



Universidade do Minho
Escola de Economia e Gestão

Mariana Gaspar Pedreira

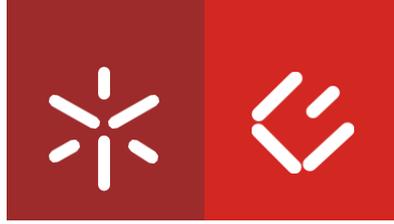
O Equilíbrio Trabalho-Família e Família-Trabalho nas Artes do Espetáculo e o Impacto da Covid-19. Um estudo exploratório.

O Equilíbrio Trabalho-Família e Família-Trabalho nas Artes do Espetáculo e o Impacto da Covid-19. Um estudo exploratório.

Mariana Gaspar Pedreira

UMinho | 2022

abril de 2022



Universidade do Minho
Escola de Economia e Gestão

Mariana Gaspar Pedreira

**O Equilíbrio Trabalho-Família e Família-Trabalho
nas Artes do Espetáculo e o Impacto da Covid-
19. Um estudo exploratório.**

Dissertação de Mestrado
Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Trabalho efetuado sob a orientação do
Professor Doutor José João Leite Ribeiro

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos.

Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada.

Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.

Licença concedida aos utilizadores deste trabalho



**Atribuição-
NãoComercial CC BY-
NC**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

Agradecimentos

Acima de tudo à minha mãe, a principal responsável por eu estar onde estou hoje, que tudo fez para me ajudar ao longo da vida, e que teve um papel preponderante na realização desta tese. Sem ela, esta tese não existiria. Obrigada por seres a melhor mãe do mundo.

Ao meu pai, aos meus irmãos, às minhas cunhadas e aos meus sobrinhos, pelo apoio incondicional em todas as horas.

Ao meu namorado, pelo amor, pelo carinho, pela motivação e pela ajuda que me deu durante estes dois anos de mestrado.

À Ana Sousa e à 'Frutas', pela motivação extra sempre que foi necessário, quando tudo parecia impossível e distante.

Ao meu orientador, professor doutor José João Leite Ribeiro, por saber ensinar, guiar, motivar e ajudar ao longo deste último ano e por nunca me deixar desistir.

A todos os amigos e familiares que me apoiaram de todas as formas possíveis e que me disseram sempre que eu era capaz, mesmo quando eu não acreditava.

À Catarina e ao Pedro, os colegas que estiveram comigo desde o primeiro dia de aulas deste mestrado, com quem ri à gargalhada até chorar, com quem trabalhei em todos os momentos e que me ajudaram imenso nestes dois anos.

Ao Emanuel Ferreira, ao Rui Vieira e à Beatriz Frutuoso pelos contactos cedidos e por me permitirem ter uma amostra mais variada nesta investigação.

A todos os que me cederam entrevistas, no meio de toda a confusão dos seus horários de trabalho, só para me ajudarem.

A ti, que começaste a crescer dentro de mim durante esta aventura stressante, mas que me mostraste que eu sou mais forte do que pensava e me deste a força extra de que eu tanto precisava para acabar isto.

Um obrigado gigante a todos os que tornaram isto possível.

Happiness is only real when shared.

Christopher McCandless

Declaração de Integridade

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho académico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducentes à sua elaboração.

Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta e Ética da Universidade do Minho.

Resumo

A presente investigação tem como propósito explorar a forma como são geridos os equilíbrios trabalho-família e família-trabalho no seio do setor das Artes do Espetáculo, assim como as consequências que estes conflitos podem trazer aos profissionais que nele trabalham. Pretendeu-se explorar um pouco mais o tema, tendo em conta as características, as mais-valias e as falhas que este setor demonstra ter. Foram também analisadas as consequências que a Covid-19 provocou ao setor das Artes do Espetáculo, uma vez que foi um dos mais prejudicados nestes últimos dois anos.

Os dados foram recolhidos através de entrevista semiestruturada a 17 profissionais desta área – atores, cantores, músicos, humoristas, diretores artísticos, produtores, técnicos de som, de luz e de palco – e analisados através do método de análise de conteúdo.

Os resultados revelaram que o conflito trabalho-família é alto para estes profissionais, mais do que o conflito família-trabalho, e que traz consequências especialmente para os próprios profissionais e os membros das suas famílias. Os horários inconstantes – mais usuais à noite e ao fim de semana – e a precariedade desta área, revelaram-se facilitadores do conflito trabalho-família. No que diz respeito ao conflito família-trabalho, foi possível concluir que os profissionais com filhos, têm mais dificuldade em equilibrar a vida pessoal e a vida profissional.

Quanto às consequências da Covid-19 neste setor, foi possível concluir que o conflito-trabalho-família viu melhorias durante os confinamentos, enquanto o conflito família-trabalho piorou, essencialmente para os profissionais que têm filhos. De uma forma geral, as consequências da pandemia foram graves e devastadoras para muitos profissionais, mas houve também algumas consequências positivas a nível pessoal.

Palavras-chave: conflito trabalho-família, conflito família-trabalho, artes do espetáculo, Covid-19, pandemia, precariedade laboral.

Abstract

This research aims to explore how work-life balance is managed within the Performing Arts sector, as well as the consequences that a conflict can bring to its professionals. It was intended to explore the theme a little deeper, considering the characteristics, capital gains and failures that the Performance Arts sector demonstrates to have. The consequences that Covid-19 has had on the sector have also been analysed, as it has been one of the most affected in the last two years.

The data were collected through semi-structured interviews with 17 professionals in this area – actors, singers, musicians, comedians, artistic directors, producers, sound, light and stage technicians – and analysed through the content analysis method.

Results revealed that work-life conflict is high for these professionals – more than life-work conflict – and that it has consequences particularly for the professionals themselves and their family members. The fickle schedules – more common in the evening and at weekends – and the precariousness of this area proved to be facilitators of the work-life conflict. Regarding the life-work conflict, it was possible to conclude that professionals with children have more difficulty in balancing their personal and professional life.

As for the consequences of Covid-19 in this sector, it was possible to conclude that the work-life conflict saw improvements during confinements, while life-work conflict worsened, essentially for professionals who have children. Overall, the pandemic consequences were serious and devastating for many professionals, but there were also some positive personal ones.

Keywords: work-life balance, life-work balance, performing arts, Covid-19, pandemics, work precariousness.

Índice

Agradecimentos	iii
Declaração de Integridade	iv
Resumo	v
Abstract	vi
Índice	vii
Índice de Tabelas	viii
Introdução	1
1. Enquadramento Teórico	5
1.1. Artes do Espetáculo	5
1.2. Equilíbrio Trabalho-Família e Família-Trabalho	5
1.2.1. Tipos de conflito	10
1.3. Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho nas Artes do Espetáculo	12
1.4 Impacto da Covid-19 nas Artes do Espetáculo	13
2. Metodologia	17
2.1. Posicionamento Metodológico	17
2.2. Método de recolha de dados	17
2.3. Método de análise	21
2.4. Caracterização da população	25
2.5. Procedimentos	27
3. Apresentação, análise e discussão dos resultados	28
4. Conclusões	48
5. Referências Bibliográficas	50
Apêndices	56
Apêndice 1 – Guião da Entrevista	56
Apêndice 2 – Termo de consentimento informado	58

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Objetivos e relação das questões do guião com a literatura	18
Tabela 2 – Questões, categorias e subcategorias	22
Tabela 3 – Caracterização da população	26

Introdução

A presente investigação tem como objetivo o estudo da gestão do equilíbrio trabalho-família e família-trabalho no setor das Artes do Espetáculo. Tem como objetivo também, entender as consequências da Covid-19 tanto na gestão desse mesmo equilíbrio, como aquilo que a pandemia poderá ter causado ao setor das Artes do Espetáculo de uma forma geral.

O interesse surgiu devido à formação da investigadora em Artes do Espetáculo e à dificuldade sentida ao longo da vida profissional em gerir o equilíbrio trabalho-família, mas também à falta de condições de muitos colegas – profissionais das Artes do Espetáculo – para fazer o seu trabalho e as consequências provenientes da pandemia na sua vida pessoal e profissional. O momento pandémico que se vive foi especialmente dramático para os profissionais das Artes do Espetáculo e teve grandes consequências (Badin & Năstase, 2021).

As Artes do Espetáculo são um setor em crise prolongada, o trabalho é cada vez mais precário e as condições de trabalho nesta área são abaixo da média (Opara, 2016). Para além da possibilidade de trabalhar apenas sazonalmente, é uma profissão insegura e sem garantias. Também os apoios dados à cultura são sempre relativamente baixos. A grande maioria do trabalho centra-se nas grandes metrópoles, o que faz com que os profissionais tenham, muitas vezes, de se deslocar para locais diferentes devido ao trabalho, ausentando-se de casa por largos períodos.

O setor das Artes do Espetáculo é cada vez mais um setor precário em Portugal. Constantemente a trabalhar sem vínculos laborais e a trabalhar a recibos verdes, os artistas veem a sua vida profissional e pessoal a sofrer alterações, seja devido a deslocações pelo país, seja pelas condições de trabalho, normalmente fracas. A isto deve juntar-se o facto de este tipo de trabalho ser, muitas vezes, sazonal, o que dificulta a existência de estabilidade financeira. Por todos estes motivos, este setor é cada vez mais propício a criar dificuldades em gerir o equilíbrio trabalho-família e família-trabalho, e é, também por isso, o setor-alvo deste estudo.

O objetivo da investigação será perceber como é gerido o equilíbrio trabalho-família e família-trabalho no meio artístico, bem como a perceção que os trabalhadores – atores, cantores, músicos, humoristas, diretores artísticos, produtores, técnicos de som, de luz e de palco – têm do quanto estas duas áreas se afetam mutuamente.

Posteriormente será importante avaliar o impacto que a Covid-19 teve no meio artístico, não só a nível de trabalhadores de empresas e companhias, mas também ao nível de profissionais por conta própria, cuja fonte de rendimento era, antes da pandemia, obtida por meio das artes. É, igualmente, objetivo entender de que forma a Covid-19 terá criado mais dificuldades em gerir o

equilíbrio trabalho-família ou família-trabalho para estes profissionais.

Muitos espetáculos, concertos, peças de teatro e festivais foram cancelados durante o período pandémico, o que levou a despedimentos, falta de remunerações, e quiçá a consequências a nível psicológico para muitos artistas (Badin & Năstase, 2021). O objetivo será também perceber até que ponto esta situação terá causado problemas relativos ao equilíbrio trabalho-família e família-trabalho nos profissionais desta área.

Pretende-se entender a que nível estas consequências criaram ou aumentaram o conflito dos profissionais das artes, uma vez que foi um dos setores mais prejudicados pela pandemia e pelos vários estados de emergência existentes ao longo do último ano.

Quando se fala em profissionais das Artes do Espetáculo, pensa-se automaticamente em cantores e atores, mas o objetivo desta investigação passa também por outros profissionais das artes como humoristas, diretores artísticos, produtores, técnicos de som, de luz e de palco, sendo que muitos deles são também professores e formadores nas suas áreas de atuação.

As questões de partida são:

- a) De que forma é que os artistas gerem o equilíbrio entre a esfera familiar e a esfera profissional?
- b) Que impacto teve a pandemia na gestão do equilíbrio entre a esfera familiar e a esfera profissional?
- c) Quais foram as consequências da pandemia na esfera pessoal e profissional dos artistas e no setor das Artes do Espetáculo?

Com vista a obter uma boa visão da problemática trabalho-família e família trabalho, será necessário saber a constituição familiar dos entrevistados, uma vez que a existência de filhos poderá influenciar e condicionar estes conflitos (Allen & Finkelstein, 2014).

Há que referir que, apesar das dificuldades, foi perceptível, durante os períodos de quarentena, a importância que a cultura teve no entretenimento das pessoas (Roncaglia, 2021). É possível que algumas companhias de teatro ou artistas tenham tido de se reinventar para conseguir ter algum trabalho e para ajudar a ultrapassar as dificuldades de todos os portugueses neste difícil momento.

O objetivo passa também por analisar todo este período pandémico e discutir com os entrevistados o impacto que a Covid-19 teve nas suas vidas profissionais e, conseqüentemente, pessoais. Pretende-se perceber as consequências que este momento dramático teve na vida dos artistas a nível financeiro bem como a nível psicológico.

Terão muitos artistas começado a trabalhar noutras áreas durante esta fase? É possível a depressão ter aumentado dentro deste setor? Ou que os divórcios ou separações sejam uma consequência deste período de pandemia? Será particularmente interessante entender como um setor frágil como as Artes do Espetáculo fez para sobreviver – os que o conseguiram – a esta fase difícil.

Uma questão importante a perceber – e agora que os espetáculos voltam a realizar-se – é saber se o público tem vindo a assistir a estes eventos com a frequência com que o fazia antes. Se há público em menos quantidade e menos frequente, e/ou se estes profissionais fazem menos espetáculos comparativamente à época pré-Covid. Estas questões são importantes, uma vez que podem alterar os rendimentos dos artistas, bem como ter outras consequências na sua vida.

No que diz respeito à metodologia da dissertação, esta será de natureza interpretativa, assente em métodos qualitativos, e a informação será obtida através de entrevistas semiestruturadas, feitas a profissionais das Artes do Espetáculo. Serão realizadas através de zoom ou presencialmente, dependendo da disponibilidade dos entrevistados e dos constrangimentos pandémicos do momento. O alvo deste estudo será constituído por cantores, atores, humoristas, diretores artísticos, produtores, técnicos de som, de luz e de palco. Estes profissionais serão escolhidos de forma não aleatória, por conveniência, uma vez que muitos deles serão pessoas do conhecimento da investigadora, com quem esta trabalhou no passado, que estejam disponíveis para colaborar nesta investigação e sugerir outras pessoas para integrar a investigação.

É de salientar que muitos dos profissionais a entrevistar estarão mais ocupados durante o período em que se pretende realizar as entrevistas – dezembro e janeiro – devido ao facto de ser uma altura com muitos espetáculos e atuações a acontecer, o que poderá dificultar a recolha de informação.

As entrevistas serão gravadas com o devido consentimento informado dos participantes e os dados obtidos nas entrevistas semiestruturadas devidamente transcritos e analisados, de modo a poder comparar as respostas e tirar conclusões relativamente a cada uma das questões de partida. Pretende-se contribuir em termos teóricos, mas essencialmente em termos de implicações para a prática, relativamente a uma classe trabalhadora tão precariamente tratada na sua quase generalidade.

A estrutura desta dissertação de mestrado será composta por uma revisão de literatura relativamente aos três pontos abrangidos nesta investigação, sendo eles as Artes do Espetáculo, o equilíbrio trabalho-família e família-trabalho e as consequências da Covid-19 nesta área.

Posteriormente será feita uma apresentação do posicionamento metodológico e a apresentação e caracterização de métodos de recolha e análise dos dados, incluindo as questões de partida e a caracterização da amostra de participantes de acordo com as variáveis biográficas e organizacionais.

Por fim, constará desta dissertação não só a apresentação, análise e discussão sobre os resultados obtidos – com as devidas conclusões retiradas da investigação – mas também as principais conclusões, a apresentação de limitações e dificuldades e pistas de investigação.

1. Enquadramento Teórico

1.1. Artes do Espetáculo

A arte é uma forma de expressar imaginação, pensamentos, ideias e criatividade (Singha & Raychaudhuri, 2016). As Artes do Espetáculo têm sido, cada vez mais, um tema alvo de investigações e estudos em várias áreas (Opara, 2016). Davies (2011), afirma que “*as Artes Do Espetáculo são consideradas formas de arte realizadas pela presença e acção humana, ao vivo, diante de um público, e passíveis de serem repetidas*” (p. 25), e são compostas por teatro, música, dança, artes circenses, magia, ilusionismo, entre outras (Fonseca, 2019).

As Artes do Espetáculo acontecem em vários locais como teatros, museus, monumentos, parques, festivais ou outros tipos de eventos. O setor das Artes do Espetáculo engloba vários profissionais para além de cantores, músicos, atores e bailarinos. Encenadores, dramaturgos, coreógrafos, pessoal técnico e de apoio, embora não sejam vistos em palco, estão também incluídos na lista de profissionais deste ramo (Opara, 2016).

A gestão de recursos humanos dentro deste setor enfrenta alguns desafios, uma vez que há pouca segurança no trabalho, muitas situações de contratação part-time, trabalho precário, temporário ou ocasional, salários baixos, além de muitos profissionais a trabalhar por conta própria, tendo, muitas vezes, vários trabalhos ao mesmo tempo (Opara, 2016). O mesmo autor defende que, de uma forma geral, o trabalho nas Artes do Espetáculo é cada vez mais incerto e competitivo.

No entanto, segundo Gill e Pratt (2008), muitos estudos concluíram que os artistas performativos têm um alto nível de motivação, apesar de receberem salários muito baixos. Assim sendo, muitos não conseguem viver das artes e necessitam, por isso, de ter outros tipos de trabalho simultaneamente para poderem sustentar-se não só a si, mas também às suas famílias.

O setor das Artes do Espetáculo é, a nível internacional, um setor fragmentado, uma vez que inclui todo o tipo de empresas, desde pequenas companhias amadoras até várias organizações culturais profissionais de grande escala (Opara, 2016).

1.2. Equilíbrio Trabalho-Família e Família-Trabalho

“O conflito trabalho-família surge quando um indivíduo apresenta dificuldades em conciliar a sua vida profissional e familiar.” (Silva 2016, p.17). Grzywacz e Carlson (2007) definem o equilíbrio entre o trabalho e a família como a realização das expectativas relacionadas com os papéis, partilhadas e negociadas com as pessoas envolvidas em cada uma dessas áreas. Quando não existe este equilíbrio, gera-se um conflito. Para Silva *et al.* (2020) é importante manter a

satisfação com ambas as esferas para diminuir o conflito entre as duas.

Baseados na investigação de Kahn *et al.* (1964), Greenhaus e Beutell (1985) definem conflito trabalho-família como “uma forma de conflito inter papéis no qual as pressões dos papéis provenientes dos domínios profissionais e familiares são mutuamente incompatíveis em algum aspeto” (p. 77).

Segundo Campaniço (2014), o mundo do trabalho é composto por organizações, com valores e missões, “*compostas por conjuntos de pessoas que orientam as suas tarefas para alcançar os objetivos definidos na estratégia organizacional.*” (p. 8). O mesmo autor definiu o termo “família” como “*um grupo de indivíduos com interesse uns pelos outros assente em relações de dependência, obrigação ou dever, amor, cuidado ou cooperação*” (p. 5).

Bianchi e Milkie (2010) recordam que houve significativas alterações nas famílias e no mundo do trabalho nas últimas décadas, como, por exemplo, um mercado de trabalho com mais mulheres, mais casais com carreira dupla e mais famílias monoparentais. Estas mudanças que ocorreram nas composições das famílias fazem com que tanto as mulheres como os homens tenham cada vez mais responsabilidades em casa, para além das laborais. Assim sendo, muitas organizações optaram por criar medidas apoiantes da família para ajudar a equilibrar os domínios trabalho-família (Allen, 2001).

Com as mudanças nas famílias da atualidade, “*os indivíduos podem se deparar com um conflito entre as responsabilidades laborais e familiares, dificultando a organização do tempo na conciliação desses dois domínios da vida.*” (Silva & Silva, 2015, p.421). Constata-se que a quantidade de recursos que um indivíduo tem para desempenhar qualquer papel social é reduzida e pode mesmo ter fim, como é o caso do tempo e da energia. Desta forma, ao desempenhar vários papéis, a quantidade de recursos diminui e cria tensão no indivíduo (Gramacho, 2012).

Oliveira (2019) afirma que existem dois tipos de conflito, sendo eles o conflito trabalho-família, que ocorre quando a vida profissional interfere na vida familiar e o conflito família-trabalho, quando a vida pessoal causa dificuldades nas responsabilidades profissionais. De acordo com a mesma autora, é mais frequente o trabalho influenciar a vida pessoal. Segundo Lambert (1990), quando se transfere emoções, atitudes ou comportamentos de uma dimensão para outra, designa-se por “*spillover*”, podendo ser positivo ou negativo.

Na vida, qualquer indivíduo desempenha variados papéis. “*Ao longo da vida executam-se múltiplos papéis, como o ser profissional, ser pai/mãe, ser filho/a, ser amigo/a, etc. Frequentemente, são domínios que os indivíduos assumem e têm que gerir em simultâneo.*” (Silva

2020 p.7). Greenhaus e Beutell (1985) defendem que a relação entre o trabalho e a família é bidirecional porque podem influenciar-se mutuamente. Assim sendo, Silva (2020) afirma que “*A gestão da vida familiar com a profissional revela-se uma tarefa difícil.*” (p.7).

Silva (2020), afirma que o bom ambiente familiar e organizacional contribuem para evitar riscos psicossociais. “*Os riscos psicossociais podem relacionar-se com o conteúdo, carga e ritmo de trabalho, os horários laborais, o controlo ou falta dele, o ambiente organizacional, os próprios equipamentos, a cultura e funcionamento da organização, as relações interpessoais no trabalho e a interação trabalho-casa*” (p.1). É necessário ter em conta as consequências que este conflito pode ter. Segundo Silva (2020), “*as consequências deste conflito podem então revelar-se devastadoras, quer para o próprio indivíduo, quer para o seu empregador, como para a sociedade em geral*” (p. 9). Estas consequências podem ser do foro psicológico ou emocional e poder gerar problemas de saúde ou no bem-estar dos indivíduos. No que respeita às consequências físicas, está incluída a falta de saúde e o stresse, uma vez que o stresse pode apresentar sintomas físicos como “*dores de cabeça e de costas, problemas gastrointestinais, fadiga, privação de sono e dor no peito*” (Gramacho, 2012, p.6).

Segundo Cunha (2018), há quatro principais agentes que são afetados pela existência de um conflito trabalho-família. São eles os próprios colaboradores sofrendo, de forma geral, consequências de saúde e falta de tempo para a esfera privada que pode afetar o seu futuro a nível pessoal; as organizações, direta ou indiretamente, tendo aumento de gastos com saúde e diminuição do empenhamento e da satisfação dos colaboradores, bem como diminuição de produtividade e aumento do *turnover* e do absentismo, por exemplo; os governos, pela quantidade de pessoas com períodos de tempo de baixa, criando consequências a nível de custos com a saúde e com a segurança social; e a sociedade, com efeitos na evolução demográfica, na criação de desigualdades de género, ou até mesmo relativamente à instabilidade social.

Silva (2017) considera a existência de quatro tipos de consequências provenientes do conflito trabalho-família: emocionais, como, por exemplo, exaustão emocional ou depressão; atitudinais, relacionadas com o empenho e a satisfação dos colaboradores no trabalho; comportamentais, que influenciam o desempenho e o equilíbrio entre o trabalho e a família; e adaptativos, como sentimento de culpa, menos motivação, satisfação e empenho nos dois domínios.

As consequências psicológicas referem-se também a sintomas relacionados com o stresse, anteriormente mencionado, uma vez que Allen *et al.* (2000) concluíram que existe uma

relação entre o stresse psicológico e o conflito trabalho-família. Quanto maior for a interligação entre a esfera profissional e a esfera pessoal, maior é a tensão psicológica que o indivíduo tem.

A nível comportamental, as consequências estão diretamente ligadas a mudanças de comportamento, como a diminuição de hábitos de vida saudáveis ou a prática de exercício, mas também com o aumento de consumo de substâncias prejudiciais, como é o caso do álcool ou do tabaco (Allen *et al.*, 2000).

Relativamente às atitudinais, estas consequências são verificadas no âmbito da satisfação e do empenho dos trabalhadores.

O aumento do *turnover* e do absentismo e a possível diminuição do desempenho por parte dos colaboradores são as consequências apelidadas pelo autor como organizacionais (Gramacho, 2012).

Segundo Wepfer (2016), a gestão do paradigma trabalho-família está relacionada com a conservação de recursos, uma vez que o indivíduo dispõe de vários e, quando usa a maior parte deles num dos domínios, o outro deixa de ter essa possibilidade. As decisões tomadas relativamente a esta utilização de recursos cabem a cada indivíduo e estão relacionadas com os objetivos e prioridades de cada um (Silva, 2020).

Powell e Greenhaus (2006) afirmam que os casais podem dividir previamente as responsabilidades familiares, com vista a resolver situações que possam acontecer no seu dia a dia e que contribuam para o conflito trabalho-família. Alternar a vez de quem fica com as crianças em qualquer tipo de emergência que possa acontecer é uma das formas de equilibrar o dilema trabalho-família. Este equilíbrio, segundo Greenhaus *et al.* (2003) define-se pelo mesmo grau de satisfação e empenho que o indivíduo tem, quer no que diz respeito ao seu trabalho, quer no que respeita à sua família.

O estudo realizado por Brandão (2011) constatou que o número de filhos e a idade dos participantes não tinha nenhuma ligação com o paradigma trabalho-família ou família-trabalho. Já Pinto (2012), apesar de concluir o mesmo relativamente ao número de filhos, concluiu que a idade dos participantes influenciava o equilíbrio trabalho-família, bem como a idade dos filhos destes.

Quando existem duas atividades de trabalho e de família ao mesmo tempo, os indivíduos podem escolher dividir o seu tempo entre as duas atividades ou comprometer-se apenas parcialmente com cada uma delas, embora nem sempre seja uma opção escolhida pelos indivíduos (Powell & Greenhaus, 2006). Quando um indivíduo escolhe uma atividade em detrimento da outra cria um exemplo de conflito trabalho-família (Greenhaus & Beutel, 1985), e o

domínio escolhido pelo indivíduo vai determinar se é o trabalho que interfere na família ou a família que interfere no trabalho (Powell & Greenhaus, 2006). Segundo o estudo realizado por estes autores, aquando da existência de um conflito de atividades das duas áreas, houve mais pessoas a escolher atividades familiares em detrimento do trabalho do que o contrário. No entanto, também concluíram que estes indivíduos identificam o papel familiar como sendo muito mais adaptável ao trabalho do que o inverso. Já Frone (2003) defende que, de uma forma geral, tendencialmente o trabalho interfere mais com o domínio familiar do que a família interfere com o domínio profissional. A importância que cada indivíduo atribui a cada um dos domínios em causa, e a forma como é afetado pelos conflitos, influencia tudo o que engloba este dilema (Oliveira, 2019).

Powell e Greenhaus (2006) concluíram que muitos indivíduos tentam evitar o conflito trabalho-família, mas que, por vezes, essas tentativas podem tornar o conflito ainda maior. Greenhaus e Beutell (1985) afirmam que a falta de flexibilidade de horário pode gerar o mencionado conflito. No entanto, defendem que também não se pode assumir que um horário flexível vá garantir a diminuição do conflito para todos os colaboradores.

Para Silva (2017), a resolução do conflito trabalho-família começa dentro do indivíduo e na sua avaliação do que é mais importante na sua vida e depois depende das relações interpessoais que o indivíduo cria dentro dos dois domínios. A realização de um indivíduo só será completa dependendo das suas condições de vida. Havendo suporte quer no trabalho, quer em casa, o conflito trabalho-família pode diminuir (Powell & Greenhaus, 2006).

Contrariamente ao esperado, Breugh & Frye (2008) concluíram que levar trabalho para casa ou trabalhar em teletrabalho não diminuía o conflito trabalho-família, mas sim aumentava. Os dois autores afirmam que trabalhar a partir de casa torna menos clara a linha que separa o trabalho da família e que, por isso, o conflito tem tendência a aumentar. Esta separação tende a ser mais difícil de fazer quando se leva trabalho para casa do que quando se realiza teletrabalho, mas é possível acontecer em ambas as situações.

Algumas empresas, a nível mundial, tentam evitar ou atenuar o conflito trabalho-família, proporcionando oferta de creches para as crianças ou dando mais flexibilidade aos colaboradores para gerir o seu trabalho e o seu horário (Silva & Silva, 2015). Silva *et al.* (2020) salienta que é importante não só a flexibilidade de horário, como também que o colaborador esteja envolvido nas decisões relativamente a essa flexibilidade.

Também Oliveira (2019) defende que atualmente muitas organizações tendem a promover práticas que ajudam os colaboradores a equilibrar o trabalho e a família. Estas práticas podem ser

relativas a flexibilidade de horários, apoios ou o consentimento para tratar de responsabilidades familiares durante o horário de trabalho. Estas medidas, para além de ajudarem a gerir o equilíbrio trabalho-família, também pretendem atrair mais colaboradores, que muitas vezes escolhem empresas com este perfil.

Apesar de estudos anteriores concluírem que o conflito trabalho-família tem consequências tanto para a organização – por exemplo, o absentismo – como para os colaboradores – por exemplo, problemas de saúde, – segundo Breugh & Frye (2008), as práticas apoiadas da família que as lideranças possam praticar e que possam reduzir o conflito trabalho-família necessitam de receber mais atenção. Os mesmos autores também defendem que a supervisão tem um papel importante se abordarem, mesmo que informalmente, o facto de o trabalho poder interferir com as responsabilidades familiares.

Segundo Silva (2020), o equilíbrio entre a esfera do trabalho e a da família é possível e beneficia o indivíduo, mas depende sempre da disponibilidade de recursos que cada um tem e de como os utiliza. A satisfação e o bem-estar são essenciais para atenuar o conflito trabalho-família. No entanto, o bem-estar pode ser relativo, uma vez que o indivíduo avalia a sua vida, baseando-se em e sendo influenciado por crenças, padrões e valores pessoais (Silva, 2017).

1.2.1. Tipos de conflito

Greenhaus e Beutell (1985) defendem a existência de três principais tipos de conflitos trabalho-família: o conflito baseado no tempo, o conflito baseado na pressão e o conflito baseado no comportamento.

No que diz respeito ao conflito baseado no tempo, este deve-se ao facto de haver muitos papéis que exigem o tempo de qualquer indivíduo. Tempo que é gasto em atividades de um domínio não pode ser gasto no outro. Verifica-se que o conflito trabalho-família está relacionado positivamente com o número de horas de trabalho semanal, mas também com as horas de trabalho e teletrabalho semanal. O conflito trabalho-família está também relacionado com a quantidade e frequência de horas-extra que os colaboradores têm de trabalhar e com a irregularidade do trabalho por turnos (Greenhaus & Beutell, 1985).

Várias investigações concluíram que pais de filhos pequenos sofrem mais deste conflito do que pais de filhos mais velhos, uma vez que os primeiros normalmente exigem mais tempo por parte daqueles. Famílias numerosas, que costumam exigir mais tempo, também demonstram um maior conflito trabalho-família (Greenhaus & Beutell, 1985).

Allen e Finkelstein (2014) estudaram igualmente a relação do conflito trabalho-família com o sexo e a idade e concluíram que indivíduos a partir dos 55 anos sem filhos em casa, sofrem menos situações de conflito trabalho-família. O mesmo estudo concluiu que, de forma geral, ao longo da vida, as mulheres apresentam mais variações da influência do trabalho na família e da família no trabalho do que os homens. No que diz respeito à idade, Silva *et al.* (2020) afirma que os profissionais em início de carreira parecem ser mais propícios a desenvolver conflitos e sofrer mais de stresse do que os mais velhos.

Beutell e Greenhaus (1982) defendem que as mulheres são mais afetadas pelo conflito gerado por famílias numerosas, se os seus maridos estiverem muito envolvidos nas suas próprias carreiras. É espectável que estes homens tenham pouco tempo para as suas famílias, o que faz aumentar o conflito para as suas esposas. Segundo Keith e Schafer (1980), o conflito trabalho-família de uma mulher tem relação direta com o número de horas semanais que o seu marido trabalha. Já o conflito existente para os homens não parece ter qualquer ligação com o facto de as suas esposas estarem ou não a trabalhar fora de casa. No entanto, pode verificar-se ligação entre o conflito trabalho-família dos homens com o facto de as suas esposas terem, ou não, cargos de gestão e liderança (Greenhaus & Beutell, 1985). Segundo Mendes (2015), os dados de 2005 explicam que as mulheres dedicam mais 16 horas por semana à família e trabalho doméstico do que os homens, ao mesmo tempo que estes tendem a dedicar ao seu trabalho mais 2h24m por semana do que as mulheres.

Relativamente ao conflito baseado na pressão, este assenta na teoria de que fontes de stress no trabalho podem produzir sintomas relacionados com pressão como, por exemplo, tensão, ansiedade, fadiga ou depressão, quando a pressão de um papel desempenhado afeta o desempenho noutra papel. O mesmo estudo afirma que a falta de apoio por parte da liderança gera mais conflito trabalho-família e, adicionalmente, a possibilidade de que o esgotamento no trabalho tenha efeitos na qualidade de vida dos colaboradores (Greenhaus & Beutell, 1985).

A pressão, o conflito e a falta de apoio na família também podem contribuir para o conflito trabalho-família e, tal como acontece no domínio do trabalho, quando o domínio da família exige muito tempo, pode gerar pressão, direta ou indiretamente (Greenhaus & Beutell, 1985).

Já no que concerne o conflito baseado no comportamento, este deve-se ao facto de algumas características emocionais e psicológicas exigidas num papel serem incompatíveis com as expectativas relativamente a outro papel. Por exemplo, se por um lado é esperado que um gestor tenha como características a autoconfiança, a agressividade e a objetividade, por outro lado,

no seio da família, possivelmente, pode esperar-se que o indivíduo seja emocional ou vulnerável. Se o indivíduo não conseguir separar o seu comportamento dentro de cada um dos papéis que desempenha, poderá sofrer mais conflito trabalho-família (Greenhaus & Beutell, 1985).

1.3. Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho nas Artes do Espetáculo

A vida profissional dos artistas tem exigências e problemas, como é o caso de falta de estabilidade e a possível dificuldade em equilibrar a esfera profissional com a esfera pessoal e familiar. Algumas outras dificuldades destes profissionais são os horários variáveis, a localização imprevisível, o vencimento instável, demasiada carga de trabalho ou a insegurança profissional (Teixeira e Queirós, 2018).

No que aos artistas diz respeito, é importante perceber como é gerido este conflito, quer para artistas freelancers como para aqueles que têm algum tipo de vínculo laboral. Loveland *et al.* (2016) estudou a relação entre a personalidade dos artistas e a satisfação no trabalho. Os profissionais das artes otimistas demonstram mais satisfação com o trabalho.

Teixeira e Queirós (2018) defendem que se desvaloriza os artistas enquanto profissionais passíveis de sofrer com o conflito trabalho-família.

Como em todo o tipo de trabalho, os profissionais mais estáveis, e mais bem-adaptados, têm, naturalmente, uma maior capacidade para lidar com o stresse no trabalho e nas suas vidas pessoais (Loveland *et al.*, 2016). Não foi encontrado na literatura nenhuma investigação que tenha concluído se o nível de estabilidade emocional nos profissionais das Artes do Espetáculo é alto ou baixo.

Segundo Ferro *et al.* (2016), ao longo dos anos, o trabalho artístico teve tendência a centralizar-se mais em Lisboa do que no resto do país. Ora isto poderá ser um fator de conflito trabalho-família para os profissionais das artes que vivam noutras zonas do país. A dificuldade em arranjar trabalho poderá ser também um fator de conflito uma vez que o mesmo autor também verificou que a taxa de desemprego entre os profissionais das artes foi subindo de ano para ano, entre 2001 e 2011 (de 3.4% para 9.9%).

Jesus e Rus (2014), sugeriram na altura existirem muitas investigações que revelam altos níveis de stresse e ansiedade nos profissionais das artes, bem como a tendência mais elevada para poder sofrer de perturbações depressivas ou de suicídio do que outros profissionais. Os mesmos autores investigaram a relação entre a criatividade e os indicadores de mau estar, uma vez que alguns autores afirmavam que a criatividade era prejudicada por estes indicadores, e

outros viam na criatividade uma solução para diminuir estes sinais.

Os profissionais das artes apresentam, segundo a investigação de Jesus e Rus (2014), altos níveis de criatividade e de motivação intrínseca no trabalho.

No que diz respeito à idade, Teixeira e Queirós (2018) concluíram que à medida que a idade aumenta, menor é o número de noites passadas fora de casa devido ao trabalho, e, por isso, menor a possibilidade de prejudicar a esfera familiar.

Respetivamente ao sexo, Teixeira e Queirós (2018) inferiram que as mulheres apresentam níveis maiores de conflito família-trabalho e menores de trabalho-família do que os homens. Isto *“pode ser explicado pelo facto de que os papéis do género ainda estarem definidos na sociedade portuguesa, e, apesar das mulheres poderem ter oportunidades de trabalho semelhantes aos homens, ainda é esperado que o papel de cuidador da família seja tomado pela mulher”* (p. 63). Singha e Raychaudhuri (2016) chegaram à conclusão de que não existe grande diferença entre a satisfação no trabalho dos profissionais das artes do sexo feminino e do sexo masculino. No entanto, foi possível deduzirem que, de uma forma geral, os artistas masculinos são mais felizes e têm um maior bem-estar no seu trabalho, possivelmente devido aos benefícios dados a ambos os géneros. Estes autores pensam que esta diferença poderá estar relacionada com os diferentes benefícios proporcionados a ambos os sexos.

Os resultados do mesmo estudo indicam que os profissionais das artes têm, de forma geral, satisfação no seu trabalho. Teixeira e Queirós (2018) também concluíram que o conflito trabalho-família é gerido bem por estes profissionais, porque *“uma profissão que potencia o lado divertido e criativo dos indivíduos, motiva-os a exercer a atividade com vontade de melhorar e aproveitar o seu potencial ao máximo. Além disso, existem baixos valores de conflito entre trabalho e família devido aos sentimentos positivos potenciados pelo trabalho artístico e ao prazer que retiram da sua relação com o público e com outros artistas”* (p. 62).

1.4 Impacto da Covid-19 nas Artes do Espetáculo

A pandemia da Covid-19 afetou o mundo de forma incomparável (Ramachandra, 2021). Já existem, neste momento, vários estudos sobre o impacto da Covid-19 em vários setores, mas no que diz respeito às Artes do Espetáculo, a gravidade das consequências ainda não foi devidamente apurada, mais precisamente a nível económico e social (Badin & Năstase, 2021). Este período pandémico veio acentuar a crise prolongada que as artes vêm a sofrer ao longo dos tempos (Rayner, 2020).

As consequências da Covid-19 na nossa saúde física, mental, emocional, social e até mesmo cultural provavelmente só vai ser notada e sentida daqui a muitos anos (Roncaglia, 2021).

A cultura tem sofrido muito nos últimos dois anos de pandemia. Desde que a pandemia começou, todos os artistas têm sentido dificuldades criadas pela Covid-19. (Badin & Năstase, 2021).

Durante o último ano, devido à Covid-19, foi preciso colocar muitas coisas em perspectiva. Muitos negócios sofreram perdas colossais, sem dúvida, nomeadamente restaurantes, lojas e negócios familiares (Badin & Năstase, 2021), mas a cultura foi um dos setores mais afetados pela pandemia.

O ano de 2020 mudou a vida de todas as pessoas, criou novas rotinas e o mundo teve de adaptar-se ao novo normal. Todos os aspetos da vida quotidiana foram afetados e vai demorar algum tempo a voltar à anteriormente conhecida normalidade (Badin & Năstase, 2021).

Este ano será para sempre recordado como um dos mais difíceis para a cultura, principalmente no que diz respeito às Artes do Espetáculo (Miranda *et al.*, 2021). Segundo o CENASTE (Sindicato dos Trabalhadores de Espetáculos, do Audiovisual e dos Músicos) cancelaram-se espetáculos sem perspectiva de reposição, para 98% dos profissionais das artes (Rayner, 2020).

Tal como dito anteriormente, a pandemia teve graves consequências, em especial para o setor das Artes do Espetáculo. Desde a perda de empregos, que levou a problemas financeiros graves e até à impossibilidade de pagar a renda, foram várias as consequências que a Covid-19 trouxe a todas as pessoas. É importante referir o impacto psicológico que o isolamento a que o mundo foi sujeito no último ano pode originar, devido à falta de contacto humano (Badin & Năstase, 2021).

Segundo os mesmos autores, na cultura foi necessário que os profissionais das artes se adaptassem ao mundo pandémico, que inovassem e se reinventassem. Algumas companhias e bandas musicais chegaram mesmo a transmitir online peças e concertos executados nos palcos, como se de um evento ao vivo se tratasse. Alguns músicos fizeram concertos a partir das suas casas, e os museus desenvolveram visitas virtuais. As performances começaram a ser feitas através de plataformas *online* e das redes sociais, como o Facebook, o Instagram e o YouTube, o que tornou mais difícil a criação de uma relação com o público. Transmitir emoções virtualmente não é igual ao que se transmite presencialmente e o valor emocional é a base das Artes Do Espetáculo (Badin & Năstase, 2021).

As Artes Do Espetáculo desenvolvem o bem-estar físico, psicológico, emocional e cultural

(Roncaglia, 2021) não só de quem as pratica, mas também de quem usufrui da sua apresentação. Durante o período da pandemia foi possível verificar a importância que elas tiveram, sendo a maior forma de entretenimento durante os períodos de isolamento social. As Artes do Espetáculo contribuem positivamente não só para a autoestima, como para a autonomia e para o sentimento de pertença (Roncaglia, 2021). As artes foram utilizadas por muitos como escape à pandemia. Os livros, as séries, a música e as performances online tiveram uma maior adesão durante este período, tendo esta situação sido usada como crítica para o desinteresse pela cultura no período pré-pandémico (Miranda *et al.*, 2021).

Depois de estarem fechados durante vários meses, os teatros e as salas de espetáculos reiniciaram atividade, exibindo performances apenas com 50% da lotação, o que ainda se verifica neste momento, diminuindo consideravelmente as receitas (Badin & Năstase, 2021).

Sendo as Artes do Espetáculo um setor de trabalho precário, como mencionado anteriormente, com a Covid-19 a situação agravou-se e muitos artistas viram-se obrigados a mudar de trabalho e a enveredar por outras áreas (Badin & Năstase, 2021), o que poderá ter criado ou agravado o conflito trabalho-família de vários trabalhadores da área artística.

Uma questão importante a salientar é a possibilidade de que a falta de performances durante o período pandémico tenha criado algum impacto ao nível da falta de criatividade artística. Fürnkranz (2021), por exemplo, concluiu no seu estudo que alguns artistas da área da música demonstraram ficar com problemas de criatividade, numa primeira fase, principalmente participantes que desejavam fazer colaborações com outros colegas, durante a pandemia.

Os cantores passaram por uma experiência stressante, uma vez que a pandemia teve efeitos negativos na sua voz, por não terem oportunidade de praticar. No entanto, tanto cantores como atores apresentaram os mesmos níveis de ansiedade durante este período (Primov-Fever, 2020).

Cohen e Ginsborg (2021), estudaram as consequências da Covid-19 em músicos de orquestra no Reino Unido e concluíram que a perda repentina de trabalho foi considerada traumática para a maioria dos participantes. Também a ansiedade foi uma consequência verificada em todos os participantes deste estudo, fosse ela sobre a necessidade de dinheiro ou sobre o futuro, sendo que muitos demonstraram sofrer de stresse durante este período. Um dos participantes chegou mesmo a afirmar que sem o apoio da família e dos amigos teria ficado com a sua saúde mental num estado considerado preocupante.

No seu estudo sobre as consequências da Covid-19 nas Artes do Espetáculo, Spiro (2021)

concluiu que na sua maioria, os participantes passaram não só a trabalhar menos: passaram também a produzir menos, a criar menos e a ensinar menos. Consequentemente, a maioria afirmou ter-se sentido mais sozinho e ansioso. Muitos avaliaram o seu nível de bem-estar como moderado e apresentaram sintomas de depressão. As dificuldades financeiras também foram verificadas entre os inquiridos.

Muitas vezes a música e as performances serviram para unir o mundo no combate ao vírus. A música e outras Artes do Espetáculo ajudam a criar o sentido de comunidade e pertença, num momento tão incerto como têm sido os vivenciados nesta pandemia (Parivudhiphongs, 2020). O mesmo autor afirma mesmo que cantar, tocar instrumentos ou até mesmo dançar se tornaram atos de “*togetherness*”, da humanidade unida no sofrimento. “A alegria da música pode até ajudar a recuperar a vida que tínhamos e o mundo como sempre o conhecemos” (p.6), diz o autor.

Apesar de não ser possível prever neste momento o impacto final que a Covid-19 terá no futuro das artes, é indiscutível que seja um ponto de mudança e de adaptação (Fürnkranz, 2021).

Em novembro de 2020 a Ordem dos Psicólogos publicou um documento sobre a Covid-19 e o equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional, no qual fez sugestões aos trabalhadores com vista a ajudar nesse mesmo equilíbrio. São elas: “assumir a responsabilidade pelo nosso próprio equilíbrio pessoal/familiar e profissional (...); comunicar as nossas necessidades pessoais e profissionais ao empregador e negociar, formal ou informalmente, alguns aspectos (...); utilizar de forma responsável, as opções e benefícios disponíveis no nosso Local de Trabalho (...); Investir no desenvolvimento de boas relações com os colegas (...); falar, com pessoas em quem confiemos, dentro e fora do Local de Trabalho (...); sair do local ou espaço de trabalho durante a pausa para almoço (...); quando em regime de teletrabalho, pode ser importante criar uma rotina que facilite a transição psicológica do contexto casa-trabalho para casa-família (...); evitar consultar o e-mail, atender telefonemas ou agendar reuniões fora do horário de trabalho; fazer uma lista de todas as nossas tarefas (pessoais e profissionais) (...); planear o dia de trabalho e momentos de tempo pessoal para nós próprios (...)” (Ordem dos Psicólogos, 2020).

Terminado o capítulo da revisão da literatura, segue-se o capítulo da metodologia, onde se identifica todos os processos metodológicos envolvidos nesta investigação.

2. Metodologia

Este capítulo está dividido em 5 pontos, sendo eles o posicionamento metodológico, o método de recolha de dados e de análise, a caracterização da população e os procedimentos.

2.1. Posicionamento Metodológico

Esta dissertação é de natureza qualitativa e interpretativa, pois pretende-se compreender a realidade dos profissionais das Artes do Espetáculo entrevistados. Optou-se por este método, uma vez que a investigação realizada tem como finalidade explorar o tema de estudo. A metodologia qualitativa tem como objetivo definir áreas sociais e serve para compreender e não para medir. “A pesquisa qualitativa é definida como aquela que privilegia a análise de microprocessos, através do estudo das ações sociais individuais e grupais, realizando um exame intensivo dos dados, e caracterizada pela heterodoxia no momento da análise.” (Martins, 2004, p. 289) A natureza interpretativa deve-se ao querer interpretar e entender as respostas dos entrevistados, com vista a obter uma noção realista do assunto que é alvo de estudo, pois a natureza interpretativa centra-se no significado humano na vida social e na exposição por parte do investigador (Erickson, 1986).

2.2. Método de recolha de dados

O método utilizado para recolher a informação foi a entrevista semiestruturada, assente num guião que vai ao encontro das questões de partida desta dissertação. A entrevista é flexível e “reconhecida como uma técnica de qualidade para a coleta de dados.” (Batista *et al.*, 2017, p. 25). Todas as questões, à exceção das de carácter pessoal e organizacional, foram elaboradas com base na revisão da literatura. As primeiras 10 questões são sociodemográficas de carácter pessoal e profissional.

Tabela 1 – Objetivos e relação das questões do guião com a literatura

	Questões	Objetivos	Literatura
Questão 1	Que idade tem?		
Questão 2	Onde vive?		
Questão 3	Tem filhos ou dependentes?		
Questão 4	Com quem vive?		
Questão 5	Qual o seu nível de escolaridade e em que área?		
Questão 6	Qual a sua profissão pré pandemia e há quanto tempo a exerce?		
Questão 7	Mantem a profissão agora?		
Questão 8	Onde costuma trabalhar?		
Questão 9	Possui algum vínculo laboral ou trabalha por conta própria?		
Questão 10	Trabalha de forma regular ou pontualmente?		
Questão 11	Qual é a carga horária de trabalho por dia e por semana e qual é a sua flexibilidade horária? Quem define o seu horário?	Perceber se mais carga horária ou a falta de flexibilidade geram conflito	Greenhaus e Beutell, 1985 – Falta de flexibilidade pode gerar conflito.
Questão 12	Sente alguma dificuldade em conciliar a vida pessoal e a vida profissional?	Entender a perceção que o entrevistado tem sobre a conciliação das duas áreas	Silva, 2016 – Conflito existe quando não se concilia as duas áreas.
Questão 13	A sua atividade profissional e a sua vida pessoal contribuem para a sua estabilidade emocional?	Perceber se mais estabilidade gera menos stresse	Loveland <i>et al.</i> , 2016 – Os mais estáveis têm mais capacidade para lidar com o stresse no trabalho
Questão 14	Considera-se uma pessoa otimista?	Criar uma ligação entre o otimismo e a satisfação no trabalho.	Loveland <i>et al.</i> , 2016 – Os mais otimistas revelam mais satisfação no trabalho.
Questão 15	Alguma vez teve sentimentos negativos na rotina do trabalho? Se sim, quais foram os que mais sentiu?	Perceber que sentimentos negativos os entrevistados podem ter na rotina do trabalho	Greenhaus & Beutell, 1985 – fontes de stresse podem produzir sintomas relacionados com pressão.
Questão 16	Como descreve a influência do seu trabalho na sua vida pessoal e da vida pessoal no trabalho?	Perceber as consequências da influência do trabalho e da vida pessoal uma na outra.	Lambert, 1990 – Quando se transfere emoções, atitudes ou comportamentos de uma esfera para a outra, designa-se por <i>spillover</i> , positivo ou negativo
Questão 17	Pensa que ter filhos dificulta a gestão desse equilíbrio?	Perceber se quem tem filhos tem mais conflito família-trabalho.	Allen e Finkelstein, 2014 – indivíduos sem filhos em casa

			sofrem menos de conflito família-trabalho.
Questão 18	Faz algo para atenuar ou evitar um conflito entre as duas áreas?	Perceber se as pessoas tentam evitar ou atenuar o conflito ou se gerem conforme podem	Silva & Silva, 2015 – empresas tentam atenuar o conflito com horário flexível.
Questão 19	Quem é mais afetado por esse conflito?	Perceber para quem este conflito é mais prejudicial.	Silva, 2020 – As consequências podem ser devastadoras para o próprio indivíduo, para o empregador ou para a sociedade.
Questão 20	Alguma vez sentiu stresse no trabalho? Como se revelou o stresse em termos físicos, psicológicos e comportamentais?	Perceber se o stresse existe e se causa algum tipo de consequências.	Gramacho, 2012 – O stresse pode apresentar sintomas físicos e gerar falta de saúde.
Questão 21	Como descreve o seu ambiente organizacional e o seu ambiente familiar?	Perceber se o bom ambiente familiar e profissional é facilitador do equilíbrio.	Silva, 2020 – o bom ambiente organizacional e familiar contribuem para evitar riscos psicossociais.
Questão 22	Como divide a responsabilidade familiar em casos de emergência com os filhos ou outros dependentes a seu cargo?	Perceber se planejar e partilhar a responsabilidade ajuda a evitar ou atenuar um conflito.	Powell e Greenhaus, 2006 – Planejar a responsabilidade familiar ajuda a evitar ou atenuar um conflito.
Questão 23	No caso de sobreposição de atividades, qual é a esfera mais frequente de escolher? A esfera do trabalho ou a esfera familiar? E porquê?	Perceber qual das esferas é a mais escolhida e qual sai mais afetada de um possível conflito.	Powell & Greenhaus, 2006 – Quando um indivíduo escolhe uma atividade em detrimento da outra, isso gera um exemplo de conflito.
Questão 24	Sente apoio familiar no que diz respeito ao trabalho?	Perceber se o apoio familiar é um facilitador do equilíbrio trabalho-família.	Greenhaus & Beutell, 1985 – Falta de apoio familiar contribui para um conflito.
Questão 25	Sente apoio organizacional no que diz respeito à família?	Perceber se o apoio organizacional é um facilitador do equilíbrio família-trabalho.	Greenhaus & Beutell, 1985 – Falta de apoio organizacional contribui para um conflito.
Questão 26	A esfera familiar exige muito do seu tempo?	Perceber se os entrevistados sofrem algum tipo de pressão por parte da esfera familiar.	Greenhaus & Beutell, 1985 – Quando o domínio da família exige muito tempo, pode gerar pressão.
Questão 27	Quais são as suas maiores características pessoais e profissionais?	Perceber se a diferença nas características prejudica o equilíbrio trabalho-família e família-trabalho.	Greenhaus & Beutell, 1985 – a diferença de características nas duas esferas pode contribuir para um conflito.

Questão 28	Qual o seu grau de satisfação e empenho no trabalho?	Perceber se quem tem mais satisfação e empenho no trabalho gere melhor o equilíbrio nas duas áreas.	Silva 2017 – a satisfação é essencial para atenuar o conflito. Greenhaus <i>et al.</i> (2003) – o equilíbrio define-se pelo mesmo grau de satisfação e empenho.
Questão 29	Qual a percentagem de faltas ao trabalho por motivos pessoais?	Perceber se a área familiar é muitas vezes escolhida em detrimento do trabalho.	Gramacho, 2012 – conflito gera aumento de absentismo.
Questão 30	Qual a percentagem de falhas a nível familiar devido ao trabalho?	Perceber se o trabalho é muitas vezes escolhido em detrimento da família.	Powell & Greenhaus, 2006 - Quando existem duas atividades de trabalho e de família ao mesmo tempo, os indivíduos podem escolher dividir o seu tempo entre as duas atividades ou comprometer-se apenas com uma.
Questão 31	Em algum momento da pandemia fez teletrabalho ou performances <i>online</i> ? A dificuldade de equilibrar as duas esferas aumentou ou diminuiu?	Perceber se o teletrabalho levou a uma dificuldade maior na gestão do equilíbrio.	Breaugh & Frye, 2008 – Teletrabalho não diminui o conflito, mas aumentava.
Questão 32	A Covid-19 diminuiu ou parou completamente o trabalho?	Perceber a diferença de trabalho pré e pós-pandemia.	Badin & Năstase, 2021 – O setor das artes sofreu muitas dificuldades com a pandemia.
Questão 33	Qual foi a percentagem de cancelamentos de performances?	Perceber a diferença de trabalho pré e pós-pandemia.	Rayner, 2020 – Cancelaram-se espetáculos para 98% dos profissionais das artes.
Questão 34	Qual foi o impacto e as consequências da Covid-19 no seu trabalho e na sua vida pessoal?	Perceber as consequências da Covid-19 nas duas áreas.	Roncaglia, 2021 – As consequências da Covid-19 a todos os níveis só vão ser notada e sentida daqui a muitos anos.
Questão 35	Procurou outro trabalho?	Perceber se os entrevistados se viram obrigados a mudar de área devido à Covid-19.	Badin & Năstase, 2021 – Muitos artistas viram-se obrigados a mudar de trabalho e iniciar novas carreiras.
Questão 36	Sofreu problemas de criatividade?	Perceber as consequências da Covid-19 no trabalho.	Fürnkranz 2021 – Alguns artistas demonstraram problemas de criatividade devido à Covid-19.
Questão 37	Teve algum problema com a voz durante ou devido à pandemia?	Perceber as consequências da Covid-19 no trabalho.	Primov-Fever, 2020 – A Covid-19 teve efeitos negativos na voz dos cantores.
Questão 38	Sofreu de ansiedade durante a pandemia?	Perceber as consequências da Covid-19 na esfera familiar.	Cohen & Ginsborg, 2021 – verificou-se que os artistas sofreram de ansiedade por preocupação com o futuro e o dinheiro.
Questão 39	Como descreveria o seu estado mental durante a pandemia?	Perceber se houve preocupação a nível de	Cohen & Ginsborg, 2021 – demonstraram preocupação com a

		saúde mental durante o período pandêmico.	sua saúde mental durante a pandemia.
Questão 40	Como classificaria o seu bem-estar durante a pandemia? Alto, baixo ou moderado?	Perceber as consequências da Covid-19 na esfera familiar.	Spiro, 2021 – Muitos avaliaram o seu bem-estar como moderado e com sintomas de depressão.
Questão 41	Pode fazer o relato de situações de outros colegas?	Entender a percepção que os entrevistados têm dos colegas de profissão, no que diz respeito às consequências da pandemia.	Badin & Năstase, 2021 – A pandemia levou a despedimentos, falta de remunerações, e quiçá a consequências a nível psicológico para muitos artistas.
Questão 42	Sofreu de problemas financeiros? Recebeu algum tipo de apoios durante a pandemia?	Perceber se as consequências da pandemia foram a nível financeiro e de que forma isso foi colmatado.	Badin & Năstase, 2021 – Perda de empregos levou a problemas financeiros.
Questão 43	Como definiria esta pandemia para o setor das Artes do Espetáculo?	Entender a percepção dos entrevistados no que diz respeito às consequências da pandemia no setor.	Badin & Năstase, 2021 - Foi necessário que os profissionais das artes se adaptassem ao mundo pandêmico, que inovassem e se reinventassem.
Questão 44	Que implicações teve a pandemia para o setor das Artes do Espetáculo para o futuro?	Entender a percepção dos entrevistados no que diz respeito às consequências da pandemia no setor.	Badin & Năstase, 2021 – A pandemia teve graves consequências para o setor.
Questão 45	Que lições tirou ou acha que se pode tirar para o futuro, no que a este setor diz respeito?	Entender a percepção dos entrevistados no que diz respeito às consequências da pandemia no setor.	Fürnkranz, 2021 – A pandemia será um ponto de mudança no futuro das artes.

Fonte: Elaboração própria

2.3. Método de análise

O método de análise dos resultados escolhido foi o método de análise de conteúdo, uma vez que este “enriquece a tentativa exploratória” (Bardin, 1977, p.30) e consiste em criar “hipóteses sob forma de questões ou de afirmações provisórias, servindo de directrizes (...) para serem verificadas no sentido de uma confirmação ou de uma informação” (Bardin, 1977, p.30) A análise do conteúdo será dividida por categorias, estando elas indicadas na tabela seguinte.

Tabela 2 – Questões, categorias e subcategorias

Questões	Categoria	Subcategoria
Questão 11 Qual é a carga horária de trabalho por dia e por semana e qual é a sua flexibilidade horária?	Carga Horária.	Duração: diária e semanal. Natureza: flexibilidade ou rigidez de horários
Questão 12 Sente alguma dificuldade em conciliar a vida pessoal e a vida profissional?	Auto percepção da conciliação Trabalho-família.	Percepção de dificuldades versus facilidades em gerir o equilíbrio trabalho-família.
Questão 13 A sua atividade profissional e a sua vida pessoal contribuem para a sua estabilidade emocional?	Impactos da atividade profissional e vida pessoal.	Natureza dos impactos psicológicos, emocionais, físicos e relacionais.
Questão 14 Considera-se uma pessoa otimista?	Características pessoais que influenciam a vida pessoal e profissional.	Tipos de características: Otimismo e realismo.
Questão 15 Alguma vez teve sentimentos negativos na rotina do trabalho? Se sim, quais foram os que mais sentiu?	Posicionamento emocional face ao trabalho.	Natureza de sentimentos: positivos e negativos. Tipos de sentimentos: psicológicos e comportamentais. Consequências dos sentimentos: stresse, ansiedade, satisfação, maior envolvimento
Questão 16 Como descreve a influência do seu trabalho na sua vida pessoal e da vida pessoal no trabalho?	Influência do trabalho na vida pessoal e da vida pessoal no trabalho.	Natureza da influência: psicológico, emocional, financeira, relacional, (etc.)
Questão 17 Pensa que ter filhos dificulta a gestão desse equilíbrio?	Filhos.	Consequências da existência de filhos.
Questão 18 Faz algo para atenuar ou evitar um conflito entre as duas áreas?	Iniciativas para atenuar ou eliminar ou gerir o conflito.	Estratégias: Grau de eficácia das estratégias utilizadas.
Questão 19 Quem é mais afetado por esse conflito?	Dimensões afetadas pelo conflito.	Tipo: individuo ou família; Natureza da afetação: exemplos concretos.
Questão 20 Alguma vez sentiu stresse no trabalho? Como se revelou o stresse em termos físicos, psicológicos e comportamentais?	Stresse no trabalho	Stresse: Tipos de stresse; consequências do stresse e a que níveis.
Questão 21 Como descreve o seu ambiente organizacional e o seu ambiente familiar?	Ambiente Organizacional e Familiar.	Auto descrição do próprio: Impactos no equilíbrio da vida pessoal e profissional.

Questão 22 Como divide a responsabilidade familiar em casos de emergência com os filhos ou outros dependentes a seu cargo?	Divisão de responsabilidades familiares.	Existência: sim ou não e porquê; operacionalização da divisão de responsabilidades no concreto.
Questão 23 No caso de sobreposição de atividades, qual é a esfera mais frequente de escolher? A esfera do trabalho ou a esfera familiar?	Prevalência da dimensão pessoal ou profissional.	Tipo de prevalência; grau de prevalência; consequências.
Questão 24 Sente apoio familiar no que diz respeito ao trabalho?	Importância da família na esfera do trabalho.	Comportamentos concretos; efeitos concretos.
Questão 25 Sente apoio organizacional no que diz respeito à família?	Importância do trabalho na esfera família.	Comportamentos concretos; efeitos concretos.
Questão 26 A esfera familiar exige muito do seu tempo?	Graus de exigência da família.	Tempo; disponibilidade,
Questão 27 Quais são as suas maiores características pessoais e profissionais?	Características pessoais e profissionais que facilitam o equilíbrio trabalho-família e diminuem os conflitos.	Características: pessoais e profissionais; comparação entre si.
Questão 28 Qual o seu grau de satisfação e empenho no trabalho?	Atitude face ao trabalho.	Grau de satisfação e empenho.
Questão 29 Qual a percentagem de faltas ao trabalho por motivos pessoais?	Dificultadores do equilíbrio família-trabalho.	Grau de percentagem
Questão 30 Qual a percentagem de falhas a nível familiar devido ao trabalho?	Dificultadores do equilíbrio trabalho-família.	Grau de percentagem
Questão 31 Em algum momento da pandemia fez teletrabalho ou performances <i>online</i> ? A dificuldade de equilibrar as duas esferas aumentou ou diminuiu?	Impactos da pandemia no equilíbrio trabalho-família.	Consequências e a sua natureza.
Questão 32 A Covid-19 diminuiu ou parou completamente o trabalho?	Impactos da pandemia no trabalho.	Quantidade de trabalho.
Questão 33 Qual foi a percentagem de cancelamentos de performances?	Impactos da pandemia no trabalho.	Tipo de redução.
Questão 34 Qual foi o impacto e as consequências da Covid-19 no seu trabalho e na sua vida pessoal?	Impactos da pandemia no trabalho e na vida pessoal.	Tipo: Redução de espetáculos; problemas financeiros; distanciamento social. Consequências psicológicas.

Questão 35 Procurou outro trabalho?	Comportamento face a uma situação de perda de trabalho.	Estratégias de lidar com a falta de trabalho durante a Covid: Procura ativa; procura passiva; intenção.
Questão 36 Sofreu problemas de criatividade?	Consequências da falta de trabalho e da Covid.	Tipo: Criatividade.
Questão 37 Teve algum problema com a voz durante ou devido à pandemia?	Consequências da falta de trabalho e da Covid.	Tipos de problemas com a voz.
Questão 38 Sofreu de ansiedade durante a pandemia?	Consequências da falta de trabalho e da Covid.	Existência de ansiedade; nível de ansiedade.
Questão 39 Como descreveria o seu estado mental durante a pandemia?	Efeitos da pandemia.	Tipo: Positivo ou negativo.
Questão 40 Como classificaria o seu bem-estar durante a pandemia? Alto, baixo ou moderado?	Efeitos da pandemia.	Tipo: Alto, baixo ou moderado.
Questão 41 Pode fazer o relato de situações de outros colegas?	Efeitos da pandemia.	Contextualização: Auto percepção dos outros, apoios, ajudas e solidariedade, impacto no setor das artes.
Questão 42 Recebeu algum tipo de apoios durante a pandemia?	Efeitos da pandemia.	Contextualização: Auto percepção dos outros, apoios, ajudas e solidariedade, impacto no setor das artes.
Questão 43 Como definiria esta pandemia para o setor das Artes do Espetáculo?	Efeitos da pandemia.	Contextualização: Auto percepção dos outros, apoios, ajudas e solidariedade, impacto no setor das artes.
Questão 44 Que implicações teve a pandemia para o setor das Artes do Espetáculo para o futuro?	Efeitos da pandemia.	Contextualização: Auto percepção dos outros, apoios, ajudas e solidariedade, impacto no setor das artes.
Questão 45 Que lições tirou ou acha que se pode tirar para o futuro, no que a este setor diz respeito?	Efeitos da pandemia	Contextualização: Auto percepção dos outros, apoios, ajudas e solidariedade, impacto no setor das artes.

Fonte: Elaboração própria

2.4. Caracterização da população

Para a constituição da amostra de participantes, recorreu-se a uma amostra por conveniência, tendo sido entrevistados 17 profissionais das Artes do Espetáculo entre os 23 e os 50 anos. Trata-se de uma amostra de participantes não aleatória, constituída a partir de contactos da investigadora que, conseqüentemente, facultaram contactos de outros colegas. A média de idades dos entrevistados é de 37 anos. Estes profissionais são atores, cantores, músicos, produtores, técnicos de som, de luz e de montagem e produção, bem como um humorista conhecido. Alguns conciliam várias destas profissões e também a profissão de professor ou formador dentro da área das artes. No que diz respeito ao género, 9 são do sexo feminino e 8 são do sexo masculino. Dos entrevistados, apenas 8 têm filhos, 6 têm o 12º ano concluído, 1 é mestre e os restantes 10 são licenciados, dos quais 4 estudaram numa área não relacionada com as artes do espetáculo. Grande parte dos entrevistados são trabalhadores independentes, a não ser 2 que têm uma empresa e 2 que tem contrato. 6 dos entrevistados vivem com o cônjuge e os filhos, 3 vivem sozinhos, 4 com os parceiros, sendo que um deles vivia no primeiro ano de pandemia com os pais e só no segundo com o parceiro. Apenas um vive só com o filho, um vive com a mãe e a filha e um vive com a mãe e a irmã. Foram utilizados nomes fictícios para garantir a confidencialidade da identidade dos participantes.

Tabela 3 – Caracterização da população

Nome	Sexo	Idade	Filhos	Com quem vive	Escolaridade	Profissão	Duração (Minutos)
Inês	F	29	Não	Pais	12º ano profissional em Teatro	Atriz/Encenadora	43.59
Gonçalo	M	37	Não	Esposa	Licenciatura em Engenharia de Minas	Músico	24.20
Maria	F	37	Sim (6 anos)	Mãe e filha	12º ano profissional em Teatro	Cantora	22.39
Diego	M	45	Não	Sozinho	Licenciatura em Gestão no Desporto	Músico/Ator	42.39
Fátima	F	28	Não	Pais/Namorado	Licenciatura em Teatro	Atriz/Professora de Teatro	49.57
André	M	33	Sim (1 ano)	Companheira e filho	Licenciatura em Música Eletrónica e Produção Musical	Produtor/Músico/ Técnico de som	25.41
Elisa	F	29	Sim (5 anos)	Filho	12º ano profissional em Teatro	Produtora	38.41
Ana	F	41	Não	Namorado	Licenciatura em Comunicação	Atriz/Produtora	37.56
Joana	F	23	Não	Mãe e irmã	12º ano profissional em Teatro	Atriz/Professora de Teatro	18.24
Júlio	M	44	Sim (7 e 13 anos)	Esposa e filhos	Licenciatura em Música, variante Produção e Tecnologias da Música	Técnico de som/músico	30.03
Francisco	M	44	Sim (6 anos)	Esposa e filho	12º ano	Técnico de luz	15.29
Afonso	M	46	Sim (11 e 15 anos)	Esposa e filhos	12º ano	Técnico de Montagem e Produção de Espetáculos	32.46
Andreia	F	45	Sim (5 anos)	Filho e cônjuge	12º anos profissional em Teatro	Atriz/Produtora/ Professora de teatro	43.36
Vitória	F	32	Não	Sozinha	Licenciatura em Teatro	Diretora artística/Atriz	29.29
José	M	50	Não	Namorada	Licenciatura em Matemática e Ciências da Computação	Humorista	14.29
Tatiana	F	29	Não	Sozinha	Mestrado em Ensino de Teatro	Atriz/Cantora/Professora de teatro	25.01
David	M	42	Sim (5 e 7 anos)	Esposa e filhos	Licenciatura em Ensino de Física e Química	Músico/Formador de música	41.06

Fonte: Elaboração própria

2.5. Procedimentos

A recolha de dados foi feita a partir de entrevistas semiestruturadas, realizadas entre janeiro e fevereiro de 2022. Realizaram-se 17 entrevistas. Todas foram realizadas online, por videochamada (zoom) e a duração média foi de 31 minutos e 53 segundos. As entrevistas tiveram a duração total de cerca de 8 horas.

A todos os entrevistados foi entregue um termo de consentimento informado, os quais foram assinados e devolvidos. Foi pedido a todos os entrevistados que autorizassem a gravação do som da entrevista, com o objetivo de facilitar a análise de dados. Procedeu-se, então, à transcrição das entrevistas e a uma análise prévia dos dados obtidos. Os entrevistados não sentiram dificuldade em responder às perguntas e entenderam facilmente o objetivo de cada uma.

Houve alguma dificuldade na marcação das entrevistas, uma vez que os horários dos entrevistados foram difíceis de conjugar com o horário da entrevistadora. Cerca de metade dos entrevistados foram contactados por conhecimento, sendo amigos de entrevistador. A outra metade foi contactada através de contactos fornecidos pelos entrevistados. O objetivo era conseguir diversidade na idade, sexo e na existência, ou não, de filhos.

A primeira entrevista funcionou como exploratória, uma vez que permitiu perceber as perguntas que resultavam e as que precisavam de ser alteradas e o entrevistado também contribuiu para a adaptação do guião.

Terminado o capítulo da metodologia, segue-se o capítulo da apresentação, análise e discussão dos resultados.

3. **Apresentação, análise e discussão dos resultados**

Com vista a responder à primeira questão de partida – **de que forma é que os artistas gerem o equilíbrio entre a esfera pessoal e a esfera profissional?** – pretendeu-se tentar obter uma noção da carga horária diária e semanal de trabalho de cada participante, uma vez que a literatura aponta a flexibilidade horária como um potenciador de conflito entre o trabalho e a família (Greenhaus & Beutell, 1985). Todos os participantes afirmaram que a sua carga horária é variável e irregular e que depende da quantidade de espetáculos que se tem em cada semana, sendo que há semanas em que não têm nenhum, e há semanas em que têm vários. A maior parte dos participantes afirmou trabalhar todos os dias ou quase, entre 4 e 18 horas por dia. Embora não haja espetáculos todos os dias, existe trabalho de preparação.

Há muito trabalho que é feito fora das horas pagas (...) há muito marketing, muita criatividade (Diego – músico e ator).

No que diz respeito à flexibilidade, todos afirmaram ter de se adaptar aos horários impostos pelos espetáculos ou pelos ensaios, mas no que diz respeito ao trabalho fora desse horário, há alguma flexibilidade, especialmente por parte dos que têm a sua própria empresa ou que têm filhos.

Sou obrigado a ter flexibilidade desde que tenho o meu filho (André – músico e engenheiro de som).

Uma das primeiras questões colocadas foi se os entrevistados sentiam dificuldade em equilibrar a sua vida pessoal com a sua vida profissional, com vista a entender a auto percepção da conciliação trabalho-família. A esta questão, 9 dos participantes responderam que sim, 5 responderam que não e 3 responderam que sentiam algumas vezes.

O trabalho e a vida pessoal andaram sempre um bocadinho misturados, porque ser atriz é menos uma profissão do que um modo de vida (...) é uma maneira de viver a vida e, (...) eu não tinha fins de semana, não tinha feriados, eu não sei o que era estar nos aniversários da família. Se estivesse que não estar, não estava. E isso influencia, emocionalmente, a forma como vivemos (Ana – Atriz e profissional de produção).

Dos participantes que responderam 'não', apenas dois não têm filhos. Um deles justificou mesmo a facilidade em equilibrar as duas esferas com o facto de não ter filhos e de ter uma companheira que entendia a sua vida profissional. No entanto, ao longo da entrevista, foram dando respostas que mostravam alguma dificuldade em gerir este equilíbrio. Dos entrevistados que afirmaram ter dificuldade, uns justificaram-no com a exigência do trabalho, e um dos entrevistados diz que tem dificuldade, mesmo tendo um contexto familiar que permite alguma flexibilidade. Destes, apenas quatro participantes têm filhos e afirmam que a dificuldade se deve a esse facto. Das três participantes do sexo feminino que têm filhos, duas afirmaram ter dificuldade devido a esse facto e a terceira afirmou não sentir dificuldades. Dos cinco participantes do sexo masculino que têm filhos, apenas um afirmou não sentir dificuldade em conciliar a sua vida pessoal com a sua vida profissional.

É complicado (...) tenho de fazer um esforço (...) quando não tinha um filho, eu estava sempre disponível para qualquer tipo de trabalho, a qualquer hora. (...) A partir do momento em que me tornei mãe, isso deixou de acontecer. (...) É preciso gerir aqui em casa, também, com o meu companheiro, gerir muito bem (Andreia – atriz, produtora e professora de teatro).

No que diz respeito ao facto de ter filhos, dos 8 participantes que os têm, apenas um disse que esse fator não dificulta a conciliação entre o trabalho e a família, todos os outros disseram que sim, o que vai ao encontro da literatura, uma vez que Allen e Finkelstein (2014) defendem que quem tem filhos tem mais possibilidade de sofrer de conflito trabalho-família.

Loveland *et al* (2016) concluiu que as pessoas com mais estabilidade emocional têm mais capacidade para lidar com o stresse no trabalho. Uma das questões colocadas nesta investigação foi se a atividade profissional e a vida pessoal contribuem para a sua estabilidade emocional e, quanto à vida pessoal, nenhum dos 17 participantes tem dúvidas de que esta contribui, de facto. Já no que respeita à atividade profissional, 3 dos participantes responderam que não, sendo que uma das entrevistadas afirmou que esse foi o motivo principal pela qual ela começou a abandonar a profissão nos últimos anos. Também uma dessas participantes afirmou que a sua profissão contribui mais para a sua instabilidade emocional do que o contrário. Os restantes também realçaram o facto de por vezes ser complicado e o facto de contribuir uns dias mais do que outros.

Contribuem muito. Aliás, são a essência da minha estabilidade emocional (Gonçalo – Músico).

Contribuem bastante. Eu acho que neste momento, apesar da vida agitada e louca, às vezes, se eu ficasse sem trabalho e tivesse que ficar assim em casa (...) o tempo que fosse, eu não ia lidar muito bem com a situação (Elisa – Produtora).

Sim, sem dúvida. (...) a estabilidade emocional tem a ver com estarmos ativos, a produzir e a ocupar a mente com coisas (...) acho que todos nós estamos mais saudáveis trabalhando, estando ativos, quando trabalhamos com objetivos (Afonso – Técnico de montagem e produção de espetáculos).

No seguimento da questão anterior, e na categoria de stresse no trabalho, todos os participantes confirmaram já ter sentido e até o facto de ser habitual senti-lo. Segundo a literatura, o stresse pode apresentar sintomas físicos e gerar falta de saúde (Gramacho, 2012) e segundo os resultados obtidos, 7 dos participantes afirmam ter sentido que esse stresse se revelou em termos físicos ou comportamentais. Os entrevistados constataram ter ficado doentes, de cama, em situações de maior stresse; sentir ansiedade; menos paciência; tremores e transpiração; irritação; dores de estômago; privação de sono e depressão. Estes resultados confirmam a literatura acima mencionada.

Eu tenho problemas de estômago derivados do stresse. Já houve ocasiões em que o trabalho trouxe esses problemas ao de cima. (...) Todos os testes a que nós temos de estar sujeitos durante toda a nossa carreira. Temos sempre um casting, sempre uma prova, temos sempre o que quer que seja e parece que não muda. O mundo artístico vive dessa pressão e isso cria muita ansiedade. É para a vida toda. E já cheguei mesmo a entrar em períodos de exaustão emocional, de cansaço extremos e a sentir mesmo dores no corpo, cansaço, não querer levantar, depressão... (Tatiana – Atriz e professora de teatro).

Relativamente à categoria das características pessoais que influenciam a vida pessoal e profissional, uma das questões colocadas aos participantes foi se eram otimistas. Todos os participantes responderam afirmativamente a esta questão, embora alguns tenham assumido ter sido mais no passado. Loveland *et al.* (2016) concluiu que as pessoas mais otimistas revelam mais satisfação no trabalho, e, por esse motivo, questionou-se também aos participantes qual era o seu nível de satisfação no trabalho. Todos os participantes revelaram um moderado ou alto nível de satisfação, indo também ao encontro da literatura. A satisfação no trabalho encontra-se também na categoria da atitude face ao trabalho, juntamente com o nível de empenho. No que respeita a esta última, também todos revelaram um alto nível de empenho no trabalho, sendo que um dos participantes afirmou que o seu empenho antes da pandemia era 100% e atualmente é apenas de 60%.

O meu grau de satisfação é 80%. O resto é (...) a estabilidade, a remuneração decente, os impostos exagerados, enfim... isso é o que faz com que não seja 100% (Andreia – Atriz, produtora e professora de teatro).

O empenho é a 300% ou 400%, sempre para cima (Joana – Atriz e professora de teatro).

No que diz respeito ao posicionamento emocional face ao trabalho, 16 participantes afirmaram já ter sentido sentimentos negativos na rotina do trabalho, embora alguns afirmem ter sido raro senti-los. Os mais sentidos foram o desânimo, a vontade de desistir, o medo, o cansaço, a tristeza, a raiva, a frustração, a dúvida, o desespero e até houve um participante que afirmou ter acontecido, em casos extremos, a violência. Na literatura, Greenhaus e Beutell (1985) defendem que fontes de stresse podem produzir sintomas relacionados com o conflito baseado na pressão, como, por exemplo, tensão, ansiedade, fadiga ou depressão. Houve apenas 1 participante a afirmar que nunca teve sentimentos negativos.

Acontecia, por exemplo, quando estava em cena (...) estava a pensar “estou a odiar estar aqui, aquelas pessoas estão a pensar mal de mim, quem me veio ver hoje, provavelmente, está a pensar horrores de mim neste momento, eu não valho nada, eu não sou boa, (...) não nasci para isto (...) estou no sítio errado...”, muitas coisas (Inês – Atriz e encenadora). Não. Na ausência de trabalho durante a pandemia, sim, mas durante o trabalho não.

Felizmente gosto muito daquilo que faço, e durante estes anos todos sempre consegui, de alguma forma, filtrar as empresas e as pessoas e os grupos de trabalho que fui tendo, e posso me dar ao luxo de atualmente só trabalhar com quem gosto. A minha carteira de contactos, neste momento, permite-me só trabalhar com pessoas que gosto, felizmente (Júlio – Técnico de som e músico).

Na categoria da influência do trabalho na vida pessoal e da vida pessoal no trabalho, os participantes apresentaram respostas variadas. Dentro da influência que o trabalho tem na família, 8 dos participantes afirmam que a influência é positiva e negativa ao mesmo nível; há 6 participantes que defendem que a influência é maioritariamente negativa e há 3 entrevistados que afirmam que a influência que o seu trabalho tem na sua vida é notoriamente mais positiva.

A influência da minha vida profissional na (minha vida) pessoal é enorme, é muito mais do que o oposto, porque a minha vida pessoal, na verdade, gira à volta do trabalho (Elisa – Produtora).

A influência do trabalho na minha vida era que (...) eu achava que o trabalho definia aquilo que eu era (...) se eu fosse boa no meu trabalho estava a ter uma vida boa, tinha sentido. (...) Eu punha muita pressão na profissão, como se ela tivesse que mudar tudo, (...) tinha que me preencher por completo para eu estar bem na vida (Inês – Atriz e encenadora).

(...) É fundamental estar bem no meu trabalho e gostar do que estou a fazer e a desenvolver para estar bem pessoalmente (...) O não estar com a família, com os amigos, deita-me sempre assim mais abaixo, portanto eu considero que tenho que estar bem nas duas porque senão nem consigo estar 100% numa nem 100% noutra (...) sinto que o trabalho me influencia muito mais a nível pessoal do que o pessoal no trabalho (Joana – Atriz e professora de teatro).

Todos os participantes pensam ser impossível dissociar a vida pessoal da vida profissional e que ambas têm consequências uma na outra inevitavelmente. Há participantes que pensam que a sua vida pessoal melhorou devido ao trabalho, uma vez que esta profissão abre horizontes e ensina bastante, mas também porque influencia a maneira de ser. Vários participantes afirmam

que tentam separar ao máximo uma área da outra, embora nem sempre seja possível.

Na verdade, eu trago o meu trabalho para casa. (...) O meu trabalho e a minha vida pessoal, quase que não há divisão, realmente (Andreia – Atriz, profissional de produção e professora de teatro).

A influência do trabalho na vida pessoal é total e, por normal, positiva. Eu acho que também consigo ter um desempenho positivo no trabalho porque tenho uma estabilidade, a nível pessoal, muito grande (Gonçalo – Músico).

Eu tento separar ao máximo, porque acho que se eu tiver um problema pessoal, ele não pode ir para o meu trabalho, e eu acho que consigo fazer isso, de forma geral. Claro que há dias que não dá, isso é difícil. (...) E nós lidamos muito com sentimentos, emoções, (...) não é como ir trabalhar para um escritório, acho eu. (...) uma pessoa fica mais vulnerável. (...) O contrário, por acaso, já não acontece. (...) Eu acho que deixo mais que a minha vida profissional afete a pessoal, do que o contrário (Fátima – Atriz e professora de teatro).

Quanto à influência que a vida pessoal tem no trabalho, também a grande maioria pensa que esta é tão positiva como negativa, sendo que esta resposta foi dada por 8 dos participantes. No entanto, há mais a classificar esta influência como apenas positiva do que apenas negativa (6 participantes), ao contrário da influência do trabalho na família, mencionado anteriormente. Apenas 3 dos entrevistados defendem que a influência da área pessoal na área profissional é maioritariamente negativa.

Aconteceu ter algum problema, algum desgosto (...) e estar a chorar, literalmente, eu entrava e isso tinha de acabar. (...) Eu cheguei a estar a chorar em bastidores e de repente eu tenho de entrar em cena (...) “Limpa, ‘bora!” E somos felizes e contentes e passamos a ser a bruxinha não sei do quê, ou a sereia não sei das quantas (Ana – Atriz e profissional de produção).

Relativamente à categoria de iniciativas para atenuar, eliminar ou gerir o conflito, 13 dos participantes afirmam que não têm nenhuma regra definida para tentar atenuar ou evitar um possível conflito entre a área pessoal e a área profissional. Uma pessoa afirma que apesar de antigamente não ter regras, atualmente tenta não trabalhar depois do jantar e outra afirma antecipar períodos de maior trabalho para que o cônjuge possa estar preparado para essas fases mais complicadas, e evitar, assim, maiores problemas. No entanto, mesmo tentando impor regras, é difícil evitar.

Quando começo a fazer um mês seguido, a trabalhar de Segunda a Domingo, obrigo-me a mim mesma, mesmo que haja uma coisa urgente (no trabalho), a arranjar forma de que seja resolvido por outra pessoa, para tirar pelo menos um dia de folga, para poder estar com o meu filho e descansar (Elisa – Profissional de produção).

Um dos participantes afirma ser impossível atenuar um possível conflito, uma vez que ambas as áreas estão interligadas e não há muito que se possa fazer.

Acho que é impossível. Eu acho que não se consegue dissociar uma coisa da outra. Não consigo trabalhar bem, se não estiver bem emocionalmente e não consigo estar bem emocionalmente se o trabalho não me satisfizer. (...) Não tento lutar contra isso, assumo isso como uma consequência natural, para bem e para mal. Mas converso muito com a minha mulher (Gonçalo – Músico).

No entanto, há um participante que tem regras estipuladas para evitar ou atenuar o conflito, que é um dos que afirmam não ter dificuldade em equilibrar a área pessoal e a área profissional, o que leva a crer que as regras poderão ter alguma eficácia para atingir o objetivo.

Tenho pelo menos duas regras que tento quebrar o mínimo possível, que são: não trabalho aos domingos e entre as 17h30 e as 20h30 também não trabalho, para fazer uma pausa, para dar banho ao meu filho, estar em família e dar de jantar. (...) E tento sempre levar o meu filho à escola antes de ir trabalhar (André – Produtor, músico e técnico de som).

Silva (2020), afirma que as consequências do conflito trabalho-família podem ser devastadoras para o próprio indivíduo, para o empregador e para a sociedade. Neste contexto, e respondendo à questão sobre quem sairá mais afetado por um possível conflito entre as duas esferas, 8 dos participantes afirmam ser eles próprios a sofrer mais com as consequências de um possível conflito. Também 8 participantes afirmam ser os membros da sua família com quem mais convivem, uma vez que são prejudicados pela falta de tempo a nível pessoal, que é criada pelo excesso de trabalho. Uma das participantes afirmou ser ela e a família os mais afetados por um possível conflito, embora defenda que é mais grave para a família, visto que ela ganha a nível profissional.

Eu saio afetada, mas fico a ganhar profissionalmente. Obviamente que a outra pessoa (família) acaba por ter um sentimento mais negativo, porque, se eu não puder, ela não irá sentir que aproveitou. O meu lado egoísta acalma-me e diz-me que ‘pelo menos estás a fazer algo que queres’ (Tatiana – Atriz, cantora e professora de teatro).

Em princípio a família, nesse dia, mas mais tarde terá as suas compensações (José – Humorista).

Nesse caso, obviamente, será a minha mulher, porque eu controlo o que estou a fazer, eu sei onde estou, o que estou a fazer, porque é que estou ali (...) para ela trata-se de presença ou ausência. É uma coisa mais incontrolável da parte dela, ainda que não seja uma coisa negativa. Portanto, quem leva “por tabela”, é mais ela (Gonçalo – Músico).

Segundo Powell e Greenhaus (2006), planear a responsabilidade familiar ajuda a evitar ou atenuar um conflito. Os resultados obtidos nesta questão não foram elucidativos, uma vez que dos 8 participantes que têm filhos, todos disseram que varia muito de acordo com a situação e da disponibilidade de cada um. Dois participantes mencionam mesmo um “acordo imaginário” ou “regras que não estão escritas”, em que ‘vai quem está mais disponível’ e tem menos problemas em se ausentar do trabalho naquele momento. No entanto, se for uma situação mais grave, tentam estar os dois presentes, sempre que for possível.

Na categoria de ambiente organizacional e familiar, Silva (2020) defende que o bom ambiente organizacional e familiar contribuem para evitar riscos psicossociais. Os resultados

obtidos nesta categoria foram unânimes, uma vez que todos os participantes descreveram o ambiente familiar como bom e o ambiente organizacional, embora varie muito, é geralmente bom também.

O do trabalho, eu tento sempre que seja equilibrado, embora seja um bocado difícil porque, como sabemos, é trabalhar com egos, com um montão de coisas (...) às vezes há um equilíbrio, outras vezes não. Então talvez seja mais difícil de lidar a nível profissional, mas a nível pessoal é muito equilibrado (Maria – Cantora).

Tanto um, como o outro, são ótimos. (...) Mais do que meu patrão, ele é meu amigo, os colegas também são pessoas com quem lido há muito tempo, onde muitos são amigos, e isso é maravilhoso. (...) E em casa, também... está tudo maravilhoso, porque tenho um namorado que é um santo (Ana – Atriz e produtora).

O ambiente no trabalho é quase sempre alegre. (...) Em casa, já há mais tensão, claro. O filho a crescer (...) com as emoções à flor da pele, e se nós estivermos cansados também não sabemos como resolver, eu posso dizer de uma maneira, o meu companheiro diz de outra, e chocamos os dois, já nem sequer é em relação ao que o filho está a fazer, somos nós os dois que não estamos de acordo (...) e isso cria-nos aqui algumas tensões. Em casa tenho mais tensões do que no trabalho (Andreia – Atriz, produtora e professora de teatro).

É um mundo totalmente diferente. O de casa, o familiar, tem um certo padrão, é uma zona controlada, no concerto não sabemos o que vamos encontrar nem quem é que vamos encontrar, (...) são ambientes totalmente distintos (Gonçalo – Músico).

Quando existe uma sobreposição de duas atividades, sendo que uma é da esfera pessoal e a outra é da esfera profissional, e o indivíduo escolhe uma em detrimento da outra, isso gera um conflito (Powell & Greenhaus, 2006). No caso de este cenário acontecer, 16 dos participantes afirmaram escolher o trabalho em vez da atividade a nível pessoal. As justificações apresentadas foram a responsabilidade, os poucos dias de trabalho que existem ao longo do ano, a pressão que existe no trabalho ou a dedicação. Também justificaram como sendo causa para perder trabalhos.

Regra geral, o trabalho acaba por ter mais primazia. Não por uma questão de vontade própria, mas porque, infelizmente, nesta área, se nós recusarmos algum trabalho com alguma regularidade, também somos esquecidos e postos de parte (Júlio – Técnico de som e músico).

Para além disto, um dos participantes afirma que, nesta área, não é possível recusar trabalho, também por uma questão de oportunidades.

Na minha área, nós não nos podemos dar ao luxo de falhar ou de deixar para amanhã, ou de não agarrar oportunidades, (...) todos os trabalhos têm a ver com oportunidades, (...) porque trabalhar aqui, pode levar-me a ir trabalhar para outro lado, muito mais do que em qualquer outro ramo. (...) e por isso, dificilmente ponho um evento familiar à frente de um trabalho (Diego – Músico e ator).

No entanto, um participante afirma que prefere acreditar que escolhe a família em detrimento do trabalho, embora acredite que inconscientemente, por vezes, possa dar prioridade ao trabalho.

A família é a base de tudo. E é aquela que eu quero que seja a minha prioridade, apesar de muitas vezes saber que a família sofre com os projetos laborais que surgem e que eu não posso recusar, mas que tento sempre compensar ao máximo, se é que é possível mitigar as consequências que isso traz (Gonçalo – Músico).

Com o objetivo de perceber se o apoio familiar é um facilitador do equilíbrio trabalho-família, os entrevistados foram questionados sobre a existência ou não de apoio a este nível. Quanto a este ponto, não houve qualquer dúvida e todos os participantes afirmaram sentir apoio familiar no que diz respeito ao seu trabalho, o que os ajuda a equilibrar a área pessoal com a área profissional. Isto não nos permite confirmar se a literatura se verifica, uma vez que Greenhaus e Beutell (1985) defendem que falta de apoio contribui para um conflito e nenhum dos participantes sente falta de apoio neste ponto.

Muito, muito. Gigante. (...) Podem não ter sido os maiores apoiantes quando decidi abandonar o meu trabalho de quinze anos como delegado de informação médica, mas de facto, sem eles era muito difícil, e são (...) uma das principais razões para eu ter uma vida estável e feliz naquilo que faço (David – Músico e formador de música).

Sinto muito apoio, muita tentativa de compreensão, ainda que faça alguma confusão. (...) O facto de ser tão instável também provoca alguma confusão, mas respeitam muito tudo aquilo que o meu trabalho exige (Tatiana – Cantora, atriz e professora de teatro).

Já no que diz respeito à existência de apoio organizacional em relação à área pessoal, a opinião dos participantes diverge. Apenas 6 dos entrevistados afirmaram sentir apoio no trabalho no que diz respeito à esfera familiar. Os restantes 11 dos entrevistados defendem que é um mundo insensível, que não sente qualquer apoio organizacional a este nível e que esta falta de apoio é um obstáculo ao equilíbrio das duas esferas, o que vai ao encontro do que Greenhaus e Beutell (1985) defendem, ou seja, que a falta de apoio organizacional contribui para um conflito.

Acho que as pessoas se esquecem um bocadinho que nós também somos seres humanos e que também temos família (Joana – Atriz e professora de teatro).

Por acaso nunca me aconteceu, nunca foi necessário. Eu também tento separar muito bem as duas coisas e não levar o meu lado pessoal para o trabalho (Diego – Músico e ator).

Greenhaus e Beutell (1985) concluíram que quando a família exige muito tempo, isso pode gerar pressão nos indivíduos, no que respeita ao equilíbrio trabalho-família e família-trabalho. Neste caso, apenas 3 dos participantes afirmaram que a sua família exige muito do seu tempo, sendo que todos têm filhos e também confirmam ter dificuldade em gerir o equilíbrio trabalho-família. Os restantes 14 participantes afirmam que a família não exige muito do seu tempo.

Ele já começa a queixar-se, a dizer “quantas horas é que vamos ficar no teu trabalho? Já vamos sair do trabalho à noite?”, “mas vens buscar-me logo ou não vais conseguir?” (...) e eu começo a ficar com a minha consciência pesada (Elisa – Profissional de produção).

Dentro da categoria das características pessoais e profissionais, Greenhaus e Beutell (1985) defendem que a diferença de características nas duas esferas contribui para um conflito. Neste caso os resultados não vão ao encontro do que afirmam estas autores, uma vez que apenas um dos participantes apontou características diferentes nas duas áreas e é também alguém que afirma não ter dificuldade em gerir as duas esferas. No entanto, não eram características incompatíveis, o que pode gerar a dúvida de que elas se possam aplicar tanto à esfera pessoal como à esfera profissional. Este participante caracterizou-se como divertido e ansioso a nível pessoal e resiliente, otimista, lutador e humilde. Todos os outros participantes concluíram que as suas maiores características pessoais são as mesmas que as profissionais, sendo o otimismo, a dedicação, o empenho e a responsabilidade as mais mencionadas.

Acho que sou muito trabalhadora, muito persistente e tenho muita determinação (Tatiana – Cantora, atriz e professora de teatro).

Acho que até se misturam as duas. Sou muito bem disposta e muito responsável, e empenhada (Joana – Atriz e professora de teatro).

A nível profissional sou super empenhada, super dedicada, muito organizada, criativa, com muita energia. (...) Pessoalmente, era exatamente a mesma coisa, muito dedicada às pessoas na minha vida, cheia de energia, super feliz, cheia de alegria (Inês – Atriz e encenadora).

Relativamente aos dificultadores do equilíbrio família-trabalho, ou seja, a percentagem de faltas ao trabalho por motivos pessoais, as respostas tiveram o mesmo objetivo, embora tenham sido ditas de formas diferentes: “poucas”, “nenhuma”, “1%”, “baixa”, “0.1%”, “reduzida” ou “uma vez”. Ao contrário do que afirma Gramacho (2012) – que o conflito gera um aumento de absentismo –, embora grande parte dos entrevistados sofra de conflito família-trabalho, o absentismo não se verifica neste caso.

Tive muito pouco. Uma percentagem residual. Só se eu estiver mesmo doente que não possa sair ou se houver algum problema familiar muito grave (Francisco – Técnico de luz).

Muito reduzida. Eu acho que nunca faltei ao trabalho, inclusive eu era tão dedicada que eu estava doente e com febre nos ensaios (Inês – Atriz e encenadora).

Já no que respeita à percentagem de faltas ao trabalho por motivos pessoais, dois participantes afirmaram ser uma percentagem baixa, sendo que todos os outros responderam da seguinte forma: “bastantes”, “20 a 30%”, “10%”, “alta”, “80%”, “várias”, “altíssima” ou até “200%”, mostrando-se seguros de que a percentagem de falhas a nível pessoal devido ao trabalho são indiscutivelmente mais do que o oposto, gerando conflito trabalho-família.

Sim, isso sim. (...) são coisas menores... o aniversário de alguém, um jantar de família que foi marcado, em que eu não pude aparecer porque, entretanto, surgiu trabalho. Mas quando são coisas extremamente importantes e com gravidade, nessa altura não há prioridades para ninguém (Júlio – Técnico de som e músico).

Os fins de semana. Porque tudo o que eu posso, eu tento. Os fins de semana não posso e normalmente é o fim de semana que se tende a falhar mais porque é ao fim de semana que se espera que nós estejamos. Ou seja, que se espera que as pessoas que têm um horário laboral mais normal estejam disponíveis e eu não estou (Tatiana – Atriz, cantora e professora de teatro).

Com o objetivo de responder à segunda questão de partida - **que impacto teve a pandemia na gestão do equilíbrio entre a esfera familiar e a esfera profissional?** – realizaram-se várias questões no âmbito da gestão do equilíbrio trabalho-família e família trabalho durante a pandemia.

Durante o período pandémico, e no contexto dos impactos da Covid-19 no equilíbrio trabalho-família, apenas 11 participantes continuaram a trabalhar em teletrabalho. Destes, apenas 5 concluem ter sido mais difícil gerir o equilíbrio trabalho-família, sendo que todos têm filhos. Isto permite concluir que, para quem tem filhos, este tipo de trabalho contribui para o aumento do conflito família-trabalho, o que coincide com aquilo que Breugh e Frye (2008) defendem na literatura.

Estávamos só os dois, (...) o meu filho ainda era pequenino, dependia muito de mim, (...) a atenção que ele exigia de mim era enorme. (...) Uma vez, eu a conversar (com uma cliente, ao telefone, e ele aos berros a dizer “Mãe, quero ir à casa de banho” (...) A senhora ouviu. (...) Eu cheguei a acordar muito mais cedo do que ele para conseguir fazer o trabalho (...) que durante o dia não conseguia (Elisa – Profissional de produção).

Relativamente aos impactos da pandemia no trabalho, pode constatar-se que no primeiro confinamento tudo parou. No entanto, alguns trabalhos foram reaparecendo ao longo de 2020 e de 2021. Tirando uma das profissionais de produção, que afirma que o trabalho aumentou porque começou a fazer trabalho de atualização de bases de dados e que teve a possibilidade de o fazer em teletrabalho, todos os outros viram os seus trabalhos diminuir drasticamente durante a pandemia. Uns afirmam que em 2021 começou a melhorar, outros afirmam que apenas agora começam a voltar ao normal. No que diz respeito à percentagem de cancelamentos de espetáculos, esta foi superior a 70% para todos, sendo que a média ronda os 90%. Os músicos afirmam ter trabalhado em casa, embora não fossem remunerados, com vista a melhorar e a desenvolver as suas capacidades, ou mesmo a produzir e a gravar novas músicas, que acabaram por dar a conhecer, entretanto. Também as pessoas que davam aulas de teatro ou de música continuaram a trabalhar, embora o número de horas diminuísse e tenha sido feito online. Estes resultados vão ao contro da literatura, uma vez que Rayner (2020) constatou um alto nível de cancelamentos de espetáculos durante a pandemia para 98% dos profissionais das artes.

A única coisa positiva que eu vejo que aconteceu, foi nós habituarmo-nos a fazer um melhor planeamento das coisas, porque tivemos tempo para planear, para pensar, para fazer com mais calma as coisas, com isso descobri algumas aptidões que achava que não tinha, por exemplo, a nível profissional investi em mim, portanto, nomeadamente em canto, a nível profissional e técnico foi excelente para mim (Diego – Músico e ator).

No meu trabalho, sinto que as coisas estão muito mais fechadas até porque as pessoas têm muito medo de dar uma resposta final (...) nunca sabes até ao próprio dia se vais tocar ou não (...) e para ter uma boa gestão familiar preciso de ter a minha agenda minimamente organizada (André – Produtor, músico e técnico de som).

No que concerne ao impacto e às consequências da Covid-19 no trabalho e na vida pessoal, as respostas variaram. Enquanto alguns participantes identificaram apenas consequências negativas, outros reconheceram que houve também consequências positivas. As conclusões obtidas em termos negativos foram a incerteza, a quebra de rendimento, algumas de mais de 90%, a ansiedade, momentos depressivos, afastamento pessoal, mais emoção e um aumento do conflito trabalho-família. Um dos músicos afirmou que sente que, agora, os profissionais do espetáculo receiam fazer contratos e agendamentos, uma vez que a qualquer momento os espetáculos podem ser cancelados. Já no que respeita às consequências positivas, alguns profissionais do espetáculo afirmam que a pandemia lhes deu, essencialmente, mais tempo com os seus, uma nova noção de prioridades, mais consciência daquilo que se faz e muita paz de espírito. A correria do dia a dia pré pandemia deu lugar a momentos com a família, com os filhos, a mais descanso e a ter momentos nunca vividos com as suas famílias. Alguns descobriram novas aptidões, outros tiveram mais tempo para aquilo que gostam de fazer. Por fim, se alguns se dedicaram a ser mais saudáveis e a fazer desporto, outros afirmam que engordaram e perderam hábitos saudáveis devido à pandemia. Badin e Năstase (2021) concluíram que a pandemia teve graves consequências tanto a nível pessoal como a nível profissional, no que aos profissionais das artes diz respeito. Contrariamente aos resultados obtidos, Spiro (2021) constatou que na sua maioria, passaram não só a trabalhar menos, como também a produzir menos e a ensinar menos.

(...) teve vantagens, como é óbvio. Acho que nunca passei tanto tempo com o meu filho, nunca. Isso é o mais positivo de tudo, descobrir coisas que ele fazia que eu nunca me tinha dado conta, e ver o crescimento dele, poder ver o crescimento dele (Elisa – Produtora).

A nível pessoal, passar mais tempo sozinha é que foi mais complicado, não poder estar com os meus pais, principalmente (Vitória – Diretora artística e atriz).

De acordo com a literatura, muitos artistas viram-se obrigados a mudar de trabalho e iniciar novas carreiras devido à Covid-19 (Badin & Năstase, 2021). Dos participantes desta investigação, 11 não puseram sequer a hipótese de procurar trabalho numa área diferente das Artes do Espetáculo. Houve 2 que ponderaram começar a procurar outros trabalhos e 4 que, de facto, procuraram outros trabalhos ou arriscaram em outras áreas. Destes 4, um abriu uma

empresa de e-commerce de roupa, mas que já não funciona neste momento; um abriu um bar que, embora já fosse uma ideia pensada pré-pandemia, começou a funcionar em plena pandemia e ainda hoje é um bar de sucesso; uma foi trabalhar 8 meses para um call-center, que deixou entretanto; por fim, uma das participantes teve de procurar outros trabalhos, sendo que desde que começou a pandemia já trabalhou no Burger King, no Continente e atualmente concilia o trabalho num Rent-a-car com o trabalho de atriz e professora de teatro. De momento não põe a hipótese de deixar este trabalho, uma vez que pensa ser crucial ter um segundo plano para qualquer eventualidade.

Sim, procurei criar um negócio. Alarmado com a situação pandémica, e não sabendo quando é que acabaria, (...) vendo todo o meu trabalho, quer numa área, quer na outra, parado, comecei a pensar em ter algo. Não é nada que uma pessoa da nossa área não esteja sempre a pensar, porque é uma área muito insegura, mas, nessa altura, pensei e concretizei, independentemente agora do final disto, mas concretizei e na altura abri uma empresa de e-commerce de roupa (Diego – Músico e cantor).

Como consequência da falta de trabalho e da Covid-19, a literatura identificou problemas de criatividade, problemas com a voz e ansiedade. Furnkranz (2021) concluiu que alguns artistas demonstraram problemas de criatividade nesse período, o que contraria os resultados obtidos nesta investigação. Apenas 5 participantes sentiram que a sua criatividade foi afetada pelo período pandémico e pelos sucessivos confinamentos de 2020 e 2021. No entanto, de uma forma geral, todos afirmam que 2021 foi pior do que o ano de 2020. Também no que diz respeito aos efeitos negativos na voz, os resultados obtidos não vão ao encontro da literatura. Primov-Fever (2020) defendem que a Covid-19 teve efeitos negativos na voz dos cantores e apenas 2 dos 13 participantes que utilizam a voz como instrumento, concordaram com esta afirmação. Todos os outros afirmam não ter notado qualquer tipo de problema e pensam ser porque durante os confinamentos treinaram e exercitaram a voz, o que impediu que isso acontecesse. Relativamente à ansiedade, 10 dos entrevistados confirmaram ter sentido ansiedade, quer em relação ao futuro, quer por medo de problemas financeiros. Embora não seja uma grande maioria, estes resultados vão ao encontro da literatura que diz que em 2021 se verificou que os artistas sofreram de ansiedade por preocupação com o futuro. Por outro lado, os restantes 7 participantes afirmam não ter sofrido qualquer tipo de ansiedade.

Relativamente aos efeitos da pandemia, explorou-se o estado mental e o bem-estar dos participantes, uma vez que Cohen e Ginsborg (2021) concluíram que os profissionais das artes do espetáculo demonstraram preocupação com a sua saúde mental durante o ano de 2021. As respostas positivas foram quase tantas como as negativas. No entanto, muitos dos participantes afirmaram que a saúde mental variou ao longo destes dois anos, tendo sido um “turbilhão”, e tendo mesmo havido quem respondesse que esteve pré-depressivo. “Preocupado”, “caótico”, “ansioso”, “instável”, “sob-pressão”, “com raiva”, “cansado” e “destabilizado” foram as respostas dadas pelos 10 entrevistados que responderam negativamente quanto ao seu estado mental durante a pandemia. Contrariamente ao que se pudesse pensar, houve quem sentisse melhorias no seu estado mental devido à Covid-19 e à pausa que esta obrigou a tirar: “tranquilo”, “perfeito”, “positivo”, “bem” ou “zen” foram as palavras encontradas por alguns dos profissionais das Artes do Espetáculo, para caracterizar o seu estado mental durante este período.

Eu olho para trás e estes dois anos foram super porreiros, porque tive imenso tempo com os meus filhos, (...) é a coisa mais espetacular que eu acho que vai marcar de forma muito positiva a minha vida, para o resto da minha vida. (...) Portanto, criei laços com os meus filhos, mesmo muito grandes. Verões inteiros a ir para o rio, a ir para aqui e para ali... e pronto, aproveitar mesmo (David – Músico e formador de música).

No que ao bem-estar diz respeito, perguntou-se aos participantes se o classificariam como alto, baixo ou moderado durante estes últimos dois anos de período pandémico e 9 dos entrevistados classificaram-no como moderado. Um dos participantes descreveu-o como baixo e um respondeu com “altos e baixos”. Os restantes 6 caracterizaram-no como alto ou maioritariamente alto. Estes resultados não vão ao encontro das conclusões de Spiro (2021), que afirma que muitos avaliaram o seu bem-estar como moderado e com sintomas de depressão.

Na categoria dos efeitos da pandemia, e com vista a responder à terceira questão de partida - **quais foram as consequências da pandemia na esfera pessoal e profissional dos artistas e no setor das Artes do Espetáculo?** – tentou-se perceber a que nível o apoio do Estado serviu para colmatar possíveis problemas financeiros e se eles foram necessários ou não. Embora todos os participantes tenham sofrido problemas financeiros devido à redução drástica de rendimento, apenas 9 afirmam ter sido mais grave. Também 9 pessoas receberam apoios do Estado, sendo que das 8 que não receberam, 4 não se candidataram, quer por saber

que não eram elegíveis quer por não terem necessidade, como é o caso de quem tem um vínculo laboral. Dos participantes que receberam apoios financeiros do estado, a grande maioria descreve-o como justo ou adequado dentro das possibilidades, uma vez que pensam que se baseou no valor declarado no ano anterior. Foi possível concluir que apenas quem declara todo o seu trabalho teve direito a receber apoios, o que leva a que quem não declara não receba.

Também relativamente aos efeitos da pandemia, com o objetivo de obter mais informação relativa a este tema, questionou-se os participantes sobre possíveis situações de colegas no período pandémico. Os participantes contaram casos de colegas que terão abandonado a carreira artística para trabalhar em áreas mais estáveis; que passaram grandes dificuldades financeiras; que terão pedido dinheiro por falta de comida e de saúde; que “bateram no fundo” e tiveram depressão. Foi criada, por exemplo, a União Audiovisual, com vista a apoiar profissionais da área audiovisual com bens alimentares.

lamos recolher alimentos para fazer cabazes, para dar de comer a quem não conseguia ter o que comer. (...) dois anos passaram (...) e continuamos aqui a fazer cabazes, que são cerca de cinquenta e cinco pessoas. (...) Já foram mais de cem. E portanto, isto deu-me uma proximidade com a realidade (...) são pessoas que não têm o que comer, que vão contando as suas histórias, que já saíram de casa, que foram para casa dos pais, que perderam o carro, que perderam as suas coisas, que venderam os instrumentos, porque foram despejados. (...) que estão em casas sem água e sem luz. (...) Além de casos de quem tirou a própria vida (...) se calhar as pessoas não têm a saúde mental necessária (Afonso – Técnico de montagem e produção de espetáculos).

Os participantes deram também a sua visão sobre as implicações que a Covid-19 trouxe ao setor das Artes do Espetáculo. A pandemia foi descrita como uma “peste negra”, o “tirar o tapete”, uma “catástrofe” muito reveladora da precariedade que existe neste setor. Afirmam que se tornou evidente que não há uma rede de segurança para quem trabalha nas Artes do Espetáculo, que fez ver que os profissionais desta área estão por sua conta e que os derrubou a todos. Muitos afirmam que a pandemia levou todos a começarem do zero, como se estivessem a aprender a andar pela primeira vez. Temem que as implicações possam ser nefastas e que não se recupere tão cedo, uma vez que a pandemia foi como uma “tempestade” duradoura e impiedosa que veio trazer ao de cima problemas recorrentes do setor, como a falta de apoio, a

falta de valorização, a instabilidade. Muitos esperam que as consequências para o futuro sejam positivas, especialmente no que diz respeito a contratos e a direitos dos profissionais das artes. Acima de tudo foi importante perceber que é preciso mais união e que não há nada que se reinvente mais do que as artes. Deve também ter-se uma segunda opção, uma segurança para situações semelhantes que possam existir no futuro, uma vez que acreditam que vai ser sempre extremamente difícil trabalhar nesta área. No entanto, os participantes, na sua maioria, acreditam que tudo vai voltar ao normal, embora temam que vá demorar muito tempo.

Somos os bobos da corte, somos os do entretenimento, não somos médicos, não somos professores, não somos astronautas (...) somos apenas entretenimento, que é necessário, claro que é necessário (...) seja para a evolução social ou para o bem-estar das pessoas (...) mas não deixamos de ser simplesmente pessoas que entretêm outras e (...) nós temos de estar um bocadinho mais preparados, o pessoal desta indústria e ir guardando um bocadinho de dinheiro (André – Produtor, músico e técnico de som).

É indiscutível que as condições de trabalho nas Artes do Espetáculo, em Portugal, são precárias e instáveis, o que, inevitavelmente, dificulta o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal. Foi possível constatar que existe um conflito trabalho-família e que é maior do que o conflito família-trabalho, entre os profissionais desta área. O trabalho, muitas vezes sem contrato, é por si só escasso e pontual para a maioria das pessoas que trabalha neste ramo, o que gera uma instabilidade tanto a nível pessoal como a nível profissional. A gestão de recursos humanos neste setor é particularmente nula e a o equilíbrio entre as duas esferas é gerido, na maior parte dos casos, sem regras e por necessidade, conforme é necessário. Os baixos salários, os horários normalmente à noite e ao fim-de-semana, o trabalho a recibos verdes e a dificuldade em encontrar trabalhos, dificultam a vida dos profissionais das artes, que muitas vezes abandonam a área em busca de estabilidade e melhores condições de trabalho.

Relativamente ao impacto que a Covid-19 teve na gestão do equilíbrio família-trabalho e trabalho-família, foi possível perceber que durante os primeiros meses de confinamento, a pandemia dificultou a gestão do equilíbrio família-trabalho, essencialmente devido ao teletrabalho. Este conflito piorou maioritariamente para os profissionais das Artes do Espetáculo que têm filhos, uma vez que é mais complicado para as crianças, pela dificuldade de separar o espaço “casa” do espaço “escritório”.

Já no que diz respeito às consequências que a pandemia causou na vida pessoal e na vida profissional dos artistas, é de conhecimento público que espetáculos, concertos e eventos foram cancelados a nível mundial, pararam por completo durante algum tempo e quando voltaram a acontecer, não voltaram ao ritmo a que estavam habituados. Uma vez que os contratos profissionais nesta área são escassos e os artistas trabalham maioritariamente a recibos verdes, era inevitável que os problemas financeiros aparecessem como consequência desta pandemia. Muitos ficaram sem trabalho, muitos mudaram de trabalho, muitos perderam casas e carros e começaram a depender de apoio financeiro de familiares ou até mesmo de desconhecidos. A instabilidade piorou, o trabalho diminuiu ou parou completamente, o que leva, inevitavelmente, a problemas pessoais e profissionais.

É importante cada vez mais que a cultura seja apoiada, que se criem melhores condições, que existam contratos de trabalho e assim gerar uma rede de suporte para qualquer eventual situação semelhante a esta pandemia. Seria importante também haver medidas novas como subsídio de desemprego para os profissionais que não estão a trabalhar. O apoio dado pelo estado à cultura tem sido, nos últimos anos, menos de 0.5% do orçamento de estado, o que para os artistas não é, claramente, suficiente.

Terminado o capítulo da apresentação, análise e discussão dos resultados, vai seguir-se o capítulo das conclusões finais, como forma de sintetizar os resultados apresentados ao longo do presente capítulo. Com estes resultados foi possível confirmar a dificuldade na gestão do equilíbrio trabalho-família e família-trabalho entre os profissionais das Artes do Espetáculo e que a Covid-19 teve variadas consequências tanto no setor como nessa mesma gestão de equilíbrio.

4. Conclusões

Este estudo pretendeu perceber de que forma o equilíbrio trabalho-família e família-trabalho é gerido pelos profissionais das Artes do Espetáculo e entender de que forma o contexto da Covid-19 contribuiu, ou não para a gestão desse mesmo equilíbrio. Também pretendeu constatar as consequências que a pandemia provocou no setor das Artes do Espetáculo de uma forma geral e afetou essa gestão da esfera pessoal e profissional.

No que diz respeito à primeira questão de partida – De que forma é que os artistas gerem o equilíbrio entre a esfera familiar e a esfera profissional? – foi possível constatar que existe muita dificuldade em conciliar a vida pessoal com a vida profissional no setor das Artes do Espetáculo. Os resultados apresentados permitiram concluir que esta gestão, embora se tente consegui-la, quase nunca é possível atingir. Os horários complicados, e com a grande parte dos espetáculos a acontecer ao fim de semana e à noite, levam a incompatibilidades nas rotinas relativamente aos cônjuges e aos filhos. Isto origina, muitas das vezes, um sentimento de impotência e de falha para com a esfera que sai prejudicada em cada um desses momentos. Não foi possível encontrar uma ligação entre a idade ou o sexo e a dificuldade em gerir o reequilíbrio, uma vez que os resultados obtidos variaram no que diz respeito a essas dimensões. No entanto, foi possível perceber que ter filhos é, de facto, um dificultador na gestão das duas esferas, uma vez que isso foi afirmado várias vezes ao longo das entrevistas, incluindo por quem não tem filhos.

Foi possível concluir que, normalmente, a esfera profissional é escolhida em detrimento da esfera pessoal, principalmente pelos poucos dias de trabalho anual que cada profissional deste setor tem. No entanto, todos mostram tentativas e intenções de melhorar cada vez mais nesse sentido e, de certa forma, a Covid-19 teve um papel muito importante nessa questão. Muitos começaram a colocar a vida em perspetiva e reavaliaram prioridades quando começaram a poder passar mais tempo com a sua família, principalmente com os seus filhos.

Com as respostas obtidas à questão de partida – Que impacto teve a pandemia na gestão do equilíbrio entre a esfera familiar e a esfera profissional? – foi possível constatar que para profissionais com filhos que estiveram em teletrabalho durante a pandemia, tanto o conflito trabalho-família como o conflito família-trabalho, aumentaram. Para os profissionais com filhos que estiveram com o trabalho reduzido ou completamente estagnado, foi visível que os conflitos diminuíram, havendo uma melhoria e um aumento do tempo que estes passaram com seus familiares. O mesmo acontece com os profissionais que não têm filhos, independentemente de estarem em teletrabalho ou não. Todos reconheceram que ambos os conflitos diminuíram durante

a pandemia.

Por último, respondendo à terceira questão de partida – quais foram as consequências da pandemia na esfera pessoal e profissional dos artistas e no setor das Artes do Espetáculo? – é inevitável afirmar que o período pandémico vivido nos últimos dois anos foi grave a vários níveis. A redução ou inexistência total de trabalho devido à pandemia, gerou, conseqüentemente, problemas financeiros, psicológicos e emocionais. Mesmo tendo todos os participantes afirmado ser otimistas, houve quem dissesse que já foi mais, antes deste período pandémico. O desânimo e as dificuldades encontradas levaram alguns profissionais a procurar ou a ponderar procurar outros trabalhos fora desta área e embora os participantes não o tenham feito, na sua grande maioria, todos afirmaram ter colegas que o fizeram.

Esta investigação contribuiu para explorar um pouco mais não só os conflitos entre as áreas pessoal e profissional, mas também das Artes do Espetáculo e dos seus profissionais e a necessidade de haver políticas e práticas de gestão de recursos humanos que se possam focar nesta área profissional, salientando para os aspetos da precariedade e a definição de estratégias, visando a redução destes níveis de precariedade.

Foi possível identificar algumas limitações nesta investigação, sendo que o número de participantes é baixo. No entanto, o objetivo a que este estudo se propôs foi analisar e explorar e não generalizar no que diz respeito ao setor. Os equilíbrios trabalho-família e família-trabalho poderiam ter sido mais diferenciados e explorados na entrevista.

Como propostas de investigação futuras, aponta-se a necessidade de realizar estudos comparativos em termos de vínculos contratuais que este tipo de profissionais possa ter; a relevância que a gestão de recursos humanos pode ter em situações de organizações de trabalho destes profissionais e o desenvolvimento de práticas de gestão de recursos humanos que se possam adequar a diferentes áreas profissionais. Este setor tantas vezes tão esquecido na realidade, e muitas vezes só lembrado em momentos específicos da vida do país, mas que contribui para o aumento do bem-estar e da felicidade de muitos cidadãos que dele usufruem ou podem usufruir, além de que em momentos de causas e de solidariedade, está muitas vezes na linha da frente.

5. Referências Bibliográficas

- Allen, T. D. (2001). Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414–435. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1774>
- Allen, T. D., & Finkelstein, L. M. (2014). Work-family conflict among members of full-time dual-earner couples: An examination of family life stage, gender, and age. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 376–384. <https://doi.org/10.1037/a0036941>
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308. doi:10.1037/1076-8998.5.2.278
- Badin, A. & Năstase, A. (2021). Performing Arts – How do we Survive the Pandemic? *Review of International Comparative Management*, 22(1), 87–101. <https://doi.org/10.24818/RMCI.2021.1.87>
- Bardin, L. (1977), *Análise de Conteúdo*. São Paulo: Edições 70
- Batista, E. C., Matos, L. A. L., & Nascimento, A. B. (2017). a Entrevista Como Técnica De Investigação Na Pesquisa Qualitativa. *Revista Interdisciplinar Científica Aplicada*, 11(3), 23–38.
- Beutell, N. J., & Greenhaus, J. H. (1982) Interrole conflict among married women: The influence of husband and wife characteristics on conflict and coping behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 21, 99-110.
- Bianchi, S., & Milkie, M. (2010). Work and family research in the first decade of the 21st century. *Journal of Marriage and Family*. 72(3), 705-725. doi:10.1111/j.1741-3737.2010.00726.x
- Brandão, A. F. S (2011). *Práticas amigas da família: contributos para a compreensão da sua adesão e eficácia*. Dissertação de Mestrado. Mestrado Integrado em Psicologia. Universidade do Minho. Braga

- Breaugh, J. A., & Frye, N. K. (2008). Work-family conflict: The importance of family-friendly employment practices and family-supportive supervisors. *Journal of Business and Psychology*, 22(4), 345–353. <https://doi.org/10.1007/s10869-008-9081-1>
- Campaniço, S. P. V. (2014). *Conflito trabalho - família, ambiente organizacional e suporte do líder: um estudo com militares da Marinha*. 1–140. Dissertação de Mestrado. Mestrado em Políticas de Desenvolvimento dos Recursos Humanos. Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas. Lisboa
- Cohen, S., & Ginsborg, J. (2021). The Experiences of Mid-career and Seasoned Orchestral Musicians in the UK During the First COVID-19 Lockdown. *Frontiers in Psychology*, 12(April), 1–16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.645967>
- Cunha, M. P. e (2018). Desafios à conciliação família-trabalho. *Confederação Empresarial de Portugal*, 72. 1-141
- Davies, David. (2011). *Philosophy of the Performing Arts*. Oxford: Wiley-Blackwell
- Ferro, L., Nico, M., Abrantes, M., Veloso, L., & Social, A. (2016). *Ser artista imigrante em Portugal: uma análise de perfis socioprofissionais*. Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa. Lisboa
- Fonseca, J. (2019). *Artes Performativas. Formação, Informação e Transformação. Uma visão transdisciplinar de um estudo de caso*. Tese de Doutoramento. Doutoramento em Artes. Universidade de Lisboa. Lisboa
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). Washington, DC: American Psychological Association.
- Fürnkranz, M. (2021). Creative Crisis? Performing Artists in Vienna’s Live Music Scene in the Age of COVID-19. *IASPM Journal*, 11(1), 22–37. [https://doi.org/10.5429/2079-3871\(2021\)v11i1.4en](https://doi.org/10.5429/2079-3871(2021)v11i1.4en)

- Gill, R & Pratt, A 2008, 'The social factory? Immaterial labour precariousness and cultural work', *Theory Culture and Society*, vol. 25, no. 7-8, pp. 1-30.
- Gramacho, P. C. V. G. (2012). *Conflito Trabalho-Família: Importância das Horas de Trabalho e Relação com o Burnout e o Engagement*. 1–31. Dissertação de Mestrado. Mestrado Integrado em Psicologia. Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa. Lisboa
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing Work–Family Balance: Implications for Practice and Research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455–471. <https://doi.org/10.1177/1523422307305487>
- Jesus, S. N. De, & Rus, C. (2014). *Criatividade e motivação dos artistas como preditores da sua saúde mental*. Universidade do Algarve, Faro, Portugal; Universidade Babes-Bolyai, Cluj, Roménia. <https://doi.org/10.15309/14psd150301>
- Keith, P. M. & Schafer, R. B. (1980) Role strain and depression in two job families. *Family Relations*. 29, 483-488.
- Lambert, S. J. (1990). Processes Linking Work and Family. *Human Relations*, 43(3), 239–257. <https://doi.org/10.1177/001872679004300303>
- Loveland, J. M., Loveland, K. E., Lounsbury, J. W., & Dantas, D. C. (2016). *Human Resources Management A Portrait of the Artist as an Employee: The Impact of Personality on Career Satisfaction. January 2016*.
- Martins, H. H. T. de S. (2004). Metodologia qualitativa de pesquisa. *Educação e Pesquisa*, 30(2), 289–300. <https://doi.org/10.1590/s1517-97022004000200007>

- Mendes, V. C. F. (2015). *As práticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar no quadro da gestão de recursos humanos: Um estudo multi-caso*. 1–130. Dissertação de Mestrado. Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos. Instituto Politécnico de Setúbal.
- Miranda, R. S., García, F. V., & Nieto, S. H. (2021). Theatre in times of the pandemic: A call for encounter. *Acotaciones*, 1(46), 205–231
<https://doi.org/10.32621/ACOTACIONES.2021.46.08>
- Oliveira, A. R., Manuel, N., & Ribeiro, P. (2019). *O impacto do conflito trabalho-família no engagement, desempenho e intenção de turnover dos colaboradores*. Dissertação de Mestrado. Mestrado em Gestão. Instituto superior de Tecnologia e Gestão de Leiria. Leiria
- Opara, S. C. (2016). *Exploring Human Resource Management Practices: An empirical study of the Performing Arts companies in Australia*. Tese de doutoramento em Filosofia. Universidade RMIT, Melbourne.
- Ordem dos Psicólogos (2020). *COVID-19. Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Uma necessidade básica (sobretudo em contexto de crise)*. Disponível em: <https://www.ordemdospsicologos.pt/pt/noticia/3237> (Visitado a 15 de Março de 2022)
- Parivudhiphongs, A. (2020). COVID-19 - you can't stop the beat! *Journal of Urban Culture Research*, 20(0), 3–9.
- Pinto, C. (2012). *Interface trabalho-família em motoristas profissionais*. Dissertação de mestrado. Universidade do Minho. Braga
- Pope, C., Van Royen, P., & Baker, R. (2002). Qualitative methods in research on healthcare quality. *Quality and Safety in Health Care*, 11(2), 148–152.
<https://doi.org/10.1136/qhc.11.2.148>
- Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2006). Managing incidents of work-family conflict: A decision-making perspective. *Human Relations* 59(9), 1-48
<https://doi.org/10.1177/0018726706069765>

- Primov-Fever, A., Roziner, I., & Amir, O. (2020). Songbirds Must Sing: How Artistic Voice Users Perceive Their Voice in Times of COVID-19. *Journal of Voice*. <https://doi.org/10.1016/j.jvoice.2020.07.030>
- Ramachandra, S. (2021). Pandemic and the performing arts in New Zealand. *Pacific Accounting Review*, 33(2), 246–254. <https://doi.org/10.1108/PAR-09-2020-0166>
- Rayner, F. (2020). *As artes Performativas e os desafios do futuro*. 190–204. Universidade do Minho. Braga
- Roncaglia, I. (2021). The Role of the Performing Arts in Improving and Maintaining our Well-being during & post-COVID Pandemic. *Psychological Thought* 14(1), 1-8 <https://doi.org/10.37708/psyc.v14i1.606>
- Silva, A. F. G da. (2020). *Burnout e Conflito Trabalho-Família: um estudo com Advogados*. Dissertação de Mestrado. Mestrado em Gestão. Universidade do Porto. Porto
- Silva, A. R., & Silva, I. S. (2015). Conflito trabalho-família: Um estudo com motoristas profissionais. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 15(4), 419–430. <https://doi.org/10.17652/rpot/2015.4.432>
- Silva, E. do. C. P. da. (2016). *Equilíbrio trabalho-família: A importância da Liderança Transformacional e da Justiça*. Dissertação de Mestrado. Mestrado em Gestão de Recursos Humanos. Instituto Superior de Economia e Gestão de Lisboa. Lisboa
- Silva, I.S., Gonçalves, E., & Costa, D. (2020). Conflito trabalho-família: Contributos para a sua caracterização e gestão. *Revista E-Psi*, 9(3), 56-78.
- Silva, T. R. M. da. (2017). *O conflito trabalho-família e família-trabalho e a sua relação com o sentimento de culpa, satisfação com a vida e a satisfação e paixão pelo trabalho*. 58. Dissertação de Mestrado. Mestrado em Gestão de Recursos Humanos. Universidade do Algarve. Faro
- Singha, P., & Raychaudhuri, S. (2016). *Psychosocial Aspects of Job Satisfaction among the Artists of* 11(2), 343–351.

Spiro, N., Perkins, R., Kaye, S., Tymoszuk, U., Mason-Bertrand, A., Cossette, I., Glasser, S., & Williamon, A. (2021). The Effects of COVID-19 Lockdown 1.0 on Working Patterns, Income, and Wellbeing Among Performing Arts Professionals in the United Kingdom (April–June 2020). *Frontiers in Psychology*, 11(February), 1–18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.594086>

Teixeira, C., & Queirós, C. (2018). *Conflito trabalho-família e engagement no trabalho artístico: um estudo com Performers Performers*. April

Wepfer, A. (2016). *Individual-Level strategies for the reconciliation of Work and nonwork life: Their effect on work-life interaction and well-being*. Dissertação de Doutoramento em Ciências. Universidade de Zurique. Zurique

Apêndices

Apêndice 1 – Guião da Entrevista

Questão 1	Que idade tem?
Questão 2	Onde vive?
Questão 3	Tem filhos ou dependentes?
Questão 4	Com quem vive?
Questão 5	Qual o seu nível de escolaridade e em que área?
Questão 6	Qual a sua profissão pré pandemia e há quanto tempo a exerce?
Questão 7	Mantem a profissão agora?
Questão 8	Onde costuma trabalhar?
Questão 9	Possui algum vínculo laboral ou trabalha por conta própria?
Questão 10	Trabalha de forma regular ou pontualmente?
Questão 11	Qual é a carga horária de trabalho por dia e por semana e qual é a sua flexibilidade horária? Quem define o seu horário?
Questão 12	Sente alguma dificuldade em conciliar a vida pessoal e a vida profissional?
Questão 13	A sua atividade profissional e a sua vida pessoal contribuem para a sua estabilidade emocional?
Questão 14	Considera-se uma pessoa otimista?
Questão 15	Alguma vez teve sentimentos negativos na rotina do trabalho? Se sim, quais foram os que mais sentiu?
Questão 16	Como descreve a influência do seu trabalho na sua vida pessoal e da vida pessoal no trabalho?
Questão 17	Pensa que ter filhos dificulta a gestão desse equilíbrio?
Questão 18	Faz algo para atenuar ou evitar um conflito entre as duas áreas?
Questão 19	Quem é mais afetado por esse conflito?
Questão 20	Alguma vez sentiu stresse no trabalho? Como se revelou o stresse em termos físicos, psicológicos e comportamentais?
Questão 21	Como descreve o seu ambiente organizacional e o seu ambiente familiar?
Questão 22	Como divide a responsabilidade familiar em casos de emergência com os filhos ou outros dependentes a seu cargo?
Questão 23	No caso de sobreposição de atividades, qual é a esfera mais frequente de escolher? A esfera do trabalho ou a esfera familiar? E porquê?
Questão 24	Sente apoio familiar no que diz respeito ao trabalho?
Questão 25	Sente apoio organizacional no que diz respeito à família?
Questão 26	A esfera familiar exige muito do seu tempo?

Questão 27	Quais são as suas maiores características pessoais e profissionais?
Questão 28	Qual o seu grau de satisfação e empenho no trabalho?
Questão 29	Qual a percentagem de faltas ao trabalho por motivos pessoais?
Questão 30	Qual a percentagem de falhas a nível familiar devido ao trabalho?
Questão 31	Em algum momento da pandemia fez teletrabalho ou performances <i>online</i> ? A dificuldade de equilibrar as duas esferas aumentou ou diminuiu?
Questão 32	A Covid-19 diminuiu ou parou completamente o trabalho?
Questão 33	Qual foi a percentagem de cancelamentos de performances?
Questão 34	Qual foi o impacto e as consequências da Covid-19 no seu trabalho e na sua vida pessoal?
Questão 35	Procurou outro trabalho?
Questão 36	Sofreu problemas de criatividade?
Questão 37	Teve algum problema com a voz durante ou devido à pandemia?
Questão 38	Sofreu de ansiedade durante a pandemia?
Questão 39	Como descreveria o seu estado mental durante a pandemia?
Questão 40	Como classificaria o seu bem-estar durante a pandemia? Alto, baixo ou moderado?
Questão 41	Pode fazer o relato de situações de outros colegas?
Questão 42	Sofreu de problemas financeiros? Recebeu algum tipo de apoios durante a pandemia?
Questão 43	Como definiria esta pandemia para o setor das Artes do Espetáculo?
Questão 44	Que implicações teve a pandemia para o setor das Artes do Espetáculo para o futuro?
Questão 45	Que lições tirou ou acha que se pode tirar para o futuro, no que a este setor diz respeito?

Apêndice 2 – Termo de consentimento informado

Consentimento para a Entrevista sobre o Equilíbrio Trabalho-Família e Família-Trabalho e o impacto da Covid-19 nas Artes Performativas

Data: ____/____/____

Esta entrevista é realizada no âmbito de Dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, da Universidade do Minho e tem como finalidade perceber como é gerido o equilíbrio trabalho-família e família-trabalho, para perceber a forma como o equilíbrio é feito e se é feito; o impacto da pandemia na gestão desse equilíbrio; as consequências da pandemia no setor profissional e pessoal; a adaptação dos profissionais durante o período pandémico.

Pode escolher se deseja, ou não, participar nesta entrevista e pode decidir interromper a qualquer momento. Apesar do uso de dispositivos de gravação, as respostas serão anónimas e não serão mencionadas na íntegra no estudo. Não existem respostas certas ou erradas, contudo gostaríamos de ouvir o seu ponto de vista.

Assinatura do entrevistado: _____

Assinatura do entrevistador: _____

De seguida será colocado um conjunto de questões onde se pretende abordar os objetivos da investigação. As respostas a estas questões devem considerar e refletir a realidade.