investigação tendem a usar estratégias de resolução de conflitos, onde a comunicação se destaca bem como o suporte social e familiar dos militares que são vistos pelos participantes deste estudo como algumas formas de gestão/ resolução de possíveis conflitos. Nos casais militares a frequência da comunicação e o estilo comunicacional adotado pelo casal durante o distanciamento do mesmo é um fator importante para a satisfação conjugal, bem como para a manutenção da estabilidade da relação conjugal (Merolla, 2010; Bóia et al., 2017).

O conflito entre o trabalho e a família reportado nesta investigação corrobora os estudos de Anderson et al. (2002) e de Guerreiro & Pereira (2006) de que este é potencializado pelo tempo despendido, pela incompatibilidade horária entre as responsabilidades familiares e profissionais, pelas situações económicas, sociais, demográficas e ainda pela sobrecarga horária profissional que pode levar à redução ou extinção da possibilidade de exercer funções familiares. Contudo tal como reportado nos estudos de Miranda (2011) e Offer & Schneider (2011), este conflito é extensível aos dois géneros, independentemente de serem os homens a despendem mais tempo laboral e as mulheres mais tempo familiar, e sendo o contexto militar maioritariamente masculino, não se verificaram discrepâncias na existência de conflito em função do género dos participantes. Sendo o modelo spillover o mais comum na população em geral este também se adequa a amostra militar portuguesa participante nesta investigação.

A população militar encontra-se exposta a níveis de exigências físicas e psicológicas elevadas, o que segundo Aryee, Srinivas & Tan (2005), pode ser um dos fatores que justifique a existência de conflitos e de conciliação entre o domínio familiar e laboral dos militares.

A comunicação entre os elementos pode ser feita de várias formas, seja por chamadas, vídeochamadas ou e-mails, contudo quanto mais informação for possível de estabelecer na comunicação (imagem e voz) maior a proximidade entre os elementos na comunicação (Carter & Renshaw, 2015). Nos casais com algum elemento militar a comunicação é um fator de extrema importância na adaptação à separação do casal e à separação familiar adquirindo um papel de estabilizador e facilitador das relações (Barbudo et al., 2014). A ausência do elemento militar seja ela afetiva ou física pode ser atenuada através da comunicação que é recorrentemente feita por chamadas telefônicas ou vídeochamadas. Esta ainda pode ser atenuada pela rede de suporte que rodeia tanto o militar como o cônjuge (Carter et al., 2011). Quando existe a possibilidade de comunicação do casal que se encontra afastado, estes tendem a basear a sua comunicação em situações positivas, evitando ou ocultando assuntos que possam não estar a correr bem ou que possam perturbar o funcionamento do casal ou das relações familiares destes, contudo esta postura é predominantemente adotada pelos cônjuges dos militares. Esta postura quando adotada pelos cônjuges tem o intuito de salvaguardar o militar de distrações e alterações emocionais e/ou comportamentais (Frisby et al., 2011) já no caso de ser o militar a adotar esta postura, isto pode estar relacionado com o seu compromisso de confidencialidade, pois estes não devem nem podem passar informações sobre as suas funções e/ou localização, assegurando a sua segurança e a dos seus camaradas (Carter et al., 2015).

A família serve de base para a socialização, a partilha a proteção psicossocial dos seus elementos, nela é onde se encontram as relações mais próximas e de maior intimidade. Sendo deste modo a família o equilíbrio fundamental para o desenvolvimento individual, social e coletivo da pessoa, sendo isto extensível aos militares portugueses (Ponciano, 2002; Rovere, 2016).

Nos militares inseridos no contexto militar português a família assume um papel fundamental a par com a carreira militar, pois é através da participação nestas esferas sociais que se dá o desenvolvimento individual. Os militares tal como a sociedade em geral tendem a pertencer a várias esferas familiares, estes podem assumir simultaneamente o papel de marido, pai e filho, sendo que além destes papéis ainda tem de desempenhar o papel de militar e acumular todas as exigências desses vários papéis.

Implicações

No que concerne às implicações da investigação para a prática, através desta poderá ser possível criar e implementar alguns programas de prevenção da ausência do militar, bem como a adoção de estratégias que permitam apesar de o afastamento geográfico do militar, este manter contacto mais regular com os familiares e aquando da presença de filhos. Seria relevante que os militares pudessem ter períodos maiores para a comunicação com os seus familiares, ou que quando terminassem os períodos de afastamento pudessem ter mais tempo e disponibilidade, através da diminuição das suas exigências laborais. Estas implicações poderiam ser adotadas com o intuito de diminuir a perceção que os militares têm do conflito que experienciam entre a sua carreira e a sua vida familiar, tal como reportado pelos resultados da presente investigação.

Outra das implicações práticas poderá ser o facto de através de alguns incentivos aos militares, como por exemplo férias pagas com a família, este puder vir a revelar níveis maiores de satisfação familiar e uma menor perceção do conflito trabalho-família que foi encontrada nos resultados da presente investigação.

Limitações

Como limitações deste estudo podemos apontar o tamanho da amostra ser reduzida, não sendo representativa da população militar portuguesa, não permitindo a generalização dos dados, tal também sucedeu devido ao facto de esta população ser uma população fechada e hierarquizada o que resultou na dificuldade de recolha de amostra. Esta dificuldade na recolha de amostra também se deveu ao facto de apesar de a investigação ter sido aprovada e autorizada pelo Exército Português, estes não procederam à partilha da mesma pelos seus canais oficiais de modo a permitir uma maior recolha de amostra e um acesso mais facilitado à população-alvo.

Ainda devido a questões pandémicas (COVID-19), as pessoas mostravam-se mais receosas com o facto de fazer a recolha dos dados de modo presencial e mesmo quando da recolha de modo online não se revelou grande adesão. Esta limitação condicionou o meio de divulgação e de chegar à população-alvo, pois devido à situação pandémica estes profissionais tiveram um papel mais ativo no combate à pandemia do que a restante população civil, condicionando assim a sua disponibilidade para a participação na presente investigação.

Outra limitação desta investigação foi que devido à dificuldade de recrutamento dos participantes a mesma não obteve participantes suficientes dos vários ramos das forças armadas, não permitindo averiguar se os resultados são coincidentes nos diversos ramos das forças armadas portuguesas, limitando assim uma exploração comparativa dos resultados.

As limitações já apresentadas em suma refletem a dificuldade de chegar à população-alvo desta investigação, mas também ao facto de os que se disponibilizaram e acederam em participar por vezes não completaram todo o questionário nomeadamente os dados sociodemográficos o que também não permite uma maior exploração dos resultados. As elevadas respostas omissas em algumas variáveis como, por exemplo, o tempo de relacionamento conjugal ou a duração da sua carreira militar, não permitiram aferir de que modo estas variáveis podem também estar associadas a possíveis variações nos níveis de satisfação conjugal e de conflito trabalho-família e família-trabalho nos militares.

Estudos Futuros

Com base nos resultados obtidos nesta investigação para estudos futuros sugere-se uma replicação do estudo com uma amostra representativa da população-alvo, incluindo todos os ramos das forças armadas portuguesas como a Marinha e a Força Aérea, com o objetivo de averiguar se existem diferenças entre os vários ramos das forças armadas, podendo expandir os resultados obtidos na presente investigação.

Poder-se-iam realizar estudos com a inclusão de familiares próximos dos militares com o objetivo de perceber se a perceção destes diverge da dos militares e se estes identificam as mesmas causas como possíveis fontes primárias dos conflitos conjugais e familiares, de modo a verificar se os mesmos corroborariam os resultados apresentados nesta investigação pelos militares de modo a inferir se a perceção do militar vai de encontro com a perceção dos que o rodeiam.

Também poderia ser pertinente uma investigação qualitativa de modo a expandir alguns aspetos mais específicos e o porquê de estes ocorrerem, nomeadamente expandir a recolha de dados sobre as implicações da parentalidade no que à existência de conflitos conjugais diz respeito e se esses conflitos variam em função das idades dos filhos, sendo que como possíveis resultados a idade dos filhos deveria ser uma variável a ser tida em conta, pois a dependência dos filhos para com os pais em idades mais precoces poderá ser um fator importante a

considerar, de modo a colmatar as limitações presentes nesta investigação que não abordam essas questões mais direcionadas à parentalidade.

Outros estudos poderiam ir no sentido de expandir o conhecimento existente sobre se a duração dos relacionamentos influencia a satisfação dos mesmos e a ocorrência de possíveis conflitos, facto que não foi possível de ser avaliado na presente investigação.

Poderia ser também pertinente fazer um estudo longitudinal com a população militar ou outras populações com um nível de exigência laboral elevado de modo a perceber quais seriam as suas perceções sobre a conjugalidade e parentalidade no início e no fim da sua carreira ou no início e após a transição para a parentalidade, sendo esta uma das questões que não foi incluída na presente investigação por a mesma ser direcionada às relações conjugais.

Além de estudos com a população militar também seria possível replicar este estudo com outras populações como professores, enfermeiros ou médicos devido ao elevado nível de exigência laboral e pessoal presente nestas áreas profissionais, de modo a explorar se estas dificuldades são características do contexto militar ou se estão são transversais a carreiras profissionais de maior exigência em termos de disponibilidade horária e física, nomeadamente através da deslocação geográfica da sua área de residência. Sendo esta investigação dirigida ao contexto militar tais questões não foram tidas em conta relativamente a outras carreiras profissionais.

Conclusão

Esta investigação indicou que apesar do contexto militar ser considerado como um contexto com um nível de exigência psicológica e física elevada estes profissionais experienciam as mesmas dificuldades que outros profissionais que não se inserem no contexto militar, nomeadamente a dificuldade do afastamento para com a sua família.

Nas relações conjugais dos militares portugueses participantes desta investigação evidenciou-se a ausência de alterações nas relações conjugais destes, seja pelo género do elemento do casal que é militar, seja pelas habilitações académicas do mesmo ou ainda pela sua categoria militar e participação em missões internacionais, só se verificando alterações nas relações conjugais aquando da presença de filhos no seio familiar o que resulta numa diminuição da satisfação conjugal nestes casais comparativamente a casais sem filhos.

Para os militares portugueses a família e a carreira adquirem os papéis centrais relativamente às suas responsabilidades para com estes dois contextos. Os militares tentam sempre que haja uma distribuição equiparada entre ambos os contextos, para que não haja prejuízo de nenhum deles. Todavia nem sempre tal é praticável, levando à possibilidade de existência de conflitos entre os dois contextos, laboral e familiar.

Os resultados desta investigação indicaram que os casais sem filhos apresentam níveis mais elevados de satisfação nas relações conjugais e menos conflito trabalho-família quando comparados a casais com filhos. Apesar de as relações conjugais serem de bastante importância é aquando da transição para a parentalidade que parece haver mais alterações e também uma maior dificuldade de conciliação entre a vida familiar e laboral. Nesta transição para a parentalidade o nível de exigência e permanência para com os filhos aumenta, e por vezes essa disponibilidade nem sempre se torna possível levando ao possível surgimento de mais conflitos trabalho-família e família-trabalho após o nascimento dos filhos. Os conflitos nesta fase da parentalidade também poderão estar relacionados com as idades das crianças, pois as crianças até determinada idade apresentam uma maior dificuldade de compreender as exigências laborais dos pais bem como o porquê de algumas escolhas que podem ter um impacto direto para consigo.

Relativamente ao conflito trabalho família e família-trabalho nestes militares o conflito é no sentido trabalho-família, ou seja, o conflito é maior quando o contexto laboral interfere no contexto familiar, acontecendo o mesmo relativamente ao sentimento de culpa.

Tal como reportado nos resultados da presente investigação, os militares que participaram nesta investigação referiram usar estratégias como o diálogo, a negociação e a cedência na sua forma de comunicação para com o seu cônjuge, como forma de se exprimirem melhor e serem mais bem compreendidos pelos seus cônjuges, nomeadamente aquando da existência de um afastamento geográfico nacional ou mesmo internacional. Os militares portugueses bem como as suas famílias evidenciam estar preparados para as adversidades que a carreira militar implica bem como proceder à sua melhor gestão, seja na relação conjugal seja nouro tipo de relações familiares, como a parental, filial, entre outras. Estas famílias além do suporte familiar e social de que muitas vezes se rodeiam também adotaram estratégias de resolução de conflitos que podem ajudar a diminuir os atritos, tal como as reportadas nesta investigação.

Tal como em todos os ramos profissionais e também no contexto militar as exigências são muitas, mas a vida familiar destes também assim o é e como tal a conciliação entre estes contextos torna-se fundamental não só para o indivíduo como para todos os que o rodeiam. Quanto mais conciliação houver maior satisfação, realização e envolvimento haverá consequentemente para ambos os contextos, familiar e laboral.

Referências

- Allen, E. S., Rhoades, G. K., Stanley, S. M., & Markman, H. J. (2011). On the home front: Stress for recently deployed army couples. *Family Process, 50*, 235–247. Doi: 10.1111/j.1545-5300.2011.01357.x
- Anderson, S. E., Coffey, B. S., & Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management, 28*, 787-810. Doi: 10.1016/S0149-2063(02)00190-3
- Aryee, S., Srinivas, E. & Tan, H. (2005). Rhythms of life: antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology, 90*, 132-146
- Bakhurst, M., McGuire, A., & Halford, W. K. (2017). Trauma symptoms, communication, and relationship satisfaction in military couples. *Family Process, 57*, 241–252. Doi:10.1111/famp.12285
- Barbudo, M., Francisco, R., & Santos, R. P. (2014). Vivências de militares em missões internacionais: O impacto nas relações conjugais. *Revista de Psicologia Militar, 23*, 9-35.
- Bartone, P. T. (1997). Preditores de coesão nas forças americanas de manutenção de paz. *Revista de Psicologia Militar, 10*, 11-21.
- Block-Lerner, J., Adair, C., Plumb, J. C., Rhatigan, D. L., & Orsillo, S. M. (2007). The case for mindfulness-based approaches in the cultivation of empathy : Does nonjudgmental, present-moment awareness increase capacity for perspective-taking and empathic concern? *Journal of Marital and Family Therapy, 33*, 501-516. Doi: 10.1111/j.1752-0606.2007.00034.x
- Bóia, A., Marques, T., Francisco, R., Ribeiro, M. T., & Santos, R. P. (2017). International Missions, Marital Relationships and Parenting in Military Families: An Exploratory Study. *Journal of Child and Family Studies, 27*, 302–315. Doi: 10.1007/s10826-017-0873-7.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology, 3*, 77-101.

- Burrell, L. M., Adams, G. A., Durand, D. B., & Castro, C. A. (2006). The impact of military lifestyle demands on well-being, army, and family outcomes. *Armed Forces & Society*, 33, 43 – 58. Doi: 10.1177/0002764206288804
- Busby, D., Christensen, C., Crane, D. & Larson, J. (1995). A revision of the Dyadic Adjustment Scale for use with distressed and non-distressed couples: Construct hierarchy and multidimensional scales. *Journal of Marital and Family Therapy*, 21, 289-308. Doi: 10.1111/j.1752-0606.1995.tb00163.x
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behaviour*, 67, 169-198. Doi: 10.1016/j.jvb.2004.08.009
- Campbell, D. T. & Stanley, J. (1963). *Experimental and quasi-experimental designs for research*. Chicago, IL: Rand McNally.
- Carreiras, H. (1997). Família, maternidade e profissão militar. *Estudos Feministas*, 5, 89-81. Doi: 10.1590/%25x
- Carroll, E. B., Orthner, D. K., Behnke, A., Smith, C. M., Day, S., & Raburn, M. (2013). Integrating life skills into relationship and marriage education: The essential life skills for military families program. *Family Relations*, 62, 559–570. Doi:10.1111/fare.12027
- Carter, S. Loew, B., Allen, E. Stanley, S., Rhoades, G., & Makman, H. (2011). Relationships between soldiers' PTSD symptoms and spousal communication during deployment. *Journal of Traumatic Stress*, 24, 352-355. Doi: 10.1002/jts.20649
- Carter, S. P., & Renshaw, K. D. (2015). Spousal communication during military deployments: A review. *Journal of Family Issues*, 37, 2309-2332. Doi: 10.1177/0192513X14567956
- Castro, C. A., Adler, A. B., & Britt, T. W. (2006). *Military life: The psychology of serving in peace and combat: The military family*. Westport, CT: Praeger Security International, 4.
- Cinamon, R. G., Weisel, A., & Tzuk, K. (2007). Work-family within the family: Crossover effects, perceived parent-child interaction quality, parental self-efficacy, and life role attributions. *Journal of Career Development*, 34, 79-100. Doi: 10.1177/0894845307304066
- Constituição da República Portuguesa* (2009). Coimbra: Almedina.

- Costa, P. A., Pereira, H., & Leal, I. (2011, Julho). *Desenvolvimento da escala revista de ajustamento diádico (RDAS) com casais do mesmo sexo*. Apresentação em Poster no VIII Congresso Iberoamericano / XV Conferência Internacional de Avaliação Psicológica. Lisboa, Portugal.
- Dainton, M., & Stafford, L. (1993). Routine maintenance behaviors: A comparison of relationship type, partner similarity and sex differences. *Journal of Social and Personal Relationships, 10*, 255–271. Doi: 10.1177/026540759301000206
- Decreto-Lei nº90/2015 de 29 de Maio. Diário da República Eletrónico nº 104/2015 – I Serie. Estatuto dos Militares das Forças Armadas
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly, 39*, 239-263. Doi: 10.2307/2393235
- Edwards, J. & Rothbard, N. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *The Academy of Management Review, 25*, 178-199.
- EP (2021). *Exército Português*. Disponível em <https://www.exercito.pt/pt>
- Féres-Carneiro, T. (1998). Casamento contemporâneo: O difícil convívio da individualidade com a conjugalidade. *Psicologia: Reflexão e Crítica, 11*, 379-394.
- Fisher, G. K., Zaslavsky, A. M., & Blendon, R. J. (2008). Health-related impact of deployment extension on spouses of active duty army personnel. *Military Medicine, 173*, 221-229. Doi: 10.7205/milmed.173.3.221
- Frisby, B. N., Byrnes, K., Mansson, D. H., Booth-Butterfield, M., & Birmingham, M. K. (2011). Topic Avoidance, Everyday Talk, and Stress in Romantic Military and Non-Military Couples. *Communication Studies, 62*, 241–257. Doi:10.1080/10510974.2011.553982
- Frone, M. R., Barnes, G. M., & Farrell, M. P. (1994). Relationship of work-family conflict to substance use among employed mothers: The role of negative affect. *Journal of Marriage and Family, 56*, 1019-1030. Doi: 10.2307/353610
- Gabriel, M. R., & Sattler, M. K. (2019). As especificidades do casal militar: Uma contribuição à psicoterapia conjugal. *Pensando famílias, 23*, 15-25.

- Goméz, S. (2003). *La incorporación de la mujer al mercado laboral: Implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia*. Pamplona: Cátedra SEAT-IESE de Relaciones Laborales, Universidad de Navarra.
- Gonçalves, G., Sousa, C., Santos, J., Silva, T., & Korabik, K. (2017). Portuguese mothers and fathers share similar levels of work-family guilt according to a newly validated measure. *Sex Roles, 78*, 194–207. Doi: 10.1007/s11199-017-0782-7
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academic of Management Review, 10*, 76-88. Doi :10.2307/258214
- Grover, S. L., & Crooker, K. J. (1995). The impact of family-friendly policies on the organizational attachment of parents and non-parents. *Personnel Psychology, 48*, 271-288. Doi: 10.1111/j.1744-6570.1995.tb01757.x
- Guedes, D., & Assunção, L. (2006). Relações amorosas na contemporaneidade e indícios do colapso do amor romântico (solidão cibernética?). *Revista Mal-estar e Subjetividade, 6*(2), 396-425.
- Guerreiro, M. D., & Pereira, I. (2006). *Responsabilidade social das empresas, igualdade e conciliação trabalho-família: Experiências do premio da igualdade é qualidade*. Lisboa: Editorial do Ministério da Educação.
- Hart, P. (1999). Predicting employee life satisfaction: A coherent modelo of personality, work and nonwork experiences and domain satisfactions. *Journal of Applied Psychology, 84*, 564-584. Doi: 10.1037/0021-9010.84.4.564
- Hernandez, J. A. E., & Oliveira, I. M. B. (2003). Os componentes do amor e a satisfação. *Psicologia, Ciência e Profissão, 23*, 58-69. Doi: 10.1590/s1414-98932003000100009
- McElwain, A. K. (2008). *An examination of the reliability and validity of the Work-Family Guilt Scale*. Unpublished doctoral dissertation.
- McElwain, A., Korabik, K., & Chappell, D. (2005). *The work-family guilt scale*. Poster presented at the annual meeting of the Canadian Psychological Association, Montreal, QC
- Merolla, A. J. (2010). Relational Maintenance during Military Deployment: Perspectives of Wives of Deployed US Soldiers. *Journal of Applied Communication Research, 38*(1), 4–26. Doi: 10.1080/00909880903483557

- Minuchin, S. (1982). *Famílias funcionamento e tratamento*. Porto Alegre: Editora Artes Médicas.
- Miranda, V. (2011). Cooking, caring and volunteering: unpaid work around the world. *OECD Social, Employment and migration working papers, 116*. OECD Publishing. Doi: 10.178775kghrjm8s142-en.
- Misra, P., & Singh, V. (2014). Exploring the impact of parental military deployment/field posting on adolescents in Indian military families. *Psychological Studies, 59*, 36-43. Doi: 10.1007/s12646-013-0224-8
- Mmari, K., Bradshaw, C. P., Sudhinaraset, M., & Blum, R. (2010). Exploring the role of social connectedness among military youth: Perceptions from youth, parents, and school personnel. *Child Youth Care Forum, 39*, 351-366. Doi: 10.1007/s10566-010-9109-3
- Monk, J. K., Ruhlmann, L. M., Goff, B. S. N., & Ogolsky, B. G. (2018). Brief-systemic programs for promoting mental health and relationship functioning in militar couples and families. *Journal of Family Theory & Review, 10*, 566-586. Doi: 10.1111/jftr.12280
- Moreira, H., Silva, S. & Canavarro, M. C. (2009). O papel da intimidade conjugal na qualidade de vida da mulher com cancro de mama. *Psicologia, Saúde & Doenças, 10*, 127-147
- Narciso, I., & Costa, M. E. (1996). Amores satisfeitos, mas não perfeitos. *Cadernos de Consulta Psicológica, 12*, 115-130.
- Narciso, I., & Ribeiro, M. T. (2009). *Olhares sobre a conjugalidade*. Lisboa: Coisas de ler. Lisboa
- Near, J., Rice, R. & Hunt, R. (1980). The relationship between work and nonwork domains: A review of empirical research. *Academy of Management Review, 5*, 415- 429. Doi: 10.5465/amr.1980.4288868
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology, 81*, 400–410. Doi: 10.1037/0021-9010.81.4.400
- Nichols, M. P. (2016). *Family therapy: Concepts and methods*. Hoboken, NJ: Pearson Education

- Norgren, M. B. P., Souza, R. M., Maslow, F. M., Hammerschmidt, H., & Sharlin, S. A. (2004). Satisfação conjugal em casamentos de longa duração: Uma construção possível. *Estudos de Psicologia*, 9, 575-584. Doi: 10.1590/s1413-294x2004000300020
- Offer, S., & Schneider, B. (2011). Revisiting the gender gap in time-use patterns: Multitasking and well-being among mothers and fathers in dual-earner families. *American Sociological Review*, 76, 809-833. Doi: 10.1177/0003122411425170.
- Oliveira, L. B., Cavazotte, F. S. C. N., & Paciello, R. R. (2013). Antecedentes e consequências dos conflitos entre trabalho e família. *Revista de Administração Contemporânea*, 17, 418-437. Doi: 10.1590/s1415-65552013000400003
- Osório, L. C., Valle, M. E. P. (2009). *Manual de Terapia Familiar*. São Paulo, Editora Artmed.
- Paranhos, R., Figueiredo Filho, D. B., Rocha, E. C., Silva Júnior, J. A. & Freitas, D. (2016). Uma introdução aos métodos mistos. *Sociologias*, 18, 384-411. Doi:10.1590/15174522-018004221
- Pereira, A. V., Vieira, J. M., & Matos, P. M. (2017). Interface trabalho-família, vinculação romântica e parentalidade. *Análise Psicológica*, 35(XXXIV), 73-90. Doi: 10.14417/ap.1071
- Pincus, S., House, R., Christenson, J., & Alder, L. (2001). The emotional cycle of deployment: A military family perspective. *Army Medical Department Journal*, 2, 15-23.
- Ponciano, E. L. T. (2002). Família nuclear e terapia de família: Conexões entre duas histórias. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 2, 39-56. Doi: 10.12957/epp.2002.7757
- Ringel, S. S., & Brandell, J. R. (2012). *Trauma: Contemporary directions in theory, practice, and research*. Thousand Oaks, CA: Sage
- Rogers, S. J., & May, D. C. (2003). Spillover between marital quality and job satisfaction: Long-term patterns and gender differences. *Journal of Marriage & Family*, 65, 482-495. Doi: 10.1111/j.1741-3737.2003.00482.x
- Rovere, L. V. V. (2016). Análise de como ocorre a adaptação e a formação de vínculos na família do militar das forças armadas. *Revista Pedagógica da Escola de Aperfeiçoamento de Sargentos das Armas*, 4, 153-158.

- Santos, J. V., & Gonçalves, G. (2014). Contribuição para a adaptação portuguesa da escala de Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho de Netemeyer, Boles e McMurrian (1996). *Revista E-Psi*, 3, 14-30.
- Shaughnessy, J. J., Zechmeister, E. B., & Zechmeister, J. S. (2000). *Research methods in psychology*, 5. McGraw-Hill
- Silva, C. R. (2013). Famílias de militares: Explorando a casa e a caserna no exército brasileiro. *Estudos Feministas*, 21, 861-882. Doi: 10.1590/s0104-026x2013000300006
- Smeha, L. N., & Oliveira, M. V. (2013). Os relacionamentos amorosos na contemporaneidade sob a óptica dos adultos jovens. *Psicologia: teoria e prática*, 15 (2), 33-45.
- Spanier, G. B. (1976). Measuring dyadic adjustment: New scales for assessing the quality of marriage and similar dyads. *Journal of Marriage and the Family*, 38, 15-28. Doi: 10.2307/350547
- Tavares, S., Caetano, A., & Silva, S. (2007). Não há bela sem senão: A identificação organizacional, os comportamentos de dedicação ao trabalho e o conflito-trabalho-família. *Psicologia*, 21, 133-149. Doi: 10.17575/rpsicol.v21i1.360
- Teixeira, R., & Nascimento, I. (2011). Conciliação trabalho-família: contribuições de medidas adotadas por organizações portuguesas. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12, 215-225.
- Urbano-Contreras, A., Martinez-Gonzalez, R. A & Iglesias-Garcia, M. T. (2017). Parenthood as a determining factor of satisfaction in couple relationships. *Journal of Child and Family Studies*, 27, 1492-1501. Doi: 10.1007/s10826-017- 0990-3
- Ursano, R. J., Holloway, H. C., Jones, D. R., Rodriguez, A. R., & Belenky, G. L. (1989). Psychiatric care in militar community: Family and militar stressors. *Hospital and Community Psychiatry*, 40, 1284-1289.
- Vieira, J. M., Ávila, M., & Matos, P. M. (2012). Attachment and parenting: the mediating role of work-family balance in portuguese parents of preschool children. *Family Relations*, 61, 31-50. Doi :10.1111/j.1741-3729.2011.00680.x
- Voydanoff, P. (2004). Implications of work and community demands and resources for work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9, 275.285. Doi: 10.1037/1076-8998.9.4.275

Wachelke, J. F. R., Andrade, A. L., Cruz, R. M., Faggiani, R. B., & Natividade, J. C. (2004). Medida da satisfação em relacionamento de casal. *Psico-USF*, 9, 11-18. Doi: 10.1590/S1413-82712004000100003

Watzlawick, P. (1998). *Pragmática da Comunicação Humana*. Brasil: Editora Cultrix

Zordan, E. P., & Strey, M. N. (2010). *A separação conjugal na contemporaneidade: Motivos, circunstâncias e contextos* [Tese de doutorado, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Brasil]. Repositório Institucional PUCRS. <https://repositorio.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/4828/1/000422211-Texto%2bCompleto-0.pdf>

Anexos

Tabela I.

Dimensões das Relações Conjugais Afetadas pela Carreira Militar

	Estatística de teste	Estatística do teste Padrão	Estatística do teste Estatística de teste	Sig.	Adj. Sig. ^a
EASAVIC_Tlivres- EASAVIC_Rextrafamiliares	-1.917	.424	-4.521	.000	.000
EASAVIC_Tlivres- EASAVIC_Fconjugal	2.431	.424	5.735	.000	.000
EASAVIC_Tlivres- EASAVIC_ComConflitos	-2,789	.424	-6.579	.000	.000
EASAVIC_Tlivres- EASAVIC_Autonomia	-3.088	.424	-7.284	.000	.000
EASAVIC_Tlivres- EASAVIC_Iemocional	-4.039	.424	-9.527	.000	.000
EASAVIC_Tlivres- EASAVIC_CFisicasPsicologicas	-4.397	.424	-10.372	.000	.000
EASAVIC_Tlivres- EASAVIC_Sexualidade	-4.471	.424	-10.545	.000	.000
EASAVIC_Tlivres- EASAVIC_Continuidade	-4.897	.424	-11.551	.000	.000
EASAVIC_Tlivres- EASAVIC_AEafectos	-5.255	.424	-12.395	.000	.000
EASAVIC_Rextrafamiliares- EASAVIC_Fconjugal	.515	.424	1.214	.225	1.000
EASAVIC_Rextrafamiliares- EASAVIC_ComConflitos	-.873	.424	-2.058	.040	1.000
EASAVIC_Rextrafamiliares- EASAVIC_Autonomia	-1.172	.424	-2.763	0.06	.257
EASAVIC_Rextrafamiliares- EASAVIC_Iemocional	-2.123	.424	-5.007	.000	.000
EASAVIC_Rextrafamiliares- EASAVIC_CFisicasPsicologicas	-2.480	.424	-5.851	.000	.000
EASAVIC_Rextrafamiliares- EASAVIC_Sexualidade	-2.554	.424	-6.024	.000	.000
EASAVIC_Rextrafamiliares- EASAVIC_Continuidade	-2.980	.424	-7.030	.000	.000
EASAVIC_Rextrafamiliares- EASAVIC_AEafectos	-3.338	.424	-7.874	.000	.000

EASAVIC_Fconjugal- EASAVIC_ComConflitos	-.358	.424	-.844	.399	1.000
EASAVIC_Fconjugal- EASAVIC_Autonomia	-.657	.424	-1.549	.121	1.000
EASAVIC_Fconjugal- EASAVIC_Iemocional	-1.608	.424	-3.792	.000	.007
EASAVIC_Fconjugal- EASAVIC_CFisicasPsicologicas	-1.966	.424	-4.637	.000	.000
EASAVIC_Fconjugal- EASAVIC_Sexualidade	-2.039	.424	-4.810	.000	.000
EASAVIC_Fconjugal- EASAVIC_Continuidade	-2.466	.424	-5.816	.000	.000
EASAVIC_Fconjugal- EASAVIC_AEafectos	-2.824	.424	-6.660	.000	.000
EASAVIC_ComConflitos- EASAVIC_Autonomia	.299	.424	.705	.481	1.000
EASAVIC_ComConflitos- EASAVIC_Iemocional	-1.250	.424	-2.948	.003	.144
EASAVIC_ComConflitos- EASAVIC_CFisicasPsicologicas	-1.608	.424	-3.792	.000	.007
EASAVIC_ComConflitos- EASAVIC_Sexualidade	-1.681	.424	-3.966	.000	.003
EASAVIC_ComConflitos- EASAVIC_Continuidade	-2.108	.424	-4.972	.000	.000
EASAVIC_ComConflitos- EASAVIC_AEafectos	-2.466	.424	-5.816	.000	.000
EASAVIC_Autonomia- EASAVIC_Iemocional	-.951	.424	-2.243	.025	1.000
EASAVIC_Autonomia- EASAVIC_CFisicasPsicologicas	-1.309	.424	-3.087	.002	.091
EASAVIC_Autonomia- EASAVIC_Sexualidade	-1.382	.424	-3.261	.001	.050
EASAVIC_Autonomia- EASAVIC_Continuidade	-1.809	.424	-4.267	.000	.001
EASAVIC_autonomia- EASAVIC_AEafectos	-2.167	.424	-5.111	.000	.000
EASAVIC_Iemocional- EASAVIC_CFisicasPsicologicas	-.358	.424	-.844	.399	1.000
EASAVIC_Iemocional- EASAVIC_Sexualidade	.431	.424	1,.17	.309	1.000

EASAVIC_Iemocional- EASAVIC_Continuidade	-.858	.424	-2.023	.043	1.000
EASAVIC_Iemocional- EASAVIC_AEafectos	1.216	.424	2.867	.004	.186
EASAVIC_CFisicasPsicologicas- EASAVIC_Sexualidade	.074	.424	.173	.862	1.000
EASAVIC_CFisicasPsicologicas- EASAVIC_Continuidade	.500	.424	1.179	.238	1.000
EASAVIC_CFisicasPsicologicas- EASAVIC_AEafectos	.858	.424	2.023	.043	1.000
EASAVIC_Sexualidade- EASAVIC_Continuidade	-.426	.424	-1.006	.314	1.000
EASAVIC_Sexualidade- EASAVIC_AEafectos	.784	.424	1.850	.064	1.000
EASAVIC_Continuidade- EASAVIC_AEafectos	.358	.424	.844	.399	1.000
EAD_Satisfacao-EAD_Coesao	-1.049	.140	-7.491	.000	.000
EAD_Satisfacao-EAD_Consenso	1.819	.140	12988	.000	.000
EAD_Coesao-EAD_Consenso	.770	.140	5.496	.000	.000

Cada linha testa a hipótese nula em que as distribuições. Amostra 1 e Amostra 2 são iguais.

As significâncias assintóticas (teste de dois lados) são exibidas. O nível de significância é .050.

a. Os valores de significância foram ajustados pela correção Bonferroni para vários testes.

Tabela II.

Existência de Conflito Família-Trabalho e Conflito Trabalho-Família

	Estatística de teste	Estatística do teste Padrão	Estatística do teste Estatística de teste	Adj. Sig.	Adj. Sig. ^a
CFTCTF_Cfamtrab-CFTCTF_Total	-.676	.140	-4.831	.000	.000
CFTCTF_Cfamtrab- CFTCTF_Ctrabfam	1.353	.140	9.662	.000	.000
CFTCTF_Total-CFTCTF_Ctrabfam	.676	.140	4.831	.000	.000
SCFTSCTF_Culpafamtrab- SCFTSCTF_Total	.608	.140	4.341	.000	.000
SCFTSCTF_Culpafamtrab- SCFTSCTF_Culpatrabfam	-1.216	.140	-8.682	.000	.000
SCFTSCTF_Total- SCFTSCTF_Culpatrabfam	-.608	.140	-4.341	.000	.000

Cada linha testa a hipótese nula em que as distribuições Amostra 1 e Amostra 2 são iguais.

As significâncias assintóticas (teste de dois lados) são exibidas. O nível de significância é .050.

a. Os valores de significância foram ajustados pela correção Bonferroni para vários testes.

Tabela III.

Análise de Comparação da Proporção entre a Falta de Tempo com o Género

		perg1_tempo			
		Ausência	Presença	Total	
Género	Mulher	Contagem	9	<5	10
		Contagem Esperada	8.4	1.6	10.0
		% em Género	90.0%	n<5	100.0%
		% em perg1_tempo	16.1%	n<5	14.9%
		% do Total	13.4%	n<5	14.9%
	Homem	Contagem	47	10	57
		Contagem Esperada	47.6	9.4	57.0
		% em Género	82.5%	17.5%	100.0%
		% em perg1_tempo	83.9%	90.9%	85.1%
		% do Total	70.1%	14.9%	85.1%
Total		Contagem	56	11	67
		Contagem Esperada	56.0	11.0	67.0
		% em Género	83.6%	16.4%	100.0%
		% em perg1_tempo	100.0%	100.0%	100.0%
		% do Total	83.6%	16.4%	100.0%

Testes qui-quadrado

	Valor	df	Significância Assintótica (Bilateral)	Sig exata (2 lados)	Sig exata (1 lado)	Probabilidade de ponto
Qui-quadrado de Pearson	.353 ^a	1	.553	.685	.480	
Correção de continuidade ^b	.017	1	.896			
Razão de verossimilhança	.392	1	.531	.685	.480	
Teste Exato de Fisher				1.000	.480	
Associação Linear por Linear	.348 ^c	1	.555	.685	.480	.336
N de Casos Válidos	67					

a. 1 células (25,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 1.64.

b. Computado apenas para uma tabela 2x2

c. A estatística padronizada é .590.

Tabela IV.

Análise de Comparação da Proporção entre a Falta de Tempo e a Participação em Missões Internacionais

		perg1_tempo			
		Ausência	Presença	Total	
teve_missaointernacional	Sim	Contagem	28	5	33
		Contagem Esperada	27.6	5.4	33.0
		% em teve_missaointernacional	84.8%	15.2%	100.0%
		% em perg1_tempo	50.0%	45.5%	49.3%
		% do Total	41.8%	7.5%	49.3%
	Não	Contagem	28	6	34
		Contagem Esperada	28.4	5.6	34.0
		% em teve_missaointernacional	82.4%	17.6%	100.0%
		% em perg1_tempo	50.0%	54.5%	50.7%
		% do Total	41.8%	9.0%	50.7%
Total	Contagem	56	11	67	
	Contagem Esperada	56.0	11.0	67.0	
	% em teve_missaointernacional	83.6%	16.4%	100.0%	
	% em perg1_tempo	100.0%	100.0%	100.0%	
	% do Total	83.6%	16.4%	100.0%	

Testes qui-quadrado

	Valor	df	Significância Assintótica (Bilateral)	Sig exata (2 lados)	Sig exata (1 lado)	Probabilidade de ponto
Qui-quadrado de Pearson	.076 ^a	1	.783	1.000	.522	
Correção de continuidade ^b	.000	1	1.000			
Razão de verossimilhança	.076	1	.783	1.000	.522	
Teste Exato de Fisher				1.000	.522	
Associação Linear por Linear	.075 ^c	1	.784	1.000	.522	.248
N de Casos Válidos	67					

a. 0 células (,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 5.42.

b. Computado apenas para uma tabela 2x2

c. A estatística padronizada é .274.

Tabela V.

Análise de Comparação da Proporção entre o Afastamento e o Género

Género		perg1_afast		Total
		Ausência	Presença	
Mulher	Contagem	9	<5	10
	Contagem Esperada	9.1	.9	10.0
	% em Género	90.0%	n<5	100.0%
	% em perg1_afast	14.8%	n<5	14.9%
	% do Total	13.4%	n<5	14.9%
Homem	Contagem	52	5	57
	Contagem Esperada	51.9	5.1	57.0
	% em Género	91.2%	8.8%	100.0%
	% em perg1_afast	85.2%	83.3%	85.1%
	% do Total	77.6%	7.5%	85.1%
Total	Contagem	61	6	67
	Contagem Esperada	61.0	6.0	67.0
	% em Género	91.0%	9.0%	100.0%
	% em perg1_afast	100.0%	100.0%	100.0%
	% do Total	91.0%	9.0%	100.0%

Testes qui-quadrado

	Valor	df	Significância Assintótica (Bilateral)	Sig exata (2 lados)	Sig exata (1 lado)	Probabilidade de ponto
Qui-quadrado de Pearson	.016 ^a	1	.900	1.000	.636	
Correção de continuidade ^b	.000	1	1.000			
Razão de verossimilhança	.015	1	.902	1.000	.636	
Teste Exato de Fisher				1.000	.636	
Associação Linear por Linear	.016 ^c	1	.901	1.000	.636	.420
N de Casos Válidos	67					

a. 1 células (25,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é .90.

b. Computado apenas para uma tabela 2x2

c. A estatística padronizada é -.125.

Tabela VI.

Análise de Comparação da Proporção entre o Afastamento e a Participação em Missões Internacionais

			perg1_afast		Total
			Ausência	Presença	
teve_missaointernacional	Sim	Contagem	30	<5	33
		Contagem Esperada	30.0	3.0	33.0
		% em teve_missaointernacional	90.9%	n<5	100.0%
		% em perg1_afast	49.2%	n<5	49.3%
		% do Total	44.8%	n<5	49.3%
	Não	Contagem	31	<5	34
		Contagem Esperada	31.0	3.0	34.0
		% em teve_missaointernacional	91.2%	n<5	100.0%
		% em perg1_afast	50.8%	n<5	50.7%
		% do Total	46.3%	n<5	50.7%
Total	Contagem	61	6	67	
	Contagem Esperada	61.0	6.0	67.0	
	% em teve_missaointernacional	91.0%	9.0%	100.0%	
	% em perg1_afast	100.0%	100.0%	100.0%	
	% do Total	91.0%	9.0%	100.0%	

Testes qui-quadrado

	Valor	df	Significância Assintótica (Bilateral)	Sig exata (2 lados)	Sig exata (1 lado)	Probabilidade de ponto
Qui-quadrado de Pearson	.001 ^a	1	.969	1.000	.649	
Correção de continuidade ^b	.000	1	1.000			
Razão de verossimilhança	.001	1	.969	1.000	.649	
Teste Exato de Fisher				1.000	.649	
Associação Linear por Linear	.001 ^c	1	.970	1.000	.649	.327
N de Casos Válidos	67					

a. 2 células (50,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 2.96.

b. Computado apenas para uma tabela 2x2

c. A estatística padronizada é -.038.

Tabela VII.

Análise de Comparação da Proporção entre a Conciliação Família-Trabalho e o Género

Género		perg1_conc		Total
		Ausência	Presença	
Mulher	Contagem	10	<5	10
	Contagem Esperada	9.0	1.0	10.0
	% em Género	100.0%	n<5	100.0%
	% em perg1_conc	16.7%	n<5	14.9%
	% do Total	14.9%	n<5	14.9%
Homem	Contagem	50	7	57
	Contagem Esperada	51.0	6.0	57.0
	% em Género	87.7%	12.3%	100.0%
	% em perg1_conc	83.3%	100.0%	85.1%
	% do Total	74.6%	10.4%	85.1%
Total	Contagem	60	7	67
	Contagem Esperada	60.0	7.0	67.0
	% em Género	89.6%	10.4%	100.0%
	% em perg1_conc	100.0%	100.0%	100.0%
	% do Total	89.6%	10.4%	100.0%

Testes qui-quadrado

	Valor	df	Significância Assintótica (Bilateral)	Sig exata (2 lados)	Sig exata (1 lado)	Probabilidade de ponto
Qui-quadrado de Pearson	1.371 ^a	1	.242	.366	.304	
Correção de continuidade ^b	.373	1	.541			
Razão de verossimilhança	2.402	1	.121	.366	.304	
Teste Exato de Fisher				.583	.304	
Associação Linear por Linear	1.351 ^c	1	.245	.366	.304	.304
N de Casos Válidos	67					

a. 1 células (25,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 1.04.

b. Computado apenas para uma tabela 2x2

c. A estatística padronizada é 1.162.

Tabela VIII.

Análise de Comparação da Proporção entre a Conciliação Família-Trabalho e a Participação em Missões Internacionais

			perg1_conc		
			Ausência	Presença	Total
teve_missaointernacional	Sim	Contagem	29	<5	33
		Contagem Esperada	29.6	3.4	33.0
		% em teve_missaointernacional	87.9%	n<5	100.0%
		% em perg1_conc	48.3%	n<5	49.3%
		% do Total	43.3%	n<5	49.3%
	Não	Contagem	31	<5	34
		Contagem Esperada	30.4	3.6	34.0
		% em teve_missaointernacional	91.2%	n<5	100.0%
		% em perg1_conc	51.7%	n<5	50.7%
		% do Total	46.3%	n<5	50.7%
Total	Contagem	60	7	67	
	Contagem Esperada	60.0	7.0	67.0	
	% em teve_missaointernacional	89.6%	10.4%	100.0%	
	% em perg1_conc	100.0%	100.0%	100.0%	
	% do Total	89.6%	10.4%	100.0%	

Testes qui-quadrado

	Valor	df	Significância Assintótica (Bilateral)	Sig exata (2 lados)	Sig exata (1 lado)	Probabilidade de ponto
Qui-quadrado de Pearson	.195 ^a	1	.659	.709	.483	
Correção de continuidade ^b	.002	1	.967			
Razão de verossimilhança	.195	1	.659	.709	.483	
Teste Exato de Fisher				.709	.483	
Associação Linear por Linear	.192 ^c	1	.661	.709	.483	.282
N de Casos Válidos	67					

a. 2 células (50,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 3.45.

b. Computado apenas para uma tabela 2x2

c. A estatística padronizada é -.438.

Tabela IX.

Análise de Comparação da Proporção entre a Ausência de Alterações Conjugais e o Género

Género		perg1_aus		
		Ausência	Presença	Total
Mulher	Contagem	5	5	10
	Contagem Esperada	5.2	4.8	10.0
	% em Género	50.0%	50.0%	100.0%
	% em perg1_aus	14.3%	15.6%	14.9%
	% do Total	7.5%	7.5%	14.9%
Homem	Contagem	30	27	57
	Contagem Esperada	29.8	27.2	57.0
	% em Género	52.6%	47.4%	100.0%
	% em perg1_aus	85.7%	84.4%	85.1%
	% do Total	44.8%	40.3%	85.1%
Total	Contagem	35	32	67
	Contagem Esperada	35.0	32.0	67.0
	% em Género	52.2%	47.8%	100.0%
	% em perg1_aus	100.0%	100.0%	100.0%
	% do Total	52.2%	47.8%	100.0%

Testes qui-quadrado

	Valor	df	Significância Assintótica (Bilateral)	Sig exata (2 lados)	Sig exata (1 lado)	Probabilidade de ponto
Qui-quadrado de Pearson	.024 ^a	1	.878	1.000	.573	
Correção de continuidade ^b	.000	1	1.000			
Razão de verossimilhança	.024	1	.878	1.000	.573	
Teste Exato de Fisher				1.000	.573	
Associação Linear por Linear	.023 ^c	1	.879	1.000	.573	.264
N de Casos Válidos	67					

a. 1 células (25,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 4.78.

b. Computado apenas para uma tabela 2x2

c. A estatística padronizada é -.153.

Tabela X.

Análise de Comparação da Proporção entre a Ausência de Alterações Conjugais e a Participação em Missões Internacionais

		perg1_aus			
		Ausência	Presença	Total	
teve_missaointernacional	Sim	Contagem	17	16	33
		Contagem Esperada	17.2	15.8	33.0
		% em teve_missaointernacional	51.5%	48.5%	100.0%
		% em perg1_aus	48.6%	50.0%	49.3%
		% do Total	25.4%	23.9%	49.3%
	Não	Contagem	18	16	34
		Contagem Esperada	17.8	16.2	34.0
		% em teve_missaointernacional	52.9%	47.1%	100.0%
		% em perg1_aus	51.4%	50.0%	50.7%
		% do Total	26.9%	23.9%	50.7%
Total		Contagem	35	32	67
		Contagem Esperada	35.0	32.0	67.0
		% em teve_missaointernacional	52.2%	47.8%	100.0%
		% em perg1_aus	100.0%	100.0%	100.0%
		% do Total	52.2%	47.8%	100.0%

Testes qui-quadrado

	Valor	df	Significância Assintótica (Bilateral)	Sig exata (2 lados)	Sig exata (1 lado)	Probabilidade de ponto
Qui-quadrado de Pearson	.014 ^a	1	.907	1.000	.551	
Correção de continuidade ^b	.000	1	1.000			
Razão de verossimilhança	.014	1	.907	1.000	.551	
Teste Exato de Fisher				1.000	.551	
Associação Linear por Linear	.013 ^c	1	.908	1.000	.551	.192
N de Casos Válidos	67					

a. 0 células (,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 15.76.

b. Computado apenas para uma tabela 2x2

c. A estatística padronizada é -.116.

Tabela XI.

Análise de Comparação da Proporção entre a Comunicação com o Gênero

Gênero		perg4_com		
		Ausência	Presença	Total
Mulher	Contagem	<5	<5	<5
	Contagem Esperada	n<5	n<5	<5
	% em Gênero	n<5	n<5	100.0%
	% em perg4_com	n<5	n<5	n<5
	% do Total	n<5	n<5	n<5
Homem	Contagem	21	20	41
	Contagem Esperada	21.4	19.6	41.0
	% em Gênero	51.2%	48.8%	100.0%
	% em perg4_com	91.3%	95.2%	93.2%
	% do Total	47.7%	45.5%	93.2%
Total	Contagem	23	21	44
	Contagem Esperada	23.0	21.0	44.0
	% em Gênero	52.3%	47.7%	100.0%
	% em perg4_com	100.0%	100.0%	100.0%
	% do Total	52.3%	47.7%	100.0%

Testes qui-quadrado

	Valor	df	Significância Assintótica (Bilateral)	Sig exata (2 lados)	Sig exata (1 lado)	Probabilidade de ponto
Qui-quadrado de Pearson	.267 ^a	1	.605	1.000	.535	
Correção de continuidade ^b	.000	1	1.000			
Razão de verossimilhança	.273	1	.601	1.000	.535	
Teste Exato de Fisher				1.000	.535	
Associação Linear por Linear	.261 ^c	1	.609	1.000	.535	.401
N de Casos Válidos	44					

a. 2 células (50,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 1.43.

b. Computado apenas para uma tabela 2x2

c. A estatística padronizada é .511.

Tabela XII.

Análise de Comparação da Proporção entre a Comunicação com a Participação em Missões Internacionais

			perg4_com		
			Ausência	Presença	Total
teve_missaointernacional	Sim	Contagem	13	16	29
		Contagem Esperada	15.2	13.8	29.0
		% em teve_missaointernacional	44.8%	55.2%	100.0%
		% em perg4_com	56.5%	76.2%	65.9%
		% do Total	29.5%	36.4%	65.9%
	Não	Contagem	10	5	15
		Contagem Esperada	7.8	7.2	15.0
		% em teve_missaointernacional	66.7%	33.3%	100.0%
		% em perg4_com	43.5%	23.8%	34.1%
		% do Total	22.7%	11.4%	34.1%
Total	Contagem	23	21	44	
	Contagem Esperada	23.0	21.0	44.0	
	% em teve_missaointernacional	52.3%	47.7%	100.0%	
	% em perg4_com	100.0%	100.0%	100.0%	
	% do Total	52.3%	47.7%	100.0%	

Testes qui-quadrado

	Valor	df	Significância Assintótica (Bilateral)	Sig exata (2 lados)	Sig exata (1 lado)	Probabilidade de ponto
Qui-quadrado de Pearson	1.890 ^a	1	.169	.213	.145	
Correção de continuidade ^b	1.116	1	.291			
Razão de verossimilhança	1.919	1	.166	.213	.145	
Teste Exato de Fisher				.213	.145	
Associação Linear por Linear	1.847 ^c	1	.174	.213	.145	.101
N de Casos Válidos	44					

a. 0 células (,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 7.16.

b. Computado apenas para uma tabela 2x2

c. A estatística padronizada é -1.359.

Tabela XIII.

Análise de Comparação da Proporção entre o Suporte e o Género

Género		perg4_suporte		Total
		Ausência	Presença	
Mulher	Contagem	<5	<5	<5
	Contagem Esperada	n<5	n<5	<5
	% em Género	n<5	n<5	100.0%
	% em perg4_suporte	n<5	n<5	n<5
	% do Total	n<5	n<5	n<5
Homem	Contagem	38	<5	41
	Contagem Esperada	37.3	n<5	41.0
	% em Género	92.7%	n<5	100.0%
	% em perg4_suporte	95.0%	n<5	93.2%
	% do Total	86.4%	n<5	93.2%
Total	Contagem	40	<5	44
	Contagem Esperada	40.0	<5	44.0
	% em Género	90.9%	n<5	100.0%
	% em perg4_suporte	100.0%	100.0%	100.0%
	% do Total	90.9%	n<5	100.0%

Testes qui-quadrado

	Valor	df	Significância Assintótica (Bilateral)	Sig exata (2 lados)	Sig exata (1 lado)	Probabilidade de ponto
Qui-quadrado de Pearson	2.289 ^a	1	.130	.254	.254	
Correção de continuidade ^b	.224	1	.636			
Razão de verossimilhança	1.524	1	.217	.254	.254	
Teste Exato de Fisher				.254	.254	
Associação Linear por Linear	2.237 ^c	1	.135	.254	.254	.236
N de Casos Válidos	44					

a. 3 células (75,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é .27.

b. Computado apenas para uma tabela 2x2

c. A estatística padronizada é -1.496.

Tabela XIV.

Análise de Comparação da Proporção entre o Suporte e a Participação em Missões Internacionais

			perg4_suporte		
			Ausência	Presença	Total
teve_missaointernacional	Sim	Contagem	27	<5	29
		Contagem Esperada	26.4	n<5	29.0
		% em teve_missaointernacional	93.1%	n<5	100.0%
		% em perg4_suporte	67.5%	n<5	65.9%
		% do Total	61.4%	n<5	65.9%
	Não	Contagem	13	<5	15
		Contagem Esperada	13.6	n<5	15.0
		% em teve_missaointernacional	86.7%	n<5	100.0%
		% em perg4_suporte	32.5%	n<5	34.1%
		% do Total	29.5%	n<5	34.1%
Total	Contagem	40	<5	44	
	Contagem Esperada	40.0	<5	44.0	
	% em teve_missaointernacional	90.9%	n<5	100.0%	
	% em perg4_suporte	100.0%	100.0%	100.0%	
	% do Total	90.9%	n<5	100.0%	

Testes qui-quadrado

	Valor	df	Significância Assintótica (Bilateral)	Sig exata (2 lados)	Sig exata (1 lado)	Probabilidade de ponto
Qui-quadrado de Pearson	.496 ^a	1	.481	.596	.421	
Correção de continuidade ^b	.023	1	.880			
Razão de verossimilhança	.472	1	.492	.596	.421	
Teste Exato de Fisher				.596	.421	
Associação Linear por Linear	.484 ^c	1	.486	.596	.421	.314
N de Casos Válidos	44					

a. 2 células (50,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 1.36.

b. Computado apenas para uma tabela 2x2

c. A estatística padronizada é .696.

Tabela XV.

Análise de Comparação da Proporção entre o Conciliação Família-Trabalho e o Género

			perg4_conc		
			Ausência	Presença	Total
Género	Mulher	Contagem	<5	<5	<5
		Contagem Esperada	n<5	n<5	<5
		% em Género	n<5	n<5	100.0%
		% em perg4_conc	n<5	n<5	n<5
		% do Total	n<5	n<5	n<5
	Homem	Contagem	37	<5	41
		Contagem Esperada	36.3	4.7	41.0
		% em Género	90.2%	n<5	100.0%
		% em perg4_conc	94.9%	n<5	93.2%
		% do Total	84.1%	n<5	93.2%
Total		Contagem	39	5	44
		Contagem Esperada	39.0	5.0	44.0
		% em Género	88.6%	11.4%	100.0%
		% em perg4_conc	100.0%	100.0%	100.0%
		% do Total	88.6%	11.4%	100.0%

Testes qui-quadrado

	Valor	df	Significância Assintótica (Bilateral)	Sig exata (2 lados)	Sig exata (1 lado)	Probabilidade de ponto
Qui-quadrado de Pearson	1.543 ^a	1	.214	.310	.310	
Correção de continuidade ^b	.090	1	.764			
Razão de verossimilhança	1.123	1	.289	.310	.310	
Teste Exato de Fisher				.310	.310	
Associação Linear por Linear	1.508 ^c	1	.219	.310	.310	.280
N de Casos Válidos	44					

a. 3 células (75,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é .34.

b. Computado apenas para uma tabela 2x2

c. A estatística padronizada é -1.228.

Tabela XVI.

Análise de Comparação da Proporção entre o Conciliação Família-Trabalho e a Participação em Missões Internacionais

			perg4_conc		Total
			Ausência	Presença	
teve_missaointernacional	Sim	Contagem	26	<5	29
		Contagem Esperada	25.7	3.3	29.0
		% em teve_missaointernacional	89.7%	n<5	100.0%
		% em perg4_conc	66.7%	n<5	65.9%
		% do Total	59.1%	n<5	65.9%
	Não	Contagem	13	<5	15
		Contagem Esperada	13.3	1.7	15.0
		% em teve_missaointernacional	86.7%	n<5	100.0%
		% em perg4_conc	33.3%	n<5	34.1%
		% do Total	29.5%	n<5	34.1%
Total	Contagem	39	5	44	
	Contagem Esperada	39.0	5.0	44.0	
	% em teve_missaointernacional	88.6%	11.4%	100.0%	
	% em perg4_conc	100.0%	100.0%	100.0%	
	% do Total	88.6%	11.4%	100.0%	

Testes qui-quadrado

	Valor	df	Significância Assintótica (Bilateral)	Sig exata (2 lados)	Sig exata (1 lado)	Probabilidade de ponto
Qui-quadrado de Pearson	.088 ^a	1	.767	1.000	.563	
Correção de continuidade ^b	.000	1	1.000			
Razão de verossimilhança	.086	1	.770	1.000	.563	
Teste Exato de Fisher				1.000	.563	
Associação Linear por Linear	.086 ^c	1	.770	1.000	.563	.353
N de Casos Válidos	44					

a. 2 células (50,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 1.70.

b. Computado apenas para uma tabela 2x2

c. A estatística padronizada é .293.

Tabela XVII.

Análise de Comparação da Proporção entre a Ausência de Conflitos e o Género

Género		perg4_ aus		
		Ausência	Presença	Total
Mulher	Contagem	<5	<5	<5
	Contagem Esperada	n<5	n<5	<5
	% em Género	n<5	n<5	100.0%
	% em perg4_ aus	n<5	n<5	n<5
	% do Total	n<5	n<5	n<5
Homem	Contagem	27	14	41
	Contagem Esperada	28.0	13.0	41.0
	% em Género	65.9%	34.1%	100.0%
	% em perg4_ aus	90.0%	100.0%	93.2%
	% do Total	61.4%	31.8%	93.2%
Total	Contagem	30	14	44
	Contagem Esperada	30.0	14.0	44.0
	% em Género	68.2%	31.8%	100.0%
	% em perg4_ aus	100.0%	100.0%	100.0%
	% do Total	68.2%	31.8%	100.0%

Testes qui-quadrado

	Valor	df	Significância Assintótica (Bilateral)	Sig exata (2 lados)	Sig exata (1 lado)	Probabilidade de ponto
Qui-quadrado de Pearson	1.502 ^a	1	.220	.540	.307	
Correção de continuidade ^b	.341	1	.559			
Razão de verossimilhança	2.399	1	.121	.334	.307	
Teste Exato de Fisher				.540	.307	
Associação Linear por Linear	1.468 ^c	1	.226	.540	.307	.307
N de Casos Válidos	44					

a. 2 células (50,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é .95.

b. Computado apenas para uma tabela 2x2

c. A estatística padronizada é 1.212.

Tabela XVIII.

Análise de Comparação da Proporção entre a Ausência de Conflitos e a Participação em Missões Internacionais

			perg4_ aus		
			Ausência	Presença	Total
teve_missaointernacional	Sim	Contagem	20	9	29
		Contagem Esperada	19.8	9.2	29.0
		% em teve_missaointernacional	69.0%	31.0%	100.0%
		% em perg4_ aus	66.7%	64.3%	65.9%
		% do Total	45.5%	20.5%	65.9%
	Não	Contagem	10	5	15
		Contagem Esperada	10.2	4.8	15.0
		% em teve_missaointernacional	66.7%	33.3%	100.0%
		% em perg4_ aus	33.3%	35.7%	34.1%
		% do Total	22.7%	11.4%	34.1%
Total	Contagem	30	14	44	
	Contagem Esperada	30.0	14.0	44.0	
	% em teve_missaointernacional	68.2%	31.8%	100.0%	
	% em perg4_ aus	100.0%	100.0%	100.0%	
	% do Total	68.2%	31.8%	100.0%	

Testes qui-quadrado

	Valor	df	Significância Assintótica (Bilateral)	Sig exata (2 lados)	Sig exata (1 lado)	Probabilidade de ponto
Qui-quadrado de Pearson	.024 ^a	1	.877	1.000	.568	
Correção de continuidade ^b	.000	1	1.000			
Razão de verossimilhança	.024	1	.877	1.000	.568	
Teste Exato de Fisher				1.000	.568	
Associação Linear por Linear	.024 ^c	1	.878	1.000	.568	.262
N de Casos Válidos	44					

a. 1 células (25,0%) esperavam uma contagem menor que 5. A contagem mínima esperada é 4.77.

b. Computado apenas para uma tabela 2x2

c. A estatística padronizada é .153.

Anexo A - Consentimento Informado



CONSENTIMENTO INFORMADO

As relações familiares e a conciliação entre a vida profissional e familiar no contexto militar português



A presente investigação encontra-se a ser desenvolvida por Sara Santos no âmbito da Dissertação da Tese de Mestrado em Psicologia Clínica no ISPA - Instituto Universitário das Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida sob a orientação do Professor Doutor Pedro Alexandre Costa. O objetivo da investigação é avaliar o impacto da carreira militar nas relações familiares. Para participar, deve estar presentemente numa relação de compromisso. Esta investigação obteve parecer favorável por parte da Comissão de Ética do ISPA.

O procedimento de recolha de informação é através do preenchimento de um questionário com duração aproximada de 15 a 20 minutos, sendo o anonimato garantido através da não recolha de dados identificativos e a confidencialidade, pois os dados recolhidos serão apenas acedidos pela investigadora e o orientador da mesma, e as informações recolhidas serão exclusivamente usadas no âmbito desta investigação. A sua participação é voluntária, podendo a qualquer momento, recusar participar ou desistir, para tal informe a investigadora da sua intenção através dos contactos fornecidos, sem que seja necessária qualquer justificação.

Caso tenha alguma dúvida poderá colocá-la em qualquer momento. Se desejar obter outros esclarecimentos acerca desta investigação também poderá contactar a investigadora principal através do e-mail sara-95@live.com.pt, ou o orientador científico através do e-mail pcosta@ispa.pt. Após a conclusão do trabalho, poderá solicitar os resultados globais do estudo se assim o desejar.

Eu declaro que:

- 1) Autorizo a Sara Santos e a equipa de investigação a utilizar os meus dados apenas para efeitos de investigação científica respeitando a confidencialidade dos mesmos.
- 2) Declaro que compreendi todas as condições relativas à minha participação neste trabalho de investigação e que fui informado/a que a minha participação é voluntaria, anónima e confidencial e que posso desistir de participar a qualquer momento;
- 3) Aceito participar neste trabalho.

Obrigada pela sua participação!

Assinatura (ou rubrica): _____

Data: ____/____/____

Assinatura da investigadora _____

Anexo B – Carta de Esclarecimento Pós- Investigação



ESCLARECIMENTO PÓS - INVESTIGAÇÃO

As relações familiares e a conciliação entre a vida profissional e familiar no contexto militar português



Agradecemos a sua colaboração neste projeto de investigação.

O presente estudo debruçou-se sobre as alterações que a carreira militar instiga nas relações familiares, nomeadamente no que concerne à parentalidade e à conjugalidade. Como objetivo global do estudo pretende-se averiguar na conjugalidade se as áreas da comunicação e conflitos, expressão de afetos, intimidade emocional e sexual e ajustamento conjugal sofreram alterações devido à carreira militar bem como quais são as alterações sentidas na parentalidade e os conflitos existentes entre o trabalho e a família.

A pertinência desta investigação vai de encontro com a colmatação da escassez de produção científica relativa a esta população bem como à temática familiar destes indivíduos, todavia esta investigação também permitirá ao Exército português perceber as consequências negativas da cultura organizacional em que estão inseridos no seu contexto familiar.

Caso tenha alguma questão/duvida relacionada com a presente investigação poderá contactar a investigadora principal Sara Santos através do e-mail sara-95@live.com.pt ou o orientador científico o Professor Doutor Pedro Alexandre Costa através do email pcosta@ispa.pt.

No caso de no decorrer do preenchimento do questionário experienciar alguma situação em que considere necessário algum apoio nomeadamente psicológico, saiba que existem disponíveis nomeadamente:

Exército de Portugal - Apoio social

223 780 007

apoiosocial@mail.exercito.pt

Exército de Portugal - Apoio Psicológico

916 103 228 / 916 103 596

Quinta nova de Queluz, Largo do palácio

2745-191 Queluz

Conversa Amiga – Apoio Psicológico

808 237 327 / 210 027 159

Todos os dias das 15H às 22H

SNS (Serviço Nacional de Saúde) –

Aconselhamento Psicológico

808 24 24 24 (Tecla 4)

24H/ dia, 7 dias por semana

Obrigada pela sua colaboração!