



DANIELA SOFIA
NUNES LIMA
180326008

**A PERCEÇÃO DE TRABALHADORES
EM SITUAÇÃO DE CONJUGALIDADE
SOBRE O TEMA DA CONCILIAÇÃO DA
VIDA PESSOAL, FAMILIAR E
PROFISSIONAL: UM ESTUDO
EXPLORATÓRIO**

Relatório de Dissertação para obtenção do grau
de mestre em Gestão Estratégica de Recursos
Humanos

ORIENTADOR:

Professora Doutora Maria Amélia Marques

DANIELA SOFIA
NUNES LIMA
180326008

**A PERCEÇÃO DE TRABALHADORES
EM UNIÃO DE FACTO SOBRE O TEMA
DA CONCILIAÇÃO DA VIDA PESSOAL,
FAMILIAR E PROFISSIONAL: UM
ESTUDO EXPLORATÓRIO**

JURI:

Presidente:

Orientador: Professora Doutora Maria Amélia Marques,
Instituto Politécnico de Setúbal

Vogal:

Vogal:

Setúbal, janeiro, 2021

“A única forma de chegar ao impossível
é acreditar que é possível.”

Lewis Carroll

AGRADECIMENTOS

Para que uma ideia se concretize, basta que alguém acredite nela. Tudo o resto vem depois, mas primeiro é preciso ter força e acreditar que é possível. A todos aqueles que acreditaram em mim e sempre me incentivaram, deixo o meu agradecimento do fundo do coração.

Quero deixar um grande agradecimento à minha orientadora, Professora Doutora Maria Amélia Marques, por todo o conhecimento que me transmitiu, todo o auxílio, todas as ferramentas que me disponibilizou para que a realização desta dissertação fosse possível e todas as sugestões e críticas que foi apontando ao longo deste processo, porque sem isso, este caminho não tinha sido possível de percorrer.

A todos os entrevistados, deixo igualmente o meu muito obrigado, por terem disponibilizado tempo das suas vidas para a realização das entrevistas e por toda a partilha que fizeram.

Agradeço, às colegas que posteriormente se tornaram amigas, Marta Cebolinho, Ana Marques, por todo o apoio ao longo desta caminhada. Agradeço cada palavra de incentivo que tiveram, que fizeram com que não desistisse em tantas alturas e cada hora que perdemos para conseguirmos levar os nossos projetos a bom porto.

À Marisa Santos, agradeço do fundo do coração, por ter sempre a palavra certa em todos os momentos mais angustiantes.

À família. A todos e a cada um em particular, por todos os dias iluminarem o meu caminho e serem um apoio incondicional.

Ao meu namorado, que me perdoe todas as horas de ausência, todo o tempo em que o coloquei em segundo plano. Agradeço-lhe todo o apoio e todas as vezes que me ajudou a não desistir. Principalmente, por querer sempre o meu bem e fazer com que eu lute pelo que quero.

Por fim, mas não menos importante, quero agradecer, com os meus sentimentos mais sinceros aos meus pais e irmão, por serem tudo, por estarem sempre, por serem o meu porto seguro e por transmitirem todos os dias muito amor sem existir um porquê. Por ser a família de quem me orgulho, dia após dia.

Um muito obrigado, do fundo do coração!

INDICE

INTRODUÇÃO.....	11
1. ENQUADRAMENTO TEÓRICO - CONCILIAÇÃO VIDA PESSOAL, FAMILIAR E TRABALHO.....	13
1.1. IGUALDADE DE GÊNERO	13
1.2. CONCILIAÇÃO DA VIDA PESSOAL, FAMILIAR/TRABALHO.....	16
1.3. CONFLITOS DA CONCILIAÇÃO DA DUPLA JORNADA	21
2. OBJETIVOS E METODOLOGIA.....	25
2.1. OBJETIVOS DE ESTUDO	25
2.2. OPÇÃO METODOLÓGICA.....	26
2.3. OBJETO DE ESTUDO	28
2.4. TÉCNICA DE RECOLHA DE DADOS	30
2.5. ANÁLISE E TRATAMENTO DE DADOS	31
3. ANALISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS EMPIRICOS.....	33
a. Caraterização Sociodemográfica	33
b. Caraterização esfera familiar/doméstica.....	34
c. Caraterização da situação Profissional	37
d. Uso dos tempos diários.....	43
e. Caraterização da conciliação da vida pessoal, familiar e profissional	47
f. Caracterização dos tipos de apoio utilizados pelos entrevistados	49
g. Perceção dos entrevistados sobre as práticas organizacionais de conciliação	50
h. Conciliação durante a pandemia do covid-19.....	54
CONCLUSÃO.....	59
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	63
APÊNDICES	70
APÊNDICE A.....	71
APÊNDICE B	73

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 - Caracterização Sociodemográfica	33
Tabela 2 – Caraterização da esfera familiar dos entrevistados.....	34
Tabela 3 – Cateterização cônjuge dos entrevistados	35
Tabela 4 – Caraterização Profissional	37
Tabela 5 – Comparativo da profissão dos entrevistado e respetivo cônjuge.....	42
Tabela 6 – Tempo despendido nas deslocações casa-trabalho	43

RESUMO

Tendo em conta a sociedade em que vivemos exige-se aos trabalhadores que desempenhem todas as suas tarefas quer no seio do trabalho, quer no familiar. O desempenho dessas funções e ou diferentes papéis não é igual para homens e mulheres, sendo que ainda é sobre as mulheres que recaem a maioria das tarefas domésticas e responsabilidades familiares, visto ainda existir uma distribuição desequilibrada das tarefas. Ou seja, a igualdade de género ainda é uma realidade que ainda está longe de ser alcançada, cabe às empresas promover o bem-estar dos seus trabalhadores. para além de existir a necessidade de distribuição das tarefas, cabe também às empresas promover práticas que contribuam para uma melhor conciliação entre estas esferas.

Desta forma, existem muitos trabalhadores que se encontram perante muitos desafios no seu quotidiano, quer sejam desafios a nível profissional ou pessoal/familiar.

As exigências das duas esferas geram conflitos que afetam o desempenho das pessoas, uma vez que a conciliação entre estas esferas não afeta de igual modo todos os indivíduos. Assim sendo, o presente estudo tem como principal objetivo perceber de que forma é os trabalhadores que se encontrem em união de facto conciliam a vida pessoal, familiar e pessoal, analisando as dificuldades que advêm da tentativa desta conciliação e que estratégias são definidas, para ultrapassar os obstáculos, tendo sido optado pela realização de uma investigação qualitativa e realizadas 6 entrevistas semiestruturada, adotando o método em bola de neve. Por fim, serão apresentados os resultados relativos às variáveis que foram estudadas, que demonstram que atualmente ainda existe uma grande discrepância na realização do trabalho não pago, nomeadamente no cuidado com os dependentes, recaindo maioritariamente sobre as mulheres. Contudo, em contrapartida, constatou-se que, os casais sem filhos dependentes, dividem o trabalho não pago, não recaindo sobre nenhum em específico.

Relativamente aos tempos de lazer, verificou-se que este é usufruído maioritariamente ao fim de semana, porém, também depende do tipo de estrutura familiar onde os entrevistados estão inseridos, ou seja, se têm ou não dependentes.

No que diz respeito ao impacto que cada esfera tem na vida dos entrevistados, verificou-se que, apesar de alguns entrevistados considerarem fazer uma boa gestão da conciliação, existe uma das esferas a sair sempre prejudicada face às restantes.

Por fim, as previsões futuras apresentadas pelos entrevistados, de um modo geral, passam possibilidade de um aumento salarial, o crescimento profissional e a possibilidade de conseguirem ter uma melhor qualidade de vida, de modo a dedicarem mais tempo à família e o crescimento familiar.

Palavras-chave: Conciliação; Igualdade de Género; Dupla Jornada; Desigualdades; Articulação Trabalho-Família; União de facto; Parentalidade

ABSTRACT

In view of the society in which we live, workers are required to be able to perform all their tasks, both within work and in the family.

Since gender equality is currently still a reality that is still far from being achieved, it is up to companies to promote the well-being of their workers. In this way, there are many workers who face many challenges in their daily lives, whether they are professional or personal/family challenges.

The demands of both spheres generate conflicts that affect people's performance, since the reconciliation between these spheres does not affect equally all individuals, and it is still about women who fall on most household tasks and family responsibilities, since there is still an unbalanced distribution of tasks.

Therefore, in addition to the need for the distribution of tasks, it is also up to companies to promote practices that contribute to a better reconciliation between these spheres.

Thus, the main objective of this study is to understand how it is and workers reconcile personal, family and personal life, analyzing the difficulties that apart from the attempt of this conciliation and which strategies are defined, to overcome obstacles, having been chosen to conduct a qualitative investigation, having conducted 6 semi-structured interviews, adopting the snowball method.

Finally, the results related to the variables that were studied will be presented, which demonstrate that currently there is still a large discrepancy in the performance of unpaid work, namely in the care of dependents, mainly falling on women.

However, on the other hand, it was found that couples without dependent children share unpaid work, with no specific fall.

Regarding leisure time, it was found that it is mostly enjoyed at the weekend, however, it also depends on the type of family structure where the interviewees are inserted, that is, whether they have dependents or not.

With regard to the impact that each sphere has on the lives of the interviewees, it was found that, although some interviewees considered doing a good management of the reconciliation, the domestic sphere that is always undermined by the others.

Finally, the future forecasts presented by the interviewees, in general, give rise to the possibility of a salary increase, professional growth and the possibility of having a better quality of life, in order to dedicate more time to the family and family growth.

Keywords: Conciliation; Gender equality; Double Journey; Inequalities; Work-Family Articulation; De facto union; Parenting

INTRODUÇÃO

A conciliação entre as responsabilidades familiares e profissionais entre homens e mulheres é um tema que cada vez mais é abordado na nossa sociedade, sobretudo quando confrontada não só com mudanças nas estruturas familiares, como com as novas tendências do mercado de trabalho, uma vez que o número de horas que se trabalha numa sociedade tem implicações na organização e na qualidade da vida familiar (CITE, 2018). A conciliação vida pessoal, familiar e do trabalho é uma preocupação com que muitas famílias se deparam. As responsabilidades familiares e as exigências profissionais são dimensões, geralmente difíceis de conciliar e causam transtornos no seio de muitas famílias. Desta forma, a conciliação das três esferas, de vida – pessoal, familiar e trabalho, é vista como sendo a uma relação entre os três contextos, que exigem que o indivíduo é capaz de responder simultânea e adequadamente sem perdas decorrentes da interferência de um contexto sobre o outro (Teixeira e Nascimento, 2011). De acordo com Gómez e Martí (2004), o termo conciliação corresponde ao equilíbrio dos vários domínios em causa, de modo a que o individuo consiga alcançar os meios necessários para se dedicar de igual forma a todos os domínios.

Tendo como pergunta de partida a seguinte: “De que forma é os trabalhadores conciliam a vida pessoal, familiar e pessoal?”, no presente trabalho, após uma revisão da literatura sobre esta problemática, recorreu-se, em termos metodológicos, a um estudo exploratório de natureza qualitativa, utilizando o inquérito por entrevista, para dar resposta a esta questão.

De modo a responder à pergunta lançada anteriormente, foi definido como objetivo geral, “Perceber de que forma é os trabalhadores conciliam a vida pessoal, familiar e pessoal?”.

Por sua vez, os objetivos específicos que foram pré-definido, são os seguintes:

- (1) Caracterizar socio demograficamente os inquiridos (género, idade, estado civil, zona residência, composição do agregado familiar, número de pessoas dependentes);
- (2) Caraterizar a esfera familiar e doméstica;
- (3) Caraterizar a situação profissional;
- (4) Perceber de que forma é usufruído o tempo diário;
- (5) Caraterizar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional;
- (6) Conhecer o tipo de apoios utilizados pelos entrevistados;
- (7) Conhecer a perceção dos entrevistados sobre as práticas organizacionais de conciliação;

(8) Caracterizar a conciliação durante a pandemia da covid-19;

Do ponto de vista metodológico os objetivos do estudo foram concretizados através de um estudo de natureza qualitativa, recorrendo ao inquérito por entrevista. O tipo de entrevista adotado foi a semiestruturada, sendo esta guiada por objetivos e questões gerais pré-definidas que acompanham o curso da comunicação e permitem que o investigador mantenha o foco na questão (Daly, 2007).

As fontes foram, trabalhadores pertencentes a vários setores de atividade de ambos os sexos e que se encontram casados ou em união de facto, uma vez que, de acordo com o estudo realizado por Cunha e Atalaia “em 2011, a forma predominante de organização da vida familiar em Portugal é casal.” (Cunha e Atalaia, 2014:155).

A amostra, foi por conveniência, adotando o método bola de neve (Fortin, 2009).

Assim sendo, o trabalho tem a seguinte estrutura. No primeiro capítulo é feito um enquadramento do tema com uma articulação entre a igualdade de género, conciliação e os tempos que o casal dedica às diversas esperas.

No segundo capítulo são apresentados os objetivos, que focam a importância da classificação dos mesmos, ou seja, para que seja respondida a pergunta é imprescindível que se estude alguns construtos.

Seguidamente é apresentada a metodologia, onde é explicito a metodologia a ser utilizada fazendo uma abordagem à entrevista, à amostra e amostragem, será uma amostra por conveniência e diversificada, adotando o método bola de neve.

O terceiro capítulo, diz respeito à apresentação e discussão dos resultados empíricos, onde serão apresentadas as respostas dos entrevistados. As entrevistas serão tratadas por meio da categorização, tendo por base a revisão da literatura realizada anteriormente.

Por fim, será apresentado o capítulo das considerações finais, onde serão apresentadas as conclusões mais revelantes do presente estudo, as dificuldades sentidas para a realização do mesmo e questões que ficarão em aberto para futuras investigações.

1. ENQUADRAMENTO TEÓRICO - CONCILIAÇÃO VIDA PESSOAL, FAMILIAR E TRABALHO

Neste primeiro capítulo faz-se um enquadramento teórico em que se inicia sobre a problemática da igualdade de género, passando para conciliação da vida pessoal, familiar/trabalho e posteriormente são apresentados os conflitos existentes na conciliação das esferas acima mencionadas.

1.1. IGUALDADE DE GÉNERO

A temática da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional remete para uma outra problemática que é a da igualdade de género, que passará a ser abordada neste subcapítulo.

De acordo com Giddens (2009), foi durante a segunda guerra mundial que as mulheres começaram a sair dos seus lares e onde muitas se sentiam aprisionadas, para trabalhar tal como os homens, recebendo assim remuneração por esses trabalhos. Contudo, atualmente ainda existe o estigma do género, defendendo que o papel do homem é o de sustentar a família, e o papel da mulher, o de cuidar da família, uma vez que a maternidade se traduz em uma alteração da vida do casal, obrigando-os a desenvolver competências de planeamento, flexibilidade, ajuste e segmentação (Matias et al, 2010; Rego, 2010; Wall, 2005; Perista 2002, cit in Rebelo 2018).

Em Portugal a igualdade de género está consagrada na Constituição da República Portuguesa. De acordo com o Estado Português, se rege pela Constituição da República Portuguesa e de acordo com as orientações estabelecidas nela, “1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social, são iguais perante a lei; 2. ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual” – art. 13.º (Princípio da Igualdade), pelo que, todos os cidadãos deveriam ser tratados de igual forma. (Constituição da República, 2020). Também de acordo com o art. 58.º (Direito ao trabalho), “1. Todos têm direito ao trabalho; 2. Para assegurar o direito ao trabalho, incumbe ao Estado promover: a) A execução de políticas de pleno emprego; b) A igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou género de trabalho e

condições para que não seja vedado ou limitado, em função do sexo, o acesso a quaisquer cargos, trabalho ou categorias profissionais; c) A formação cultural e técnica e a valorização profissional dos trabalhadores” (Constituição da República, 2020).

Com o passar dos anos, Portugal tem assistido a inúmeras alterações no que diz respeito à igualdade de género, tendo sido uma tarefa do Estado promover a igualdade entre mulheres e homens, de modo a existir a não -discriminação em função do sexo ou da orientação sexual (CIG, data). De acordo com os dados do INE “o Tratado da União Europeia (TUE), em vigor desde 1 de dezembro de 2009, com as alterações introduzidas pelo Tratado de Lisboa, reafirma o princípio da igualdade entre homens e mulheres e inscreve-o entre os valores e objetivos da União.” É perceptível em diversos artigos deste tratado a importância que é dada à igualdade de género e à partilha dos mesmos direitos, sendo exemplo disso o artigo 2.º que refere que a União Europeia é uma “sociedade caracterizada pelo pluralismo, a não discriminação, a tolerância, a justiça, a solidariedade e a igualdade entre homens e mulheres” (Casaca, 2017:10).

Em Portugal, segundo Guerreiro e Pereira (2006:8), “o fenómeno da entrada formal das mulheres no mercado de trabalho terá sido um pouco mais tardio do que noutros países industrializados, evidenciando-se, principalmente, a partir de finais da década de 1960. Em resultado da guerra colonial e dos fortes surtos emigratórios, envolvendo grande parte da população masculina, os então emergentes processos de urbanização e industrialização levaram a um maior recrutamento de mão-de-obra feminina por parte do mercado de trabalho, que, desde essa altura, se foi rápida e progressivamente feminizando.”

De acordo com Silva (2010), foi a partir da segunda metade do século XX que as mulheres começaram a aderir de uma forma mais intensiva à educação e consequentemente a entrar no mercado de trabalho. Assim sendo, os mesmos autores defendem que estaríamos perante o início da emancipação feminina. É notório que, à medida que os anos foram passado, o sexo feminino foi ganhando mais visibilidade, acabando por ser mais reconhecido junto da sociedade. Um marco na história em Portugal, onde se verificaram transformações ao nível da democratização do acesso das mulheres a vários domínios da esfera pública, foi o 25 de Abril de 1974. Após esta data passou a ser reconhecida constitucionalmente a igualdade entre homens e mulheres em áreas como a educação e o ensino, o voto e o trabalho – com a facilitação do acesso a todas as carreiras profissionais (Silva, 2010:293).

De modo a combater-se todas as desigualdades das mulheres face aos homens, Pereira (2018), esclarece que estas estão a apostar cada vez mais na sua educação para que consigam ter igualdade no trabalho e no emprego.

A entrada das mulheres no mercado de trabalho trouxe consequências, entre as quais a ênfase, em algumas desigualdades. A independência financeira e consecutivamente a taxa de natalidade começou a diminuir e os casamentos cada vez mais tardios. Em Portugal, nos últimos anos, o adiamento da parentalidade, a limitação e até a renúncia a ter filhos são tendências demográficas da sociedade portuguesa (Matias, Silva e Fontaine, 2011). Segundo os mesmos autores, esta situação deve-se ao facto de o sexo feminino ter ingressado no mundo do trabalho (Matias, Silva e Fontaine, 2011). Entre 2001 e 2013, a idade média da mulher no nascimento do primeiro filho aumentou de 26,8 para 29,7 anos de idade e o índice de fecundidade diminuiu de 1,45 para 1,22 no mesmo período (INE, 2015). Também a taxa de casamentos diminuiu subitamente, sendo que, no período acima referido, a taxa de casamento passou de 5,6 para 3,1 (INE, 2015). É notório assim, que atualmente, os casais não assumem como prioridade casar nem ter filhos.

De acordo com Rêgo (2016, cit in Perista, Cardoso, Brázia, Abrantes e Perista, 2016), o direito internacional da igualdade entre homens e mulheres na esfera da atividade profissional, apenas é possível com a igualdade na esfera privada, ou seja, o trabalho de cuidado de dependentes e tarefas domésticas. Os mesmos autores, apontam para o facto de um dos indicadores mais revelantes deste equilíbrio ser o tempo dedicado por mulheres e homens às atividades de cada uma destas esferas, tendo permanentemente em conta que o trabalho na esfera pública é, em princípio, remunerado e o da esfera privada não o é, pelo que a assimetria na distribuição condiciona não apenas oportunidades, mas rendimentos e poderes (Perista et al., 2016:8).

Porém, inicialmente as tarefas desempenhadas pelas mulheres diziam respeito às tarefas domésticas e/ou administrativas, sendo que, segundo Rêgo (2007, cit in Costa, 2011:6) nos dias de hoje, “ainda persistem desigualdades no que diz respeito aos papéis desempenhados por homens e mulheres, o que continua a gerar opções desiguais, recursos desiguais e carreiras desiguais”. Essa desigualdade é notória em algumas situações, nomeadamente, em existirem “poucas as mulheres a ocuparem lugares de topo nas hierarquias profissionais, nomeadamente nos sectores onde o trabalho feminino prevalece. Concomitantemente, a população ativa feminina não tem tido a mesma possibilidade de acesso à formação profissional, constatando-se que, na sua maioria, auferem remunerações inferiores à dos homens” (Costa, 2011, cit in Rêgo, 2007:7).

1.2. CONCILIAÇÃO DA VIDA PESSOAL, FAMILIAR/TRABALHO

Com a inclusão das mulheres no mercado de trabalho e a introdução de políticas de igualdade de género surgiram algumas mudanças ao nível do funcionamento, da organização e da estrutura familiar, dando-se prioridade à condição feminina e à conciliação família-trabalho das mulheres (Aboim e Vasconcelos, 2012 cit in Wall, Cunha, Atalaia, Rodrigues, Correia, Correia e Rosa, 2016). Estas alterações “criaram uma situação dualista e desigual, em que as mulheres entraram mais no mercado de trabalho do que os homens no trabalho não pago¹” (Wall, et al., 2016:002).

Após o 25 de Abril de 1974, em Portugal, existiu uma rápida inclusão das mulheres no mercado de trabalho e a introdução de políticas de igualdade de género, o que foi fundamental para promover um modelo de divisão familiar do trabalho assente no duplo emprego, mesmo em casais com filhos/as pequenos/as (Aboim e Vasconcelos, 2012 cit in Wall, et al., 2016). Porém, de acordo com os mesmos autores, é defendido que estes desenvolvimentos criaram uma situação dualista e desigual, em que as mulheres entraram mais no mercado de trabalho do que os homens no trabalho não pago.

De acordo com um estudo de Perista, Cardoso, Brázia, Abrantes e Perista, (2016) primeiramente, o indivíduo é visto enquanto ser singular (esfera pessoal) que interage posteriormente no seio familiar (esfera familiar) e no seio do mercado de trabalho (esfera profissional).

Assim sendo, de acordo com os mesmos autores Perista et al., (2016), o equilíbrio na distribuição das responsabilidades entre ambos os sexos, só será possível quando as empresas, no geral, começarem a fomentar uma cultura de igualdade e estando presente nas suas práticas. Dessa forma, as responsabilidades familiares afetas às mulheres seriam aliviadas e, acabavam por ser repartidas com os homens sem qualquer tipo de preconceito que coloque em causa a sua masculinidade. Vários estudos defendem que, o sexo masculino, no passado era a figura central pelo sustento monetário da família, contudo, atualmente tanto os homens como as mulheres desempenham um papel profissional ativo, pelo que, era espectável a existência de um maior equilíbrio nas decisões familiares e responsabilidade doméstica (Matias et al., 2011).

Em Portugal, o modelo familiar mais comum é o de duplo emprego, porém, na esfera familiar, a participação e divisão de responsabilidades entre os sexos ainda não e

¹ Entende-se por trabalho não pago as tarefas e responsabilidades inerentes ao contexto dos agregados domésticos, sem qualquer recompensa monetária (Perista et al, 2016).

equilibrada, uma vez que as mulheres tendem a realizar mais trabalho doméstico e de cuidado aos filhos do que os homens (Fontaine, Andrade, Matias, Gato e Mendonça, 2007, Wall, 2005, cit in Matias et al., 2011).

Assim sendo, existem autores que defendem que “a maternidade orienta naturalmente as mulheres para a família e os afazeres domésticos, o que permite libertar o homem para poder investir na esfera profissional” (Cerdeira, 2009, cit in Prates 2014:16).

Segundo Teixeira e Nascimento (2011) termo conciliação, é visto como sendo a existência de uma conexão entre o contexto profissional e o contexto familiar, e que o indivíduo consegue responder igualmente a ambos os contextos, em simultâneo, sem existirem transtornos entre estes.

De acordo com o estudo realizado por Costa (2011), onde o universo de análise foram os 187 alunos trabalhadores estudantes inscritos, no ano letivo 2010/2011, nos cursos de licenciatura em regime pós laboral e noturno da Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal (ESCE/IPS), com uma média etária de 34 anos e o numero de inquiridos do sexo feminino é superior (62%) no que diz respeito às implicações sobre a sua vida profissional e pessoal/doméstica, os dados permitem concluir que essas dimensões são afetadas de modo diferente, visto que para “uns é o que designamos de vida pessoal, nomeadamente a visita a familiares, o estar com amigos e passear ao fim de semana, que é mais afetado, para outros é a vida profissional, nomeadamente no que respeita à assiduidade e ao empenhamento no trabalho, e, para outros ainda, é a vida doméstica que parece mais afetada.” (Costa, 2011:47), não obstante não haver discriminação ao nível legal, conforme referem Fernandes, Guerreiro e Peres (2008:13), o “código civil então revisto confere, a nível da família, idênticos direitos a ambos os elementos do casal, abolindo a figura do chefe de família e atribuindo iguais responsabilidades ao pai e à mãe na manutenção e educação dos filhos”.

Segundo o Decreto-Lei n.º 392/1979, implementado pela Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), tem existido uma ampla evolução legislativa de modo a concretizar a conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar e pessoal por parte das mulheres e dos homens. As medidas adotadas, visam a eliminação das discriminações laborais, a proteção na parentalidade, o assédio moral e sexual, a disparidade salarial, a representação equilibrada entre mulheres e homens em contexto laboral, culminando na prevenção da violência doméstica e proteção das vítimas. Assim sendo, é notório que se criaram meios para a existência de igualdade de ambos os sexos.

Em Portugal, de acordo com o artigo 59.º (Direitos dos trabalhadores) da Constituição da República, “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito: (...) b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (...)” (Constituição da República, 2020).

De acordo com a Constituição da República existem medidas que defendem a conciliação, não só a nível de parentalidade como também a nível de questões da conciliação associada ao binómio tempo de trabalho/tempo de não trabalho. Desta forma, existem cada vez mais organizações a demonstrarem alguma preocupação acerca da conciliação dos seus trabalhadores tendo disponíveis medidas que possam ou não promover a conciliação trabalho-família e a igualmente de género (Chambel e Santos, 2009).

Segundo o relatório da CITE (2018: 79), “a conciliação entre responsabilidades familiares e profissionais entre homens e mulheres é um tema com cada vez mais atenção na nossa sociedade, sobretudo quando confrontada com mudanças nas estruturas familiares, assim como, com novas tendências do mercado de trabalho.”

De acordo com alguns estudos, é evidente que os homens já começaram a participar na tarefa de cuidar dos filhos, porém, não chega para equilibrar as horas que as mulheres despendem para desempenhar essa tarefa (CITE, 2019; Jabalonski, 2010).

Segundo Costa (2011:1), com o passar dos anos, tem-se assistido a inúmeras “transformações na composição sexual do mercado de trabalho e nas práticas de conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares”, sendo que, com a inserção da mulher no mercado de trabalho o modelo dito “tradicional” do homem a trabalhar enquanto a mulher se dedicava aos cuidados da família foi sendo substituído. Contudo, Sorj et al, (2007, cit in Costa 2010), realça ainda, a ideia de que, independentemente das mulheres terem sido inseridas no mercado de trabalho, as tarefas domésticas continuam a recaírem sobretudo sobre elas, podendo assim gerar consequências negativas para o desenvolvimento das suas carreiras profissionais, acabando por se instalar desigualdades de género no mercado de trabalho. Segundo Cabral (2000, cit in Costa 2010:3), estas situações de desigualdade acabam por se traduzir em “desiguais remunerações, à degradação das condições laborais e nas duplas jornadas de trabalho”.

No que diz respeito à divisão de tarefas, de acordo com o estudo de Perista (2002), este aponta como influência o rendimento mensal que os inquiridos detinham, tendo-se verificado uma maior participação dos membros do sexo masculino nas tarefas

domésticas de carácter rotineiro, relativamente às famílias com menos rendimento. A mesma autora, aponta também a instrução dos indivíduos como uma influência para o desempenho das tarefas domésticas de carácter rotineiro, sendo “mais evidente ao nível da preparação de refeições: quase 65% dos homens que não sabem ler e/ou escrever e menos de 26% dos que têm o ensino superior nunca preparam as refeições. Contudo, é interessante constatar que, quer em relação à limpeza regular da casa, quer ao cuidado e tratamento da roupa, a proporção de homens que nunca participam neste tipo de tarefas, embora decresça à medida que o nível de instrução aumenta, apresenta um novo acréscimo entre aqueles que têm o ensino superior, acréscimo este que não se verifica no caso das mulheres com o mesmo nível de instrução” (Perista, 2002:457). Assim sendo, verifica-se que existe uma variação na divisão de tarefas, tendo em conta o nível socioeconómico da população, uma vez que, de acordo com o estudo mencionado acima, pessoas com níveis de formação superior, tendem a colaborar mais nas tarefas domésticas, do que os restantes.

Para Andrade (2015:119) a igualdade não está completamente garantida, nem no domínio do trabalho, nem no domínio da família, uma vez que, no domínio do trabalho “o acesso a certos tipos de atividade e do progresso nos contextos laborais, com situações de salários desiguais e desigualdade na profissão e nas carreiras profissionais situação, em geral, desfavorável para as mulheres”, tal como no domínio familiar, em que a mulher tem um papel diferenciados na família e no lar, comparativamente com o homem, acabando por sobrecarregá-las em virtude da acumulação dos papéis profissionais e familiares.

De acordo com Lister (1990, 1997, cit in Perista, et al, 2016:44) “a falta de tempo e a necessidade constante de se desdobrarem entre o trabalho pago e as responsabilidades de cuidado geram uma forte pressão de tempo, em particular, para as mulheres, que se vêm assim confrontadas com uma ‘pobreza de tempo’”.

De acordo com o estudo de Costa (2011:48), “apesar dos resultados obtidos evidenciarem, na perspetiva dos trabalhadores, a existência de um conjunto de práticas de gestão de recursos humanos que vão no sentido de contribuir para conciliar as várias esferas da sua vida quotidiana, nomeadamente a flexibilidade e a redução de horários, a facilitação informal de horários e a compactação de horas de trabalho, salienta-se que ainda há um longo caminho a percorrer uma vez que é bastante notória a ausência de tais práticas na maioria das organizações.”

Segundo um estudo de Perista, et al, (2016), o tempo pessoal é bastante perturbado por pressão, tanto pelas tarefas profissionais como pelas domésticas, uma vez que “no que

diz respeito às atividades profissionais, as obrigações que lhe estão associadas extravasam com frequência o horário de trabalho formal” (Perista et al, 2016:40). Quando a situação mencionada anteriormente acontece a um dos elementos do casal, a família acaba por sofrer no que diz respeito ao convívio familiar e consequentemente, o volume de trabalho não pago, nomeadamente as tarefas domésticas e cuidado dos filhos, acabam por recair sobre o outro elemento do casal (Perista et al., 2016).

Segundo o estudo realizado por Oliveira (2019), onde foram entrevistadas cinco trabalhadoras da indústria aeronáutica, com idades compreendidas entre os 36 e os 43 anos, com filhos menores, conclui-se que “ a gestão do tempo parece não ser uma tarefa fácil, que a ajuda do marido, ou de familiares é muito importante, mas que por vezes não existe e todas as tarefas diárias têm que ser feitas , com mais esforço, com mais cansaço e maioritariamente abdicando de algumas coisas, como por exemplo o “tempo para mim”, o tempo de ser mulher e de desfrutar do meu tempo pessoal” (Oliveira, 2019:40).

De acordo com o estudo realizado por Perista et al (2016:33), “em alguns agregados domésticos, a demanda por períodos de usufruto pessoal assenta numa desigualdade de condições estreitamente ligada a fatores de género. Tende a ser a mulher quem renuncia em primeiro lugar ao tempo livre para assegurar cuidados a crianças ou a pessoas idosas.” Os mesmos autores, defendem que as atividades de lazer e de caráter pessoal, podem variar de acordo com a diferença de género. Relativamente ao tipo de atividade de lazer e caráter pessoal, verificaram-se entre as mais praticadas o ler, ouvir rádio/música ou ver televisão e cerca de 90% das pessoas dedicam-lhe pelo menos uma hora por dia, e só pouco mais de 1% nunca o fazem. A frequência da sua realização assemelha-se quer ao sexo feminino quer ao masculino. Por sua vez, o segundo conjunto de atividades mais frequente refere-se à pintura, cantar, fazer tricot ou jogar damas, e/ou jogar no computador, navegar na internet ou em redes sociais e, neste conjunto de atividades observa-se uma ligeira disparidade de género, sendo que a proporção de pessoas que lhe dedicam todos os dias uma hora ou mais é de 40,6% entre os homens e de 32,5% entre as mulheres. Porém o conjunto de atividades que apresenta maior disparidade de género dizem respeito a atividades desportivas, culturais ou outras atividades de lazer fora de casa, que entre os homens, 9,8% dedicam-lhes acima de uma hora diária, e outros 31,8% realizam-nas não diariamente, mas pelo menos uma vez por semana. Entre as mulheres, os valores não vão além de 4,8% e de 23,4% respetivamente (Perista, et al, 2016).

Também a prática de atividades de lazer e caráter pessoal variam de acordo com as diferenças de classes sociais, sendo que, “as atividades desportivas ou socioculturais são

realizadas pelo menos uma vez por semana por 58,5% das pessoas na categoria de 'Profissionais técnicas/os de enquadramento', mas apenas por 23,5% na categoria de 'Assalariadas/os agrícolas'" (Perista, et al, 2016:48).

Por sua vez, no que diz respeito a “passatempos e informática se destacam as/os 'Profissionais técnicas/os de enquadramento', com uma frequência de realização muito superior à das restantes classes. A categoria de 'Assalariadas/os agrícolas', em contrapartida, é aquela em que mais frequentemente se afirma desfrutar do tempo livre descansando” (Perista, et al, 2016:48). Em contrapartida, as atividades de 'Leitura, rádio/música, TV' são as que menos variam consoante a classe social.

Assim sendo, a conciliação das três esferas, vida pessoal/família/trabalho, é vista como sendo a uma relação entre os três contextos, que dependem de exigências às quais o indivíduo é capaz de responder simultânea e adequadamente, sem perdas, decorrentes da interferência de um sobre o outro (Teixeira e Nascimento, 2011).

Ainda de acordo com o estudo realizado por (Perista, et al, 2016), as crianças são frequentemente a primeira justificação apresentada para abdicar do tempo livre, quer por parte do género masculino ou feminino.

Desta forma, segundo Gómez (2003 cit in Teixeira et al., 2011), a conciliação é alcançável quando todos os domínios se desenvolvem de forma satisfatória, mas o equilíbrio entre eles, só acontece quando são disponibilizados tempo e meios suficientes para desempenhar quer tarefas pessoais, familiares e profissionais, sem que nenhuma seja descuidada.

1.3. CONFLITOS DA CONCILIAÇÃO DA VIDA PESSOAL, FAMILIAR/TRABALHO

De acordo com Grzywacz e Marks (2000, cit in Andrade 2013:90) a temática da conciliação é encarada como sendo o “cenário de gestão de múltiplos papéis de acordo com a hipótese da “expansão do papel” de acordo com a qual a participação em múltiplos papéis de vida proporciona recompensas e competências que contribuem para a gestão das diversas responsabilidades que os indivíduos têm de enfrentar.”

O termo conciliação, pode ser visto como um sinónimo de “harmonizar, aproximar ou tornar compatíveis diferentes interesses ou atividades, de maneira a permitir uma

coexistência isenta de fricções, de stresse ou de inconvenientes” (GRAAL, 2000, cit in Pereira 2018:5).

O facto de a presença em grande número de mulheres no mercado de trabalho, acabou por gerar algum conflito, pelo facto de as famílias se tornarem famílias de duplo emprego (Matias et al., 2011). Assim sendo, de acordo com Gottfried, Gottfried e Bathurst, 2002; Scarr, Philips & McCartney (1989, cit in Matias et al., 2011:963) “as famílias de duplo emprego eram vistas como famílias com elevados índices de stress e falta de tempo (...), sobre o impacto (negativo) do emprego feminino nos filhos, assim como nos sentimentos de preocupação e culpa das mães trabalhadoras, por “optarem” por este estilo de vida”. Desta forma, de acordo com Moen e Yu (2000, cit in Matias et al., 2011), as estratégias de conciliação são processos emergentes e fluidos que variam ao longo do ciclo de vida e também com o género. Assim sendo, vários estudos mostram que nem todos os casais conseguem desempenhar uma boa conciliação, sem que sejam desencadeados conflitos entre as várias esferas, uma vez que, “a família e o trabalho são dois contextos que exigem um elevado envolvimento pessoal e, como tal, podem ser responsáveis pela vivência de alguma tensão por parte daqueles que os conjugam.” (Mendonça e Matos, 2015:319). Ainda os mesmos autores, defendem que “o stress, os constrangimentos de tempo e o aumento da pressão experienciada podem contribuir para a experiência de emoções negativas que são, por sua vez, transportadas para os contextos de interação do indivíduo (Rothbard, 2001 cit in Mendonça e Matos, 2015:319).

De acordo com Andrade (2011) foi desenvolvido por Edwards e Rothbard (2000) um modelo descreve a existência de três tipologias de conflito: O conflito pode ser baseado no tempo, ou seja, este surge quando os sujeitos não dispõem de tempo suficiente para desempenhar as suas tarefas nas diversas esferas. O conflito pode ser baseado na pressão associada ao desempenho dos vários papéis em simultâneo e o conflito pode ser baseado no comportamento, ou seja, este surge quando os comportamentos aprendidos e mesmo reforçados no exercício de um dos papéis não são válidos para o desempenho de outros papéis.

De acordo com os estudos de Guerreiro, Lourenço e Pereira (2006, cit in Oliveira 2019), situações de divórcio, nascimentos fora da conjugalidade, são traços que caracterizam as sociedades modernas e, conseqüentemente, trazem dificuldades na conjugação de dois domínios da vida social, ou seja, o trabalho e a família.

Segundo Mendes (2015, cit in Oliveira, 2019:14), “a relação entre o trabalho e a família pode ser explicada por diversas perspetivas: (1) a teoria da segmentação que defende que

ambas as esferas são autónomas e independentes, não se influenciando mutuamente; (2) a visão da compensação defende que, as insatisfações de uma esfera são compensadas em outra; (3) a teoria do spillover, que defende que a relação entre as duas esferas é mutua, influenciando-se quer de forma positiva ou negativa, pela mudança de emoções, orientações afetivas, atitudes, valores e comportamentos; (4) por fim, a teoria da expansão que apresenta os benefícios que podem derivar pelos sujeitos desempenharem variados papéis harmonizando múltiplos recursos, de carácter psicológicos e físicos, que não seriam obtidos caso desempenhassem apenas um papel.”

Assim sendo, é visível que as relações entre o domínio profissional e familiar podem ser negativas ou positivas, sendo que, quando são negativas sustentam a noção de conflito entre o trabalho e a família, ou seja, existe um conflito de papeis e, quando são positivas evidenciam a promoção do papel (Matias e Fontaine, 2012).

De acordo com Grzywacz e Marks (2000, cit in Matias et al., 2012), estas hipóteses são equivalentes às dimensões de spillover, quer o negativo ou o positivo.

Por spillover negativo, entende-se que seja o conflito entre papeis, uma vez que, “quanto maior for a acumulação de papéis, maiores serão os riscos de incompatibilidade entre as exigências associadas a cada um e, conseqüentemente, maior será o conflito e a tensão experienciado” (Voydanoff, 2002, cit in Matias et al., 2012:236), sendo que esta se baseia na noção de escassez de recursos.

O spillover positivo pode ser definido como a “transferência de afeto, competências, comportamentos e valores de um domínio para outro, com efeito benéfico neste último” (Hanson et al., 2006 cit in Matias et al., 2012:238).

De acordo com Matias e Fontaine, 2012, este modelo defende que caso um conjunto de recursos gerados com o desenvolvimento de um dos papéis pode levar a um elevado desempenho e afeto positivo em outro papel, podendo ser desenvolvido em duas formas, a instrumental ou a afetiva.

De acordo com Pereira (2018) o fenómeno de spillover continua a ganhar relevo, uma vez que, com o estudo realizado, parte dos entrevistados referiu que gere bem o seu tempo e que conseguem assim “segmentá-lo”, contudo a maioria que tal não é possível sendo bem patente um claro conflito de papéis.

A participação em múltiplos papéis pode originar três tipos de efeitos positivos: efeito aditivo, amortecedor e de transferência (Voydanoff, 2002; Greenhaus e Powell, 2006, cit in Matias et al., 2012):

- (1) O efeito aditivo, que dizem respeito à acumulação de experiências de satisfação com as esferas profissional e familiar e consequentemente promovem uma maior satisfação global com a vida;
- (2) O efeito amortecedor, tem que ver com a participação paralela nas diversas esferas, acabando por proteger o indivíduo dos possíveis efeitos negativos surgidos no âmbito de uma delas;
- (3) O efeito de transferência, diz respeito ao facto de as experiências positivas num dos papéis poderem ser transferidas para o outro e levar a experiências positivas, uma vez que, “a participação num domínio pode fornecer energia que pode ser aproveitada para o desempenho no outro domínio, ou os recursos adquiridos num destes podem ser úteis para o outro domínio ou ainda, pelo simples fato do indivíduo estar envolvido em múltiplos papéis, a sua própria personalidade desenvolve-se, tornando- -se, por exemplo, mais tolerante e flexível.” (Voydanoff, 2002; Greenhaus e Powell, 2006, cit in Matias et al., 2012:238)

Assim sendo, de acordo com Oliveira (2019:15) “esta corrente teórica surge a necessidade de adotar práticas e políticas de conciliação que facilitam a vida entre o trabalho e a família por forma a aumentarem as potencialidades dos benefícios intrínsecos ao desempenho de múltiplos papéis.”.

Deste modo, a ideia de eleição do papel, para além de dever existir equilíbrio no desempenho dos diferentes papéis, deverão existir aspetos da esfera familiar ou profissional que fornecem recursos e facilitam o desempenho na outra esfera (Voydanoff, 2002 cit in Matias et al., 2012).

2. OBJETIVOS E METODOLOGIA

Tendo em conta o nosso objeto de estudo e os objetivos definidos, situamos o presente estudo numa investigação qualitativa, que, de acordo com León (2003:161) “trata-se de uma investigação com uma aproximação ‘natural’ à realidade estudada e de ter um carácter não estruturado (...) permite com mais facilidade, e sem grandes filtros, captar uma massa muito ampla de dados e informações que servirão de base ao tema que está a ser explorado”.

Sendo que o presente estudo se situa no da investigação qualitativa, será realizada uma explicitação da mesma, será apresentada também a técnica de recolha de dados utilizada, a definição da amostra e amostragem a apresentação e o tratamento dos resultados empíricos.

2.1. OBJETIVOS DE ESTUDO

Tendo como pergunta de partida, “de que forma é as e os trabalhadores conciliam a vida pessoal, familiar e pessoal?” foi importante definir objetivos para a pesquisa, sendo que “Toda pesquisa deve ter um objetivo determinado para saber o que se vai procurar e o que se pretende alcançar” (Marconi e Lakatos, 2003:156). Desta forma, deve estabelecer-se o objetivo que é baseado na pergunta de partida, sendo denominado como objetivo geral. Este deve ser formulado numa frase e ser amplo, ou seja, uma frase genérica. Como apoio à sua formulação, o pesquisador deverá questionar-se sobre aquilo que pretende pesquisar.

De acordo com Marconi e Lakatos (2003:219) o objetivo geral “está ligado a uma visão global e abrangente do tema. Relaciona-se com o conteúdo intrínseco, quer dos fenômenos e eventos, quer das ideias estudadas. Vincula-se diretamente à própria significação da tese proposta pelo projeto.”

Assim, neste trabalho de investigação o objetivo geral é o de perceber de que forma é que os trabalhadores conciliam a vida pessoal, familiar e pessoal.

Para concretizar o objetivo geral foram estabelecidos objetivos específicos. Estes são mais delimitados, sendo considerados como o caminho a ser percorrido para alcançar o objetivo geral, ou seja, caracteriza as etapas ou fases de uma pesquisa, sendo que para se conseguirem estabelecer estes objetivos, deve ser questionado sobre o que se irá fazer para desenvolver a pesquisa (Mattos, s/d). Segundo Marconi e Lakatos (2003:219), os

objetivos específicos “apresentam caráter mais concreto. Têm função intermediária e instrumental, permitindo, de um lado, atingir o objetivo geral e, de outro, aplicá-lo a situações particulares.” Conforme refere Andrade (2009, cit in Mattos, s/d:1) os objetivos específicos “referem-se ao tema ou assunto propriamente dito e definem as etapas que devem ser alcançadas para alcançar o objetivo geral de pesquisa”.

Enquanto objetivos específicos foram definidos os seguintes:

- Caracterizar socio demograficamente os inquiridos (género, idade, estado civil, zona residência, composição do agregado familiar, número de pessoas dependentes);
- Caraterizar a esfera familiar e doméstica;
- Caraterizar a situação profissional;
- Perceber o uso dos tempos diários;
- Caraterizar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional;
- Conhecer o tipo de apoios utilizados pelos entrevistados para a conciliação;
- Conhecer a perceção dos entrevistados sobre as práticas organizacionais de conciliação;
- Caraterizar a conciliação durante a pandemia da covid-19;

2.2. OPÇÃO METODOLÓGICA

Face aos objetivos propostos, é importante perceber-se como é que as e os trabalhadores conciliam a dupla jornada ou a vida pessoal, familiar e do trabalho optou-se pela realização de um estudo de natureza qualitativa. Na investigação qualitativa, é estabelecido o desenho da investigação, antes da recolha de dados e ao longo de toda a investigação, esse desenho é sempre tido em conta (Fortin, 2009). As investigações qualitativas “assemelham-se aos métodos de investigação quantitativa no que respeita comportarem uma questão de investigação ou um problema, procedimentos de colheita e análise de dados assim como a apresentação dos resultados. Todavia, as investigações qualitativas são planificadas e conduzidas de forma diferente da utilizada nas investigações qualitativas” (Fortin, 2009:291).

De acordo com Bento (2012:1), a investigação qualitativa “foca um modelo fenomenológico no qual a realidade é enraizada nas perceções dos sujeitos, sendo objetivo desta é compreender e encontrar significados através de narrativas verbais e de

observações em vez de através de números. A investigação qualitativa normalmente ocorre em situações naturais em contraste com a investigação quantitativa que exige controlo e manipulação de comportamentos e lugares.” E, ainda, segundo Bogdan e Biklen (1994 cit in Bento, 2012:2), a investigação qualitativa apresenta inúmeras características:

- (1) Acontece em ambientes naturais, sendo frequente o investigador ir ao local dos participantes para recolher os dados com grande detalhe;
- (2) Usa múltiplos métodos de recolha de dados e que são interativos e humanistas, havendo uma participação ativa do investigador e uma sensibilidade para com os participantes no estudo;
- (3) Emerge do processo de investigação em vez de ser pré-estabelecida, sendo que, as questões de investigação podem mudar e ser redefinidas durante o processo;
- (4) É profundamente interpretativa e descritiva;
- (5) É indutiva, uma vez que investigador analisa os dados indutivamente; é significativa, ou seja, o investigador está preocupado em saber como diferentes pessoas fazem sentido ou dão significado às suas vidas e quais são as perspetivas pessoais dos participantes.
- (6) O investigador qualitativo reflete sobre o seu papel na investigação; reconhece possíveis enviesamentos, valores e interesses pessoais. O “eu” pessoal é inseparável do “eu” investigador. Assume-se, portanto, que toda a investigação está eivada de valores.
- (7) O investigador qualitativo usa, em simultâneo, a recolha de dados, a análise e o processo de escrita;
- (8) O investigador qualitativo é o principal instrumento de recolha de dados; o investigador passa imenso tempo no local de estudo a compreender os contextos;
- (9) O investigador qualitativo preocupa-se mais com o processo do que simplesmente com os resultados (p.2).

Assim sendo, “o desenho da investigação depende do fenómeno em estudo e da questão colocada” (Fortin, 2009:291), sendo que “os métodos de investigação de baseiam em crenças e numa abordagem holística dos seres humanos, as quais orientam o processo de investigação” (Fortin, 2009:291). Uma frase para dizer porque é que isto é relevante neste estudo: apesar do crescente interesse por esta problemática, este tema carece de sistematização ao nível teórico e este tipo de estudo permite acumular conhecimento e perceber como é que diferentes trabalhadores conciliam as suas esferas de vida.

Ou seja, tendo em conta o que pretendemos estudar e/ou compreender esta apresenta-se como a metodologia mais adequada para compreendermos, face á diversidade de situações pessoais e de emprego, o modo como as e os trabalhadores conciliam as suas esferas de vida.

2.3. OBJETO DE ESTUDO

No estudo o objeto de estudo escolhido foram os trabalhadores em situação de conjugalidade. A população do estudo são, portanto, adultos que estejam empregados, estando casados ou em união de facto, para que seja possível perceber como é que estes conseguem conciliar a sua vida pessoal, familiar e profissional. De acordo com o estudo realizado por Cunha e Atalaia (2014), o casal, em 2011, era a forma predominando de organização da vida familiar em Portugal.

Nos últimos anos, tem-se assistido a algumas alterações quer ao nível da conjugalidade, quer ao nível da parentalidade, uma vez que existe uma diminuição dos casais de direito, ou seja, casados e um crescimento dos casais de facto, ou seja, aqueles que vivem em união de facto ou coabitação. A razão pela qual estas duas situações acontecem, têm que ver com “a preferência crescente pela coabitação em vez do casamento enquanto porta de entrada na vida em casal; e o adiamento da transição para a parentalidade, havendo assim mais casais na situação de «sem filhos» nas idades tradicionalmente mais fecundas (20-39 anos).” (Cunha e Atalaia, 2014:163).

A escolha não irá recair sobre nenhum sexo em específico, nem sobre nenhuma empresa, para que, a amostra seja o mais diversificada possível.

De acordo com Fortin (2009:299) “a investigação qualitativa recorre a uma amostra não probabilística, isto é, uma amostra não aleatória, respondendo a características precisas. Entre os tipos de amostras possíveis, mencionamos a amostra accidental, a amostra por escolha racional e a amostra por feixes (bola de neve)”.

A população alvo, de acordo com Fortin (2009) é o conjunto de pessoas que satisfaçam os critérios de definidos e, uma vez que, estudar a população alvo na totalidade é extremamente difícil, opta-se pela população acessível, sendo esta a porção da população alvo possível a estudar-se. Assim sendo, foi definido como objeto de estudo trabalhadores de diversos setores, casados ou em união de facto, de ambos os sexos, homens e mulheres. No que respeita à escolha da amostra, que segundo Fortin (2009), consiste em escolher

um grupo de indivíduos ou uma fração de uma população, de forma a representar a população inteira, sendo que uma população é definida como o conjunto de indivíduos que apresentam as mesmas características, foi utilizada a amostragem por conveniência. De acordo com Fortin (2009:321), fala-se em amostra por conveniência quando “é constituída por indivíduos facilmente acessíveis e que respondem a critérios de inclusão precisos.”

Assim sendo, a amostra adotada para o estudo, será uma amostra por conveniência e diversificada, uma vez que será aplicada a entrevista a várias pessoas, tendo estas profissões distintas em contextos diferentes adotando o método bola de neve (Fortin, 2009).

Fortin (2009) classifica os métodos de amostragem em métodos de amostragem probabilísticos e não probabilísticos, sendo que o estudo em questão se insere num estudo com uma amostragem não probabilística, sendo que dentro da mesma população nem todos os indivíduos tem a oportunidade de serem inseridos na mesma amostra. Desta forma, segundo Vinuto (2014), dentro do método de amostragem não probabilística, encontramos o tipo de amostragem nomeado como bola de neve, que utiliza cadeias de referência. Ou seja, a partir desse tipo específico de amostragem não é possível determinar a probabilidade de seleção de cada participante na pesquisa, mas torna-se útil para estudar determinados grupos difíceis de serem acedidos. De acordo com o mesmo autor, a amostragem em bola de neve, é “utilizada essencialmente para fins exploratórios, usualmente com três objetivos: desejo de melhor compreensão sobre um tema, testar a viabilidade de realização de um estudo mais amplo, e desenvolver os métodos a serem empregados em todos os estudos ou fases subsequentes.” (Vinuto, 2014:206).

Contudo, é importante clarificar que a amostragem em bola de neve “não é método autónomo, no qual a partir do momento em que as sementes indicam nomes, a rede de entrevistados aumenta por si mesma. Isso não ocorre pelos mais variados motivos, sendo um deles o facto de os entrevistados não serem procurados ao acaso, mas a partir de características específicas que devem ser verificadas a cada momento” (Vinuto, 2014:205).

2.4. TÉCNICA DE RECOLHA DE DADOS

A entrevista faz parte da investigação qualitativa, uma vez que é a partir desta técnica de recolha de dados que o investigador consegue adquirir informação qualitativa. A entrevista é uma conversa orientada com o objetivo de recolher, por meio de interrogatório do informante, dados para a pesquisa, que geralmente não podem ser encontrados em registos e fontes documentais, ou seja, de acordo com Fortin (2009) quando se pretende fazer investigações que se centrem na experiência subjetiva de uma pessoa em relação a um determinado fenómeno, a entrevista é o meio mais eficaz.

Assim sendo, “a entrevista é o principal método de recolha dos dados nas investigações qualitativas” Fortin (2009:375). De acordo com o mesmo autor, a entrevista é vista como uma técnica muito importante e uma vez que, para a sua realização são necessárias duas pessoas, o entrevistador e o entrevistado.

Fortin (2009:375), esclarece que “a entrevista preenche geralmente três funções: 1) examinar conceitos e compreender o sentido de um fenómeno tal como é percebido pelos participantes; 2) servir como principal instrumento de medida; 3) servir de complemento aos outros métodos de colheita de dados.

De acordo com Santos (2012), que as entrevistas podem ser classificadas em estruturadas, semiestruturadas e não estruturadas:

- (1) entrevistas estruturadas: caracterizam-se por apresentarem um guião prévio com questões abertas e fechadas sobre a temática e segue na entrevista essas questões sequenciais, de modo a obter os dados necessários.
- (2) entrevistas não estruturadas: não requerem um guião de perguntas, dando liberdade ao entrevistado para explicar sobre o tema.
- (3) entrevistas semiestruturadas: à semelhança das estruturadas, apresentam-se sob a forma de um guião preliminar de perguntas, porém, existe a possibilidade e flexibilidade das questões colocadas, sendo que o entrevistador tem liberdade de acrescentar novas perguntas a esse guião, com o objetivo de se aprofundar e classificar pontos que ele considere relevantes aos objetivos do estudo (Santos, 2012).

Dada a natureza desta investigação e os objetivos previamente definidos, considera-se que a entrevista semiestruturada é o instrumento de recolha de dados que mais se aplica. A entrevista semiestruturada, é guiada por objetivos e questões gerais pré-definidas que acompanham o curso da comunicação e permitem que o investigador mantenha o foco na

questão. Sendo que, a organização das questões é feita por blocos temáticos, existe alguma flexibilidade na forma como os conteúdos e vivências pessoais são transmitidos e consequentemente captados, abrindo espaço para a reformulação, substituição e surgimento de questões sempre que seja necessário (Daly, 2007).

No presente trabalho foi utilizado um guião de entrevista semiestruturada, construído para a investigação, considerando sempre os objetivos formulados e os princípios propostos pela literatura sobre investigação qualitativa.

Este guião apresenta-se organizado por blocos temáticos, tais como caracterização sociodemográfica, a caracterização profissional, a caracterização da esfera familiar/doméstica, a caracterização da conciliação e por fim uma abordagem ao que foi vivido durante a pandemia covid-19, que por sua vez, são orientados por objetivos específicos. Por sua vez, estes objetivos concretizam-se em questões que guiam o decorrer da entrevista.

As entrevistas tiveram uma duração de média de 60 minutos, tendo sido gravadas para posteriormente ser realizada a transcrição. Tendo em conta o panorama atual do país e toda a situação pela qual estamos a passar, as entrevistas foram realizadas via Skype, o que considero ter sido uma dificuldade para a realização do presente estudo, uma vez que, acabaram por surgir alguns contratempos a nível quer de conversa ou gravação.

2.5. ANÁLISE E TRATAMENTO DE DADOS

Após ter os resultados dos questionários e as entrevistas transcritas serão tratados os dados, de forma a conseguir apurar os resultados do estudo. Assim sendo, será feita uma análise de conteúdo, que segundo Bardin (2011) a análise de conteúdo diz respeito a um grupo de técnicas de análise das comunicações, utilizando métodos, procedimentos organizados e objetivos de descrição do conteúdo.

De acordo com Bardin (2011:384) “uma análise de conteúdo não deixa de ser uma análise de significados, ao contrário, ocupa-se de uma descrição objetiva, sistemática e quantitativa do conteúdo extraído das comunicações e sua respetiva interpretação”. Já para Chizzotti (2006 cit in Mozzato, Grzybovski, 2011:734), “o objetivo da análise de conteúdo é compreender criticamente o sentido das comunicações, seu conteúdo manifesto ou latente, as significações explícitas ou ocultas”, ou seja, a análise de conteúdo

é o método indicado para analisar a informação extraída das diversas fontes, incluindo a informação recolhida através de entrevistas.

Desta forma, as respostas obtidas através do método de recolha de dados serão tratadas por meio da categorização, que de acordo com Gómez (1995, cit in Barbosa, 2012) consiste, “em separar distintas unidades de significado, correspondentes a determinados fragmentos de texto, a agrupá-las de acordo com a sua afinidade” (Barbosa, 2012:94), ou seja, através desta forma de tratamento, será possível agrupar por categorias os resultados que foram extraídos.

Categorizar dados implica, sempre, um juízo de valor ao determinar-se que unidades devem ser incluídas na categoria respetiva sendo que deste “processo resulta uma matriz de categorias e subcategorias. Esta matriz funciona como uma grade teórica que possibilitando uma descrição, resulta uma chave de leitura, inteligível e coerente” (Rodrigues 2002 cit in Barbosa, 2012:95).

3. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS EMPIRICOS

No presente ponto, serão apresentados os resultados obtidos através da análise das entrevistas, articulando-as com o enquadramento teórico apresentado anteriormente, de modo a responder aos objetivos que foram previamente elaborados.

No que diz respeito à organização do presente ponto, inicialmente será apresentada a caracterização sociodemográfica dos entrevistados. Seguidamente, será apresentada a caracterização profissional dos entrevistados, a caracterização da esfera familiar/doméstica, a caracterização da conciliação e por fim, um ponto que nos remete para a conciliação durante a pandemia da covid-19.

a. Caracterização Sociodemográfica

	E1	E2	E3	E4	E5	E6
Idade	31	36	35	29	25	25
Sexo	Masculino	Feminino	Feminino	Masculino	Feminino	Feminino
Naturalidade	Bragança	Freixo de Espada à Cinta	Seixal	Setúbal	Barreiro	Moçambique
Concelho de residência	Loures	Sintra	Seixal	Moita	Azeitão	Moita
Habilitações	Mestrado	Mestrado	Licenciatura	12º ano	Mestrado	A frequentar a licenciatura

Tabela 1 - Caracterização Sociodemográfica
Fonte: Elaboração própria, informações das entrevistas

Foram, realizadas seis entrevistas em que os entrevistados têm idades compreendidas entre os 25 e 38 anos, sendo que são quatro do sexo feminino e duas do sexo masculino. Dos entrevistados, três deles têm o mestrado, dois a licenciatura, um deles o 12º ano de ensino normal e outro que se encontra a frequentar a licenciatura. A entrevistada 6, uma vez que se encontra a frequentar a licenciatura, encontra-se numa situação de tripla jornada, visto encontrar-se a conciliar o trabalho-vida pessoal/familiar e escola. A tripla

jornada, de acordo com Oliveira e Temudo (2008 cit in Pirrolas, 2017:9), “é a coexistência ou conflitualidade de papéis socialmente reconhecidos como o exercer de uma profissão e a de ser estudante, referindo a importância de ser estudante utilizando o espaço e o tempo pessoal como forma de afirmação individual, perante a dualidade casa-emprego ou mesmo família-estudos, tantas vezes discutidas sob o tema da conciliação familiar.”

No que toca à composição do agregado familiar, todos os entrevistados vivem em união de facto.

Analisando as entrevistas realizadas, conseguimos perceber que todos os entrevistados se encontram empregados, o que significa que pertencem a famílias de duplo-emprego, corroborando a literatura que refere que a estrutura das famílias tem-se vindo a alterar, uma vez que “as famílias onde só um elemento do casal trabalha fora de casa foram dando lugar a famílias de duplo emprego” (Matias et al., 2010:963).

b. Caraterização esfera familiar/doméstica

De modo a percebermos o que se encontra em redor do entrevistado, foram feitas algumas questões da esfera familiar/doméstica.

	E1	E2	E3	E4	E5	E6
Estado Civil	União de facto	União de facto	União de facto	União de facto	União de facto	União de facto
Nº elementos do agregado	2	3	3	2	3	2
Nº dependentes (grau parentesco)	N/A	1 (filha)	1 (filho)	N/A	1 (filha)	N/A

Tabela 2 – Caraterização da esfera familiar dos entrevistados

Fonte: Elaboração própria, informações das entrevistas

Após a análise das entrevistas, verifica-se que todos os entrevistados se encontram em união de facto. Dos 6 entrevistados, três têm um filho dependente a cargo.

Importa referir que, as entrevistadas com filhos dependentes, são do sexo feminino e estes, apresentam uma idade compreendida entre 1 ano e 4 anos, sendo que o dependente da entrevistada 2 tem dois anos, o da entrevistada 3 tem 4 anos e o da entrevistada 5, tem

1 ano. O dependente da E3 é do sexo masculino e das restantes entrevistadas (E2 e E5) é do sexo feminino.

Caracterização da situação do cônjuge

Verificando que todos os entrevistados se encontram em união de facto, foram realizadas algumas questões acerca dos seus companheiros, de modo a percebermos toda a envolvente ao seu redor.

	Cônjuge E1	Cônjuge E2	Cônjuge E3	Cônjuge E4	Cônjuge E5	Cônjuge E6
Nível de escolaridade	Mestrado	12º ano	Licenciatura	12º ano	12º ano	12º ano
Profissão	Analista de dados	Assistente Administrativo	Escriturário	Comercial Merchandiser	N/A	Comercial Merchandiser
Situação profissional	Empregada	Empregado	Empregado	Empregada	Desempregado ²	Empregado
Vínculo contratual	Contrato sem termo	Contrato com termo	Contrato sem termo	Contrato a termo determinado	N/A	Contrato a termo determinado

*Tabela 3 – Caracterização cônjuge dos entrevistados
Fonte: Elaboração própria, informações das entrevistas*

Analisando a tabela acima, verificamos que apenas a cônjuge do entrevistado 1 tem como nível de escolaridade o mestrado e o cônjuge da entrevistada 3 a licenciatura. Os restantes cônjuges, têm como nível de escolaridade o nível secundário completo.

Assim sendo, comparativamente com o nível de escolaridade dos entrevistados, verificamos que os seus conjugues dispõem de níveis de escolaridade mais baixos, à exceção do entrevistado 1, que ambos detêm o mestrado e da entrevistada 3, que ambos detêm a licenciatura.

Relativamente à sua profissão e /ou setor onde laboram, estes também, variam, à semelhança do que acontece com os próprios entrevistados. A cônjuge do E1, desempenha funções como analista de dados, no setor de IT. Por sua vez, os cônjuges das entrevistadas 2 e 3, desempenham funções administrativas e os cônjuges dos entrevistados 4 e 6 desempenham funções no setor comercial. Por sim, o cônjuge da entrevistada 5, atualmente encontra-se desempregado, porém, a sua última experiência profissional foi no setor do retalho.

² Encontra-se nesta situação profissional há cerca de duas semanas. A última experiência profissional era vendedor em uma loja de desporto.

Analisando por fim, o tipo de vínculo contratual de cada cônjuge, verificamos que apenas os cônjuges dos entrevistados 1 e 3 dispõem de um vínculo sem termo, ou seja, efetivos. Os restantes cônjuges, estão vinculados às empresas a termo. Desta forma, verificamos que, relativamente à estabilidade profissional, os cônjuges dos entrevistados 1 e 3, dispõem de uma estabilidade que os restantes não, uma vez que se encontram com um vínculo efetivo com as empresas.

Foram realizadas outras questões, relativamente aos cônjuges, de modo a ser possível uma perceção global do agregado familiar.

No que diz respeito à questão sobre a duração do tempo de trabalho, tipo de horário praticado e isenção horária, existe alguma diversidade em respostas entre os entrevistados:

E1: “(...) o horário de trabalho são só 7h ou 7h30, mas na prática nunca é cumprido, portanto acaba por ser sempre 8h ou 8h30, dentro do período das 9h até às 18h30, por aí. E sim, tem isenção horária.” (E1, pergunta 7);

E2: “É 7h por dia e de forma rotativa. (...) isenção horária, isso não.” (E2, pergunta 7);

E3: “(...) trabalha cerca de sete ou oito horas, mais ou menos. Mais ou menos entre as oito e as cinco (...) A nível de isenção horária, ele tem mais ou menos (...) na verdade, o que ele tem, é flexibilidade horária. (...)” (E3, pergunta 7);

E4: “(...) deveria trabalhar 8h/dia, mas acaba sempre por fazer mais horas do que as oito diárias. (...) o horário, é flexível, apesar de não ter isenção horária, mas é ela que gere a hora de entrada e saída, desde que cumpra com o estabelecido diário (...).” (E4, pergunta 7);

E6: “São 8h por dia. Habitualmente, horário é das 9h às 18h com folgas aos fins de semana e feriados. (...) ele gere o horário dele, podendo começar ou terminar antes ou depois desse horário. Há flexibilidade, mas não tem isenção horária (...).” (E6, pergunta 7);

Analisando as respostas, percebemos que, à exceção do companheiro da entrevistada 5, que atualmente se encontra desempregado, percebemos que, a companheira do entrevistado 1 é a única que usufrui de isenção horária, contudo os restantes conseguem ter flexibilidade horária.

No que diz respeito à questão de levar trabalho para casa, as respostas dividem-se:

E1: “(...) não, tipicamente, quer dizer, há situações excecionais, mas tipicamente estende mais o horário do dia a dia (...).” (E1, pergunta 7)

E2: “Não não. Sai do trabalho e desliga (...).” (E2, pergunta 7);

E3: “Não isso não. (...).” (E3, pergunta 7);

E4: “(...) sim, acontece muitas vezes (...).” (E4, pergunta 7);

E6: “(...) não, a não ser alguma apresentação que seja necessário fazer, mas é uma situação esporádica (...).” (E6, pergunta 7).

Quanto à duração das deslocações diárias:

E1: “(...) Ela demora algum tempo a chegar ao trabalho (...) diria 1h ou 1h30, por aí (...).” (E1, pergunta 7);

E2: “(...) ele é mais ou menos meia hora, ou melhor 1h por dia. Meia hora de manhã e meia hora à tarde, na melhor das hipóteses, se não 45min em cada viagem mais ou menos (...).” (E2, pergunta 7);

E3: “(...) Demora mais ou menos meia hora em cada viagem (...) no mínimo, demora uma hora diária em deslocações (...).” (E3, pergunta 7)

E4: “Depende (...) pode ser um dia em que fica perto de casa e demorar 10 minutos, mas há outros que tem de ir até ao Algarve e já demora duas ou três horas (...).” (E4, pergunta 7);

E6: “(...) o tempo de deslocação dele varia (...) pode ir desde a margem sul até ao Alentejo (...) é diferente todos os dias (...).” (E6, pergunta 7).

c. Caraterização da situação Profissional

O segundo ponto abordado nas entrevistas foi a caracterização da situação profissional. Os entrevistados em estudo apresentam categorias profissionais distintas.

	E1	E2	E3	E4	E5	E6
Área profissional	Consultor Informática	Educador a de Infância	Professora	Comercial Merchandise r	Técnica de estética	Comercial Merchandiser
Regime de contrato	Prestação de serviços	Efetiva	Contrato a termo incerto	Contrato sem termo	Sócia-Gerente	Contrato por tempo determinado

Tabela 4 – Caraterização Profissional
Fonte: Elaboração própria, informações das entrevistas

O entrevistado 1 é consultor informático, o entrevistado 2 é educadora de infância, o entrevistado 3 é professora, o entrevistado 4 é comercial merchandiser, o entrevistado 5 é técnica de estética e o entrevistado 6 é comercial merchandiser.

O entrevistado 1 é consultor informático, em que as suas funções são “(...) *gestão de projeto, gestão de equipa é ali um suporte, uma primeira linha de suporte às equipas de desenvolvimento* (...)” (Entrevistado 1, pergunta 11).

A entrevistada 2 é educadora de infância e as suas funções são todas as que “(...) *tenham a ver com as atividades ligadas às crianças da minha responsabilidade, desde planificações até ao apoio na execução das atividades* (...)” (Entrevistado 2, pergunta 11).

A entrevista 3 é professora, dando apoio às crianças “*sou professora de apoio, num centro de estudos* (...)” (Entrevistado 3, pergunta 11).

O entrevistado 4 é comercial merchandiser e a sua função é “*faço gestão de clientes* (...)” (Entrevistado 4, pergunta 11).

A entrevistada 5 é técnica de estética “(...) *alem de sócia gerente, sou também técnica de estética e unhas de gel e, portanto, faço tudo o que tenha a ver com a estética, desde a depilações, unhas de gel, tratamentos de pele* (...)” (Entrevistado 5, pergunta 11).

O entrevistado 6 comercial merchandiser sendo as funções desempenhadas a “(...) *análise de vendas, construção de relatórios de visita, análise de performance de marca, análise de ruturas, organização de planogramas e destaques e implementações da marca* (...)” (Entrevistado 5, pergunta 11).

Quando se aborda o tipo e dimensão de empresa onde exerce funções, o regime de contrato que têm, a antiguidade na empresa e a antiguidade na função, obtém-se diferentes resultados.

Um dos critérios fundamentais para se apurar a dimensão da empresa é o número de trabalhadores efetivos e, de acordo com as respostas dos entrevistados, as empresas onde estes operam variam relativamente à sua dimensão (Comissão Europeia, 2016).

De acordo com as respostas dos entrevistados, verificamos que estes desempenham as suas funções em diversos tipos de organizações:

Os entrevistados 1 e 4, desempenham as suas funções profissionais em grandes empresas, sendo estas multinacionais:

E1: “(...) *talvez umas 1000 pessoas* (...) *ligada às telecomunicações, (...) estou em regime prestação de serviço, mas sempre para a mesma entidade* (...) *desde novembro,*

mais ou menos seis, sete meses (...) estou há um mês e meio, sim, talvez dois meses nesta função. (...).” (Entrevistado 1, pergunta 12 e 14);

E4: *“(...) a empresa é uma multinacional, ligada ao retalho, (...) nesta função há cerca de 1 ano (...), na empresa há dois anos (...) contrato sem termo (...).*” (Entrevistado 4, pergunta 12 e 14);

Os restantes entrevistados 2, 3 e 6 trabalham em PME nacionais, sendo duas ligadas ao ramo da educação (E2 e E3) e a outra ligada ao retalho (E6):

E2: *“(...) 10 funcionários (...) uma pequena empresa de educação, (...) estou efetiva (...) sempre fiz isto, há muitos anos ligada à educação (...) nesta empresa já vai fazer seis anos (...).*” (Entrevistado 2, pergunta 12 e 14);

E3: *“(...) vinte trabalhadores, é uma empresa ligada à educação, (...) contrato a termo incerto (...) hmm, cerca de nove ou dez meses, quer na empresa e na função (...).*” (Entrevistado 3, pergunta 12 e 14);

E6: *“(...) média empresa, (...) a empresa pertence ao retalho, (...) um ano e seis meses em todas elas, ou seja, desde que entrei para esta empresa (...), contrato por tempo determinado (...).*” (Entrevistado 6, pergunta 12 e 14);

A entrevistada 5, além de desempenhar as suas funções de técnica de estética, é também gerente em uma microempresa nacional:

E5: *“(...) pequena empresa, (...) é um salão de estética tenho o salão, (...) desde 2014 (...).*” (Entrevistado 5, pergunta 12 e 14);

A dimensão das empresas onde os entrevistados desempenham as suas funções, diferem uma vez que, a dimensão está relacionada não só com o número de trabalhadores, como também com o volume de negócios que anual, sendo que “A categoria das micro, pequenas e médias empresas (PME) é constituída por empresas que empregam menos de 250 pessoas e cujo volume de negócios anual não excede 50 milhões de euros ou cujo balanço total anual não excede 43 milhões de euros.” (Comissão Europeia, 2016).

Deste modo, tendo em contas respostas dos entrevistados, percebemos que, os entrevistados E1, E4 desempenham as suas funções profissionais, em empresas consideradas como grandes empresas, uma vez que apresentam um número de trabalhadores superior a 250 (Comissão Europeia, 2016). As entrevistadas 2 e 3, trabalham em empresas consideradas pequenas empresa, sendo empresas que empregam menos de 50 pessoas (Comissão Europeia, 2016). Por sua vez, a entrevistada 5, atualmente, desempenha a função de técnica de estética numa microempresa, uma vez o número de trabalhadores é inferior a 10 (Comissão Europeia, 2016), sendo que, enquanto

funcionários apenas conta com ela própria e com a outra sócia. Por sim, a entrevistada 6, considera desempenhar as suas funções numa média empresa, considerando que contam com menos de 250 funcionários (Comissão Europeia, 2016).

Ainda de acordo com as informações que constam acima, relatadas pelas entrevistadas pode dizer-se que, à exceção dos E2 e E5 todos os outros entrevistados encontram-se a trabalhar na atual empresa há pouco tempo, pelo que, as funções são as mesmas desde a entrada na empresa. No que diz respeito ao tipo de empresa, as respostas obtidas também são variadas, sendo que, dois dos entrevistados (E2 e E3) exercem funções numa empresa de educação privada, outros dois (E4 e E6) numa empresa de retalho, um (E1) numa empresa de telecomunicações e por fim, outro (E5) numa empresa de estética.

Relativamente à questão acerca do horário de trabalho praticado, à sua duração, e ao levarem trabalho para casa as respostas também são variadas.

Relativamente ao horário de trabalho, todos os entrevistados praticam um horário integral, ou já, a tempo inteiro, à exceção da entrevistada 5, que atualmente o horário de trabalho é feito por ela de acordo com as marcações que tem “(...) *faço por volta de cinco horas durante os dias que preciso de ir ao salão. (...).*” (E5, pergunta 15).

O entrevistado 1, 3 e 6 são da opinião que as horas trabalhadas são demasiadas, tornando-se assim um trabalho exaustivo e exigente:

E1: “*acho que são horas a mais para um trabalho que exige concentração, criatividade e resolução de problemas complexos, (...) tipicamente das 9h às 18h ou 18h30, (...) levar trabalho para casa, é bastante comum acontecer, ou estender-se o período horário de trabalho (...).*” (E1, pergunta 15);

E3: “*(...) é muito exaustivo, (...) entre as 8h e as 19h, mais ou menos (...) não levo trabalho para casa (...).*” (E3, pergunta 15);

E6: “*é muito exigente, (...) habitualmente das 9h às 18h, (...) levar trabalho para casa, sim, acontece muitas vezes (...).*” (E6, pergunta 15);

As respostas acima, vão ao encontro do que é referido no estudo realizado por Perista (2016:149), sendo que “o trabalho pago extravasa com frequência as suas ‘fronteiras’. Desde logo porque o trabalho remunerado exige, em muitos casos, um investimento de tempo que vai para além do horário de trabalho contratualizado.”

O facto de os entrevistados serem da opinião que trabalham demasiadas horas, pode ser relacionado com o conceito “active effort”, que é entendido como sendo “o trabalho que o indivíduo realiza para a organização, para além daquele que é prescrito para a sua função.” (Marques, 2010:169).

A entrevistada 2 considera que o tempo que dedica ao trabalho é o apropriado “(...) normalmente das 9h às 17h, (...) acho que é razoável (...) trabalho apenas 35H semanais, portanto é razoável, (...) tem de ser feito trabalho em casa, (...) 1h ou 2h por semana (...).” (E2, pergunta 15). A resposta desta entrevistada, pode estar diretamente relacionado com a profissão que tem, ou com o facto de ter um dependente menor. O facto de trabalhar 35H/semanais e o mais comum é trabalhar-se 40H/semanais, esta, poderá ver aqui uma possibilidade de dedicação às restantes esferas, tendo assim mais tempo livre do que os restantes entrevistados.

O entrevistado 4 disse que, tenta nunca exceder o horário de trabalho para não se tornar em excesso “(...), entre as 9h e as 18h, mas acabo por gerir um bocadinho, (...) tendo não exceder muito o horário de trabalho e quanto ao trabalhar em casa, é muito raro, (...).” (E4, pergunta 15);

A entrevistada 5 atualmente não o trabalho como exigente “atualmente não é exigente, (...) eu tento organizar a agenda em dois ou três dias e consigo fazê-lo (...).” (E5, pergunta 15);

Com a análise das entrevistas, verificamos que os entrevistados consideram que, apesar que não terem isenção horária, têm flexibilidade horária. Contudo, referem trabalhar mais horas e, em alguns entrevistados, é comum levar trabalho para casa. De acordo com Pereira 2018, o facto de as Tecnologias de Informação e Comunicação estarem cada vez mais no dia a dia das pessoas e, muitas vezes acabarem por dominá-lo, existem diversas desvantagens associadas a esta questão, nomeadamente “a ligação permanente dos indivíduos ao trabalho por via das redes sociais, não deixando margem assim para o tempo passado em família nem para si próprio” (Casaca, 2013; Perista et al, 2016 cit in Pereira 2018:6). Desta forma, esta desvantagem, pode tornar-se em elemento causador de conflito nas esferas familiar e pessoal.

Porém, todos eles fazem horas para além do horário de trabalho e de acordo com os dados do CITE (2018), o número de horas que se trabalha numa sociedade tem implicações na organização e na qualidade da vida familiar, o que pode “levar a que os trabalhadores tenham maiores níveis de conflito no que toca ao trabalho/família” (Chambel, 2009 cit in Oliveira, 2019:35).

Relacionando as respostas acima, com a perceção dos entrevistados acerca dos seus conjugues, verificamos que a nível de casal, apenas o entrevistado 1 e o seu cônjuge, praticam horas extraordinárias no trabalho. À semelhança do entrevistado 1, o entrevistado 4 também considera realizar horas extraordinárias, porém o seu cônjuge não

realiza horas extraordinárias, contudo, tem um horário de trabalho flexível. Os restantes entrevistados, de um modo geral, desempenham as suas funções dentro do horário de trabalho, podendo existir alguma flexibilidade, quando necessário. A existência ou não do trabalho extraordinário, pode estar relacionado com o profissão e/ou setor em que cada um trabalha.

Na tabela que se segue, conseguimos analisar comparativamente a profissão de cada entrevistado e respetivo cônjuge e, verificamos que o único casal (E1 e respetivo cônjuge) que pratica horas extraordinárias no trabalho, desempenha as suas funções em setores ligados ao IT.

Por sua vez, as entrevistadas 2 e 3, laboram no setor da educação e os cônjuges ambos em setores administrativos e as entrevistadas, consideram que nenhum realiza horas extraordinárias.

Os entrevistados 4 e 6 e os seus respetivos cônjuges, laboram no setor comercial e, apenas a entrevistada 4 considera realizar horas extraordinárias.

Por fim, a entrevistada 5, labora do setor da estética e, gere o horário de trabalho de acordo com as marcações quem diariamente.

	E1 / Cônjuge	E2 / Cônjuge	E3 / Cônjuge	E4 / Cônjuge	E5 / Cônjuge	E6 / Cônjuge
Área profissional	Consultor Informática / Analista de dados	Educadora de Infância / Assistente Administrativo	Professora / Escriturário	Comercial Merchandiser / Comercial Merchandiser	Técnica de estética / N/A	Comercial Merchandiser / Comercial Merchandiser

*Tabela 5 – Comparativo da profissão dos entrevistado e respetivo cônjuge
Fonte: Elaboração própria, informações das entrevistas*

Assim sendo, no que diz respeito à realização de horas extraordinárias, verificamos que não existe qualquer relação com o sexo dos entrevistados, sendo que os únicos entrevistados que mencionam realizar horas extraordinárias são de sexos opostos, pelo que não se verifica qualquer diferença neste aspeto.

d. Uso dos tempos diários

Durante as entrevistas foram percebidos os tempos diários dispensados, quer para as deslocações entre trabalho – casa, quer para a realização das tarefas domésticas e as tarefas relacionadas com os cuidados dos dependentes e no que diz respeito a este tema, verificámos algumas diferenças a nível de respostas.

Relativamente ao tempo despendido nas deslocações de casa-trabalho/trabalho casa, este varia entre os 10 minutos e as 3 / 4 horas, pelo que, é visível que os entrevistados que demoram menos tempo, acabam por ter mais tempo livre para dedicar a outras esferas, que não o trabalho.

	E1	E2	E3	E4	E5	E6
Tempo despendido nas deslocações	“(…) cerca de 15 minutos (…).”	“(…) mais ou menos 15 minutos (…).”	“(…) mais ou menos 10 minutos (…).”	“(…) pode ser de 30 minutos caso vá a alguma superfície comercial perto de casa, como, pode ser 2h30, caso tenha de ir ao Alentejo (…).”	“(…) cerca de 45 minutos (…).”	“(…) as deslocações dependem da rota diária definida (…) abrange desde a Margem Sul até ao Algarve (…).”

*Tabela 6 – Tempo despendido nas deslocações casa-trabalho
Fonte: Elaboração própria, informações das entrevistas*

Analisando as respostas dos entrevistados, verificamos que a entrevistada 3 é a que despende de menos tempo na sua deslocação, aproximadamente 10 minutos, visto trabalhar perto de casa. Também a despende pouco tempo em deslocações, temos o entrevistado 1 e 2 que demoram cerca de 15 minutos em cada deslocação.

Seguidamente, a entrevistada 5 acaba por despende mais tempo do que os anteriores, 45 minutos por deslocação, porém como o trabalha e vive na “*mesma margem*” (E5, pergunta 15), há dias que consegue realizar a deslocação em menos tempo, caso não apanhe as horas de maior trânsito.

Em contrapartida aos entrevistados anteriores, o entrevistado 4 e a entrevistada 6, podem despende de bastante tempo nas suas deslocações, uma vez que, o local de trabalho depende da rota que estes tenham para fazer, podendo ser a pouco tempo de casa, como percorrer o Alentejo ou algarve.

Os entrevistados 1, 4 e 6, que se encontram em união de facto sem filhos, relatam que as tarefas domésticas são divididas entre o casal, e essas tarefas, são essencialmente e em comum a todos os entrevistados, como tratar da roupa, limpar a casa, fazer comida, arrumar a cozinha, porém, as tarefas privilegiadas por cada um dos entrevistados varia.

E1: “(...) *são divididas, (...) por semana diria, 3h talvez, (...) consigo identificar mais facilmente as que são menos privilegiadas (...) despejar o lixo do vidro, (...)*” (E1, pergunta 17 e 18);

E4: “(...) *fazemos sempre as tarefas os dois, (...) entre 1 a 2h por dia, (...) cuidar dos animais domésticos, limpeza da roupa e preparação das refeições (...)*” (E4, pergunta 17 e 18);

E6: “(...) *os dois, há sempre a divisão de tarefas, (...) por dia gastamos 1h, (...) cuidado dos animais domésticos e organização das refeições (...)*” (E6, pergunta 17 e 18).

Em contrapartida, as entrevistadas 2, 3 e 5 que têm filhos dependentes, relatam que as tarefas recaem todas sobre elas próprias.

De acordo com Perista, Cardoso, Brázia, Abrantes, Perista, e Quintal, (2016) atualmente, nas famílias ainda existem, desigualdades, no que diz respeito ao nível da participação dos homens nas tarefas domésticas, principalmente no trabalho com os dependentes, sendo que, não é garantida uma partilha equilibrada de tempos, ao nível do trabalho não pago. Segundo os mesmos autores, “os padrões ainda dominantes de participação de mulheres e de homens no trabalho pago e não pago resultam, assim, numa distribuição injusta e desigual dos tempos e ritmos de trabalho, o que leva à vivência pelas mulheres de “temporalidades múltiplas e sobrepostas” e de “vidas mistas” (mixed lives) marcadas por tensões permanentes (Junter et al., 2000; Vaiou e Georgiou, 1998 cit in Perista et al., 2016:59).

As tarefas são em comum às dos entrevistados anteriores, acrescentando os cuidados dos dependentes:

E2: “(...) *maior parte das tarefas eu, quer sejam as de casa, (...) e as da menina também, (...) por dia, secalhar 3h, (...) são todos os cuidados com a menina, isso tem de ser sempre a minha prioridade (...).*” (E2, pergunta 17 e 18);

E3: “(...) *sou eu que asseguro todas, (...) faço tudo que tenha a ver com ele, (...) durante a semana gasto uma hora ou uma hora e meia por dia, (...) ao fim de semana gasto pelo menos três horas, (...) Privilegio sempre a alimentação (...)*” (E3, pergunta 17 e 18);

E5: “(...) *acho que desempenho todas, seja na casa, ou com a menina, (...) por dia (...) uma hora (...), tudo o que tenha a ver com a minha filha*” (E5, pergunta 17 e 18).

Posto isto, de acordo com Marques (2017, cit in Oliveira 2019), “um dos desafios que os trabalhadores enfrentam durante a sua vida quotidiana é o de encontrar um equilíbrio harmonioso entre os encargos profissionais e familiares.” (Oliveira, 2019:38), o que é visível nas respostas dos entrevistados em estudo.

De acordo com Perista et al. (2016), ainda há feminização do cuidado, no quotidiano das famílias, particularmente claro, essencialmente às crianças mais pequenas, uma vez que “(...) constata-se que estas são sobretudo mulheres – fazendo-o, numa ampla maioria dos casos, sem participação de outra pessoa adulta.” (Perista et al., 2016:102).

Ainda de acordo com os mesmos autores, estes defendem que “as assimetrias na partilha das tarefas domésticas nem sempre se refletem, de modo equivalente, nas perceções de justiça ou injustiça em relação à parte destas tarefas que é efetivamente assumida” (Perista et al. (2016:163)., sendo desta forma, sobretudo as mulheres, que exprimem um maior sentimento de injustiça.

No que concerne ao tempo de lazer, observou-se que este tempo era maioritariamente usufruído ao fim semana, que coincide com os dias de folga dos entrevistados. Analisando as respostas dos entrevistados, verificamos que, apenas os entrevistados 1, 4 e 6, dispõem de tempo para atividades de lazer pessoais, ou seja, atividades estas que recaem na vida pessoal dos entrevistados.

E1: “(...) *ginásio, neste caso crossfit, (...) 3 ou 4 vezes por semana, (...) nos fins de semana, essas horas são dedicadas sempre a lazer (...) duas vezes por mês também há atividades mais de família (...).*” (E1, pergunta 19 e 20);

E4: “(...) *ver televisão, (...) mexer na mota para melhorá-la (...) faço treino outdoor (...) 2 a 3 horas por dia (...).*” (E4, pergunta 19 e 20);

E6: “(...) *exercício físico, ver televisão (...) ir à praia sempre que posso (...) faço este tipo de atividades aos fins de semana, (...) em família consigo dedicar-me aproximadamente 4 horas (...) dar uma volta ao quarteirão ou fazer telefonemas (...)*” (E6, pergunta 19 e 20).

Os restantes, verifica-se que este tempo é maioritariamente usufruído sempre em família e acabando assim por existir uma junção da conciliação entre a vida pessoal e a vida familiar, acabando por misturar as duas esferas.

E2: “(...) *não pratico atividades pessoais, (...) ir dar uma voltinha ou fazer qualquer coisa com a menina (...) por semana secalhar duas vezes, (...) ao fim de semana mais tempo (...)*” (E2, pergunta 4 e 5 da caracterização da esfera familiar/doméstica);

E3: “(...) sozinha, não faço nada, (...) ao fim de semana (...) é um hábito fazer coisas em família (...) passear, ir até ao terreno, almoços (...)” (E3, pergunta 19 e 20);

E5: “(...) não tenho atividades de lazer, (...) as minhas horas disponíveis são dedicadas à minha filha, (...) ver bonecos, (...) em família, duas vezes por semana, nem que fosse ir ao parque (...).” (E5, pergunta 19 e 20).

Relativamente às atividades de lazer dos cônjuges dos entrevistados existe alguma discrepância no que diz respeito à frequência com que são praticadas:

E1: “(...) Ultimamente mais dedicada à costura (...) e acho que é assim a mais atual por assim dizer, ou aquela que é feita com mais regularidade assim nos últimos tempos. (..) mais ao fim de semana (...) não é uma atividade tão rotineira (...).” (E1, pergunta 7);

E2: “(...) joga playstation. (...) joga com muitaaa frequência, por semana praí quatro ou cinco vezes, ahah (risos). Ele deve jogar todos os dias.” (E2, pergunta 7);

E3: “(...) não são muitas, (...) Talvez cultivar jardinagem, basicamente é a única coisa que faz (...) aos fins de semana.” (E3, pergunta 7);

E4: “(...) tem poucas (...) vê séries e filmes, pratica desporto, gosta de ler também e no verão, ou quando há um bocadinho de sol, gosta de ir à praia (...) A frequência, depende muito do tipo de atividade (...) aquelas atividades que requerem sair de casa, talvez 1 ou 2 vezes por semana (...).” (E4, pergunta 7);

E5: “Jogar computador, todos os dias (...) duas a três horas por dia (...).” (E5, pergunta 7);

E6: “(...) vê televisão, mexe no telemóvel, arranjar a mota (...) todos os dias (...).” (E6, pergunta 7).

Tendo em conta as respostas acima, verifica-se que os usos do tempo dos conjugues é utilizado de formas muito distintas e pouco frequentes, sendo que apenas os cônjuges das entrevistadas 5 e 6 dedicam todos os dias algum tempo para as suas atividades de lazer. Os restantes conjugues, acabam por dedicar algum tempo às suas atividades de lazer, ao fim semana, sendo os dias em que despendem mais tempo livre.

De acordo com o estudo de Perista et al., (2016), na realização de passatempos vários, como pintar, cantar, fazer tricot ou jogar damas, e/ou jogar no computador, navegar na internet ou em redes sociais observa-se já uma ligeira disparidade de género, sendo que os homens (40,6%) dedicam mais horas a atividades de lazer, relativamente às mulheres (32,5%).

e. Caraterização da conciliação da vida pessoal, familiar e profissional

O quarto ponto abordado diz respeito à conciliação, sendo crucial analisar a perceção dos trabalhadores acerca desta temática. Ao longo deste ponto, foi tentado perceber a forma como os entrevistados conciliam as esferas de vida; perceber em que medida é que o papel dos amigos e familiares são importantes para uma boa conciliação (convinha aqui referir a fonte sobre os apoios que está no enquadramento teórico)

Quando se abordou a questão acerca da estratégia adotada para uma boa conciliação e consequentemente qual a área que ficava mais afetada, as respostas foram bastante semelhantes, no sentido em que nenhum dos entrevistados tem uma estratégia pré-definida para a conciliação.

De acordo com Lambert (1990 cit in Matias e Fontaine, 2012), o conceito de spillover trata-se do melhor mecanismo para descrever a relação trabalho-família, sendo que este se refere à condução de emoções, atitudes, competências e comportamentos do nível profissional para a esfera familiar ou vice-versa, podendo ser positivo ou negativo. Neste sentido, o entrevistado 4 é o único que nos diz que a esfera mais afetada é o trabalho, estando este sempre em segundo plano “(...) *procuro trabalhar apenas durante o horário de trabalho, (...) o trabalho está sempre em segundo plano (...)*” (E4, pergunta 21).

Os entrevistados 1 e 2 são da opinião que a esfera mais afetada é a pessoal, acabando deixar os planos pessoais na maioria das vezes em segundo plano.

E1: “(...) *não há assim nenhuma estratégia, é tentar de alguma forma respeitar os horários o mais possível, (...) é a pessoal (...)*” (E1, pergunta 21);

E2: “(...) *levantar-me mais cedo, (...) para conseguir orientar as coisas de manhã, (...) a vida pessoal, (...)*” (E2, pergunta 21).

Perante as respostas acima, verifica-se que, atualmente ainda existe “uma distribuição desigual dos tempos femininos e masculinos no interior da esfera doméstica. Esta sobrecarga dificulta também as opções profissionais e pessoais das mulheres, penalizando-as nos direitos mais básicos de realização pessoal, como são exemplo as discriminações que sofrem quotidianamente no acesso ao mercado de trabalho e nas condições de exercício do trabalho” (Cruz 2004, cit in Costa 2010:4).

Em contrapartida, as entrevistadas 5 e 6, dizem que a esfera mais afetada é a familiar:

E5: “(...) *ela ficava um bocadinho com os avós para eu conseguir orientar outras coisas, (...) sem dúvida a familiar (...)*.” (E5, pergunta 21);

E6: “(...) não tenho nenhuma estratégia definida, basicamente (...) durante a semana trabalho e fim de semana as restantes coisas, (...) vida familiar (...)” (E6, pergunta 21).

Por fim, a entrevistada 3 é da opinião que ambas as esferas, pessoal e familiar são afetadas, de igual forma “(...) minha grande estratégia é recorrer à minha mãe (...) a vida pessoal e familiar, (...) o tempo de convivência” (E3, pergunta 21).

Analisando as respostas dos entrevistados, verificamos que podem estar relacionadas com alguns conflitos que a conciliação pode gerar, nomeadamente o conflito baseado no tempo, ou seja, em que os indivíduos não dispõem de tempo suficiente para desempenhar todas as tarefas (Andrade, 2011) e consequentemente, acaba por ficar uma das esferas prejudicada relativamente às restantes e desse modo parece estarmos perante o conceito de spillover negativo, que diz respeito ao conflito entre papéis existindo uma incompatibilidade da realização em simultâneo das esferas (Matias et al., 2012), uma vez que, verificamos que em todos os casos, existe dificuldade em gerir em simultâneo todos os papéis, ficando sempre algum prejudicado.

Relativamente ao tempo dedicado a cada uma das esferas e à possibilidade de o trabalho interferir com as restantes esferas, o entrevistado 1 é o único que diz não fazer uma boa gestão do tempo e que de certa forma o trabalho interfere com as restantes esferas “(...) mais que não seja pelo tempo que ele ocupa, pela satisfação que ele te dá, ou não, (...)” (E1, pergunta 23). De acordo com os dados sociodemográficos, este entrevistado é do sexo masculino e não tem dependentes, sendo que, ao referir que o trabalho interfere com as restantes esferas, refere-se ao facto de este ocupar tempo que poderia usufruir na realização de atividades pessoais e/ou com a família.

A entrevistada 6 considera que consegue fazer uma boa gestão do seu tempo, porém considera também que o trabalho interfere nas restantes esferas, “(...) sim, acho que interfere porque não consigo dedicar tanto tempo às outras coisas, (...)” (E6, pergunta 23).

Os restantes entrevistados, dizem que na sua opinião, conseguem fazer uma boa gestão, ou pelo menos tentar e que, essa gestão é feita com base em organização, não considerando que o trabalho interfira nas restantes esferas:

E2: “(...) Tirando a parte de me dedicar a mim, acho que com o resto, acho que faço uma boa gestão (...) Não, isso não interfere (...).” (E2, pergunta 23);

E3: “(...) Não, não, consigo separar bem os dois mundos (...)” (E3, pergunta 23);

E4: “(...) sim (...) o stress acaba por ficar (...) acabamos por passá-lo a quem nos rodeia (...).” (E4, pergunta 23);

E5: “(...) Neste momento não (...).” (E5, pergunta 23).

Perante as respostas acima, verificamos que nos casos dos entrevistados 1 e 6, estamos perante o conceito de spillover negativo, visto estes, não conseguirem desempenhar os diversos papéis em simultâneo.

f. Caracterização dos tipos de apoio utilizados pelos entrevistados

Quando se questiona acerca da importância dos amigos/família para a conciliação, os entrevistados 1, 4 e 6, acham que são suportes importantes, porém, apenas usam estes apoios para a manterem um contato diário com pessoas além do trabalho.

As entrevistadas 2, 3 e 5, consideram igualmente apoios muito importantes, mas estas utilizam o apoio informal da família, essencialmente para os cuidados com os dependentes.

E2: “(...) acho muito importante, (...) a menina agora está com os avós (...).” (E2, pergunta 22);

E3: “(...) a minha família é um grande suporte na conciliação, (...) ficarem inúmeras vezes com o meu filho e ajudarem nesta tarefa (...).” (E3, pergunta 22);

E5: “(...) são uma rede de apoio, (...) nos dias em que vou trabalhar, quem fica com a menina são os meus pais (...).” (E5, pergunta 22).

Segundo o estudo realizado por Perista et al. (2016), estes autores defendem que uma solução que muitas famílias adotam para o auxílio das tarefas domésticas é aquisição de serviços pagos prestados por parte de uma entidade exterior ao agregado, porém, de acordo com as entrevistas realizadas, quando é questionado se recorrem a algum tipo de apoio formal/informal, apenas as entrevistadas 2 e 3 dizem que recorrem, não só a infantários onde deixam os filhos durante o horário de trabalho, como aos pais, em situações que precisem de apoio com os dependentes, “(...) a menina anda na creche, (...) temos muita ajuda dos meus pais, sempre que é preciso ficar com ela (...).” (E2, pergunta 24), “(...) o meu filho anda no colégio, (...) os meus pais também ajudam muito, (...) o vão buscar ao colégio, (...) a minha mãe ajudar-me nas limpezas, (...) aos amigos, não é um hábito (...).” (E3, pergunta 24).

A entrevistada 5 diz-nos que conta apenas com apoios informais uma vez que a filha não frequenta nenhum estabelecimento de ensino, porém, contam bastante com apoios informais “(...) meus pais ficam bastante com a menina (...).” (E5, pergunta 24).

Os restantes entrevistados, que não têm dependentes, dizem que não contam com qualquer tipo de apoio na realização de tarefas, pelo que são desempenhadas pelo casal, porém, contam com o apoio dos amigos no que diz respeito ao contacto diário com eles e que, de certa forma ajudam a desligar o chip do dia a dia de trabalho.

g. Perceção dos entrevistados sobre as práticas organizacionais de conciliação

As práticas organizacionais facilitadoras da conciliação, foi um tema igualmente abordado nas entrevistas e, tivemos a oportunidade de perceber se as empresas onde cada entrevistado trabalha despende dessas práticas, se já foram utilizadas e quais é que achariam necessárias a empresa disponibilizar para uma melhor prática da conciliação.

De acordo com Guerreiro et al. (2006 cit in Oliveira, 2019:16), “existem várias formas ou práticas de conciliação trabalho/família, tais como: criação de serviços de acolhimento de crianças, criação de serviços de prestação de cuidados a idosos; licenças para pais e mães trabalhadoras; incentivos da participação do pai na vida familiar; e flexibilização da organização do trabalho; flexibilização horária.”.

Neste ponto, a entrevistada 5 distingue-se dos restantes, uma vez que, sendo socia-gerente, acaba por gerir igualmente a conciliação que a empresa despende, porém, não tem qualquer tipo de apoio à conciliação presente na empresa, uma vez que enquanto trabalhadores apenas conta com ela e com a sócia e, acabam por ter a própria liberdade em gerir o seu tempo de trabalho.

O entrevistado 1, acredita que as empresas estão cada vez mais cientes deste tema e apesar de não usufruir de nenhum benefício, devido à sua condição de trabalho, sabe que existe essa possibilidade, “(...) eu acho que as empresas (...) facilitam e procuram criar iniciativas para promover essa boa relação entre o pessoal e o profissional, (...) do ponto de vista do dia a dia em si, já depende um bocadinho de como as coisas estão a correr nos projetos, (...) acho que não, não do ponto de vista formal, pelo menos, (...) como trabalhador independente sei que não existe esse tipo de benefícios (...) caso quisesse estar nesta empresa com um contrato, já beneficiaria desse tipo de apoios, seguro de saúde por exemplo (...).” (E1, pergunta 25 e 26).

A entrevistada 2, considera que a empresa apoia a conciliação, despende de alguns apoios, mas poderia despende de mais apoios, “(...) empresa apoia e facilita bastante, (...)

praticam um desconto na mensalidade da creche, por ser trabalhadora (...) legalmente não, eles facilitam a nível de faltas por exemplo (...) acho de deveria ter seguro de saúde (...).” (E2, pergunta 25 e 26).

A entrevistada 3, menciona que a empresa apoia a conciliação, pelo menos do ponto de vista informal, contudo, não dispõem apoios à conciliação.

E3: *“(...) Não tenho bem a noção, (...) ainda não houve essa necessidade, mas já precisei de faltar e não descontaram nada (...) Há apoios que são muito importantes e eles não disponibilizam nenhum tipo de apoio deste género (...) seguro de saúde, apoio para o infantário, (...)”* (E3, pergunta 25 e 26);

Observando as respostas acima mencionadas, verificamos que, o entrevistado 1 tem a percepção de que a empresa dispõe de apoios à conciliação, porém, este não tem direito devido ao vínculo que tem com a empresa, caso contrário, seria abrangido pelos apoios que a empresa dispõe. A entrevistada 2, considera que a empresa dispõe de apoios à conciliação, uma vez que dispõe de um desconto no valor da mensalidade. Em contrapartida, a entrevistada 3, menciona que de certa forma a sua empresa facilita a conciliação *“(...) mas já precisei de faltar e não descontaram nada (...)* (E3, pergunta 25 e 26), contudo, não dispõem de qualquer tipo de apoio formal.

Analisando as respostas das entrevistadas 2 e 3, em que ambas desempenham as suas funções ligadas à educação em empresas desse ramo, verificamos que existem algumas diferenças entre elas e, apesar ambas as instituições facilitarem informalmente, no que toca a faltas quando necessário, apenas a E2 menciona que existe um apoio ao nível da mensalidade. Ainda que, ambas as instituições sejam de ensino privado, a instituição onde labora a entrevistada 2 é pré-escolar e a instituição onde labora a entrevistada 3 é de apoio. As entrevistadas mencionam que ambas as instituições deviam dispender de mais apoios, nomeadamente de seguro de saúde, quer para elas, quer para os familiares diretos.

Relativamente aos restantes entrevistados (E4 e E6), estes mencionam que não têm bem a noção se as empresas dispõem ou não de apoios, uma vez que, a nível de horários de trabalho, é gerido por eles próprios. Porém, a entrevistada 6, refere que deveriam beneficiar de seguro de saúde, ao contrário do entrevistado 4, que nos diz que atualmente, não considera que necessitaria de qualquer apoio, o que, poderá estar diretamente relacionado com o facto de não ter dependentes e, desta forma não considerar relevantes os apoios que os restantes entrevistados consideram importantes.

E4: “(...) temos boas condições e abertura para falar acerca das nossas necessidades (...) nunca recorri a nada, (...) neste momento, acho que não (...).” (E4, pergunta 25 e 26);

E6: “(...) Neste aspeto sim, até porque, os meus horários são bastante flexíveis e geridos por mim, mas não, nunca precisei e na verdade, nem sei que disponibilizam esse tipo de práticas (...) considero que o seguro de saúde deveria ser um benefício dos trabalhadores (...).” (E6, pergunta 25 e 26).

Após análise das respostas, em comum as entrevistadas referiram essencialmente, que a empresa facilita a nível da flexibilidade horária e o facto de as faltas não serem descontadas por assistência a um filho. Outras medidas que referiram que a empresa devia disponibilizar, foi essencialmente o seguro de saúde.

Quando perguntado aos entrevistados acerca das condições que precisaria na sua vida pessoal/familiar para dedicar mais tempo ao trabalho e as condições no trabalho para dedicar mais tempo à vida pessoal/familiar, as respostas são bastante coincidentes, à exceção dos entrevistados 1 e 5, que não mudariam nada em nenhuma das esferas:

E1: “(...) não tinha de mudar nada da minha esfera pessoal ou familiar para focar mais no trabalho, (...) acho que agora não há assim nada que queria mexer do trabalho para que pudesse focar mais nas outras coisas (...).” (E1, pergunta 27 e 28);

E5: “(...) acho que não mudaria nada, (...) neste momento não como sou eu que giro (...).” (E5, pergunta 27 e 28).

Os restantes entrevistados, diz que mudaria alguma coisa a nível de trabalho para dedicar mais tempo às outras esferas, o que ao contrário não aconteceria:

E2: “(...) já dedico o tempo devido ao trabalho, (...) a única coisa que mudava era sair a horas (...)” (E2, pergunta 27 e 28);

E3: “(...) não mudaria nada a nível pessoal/familiar para me dedicar ao trabalho, (...) dedico o tempo suficiente diariamente, (...) mudaria o meu horário de trabalho (...) de modo a conseguisse ir buscar o meu filho ao colégio (...).” (E3, pergunta 27 e 28);

O entrevistado 4, apesar de, não considerar que seja importante a empresa disponibilizar qualquer tipo de apoio à conciliação, partilha que deveria ter menos objetivos diários, para conseguir terminar mais cedo o dia de trabalho, porém “(...) sinto que dedico ao trabalho o tempo necessário (...)” (E4, pergunta 27);

E6: “(...) a nível pessoal ou familiar não deveria mudar nada, já dedico tempo suficiente ao trabalho, (...) deveríamos ter um dia da semana dedicado a back office (...) ajudaria a não trazer trabalho para casa diariamente (...).” (E6, pergunta 27 e 28).

Quando se questiona acerca da previsão para o futuro, quer a nível pessoal como a nível profissional, os entrevistados em estudo à exceção do entrevistado 1, que diz não ter perspectivas futuras “(...) *não faço muitas perspectivas, (...) nem sempre as perspectivas chegam a bom porto, (...) não tenho uma perspectiva definida, vou mais vivendo com o que vai acontecendo (...).*” (E1, pergunta 29).

Os restantes referem que pretendem alcançar melhores condições profissionais, passar mais tempo em família.

E2: “(...) *pelo menos um ordenado maior, (...) talvez mais um filho, aumento de família, (...)*” (E2, pergunta 29);

E3: “(...) *nível profissional perspectivo um grande crescimento, (...) ter uma melhor qualidade de vida, mais tempo em casa, (...) aproveitar mais o tempo em família (...).*” (E3, pergunta 29);

E4: “(...) *espero continuar a conseguir manter um balanço saudável (...).*” (E4, pergunta 29);

E5: “(...) *a nível profissional, espero estar a trabalhar na minha área, (...) quero conseguir seguir para o doutoramento, (...) uma pós-graduação em direito (...) quero muito ser mãe (...) outro filho, (...).*” (E5, pergunta 29).

E6: “(...) *só consigo perspectivar a nível pessoal e profissional. Quero licenciar-me para conseguir um cargo mais superior dentro da empresa onde trabalho, de uma forma mais estabilizada, ou seja, passar a efetiva. (...)*”

As entrevistadas 2, 5 e 6 referiram previsões e desejos futuros associados à esfera pessoal. A E2 exprimiu a vontade de se dedicar mais a ela própria, no sentido que gostava de não se deixar sempre para segundo plano. Os planos da E5 e da E6 a nível pessoal passam pela concretização de mais metas a nível escolar, sendo que a E5 tenciona iniciar um doutoramento e uma pós-graduação e a E6, tenciona iniciar a licenciatura para posteriormente conseguir ter novas oportunidades dentro da empresa e, consequentemente existir a possibilidade de passagem a efetiva dentro da empresa e, desta forma, denota-se a perceção da importância da conciliação das esferas de vida, uma vez que, ao passar a efetiva na empresa, conseguiria criar uma maior estabilidade de vida pessoal/familiar, sendo que “se para todos é importante ter trabalho estável, para as mulheres é ainda mais importante do que para os homens, especialmente as jovens que querem conciliá-lo com a maternidade” (Durán, 2013 cit in Perista et al., 2016:137).

Após analisa das respostas, verificamos que, o entrevistado 1 e o entrevistado 4 não mencionam qualquer previsão futura a não ser manter a estabilidade emocional. As

restantes entrevistadas, apontaram algumas previsões, relativamente às esferas que tencionam que exista qualquer alteração.

De acordo com as respostas acima, verificamos diferenças relativamente ao género, sendo que, de um modo geral, as mulheres exprimem vontade de dedicar mais tempo à esfera pessoal e, em contrapartida, os homens, apenas mencionam que pretendem manter as suas esferas, nos moldes em que encontram atualmente.

h. Conciliação durante a pandemia da covid-19

De acordo com o dicionário da língua portuguesa, uma epidemia é “surto de uma doença com distribuição geográfica internacional muito alargada e simultânea.” (Dicionário Priberam da Língua Portuguesa, 2008 – 2020, consultado em <https://dicionario.priberam.org/pandemia>).

Tendo em conta a fase que atravessamos, foi desenvolvido um estudo pela colabore, onde explica do que se trata a pandemia da covid-19 e, foi concluído que esta pandemia, associada ao coronavírus, está na base de problemas agudos que afeta a população. Assim sendo, e associados a esta, surgiram impactos na economia, nos mercados de trabalho e na distribuição de rendimentos. Também associados a esta questão, surgiu a obrigação ao confinamento, o que gerou bastantes alterações no dia a dia das pessoas.

De modo a percebermos quais as alterações sentidas durante esta fase, foram feitas algumas questões de modo a perceber quais as alterações sentidas a nível da conciliação. Quando questionado acerca das alterações sentidas durante esta fase, todos os entrevistados responderam que sentiram bastantes alterações, principalmente no facto de trabalharem a partir de casa e, conseqüentemente, estas duas esferas acabarem por se misturar, e a falta do convívio entre amigos/família.

O entrevistado 1 diz-nos que sentiu alterações, “(...) *trabalhar a partir de casa (...) fica tudo um bocadinho misturado, o trabalho com a parte de casa (...) falta da dimensão social entre as pessoas (...).*” (E1, pergunta 30).

A entrevistada 2, apesar das diferenças que sentiu, apontou para alguns pontos positivos “(...) *teletrabalho, (...) parcialmente (...) acabei por ter mais tempo para a vida familiar (...) mais tempo para mim, para me dedicar a mim, mais tempo para dedicar à família (...).*” (E2, pergunta 30).

A entrevistada 3, referiu que, a maior alteração que sentiu, foi o facto de *“(...) estarmos em casa 24h/24 (...) apesar de ter ficado em teletrabalho, tive uma redução bastante drástica nas horas de trabalho, (...)”* (E3, pergunta 30).

O entrevistado 4 e 6, apesar de continuaram a trabalhar no local habitual, sentiram igualmente diferenças, porém, diferenças mais associadas ao que assistiam no dia a dia:

E4: *“(...) havia muito mais stress devido ao meu trabalho ser feito maioritariamente em grandes superfícies comerciais, (...) nível pessoal e familiar (...) distância de quem mais gosto (...) desgosto (...)”* (E4, pergunta 30);

E6: *“(...) mais stress, (...) mais preocupação com os outros, (...) acabei por ser despromovida (...)”* (E6, pergunta 30).

Por fim, a entrevistada 5, de certo modo, foi a que sentiu maiores alterações, uma vez que, a área onde trabalha, foi bastante afetada, *“(...) o salão parou (...) a nível da psicologia, eu ia iniciar o estágio e parou também (...) nível familiar (...) vês-te com uma criança de um ano que não pode sair de casa (...) estar fechados (...)”* (E5, pergunta 30).

Relativamente à questão acerca da articulação da conciliação das três esferas, de uma maneira em geral, todos os entrevistados acharam que foi uma conciliação fácil.

O entrevistado 1, apontou como vantagem o facto de não ter dependentes o que facilitou bastante, porém, acabou por ficar prejudicada a área pessoal, *“(...) acaba por ser fácil num contexto que não há crianças envolvidas (...) a parte individual, foi mais difícil de conseguir, ou a parte pessoal é a mais difícil de conseguir alcançar, porque às tantas lá está, fica tudo muito, os dias são todos muito iguais, não tens estímulos externos que permitam fazer coisas diferentes e isso acaba ser um bocadinho redutor (...)”* (E1, pergunta 31).

As entrevistadas 2 e 5, referiam que foi fácil a conciliação, a vantagem de estarem em casa foi o facto de aproveitarem tempo em família e, o dedicarem tempo a elas próprias:

E2: *“(...) para não correr o risco de se misturar tudo, eu defini um horário de trabalho (...) ao fim de semana, dedicava-me apenas à casa, à família e até a mim (...) institui um horário para que isso fosse funcional (...)”* (E2, pergunta 31);

E5: *“(...) esta articulação correu bem (...) salão fechou por completo, foi o tempo todo para dedicado por completo à família, e a mim, (...) oportunidades ver tudo o que a minha filha começou a fazer no espaço de um ano (...) acabamos por estar todos aqui, (...) ir distribuindo as coisas para cada um ter o seu tempo também (...)”* (E5 pergunta 31).

A entrevistada 3, refere o facto de a vantagem ser também o tempo passado em família, porém, tiveram de recorrer às tecnologias, mais do que pretendiam, “(...) *foi simples (...) quando estava a trabalhar (...) algum auxílio que o meu filho precisasse, quem o ajudava era o pai (...) a nível familiar, aproveitámos sem dúvida bastante, (...) passar mais tempo também os três, (...) infelizmente, acabámos por recorrer bastante às tecnologias (...) entreter o meu filho (...).*” (E3, pergunta 31).

Os entrevistados 4 e 6, apesar de não terem sentido diferenças a nível do trabalho, sentiram algumas diferenças a nível pessoal/familiar:

E4: “(...) *passar mais tempo em casa ao fim de semana o que me levou a voltar a ganhar gosto por alguns passatempos que haviam sido esquecidos (...).*” (E4, pergunta 31);

E6: “(...) *da mesma forma porque não alterou nada a nível de horários (...) os fins de semana foram mais por casa (...).*” (E6, pergunta 31).

Por fim, a entrevistada 5, sentiu grandes diferenças a nível profissional e, apontou para fatores positivos a nível pessoal/familiar, “(...) *esta articulação correu bem (...) salão fechou por completo, foi o tempo todo para dedicado por completo à família, e a mim, (...) oportunidades ver tudo o que a minha filha começou a fazer no espaço de um ano (...) acabamos por estar todos aqui, (...) ir distribuindo as coisas para cada um ter o seu tempo também (...).*” (E5, pergunta 31).

Relativamente à questão sobre o apoio que tiveram e a dificuldade de desempenhar as tarefas, a entrevistada 5 foi a única que referiu que contou com o apoio dos pais no dia a dia, uma vez que passaram esta fase perto uns dos outros “(...) *as tarefas, foram desempenhadas pelos dois (...) contei sempre com os meus pais (...) alguma coisa relacionada com a menina, (...) ir dar um passeio higiénico com ela, mas não ia, (...).*” (E5, pergunta 32).

O entrevistado 1, refere que a nível de tarefas foram mantidas as mesmas, pelo que nesse aspeto não sentiram qualquer diferença, porém, sentiu algumas alterações no seu dia a dia “(...) *manteve-se tudo igual (...) a preocupação com o almoço (...) estratégias mais rápidas de cozinha (...) idas às compras também aumentaram (...) consumo dos produtos é maior tal como o do café que também foi outro impacto (...).*” (E1, pergunta 32).

As entrevistadas 2 e 3 referem que as tarefas foram divididas, pelo que a este nível não sentiram qualquer diferença, porém, a entrevistada 2 sentiu alguma dificuldade no que diz respeito à atenção dada à dependente e, em contrapartida, a entrevistada 3, não sentiu nenhuma dificuldade acrescida.

Por fim, os entrevistados 4 e 5 mencionam que a nível de alterações do dia a dia, não sentiram nada, uma vez que a vida de ambos se manteve inalterada, sendo que, a única dificuldade de sentiram foi a realização de compras.

Analisando as respostas dos entrevistados, concluímos que as maiores dificuldades que foram sentidas pelos entrevistados, foram cuidados, a terem com os dependentes, a realização de compras e principalmente o facto de estarem em confinamento e consequentemente acabaram por não ter tantos relacionamentos como até aqui. Contudo, verificámos que, as tarefas domésticas, acabaram por ser desempenhadas sempre em união, o que habitualmente não acontece, segundo os próprios.

Quando questionado acerca da esfera que teve um mais impacto positivo e a que teve o mais negativo, a maioria dos entrevistados, considera que a dimensão familiar foi a que teve um maior impacto positivo, contudo, a que teve um maior impacto negativo variou:

E1: “(...) *positivamente a dimensão familiar, (...) conseguimos orientar muito bem nessa componente, (...) negativo, (...) a dimensão pessoal, (...) falta dos momentos mais sociais, de interação com as pessoas (...).*” (E1, pergunta 33);

E2: “(...) *tempo em família, acho que se sobrepôs a qualquer uma, (...) trabalho foi o que teve um impacto menos positivo, (...).*” (E2, pergunta 33);

E4: “(...) *vida profissional acabou por ser a mais afetada (...) contacto e relação com pessoas (...) relação familiar acabou por se fortalecer (...).*” (E4, pergunta 33);

E5: “(...) *impacto positivo foi a família, (...) impacto negativo foi o trabalho sem dúvida, (...).*” (E5, pergunta 33);

A entrevistada 3, considera igualmente que a família se destacou, porém, não aponta nada de negativo, “(...) *maior impacto positivo, foi sem dúvida a familiar, (...) nível profissional, foi surpreendentemente positivo (...) não tenho nada de negativo a apontar, (...), a não ser (...) a liberdade que tínhamos, (...).*” (E3, pergunta 33);

Por fim, a entrevistada 6, que não tem dependentes, considera que a esfera que ficou mais afetada foi a família, tendo-se destacado mais o trabalho relativamente às outras, “(...) *impacto mais positivo foi o profissional e mais negativo a vida pessoal/familiar, (...) estava a gerir uma equipa e tinha de me dedicar mais à minha equipa acabando por deixar ainda mais para trás tudo o resto, (...).*” (E6, pergunta 33).

À semelhança do que foi verificado ao longo do presente estudo, também as respostas acima remetem para o spillover. Analisando as respostas dos entrevistados 1, 2 e 3, estes consideram que a esfera da família se sobrepôs a qualquer outra, verificando-se assim um spillover positivo face a esta esfera, sendo que, devido à conjuntura do país, ao facto de

existirem restrições a nível de saídas, e existir a possibilidade do teletrabalho, estes acabaram por passar mais tempo em casa e com a família, o que levou a que a esfera familiar acabasse por ser a mais beneficiada face às restantes. Por sua vez, perante as respostas dos entrevistados 4, 5 e 6, também se verifica um spillover, porém negativo, sendo que, consideram ter existido uma das esferas a ficar prejudicada relativamente às restantes.

Quando questionado o porquê de considerarem que uma esfera se sobrepôs a outras, as respostas acabam por ir ao encontro umas das outras, tendo em conta a esfera que os entrevistados consideram que se sobrepôs. O entrevistado 1, apesar de não ter dependentes, considera que a esfera que se sobrepôs às restantes, foi a familiar, uma vez que, tendo existido a possibilidade de ele e da sua respetiva cónjuge estarem em teletrabalho, conseguiram dedicar mais horas à relação, horas essas, que habitualmente são “perdidas” nas deslocações para os respetivos trabalhos.

Por sua vez, as entrevistadas 2, 3 e 5 que têm dependentes, consideram também ter dedicado mais tempo à esfera da família e, desta forma aproveitar mais tempo com os respetivos dependentes, uma vez, que se estivessem a desenvolver as suas atividades profissionais sem restrições, despenderiam de menos tempo para estar com eles. Na mesma linha de pensamento, o entrevistado 4, que não tem dependentes, considera igualmente que também os laços familiares se fortaleceram, uma vez que, passou mais horas do seu tempo livre, em casa, com a família.

Por fim, a entrevistada 6, considera que a esfera que mais se sobrepôs às outras, foi o trabalho, uma vez que, de certo modo, dedicou-lhe mais horas, que habitualmente não dedica.

CONCLUSÃO

A realização deste relatório foi muito importante no sentido de conseguir estudar acerca da temática que quero explorar daqui para a frente e consequentemente consolidar todos os conceitos que foram abordados ao longo do mestrado.

O facto de ter oportunidade de estudar um tema em que na sua generalidade todos somos implicados nele, é muito gratificante, uma vez que me dá a oportunidade de analisar a perspetiva de outras pessoas ao meu redor.

A conciliação é um tema que requer bastante rigor quando se fala nele, uma vez que, todos somos alvo disso no dia a dia, sendo que desde o momento em que dedicamos horas do nosso dia a desempenhar tarefas profissionais acabamos por ser obrigados a tê-las de conciliar com a nossa vida pessoal e familiar, e é notável que cada vez é mais difícil conseguir gerir todas as esferas.

O trabalho apresentou uma breve revisão sobre o tema, em que de acordo com alguns estudos, é notório que a conciliação começou a tornar-se mais difícil aquando do surgimento das diversas mudanças no mercado de trabalho e consequentemente nas famílias, ou seja, a entrada das mulheres no mercado de trabalho, acabou por gerar algumas alterações a nível do quotidiano dos casais, sendo que estes passaram a ser casais de duplo emprego. Porém, ainda assistimos a diversas desigualdades de género, quer ao nível do trabalho assalariado como ao nível do trabalho não assalariado, sendo que ainda é visível uma maior responsabilidade das mulheres no papel de cuidadoras, e no desempenho de grande parte das tarefas domésticas (Guerreiro et al., 2006, Perista et al., 2016).

Após abordado o a temática da igualdade de género que, consequentemente nos remete para a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional, foram definidos a pergunta de partida e os objetivos de estudo. Foi definida em primeiro lugar a pergunta de partida: “De que forma é os trabalhadores conciliam a vida pessoal, familiar e pessoal?”, e posteriormente, definidos os objetivos específicos que irão ao da resposta à pergunta de partida definida anteriormente, (1) Caracterizar socio demograficamente os inquiridos (género, idade, estado civil, zona residência, composição do agregado familiar, número de pessoas dependentes); (2) Caraterizar a esfera familiar e doméstica; (3) Caraterizar a situação profissional; (4) Perceber de que forma é usufruído o tempo diário; (5) Caraterizar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional; (6) Conhecer o tipo de apoios utilizados pelos entrevistados; (7) Conhecer a perceção dos entrevistados sobre as

práticas organizacionais de conciliação; (8) Caracterizar a conciliação durante a pandemia da covid-19.

De modo a conseguir estudar o tema, foram realizadas 6 entrevistas com idades compreendidas entre os 26 e os 36 anos, sendo 2 entrevistados do sexo masculino e 4 do sexo feminino. Dos 6 entrevistados, todos viviam em união de facto e 3 tinham dependentes. Os entrevistados, encontram-se todos empregados, e a desempenhar as suas funções profissionais em diversos ramos, sendo que trabalham na área da informática, educação, comércio e retalho e estética.

Após a realização e análise das entrevistas, foi tirada a conclusão de que, existem certas questões que variam de acordo com a composição da família, uma vez que as dificuldades sentidas pelas famílias em equilibrar as suas responsabilidades familiares com o exercício de uma atividade profissional constituem cada vez mais um desafio.

A caracterização da vida pessoal e familiar obriga-nos a abordar vários subtemas, tais como, a divisão das tarefas domésticas, o cuidado com os filhos, o uso dos tempos, e os apoios formais e informais.

De acordo com Perista (2002) a repartição das tarefas domésticas está diretamente relacionada com o nível socioeconómico das famílias, sendo que, nas famílias onde o rendimento mensal do agregado é superior, é mais comum existir a participação do sexo masculino nas tarefas domésticas de carácter rotineiro.

Relativamente à questão do desempenho de tarefas, constata-se que, de acordo com os entrevistados, quando estes não têm dependentes, as tarefas são realizadas por ambos os membros do casal e, quando existem dependentes, as tarefas tendem a ser desempenhadas maioritariamente pelo sexo feminino, quer sejam as tarefas inerentes à casa, como aos dependentes. De acordo com o mencionado anteriormente, o presente estudo não vai ao encontro do estudo realizado por Perista (2002), não sendo possível extrair a mesma conclusão. Porém, também no estudo de Oliveira (2019), constata-se que as tarefas são desempenhadas maioritariamente pelo sexo feminino, verificando-se assim alguma discrepância no que diz respeito a esta questão.

O tempo gasto na realização das tarefas, varia de acordo com a composição do agregado familiar, sendo que, os entrevistados que têm filhos dependentes dizem gastar em média 2 horas por dia na realização das tarefas domésticas, sendo que, ao fim de semana dedicam mais hora do que durante a semana. Em contrapartida, os restantes entrevistados, que apenas vivem em união de facto, consideram que por dia, gastam uma média de 1h30 para a realização das tarefas domésticas.

À semelhança dos resultados encontrados nos estudos de Costa (2011) e no de Pirrolas (2017), quanto aos tempos de lazer, verificou-se que este tempo era maioritariamente usufruído ao fim de semana, porém, as entrevistadas com filhos dependentes, mencionam que este tempo é maioritariamente passado sempre em família, acabando por se esquecerem do “eu”, em contrapartida, os restantes entrevistados, mencionam passar tempo em família, mas, despendem de algum tempo para a realização de atividades pessoais.

De modo a perceber quais as esferas que teriam maior impacto sobre as outras, foram feitas algumas questões de modo a verificar a existência de spillover na conciliação da vida dos entrevistados. Apesar de alguns entrevistados considerarem fazer uma boa gestão da conciliação, verifica-se que estes referem que existe, uma das esferas a sair sempre prejudicada face às restantes, ou seja, estamos perante um spillover negativo, uma vez que, estes não conseguem desempenhar em simultâneo as tarefas inerentes a todas as esferas, sem que nenhuma seja prejudicada.

No que diz respeito aos apoios formais e informais verificou-se que as entrevistadas, recorrem regularmente ao auxílio da família, para o desempenho de diversas tarefas, principalmente, tarefas inerentes ao dependente. A maioria dos entrevistados com filhos dependentes, contam o apoio do infante para o dia a dia. Em contrapartida, verificou-se que, os entrevistados sem dependentes não recorrem a qualquer tipo de apoio formal. Ao nível das práticas e apoios de conciliação disponibilizadas pelas empresas, verifica-se na sua generalidade, que os entrevistados não conhecem de modo detalhado os tipos de apoio à conciliação que as empresas disponibilizam.

À semelhança do que é referido no estudo de Pirrolas (2017), também é concluído que as empresas dispõem de flexibilidade horária, quando necessário. Contudo, os entrevistados apontam em comum para o facto de existir a possibilidade de as empresas disponibilizarem principalmente seguro de saúde para elas e para os seus familiares diretos.

No que diz respeito às previsões futuras, de um modo geral, os entrevistados pretendem manter um balanço saudável entre todas as esferas, podendo existir em alguns casos a possibilidade de um aumento salarial, o crescimento profissional e a possibilidade de conseguirem ter uma melhor qualidade de vida, de modo a dedicarem mais tempo à família e o crescimento familiar. De um modo geral, verificou-se que as mulheres aspiram mais melhorias nível pessoal e familiar, que os homens, uma vez que estes apenas tencionam manter a sua vida nos moldes que se apresenta atualmente.

De acordo com Cardoso (2013 cit in Oliveira, 2019) “as práticas conciliadoras, modelam atitudes e comportamentos, dos trabalhadores, favorecem o equilíbrio entre as responsabilidades profissionais e familiares avançam em termos de motivação, os trabalhadores sentem-se comprometidos, que, por sua vez, contribui para o aumento do desempenho organizacional.”

No que diz respeito às principais limitações para a realização do presente estudo, aponto para o facto do país estar a atravessar por uma pandemia (covid-19) e, terem existido consequências derivadas disso.

As deslocações à faculdade foram interrompidas e consequentemente os recursos aos quais tivemos acesso diminuíram; a realização das entrevistas via Skype, e consequentemente as ligações não serem excelentes, pode ter colocado em causa a fluente comunicação.

Após a realização da presente investigação, e da revisão da literatura efetuada, verificámos que ainda existem alguns aspetos que seriam possíveis investigações futuras:

- analisar melhor o emprego dos entrevistados em termos de requisitos e funções desempenhadas, bem como analisar/aprofundar os recursos socioeconómicos do casal por forma a compreender o estilo de vida e o tipo de acesso a apoios formais;
- analisar melhor/aprofundar as dinâmicas da conjugalidade e a distribuição de tarefas, bem como os usos do tempo na esfera familiar;

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alves, P. (2020). *Definição da dimensão das empresas e sua importância no âmbito do PT2020*.
- Andrade, C. (2011). *Work-life balance: condições de trabalho facilitadoras da integração do papel profissional e familiar*. Exedra, Edição Especial, 41-53.
- Andrade, C. (2015). *Trabalho e vida pessoal: exigências, recursos e formas de conciliação*. DEDiCA. REVISTA DE EDUCAÇÃO E HUMANIDADES, 8 (2015) julho, 117-130
- Barbosa, A. (2012). *A Relação e a Comunicação Interpessoais entre o Supervisor Pedagógico e o Aluno Estagiário: Um Estudo de Caso*. Mestrado em Ciências da Educação, Escola Superior de Educação João de Deus.
- Bardin, L. (2012). *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70, 2011, 229p.] Revista Eletrônica de Educação. São Carlos, SP: UFSCar, v.6, no. 1, p.383-387, mai. 2012
- Bento, A. (2012). *Investigação quantitativa e qualitativa: Dicotomia ou complementaridade*. Revista JA (Associação Académica da Universidade da Madeira), nº 64, ano VII (pp. 40-43). ISSN: 1647-8975.
- Casaca, S. (2014). *A Igualdade entre mulheres e homens e a tomada de decisão na esfera económica: o longo percurso do enquadramento político e dos instrumentos normativos*. Revista de Estudos Demográficos, nº 56 páginas
- Cavalcante, R., Calixto, P., & Pinheiro, M. (2014). *Análise de conteúdo: considerações gerais, relações com a pergunta de pesquisa, possibilidades e limitações do método*. Inf. & Soc.: Est., João Pessoa, v.24, n.1, p. 13-18, jan./abr. 2014

- CIG. (2013). *V Plano Nacional Para a Igualdade de Género, Cidadania e Não – discriminação (2014 -2017)*. Lisboa: CIG.
- CITE. (s/d). *A Igualdade entre Mulheres e Homens no mercado de trabalho*. 2.^a edição Março de 2019. Lisboa: CITE.
- CITE. (2019). *Boas Práticas de Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal*. Acedido em 10 de janeiro de 2020, CITE:
<http://www.cite.gov.pt/pt/acite/boaspraticas.html>.
- CITE. (2011). *Mulheres e Homens Trabalho, Emprego e Vida Familiar, Indicadores 2011*. Lisboa: CITE.
- CITE. (2018). *Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional*. 2018. Lisboa: CITE
- Comissão Europeia (2006). *A nova definição de PME Guia do utilizador e modelo de declaração*. Excerto do artigo 2.º do anexo da Recomendação 2003/361/CE. Publicações: “empresas e indústria”. Lisboa
- Constituição da República Portuguesa (2020) - Decreto de aprovação da Constituição - Diário da República n.º 86/1976, Série I de 1976-04-10
- Costa, C. (2010). *Trabalho, escola e família: desafios na conciliação da tripla jornada*. Investigação e Intervenção em Recursos Humanos 2010 - Dilemas de uma sociedade em transformação Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal
- Costa, C. (2011). *As práticas de gestão de recursos humanos que conciliam a tripla*

jornada: a perspectiva dos trabalhadores estudantes do ensino superior. Tese de mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos. Escola Superior de Ciências Empresariais. Local Instituto Politécnico de Setúbal

Costa, J. (2012). *Práticas de conciliação entre o trabalho e a família: Um estudo exploratório*. Tese de mestrado em Gestão. Escola de Economia e Gestão. Local Universidade do Minho

Cruz, S. (2004). *Retrato de trabalhadoras da linha de caixa de uma grande superfície*. *Análise Social*, vol. XXXIX (172), 571-594.

Cunha, V., Atalaia, S. (2014). *A evolução da conjugalidade em Portugal: principais tendências e modalidades da vida em casal*. In Delgado, A., Wall, K. (Eds.), *Famílias nos censos 2011: diversidade e mudança* (pp. 155-175). Lisboa: Instituto Nacional de Estatística / Imprensa de Ciências Sociais

Daly, K. J. (2007). *Qualitative methods for family studies & human development*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Dicionário Priberam da Língua Portuguesa, 2008 – 2020, consultado em:

<https://dicionario.priberam.org/pandemia>

Fortin, M. F. (2009). *Fundamentos e Etapas do Processo de Investigação*. Loures: Lusodidacta

Giddens, A. (2009). *Sociologia*, 9ªEd., Lisboa, Fundação Caloust Gulbenkian.

Goméz, S. e Martí, C. (2004). *La Incorporación de la Mujer al Mercado Laboral: Implicaciones Personales, Familiares y Profesionales, y Medidas Estructurales de Conciliación Trabajo-Familia*. Pamplona: Cátedra SEAT-IESE de Relaciones Laborales/Universidad de Navarra.

Guerreiro, M. D. E Pereira, I. (2006). *Responsabilidade Social das Empresas, Igualdade*

e Conciliação Trabalho-Família – Experiências do Prémio Igualdade é Qualidade. Lisboa, CITE

INE (2015). *A situação demográfica recente em Portugal*. Lisboa, INE.

INE (2019). *Estatísticas do Emprego*. Lisboa, INE.

Junior, A. e Junior N. (2011). *A utilização da técnica da entrevista em trabalhos científicos*. In Evidência, Araxá, v. 7 (7), 237-250

León, R. (2003). *O clássico e o Novo: tendências, objetos e abordagens em ciências sociais e saúde - Quatro Modelos de Integração de Técnicas Qualitativas e Quantitativas de Investigação nas Ciências Sociais*

Marconni, M. & Lacatos, R. (2003). *Fundamentos de Metodologia Científica*. São Paulo Editora Atlas S.A

Marques, A. (2010). *Modelos organizacionais e práticas de gestão de recursos humanos – um estudo casa*. Tese de doutoramento em Sociologia Económica e das Organizações. Instituto Superior de Economia e Gestão. Local: Universidade Técnica de Lisboa

Matias, M., Fontaine, A, M., Simão C., Oliveira, E., & Mendonça, M. (2010). *A conciliação trabalho-família em casais de duplo-emprego*. In Actas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto.

Mattos, S. (s/d). *Como elaborar objetivos de pesquisa*.

Mendonça, M. & Matos, P. (2015). *Conciliação família-trabalho vivida a dois: Um*

estudo qualitativo com casais com filhos pequenos. In *Análise Psicológica* (2015), 3 (XXXIII): 317-33, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto

Mintzberg, H. (1996). *Estrutura Dinâmica das Organizações*. Lisboa: D. Quinxote.

Mozzato, A. e Grzybovski, D. (2011). *Análise de Conteúdo como Técnica de Análise de Dados Qualitativos no Campo da Administração: Potencial e Desafios*. RAC, Curitiba, v. 15, n. 4, pp. 731-747, Jul./Ago. 2011

Oliveira, A. (2019). *A perceção das trabalhadoras da indústria aeronáutica sobre o tema da conciliação da vida pessoal, familiar e profissional*. Tese de mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos. Escola Superior de Ciências Empresariais. Local: Instituto Politécnico de Setúbal

Pereira, M. (2018). *A conciliação das esferas da vida profissional, familiar pessoal: o caso das cuidadoras de crianças portadoras de doença crónica*. Tese de mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos. Escola Superior de Ciências Empresariais. Local: Instituto Politécnico de Setúbal.

Perista, H. (coord.); Freitas, F.; Maximiano, S.; Fontáinha, E. (1999). *Os usos do tempo e o valor do trabalho: uma questão de género*. Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, Colecção “Estudos”, Série A – Estudos gerais, nº 15 (Estudo realizado para a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego).

Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, A., Perista, P., Quintal, E. (2016). *Os Usos do Tempo de Homens e de Mulheres em Portugal*. Policy Brief. Lisboa: CITE.

Pernas, G.; Fernandes, M. E Guerreiro, M. D. (2008). *Guião para a Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas*. Lisboa, ISCTE

Pirrolas, O. (2017). *Conciliação da Tripla Jornada: Como os estudantes trabalhadores*

conciliam a vida profissional - vida pessoal / familiar – escola. Tese de mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos. Escola Superior de Ciências Empresariais. Local: Instituto Politécnico de Setúbal

Prates, M. (2014). *Educação para a igualdade de género: um estudo de caso numa instituição de educação de infância*. Tese de mestrado em Educação e Proteção de Crianças e Jovens em Risco. Escola Superior de Educação de Portalegre. Instituto Politécnico de Portalegre.

Quivy, R. e Campenhoudt, L. (1992). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.

Santos, G.G. (2011). *Desenvolvimento de carreira, uma análise centrada na relação entre o trabalho e a família*. Braga: Editora RH.

Santos, G. G. (2012). *Diapositivos da disciplina “Metodologias Investigação”* Mestrado em Gestão.

Silva, S. M. da (2010). *Mulheres e feminilidade em culturas ocupacionais de hegemonia masculina*, in Ferreira, V. (org.), *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal – Políticas e Circunstâncias*, Lisboa: CITE, pp. 293-332.

Silva, P. A., Carmo, R. M., Cantante, F., Cruz, C., Estêvão, P., Manso, L., Pereira, T. S. (2020). *Trabalho e desigualdades no Grande Confinamento*. (Estudos CoLABOR, N.º 2/2020). CoLABOR.

Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. London: Sage Publications.

Teixeira, R. & Nascimento, I. (2011). *Work and family: measures adopted by-Portuguese organizations*. Rev. bras. orientac. prof [online]. 2011, vol.12, n.2, pp. 215-226. ISSN 1984-7270.

Wall, K., Cunha, V., Atalaia, S., Rodrigues, L., Correia, R., Correia, R. e Rosa, R.
(2016). *LIVRO BRANCO - Homens e Igualdade de Género em Portugal*.
Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa

APÊNDICES

APÊNDICE A

Consentimento Informado

Exmo.(a) Sr.(a)

Na qualidade de aluna do 2º ano do Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos ministrado na Escola Superior de Ciências Empresariais (ESCE) sediada no Instituto Politécnico de Setúbal (IPS), convido-o(a) para a presente entrevista no âmbito da minha dissertação de mestrado que tem como orientadora a Professora Doutora Maria Amélia Marques, e cujo objetivo é tentar perceber que forma é que feita a conciliação entre as esferas profissional e familiar/pessoal.

Deste modo, solicito e agradeço desde já a sua participação para a realização desta entrevista, solicitando de igual modo a sua autorização para que a mesma seja gravada para efeitos de transcrição e análise.

Mais informo de que me comprometo à transcrição fiel do seu discurso, responsabilizo-me igualmente por manter todo o sigilo referente à informação recolhida, bem como salvaguardar toda a confidencialidade do discurso.

Agradeço toda a colaboração.

Daniela Lima

Consinto a gravação a entrevista para os efeitos acima referidos.

APÊNDICE B

GUIÃO DA ENTREVISTA

O meu nome é Daniela Lima e estou a frequentar o segundo ano do mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos na Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal. De modo a concluir o mestrado com sucesso, encontro-me a desenvolver uma dissertação que pretende estudar a conciliação entre a vida familiar/pessoal e o trabalho. Desta forma gostaria de lhe colocar algumas questões acerca da forma como concilia as três esferas no seu dia a dia.

Caso não exista problema, a entrevista será gravada para facilitar a recolha e tratamento da informação. Todas as respostas, são estritamente confidenciais e utilizadas apenas para fins estatísticos no âmbito do presente relatório.

CARACTERIZAÇÃO SOCIODEMOGRÁFICA

- 1) Idade?
- 2) Sexo?
- 3) Naturalidade?
- 4) Concelho de residência?
- 5) Qual o seu grau de escolaridade?
- 6) Estado Civil?

Caso seja casado, unido de facto, comprometido > pergunta 7 | Em caso de ser solteiro passar para a pergunta 8

7) Relativamente ao seu conjugue/companheiro, poderia falar-me um bocado sobre qual o nível de escolaridade, situação profissional, profissão, vínculo contratual, por exemplo?

7.1) Relativamente à duração do tempo de trabalho, como é que funciona? E o tipo de horário praticado, tem isenção horária?

7.2) Habitualmente, leva trabalho para casa?

7.3) Relativamente às deslocações diárias, quanto tempo despende?

7.4) Atividades de lazer, pratica? Com que frequência?

8) Relativamente ao seu agregado familiar, qual é o grau de cada um deles? Tem dependentes? Onde ficam os dependentes no dia a dia quando vai trabalhar?

CARATERIZAÇÃO PROFISSIONAL

9) Qual a sua situação profissional?

(Se for Desempregado) 9.1 Qual a última experiência profissional?

10) Qual a sua profissão?

11) Quais suas funções? Antiguidade em cada função?

12) Qual a dimensão da empresa onde exerce as suas funções? E em que ramo opera?

13) Já exerceu outra função? Na empresa atual ou em outra?

14) Qual o vínculo contratual na empresa onde trabalha? E antiguidade na empresa?

15) Como falar-me acerca do seu trabalho? (Qual o tipo de horário praticado, Como o classifica quando à duração? Costuma fazer horas extraordinárias? Leva trabalho para casa? Isenção horária tem?)

CARATERIZAÇÃO DA ESFERA FAMILIAR/DOMÉSTICA

16) No que diz respeito às suas deslocações de trabalho-casa / casa-trabalho quanto tempo despende?

17) Na esfera familiar, quem é que assegura as tarefas domésticas? E que tipo de tarefas são? Quanto tempo gasta em média nas tarefas domésticas?

(Caso tenha dependentes)

17.1 Quem assegura as tarefas relacionadas com os familiares dependentes?

18) Quando tem dificuldade em gerir as tarefas, quais as que privilegia?

19) Que tipo de atividades pessoais de lazer pratica? Com que frequência?

20) E com que frequência pratica atividades de lazer em família?

CARATERIZAÇÃO DA CONCILIAÇÃO

21) Como procura conciliar trabalho, vida pessoal e familiar? Tem alguma estratégia de conciliação?

21.1 Habitualmente, qual a área que fica mais afetada? (trabalho, vida familiar/pessoal) E de que forma?

22) Em que medida considera o suporte da família e dos/as amigos/as importante para a conciliação?

23) Considera que faz uma boa gestão do seu tempo relativamente à conciliação entre trabalho e vida familiar/pessoal? Sente que o seu trabalho interfere com a sua vida pessoal e familiar? Se sim, em que aspetos?

24) Que tipos de apoios formais (creche, empreg. doméstica) e informais (amigos, família) tem no seu dia a dia para facilitar a conciliação?

25) A sua empresa facilita a conciliação? Em que medida? Já recorreu a alguma licença ou prática de conciliação disponibilizada pela sua entidade patronal?

26) Considera que deveria poder beneficiar por parte da sua empresa de apoios à conciliação (creche, infantário, seguro saúde)? Quais?

27) Quais são as condições que precisaria na sua vida pessoal e familiar para ter mais tempo para se dedicar ao trabalho e se sentir mais realizada?

28) Quais são as condições que precisaria na sua vida profissional para ter mais tempo para se dedicar à vida pessoal e familiar e se sentir mais realizada?

29) Como perspetiva a sua vida profissional, familiar e pessoal no futuro?

DURANTE UMA PANDEMIA (COVID-19)

30) Nesta situação particular, o covid-19, que alterações sentiu a nível pessoal, familiar e trabalho?

31) De que forma articulou a conciliação da vida família/pessoal e trabalho durante esta altura?

32) Teve algum tipo de apoio para desempenhar todas as suas tarefas?

32.1 Em que tarefas sentiu mais dificuldade?

33) Qual a esfera que teve mais impacto positivo e consequentemente, qual a que teve mais impacto negativo? (ou seja, qual é que sobrepôs sobre as outras?)