



**CÁTIA
ALEXANDRA
ROBALO
MAGRINHO**

**CONCILIAÇÃO
PROFISSIONAL,
PESSOAL DAS
PME**

**DA
FAMILIA
MULHERES
NAS**

**VIDA
E
NAS**

Relatório de Dissertação de investigação do
Mestrado em Ciências Empresariais

ORIENTADORA

Professora Doutora Maria Amélia Marques

Março, 2021

CÁTIA
ALEXANDRA
ROBALO
MAGRINHO

**CONCILIAÇÃO DA VIDA
PROFISSIONAL, FAMILIAR E
PESSOAL DAS MULHERES NAS
PME**

JÚRI

Presidente: Professor Adjunto, João Lemes Nabais, Instituto Politécnico de Setúbal

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

Vogal: Professor Coordenador, António Almeida, Instituto Politécnico de Setúbal

Insiste, persiste e nunca desiste.

Agradecimentos

O meu primeiro agradecimento impõe-se ao Instituto Politécnico de Setúbal, enquanto instituição, e a todo o corpo docente com quem tive o prazer de contactar ao longo do meu percurso universitário, que de alguma forma, contribuiu para a estudante e profissional que sou hoje. Estarei sempre grata pelo acolhimento e apoio que me foi dado durante seis anos e por se ter tornado, de certo modo, a minha segunda casa.

Agradeço à Doutora Maria Amélia Marques pela sua orientação no desenvolvimento desta etapa tão importante para a conclusão do mestrado. Agradeço por todos os conselhos académicos dados ao longo do projeto, pelas suas palavras experientes, por me guiar no melhor caminho possível, aquando a elaboração do mesmo, e por ser a segunda vez que tenho o prazer de a ter como orientadora.

Quero agradecer também às entrevistadas, quer pelo seu contributo, quer pela sua disponibilidade e honestidade, ao longo das conversas tidas, mostrando-se sempre disponíveis para me ajudar em qualquer dúvida adicional, mesmo não sendo obrigação das mesmas.

Agradeço aos meus pais por me terem apoiado e por se terem voluntariado a ajudar nas mais pequenas coisas. Sem o vosso apoio, não seria possível atingir nem concluir esta etapa tão importante para mim.

Deixo também um agradecimento aos meus amigos mais próximos por toda a paciência infinita, apoio, companhia e bons momentos vividos. Obrigada por me ajudarem a ver o mundo de outra forma e por me fazerem questionar todos os passos tomados.

Por último, quero agradecer a todas as pessoas que, direta ou indiretamente, me moldaram enquanto pessoa e que contribuíram para o meu progresso e formação académica.

Resumo

Atualmente, muitos trabalhadores encontram-se perante novos desafios quanto à dificuldade em conciliar três esferas da sua vida: a vida profissional, a vida pessoal e a vida familiar. Os desafios e/ou dificuldades apresentam-se como sendo mais salientes no caso das mulheres, devido à divisão dos papéis sexuais, quer na esfera doméstica, quer na esfera laboral. As mulheres continuam a ser as principais responsáveis pelas atividades relacionadas com a família e, conseqüentemente, pelas tarefas da vida doméstica.

É neste sentido que se apresenta este estudo empírico no âmbito do Mestrado de Ciências Empresariais, no Ramo da Gestão de Pequenas e Médias Empresas. O mesmo tem como principal intuito analisar o modo como mulheres trabalhadoras, com família constituída, conseguem conciliar o seu trabalho com o tempo para si e com o tempo para a sua família, estando a exercer funções em pequenas e médias empresas.

Tendo em consideração os objetivos da investigação, optou-se por uma abordagem de natureza qualitativa, que, de acordo com Fortin (2006), permite ao investigador escolher um fenómeno e aprofundá-lo, reunindo e interligando diversas ideias entre si, de modo a poder construir uma nova realidade que faça sentido para os indivíduos em estudo. Como técnica de recolha de informação, foi utilizada a entrevista semiestruturada, através de um guião previamente construído para o efeito. A entrevista foi aplicada a uma amostra por conveniência de cinco mulheres, tendo-se recorrido à análise de conteúdo categorial. Este tipo de análise, segundo Silva e Fossá (2015), consiste numa técnica de análise das comunicações, permitindo analisar o que é dito em entrevistas e o que é observado pelo pesquisador, sendo que, na análise do material, procura-se classificar o mesmo por categorias, de modo a auxiliar a compreensão das informações recolhidas.

Índice

Introdução.....	10
Enquadramento Teórico.....	13
1. Conciliação vida profissional, familiar e pessoal.....	13
2. Contextualização da Igualdade de Género.....	18
3. Políticas orientadas para a Igualdade de Géneros e para a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.....	29
4. Práticas de GRH nas PME.....	35
Metodologia.....	43
1. Objetivos.....	43
2. Metodologia Qualitativa.....	46
2.1. Técnicas de Investigação.....	47
3. População/Amostra.....	48
4. Caracterização sociodemográfica das das entrevistadas.....	49
5. Limitações.....	50
Análise das Entrevistas.....	51
1. Caracterização da escolaridade das entrevistadas.....	51
2. Caracterização do agregado familiar.....	51
3. Caracterização da situação profissional.....	52
4. Caracterização das Práticas de Recursos Humanos.....	57
5. Desigualdades no trabalho.....	62
6. Como é feita a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.....	64
7. Práticas facilitadoras da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.....	69
Conclusão.....	72
Bibliografia.....	80

Anexos.....	84
Anexo 1.....	84
Anexo 2.....	89

Índice de Figuras

Figura 1- Taxa de emprego: total e por sexo	20
Figura 2 - Taxa de desemprego: total e por sexo Fonte	21
Figura 3 - Salário médio/hora, em euros PPC, por país e sexo.....	22
Figura 4 - População com o ensino secundário e pós-secundário em % da população com idades entre os 35 e os 64: total e por género	25
Figura 5 - Nível de Escolaridade completo da população residente com 15 ou mais anos por nível de escolaridade completo mais elevado (2016)	26
Figura 8 - Conciliação da vida pessoal, profissional e familiar	45
Tabela 1- Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho	34

Lista de Siglas

ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho

DRH – Departamento de Recursos Humanos

GRH – Gestão de Recursos Humanos

PME – Pequenas e Médias Empresas

RH – Recursos Humanos

E1 – Entrevistada 1

E2 – Entrevistada 2

E3 – Entrevistada 3

E4 – Entrevistada 4

E5 – Entrevistada 5

Introdução

O presente estudo surge no âmbito da elaboração do trabalho final do Mestrado em Ciências Empresariais, no Ramo da Gestão de Pequenas e Médias Empresas. Neste sentido, tem como tema “Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal das mulheres nas PME – Perspetiva e perceção das mulheres no trabalho empresarial.”.

A pertinência deste estudo prende-se com a dificuldade da conciliação das diferentes esferas da vida – profissional, familiar e pessoal – para a população empregada. De acordo com Andrade (2011), vários estudos identificam a dificuldade de conciliação das diferentes esferas de vida como sendo um fator potenciador do aparecimento de problemas que provêm de uma dimensão individual (ou do trabalhador), podendo estender-se ao nível familiar. Ainda segundo a mesma autora, o equilíbrio entre a vida familiar e a vida profissional permanece um dos grandes desafios das famílias que possuem mais do que um emprego ou carreira. A maioria das famílias é constituída por dois elementos que trabalham (além do trabalho doméstico), o que por um lado, permite que as famílias tenham direito a alguns benefícios. Contudo, por outro, leva a que a gestão das obrigações familiares e profissionais não descarte a possibilidade de uma emergência de conflitos entre o que é necessário concretizar e quem o fará.

No que refere ao objetivo do presente estudo, o seu objetivo geral consiste em procurar compreender como cinco mulheres de diferentes áreas profissionais e com diferentes experiências de vida conseguem gerir as esferas da vida mencionadas. Quanto aos objetivos específicos, ao longo do estudo pretende-se: conhecer quais são as habilitações literárias das entrevistadas; caracterizar o seu agregado familiar; caracterizar a situação profissional das mesmas, relativamente à sua antiguidade, tipo de contrato, entre outros fatores; caracterizar e compreender quais são as práticas de recursos humanos que são aplicadas nas empresas em questão; se são sentidas desigualdades no trabalho e se sim, quais são; compreender como é feita a conciliação da vida pessoal, profissional e familiar das entrevistas e por último, quais são as práticas facilitadora da conciliação destas esferas que estão a ser aplicadas.

De modo a responder ao que se pretende conhecer neste trabalho, utilizaram-se as seguintes dimensões de análise: sócio/demográfica (caracterização do âmbito pessoal e familiar); vida profissional (caracterização da vida profissional das entrevistadas, analisando as práticas laborais das empresas onde se encontram inseridas); ambiente empresarial (caracterização da dinâmica empresarial das entrevistadas no que se refere a remuneração, progressão de carreira e desigualdade de oportunidades); vida pessoal (caracterização da vida pessoal das entrevistadas quanto à distribuição do tempo dedicado às tarefas domésticas por parte do agregado); práticas facilitadoras (caracterização da posição das empresas relativamente a urgências pessoais e familiares das entrevistadas).

Atualmente, os modelos culturais ainda identificam a mulher como a a figura responsável no que concerne à família e ao lar, acabando por gerar diferenças de participação entre os homens e as mulheres na vida familiar, levando tendencialmente à sobrecarga da mulher. Esta acumulação de papéis profissionais e familiares leva à criação do dilema trabalho-família (Andrade, 2011). Neste dilema, quem acaba por sentir maior falta de tempo para a conciliação de todas as suas atividades, independentemente da sua natureza, são as mulheres. Contudo, não se exclui a existência desta mesma falta de tempo por parte dos homens.

Na sociedade atual em que nos encontramos inseridos, apesar de cada vez se observarem mais mudanças no que toca aos papéis associados a cada género, a mulher ainda é vista como a principal responsável pelo cuidado da casa, pela realização das tarefas domésticas e pela educação e principal acompanhamento dos seus filhos. Cada vez mais é possível constatar homens a quebrar esta mesma barreira e a assumirem grande parte das responsabilidades.

Assim, torna-se fundamental o papel interveniente dos recursos humanos das empresas. Através de práticas facilitadoras à conciliação da vida profissional com a familiar, as empresas não só transmitem aos seus trabalhadores que se preocupam com o bem-estar da sua vida profissional mas também com o da sua vida familiar. E a vida pessoal? Estas práticas, quando aplicadas, permitem aos trabalhadores uma maior facilidade da gestão do seu tempo, que poderá porventura significar uma maior produtividade em todas as áreas da sua vida.

Relativamente à estrutura da presente dissertação, esta encontra-se dividida essencialmente em quatro partes, sendo estas o enquadramento teórico, a metodologia, a análise das entrevistas e, por último, a conclusão. No enquadramento teórico, serão abordados os temas considerados pertinentes para a interpretação e desenvolvimento dos resultados obtidos ao longo da investigação, tais como a conciliação das esferas da vida profissional,

familiar e pessoal, os conceitos de género e de igualdade de género, políticas existentes que procurem garantir a igualdade de géneros em contexto laboral, tal como práticas de recursos humanos que podem ser aplicadas pelas empresas.

Na metodologia, serão aprofundados os objetivos gerais e específicos, qual a metodologia optada para a realização da dissertação, as técnicas de investigação utilizadas e a população e amostra estudada. Neste capítulo será também feita uma caracterização sociodemográfica da amostra e uma reflexão sobre as limitações sentidas. Quanto à análise das entrevistas realizadas, esta terá por base os objetivos específicos mencionados, analisando-os individualmente tendo em conta as repostas dadas nas entrevistas. Por último, na conclusão será feita uma breve análise e resumo dos resultados obtidos.

Posto isto, o presente estudo procura compreender como é feita a conciliação das esferas, profissional, familiar e pessoal das mulheres que exercem funções em pequenas e médias empresas.

Enquadramento Teórico

Neste capítulo será feito um enquadramento da problemática sobre a conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional. Num primeiro momento, aborda-se a conciliação, focando-nos nas questões do género, mais concretamente, na concetualização teórica sobre o conceito de género e as desigualdades de género. Procurar-se-á também contextualizar a evolução da importância da igualdade de género ao longo dos últimos anos, através de estudos realizados em Portugal e noutros países sobre a temática. Tendo presente a importância desta problemática para a gestão das PME, discute-se posteriormente, o papel da função dos Recursos Humanos na promoção da gestão de práticas promotoras da conciliação e da igualdade de género. Será também abordada a importância da função dos Recursos Humanos nas organizações e quais as práticas que lhes competem, no sentido de eliminar quaisquer desigualdades existentes.

1. Conciliação vida profissional, familiar e pessoal

A problemática da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal tem vindo a ganhar relevância nos últimos anos, sendo que a mesma parece afetar de forma mais saliente as mulheres. *“A procura do equilíbrio entre as obrigações familiares e as obrigações laborais parece ser regra para a maioria das mulheres, mas não para os homens, que investem o seu tempo quase exclusivamente em funções profissionais”* (Coimbra, Andrade e Fontaine, 2001, p. 4).

A necessidade de gerir a complexidade da natureza humana, tal como o interesse das organizações, requer a utilização de ferramentas que contribuam para a harmonia ou que tornem compatíveis as diferentes esferas em estudo, permitindo aos trabalhadores conciliar as suas responsabilidades profissionais com os seus compromissos familiares, sem prejudicar nenhuma das partes. Esta conciliação pode ser definida como *“a harmonia, aproximação ou a compatibilidade dos diferentes interesses ou atividades, de modo a permitir uma coexistência isenta de atritos, de stresse ou de inconvenientes”* (GRAAL, 2000, p. 4).

A conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional tem-se tornado cada vez mais um assunto relevante na agenda política europeia e nacional, tornando-se uma prioridade para o prosseguimento das políticas de igualdade de género (INE, 2018). De acordo com GRAAL (2000), esta política de "conciliação" consistirá na eliminação das barreiras institucionais e culturais, intimamente ligadas entre si, que travam a contribuição que as mulheres podem dar – devido à sua capacidade de adaptação e criatividade - para a competitividade económica, para o progresso social e uma maior prosperidade na Europa. Um aspeto essencial da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal é a partilha de responsabilidades familiares entre ambos os géneros, nomeadamente valorizando de igual modo quer a maternidade, quer a paternidade.

A introdução da Lei da Igualdade no ano de 1979 (Decreto-Lei nº392/79 de 20 de Setembro), na economia e na sociedade portuguesa caracteriza-se pela conexão dos diferentes movimentos sociais e laborais - *“por um lado, o processo de crescente assalariamento das mulheres portuguesas que, com origem nos anos 1960, ainda não se encontrava plenamente esgotado nas suas especificidades de então; por outro, as transformações do mercado de trabalho desencadeadas pelo processo de democratização e que acabariam por vir a reforçar as condições de degradação do emprego das mulheres”* (CITE, 2010, p. 192). Em Portugal, a abordagem a esta temática insere-se na crescente participação feminina no mercado de trabalho, nomeadamente, a reduzida expressão do trabalho a tempo parcial, o surgimento de novos modelos de parentalidade que pressupõem a participação ativa dos progenitores no desenvolvimento das crianças, o envelhecimento da população e o aumento do número de idosos dependentes (INE, 2018).

Contudo, continuam a existir desigualdades de género e obstáculos à conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional. Procurando combater as mesmas, foram elaboradas medidas políticas relativas à flexibilização das condições e dos horários de trabalho e ao incentivo do exercício do direito da licença parental inicial e alargada por parte dos homens. Torna-se deste modo pertinente repensar as formas de organização do trabalho, para que se possa proporcionar a conciliação entre as responsabilidades familiares e profissionais dos trabalhadores entre os géneros.

Atualmente, existem algumas medidas que foram tomadas para além da lei mencionada, com vista ao bem-estar e à satisfação profissional dos recursos humanos, à melhoria da qualidade do produto/serviço final e à criação de condições que permitam às empresas atrair melhor capital

humano. Estas medidas passam então pela flexibilização do tempo e do modo de trabalho, pela criação de serviços de apoio à vida familiar, licenças e outras medidas de apoio a pais que se encontrem a trabalhar (INE, 2018). Assim, torna-se fundamental repensar as formas de organização do trabalho, procurando a conciliação entre as responsabilidades familiares e as responsabilidades profissionais dos trabalhadores de ambos os géneros (Guerreiro, Lourenço, e Pereira, 2006).

Para melhor compreendermos estas questões e desigualdades, é necessário compreender o próprio conceito de género e os papéis associados ao género. Parece ser consensual que as desigualdades de género não são benéficas para a sociedade nem para a competitividade das empresas. Também parece importante estabelecer que o género e os papéis sociais que associam práticas a género são socialmente construídos, e que o seu entendimento pode ajudar a explicar a discrepância existente entre estes e a combater essa desigualdade. Para compreender a existência de desigualdades entre géneros é necessário perceber que o conceito de género é um conceito sujeito ao social, conceito este que, ao ser socialmente construído, reflete dinâmicas e mecanismos já existentes na sociedade em que se insere (Giddens, 2008).

O conceito de género tem como base as diferenças sociais existentes e reconhecidas entre os dois géneros (masculino e feminino), sendo que este é frequentemente associado ao sexo a que corresponde o indivíduo em causa. *“Gender refers to those social, cultural, and psychological traits linked to males and females through particular social contexts. (...) Sex is an ascribed status because a person was born with it, but gender is an achieved status because it must be learned.”* (Lindsay, 2016, p. 4).

Ora, sexo e género são dois conceitos independentes entre si, sendo que o primeiro é uma característica intrínseca ao indivíduo, enquanto que o segundo conceito consiste num conjunto de características aprendidas ao longo do tempo pelos indivíduos. Ao fazer a distinção entre estes dois conceitos, é possível entender que as relações de género podem, efetivamente, ser independentes do sexo biológico do indivíduo, determinando que a noção de género e as respetivas relações são socialmente construídas. O feminismo desenvolveu o conceito de género como um conjunto de ideias numa cultura sobre o que é característico dos homens e característico das mulheres, procurando, deste modo, revisar como a determinação de género assegura a dicotomia na qual se fundamenta a tradição intelectual (Lamas, 1999).

Para Butler, a construção de género sobre as noções de macho e fêmea e a conceptualização binária de sexo não faziam sentido, existindo para esta vários sexos e géneros. “(...) *gender is in no way a stable identity or locus of agency from which various acts proceed; rather, it is an identity tenuously constituted in time – an identity instituted through a stylized repetition of acts.*” (Butler, 1988, p. 519). Deste modo, desmistifica-se a dicotomia biologia/social, que implica que sexo A equivale ao género A, o que leva a afirmar que a conceptualização binária de sexo e da heterossexualidade também é historicamente e socialmente construída, tendo como base a falácia de homem do género masculino e de mulher do género feminino de orientação sexual hétero (Butler, 1988).

Retomando o foco na noção de género, este é construído em consonância com comportamentos e práticas que se encontram associados a um papel masculino ou feminino (Giddens, 2008). Historicamente, os vários papéis foram estabelecidos como os papéis adequados e exclusivos a serem concretizados pelas mulheres e outros foram definidos para serem concretizados pelos homens, existindo, claramente, uma divisão entre as atividades que são consideradas mais adequadas para cada género. Tendo como exemplo as definições de género no local de trabalho, estas são modificadas quando homens e mulheres se substituem em trabalhos que haviam sido previamente definidos como “impróprios” para o seu género (Lindsay, 2016) – introduzindo, deste modo, a capacidade da ação do indivíduo de mudar parâmetros previamente definidos. Questiona-se, assim, quais são as desigualdades existentes partindo de um ponto de vista do género feminino.

Ainda relativamente à conciliação das esferas da vida em estudo, por vezes os indivíduos podem influenciar a sua vida profissional ou familiar através do *spillover*. Segundo Lambert (1990), o *spillover* consiste no transporte de emoções, competências e comportamentos da esfera da vida profissional para a esfera da vida familiar e vice-versa, podendo estes comportamentos serem negativos ou positivos. Numa fase inicial, Lambert (1990) conseguiu identificar três diferentes perspetivas quanto às relações trabalho-família:

- A perspetiva da segmentação: as duas esferas se encontram separadas, existindo uma separação clara do domínio profissional e do familiar, o que leva a uma limitação da relação partilhada entre estes, o que separa nitidamente o trabalho profissional como uma atividade desempenhada pelos homens, enquanto que o trabalho familiar e doméstico é considerado como atividades desempenhadas pelas mulheres;

- A perspetiva da compensação: os indivíduos naturalmente procuram suprimir a carência/insatisfação num dos papéis através do investimento noutra, com o intuito de obter alguma recompensa ou experiência que satisfaça as suas necessidades;
- A perspetiva do *spillover*: as atitudes/comportamentos que são desenvolvidos numa das esferas podem afetar as outras, sendo que as experiências que caracterizam o trabalho laboral encontram-se intimamente relacionadas com as experiências familiares e vice-versa.

2. Contextualização da Igualdade de Género

Primeiramente, antes de ser introduzida a noção de igualdade de género, apesar da desconstrução dos conceitos de género e de sexo realizada previamente, para enquadrar a mesmo, utilizar-se-á a conceptualização binária de género feminino e masculino construído sobre a noção de sexo, que resulta na construção de desigualdades entre os mesmos. A igualdade de géneros, referida doravante neste estudo à igualdade entre o género feminino e masculino, constitui um aspeto essencial da dignidade do indivíduo que a Constituição da República Portuguesa explicita no artigo 1º, devendo esta ser promovida pela Estado como uma tarefa fundamental (artigo 9º, alínea d) da Constituição da República Portuguesa).

A igualdade é também um princípio de Cidadania consagrado, quer na Carta das Nações Unidas de 1945, quer na Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, reconhecendo que, tanto as mulheres como os homens, são sujeitos de direito e detentores de direitos iguais, sendo que se encontra escrito em diversas convenções da Organização Internacional do trabalho e também na legislação fundadora da União Europeia.

Desde essa altura até à atualidade, foram implementados diversos instrumentos da política europeia focados na promoção da igualdade de género. Em Portugal, a Constituição da República Portuguesa de 1976 ressalva os princípios da igualdade e da não discriminação em função do sexo. (Pernas, Fernandes, e Guerreiro, 2008). Deste modo, a igualdade de géneros é também uma missão da União Europeia, sendo um princípio fundamental do direito comunitário, explanado no artigo 2º e no artigo 3º nº2 do Tratado da Comunidade Europeia.

O princípio da igualdade entre homens e mulheres em contexto de trabalho e de emprego implica um igual acesso ao trabalho, ao emprego, à formação profissional e à progressão de carreira, tal como a garantia de igualdade salarial entre ambos os géneros, à participação equilibrada dos dois géneros na vida profissional e familiar, com a igual partilha no que concerne à necessidade de ausência ao trabalho por paternidade e maternidade, à prestação de cuidado a filhos(as) e/ou dependentes e à eliminação da segregação no mercado de trabalho. Todos estes princípios mencionados encontram-se consagrados na legislação laboral portuguesa.

Nas últimas décadas é notável o esforço que tem sido direcionado para o desenvolvimento de diversas políticas de promoção da igualdade de género, sendo de importante destaque as políticas finais dos anos 90 a nível nacional, tais como planos nacionais de emprego e os três

planos nacionais de igualdade implementados. Desde os primórdios do século XX que as mulheres começaram a assumir papéis sociais que não se encontravam associados às mesmas, para além dos que lhes eram atribuídos na esfera doméstica. Integraram, deste modo, o mercado de trabalho e sua participação profissional continua a aumentar.

Contudo, o crescimento quantitativo da presença das mulheres na população profissionalmente ativa não corresponde a algumas condições numa perspetiva qualitativa, como comprovam a segregação horizontal e vertical e o diferencial de remunerações entre os géneros. (Pernas, Fernandes e Guerreiro, 2008). Verifica-se também segregação sectorial e transversal, sendo que, de acordo com Hakin (1979, *cit in* Ferreira (1995)), a segregação sectorial consiste na manifestação da mesma em diferentes sectores de trabalho; a segregação transversal aplica-se a todo o sistema de emprego como desígnio do fenómeno de concentração das mulheres nos empregos menos remuneratórios de cada sector de atividade, profissão ou nível de qualificação.

Por sua vez, a segregação vertical consiste em ambos os géneros se encontrarem inseridos em diferentes níveis de qualificações dentro dos mesmos setores e profissões. Por último, a segregação horizontal consiste na ocupação de diferentes sectores e profissões por parte de ambos os géneros.

Posto isto, será analisado de modo mais detalhado as razões por detrás dos vários tipos de segregação. As mulheres constituem atualmente uma importante força de trabalho, atingindo nas faixas jovens valores numéricos muito próximos do género masculino. De acordo com Pernas *et.al.* (2008), a segregação transversal verifica-se através dos diferentes setores de atividade onde as mulheres exercem a sua profissão, estando estas sobre representadas nos contratos a prazo e nas modalidades mais precárias de emprego, sendo que as taxas de desemprego feminino são superiores às do desemprego masculino e as remunerações auferidas pelas mulheres são inferiores às dos homens.

Quanto à segregação sectorial, esta deve-se ao facto de as mulheres continuarem a exercer profissões em áreas que são, em grande parte, representadas como uma extensão das suas competências tradicionais, mais concretamente desenvolvidas num contexto doméstico (Pernas, Fernandes e Guerreiro, 2008). Relativamente à segregação vertical, apesar das mulheres atualmente serem mais qualificadas do que os homens, estas ocupam menos cargos de chefia que estes e têm menos presença nas hierarquias de topo das várias organizações onde exercem a sua atividade. Por último, no que concerne à segregação horizontal do mercado de trabalho,

esta consiste na concentração de mulheres e/ou de homens nos diversos tipos de atividade, limitando as mulheres a um menor leque de profissões ou de sectores (Nunes e Cardim, 2016).

Começando pela taxa de emprego, tem existido uma progressão da participação das mulheres no mercado de trabalho, o que corresponde não só a uma transferência de determinadas atividades domésticas para atividades mercantis, onde a produtividade do trabalho aumenta habitualmente de acordo com o crescimento do nível de formação inicial, mas também ao facto da atividade profissional permitir às mulheres terem autonomia financeira, o que constitui uma segurança para as mesmas em caso de rutura de união, segundo Rebelo (2002).

Contudo, as mulheres portuguesas continuam a ser mais afetadas pelo desemprego e pela contratação precária do que os homens, sendo que de acordo com Lopes (1999 *cit in* Rebelo (2002)), do ponto de vista empresarial, a promoção de políticas de igualdade de oportunidades entre os géneros pode potenciar ganhos significativos de competitividade e externalidades não despicientes, sobretudo se estiverem integradas em estratégias mais amplas de desenvolvimento de RH.

Estas afirmações podem ser confirmadas através da análise da figura 1, onde a taxa de população empregada em Portugal em 2017 é de 53,6%, contudo, quando analisado mais profundamente, nomeadamente quando distinguimos os géneros, é possível verificar que a taxa de empregabilidade dos homens é de 59% e das mulheres de 49%, ilustrando as desigualdades de género no que toca ao mercado de trabalho (PORDATA, 2019).

Taxa - %

Territórios	Sexo		
	Total	Masculino	Feminino
Anos	2017	2017	2017
Portugal	53,6	59,0	49,0
Continente	53,6	58,9	49,0
Norte	53,2	59,0	48,1
Centro	54,8	61,6	48,7
Área Metropolitana de Lisboa	53,4	57,0	50,4
Região Autónoma dos Açores	54,2	60,0	48,8
Região Autónoma da Madeira	54,3	60,2	49,3

Figura 1- Taxa de emprego: total e por sexo
 Fonte – (PORDATA, 2019)

Esta mesma situação poderá também ser analisada através da perspetiva da taxa de desemprego. Tal como a figura 2 demonstra, no ano de 2018, utilizando como unidade de medida os milhares de indivíduos, é possível constatar que em Portugal o número de indivíduos do género masculino desempregados consiste em 174,7 milhares, enquanto que no género feminino este valor consiste em 191,3 milhares, constituindo uma diferença de 16,6 milhares de indivíduos desempregados.

Territórios	Sexo		
	Total	Masculino	Feminino
Anos	2018	2018	2018
Portugal	365,9	174,7	191,3
Continente	343,5	162,9	180,6
Região Autónoma dos Açores	10,5	5,5	5,0
Região Autónoma da Madeira	11,9	6,3	5,6

Figura 2 - Taxa de desemprego: total e por sexo
 Fonte – (PORDATA, 2019)

Antes de se analisar os tipos de contrato predominantes entre o género feminino, é relevante explicar primeiramente no que consiste um contrato de trabalho. De acordo com o artigo 11º do Código do Trabalho, um contrato de trabalho é o documento pelo qual uma pessoa singular se obriga, em troca de uma retribuição, a prestar a sua atividade a outra(s) pessoa(s), no âmbito de organização e sob autoridade das mesmas. Existem assim vários tipos de contrato de trabalho, sendo os mais comuns os contratos a termo certo, a termo incerto, sem termo, a tempo parcial, de muita curta duração, com trabalhador estrangeiro não comunitário ou apátrida, com pluralidade de trabalhadores, intermitente, em comissão de serviços e de cedência ocasional de trabalhadores (Economias, 2018).

De acordo com um estudo realizado em 2017, é notável que 77,7% dos homens e 78,3% das mulheres possuíam contrato de trabalho sem termo - contrato que pode ser celebrado de forma verbal ou escrita, sendo que a entidade patronal é obrigada a fornecer ao trabalhador, por escrito, as informações sobre os dados do dito contrato, de acordo com o artigo 147ª do Código do Trabalho- sendo que estes valores aumentaram em 0,2 p.p e 0,4 p.p, respetivamente. Relativamente aos contratos a termo – contrato celebrado entre a entidade empregadora e o trabalhador, tendo como fim a satisfação de necessidades temporárias da empresa e apenas

pelo período de satisfação das mesmas, segundo o artigo 140º do Código do Trabalho - verifica-se nas mulheres uma taxa de 22,3% e de 21,7% nos homens, o que significa que as mulheres se encontram numa situação menos vantajosa.

Averigua-se neste caso que a tendência de médio prazo, no que concerne à incidência de contratos permanentes e não permanentes, é semelhante em ambos os géneros. Para além das mulheres trabalharem mais frequentemente por contra de outrem do que os homens, a proporção de mulheres empregadas por conta própria com pessoal ao seu serviço é sensatamente inferior à proporção observada nos homens, sendo estas taxas de 24,2% em 2017 para as mulheres e 31,3% em 2017 nos homens, denotando-se um aumento de 1,3 p.p. em relação ao ano de 2016 (Constitucional, 2017).

Prosseguindo para as diferenças relativas à remuneração entre homens e mulheres, começa-se por analisar a *rush hour of life*, que consiste na fase da vida que decorre entre aproximadamente os 30 e os 49 anos de idade. Nesta fase, a maioria dos indivíduos é exposto a um período de bastante pressão, que se divide em duas correntes contraditórias: para muitas pessoas é o tempo de formação de família, mas também o de afirmação e de progressão profissional, resultando este termo da analogia com as horas de pressão e congestão de tráfico (Torres, 2018).

É também nesta fase em que os salários/hora são mais elevados, sendo esta definida pelo grande investimento profissional quer das mulheres, quer dos homens, verificando-se que tanto em Portugal como noutros países europeus, este investimento resulta num salário médio/hora mais elevado neste grupo do que no total da população empregada, independentemente da sua idade ou fase de vida, como se verifica na figura 3 (Torres, 2018).

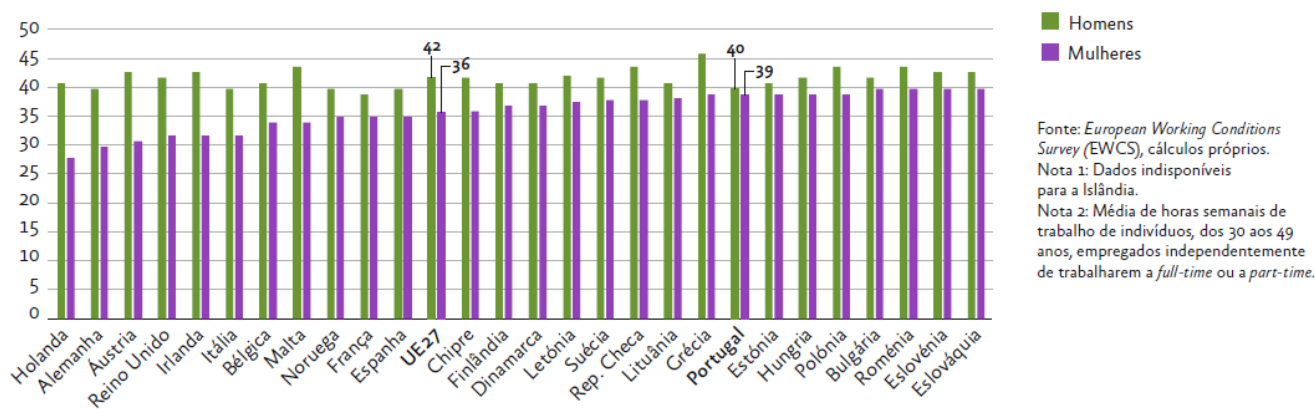


Figura 3 - Salário médio/hora, em euros PPC, por país e sexo, 2014
Fonte - (Torres, 2018)

No que concerne a Portugal, isto traduz-se no estabelecimento de uma desigualdade geracional, no sentido em que independentemente do género, os indivíduos que se encontram nesta fase, auferem consideravelmente mais em média do que os trabalhadores(as) mais jovens, com idades entre os 15 e os 29 anos. Estes jovens ganham, em média, 6,1€/hora, sendo que os indivíduos na *rush hour of life* ganham 9,9€/hora; no caso do género feminino, as jovens ganham em média 5,8€/hora e as mulheres nesta fase auferem 8,6€/hora (Torres, 2018). Contudo, é relevante salientar que as mulheres são mais atingidas por salários mais baixos em todos os países mencionados na figura acima, sendo que os homens auferem um salário médio/hora mais elevado do que as mulheres. Ainda assim, na *rush hour of life*, a disparidade salarial em Portugal é inferior à da média da UE27 (12,9% e 17,4%, respetivamente).

Apesar de, num modo geral, os indivíduos na fase tardia da sua vida terem remunerações mais elevadas do que indivíduos de gerações mais novas, este fenómeno não acontece em todos os grupos etários: ao contrário dos homens, as mulheres portuguesas perdem, em média, 0,45€/hora quando transitam da *rush hour of life* para a fase tardia da sua vida profissionalmente ativa. Isto acontece tanto em Portugal, como no resto da União Europeia, sendo que conforme a idade e a carreira profissional que um indivíduo prossegue, maior se torna a disparidade salarial entre homens e mulheres (Torres, 2018).

Tendo em consideração que as mulheres portuguesas apresentam um número médio de horas trabalhadas semelhante às dos homens, a disparidade salarial denotada poderá ser consequência da segregação horizontal do género previamente mencionada, uma vez que as mulheres demonstram mais tendência a ocupar posições em sectores tradicionalmente menos remunerados, encontrando-se sujeitas a formas mais precárias de trabalho (Europeia, 2018). Na média europeia, tal como em Portugal, é possível constatar que a remuneração dos homens é sempre mais elevada do que a das mulheres, independentemente da sua profissão. No nosso país, a disparidade salarial é consideravelmente menor no “Pessoal Administrativo”, onde a taxa de empregabilidade das mulheres é superior do que, por exemplo, entre os/as “Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores/as e gestores/as executivos/as”, onde se verifica mais homens do que mulheres empregadas (Torres, 2018).

Prosseguindo com o estudo do caso de Portugal, através da análise da disparidade geracional, é notável que os níveis de remuneração são mais próximos entre as mulheres e homens mais jovens, do que aqueles que ocupam profissões menos qualificadas, tais como trabalhadores/as dos serviços pessoais, de proteção e segurança e vendedores/as;

trabalhadores/as qualificados/as da indústria; operadores/as de instalações e máquinas; trabalhadores/as não qualificados/as, entre outros (Torres, 2018).

A evolução do indicador de disparidade salarial de género ao longo dos anos 2010 a 2016 demonstra uma melhoria relativa das condições de equidade salarial entre os dois géneros num período mais recente. Como consequência, entre 2013 e 2016, esta disparidade diminuiu em 2,7 p.p. relativamente à remuneração base e 1,7 p.p. no que concerne ao ganho médio mensal. É de elevada importância denotar que a redução da disparidade salarial nos anos de 2013/2014 deveu-se, maioritariamente, à desvalorização da remuneração média mensal dos homens, que levou ao ligeiro aumento da remuneração média mensal das mulheres. Contudo, no ano de 2016, as remunerações médias mensais das mulheres cresceram consideravelmente em comparação com as dos homens, facto que contribuiu de modo positivo para a redução da disparidade salarial de género (Constitucional, 2017).

Em suma, Portugal apresenta uma taxa de emprego feminino – número de mulheres da população ativa que se encontram a exercer funções - superior à da média europeia, que é, simultaneamente, mais elevada entre as mulheres com maior escolaridade. Este fenómeno pode-se dever ao facto de o trabalho remunerado corresponder às aspirações das mulheres em termos de realização e valorização pessoal, que ultrapassam as motivações económicas. As mulheres portuguesas são igualmente, na Europa, as que trabalham mais horas semanalmente, possuindo Portugal a disparidade mais baixa entre indivíduos do género feminino e masculino neste indicador.

Contudo, as mulheres continuam a ser mais penalizadas do que os homens no que concerne ao desemprego, precariedade e baixos salários, representando assim algumas das suas desvantagens. É relevante realçar as diferenças de género também nas remunerações base médias das mulheres e dos homens portugueses: independentemente da categoria profissional que seja analisada, os homens auferem sempre mais do que as mulheres, sendo que estas diferenças exprimem fortes assimetrias de género que penalizam as mulheres.

"Em linha com o observado para os níveis de qualificação profissional, a diferença salarial entre homens e mulheres tende igualmente a ser mais acentuada nos níveis de escolaridade mais elevados, diminuindo nos níveis de escolaridade mais baixos." (Constitucional, 2017, p. 35). No que concerne as habilitações literárias, nas últimas décadas Portugal tem-se aproximado dos níveis de escolaridade do resto dos países pertencentes à União Europeia.

O aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho português deve-se também ao aumento das suas qualificações, sendo que estas se encontram cada vez em maior número do que os homens em praticamente todos os graus de ensino. De acordo com dados de 1991, existiam mais mulheres do que homens a frequentar o ensino superior e o ensino médio (Rebelo, 2002). De acordo com a PORDATA e como se pode constatar na figura 4, em 2019, foi apurado que proporcionalmente, 25,4% das mulheres portuguesas possuía o ensino secundário ou pós-secundário, enquanto que os homens possuem uma proporção de 25,8%. Isto poderá querer dizer que os homens possuem mais habilitações literárias do que as mulheres, contudo, não se encontra aqui retratada a percentagem de indivíduos com habilitações literárias iguais ou superiores em licenciaturas.

Proporção - %			
Sexo			
Anos	Total	Homens	Mulheres
	Portugal	Portugal	Portugal
2019	Pro 25,6	Pro 25,8	Pro 25,4

Figura 4 - População com o ensino secundário e pós-secundário em % da população com idades entre os 35 e os 64: total e por género

Fonte - PORDATA, 2020

Retomando a análise da população jovem, os homens portugueses apresentam uma média de anos de escolaridade igual à das mulheres (12 anos), o que embora tenha atenuado a distância de Portugal em relação aos restantes países da união europeia, continua a ser o país que apresenta valores mais baixos. Portugal ainda é o país menos escolarizado da Europa e o que mostra maior assimetria entre géneros (Santos, 2018).

De acordo com o Boletim Estatístico 2017 elaborado pela CIG (2017), é possível afirmar que as mulheres se encontram duplamente representadas maioritariamente em dois grupos, estando estes divididos no grupo que não apresenta qualquer grau de escolaridade completo e no grupo de mulheres com o ensino superior completo, como é possível constatar na figura 5 através da análise da taxa de feminização.

Nível de escolaridade completo	Total Homens e Mulheres (milhares)	Homens		Mulheres		Taxa de feminização (%)
		(milhares)	Distribuição percentual (%)	(milhares)	Distribuição percentual (%)	
Sem nível de escolaridade	695,7	201,2	4,9	494,5	10,5	71,1
1.º Ciclo do Ensino Básico	2 020,2	965,0	23,3	1 055,1	22,4	52,2
2.º Ciclo do Ensino Básico	950,3	516,7	12,5	433,6	9,2	45,6
3.º Ciclo do Ensino Básico	1 810,7	945,0	22,8	865,7	18,3	47,8
Secundário e Pós-Secundário	1 805,3	894,3	21,6	910,9	19,3	50,5
Superior	1 576,5	615,7	14,9	960,8	20,4	60,9
Total	8 858,7	4 138,0	100,0	4 720,6	100,0	53,3

FONTE: Inquérito ao Emprego, INE, Pordata (Dados consultados a 6 de julho de 2017)
<http://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+residente+do+sexo+feminino+com+15+e+mais+anos+total+e+por+n%C3%A0vel+de+escolaridade+completo+mais+elevado-2103>
<http://www.pordata.pt/Portugal/Popula%C3%A7%C3%A3o+residente+do+sexo+masculino+com+15+e+mais+anos+total+e+por+n%C3%A0vel+de+escolaridade+completo+mais+elevado-2102>

Figura 5 - Nível de Escolaridade completo da população residente com 15 ou mais anos por nível de escolaridade completo mais elevado (2016)
 Fonte - (Género, 2017)

Ao aprofundar o estudo destes dados, através do portal PORDATA, é possível constatar que de acordo com os inquéritos realizados, no ano de 2018 existiam 989,9 milhares de mulheres com o ensino secundário e pós-secundário, enquanto que apenas existiam 944,6 milhares de homens, uma diferença de 45,3 milhares, numa amostra de 1934,5 milhares de indivíduos (ver figura 5).

Já no que concerne ao ensino superior, foi possível averiguar que numa amostra de 1655 milhares de indivíduos, as mulheres licenciadas representam 1022,6 milhares, enquanto que os homens apenas representam 632,4 milhares. Esta diferença diz-nos que, atualmente, as mulheres portuguesas possuem mais habilitações literárias do que os homens, apesar de continuarem a auferir menos do que estes, a ter menos presença no mercado do trabalho e a terem menos presença em quadros das empresas.

Indivíduo - Milhares

Territórios	Nível de escolaridade	
	Secundário e pós-secundário	Superior
	2018	2018
Portugal	989,9	1.022,6
Norte	335,0	319,2
Centro	191,6	217,5
Área Metropolitana de Lisboa	306,9	352,6
Alentejo	65,8	55,7
Algarve	45,4	39,3
Região Autónoma dos Açores	21,2	16,1
Região Autónoma da Madeira	23,9	22,3

População residente do sexo feminino com 15 e mais anos: total e por nível de escolaridade completo mais elevado
 Fontes de Dados: INE - Inquérito ao Emprego
 Fonte: PORDATA
 Última actualização: 2019-02-08

Figura 6 - Nível de Escolaridade da População Portuguesa feminina com mais de 15 anos
 Fonte - (PORDATA, 2019)

Indivíduo - Milhares

Territórios	Nível de escolaridade	
	Secundário e pós-secundário	Superior
	2018	2018
Portugal	944,6	632,4
Norte	322,4	193,7
Centro	200,4	119,3
Área Metropolitana de Lisboa	280,7	243,4
Alentejo	67,7	32,7
Algarve	37,1	21,8
Região Autónoma dos Açores	15,9	8,9
Região Autónoma da Madeira	20,4	12,6

População residente do sexo masculino com 15 e mais anos: total e por nível de escolaridade completo mais elevado
 Fontes de Dados: INE - Inquérito ao Emprego
 Fonte: PORDATA
 Última actualização: 2019-02-08

Figura 7 - Nível de Escolaridade da População Portuguesa masculina com mais de 15 anos
 Fonte - (PORDATA, 2019)

O horário de trabalho pode existir como regime a tempo inteiro ou a tempo parcial, sendo que o primeiro consiste em 8 horas de trabalho diário, o que equivale a 40 horas semanais (artigo 203º nº1 do Código do Trabalho). Já o trabalho a tempo parcial corresponde ao período normal de trabalho inferior ao praticado a tempo completo (artigo 150º nº1 do Código do Trabalho). A grande maioria dos indivíduos trabalhadores europeus trabalha a tempo inteiro, contudo, o trabalho a tempo parcial é bastante comum por toda a Europa, mais do que é em Portugal. Em Portugal, a quantidade de mulheres a exercerem funções em regime de tempo parcial é, independentemente da idade das mesmas, superior à quantidade de homens nesta mesma situação (Santos, 2018). Por outro lado, no que toca ao trabalho a tempo inteiro em Portugal, aproximadamente uma em cada três pessoas abrangidas por este regime é, na sua grande maioria, homens (Perista, H. et al, 2016).

Tendo em consideração as diferenças entre os géneros, de acordo com o estudo feito por Perista *et al.* (2016), é possível constatar que tanto homens como mulheres com níveis de escolaridade inferiores, tendem a trabalhar mais horas semanalmente, sendo entre estes indivíduos que se verificam as percentagens mais altas no que concerne ao trabalho para lá das 40 horas semanais, tal como demonstra a figura 8. Contudo, o investimento do seu tempo não corresponde diretamente a um maior vencimento mensal, sendo que estes indivíduos são quem auferem menor rendimento.

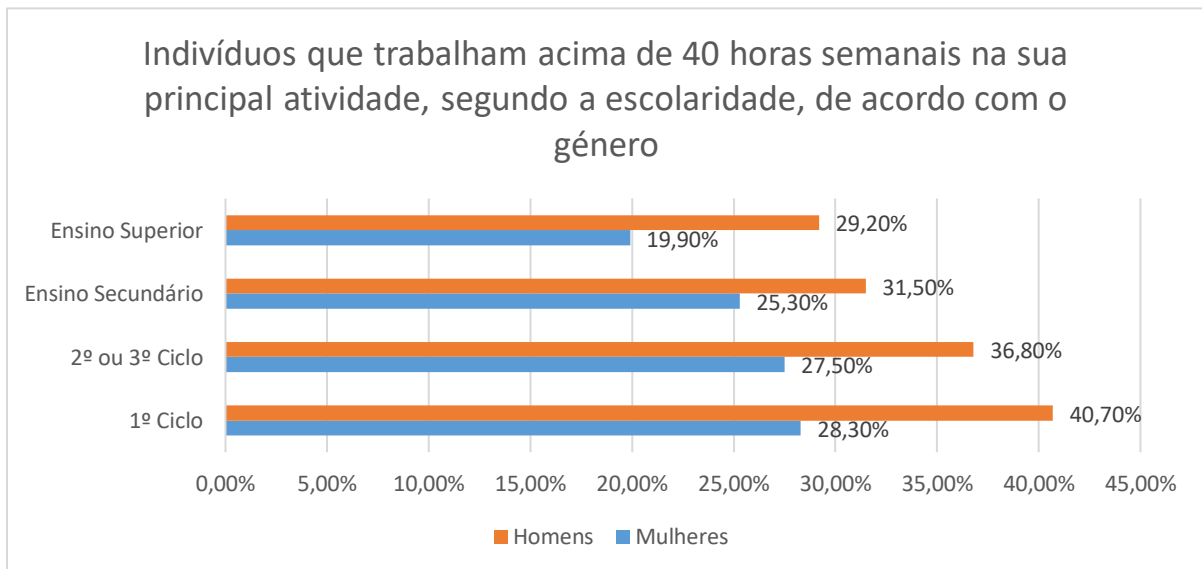


Figura 8 - Indivíduos que trabalham acima de 40 horas semanais na sua principal atividade, segundo a escolaridade, de acordo com o género
Fonte - (Perista, H. et al, 2016)

Retomando o ponto anterior, o tempo referente ao trabalho remunerado nos homens embora seja mais elevado, não é muito superior ao das mulheres, sendo que em média, por dia, os homens apresentam um tempo médio de trabalho remunerado correspondente a 9 horas e 2 minutos e as mulheres um tempo de 8 horas e 35 minutos (Perista, H. et al, 2016).

Concluindo a análise das horas de trabalho entre homens e mulheres em Portugal e na Europa, de acordo com um estudo feito pelo Centro Interdisciplinar de Estudos de Género (Torres, 2018), na Europa a média de horas semanais trabalhadas pelos indivíduos do género masculino é superior às do género feminino em 6 horas, sendo que os homens trabalham 42 horas e as mulheres 36 horas. Contudo, no caso concreto de Portugal, apresenta-se menor disparidade nas horas trabalhadas, sendo que os homens trabalham em média 40 horas semanais e as mulheres 39 horas, tornando-se possível afirmar que, em Portugal, se verifica que os homens trabalham mais horas semanalmente do que as mulheres, apesar de todas as outras disparidades.

3. Políticas orientadas para a Igualdade de Géneros e para a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal

Neste tópico, será observada a aplicação do princípio da igualdade e da não discriminação, fundados em determinadas especificidades de certos grupos de trabalhadores, tal como medidas que visam promover a igualdade de género. A conciliação entre trabalho e vida familiar e pessoal repercute-se numa variedade de regimes: da adaptabilidade e banco de horas às férias, passando pelo período normal de trabalho, trabalho suplementar e horários flexíveis.

A Estratégia Europeia para o Emprego e o Roteiro para a Igualdade entre Homens e Mulheres, de acordo com os compromissos da Comissão Europeia (Comissão das Comunidades Europeias, 2006), gira em torno das seis áreas prioritárias e, em conjunto com o Pacto Europeu para a Igualdade de Género, constituem instrumentos europeus importantes com linhas orientadoras para a igualdade e a cidadania de género. Estes instrumentos têm vindo a apontar várias medidas que procuram colmatar os desequilíbrios existentes na participação de mulheres e de homens nos diferentes domínios da vida social, mais concretamente, no que concerne à vida profissional.

Este desequilíbrio possui uma natureza histórica e estrutural, definida por relações de poder que marcam as estruturas sociais. Uma vez que as mulheres representam mais de metade da população portuguesa (INE, 2019), a sua sub-representação nos processos de tomada de decisão indica que o seu potencial não está a ser utilizado corretamente e que continuam a existir barreiras que impedem o acesso aos cargos de topo. Esta desigualdade encontra-se tão estabelecida entre os estereótipos e as práticas discriminatórias que têm limitado as opções profissionais e pessoas de ambos os géneros, algo que tem repercussões ao longo da vida.

Neste sentido, de modo a procurar atenuar algumas das desigualdades existentes, foi elaborada uma lei com vista a promover a igualdade salarial, mais concretamente, a Lei nº60/2018 de 21 de agosto, sendo que esta lei *“aprova medidas de promoção da igualdade remuneratória entre mulheres e homens por trabalho igual ou de igual valor e procede à primeira alteração à Lei n.º 10/2001, de 21 de maio, que institui um relatório anual sobre a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, à Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, que regulamenta e altera o Código do Trabalho, e ao Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, que aprova a orgânica da Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego”*.

Por outras palavras, a lei procura introduzir medidas promotoras de igualdade remuneratória entre ambos os géneros por igual trabalho ou valor, promovendo um combate eficaz às desigualdades remuneratórias e procurando assegurar o princípio do salário igual ou de igual valor. De acordo com o Governo Constitucional (Constitucional, 2017), com a entrada da lei, existem algumas alterações, tais como:

- O Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho e Solidariedade Social (GEP-MTSS) passará a disponibilizar anualmente informações estatísticas sobre as diferenças remuneratórias de género a nível setorial e por empresa;
- Começará a ser exigido a todas as empresas que assegurem uma política remuneratória transparente, baseada na avaliação dos componentes dos postos de trabalho e com base em critérios objetivos;
- Passará a ser reconhecida a presunção de discriminação remuneratória nos casos em que o trabalhador em causa alegue discriminação e o trabalhador não apresente uma política remuneratória transparente que permita constatar as diferenças alegadas.

Após a aplicação da lei, a ACT passou a ter o poder de notificar as empresas cujos balanços demonstrem diferenças remuneratórias, para que estas apresentem um plano de avaliação das diferenças salariais de género, tendo como base a avaliação das componentes dos postos de trabalho (Constitucional, 2017). No decurso da última década, foi possível constatar marcos importantes para a promoção da igualdade de géneros através de medidas políticas, tendo sido o primeiro grande marco em 1997, com o 1º Plano Global para a Igualdade. Com o decorrer dos anos têm surgido novas legislações, tais como a proteção da paternidade e maternidade de igual modo, a criação do Prémio Igualdade é Qualidade por parte da CITE, a Lei da Paridade, entre outros (Pernas, Fernandes, e Guerreiro, 2008).

Neste sentido, Perista *et al.* (2016) realizaram um estudo que teve como objetivo recolher e analisar dados atualizados sobre o uso do tempo dos homens e das mulheres, em Portugal, mais concretamente, no que concerne ao trabalho pago e ao não pago. Este estudo foi realizado através da aplicação de inquéritos a 28 mulheres e a 22 homens, tornando possível concluir que grande parte das mulheres considera que raramente têm tempo para realizar atividades de que gostam, enquanto que se verifica que poucos homens partilham da mesma opinião.

No que toca ao tempo para si, quase metade das mulheres da amostra mencionada, considera que não tem tempo a sós nem ao longo da semana, nem ao fim-de-semana, sendo que quando comparadas com as respostas dadas pelos homens, a percentagem dos mesmos que sente que não tem tempo a sós é menor. O estudo de Perista *et al.* (2016) permitiu concluir que, no que concerne à conciliação da sua vida pessoal, familiar e profissional, as mulheres na sua grande maioria consideram que não possuem tempo para conseguir conciliar estas três importantes esferas da sua vida, acabando por, maioritariamente, sair prejudicadas as esferas da vida pessoal e familiar.

De acordo com Perista *et al.* (2016), a organização do trabalho e do tempo de trabalho são de elevada importância para a promoção da igualdade de géneros, o que deve ser tido em consideração principalmente em matéria referente à conciliação da vida profissional e familiar, o que levou as autoras a recomendar que o Estado:

- Assegure a organização do trabalho e do tempo de trabalho nos setores e que estes respondam de modo flexível às características de cada indivíduo e às suas necessidades a nível de organização da vida, de modo a potencializar as suas capacidades laborais e a não afetar o normal funcionamento e produtividade da empresa;

- Assegure benefícios fiscais para práticas que comprovadamente acrescentem contributos efetivos para a redução das assimetrias existentes entre os géneros no que concerne ao tempo de trabalho não pago de apoio à vida familiar;
- Promova o reforço de informação e de formação de entidades empregadoras e dos trabalhadores em ambos os sectores, tal como o reforço da comunicação social em matéria de igualdade de géneros, explanando a conciliação da vida pessoal e profissional;
- Promova a prevenção do excesso de utilização das tecnologias de informação e de comunicação no domínio laboral, de modo a proteger o tempo que os indivíduos têm para a família;
- Encoraje a harmonia social e os parceiros sociais no sentido em que a negociação coletiva desempenhe um papel mais ativo na promoção da igualdade de género, no que refere a questões sobre a conciliação referida, mais concretamente através da presença obrigatória nos instrumentos de contratação coletiva.

É neste aspeto que se denota o importante papel das empresas, uma vez que estas são as responsáveis pelos trabalhadores e têm obrigações legais para com os mesmos. Assim, de modo a aprofundar as responsabilidades mencionadas, considerou-se pertinente definir o conceito de PME, uma vez que estes tipos de empresas se inserem nos estudos feitos ao longo do mestrado e da presente dissertação.

Para uma melhor compreensão do que é uma PME, de acordo com o que consta na Recomendação nº2003/361/CE, de 6 de Maio de 2003, da Comissão Europeia, o que caracteriza uma PME são as seguintes condições: possuir menos de 250 trabalhadores; apresentar um volume de negócios anual que não exceda os 50 milhões de euros ou um balanço total anual que não exceda os 43 milhões de euros; cumprimento do critério da independência que se encontra definido como estas não serem propriedade, em 25% ou mais, do capital ou do direito de voto de uma empresa ou de um conjunto de empresas que não se encontrem enquadradas na definição de PME ou de pequena empresa.

Mantendo como foco a promoção de políticas facilitadoras da conciliação das três esferas da vida mencionadas, a investigadora considera importante ressaltar um diferente tipo de trabalho, que permite aos indivíduos trabalharem a partir de casa – o teletrabalho.

O teletrabalho pode ser definido como “*Since telework means work at distance, anyone who operates away from a central point but remains in contact by telephone is in a sense a teleworker. (...) More usually however the word “teleworker” is used to describe individuals whose work also involves at least some sort of computer with screen display, a telephone, a fax and possibly online text and data connection, wether direct or through a modem.*” (Hillman 1993, *cit in* Serra, (1996)).

Ou seja, o teletrabalho pode ser definido como o trabalho realizado à distância através da utilização de tecnologias de informação e de comunicação. Segundo OIT (1990, *cit in* Alves e Rosenfield (2011)), o teletrabalho distingue-se em quatro modalidades: o trabalho com o computador em casa; o trabalho nos centros-satélites; o trabalho nos centros de teletrabalho e o trabalho móvel. Dentro das modalidades mencionadas, de acordo com OIT (1990 *cit in* Serra (1996)), a Organização Internacional do Trabalho distingue as seguintes formas de trabalho:

- Quanto ao local de trabalho – a flexibilidade do local de trabalho é um dos principais aspetos e uma das maiores vantagens deste regime de trabalho;
 - Em casa - O trabalhador está em casa, ligado quer à sede ou a um escritório central. É a modalidade mais associada ao teletrabalho. Esta modalidade pode ser a tempo parcial, tempo inteiro para um empregador exclusivo ou *freelancer*, trabalhando para vários clientes/empregadores.
- Quanto ao horário de trabalho – é outra das características fundamentais do teletrabalho;
 - A tempo inteiro - o trabalhador pode gerir o seu tempo da forma que melhor se adequar ao seu volume de trabalho e às suas necessidades, não tendo de trabalhar apenas num determinado local;
 - A tempo parcial
- Quanto à situação socioprofissional:
 - Trabalho assalariado;
 - Trabalho independente.

Deste modo, tendo em consideração todas as possibilidades apresentadas quer em termos de local de trabalho, de horário e de situação socioprofissional, facilmente se constata quais as diferentes modalidades e formas que o teletrabalho pode assumir. Isto poderá justificar a flexibilidade associada a este tipo de trabalho, constituindo um dos grandes motivos de interesse no mesmo.

Relativamente aos sectores em que é possível trabalhar através deste regime, de acordo com Serra (1996), estes são a administração pública, ensino e formação, companhias de seguros e bancos, vendas por correspondência e *telemarketing*, sector da informática, sector das telecomunicações. Na tabela 1 abaixo, apresenta-se então algumas das possíveis vantagens e desvantagens do teletrabalho quer para os trabalhadores incluídos neste regime, quer para as empresas empregadoras.

	Vantagens	Desvantagens
Trabalhadores	<p>Redução/eliminação do tempo de deslocação casa-trabalho;</p> <p>Flexibilização do local de trabalho;</p> <p>Flexibilização do horário de trabalho, que permite uma melhor conciliação da vida profissional com a familiar e pessoal;</p> <p>Clima de trabalho mais confortável;</p>	<p>Isolamento social;</p> <p>Redução do contato com os colegas e com a chefia direta;</p> <p>Possibilidade de condições de emprego mais desfavoráveis;</p> <p>Apagamento da diferenciação entre trabalho e lazer;</p> <p>Menos oportunidades de promoção;</p>
Empresas	<p>Redução de custos imobiliários;</p> <p>Aumento da produtividade;</p> <p>Maior facilidade de recrutamento de pessoal;</p>	<p>Aumento dos custos de formação do trabalhador;</p> <p>Impossibilidade de garantir o controle da presença e da disponibilidade imediata do trabalhador;</p> <p>Aumento dos custos em equipamentos informáticos, em energia e telecomunicações.</p>

Tabela 1- Vantagens e Desvantagens do Teletrabalho
Fonte - Serra (1996) pg. 18-19

Ainda de acordo com Serra (1996), é de notar que algumas das desvantagens mencionadas relativamente ao teletrabalho, referem-se ao teletrabalho feito em casa a tempo inteiro, frequentemente associado a um tipo de trabalho pouco qualificado, para exclusivamente um empregador e com condições contratuais desfavoráveis para o trabalhador. Contudo, atualmente o teletrabalho não se encontra intimamente associado a trabalho pouco qualificado, mas sim a uma modalidade de trabalho que permite, tanto aos empregadores como aos trabalhadores, manterem o seu posto de trabalho conciliando com fatores externos aos mesmos.

4. Práticas de GRH nas PME

Para se poder analisar as práticas da Gestão de Recursos Humanos nas PME, é necessário primeiramente compreender o modo como a mesma é vista neste tipo de empresas. De acordo com Veloso (2007), as componentes teóricas de GRH têm sido testadas e desenvolvidas maioritariamente em empresas de grandes dimensões, o que poderá significar que a sua utilidade nas PME seja menor. Nestas empresas, as principais preocupações dos gestores de RH poderão não se encontrar totalmente refletidas na investigação e na componente teórica da GRH. Tendo em consideração esta possibilidade, como consta nos estudos de Heneman *et al.* (2000, *cit in* Veloso (2007)), foi realizado um estudo nos Estados Unidos da América, com o propósito de identificar quais as diferenças existentes entre as temáticas importantes para os gestores das PMEs e o que constava na literatura sobre GRH nas PME.

Através deste estudo, os autores conseguiram reconhecer as áreas de maior importância para os gestores, sendo estas o recrutamento, a seleção e retenção de funcionários, as compensações, a formação e a importância do papel dos recursos humanos e de uma estratégia, tal como os colaboradores. Comparando os resultados obtidos neste estudo com as práticas de GRH tradicionais, foi possível concluir que no que concerne às PME, os seus gestores de recursos humanos preocupam-se maioritariamente com a seleção do candidato ideal para a organização, não se esquecendo da cultura organizacional da empresa e da disponibilidade do candidato para desempenhar novas tarefas/funções.

No que concerne às políticas de igualdade nas empresas, estas são vistas como estruturantes para a execução de um amplo leque de medidas que englobam o reconhecimento dos princípios da igualdade de géneros nos documentos estratégicos da empresa e a assunção pela liderança de topo das organizações. São também vistas como um conjunto de dimensões-chave da gestão de empresas que envolvem vários elementos da sua estrutura organizativa, nomeadamente: a informação e comunicação, o recrutamento e seleção, o acesso à formação, a progressão de carreira, o acesso a funções de chefia em diversos níveis, sistemas de avaliação de desempenho, sistemas de remunerações, regimes de trabalho e vínculos contratuais, políticas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Posto isto, e tendo como base as conclusões obtidas pelo estudo mencionado anteriormente, irão ser explanadas as dimensões-chave que são objeto de estudo nesta dissertação, sendo estas o recrutamento e seleção, o acolhimento e integração, a formação profissional, a avaliação de desempenho, as políticas de remuneração e a gestão de carreiras.

Começando pelo Recrutamento, considerou-se relevante começar por analisar a legislação referente ao mesmo. De acordo com o artigo 24^o do Código do Trabalho, que diz respeito ao direito à igualdade no acesso ao trabalho e ao emprego, em que nenhum trabalhador poderá ser discriminado em termos de igualdade de oportunidades tendo como base a identidade de género, a idade, sexo, estado civil, situação familiar, etnia, entre outros fatores. Tal artigo remete e reforça a ideia de que, aquando a contratação de um novo trabalhador, é ilegal e expressamente proibido discriminar o mesmo. A discriminação, segundo o artigo 23^o do Código do Trabalho, divide-se ainda em direta ou indireta, referindo-se o primeiro tipo à discriminação no que concerne a um tratamento menos favorável, enquanto que a segunda se trata de uma discriminação em que o sujeito é colocado numa situação desfavorável devido a um critério ou prática.

O recrutamento pode, por sua vez, ser dividido em recrutamento externo e recrutamento interno: o externo ocorre quando existindo determinado posto de trabalho a ocupar, a organização procura preenchê-lo com candidatos que sejam externos à mesma, procedimento que requer ponderação e prospeção interna da organização (Sousa *et al.* 2006); o recrutamento interno envolve a obtenção de uma bolsa de candidatos internos à organização que poderão preencher a nova vaga de trabalho, podendo ainda ser um orientador importante de motivação, quando se encontra associado a oportunidades de rotação de tarefas e planos de gestão individual de carreiras (Ferreira *et al.* 2015).

Por sua vez, a Seleção, de acordo com Sousa *et al.* (2006), consiste no processo de comparação entre os requisitos exigidos pela função e as competências providenciadas pelos candidatos. Existem, deste modo, vários métodos de seleção que deverão ser ajustados de acordo com a função para a qual se está a recrutar, variando estes entre a análise curricular, os testes psicológicos, os testes de personalidade, testes de adaptação física, testes de simulação e entrevistas (Sousa *et al.* 2006).

Relativamente ao Acolhimento e Integração, o acolhimento trata-se do processo através do qual o novo colaborador é recebido na organização, sendo que neste procedimento os responsáveis organizacionais devem dar a conhecer ao novo trabalhador(a) todos os aspetos fundamentais da organização (Silva e Reis, 2018).

Já o processo de integração é mais longo que o anterior, sendo que deve ser feito durante um determinado período após a entrada do novo candidato, podendo mesmo recorrer a entrevistas individuais durante curtos intervalos de tempo até ao final do processo de integração, de modo a que o novo trabalhador tenha um acompanhamento contínuo. Este processo “*consiste numa série complexa de acontecimentos com dimensões racionais, explícitas e formais e tácitas, não-conscientes e informais.*” (Sousa *et al.* 2006). Segundo os autores, as organizações podem assumir várias formas independentes ou complementares, de modo a dar a conhecer as diferentes áreas funcionais da organização e a darem formação de acolhimento e interação do novo colaborador.

Prosseguindo para a Formação Profissional, esta é fundamental para as organizações, pois existe a necessidade de possuir uma metodologia de formação que contenha técnicas adequadas aos trabalhadores e às suas características físicas e psicológicas, de modo a criar um clima que estimule a motivação intrínseca e a criatividade do mesmo (Camara *et al.* 2007). No caso concreto da formação profissional, de acordo com Ferreira *et al.* (2015), esta pode dividir-se em duas variantes: a qualificação/formação inicial e o aperfeiçoamento/formação contínua. A formação inicial tem como principal objetivo a integração de jovens ou de adultos com pouca experiência na profissão, procurando auxiliar a compreender o projeto e a cultura da empresa.

A formação contínua, por sua vez, tem em vista o desenvolvimento dos sujeitos ativos, orientando-os para a melhoria das suas competências profissionais e do desempenho das suas funções, tendo por norma, curta duração e sendo uma iniciativa da organização (Le Boterf (1990 *cit in* Ferreira *et al.* (2015))). Assim, um plano de formação consiste na expressão de escolhas realizadas depois de uma análise prévia das necessidades por parte do responsável de formação, devendo esta salientar um compromisso fundamental de negociação (Peretti, 2001).

No que concerne à Avaliação de Desempenho, pode ser definida como “*(...) o meio através do qual se podem localizar problemas de supervisão de pessoal, de integração do empregado à empresa ou do cargo que presentemente ocupa, de não-aproveitamento de empregados com potencial mais elevado que aquele que é exigido pelo cargo, de motivação, etc.*” (Chiavenato, 1987, p. 207). Por outras palavras, consiste no meio que a empresa dispõe de avaliar os seus funcionários durante um período definido pela mesma, de modo a compreender se o seu desempenho se encontra dentro dos parâmetros pretendidos, servindo também de base para futuras promoções de carreira.

A Avaliação de Desempenho é composta por vários objetivos por parte dos avaliadores aquando os processos de avaliação, sendo que, de acordo com Murphy e Cleveland (1995 *cit in* Caetano e Vala (2002)), encontram-se sistematizados do seguinte modo:

- Objetivos dirigidos para as tarefas – os avaliadores procuram melhorar ou manter os níveis de desempenho dos avaliados e prepará-los para futuros desafios;
- Objetivos interpessoais – os avaliadores procuram manter ou melhorar as relações interpessoais entre eles e entre os avaliados;
- Objetivos estratégicos – os avaliadores recorrem à avaliação de desempenho para aumentar a sua reputação ou a da sua equipa de trabalho;
- Objetivos internos – o avaliador tenta reforçar as crenças e os valores que tem face à avaliação de desempenho.

Deste modo, a avaliação de desempenho realizada nas organizações encontra-se dependente da organização, dos avaliadores e dos avaliados, tal como dos diferentes objetivos que a empresa pretende alcançar.

Quanto às Políticas de Remuneração, estas assumem um papel estrutural entre as várias políticas da GRH. De acordo com Ferreira *et al.* (2015), as características desta dimensão e os seus efeitos têm como base quatro principais aspetos que limitam a sua definição, sendo estes:

- Definição legal e contratual dos valores a pagar e de futuras alterações;
- Contingências financeiras que limitam o desenho das estruturas remunerativas e a escolha dos pacotes de remuneração mais indicados;
- Necessidade de maior ou de menor equidade entre trabalhadores com diferentes capacidades de trabalho;
- Nível de competitividade do mercado de trabalho e das opções estratégicas da organização tendo em conta o mesmo.

De acordo com Dowling (2001, *cit in* Duarte, (2006)), existem várias determinantes que explicam as várias formas de remuneração das organizações, apresentando estas uma meta-estrutura explicativa das várias políticas de remuneração, como representado na figura 9 abaixo.

	Contexto Interno	Contexto da Remuneração	Contexto Externo
Nível 3 Artefactos	<u>Visibilidade da Empresa - Variáveis Internas</u> Indústria/Competição; Dimensão; Ciclo de Vida; Nível de Internacionalização; Estrutura Organizacional	<u>Formas de Remuneração Total</u> Tipo de Remuneração Nível de Remuneração; Padronização vs. Localização	<u>Visibilidade da Empresa – Variáveis Externas</u> Condições do Mercado Local; Legislação
Nível 2 Normas e Valores	<u>Empresa – Variáveis Internas que refletem as normas e valores</u> Estratégia assente na empresa/unidade e negócio; Cultura da empresa; Empresa de RH; Relações de emprego (longo prazo vs. curto prazo)	<u>Estratégia de Remuneração</u> Possíveis Bases para Remuneração Tarefa vs. Habilidade Desempenho vs. Senioridade Desempenho Individual vs. Desempenho de Grupo Definição de curto prazo vs. Longo prazo Aversão ao Risco vs. Aceitação de Risco Desempenho da Empresa vs. Divisão Hierarquia vs. Igualdade Medidas de desempenho qualitativas vs. quantitativas Equidade Interna vs. Externa	<u>Empresa – Variáveis Externas que refletem as normas e os valores</u> Sindicatos, Comissões de Trabalhadores, Sistemas de Educação Normas culturais
Nível 1 Explicações Básicas	Empresa – Perspetivas Internas		Empresa – Perspetivas Externas
	Exemplo: Teoria Comportamental		Exemplo: Perspetiva Cultural
Paradigmas de Pesquisa	Universalista ←————→ Contextualista		

Figura 9 - Meta-Estrutura Explicativa da Complexidade da Remuneração
 Fonte: Dowling (2001, cit in Duarte, (2006)), adaptado

Assim sendo, o sistema de remunerações em vigor em cada empresa encontra-se dependente de todos os fatores acima mencionados, daí as diferenças existentes no mercado de trabalho. Por último, no que toca à Gestão de Carreiras, e começando por definir o conceito de carreira, esta tem como foco o indivíduo e as suas necessidades, implicando uma análise à dinâmica decorrente da relação entre a organização e o indivíduo (Sousa, Duarte, Sanches, e Gomes, 2006). Contudo, segundo Fernandes *et al.* (2002), existem quatro significados diferentes para o conceito de carreira:

- Desenvolvimento profissional, encontrando-se relacionada com a mobilidade vertical do indivíduo, através da hierarquia organizacional, ou seja, correspondendo a uma sequência de promoções no contexto de trabalho;
- Ocupação profissional, onde o próprio termo carreira é sinónimo de ocupação profissional;
- Sequência de trabalho/funções ao longo da vida, correspondendo à história ou percurso profissional de um indivíduo;
- Sequência de experiências profissionais ao longo da vida, onde a carreira representa a vivência subjetiva das atividades que constituem a história profissional de cada indivíduo.

No que concerne ao plano de carreira, de acordo com Câmara *et al.* (2007), este consiste num conjunto de ações programadas que têm como fim permitir o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores, de modo a que estes consigam a médio prazo, atingir o potencial que lhes foi previamente identificado. Após a explicação das práticas existentes de recursos humanos nas organizações, é importante ressaltar que são estas que constituem o ponto de partida para a criação de práticas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal para os indivíduos pertencentes à organização. Com a criação das práticas de conciliação entre as esferas da vida em estudo, estas procuram a existência de horários de trabalho e de condições de trabalho flexíveis, tanto em homens como em mulheres, atendendo assim às necessidades e responsabilidades da sua vida pessoal, sem prejudicarem a sua vida profissional.

As entidades empregadoras possuem um papel fulcral no que respeita à aplicação das práticas mencionadas, não somente por serem as responsáveis pela implementação de um conjunto de medidas que procuram o equilíbrio da vida familiar e profissional, mas também por terem a capacidade de sensibilizar os trabalhadores com determinadas ações, garantindo igualdade de direitos no que concerne a prestações salariais e não salariais, à progressão das

carreiras, ao acesso à formação profissional e a outros benefícios sociais (Guerreiro *et al.* 2006). Entre as várias ações possíveis, de acordo com Guerreiro *et al.* (2006), é possível mencionar algumas, sendo estas:

- A organização de formas de trabalho que contribuam para a harmonização da vida pessoal e profissional, como horários adaptados às necessidades familiares, trabalho repartido e a possibilidade de acumular horas de trabalho;
- A igualdade de acesso às diferentes funções, promoções e outras formas de valorização das carreiras profissionais;
- A criação de bases de dados com diferentes serviços que possam ter utilidade para os trabalhadores que tenham filhos ou idosos a seu cargo;
- A designação de uma pessoa do DRH que tenha como sua função a gestão da base de dados, atendendo às necessidades dos trabalhadores da empresa e estabelecendo o contato com os serviços que são solicitados pelos trabalhadores;
- A organização de serviços de prestação de cuidados ao domicílio para trabalhadores que tenham idosos a seu cargo;
- O desenvolvimento de formas de contacto com a empresa, quer através de cursos de formação ou de reuniões regulares sobre a situação corrente da empresa, para que os trabalhadores que, por algum motivo, estiverem por um determinado tempo com as suas funções interrompidas ou que trabalhem em regime de teletrabalho, interajam com os seus colegas;

De acordo com estudos realizados por Pirrolas (2017), no âmbito da conciliação da tripla jornada, no que concerne ao ingresso no ensino superior para a amostra estudada, quando se torna necessário abdicar de determinadas tarefas em prol de outras, as que acabam por ser penalizadas são as atividades de lazer. Estas atividades vão desde o ler um livro em casa, ao estar com amigos, visitar familiares e até mesmo cuidar da casa, ou seja, atividades de cariz da vida pessoal e familiar. Quanto às tarefas domésticas ao longo da semana de trabalho, neste estudo os resultados apontaram que os inquiridos são os principais responsáveis pelas atividades da vida doméstica. Verificou-se também que estes têm apoio por parte do agregado familiar ou até mesmo através da contratação de ajuda externa.

Contudo, considera-se relevante ressaltar que no estudo de Pirrolas (2017), maioritariamente, são as mulheres que estão responsáveis pelas tarefas domésticas. Mesmo em casos em que os inquiridos eram homens, os mesmos partilharam que eram as suas parceiras

que se encontravam responsáveis por estas tarefas. Realça-se, também, que algumas destas mulheres sentiram a necessidade de contratar ajuda por parte de uma empregada doméstica para uma melhor gestão do seu tempo fora do trabalho. Ainda no mesmo estudo, relativamente a práticas promotoras da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, nas empresas onde os inquiridos exerciam funções, algumas das práticas passavam pela flexibilidade horária e alterações do horário de trabalho, conforme as necessidades dos trabalhadores, através de mudanças de turnos e da concentração do horário de trabalho.

Nos estudos de Costa (2011), através das suas conclusões finais, é possível constatar que no que diz respeito às implicações da condição de estudante da sua amostra sobre a vida profissional, pessoal e em certo modo, doméstica, os dados que a mesma retirou permitiram-lhe constatar que essas dimensões são afetadas de diferente modo conforme o grupo de pessoas. Através da análise fatorial, conseguiu concluir que para alguns dos grupos da amostra, o que se designa por vida pessoal – que constituía para estes indivíduos o tempo dispendido a visitar familiares, em convívio com amigos e em atividades de lazer – era a dimensão mais afetada, enquanto que para outros a vida profissional era a mais afetada e, ainda para outros grupos, acabava por ser a vida doméstica.

Apesar dos resultados obtidos por Costa demonstrarem que, na perspetiva dos trabalhadores, existe efetivamente um conjunto de práticas de GRH que procuram contribuir para a conciliação das esferas da vida quotidiana estudadas - tais como a flexibilidade e a redução de horários e até mesmo a facilitação de horários e a compactação de horas de trabalho - a autora salienta ainda que existe um longo caminho pela frente pois apesar de todos os progressos, a maioria das organizações continua a não possuir práticas de recursos humanos facilitadoras.

Metodologia

A primeira parte deste trabalho consistiu na discussão da conciliação das esferas da vida profissional, familiar e pessoal, tendo sido nestas áreas onde se denota ainda desigualdade de géneros, apesar dos contributos por parte do Estado Português e da União Europeia para a eliminação da mesma, principalmente em matéria relacionada com a vida profissional e, em concreto, no caso das PME. Após o enquadramento teórico construído, e de modo a fazer a ligação com a parte empírica, segue-se a apresentação da metodologia que irá ser utilizada, uma breve caracterização e delimitação da população-objeto de estudo e indicação e explicação da técnica utilizada para a recolha de dados.

1. Objetivos

Para o desenvolvimento deste estudo foi necessário elaborar uma pergunta de partida, sendo esta: “Como é feita a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal por parte das mulheres trabalhadoras?”. Segundo Quivy e Campenhoudt (1992), a pergunta de partida é essencial para a construção de um estudo, sendo através desta que se torna possível fornecer elementos para respondê-lo de modo claro, praticável e pertinente.

Esta pergunta de partida formulada teve origem no interesse pessoal na temática estudada, pretendendo, também, compreender se existe um contributo por parte da gestão de recursos humanos para a promoção da igualdade de géneros. Esta questão remeteu para uma revisão da literatura sobre a temática mencionada e ficou aberta a possibilidade de existir, ou não, o contributo acima referido. O principal objetivo mantém-se no estudo de como é feita a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal das mulheres que exercem funções em PME. Assim sendo, a compreensão da temática mencionada torna-se o principal objetivo do presente estudo.

Considera-se relevante reforçar que, para a realização deste trabalho existe a limitação de uma conceptualização binária, quer de género, quer de sexo, que se encontra institucionalizada na sociedade, sendo que a sua conceção se torna necessária adequar em virtude da presente pesquisa. Deste modo, segundo a componente teórica deste estudo, irão ser utilizadas as noções de masculino e de feminino reconhecidas pelo senso comum.

Por este motivo, a investigadora optou por entrevistar apenas mulheres porque, de acordo com os dados apresentados previamente, estas são as que apresentam maiores dificuldades de conciliação de tempos, devido ao peso das horas não remuneradas e das horas dedicadas à sua vida doméstica, conforme mencionado acima.

Para efeitos de discussão e compreensão da relação entre a GRH e a igualdade de oportunidades entre géneros, foram abordados os conceitos considerados mais relevantes para a compreensão da problemática em estudo. Estas principais temáticas encontram-se associadas à igualdade de género, tais como os vários tipos de segregação existentes no mercado de trabalho, a taxa de emprego e desemprego, os tipos de contrato, as disparidades de remuneração, as horas trabalhadas semanalmente, as habilitações literárias e os horários de trabalho. Neste sentido, a presente investigação tem como principal objetivo analisar quais são os apoios que estas mulheres trabalhadoras recebem, não só a nível organizacional, mas também a nível familiar.

É importante ter em consideração os objetivos estabelecidos, nomeadamente: caracterizar as habilitações literárias das entrevistadas; caracterizar o agregado familiar das mesmas; caracterizar a situação profissional das entrevistadas; caracterizar as práticas de RH aplicadas nestas empresas; quais as desigualdades de trabalho que existem; compreender como é feita a conciliação das esferas da vida estudadas e saber quais as práticas facilitadoras da conciliação das esferas em causa que são aplicadas.

De acordo com os objetivos mencionados, toma-se como objeto empírico mulheres que se encontrem a exercer funções em várias áreas, tais como fisioterapia, hotelaria, imobiliária, gestão administrativa e educação. Para conseguir responder às questões mencionadas, foram criadas várias dimensões que pudessem ser traduzidas em instrumentos de pesquisa, como dimensões sociodemográficas, a vida profissional, o ambiente empresarial, a vida pessoal, a vida familiar e por último, as práticas facilitadoras da conciliação das três esferas em estudo. As dimensões abordadas encontram-se traduzidas de modo mais detalhado na figura 10, que se apresenta de seguida, com a informação pretendida nesta investigação. O guião da entrevista encontra-se no anexo 1 e expressa, em termos práticos e de pesquisa, a procura pelos objetivos mencionados.

Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal: fenómeno, práticas associadas e a variável género		
Dimensões	Objetivo	Informação pretendida
<u>Sócio/Demográfica</u>	Caracterização da entrevistada	- Algumas informações pessoais que permitam caracterizar a entrevistada, tais como a idade, nacionalidade, habilitações literárias e categoria profissional;
	Contextualização do agregado familiar	- Compreender quantos elementos constituem o agregado familiar e se existem dependentes;
<u>Vida profissional</u>	Caraterização da empresa onde exerce funções	- Saber a dimensão da mesma, qual a área de atividade e as funções inerentes à área de atividade da mesma;
	Verificar práticas de recursos humanos existentes e como são aplicadas	- Saber se são aplicadas as devidas práticas de recursos humanos e como é feita a sua aplicação; - Qual a opinião das entrevistadas relativamente às práticas de recursos humanos; - Horários de trabalho, horas trabalhadas, tipo de contrato.
<u>Ambiente Empresarial</u>	Compreender a igualdade de oportunidades em termos de progressão de carreira	- Condições salariais, oportunidades de progressão de carreira e possível desigualdade de oportunidades;
<u>Vida pessoal</u>	Caracterização da esfera pessoal	- Como é ocupado o tempo livre, tempo despendido para a mesma, como é passado o tempo a sós, outro tipo de atividades;
<u>Vida familiar</u>	Caracterização da esfera familiar	- Quais são as atividades da vida doméstica em que participa, ajuda por parte do agregado familiar nas tarefas domésticas e familiares;
<u>Práticas facilitadoras da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal</u>	Compreender quais as práticas presentes na vida da entrevistada que lhe permitem conciliar as diferentes esferas	- Preocupação por parte da organização no que concerne a conciliação; - Quais as práticas facilitadoras por parte da empresa; - Possíveis benefícios, atividades que são dispensadas.

Figura 6 - Conciliação da vida profissional, familiar e pessoal
 Fonte – Elaboração própria

2. Metodologia Qualitativa

Primeiramente, é importante referir que, para a realização deste trabalho, existe a limitação de uma conceitualização binária de género e sexo institucionalizada na sociedade, conceção esta que se torna necessária adequar em virtude da pesquisa empírica. Deste modo, segundo a componente teórica deste trabalho, irão ser utilizadas as noções de género feminino e masculino reconhecidas pelo senso comum. Entre as abordagens possíveis, optou-se pela abordagem qualitativa, uma vez que, de acordo com Robert (2011), é uma abordagem cujo raciocínio se baseia sobretudo na compreensão e na perceção humana. Mais concretamente, o presente estudo passa por uma investigação qualitativa, que pode ser definida como um tipo de investigação que *“faz uso de abordagens interpretativas, que permitem a interligação de dados qualitativos e quantitativos através do uso de técnicas e análises específicas, facilitando e promovendo análises compreensivas, ao mesmo tempo que inevitavelmente se admite a subjetividade sobre a perceção do mundo exterior”* (Gomes e Cesário, 2014, p. 128).

A investigação qualitativa tem como objetivo, de acordo com Freixo (2010), descrever ou compreender, mais do que avaliar o que está a ser estudado. Ainda de acordo com o mesmo autor, existem várias etapas do processo de investigação qualitativa, sendo estas:

1. Formulação de um problema geral de investigação a partir de uma situação em concreto que constitui um fenómeno que possa ser descrito e percebido;
2. Enunciado de questões precisas com o intuito de explorar os elementos estruturais, as interações e os processos que permitem descrever o fenómeno em estudo e elaborar o conceito do mesmo;
3. Escolha dos métodos de coleta de dados, podendo estes variar entre entrevistas, observação direta, registos, etc.;
4. Escolha de um contexto social e de uma amostragem teórica;
5. Colheita de dados e análise de onde é retirada uma descrição pormenorizada dos acontecimentos relatados pelos participantes que vivenciaram tal situação;
6. Elaboração de hipóteses interpretativas a partir dos conhecimentos obtidos;
7. Reformulação interativa do problema, das questões ou alterações e a incorporação do conceito à medida que se juntam novos dados.

Assim, optou-se por este método de investigação, uma vez que o mesmo permite à investigadora um maior controlo sobre as informações recolhidas e sobre os meios de obtenção das mesmas. A investigação qualitativa permite, também, tendo em consideração os objetivos do presente estudo, escolher a amostragem das mulheres entrevistadas, tal como uma análise mais aprofundada dos dados obtidos. Deste modo, auxiliou a investigadora no que concerne à escolha das entrevistadas, quanto à situação profissional, composição do agregado familiar, entre outros critérios.

2.1. Técnicas de Investigação

De acordo com Guerra (2006), assumindo que tanto as metodologias como as técnicas qualitativas possuem uma grande fluidez tanto de estatuto teórico-epistemológica como nas suas diferentes formas de aplicação e tratamentos, a escolha do método utilizado neste trabalho recai então por uma análise qualitativa através da realização de entrevistas. O método escolhido foi a entrevista, sendo que esta encontra-se ligada à decisão sobre a seleção das pessoas a entrevistar e sobre os grupos a que estas pessoas pertencem (Flick, 2005). Esta técnica é bastante popular e é constituída, em regra, por um guião previamente preparado, na qual são recolhidas, por parte do investigador, as informações necessárias diretamente dos executantes, podendo, ainda, ser considerada uma técnica que permite “*o relacionamento estreito entre o entrevistador e o entrevistado*” (Freixo, 2010, p. 192). De acordo com Cunha *et al.* (2012), algumas das vantagens desta técnica de recolha de informação consistem na possibilidade de trocar e de testar informações e, também, de recolher uma grande quantidade dessas mesmas, quer quantitativas, quer qualitativas.

As entrevistas podem ainda ser distinguidas em três tipos: estruturadas, semiestruturadas e não estruturadas. Para efeitos do presente trabalho, irá ser utilizada a entrevista semiestruturada, ou seja, uma entrevista onde existe a exploração dos principais tópicos definidos anteriormente, sendo que estas questões são desenvolvidas de modo a explorar esses mesmos temas, permitindo assegurar um processo de comunicação mais flexível e adaptável às entrevistadas Ferreira *et al.* (2015) A utilização deste tipo de entrevista torna possível associar a experiência pessoal da entrevistada, em relação à sua vida pessoal e familiar, com a experiência pessoal em contexto laboral, o que poderá permitir retirar conclusões ou inferir sobre como é feita a conciliação das três esferas da vida da mesma.

As entrevistas tiveram início no mês de Julho e terminaram em inícios do mês de Agosto. Não se considerou necessária a caracterização do meio social envolvente das entrevistadas para o presente estudo, escolhendo-se como variável a analisar o “estatuto” de mulher. Reconhece-se, deste modo, a heterogeneidade que as entrevistadas podem possuir em relação ao seu historial pessoal.

3. População/Amostra

A escolha da amostra escolhida, de acordo com Guerra (2006) consiste numa amostra por homogeneização. Este tipo de amostra caracteriza-se pelo facto do investigador pretender estudar um grupo homogéneo, sendo que neste tipo de amostragem, torna-se difícil definir o número de entrevistas a realizar. Deste modo, a representatividade não é colocada em termos estatísticos e quantitativos, mas sim no preenchimento dos critérios género, situação profissional atual e composição do agregado familiar, sendo que apenas foram entrevistadas mulheres atualmente empregadas e que tenham filhos, não estando estes necessariamente a seu cargo.

A escolha desta amostra inicialmente passou pela procura dentro do círculo familiar por mulheres que se encontrassem a exercer funções atualmente em PME e que preenchessem os critérios previamente mencionados, contudo, a procura teve de ser alargada para fora do mesmo. Tal foi possível através da ajuda das pessoas inicialmente contactadas, que permitiu estabelecer contacto com possíveis entrevistadas. A dimensão da amostragem em causa pode ser considerada reduzida, tendo em ponderação o universo em estudo.

Numa primeira fase de análise, pretende-se caracterizar as dimensões sociológicas e demográficas das entrevistadas, mais concretamente, a constituição do agregado familiar, as suas habilitações literárias, a profissão exercida atualmente e, caso sejam casadas, a situação profissional do conjugue. A escolha da amostra, tendo como interesse o conteúdo, a compreensão e a não quantificação geral, pode designar-se por três características: pessoas do género feminino, que se encontrem a exercer funções atualmente e que sejam mães. Perante os objetivos da presente investigação, fez sentido orientar a pesquisa pela “qualidade” ao invés da “quantidade”.

As entrevistas foram aplicadas a cinco mulheres, sendo que o tempo das mesmas variou entre, aproximadamente, os vinte e os quarenta minutos, tendo em todas as entrevistas sido gravada apenas a conversa através do uso de um gravador.

4. Caracterização sociodemográfica das das entrevistadas

Caracteriza-se então as entrevistadas de acordo com as várias categorias, como é possível observar na figura 11.

Nº da Entrevistada	Idade	Local de residência	Estado Civil	Nº de filhos	Nº de elementos do agregado familiar	Ocupação profissional
1	54	Casal do Marco	Casada	2	2	Técnica de Fisioterapia
2	47	Paio Pires	Casada	2	4	Escriturária Administrativa
3	43	Seixal	União de facto	1	3	Técnica de Ação Educativa
4	59	Cruz de Pau	Solteira	2	4	Consultora Imobiliária
5	48	Casal do Marco	Casada	1	3	Escriturária

Figura 11- Caracterização das entrevistadas
Fonte – Elaboração própria

As entrevistadas têm idades compreendidas entre os 43 e os 59 anos. A entrevistada 4 é a única que não é casada ou que não vive em união de facto, enquanto que as restantes entrevistadas se encontram casadas e possuem um ou dois filhos. Relativamente às profissões exercidas, as entrevistadas pertencem a diferentes áreas de atividade, com exceção das entrevistadas 2 e 5, que possuem funções semelhantes. As entrevistadas trabalham nos setores da saúde, do turismo, da educação, no ramo imobiliário e no sector público. As generalizações e conclusões apresentadas referem-se apenas às trabalhadoras entrevistadas, sendo que geograficamente, estas exercem funções na área Metropolitana de Lisboa, tratando-se assim de exemplos no contexto de uma grande cidade e proximidades.

5. Limitações

Relativamente às dificuldades na aplicação das entrevistas, apesar de existirem limitações, estas não foram impeditivas, contudo exigiram total disponibilidade por parte de investigadora para se tornar possível corresponder às necessidades de gestão de tempo por parte das entrevistadas. Em termos de deslocação, também não constituiu um problema para o avanço da dissertação, tendo em conta que a investigadora possuía a disponibilidade de se deslocar aos diferentes pontos dentro da área mencionada, para a realização das entrevistas. Algumas destas entrevistas foram realizadas em locais públicos neutros, tais como parques e cafés, sendo que outras foram realizadas em espaços fechados, como a residência das entrevistadas, tendo a investigadora deixado ao critério das mesmas o local da realização das entrevistas.

No decorrer das entrevistas, as entrevistadas mostraram-se prestáveis a colaborar, sem qualquer problema, enquanto partilhavam a sua experiência. Em retrospectiva, no momento prático deste projeto, realizaram-se “apenas” 5 entrevistas, pois concluiu-se que já se tinha correspondido (embora em pequena escala) à informação pretendida em termos qualitativos e aos objetivos propostos inicialmente pelo guião. Nota metodológica: embora se considere que os objetivos deste trabalho foram obtidos com sucesso, reconhece-se que alguma possível limitação em termos de construção do guião de entrevista, possa ter condicionado e limitado a informação obtida.

Análise das Entrevistas

De acordo com Guerra (2006), a identificação de variáveis, cuja dinâmica potencialmente explicativa de um determinado fenómeno, denomina-se por análise categorial. Este tipo de análise deve ser bastante explícito, mas não homogéneo, uma vez que não existe qualquer vantagem em referir o tipo de variação. Não deixando de ser uma análise descritiva, a análise categorial é mais abstrata e não exclusiva, ou seja, na mesma entrevista poderemos encontrar diferentes fatores explicativos e nenhum discurso que contenha todas as variáveis.

1. Caracterização da escolaridade das entrevistadas

Procurando saber primeiramente as habilitações literárias das entrevistadas, as entrevistadas foram questionadas relativamente ao seu nível de escolaridade. A entrevistada 1 (E1) possui o antigo ensino básico, isto é, o 9º ano de escolaridade, tendo obtido posteriormente formação profissional para ter acesso à categoria profissional de Técnica de Fisioterapia. As restantes entrevistadas completaram o 12º ano, à exceção da entrevistada 4 (E4), que além de completar o ensino secundário, investiu na sua formação profissional para obter a categoria de Técnica de Turismo. Através do decorrer das entrevistas, foi possível a investigadora interpretar que esta predisposição das entrevistadas 1 e 4 em tirar um curso de formação profissional, além da escolaridade obrigatória, deveu-se à sua vontade de progredir profissionalmente, procurando trabalho numa área fosse mais benéfica financeiramente e mais estável, pois estavam a iniciar uma etapa da sua vida em que pretendiam ter filhos.

2. Caracterização do agregado familiar

Quanto a dependentes, todas as entrevistadas possuem filhos a seu cargo com exceção da E1. A E3 é a única que tem um filho menor de idade, enquanto que as restantes têm filhos com idades compreendidas entre os 19 e os 25 anos. Analisando as idades dos filhos, os que têm idades compreendidas entre os 19 e os 21 ainda se encontram a estudar, o que na perspetiva da investigadora, parece indicar que ainda vivem com os seus pais pois não podem não possuir autonomia financeira para serem independentes.

Referente aos filhos com idades entre os 21 e os 25, estes já se encontram a trabalhar, mas continuam a não possuir autonomia financeira suficiente para saírem da casa dos pais.

Para efeitos do presente estudo, serão analisadas as respostas dadas às questões relacionadas com a profissão, horário de trabalho e vínculo contratual do cônjuge das entrevistadas. Todas as entrevistadas, excetuando a E4, encontram-se casadas com homens, estando estes aquando a data da entrevista, empregados e na sua maioria a contrato de trabalho sem termo e em trabalhos tipicamente associados ao género masculino (serralheiro civil, oficial de electricista, bancário, vendedor de automóveis). Os esposos e companheiros das entrevistadas trabalham num regime de horário a tempo inteiro, o que na perspetiva da investigadora, poderá dificultar a colaboração em matéria de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, nomeadamente o auxílio em atividades da vida doméstica ou atividades relacionadas com os seus filhos.

3. Caracterização da situação profissional

Tal como mencionado anteriormente, o presente estudo tem como objetivo compreender como é feita a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal das mulheres que se encontram a trabalhar atualmente em PME. Neste sentido, foi questionado às entrevistadas qual a origem da empresa onde exercem funções e qual a dimensão da mesma. Todas as entrevistadas encontram-se em empresas nacionais e, com a exceção das empresas onde trabalham as entrevistadas 1 e 2 que possuem 23 e 34 trabalhadores, respetivamente – e, que deste modo, são consideradas pequenas empresas (artigo 100º nº1 al. b) do Código do Trabalho) – é possível classificar as restantes empresas em causa como médias empresas, de acordo com o seu número de trabalhadores – artigo 100º nº1 al. c) do Código do Trabalho.

As entrevistadas trabalham em diferentes setores de atividade, exercendo assim diferentes profissões e desempenhando diferentes funções. Quanto à principal atividade das empresas onde se encontram inseridas, estas variam entre áreas como fisioterapia, centro de dia com apoio domiciliário, apoio a idosos e crianças, ramo imobiliário e hotelaria. A antiguidade de um funcionário pode ser definida, de acordo com o artigo 112º nº6 do Código do Trabalho, como a antiguidade do trabalhador, sendo que inicia com o período experimental, começando este último

a partir do momento em que o trabalhador dá início à sua prestação de trabalho (artigo 113º nº1 do Código do Trabalho).

Ao serem inquiridas sobre a sua antiguidade na empresa, as respostas foram bastante variadas. As entrevistadas 1, 2 e 5 encontram-se a exercer funções na empresa atual há mais de 20 anos, enquanto que as restantes aquando a entrevista, ainda não tinham atingido os 3 anos na empresa, especialmente a E4, que iniciou a função atual em janeiro de 2019.

Relativamente à composição do grupo de trabalho, a E2 é a única que se encontra numa empresa exclusivamente composta por mulheres. Já a E3, apesar de se inserir num ambiente empresarial que também é composto por homens, não tem qualquer tipo de contacto com os mesmos no seu dia-a-dia laboral uma vez que trabalham na área da manutenção, acabando esta por trabalhar apenas com as suas colegas de sala. Quanto às restantes entrevistadas, trabalham diariamente com homens e com mulheres, tornando-se contudo importante realçar que na empresa onde se encontra a E1, apenas trabalham 3 homens num total de 23 trabalhadores, e que a E5, apesar de ter contacto tanto com homens como com mulheres no decorrer do seu trabalho, exerce funções na parte administrativa da empresa, que é composta única e exclusivamente por mulheres.

Analisando as respostas dadas relativamente ao ambiente de trabalho das entrevistadas e, começando pelas entrevistadas 1 e 5, estas revelaram que lhes era indiferente trabalhar com qualquer um dos géneros, desde que não existam conflitos entre os indivíduos, como referiu a E1. Na perspetiva da E5, este sentimento mantém-se, desde que o ambiente de trabalho seja agradável. Quanto à E2, quando questionada sobre o ambiente de trabalho, relata que “(...) *Antes de estar neste local já tinha trabalhado durante um ano e meio num onde era diversificado em termos de homens e mulheres. Agora, há vinte e oito anos para cá, é só mulheres, não sei se por força do hábito de conviver diariamente só com mulheres, não sei dizer se é melhor ou pior, é-me comum*”, o que poderá ser interpretado como uma indiferença perante o género do grupo de trabalho, devido ao hábito criado por parte da mesma ao trabalhar durante vários anos apenas com mulheres.

Prosseguindo para a E3, que no seu trabalho lida diariamente apenas com mulheres apesar de existirem homens na sua empresa, esta não se encontra de todo satisfeita com o ambiente laboral, afirmando mesmo que sente deslocada e que não se identifica com as colegas, fator que poderá ter uma influência negativa na satisfação no trabalho. A satisfação no trabalho pode ser definida como o resultado da avaliação que o trabalhador tem sobre o seu trabalho ou a

realização dos seus valores por meio dessa atividade, encontrando-se associada uma emoção positiva do seu bem-estar (Locke (1969 *cit in* Marqueze e Moreno, (2005)). No que concerne à E4, esta sente-se bastante confortável em trabalhar com ambos os géneros, acrescentado até que nunca sentiu nenhuma tentativa de superioridade por parte dos seus colegas, homens ou mulheres.

Quando questionadas sobre se sentiam que a sua função tinha impacto na empresa, as respostas parecem indicar que as trabalhadoras sentem que têm efetivamente impacto na organização. Destaca-se a resposta dada pela E4, que menciona que a sua função se encontra diretamente ligada ao sucesso da empresa. Estas respostas são fundamentais para compreender a satisfação das entrevistadas, uma vez que poderão ser um indicador da sua satisfação com o trabalho e com a organização.

Relativamente ao local de trabalho e à distância do mesmo da sua zona de residência, a entrevistada que se encontra mais longe da sua habitação é a E1 – sendo também a que perde mais tempo em deslocações (aproximadamente 25 minutos) – enquanto que as restantes demoram, em média entre 10 a 15 minutos, com exceção da E3 que afirma demorar 3 minutos ao se deslocar através de viatura própria. No que diz respeito à mobilidade do local de trabalho, apenas a E5 sofreu mobilidade, apesar do local onde se encontra atualmente não ser distante do seu anterior local de trabalho. Tal mudança não teve nenhuma influência significativa no seu dia-a-dia na perspetiva da mesma, uma vez que lhe acresce apenas mais 5 minutos de deslocação casa-trabalho, algo que é indiferente para a mesma.

No que diz respeito ao tipo de contrato de trabalho celebrado, as entrevistadas 1, 2 e 5 possuem um contrato de trabalho sem termo, o que significa que as mesmas se encontram efetivas nas empresas. Quanto à E3, esta encontra-se a contrato de trabalho a termo certo, enquanto que a E4 é trabalhadora por conta própria. No que se refere ao regime de trabalho, nomeadamente ao trabalho a tempo parcial ou a tempo total, não contabilizando as horas extras realizadas, apenas a E2 se encontra a trabalhar a tempo total, perfazendo as 40 horas de trabalho semanal.

A E1 trabalha 20 horas semanalmente, mencionando que o horário de trabalho é reduzido uma vez que se trata de um trabalho que exige grande esforço físico por parte da mesma. No caso da E3, esta trabalha 38 horas semanais, a E4 trabalha 36 horas semanalmente e, por último, a E5 trabalha 35 horas semanais. Através das respostas obtidas, é possível constatar que apenas uma das entrevistadas se encontra em regime de trabalho a tempo total, pelo que acaba

por ser a que, em termos de horas trabalhadas, dedica mais tempo à sua vida profissional. As restantes entrevistadas, por trabalharem menos horas semanalmente, poderão ter maior facilidade de conciliação das esferas da vida em estudo.

Relativamente a horas extras, procurou-se entender se era recorrente as entrevistadas trabalharem horas extras e, se sim, como é que estas eram ou não recompensadas. Começando pela E1, a mesma afirma que não costuma trabalhar horas extras pois o seu tipo de trabalho requer que os seus utentes façam uma marcação. Como é exigida uma marcação, acaba por ter um horário delimitado, sendo que a entrevistada apenas faz horas extra quando alguma colega, por motivos de saúde ou por indisponibilidade numa situação extraordinária, não consegue auxiliar os seus utentes. Quando questionada sobre como eram recompensadas essas horas extra, menciona que a empresa funciona através do sistema de banco de horas, acumulando deste modo o trabalho extra prestado para posteriormente ser gozado.

Analisando as respostas da E2, esta afirma que muitas vezes fica a trabalhar até um máximo de três horas depois de ter terminado o seu horário, além de despender de metade da sua hora de almoço para trabalho também. A entrevistada afirma que semanalmente trabalha aproximadamente 8 horas extra que não são remuneradas pois “(...) *também não o exijo, porque eu acho que apesar de saber bem ganhar mais um pouco, sei que quando eu preciso também tenho do outro lado total disponibilidade para faltar ou para ir tratar de alguns assuntos sem me serem descontadas horas do ordenado.*” (Entrevistada 2). No caso da E3, esta afirmou que salvo raras exceções, não costuma trabalhar horas extra e que, as que são feitas, são acumuladas para o banco de horas. Por outro lado, a E4 não trabalha qualquer tipo de horas extra, uma vez que de acordo com o seu tipo de trabalho, faz o seu próprio horário. A E5 afirmou que não costuma fazer horas e que caso as faça, que são pagas.

Através das repostas dadas, na perspetiva da investigadora, é possível interpretar que as entrevistadas não costumam fazer horas extra, excetuando a E2. Esta entrevistada acaba por fazer quase um dia extra de trabalho por semana, contudo sente que não precisa de receber a devida compensação porque a empresa não é exigente com a mesma quando esta necessita de sair mais cedo. A investigadora pensa que este sentimento poderá prender-se com uma falta de informação por parte da entrevistada relativamente aos seus direitos como trabalhadora, no que concerne às horas extra trabalhadas.

No seguimento da questão anterior, a investigadora considerou pertinente questionar as entrevistadas relativamente à possibilidade das mesmas trabalharem a partir da sua residência, devido a algum motivo pessoal e/ou familiar, ou se estas poderiam adaptar o seu horário de trabalho aquando estas necessidades esporádicas. Deste modo, as entrevistadas 1 e 3 responderam que não existe a possibilidade de trabalhar remotamente, tendo em consideração a tipologia do seu trabalho – fisioterapia e cuidado de crianças – e que não conseguem adaptar o seu horário conforme as suas necessidades, uma vez que se encontram dependentes de terceiros para realizar as suas funções.

Quanto às entrevistadas 2 e 5, estas responderam que lhes é possível trabalhar em regime de teletrabalho, algo que se deve principalmente ao tipo de trabalho das mesmas – trabalho administrativo – e que se necessitarem de sair do local de trabalho mais cedo, por algum dos motivos previamente mencionados, as empresas não colocam qualquer tipo de impedimento. No caso da E4, esta questão não foi feita, uma vez que a mesma referiu anteriormente que está encarregue pelo seu horário de trabalho e que trabalha as horas que considerar necessárias, num horário adaptado às necessidades da mesma.

Não considerando a E1 e a E3, uma vez que o seu trabalho implica sempre a presença das mesmas no local de trabalho, nem a E4 que faz o seu próprio horário de trabalho, é possível assumir que a E2 e a E5, têm alguma ajuda por parte das organizações no que concerne a conciliação da vida profissional com a familiar.

Nos casos estudados, a investigadora pressupõe que os mesmos se tratam de situações onde se retrata a perspetiva do *spillover* uma vez que, devido às suas condições laborais (sejam estas referentes ao tipo de trabalho ou ao horário do mesmo), as entrevistadas acabam por deixar afetar a sua vida familiar em função do trabalho, acabando em certos casos por ter de priorizar a vida profissional.

4. Caracterização das Práticas de Recursos Humanos

Prosseguindo com a análise das práticas de RH existentes nas empresas onde as entrevistadas se encontram, considerou-se relevante começar por questionar as mesmas relativamente ao processo de recrutamento e de seleção, visto que esta é a primeira prática de RH com a qual tiveram contacto. Quando questionadas sobre como obtiveram conhecimento da vaga para o cargo que ocupam ou que ocuparam previamente na empresa atual, as entrevistadas 1, 2, 3 e 5 afirmaram que o obtiveram através de alguém do seu círculo de amigos ou familiar que teve conhecimento da vaga de emprego para a empresa em causa. Quanto à E4, esta foi recrutada diretamente pelo diretor da empresa onde se encontra, sendo que este se dirigiu à mesma com uma proposta de trabalho. É possível constatar que nenhuma das entrevistadas passou pelo processo de procura pelos seus postos de trabalho e que, de modo direto ou indireto, tinham um terceiro elemento que possuía uma ligação com as empresas em questão. Verifica-se assim que as entrevistadas não passaram por um processo de recrutamento que implicou a procura ativa por parte das mesmas de um novo emprego.

Relativamente ao processo de Seleção, a E2 relata que o mesmo não existiu, uma vez que foi a única que se candidatou à vaga disponível, sendo que para as entrevistadas 1, 4 e 5, não houve qualquer tipo de processo de seleção. Estas entrevistadas entraram diretamente para o posto de trabalho sem serem submetidas a qualquer tipo de entrevista ou de avaliação pessoal. A E4 afirmou ainda que não existe em concreto um processo de seleção para as vagas na sua empresa, mas sim um recrutamento direto pois “(...) *O máximo que existe é uma entrevista com o diretor comercial, mas é ele que costuma entrar em contacto com as pessoas que quer recrutar*”. No caso da E3, esta foi a única que, dentro da amostra selecionada, experienciou um processo de seleção. Mais concretamente, numa fase inicial, foi necessário realizar testes psicotécnicos e só depois da aprovação dos mesmos é que passou para uma segunda e última fase que consistiu numa entrevista, sendo depois selecionada.

A não aplicação do processo de recrutamento e seleção nas PME retratadas neste estudo poderá dever-se à dimensão das mesmas, uma vez que recorrem à angariação de candidatos através de pessoas do seu círculo. Poderão, deste modo, procurar poupar nos custos monetários e no tempo despendidos para com a colocação de anúncios, triagem de currículos e entrevistas de seleção.

No seguimento das práticas de RH analisadas, questionou-se as entrevistadas relativamente ao processo de acolhimento e integração por parte da empresa, uma vez que este é um processo complexo, dinâmico e contínuo, que tem em vista objetivos organizacionais e individuais e que obriga a um esforço de conhecimento e adaptação mútuo (Ferreira *et al.* 2015). As entrevistadas 1 e 5 afirmaram que no seu processo de acolhimento foi-lhes dado a conhecer as instalações da empresa, os seus colegas e o posto de trabalho, tendo a E1 sido acolhida por um colega e a E5 pelo próprio diretor da empresa.

No caso da E2 esta apenas menciona que foi acolhida pelo diretor da empresa e pela colega de secretária, não fazendo referência a qualquer outro tipo de acolhimento. Esta resposta foi semelhante à resposta dada pela E3 que refere apenas que foi acolhida pela sua coordenadora. Quanto à E4, esta afirma que foi acolhida por toda a sua equipa, onde o processo de acolhimento da mesma passou por uma reunião onde “(...) *tive de me levantar e falar um pouco sobre mim (...)*” (Entrevistada 4, 2018: 2), procedimento que segundo o seu testemunho, é repetido todas as segundas-feiras, de modo a reunir todos os trabalhadores para os mesmos darem o seu *input* sobre a situação atual da empresa e para acolherem possíveis novos trabalhadores. Todas as entrevistadas passaram por um processo de acolhimento aquando a entrada para a empresa, sendo que umas passaram por um acolhimento mais completo e mais de acordo com o que é sugerido (conhecer as instalações, os colegas, etc.).

Relativamente à Integração das mesmas nas organizações, todas as entrevistadas consideraram que a sua integração foi bastante fácil, sendo de destacar o sentimento de união sentido pela E3, mencionando que é partilhado pelas colegas, pois foram as mesmas que iniciaram o departamento: “(...) *tivemo-nos de nos unir para que as coisas resultassem.*” (Entrevistada 3). No caso da E2, o sentimento de pertença da mesma foi influenciado pelo facto de já conhecer as suas colegas de trabalho antes mesmo de iniciar a sua função: “*Correu bem porque como sou aqui da freguesia, parte das trabalhadoras na altura era tudo daqui ao pé, algumas até eram minhas vizinhas. (...)*” (Entrevistada 2). O processo de integração foi, aparentemente, fácil para as entrevistadas, apesar de não existir um acompanhamento ao longo do tempo com a chefia para debater o assunto.

No que concerne à Formação dada pela empresa, as entrevistadas 1, 2, 3 e 5 não tiveram qualquer tipo de formação de integração, enquanto que a E4 relata que quando iniciou funções, passou por um período inicial onde esteve sob formação e que este é um procedimento recorrente na empresa, afirmando que “(...) *nós estamos sempre a repetir formações assim, de*

modo a renovar conhecimentos para as pessoas que já lá estão e para as pessoas que vão entrando, há sempre coisas a aprender. (...). Relativamente à formação dada pela empresa ao longo do ano civil, a E1 respondeu que não recebe qualquer tipo de formação por parte da organização. Nos casos das entrevistadas 2 e 4, estas referem que a entidade empregadora cumpre com a legislação e que por vezes ultrapassa as horas de formação recomendadas. Esta formação é dada em horário de trabalho, salvo raras exceções que é necessário ficar um pouco mais depois do seu horário: *“(...) Existem ocasiões que são um pouco mais longas e acabamos por ter de ficar um bocadinho mais, mas nunca é muito tempo, meia horinha ou menos.”* (Entrevistada 2, 2018: 3).

A E3 raramente recebe formação – que quando é dada, é em horário laboral – enquanto que a E5 afirma que recebe formação contínua, sendo que inicialmente começou por ser uma formação mais virada para a área da informática, que era algo emergente na época (aquando a sua entrada na empresa) e, atualmente, tem apenas uma formação em específico (HAACP⁴) que se encontra relacionada com a área de atividade da empresa. É partilhado também com a investigadora de que esta formação é dada trimestralmente, com uma duração de 12 horas anuais. Torna-se possível constatar que, de entre cinco empresas, apenas duas cumprem com o número mínimo de 35 horas anuais de formação – artigo 131º nº2 do Código do Trabalho – o que se pode dever ao facto destas empresas não possuírem um departamento de recursos humanos, acabando por não cumprir com as medidas legislativas e não aplicando as práticas de recursos humanos necessárias para o bom funcionamento da empresa e para a formação dos seus trabalhadores.

“(...) costumam questionar-nos se existem algumas áreas em que sentimos que precisamos de mais formação e, caso isso aconteça, eles tratam disso (...)” (Entrevistada 3, 2018: 3).

Quando questionadas sobre a possibilidade de pedir formação junto da entidade patronal, as respostas foram bastantes diversas. A E1 respondeu que caso sinta necessidade de aprofundar conhecimentos é necessário que a mesma tire uma formação fora do seu horário laboral e que esta seja suportada monetariamente pela própria, o que poderá significar que a empresa onde a mesma se encontra além de não fornecer qualquer tipo de formação aos seus trabalhadores, também não tem o cuidado de apoiar os mesmos caso queiram aprofundar os seus conhecimentos.

⁴ Análise de Perigos e Controlo de Pontos Críticos

Quanto às entrevistadas 2 e 4, estas afirmam que existe o “à vontade” para se dirigirem aos seus superiores e solicitar formação numa determinada área relacionada com o seu trabalho: “(...) *completamente. Nisso nunca houve impedimentos para ninguém.*” (Entrevistada 2) – sendo que as suas sugestões são aceites e a empresa procura sempre dar uma resposta às necessidades sentidas – “(...) *normalmente, quando tenho dúvidas sobre algo, expresso as minhas dúvidas ao diretor comercial e ele depois fala com o resto dos colegas para tentar entender se mais pessoas têm estas dúvidas, para serem debatidas nas tais formações de sexta-feira. (...)*” (Entrevistada 4).

Relativamente à E3, esta responde à questão afirmando que apesar de existir a possibilidade de falar com a sua chefia e de pedir formação para alguma necessidade sentida e, que além de haver preocupação por parte da empresa em saber quais as necessidades dos seus trabalhadores, esta formação não é dada. A E3 inclusive menciona que em quatro anos de trabalho, apenas recebeu formação num máximo de três vezes. No que concerne à E5, esta indica que existe a possibilidade de requerer formação junto dos seus superiores e que o mesmo já aconteceu e que, posteriormente, essa mesma formação foi comparticipada pela empresa. Contudo, através da interpretação da sua resposta, assume-se que esta foi uma situação extraordinária e não recorrente. A investigadora interpretou também que na maioria das empresas em questão, não existe muita preocupação pela prática de GRH no que diz respeito à formação profissional, não dedicando o número de horas anuais de formação a que a legislação pressupõe, nem atendendo aos pedidos feitos por parte dos seus colaboradores. É então possível compreender que na maioria destas empresas, não é feito um investimento na formação dos trabalhadores.

Quanto à Avaliação de Desempenho, as entrevistadas foram questionadas se esta prática era aplicada nas empresas onde estão inseridas e, se sim, como é que a mesma era executada. Houve respostas negativas, nomeadamente as das entrevistadas 1 e 5, que responderam que não existia qualquer tipo de avaliação de desempenho. A E2 respondeu à questão afirmando que em 2019 implementou-se pela primeira vez um sistema de avaliação de desempenho que consistiu em “(...) *fizemos por escrito uma autoavaliação e avaliação da equipa de modo anónimo, quer os aspetos negativos, quer positivos (...)*” (Entrevistada 2).

Esta menciona ainda que o processo foi bastante simples, pois teve como principal objetivo acostumar e ambientar as funcionárias a esta nova prática de recursos humanos, uma vez que as mesmas não estão habituadas a ser avaliadas e se encontram reticentes à implementação de um meio de avaliação.

Quanto à E3, esta afirma que existe um processo de avaliação de desempenho, relatando que: *“É-nos dado um questionário de autoavaliação para preenchermos, depois reunimos com a coordenadora que também já preencheu um questionário parecido ao nosso, mas com a sua opinião e discutimos cada ponto. É tudo feito individualmente, vamos à vez reunir com a coordenadora.”* (Entrevistada 3). Contudo, esta considera que o método de avaliação não é justo uma vez que quem a avalia não é a sua supervisora que tem completa noção do trabalho desempenhado, mas sim a coordenadora, que não tem tanto contacto com a realidade laboral da mesma. A E4, apesar de na empresa atual não existir um processo delineado para a avaliação de desempenho, menciona que todos os trabalhadores são avaliados pelo diretor comercial a cada venda feita e que existe também o *feedback* dos seus clientes.

Deste modo, os trabalhadores nesta empresa são avaliados para serem recompensados futuramente, através de prémios motivacionais. Na perspetiva da investigadora, ao analisar as respostas dadas à questão em causa, excetuando as empresas onde se inserem as entrevistadas 2 e 3, não existe um processo delineado e planeado por parte do responsável da organização ou por parte da administração destas empresas. Este acontecimento leva a que os seus trabalhadores não sejam avaliados e não sejam mantidos registos da sua evolução enquanto profissionais, que poderiam ser utilizados aquando uma promoção na carreira.

Relativamente às políticas de remuneração, as entrevistadas foram questionadas se estavam satisfeitas com a sua remuneração. As entrevistadas 1, 2 e 3 responderam que não e quando questionadas se existia alguma componente variável ou algum benefício na sua remuneração, a resposta foi também negativa. A E2 demonstra um sentimento de indignação relativamente não só ao seu vencimento, mas também ao das colegas que se encontram em escalões inferiores, fazendo referência à exigência do tipo de trabalho e à pouca remuneração associada ao mesmo – *“(...) Todos merecíamos que o nosso trabalho fosse mais reconhecido, basta olhar para as nossas tabelas e perceber que ganhar seiscentos e poucos euros não é atrativo para ninguém, depois quem lá está trabalha no duro para compensar a falta de pessoal.(...)”* (Entrevistada 2).

As entrevistadas 4 e 5 responderam que se sentiam satisfeitas com a sua remuneração, demonstrando porém o interesse em receber mais do que o atual. Quando questionadas sobre a existência ou não de componentes variáveis, estas afirmaram que as mesmas não existem, mas no caso da E5, esta menciona que tem outro tipo de benefícios, tal como a possibilidade de adaptar o seu horário de trabalho e de poder faltar sem ser descontado o dia de trabalho.

No que concerne às políticas de remuneração, é possível constatar que a maioria das entrevistadas se encontra insatisfeita com a remuneração auferida e que não recebem algum tipo de bónus. Esta falta de aumento do salário, no caso da E1, poderá estar relacionado com a falta de um sistema de avaliação de desempenho, não existindo assim meios para avaliar o progresso e conseqüentemente, adequar o ordenado quanto às funções e qualificações dos trabalhadores.

5. Desigualdades no trabalho

Para compreender se as entrevistadas sentiam algum tipo de desigualdade, a investigadora questionou-as relativamente às políticas de remuneração e de gestão de carreira das empresas. Assim sendo, quando pedido às entrevistadas que refletissem sobre a adequabilidade da sua remuneração comparativamente à dos seus colegas, a E1 considera que o seu vencimento e o dos seus colegas se encontra equiparado, fazendo menção de que existem colegas com ordenados mais elevados, mas que tal se deve às habilitações literárias dos mesmos, sendo esta diferença salarial compreendida e aceite pela mesma.

No caso da E3, esta não considera a sua remuneração adequada em relação à das suas colegas, devido ao facto da sua categoria profissional ser superior à das restantes e por possuir mais experiência profissional. Por sua vez, a E5 sente que os seus colegas poderiam ser melhor remunerados tendo em conta o tipo de trabalho e a carga horária dos mesmos. Esta acaba por se encontrar numa situação mais vantajosa, pois afirma que *“Acho que os meus colegas até poderiam receber mais e alguns deveriam receber tanto como eu, o meu horário é muito inferior ao deles (...)”* (Entrevistada 5). Esta questão não foi realizada às entrevistadas 2 e 4, uma vez que a segunda entrevistada já tinha dado a sua opinião relativamente ao assunto em questões anteriores.

Referentemente à E4, esta não foi questionada pois a sua remuneração, tal como a dos seus colegas, não possui um valor base fixo e encontra-se completamente dependente do seu sucesso e do seu desempenho ao longo de cada mês, não existindo assim fixos. No que concerne às políticas de gestão de carreira, mais concretamente sobre a possibilidade de progressão de carreira, as entrevistadas 1, 3 e 4 afirmam que não existe qualquer tipo de progressão nas empresas onde se encontram, relatando até que desde que iniciaram funções, que se mantiveram na sua função inicial. Este fenómeno demonstra a falta de uma política de progressão de carreira, através do exemplo da E1, que se encontra há 20 anos na mesma função e sem aumento salarial.

Quando questionadas se se sentiam satisfeitas com as oportunidades proporcionadas pelas empresas, as entrevistadas 1 e 3 afirmaram que não. Contudo, existe um sentimento de conformismo por parte da E1 declarando que “(...) *também não sinto necessidade de mudar de trabalho*” e que “ (...) *gosto de lá estar e gosto imenso da minha equipa e agora, também, com esta idade, não vou a lado nenhum*”, enquanto que a E3 sente a necessidade de mudar de local de trabalho assim que surgir uma oportunidade mais vantajosa. A E4, por sua vez, encontra-se satisfeita com as oportunidades proporcionadas pela empresa e demonstra interesse em permanecer na mesma.

No caso das entrevistadas 2 e 5, estas asseguram que existe uma política de progressão de carreira, dando exemplos referentes a esta prática. Começando pela empresa onde se encontra a E2, existe a possibilidade de progressão em todas as funções inerentes à organização, sendo que esta se encontra relacionada com o número de anos ao serviço que a pessoa tem, subindo a cada cinco anos e recebendo um ligeiro aumento salarial.

Contudo, a entrevistada encontra-se na mesma função há 12 anos, o que poderá ser interpretado como uma estagnação da sua carreira profissional na empresa em questão. Ao ser inquirida sobre a sua satisfação perante as oportunidades proporcionadas pela empresa, esta afirma que “(...) *posso dizer que, acima de tudo, que gosto daquilo que faço, não sei se faço aquilo que gosto, mas é assim, sou feliz neste trabalho e não mudaria.*” (Entrevistada 2), não demonstrando qualquer interesse em alterar a sua situação profissional atual.

Alusivamente ao caso da E5, na empresa onde a mesma se encontra, a progressão de carreira existe apenas em algumas funções, mais concretamente nas funções relacionadas com a área da restauração. A área administrativa, onde a entrevistada se insere, não possui oportunidades de progressão de carreira, sendo que a mesma se mantém na sua função há 25 anos. Relativamente à sua satisfação perante a sua situação atual, a mesma encontra-se satisfeita com as oportunidades porque “(...) *não posso subir mais.*” e não se imagina a realizar outro tipo de trabalho.

Analisando primeiramente as respostas dadas pelas entrevistadas 1 e 3, no que respeita a possíveis desigualdades na progressão de carreira, estas consideram que não existe qualquer diferença, podendo dever-se ao facto de que na empresa onde se encontram não existir um plano de carreira, nem a oportunidade de subida dentro da própria categoria profissional. Por sua vez, as entrevistadas 4 e 5 consideram que nas empresas onde se encontram inseridas também existe igualdade de oportunidades, chegando a E4 a referir que tal se pode dever à escassez das mesmas. No caso da E2, por lapso da entrevistadora, esta questão não foi realizada. Assume-se, deste modo, que as entrevistadas não sentem qualquer tipo de desigualdades no que concerne o género, sentimento que poderá encontrar-se influenciado pelo reduzido número de trabalhadores do género masculino, como é o caso da E1. Contudo, do ponto de vista da investigadora, o mesmo deve-se ao facto de as entrevistadas não sentirem que existem oportunidades de progressão, quer na sua carreira, quer na dos seus colegas, independentemente do género dos mesmos.

6. Como é feita a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal

Tendo em consideração a pergunta inicial desta dissertação, o principal objetivo da mesma consiste em compreender como é feita a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal das mulheres nas PME. Deste modo, torna-se imprescindível questionar as entrevistadas sobre como é que fazem esta mesma conciliação, entre outras questões relacionadas com o tópico. Assim sendo, a investigadora achou que seria melhor começar por perguntar quais as atividades que as entrevistadas costumam realizar no seu tempo livre, sendo que as respostas variaram entre culinária, estar com a família, praticar algum tipo de atividade física e aproveitar o seu tempo para passear.

Quando questionadas se consideravam que possuíam tempo para realizar todas as atividades pelas quais possuem interesse, a E1 foi a única a responder positivamente, afirmando que poderá ter tempo para fazer tudo o que gosta devido ao facto de atualmente já não possuir filhos a seu cargo e de acabar por ter menos responsabilidades.

Quanto às entrevistadas 2, 3 e 4, estas confessam que não possuem tempo para gerir todas as atividades que gostam, pois *“Isso é difícil porque o trabalho absorve muito tempo porque é o trabalho-trabalho e o trabalho em casa (...)”* (Entrevistada 4). No caso da E5, a resposta dada pela mesma transmite a ideia de que tem tempo para conciliar todas as suas atividades, mas que gostaria de ter mais tempo ao seu dispor. É possível constatar que a maioria das entrevistadas considera não ter tempo para a sua vida pessoal, pois tem como prioridade as responsabilidades da sua vida profissional e familiar. A E1 afirma que tem tempo para a sua vida pessoal, mas como a mesma diz, tal pode dever-se ao facto de já não possuir os seus filhos a seu cargo.

No que concerne às horas despendidas para realizar as suas atividades de lazer, as entrevistadas 1, 2 e 3 indicam que despendem em média entre 6 a 8 horas semanalmente. Relativamente à E4, esta calcula que em média despende de 21 horas semanalmente para realizar todas as atividades que lhe dão prazer, sendo de entre as entrevistadas, a que possui mais tempo para conciliar tudo. Isto poderá dever-se ao facto de ser a única das entrevistadas que tem a possibilidade de fazer o seu próprio horário de trabalho. Quanto à E5, esta não refere quantas horas semanalmente dedica do seu tempo às atividades de lazer, mas afirma que *“(...) despendo de muitas, durmo é pouco para conseguir conciliar tudo.”* (Entrevistada 5). Na perspetiva da investigadora, a E5 não possui muito tempo para as suas atividades de lazer e acaba por não conseguir fazer uma boa gestão do seu tempo livre, abdicando de algumas necessidades básicas.

Relativamente ao tempo para si, as entrevistadas foram questionadas sobre o mesmo numa tentativa de procurar saber se estas possuíam tempo a sós, afastadas da família e do trabalho. As entrevistadas 1, 4 e 5 responderam que possuem pouco tempo que possam dedicar a si mesmas, sendo que a E5 chega a afirmar que não dispõe de tempo nenhum, pois o tempo que tem passa-o sempre com a sua filha ou com o seu marido. As entrevistadas 2 e 3, por sua vez, consideram que dispõem de tempo para si, dedicando esses momentos para se abstraírem das preocupações. Foi ainda questionado às entrevistadas se estas realizavam algum tipo de voluntariado ou de atividade cívica, além do tempo que dedicam a si e à família, sendo que a

resposta foi negativa para todas as entrevistadas. O tempo para a vida pessoal acaba por ser o mais prejudicado, aquele ao qual são dedicadas menos horas devido ao peso da vida profissional e familiar.

Quanto às atividades da vida doméstica que pelas quais são responsáveis e/ou participavam, foi questionado às entrevistadas quais é que eram maioritariamente as suas funções em casa. A resposta dada foi unânime: todas responderam que se encontravam maioritariamente responsáveis pelas tarefas da vida doméstica. Para tentar compreender melhor esta questão e se existia colaboração por parte do agregado familiar na realização destas tarefas, foi-lhes inquirido se tinham ajuda por parte do marido ou dos filhos. As entrevistadas mencionaram ter ajuda por parte do marido, relatando que estes fazem o máximo de atividades que conseguem antes das entrevistadas chegarem a casa. A E4 torna-se neste sentido uma exceção ao mencionado anteriormente, uma vez que é solteira, mas relata que tem ajuda principalmente por parte da sua mãe que vive consigo. Apesar da ajuda por parte do agregado familiar, a interpretação que se pode tirar, na perspetiva da investigadora, é que quando as entrevistadas chegam a casa, as tarefas passam a ser praticamente e unicamente da sua responsabilidade.

Procurando compreender como conseguem balancear a sua vida pessoal, familiar e profissional, considerou-se pertinente realizar algumas questões relacionadas com este tema, mais concretamente, questionar as entrevistadas relativamente à nascença e à infância dos seus filhos. Como previsto no artigo 35º do Código do Trabalho, existem alguns tipos de licença de parentalidade, sendo as mais recorrentes as mencionadas nas alíneas a) e c) desse mesmo artigo – licença em situação de risco clínico durante a gravidez e licença parental, por qualquer das modalidades. Posteriormente, analisando o artigo 40º nº1 do Código do Trabalho, é possível reter que quer a mãe quer o pai têm o direito, aquando o nascimento do filho, a uma licença inicial de 120 ou 150 dias consecutivos.

A mãe, de acordo com o artigo 41º do Código do Trabalho, pode ainda gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto. Relativamente ao pai, como consta no artigo 43º nº1 do Código do Trabalho, atualmente possuem o direito de usufruir de 20 dias úteis de licença de maternidade, iniciando e devendo ser gozados nas seis semanas a seguir ao nascimento da criança. Contudo, as durações das licenças parentais inicialmente não eram tão benéficas, uma vez que antigamente apenas a mãe tinha direito a usufruir da licença por um maior período, tendo o pai apenas direito a 5 dias.

Deste modo, foi perguntado às entrevistadas se, aquando o nascimento dos seus filhos, as mesmas usufruíram da licença de maternidade e se os seus maridos tiveram a possibilidade de usufruir da licença de paternidade. As entrevistadas 1, 4 e 5 responderam que exerceram o seu direito à licença da maternidade, contudo os seus maridos não o puderam fazer. Na situação da E3, quer a mesma quer o seu marido usufruíram da licença de paternidade, ao contrário da E2, que apesar de ter usufruído da licença, o marido só conseguiu ter a mesma aquando o nascimento do segundo filho. Neste último caso, tendo em consideração que o filho da entrevistada tem 18 anos, coloca-se a hipótese de que o marido da E2 tenha usufruído da licença de paternidade que vigorava na altura. Apesar dos direitos concedidos pela lei, a maioria dos companheiros das entrevistadas não teve a possibilidade de gozar a sua licença de paternidade. Não só acabaram por saírem prejudicadas as entrevistadas, pois não puderam ter o auxílio dos companheiros numa fase tão importante, como saíram prejudicados os recentes pais que não puderam exercer este seu direito e ter mais tempo para a sua vida familiar.

De seguida, foi questionado às entrevistadas quem ficava encarregue de tomar conta dos seus filhos quando necessário, depois de terem terminado as licenças de parentalidade. As entrevistadas 2, 3 e 5 responderam mencionando os apoios informais dos avós paternos e maternos, que tomavam conta dos seus filhos quando estas ou os respetivos esposos não o conseguiam. No caso da E4, depois de usufruir da licença de maternidade, devido à falta de compreensão da sua situação por parte da empresa onde se encontrava, nomeadamente ao período de amamentação da sua filha, acabou por se dedicar inteiramente aos cuidados da mesma - “(...) *Despedi-me, apesar de ter um trabalho efetivo, e vi que, quando a minha filha nasceu, eu tirava uma hora antes e uma hora depois do meu horário de trabalho, para poder dar de mamar à minha filha e foi algo que não foi bem aceite na empresa, então passei-me e pedi para me fazerem as contas e para vir embora (...)*” (Entrevistada 4). Quanto à E1, uma vez que esta não possuía filhos a seu cargo aquando a entrevista, a investigadora não considerou relevante questionar a mesma relativamente às questões relacionadas com os seus filhos. As entrevistadas 2, 3 e 5, tiveram assim apoio por parte da família mais próxima, quando foi necessário voltarem ao trabalho, o que poderá ter contribuído na altura para uma melhor adaptação a uma nova rotina familiar e laboral.

Considerou-se também pertinente questionar as entrevistadas sobre quem se desloca com os filhos ao médico (caso seja necessário), quem os leva/levava, à escola e se caso aconteça algum imprevisto, quem é os acompanha. Começando pela E2, esta partilha que quando os seus filhos eram pequenos, deixava-os na escola mas quem os ia buscar eram as avós. No que

concerne a visitas ao médico, é a mesma que ainda hoje acompanha os seus filhos nestes casos, até mesmo em situações de emergência. A E3, por sua vez, relata que é a mesma que costuma levar e ir buscar o seu filho à escola e que, quando não pode, quem acaba por fazê-lo são os avós ou o marido.

Quanto às visitas ao médico ou em alguma situação inesperada, é sempre a E3 que acompanha o seu filho, exceto se o seu marido estiver de folga. As entrevistadas 4 e 5 relatam que sempre foram as mesmas a levar e a ir buscar as filhas à escola, sendo que a E5 realça que continua a ser apenas ela encarregue de auxiliar a sua filha no que toca à sua saúde, devido à sua facilidade de horário. Deste modo, é possível verificar que as entrevistadas são as principais responsáveis pelos cuidados aos seus filhos. Apesar de terem ajuda por parte da família, esta ajuda surge maioritariamente na impossibilidade das entrevistadas não conseguirem conciliar tudo.

Terminando as questões relacionadas com os filhos a seu cargo, inquiriu-se as entrevistadas relativamente à frequência com que se encontravam encarregues das tarefas domésticas e se consideravam que poderia existir algo que as pudesse auxiliar na conciliação em estudo. As respostas dadas foram bastantes semelhantes, sendo que a mensagem passa por estas serem as principais responsáveis pelas tarefas domésticas, sendo quem as realiza mais frequentemente, como se pode ver pelos testemunhos da E4 “(...) *depois eu arrumo a cozinha, organizo a casa, o que for preciso limpar, deixo as coisas minimamente organizadas para o dia seguinte... por norma é assim (...)*” (Entrevistada 4) e pelo da E2, “*É mais o que eu não faço! Faço praticamente todas as atividades da lida doméstica.*” (Entrevistada 2).

Relativamente à ajuda que poderia ser facultada, todas as entrevistadas mencionam que poderiam ter mais ajuda por parte dos elementos do seu agregado familiar – “*Se a minha filha ajudasse mais... O meu marido ajuda bastante, mas tem um horário mais complicado que o meu. Mas não me posso queixar, é quase sempre ele que cozinha e que aspira ou que leva a loiça.*” (Entrevistada 5).

7. Práticas facilitadoras da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal

Com o objetivo de compreender se as entrevistadas sentiam preocupação por parte das organizações, no que respeita a matéria da conciliação das esferas em estudo, foram questionadas sobre quais as práticas facilitadoras existentes nas empresas. A investigadora tomou a decisão de que, consoante a resposta dada por cada entrevistada, questionaria as mesmas sobre quais as práticas que considerariam as corretas e, caso já existissem, se concordavam com as mesmas.

Iniciando pela E1, esta relata que, no âmbito da questão, não existe qualquer tipo de preocupação por parte da empresa para com os colaboradores e que não existe qualquer prática que facilitadora à conciliação. Acrescenta ainda que, algo com o qual a empresa poderia contribuir, seria a possibilidade dos seus trabalhadores gozarem as horas do seu banco de horas conforme as necessidades dos mesmos e não as da empresa. No caso da E2, esta considera que a empresa procura ajudar na conciliação das esferas mencionadas, referindo que apesar de não existirem práticas definidas, as trabalhadoras conseguem coordenar o seu horário entre todas de modo a arranjar uma opção viável, quando é necessário.

Quanto à E3, esta afirma que sente que existe preocupação por parte da empresa pois os trabalhadores são presenteados mensalmente com quatro horas para o seu banco de horas, para estes tratarem de assuntos pessoais, considerando a entrevistada que esta prática é suficiente. Relativamente à E4, esta considera que a empresa dispõe de práticas facilitadoras para a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, uma vez que dá praticamente liberdade total aos seus trabalhadores para fazerem o seu horário de trabalho: “(...) *temos algumas normas que temos todos de seguir, como as reuniões de segunda-feira de manhã e formação na sexta à tarde, depois, durante o dia, cada um tem uma escala onde fica um dia inteiro de trabalho na agência, porque, de resto, podemos trabalhar a partir de casa e fazer o nosso próprio horário.*” (Entrevistada 4).

No que concerne à E5, esta considera que é difícil por parte da empresa auxiliar neste aspeto devido ramo de atividade. Isto deve-se ao facto de existir a implicação de que os trabalhadores, excluindo a área administrativa, não tenham um horário fixo. A entrevistada termina a sua resposta afirmando que a empresa poderia fornecer mais folgas aos seus empregados, e até mais tempo livre para que estes conseguissem ter tempo para a sua vida pessoal e familiar, sugerindo, que a empresa implemente o sistema de banco de horas.

Através das respostas obtidas, pela maioria das mesmas é possível verificar que as empresas não possuem práticas facilitadoras à conciliação das três esferas em estudo. Num dos casos, são os trabalhadores que se organizam entre si para poderem conciliar os seus compromissos da vida pessoal com o trabalho. Noutro, a empresa poderá estar limitada pela sua área de atividade, que implica horários com turnos rotativos e folgas rotativas, o que poderá dificultar uma adaptação das práticas facilitadoras aos horários de trabalho. Duas das empresas em observação possuem sistema de banco de horas, mas apenas uma dá a possibilidade aos seus trabalhadores de gozarem essas horas conforme as suas necessidades.

No seguimento da questão anterior, foi questionado às entrevistadas 1, 3 e 4 se estas possuíam flexibilidade horária que permitisse a conciliação de todas as vertentes da sua vida, pois até ao momento não tinham dado o seu testemunho sobre este tema. Tanto a E1 como a E3 afirmaram que não possuem qualquer tipo de flexibilidade horária e que a empresa não lhes fornece nenhum tipo de benefício que as auxilie neste sentido. Contudo, afirmam que conseguem fazer uma boa gestão do seu tempo e que a conciliação é bem-sucedida. Quanto à E4, esta considera que possui flexibilidade horária para conciliar todas as vertentes estudadas.

Prestes a concluir as entrevistas, questionou-se as entrevistadas quanto às prioridades, nomeadamente, ao que acabavam por dedicar menos tempo: se era à sua vida profissional, familiar ou pessoal. Foram também inquiridas de modo a saber a sua opinião sobre o que consideram que poderia auxiliar com a conciliação referida. As respostas dadas alternaram entre a vida pessoal ou a vida profissional serem as mais prejudicadas. As entrevistadas 1, 2 e 3 responderam à questão dizendo que a sua vida pessoal acaba sempre por ficar para trás, chegando a afirmar que *“Infelizmente, acabo por dedicar menos tempo à minha vida pessoal. Se tiver menos tempo por causa do trabalho, o que tenho, acabo por aproveitá-lo para o meu negócio e para estar com a minha família.”* (Entrevistada 1). No caso das entrevistadas 4 e 5, estas relatam que acaba por ser prejudicada a vida profissional, afirmando que a sua prioridade é sempre a sua família.

Analisando as respostas dadas pelas entrevistadas 4 e 5, a investigadora pressupõe que a questão poderá não ter sido bem interpretada pelas mesmas. As entrevistadas poderão ter interpretado que investigadora perguntava sobre qual a mais importante para si e não a qual dedicavam menos tempo.

Quanto ao que estas consideram que poderia auxiliar na conciliação, as entrevistadas 1 e 3 afirmam que não existe mais nada que as pudesse auxiliar neste sentido, enquanto que a E2 considera que com uma maior participação dos elementos do agregado familiar nas atividades da vida doméstica, conseguiria fazer uma melhor gestão do seu tempo. A E4, por sua vez, responde à questão afirmando que “*O que ajudaria seria eu própria ser mais organizada, estabelecer parâmetros, ser mais organizada (...)*”, transmitindo a mensagem de que uma melhor gestão do seu tempo está completamente dependente de si própria. Por lapso da investigadora, esta questão não foi feita à E5.

A última questão realizada prende-se com as atividades que as entrevistadas acabavam por não realizar devido à sua falta de tempo, procurando perceber se eram atividades de cariz familiar, profissional ou pessoal. Neste sentido, todas as entrevistadas prescindem de atividades de cariz pessoal, sendo esta a esfera da vida que é mais prejudicada. Acabam por deixar de realizar atividades relacionadas com o seu bem-estar físico ou até mesmo com as suas habilitações literárias, que é o caso da E4, que demonstra vontade de aprofundar os seus conhecimentos para realização pessoal.

Analisando as respostas dadas pelas entrevistadas, assume-se que se trata do fenómeno de *spillover* que, nas situações retratadas, aparenta encontrar-se associado à manutenção de comportamentos de género tradicionalmente agregados ao papel da mulher no seio da sua família (Lambert, 1990). As relações de género influenciam, deste modo, a forma como os indivíduos abordam a temática da conciliação de papéis, tornando-se expectável que as tarefas associadas à conciliação possuam maior grau de exigência para as mulheres, como prova a literatura feminista atual.

Conclusão

Com o presente estudo de caso, procurou-se verificar quais as práticas da gestão de recursos humanos que são utilizadas de modo a promover a conciliação da vida pessoal, profissional e familiar, tal como a promoção da igualdade de género no caso de pequenas e médias empresas nacionais. As empresas estudadas acabaram por ser, na sua maioria, pequenas empresas, encontrando-se todas na zona geográfica da Área Metropolitana de Lisboa.

Deste modo, foram formuladas algumas questões iniciais que serviriam como alicerces e que permitiriam delinear o objeto da presente investigação, encontrando-se relacionadas com as práticas de recursos humanos promotoras da igualdade de oportunidades entre os géneros definidos, com a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal. As questões relacionaram-se também com a perceção que as trabalhadoras têm das práticas de gestão de recursos humanos existentes nas empresas onde se encontram inseridas e com possíveis dificuldades sentidas pelas mesmas aquando a conciliação das três esferas da vida mencionadas. O interesse no estudo das noções de género, como são aplicadas numa realidade laboral e como é feita a gestão de tempo por parte das mulheres trabalhadoras que têm filhos, foram fatores fundamentais para o estudo de algo que em tempos apenas se pautava por pensamentos soltos sobre o mundo laboral e social.

Para tal, o primeiro passo, em termos teóricos e de problematização, passou por entender no que consiste a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal. Ao compreender no que esta consiste, pôde-se posteriormente investigar como é feita a distribuição do tempo por parte da amostra estudada, procurando compreender a compatibilidade dos diferentes interesses e atividades, tal como entender as medidas políticas associadas a este tema. De seguida, procurou-se compreender e definir o conceito de género, uma vez que através da compreensão do mesmo é possível analisar quais as diferenças e as características que são atribuídas aos indivíduos, de acordo com o sexo que lhes é reconhecido. Como tal, tanto o conceito de género como de sexo são noções construídas simultaneamente, de acordo com a lógica de homem ser do género masculino e de mulher ser do género feminino.

Posteriormente, considerou-se necessário contextualizar o conceito de igualdade de género e a sua aplicabilidade no contexto laboral, sendo estudado o caso de Portugal. Mais em concreto, foram estudadas diversas variáveis que podem influenciar a igualdade de oportunidades no

mercado de trabalho, nomeadamente, a taxa de emprego, a taxa de desemprego, a remuneração auferida, as habilitações literárias e o número de horas remuneradas trabalhadas semanalmente.

Neste sentido, estudou-se também quais as medidas e práticas políticas que se encontram implementadas em Portugal e futuras medidas a implementar que procurem eliminar as desigualdades laborais existentes entre géneros, quer seja em termos de oportunidades de carreira e de progressão da mesma, quer seja em matéria de conciliação da vida profissional, familiar. Procurou-se também explanar as práticas da gestão de recursos humanos associadas às medi e pessoal das progressões mencionadas no capítulo anterior, numa tentativa de compreender qual a influência que as mesmas têm sobre os indivíduos e as organizações.

Relativamente à metodologia utilizada, esta consistiu numa investigação de cariz qualitativo e compreensivo, sendo a metodologia selecionada a análise de conteúdo de entrevistas semiestruturadas, com um guião previamente detalhado e elaborado, de modo a auxiliar a atingir as metas do projeto. As entrevistas realizadas tiveram como principal objetivo compreender na primeira pessoa como é trabalhar e conseguir conciliar esse mesmo trabalho com atividades de lazer e com o tempo despendido para a família. Considerou-se que as 5 entrevistas produziram dados suficientes para em pequena escala, corresponder aos objetivos iniciais delimitados. Em termos de análise, apresenta-se assim as principais conclusões retiradas, procurando responder à pergunta inicial realizada e às perguntas geradas a partir da mesma.

Começando pelas conclusões retiradas quanto à composição das empresas em que as entrevistadas se encontram inseridas, é possível constatar que as mulheres encontram-se em maior representatividade, o que se pode dever ao ramo de atividade das mesmas, uma vez que estas se encontram ligadas à educação, hotelaria, imobiliário e à saúde, particularmente fisioterapia e centro de dia. Estas áreas de atividade encontram-se, por norma, associadas na sua grande maioria ao género feminino. Tal acontecimento leva a que, no seu dia-a-dia laboral, as entrevistadas estejam mais em contacto com as suas colegas mulheres do que com colegas homens.

Contudo, considerou-se importante realçar o caso da entrevistada 4, que trabalha diariamente de igual modo com ambos os géneros, chegando a relatar que nunca sentiu qualquer tipo de tentativa de superioridade por parte dos seus colegas, independentemente do seu género, testemunho que contribui para a perceção de possíveis desigualdades de género na empresa em específico.

Perante tal questão, as entrevistadas demonstram no geral uma indiferença perante o género com que trabalham, privilegiando, acima de todos os fatores, o bom ambiente e o correto funcionamento do seu trabalho. Considerou-se pertinente mencionar que, do ponto de vista das entrevistadas, todas estas possuem bastante impacto na empresa e no bom funcionamento da mesma. No que concerne à perceção das entrevistadas relativamente às práticas de RH mencionadas, estas foram questionadas relativamente ao processo de recrutamento e de seleção, de acolhimento e integração, à formação profissional, à avaliação de desempenho, às políticas de remuneração e às oportunidades de progressão de carreira.

De acordo com Melo e Machado (2015), apesar de a prática de recrutamento e seleção ser das mais utilizadas nas PME, a percentagem de empresas que possui um plano estruturado de recrutamento é bastante reduzida, mais concretamente, apenas 34% das empresas. Quanto às ferramentas de recrutamento que são utilizadas, estas baseiam-se principalmente nos contactos pessoais, nas referências dadas por colaboradores da empresa, na colocação de anúncios e nas candidaturas espontâneas recebidas. Relativamente ao processo de seleção, o método mais utilizado é a entrevista individual, seguida de um período de experimental por parte dos colaboradores.

Começando pela análise às respostas dadas quanto ao processo de recrutamento, a investigadora conseguiu observar que nas organizações em causa não se aplica um processo de recrutamento estruturado, ou seja, não foi colocado qualquer tipo de anúncio público referente à vaga em causa, nem existiu concurso por parte dos candidatos. Quanto ao processo de seleção, entre todas as entrevistadas, apenas uma passou pelo procedimento *standart* de seleção, tendo passado por uma entrevista e realizado testes psicotécnicos. Ao invés das outras entrevistadas, que foram diretamente selecionadas pelos responsáveis pelas organizações sem qualquer método de avaliação primeiro. Na perspetiva da investigadora, estes acontecimentos devem-se à dimensão das empresas uma vez que sendo pequenas e/ou médias, nem sempre possuem departamento de recursos humanos, o que leva ao não cumprimento ou falta de conhecimento dos corretos processos de recrutamento e seleção de capital humano.

Como mencionado anteriormente, os comportamentos descritos pelas entrevistadas no que toca ao seu processo de recrutamento e seleção para as empresas onde se encontram, vão em certa parte ao encontro dos estudos mencionados anteriormente realizados por Melo e Machado (2015). Ou seja, as empresas onde as entrevistadas se encontram integradas, optaram maioritariamente por um plano de recrutamento não estruturado, utilizando canais como as

referências, contatos pessoais e candidaturas espontâneas. Nestas empresas, no processo de seleção, foi realizada a entrevista individual, tal como os estudos realizados por Melo e Machado (2015) indicam ser o procedimento mais comum nas PME.

Quanto ao processo de acolhimento e de integração, na perspetiva da investigadora, o acolhimento é feito em certa parte de maneira correta, sendo que as entrevistadas são apresentadas à sua equipa e à sua chefia. Contudo, apenas duas das entrevistadas conheceram as instalações completas do seu local de trabalho. Todas as entrevistadas sentiram-se bem acolhidas e consideraram que o seu processo de integração na empresa foi bastante fácil, o que pode significar que apesar de não existir um correto processo de acolhimento, a integração dos novos trabalhadores é realizada corretamente.

No que concerne à formação dada pelas organizações, apenas uma das entrevistadas obteve formação inicial aquando o início das suas funções. Quanto à formação contínua que as empresas têm obrigação legal de fornecer, apenas duas das empresas é que cumprem com o requisito mínimo das 35 horas anuais de formação, sendo que as restantes não atingem nem metade das horas de formação anual obrigatória. Numa tentativa de compreender o porquê destas entrevistadas não receberem a formação a que têm direito, foi-lhes questionado se existia a possibilidade de as mesmas requererem formação. As respostas dadas direcionaram-se maioritariamente para uma resposta positiva, apesar de alguns dos testemunhos mencionarem que apesar de poderem requerer formação a mesma não era dada. Novamente, na perspetiva da investigadora, isto deve-se à falta da presença ativa de um departamento de recursos humanos nestas organizações, podendo as mesmas não ter a consciência de que a formação profissional é um fator que contribui para o sucesso da sua empresa.

Quanto à avaliação de desempenho, a maioria das entrevistadas afirmou a existência desta prática, relatando como a mesma é feita e referindo que serve para avaliar o desempenho das mesmas, no sentido de uma possível progressão de carreira e até mesmo para a entrega de prémios motivacionais. Todavia, a avaliação de desempenho realizada nestas empresas, excetuando os casos de duas entrevistadas, não consiste num processo delineado e planeado previamente. Prossequindo para as políticas de remuneração, as entrevistadas não se encontram completamente satisfeitas com a remuneração auferida, sendo que algumas das mesmas mencionam que também não estão satisfeitas com os vencimentos dos seus colegas, sejam estes de funções similares ou diferentes das suas, demonstrando um geral descontentamento com as remunerações pagas pela empresa. Em nenhuma das empresas

contempladas neste estudo existe a possibilidade dos seus funcionários auferirem alguma componente variável no seu vencimento. Contudo, em alguns casos são-lhes fornecidos outro tipo de vantagens, tal como a possibilidade de conciliar o seu horário de trabalho conforme alguma necessidade que os trabalhadores tenham.

No que respeita às políticas de gestão de carreira, mais concretamente se existe possibilidade de progredir na mesma, a maioria das entrevistadas afirma que não existe esta possibilidade. Após questionadas se satisfeitas com as oportunidades proporcionadas pela empresa, tendo em conta que não existe a possibilidade de progressão, apenas uma das entrevistadas se sente satisfeita, afirmando que gosta do que faz e que não pretende progredir. No caso das entrevistadas em que as empresas oferecem oportunidades de progressão de carreira, estas afirmaram que as oportunidades apesar de existirem são poucas e que o aumento salarial não é significativo. Contudo, estão satisfeitas com a atual função e não pretendem mudar.

Procurando saber qual o tipo de contrato que as entrevistadas possuem e os horários praticados pelas mesmas, estas foram questionadas relativamente ao seu tipo de contrato de trabalho, regime de horário de trabalho, se tinham por hábito trabalhar horas extra e se existiria a possibilidade, de caso necessário, trabalhar em regime de teletrabalho. No presente estudo, a maioria das entrevistadas encontra-se em regime de contrato sem termo, já se encontrando efetivas na empresa e, conseqüentemente, numa situação de estabilidade laboral como é o caso das E1, E2 e E5, enquanto que as restantes se encontram em contrato a termo certo (E3) ou são trabalhadoras por conta própria (E5). Relativamente ao horário de trabalho, com exceção de uma entrevistada que trabalha em regime *full-time*, as restantes trabalham em regime de trabalho a tempo parcial, trabalhando entre 20 a 38 horas semanalmente.

Já no que concerne as horas extras, poucas são as entrevistadas que as fazem frequentemente e quando tal acontece, estas horas por norma não são remuneradas mas sim transferidas para o banco de horas ou recompensadas através da facilidade de conjugação do horário de trabalho. Por último, tendo em consideração a amostra estudada, a maioria das entrevistadas consegue trabalhar em regime de teletrabalho. O fator que do ponto de vista da investigadora tem peso nesta facilidade, é a tipologia do trabalho das mesmas, sendo que as entrevistadas que responderam que não o conseguem fazer são as que trabalham em áreas como a fisioterapia e cuidados a crianças. Considera-se importante ressaltar novamente que as entrevistas foram realizadas entre os meses de Junho e Agosto de 2019, onde a situação económica e laboral vivida de Portugal era diferente.

Posteriormente, as entrevistadas foram questionadas relativamente às atividades que costumam realizar no seu tempo livre, como é feita a divisão deste tempo e se existe apoio por parte dos familiares quanto à educação dos filhos e à realização das tarefas domésticas. Relativamente às questões relacionadas sobre as atividades que costumam realizar, na sua maioria as respostas dadas envolvem diretamente a participação dos membros do agregado familiar, seja com os passeios dados em família, ir às compras ou até mesmo a ajuda dos familiares a confeccionar refeições. Contudo, as entrevistadas consideram não ter tempo para realizar todas as atividades de lazer que gostariam de realizar, uma vez que despendem de muito tempo diariamente com a sua vida profissional, acabando por durante a semana ter pouco tempo para a família e para si.

Estas consideram também que, de entre as esferas da vida estudadas, a que dedicam menos tempo é à sua vida pessoal, acabando a grande maioria do seu tempo livre a ser passado com a sua família ou em atividades da vida doméstica. Para fundamentar esta teoria e através do estudo feito por Perista *et al.* (2016), dentro da amostra selecionada pela mesma, foi possível constatar que as mulheres despendem em média de 4 horas e 14 minutos semanalmente com o trabalho não pago, tendo estas horas um forte impacto nas horas dedicadas à família. No estudo mencionado, Perista afirma ainda que uma das maiores desigualdades de género ocorre ao nível da partilha das tarefas da vida doméstica e do cuidado com a família – “*As mulheres despendem, em média, nos dias úteis (...) mais 1 hora e 45 minutos por dia do que os homens. Ao fim-de-semana, esta também não só se mantém, como é reforçada.*”, Perista *et al.* (2016, p.162). Deste modo, procurando estimar qual seria o diferencial de género tendo como referência todos os dias da semana, concluiu que as mulheres trabalham em média mais 12 horas e 22 minutos em trabalho não pago, do que os homens.

Através das conclusões do estudo de Perista, podemos compreender melhor o porquê do tempo livre das entrevistadas ser maioritariamente dedicado à família e às lidas domésticas, uma vez que esta é uma das maiores desigualdades sentidas pelas mulheres, no que toca a trabalho não pago. As entrevistadas foram também questionadas quanto à sua participação na comunidade em que se encontram envolvidas, nomeadamente a realização de voluntariado e de atividades de natureza cívica. Contudo, nenhuma destas realiza este tipo de atividades, afirmando dever-se à falta de tempo e não à falta de vontade.

Quando questionadas mais aprofundadamente sobre as atividades da vida doméstica, revelou-se que são as maiores responsáveis pelas tarefas domésticas, apesar de todas terem ajuda por parte do seu agregado familiar. Assim sendo, foram inquiridas sobre o que poderia ajudar ainda mais na conciliação da sua vida profissional com a pessoal e familiar, ao que a resposta geral dada foi que os membros do agregado familiar poderiam ajudar ainda mais, de modo a estas terem mais tempo para si.

Considerou-se também pertinente questionar as entrevistadas relativamente ao modo como conciliaram a sua vida profissional aquando o nascimento dos seus filhos, sendo que todas responderam que puderam usufruir da licença de maternidade ao contrário dos seus maridos, salvo uma exceção. Ao longo do crescimento dos seus filhos, foram estas que maioritariamente prestaram cuidados aos seus filhos, através do acompanhamento a consultas médicas, ir levar e ir buscar à escola, entre outras atividades. Porém, as entrevistadas sempre tiveram presente a ajuda por parte dos avós maternos ou paternos, auxiliando as mesmas quando necessário.

As últimas questões realizadas prenderam-se com as práticas facilitadoras da conciliação por parte das empresas onde as entrevistadas se encontram inseridas, procurando saber quais as suas opiniões. De um modo geral, as entrevistadas consideram que existe preocupação por parte das suas entidades empregadoras em matéria de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, fazendo referência a algumas das práticas utilizadas. Estas práticas passam pela benesse de algumas horas extra para o banco de horas mensalmente ou até mesmo através da facilidade de conciliação de horário de trabalho. Contudo, algumas das entrevistadas consideram que poderia haver mais ajuda por parte da empresa empregadora, não só com as funções que estas exercem mas também com outras de maior carga horária. Nem todas as entrevistadas possuem flexibilidade horária, mas afirmam que apesar de tudo lhes é possível fazer uma boa gestão do seu tempo.

Em última instância, foi questionado às entrevistadas que aspeto da sua vida acabava por ficar prejudicado aquando a sua falta de tempo, sendo que apesar de as respostas alternarem entre a vida profissional e a pessoal, a vida pessoal é notoriamente penalizada em função das restantes. Tal pode ser comprovado através das respostas dadas pelas entrevistadas, em que as atividades que gostariam de realizar e não o fazem estão principalmente associadas à vida pessoal.

Apesar dos resultados obtidos demonstrarem nas perspetivas das entrevistadas a existência de um conjunto de práticas de recursos humanos que contribuem para a conciliação das três esferas estudadas, torna-se relevante salientar que ainda existe um longo percurso a percorrer, pois é bastante notória a falta de práticas relacionadas com a temática estudada na maioria das empresas em causa. Foi possível constatar também que relativamente a formas de apoio social por parte das empresas onde as entrevistadas se encontram inseridas, não houve qualquer menção das mesmas, o que poderá significar a sua inexistência.

Torna-se relevante referir algumas limitações sentidas ao longo da elaboração do presente estudo, sendo que uma das limitações se prende com o número de entrevistas realizadas, devendo-se à pouca disponibilidade da investigadora em realizar um estudo com uma amostragem mais abrangente. Outra limitação sentida deveu-se a alguma incompatibilidade de conciliação de horários por parte da investigadora com os horários das entrevistadas, algo que requereu total disponibilidade por parte da investigadora e alguma flexibilidade horária.

Se no começo deste trabalho contextualizou-se Portugal como um país com um vasto caminho a percorrer na procura da igualdade de género, as conclusões deste projeto não podem, por isso ser totalmente surpreendentes. Embora seja possível reconhecer, através da amostra estudada que é possível estar-se perante um reajustamento no que toca à conciliação da vida profissional, familiar e pessoal e das práticas facilitadoras exercidas pelas empresas, as desigualdades quer na esfera social, quer no plano estrutural, continuam a condicionar mais o género feminino do que o masculino. Reconhece-se também as notas conclusivas deste estudo como apenas uma pequena parte de um universo que, certamente, merece ser estudado de modo mais abrangente e de diferentes perspetivas.

Concluindo, espera-se que de algum modo este estudo possa constituir um resultado de produção de conhecimento sociológico. Espera-se que seja de interesse perceber a perspetiva das mulheres trabalhadoras com filhos, de quem trabalha e toma conta do seu lar, além de conciliar o seu tempo de modo a conseguir estar também com a sua família.

Bibliografia

Alves, D., & Rosenfield, C. (2011). Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho.

Andrade, M. C. (2011). Work-Life balance: condições de trabalho facilitadoras da integração do papel profissional e familiar. (E. S.-I. Coimbra, Ed.)

Butler, J. (1988). *Performative Acts and Gender Constitution: An Essay in Phenomenology and Feminist Theory*. The Johns Hopkins University Press. Obtido de <http://www.jstor.org/stable/3207893>

Camara, P. B., Guerra, P. B., & Rodrigues, J. V. (2007). *Novo Humanator - Recursos Humanos e Sucesso Empresarial*. Lisboa: Dom Quixote.

Chiavenato, I. (1987). *Administração de Recursos Humanos volume 2*. São Paulo: Editora Atlas S.A.

CITE. (2010). *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal*. Lisboa: CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Coimbra, S., Andrade, C., & Fontaine, A.-M. (2001). *Balancing family and work rules: expectations of portuguese university students*. Universidade do Porto.

Comissão das Comunidades Europeias. (2006). Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres.

Constitucional, X. G. (2017). *RELATÓRIO SOBRE O PROGRESSO DA IGUALDADE ENTRE MULHERES E HOMENS NO TRABALHO, NO EMPREGO E NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL*.

Costa, C. (2011). As práticas de gestão de recursos humanos que conciliam a tripla jornada: a perspectiva dos estudantes trabalhadores do ensino superior.

Cunha, M., Rego, A., Cunha, R., Cabral-Cardoso, C., Gomes, J. (2012). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano*. Lisboa: Edições Sílabo.

Economias. (06 de Agosto de 2018). *Economias.pt*. Obtido em 17 de Julho de 2019, de Economias: <https://www.economias.pt/tipos-de-contratos-de-trabalho/>

- Europeia, C. (2018). 2018 Report on equality between women and men in the EU.
- Fernandes, A., Passos, A., Bento, A., Caetano, A., Dornelas, A., Nunes, F., . . . Hospital, X. (2002). *Gestão de Recursos Humanos - Contextos, Processos e Técnicas*. Lisboa: EDITORA RH.
- Ferreira, A. I., Martinez, L. F., Nunes, F. G., & Duarte, H. (2015). *Gestão de Recursos Humanos para Gestores*. Lisboa: RH Editora.
- Ferreira, V. (1995). *Padrões de segregação das mulheres no emprego. Uma análise do caso português no quadro europeu*. s.l.: Universidade de Santiago de Compostela.
- Flick, U. (2005). *Métodos Quantitativos na Investigação Científica*. Lisboa: Monitor.
- Fortin, M.-F. (2006). *Fundamentos e etapas do processo de investigação*. Loures: Lusodidacta.
- Freixo, M. J. (2010). *Metodologia Científica - Fundamentos, Métodos e Técnicas*. Lisboa: Instituto Piaget.
- Género, C. p. (Dezembro de 2017). Igualdade de Género em Portugal: Boletim Estatístico 2017.
- Giddens, A. (2008). *Sociologia*. Fundação Calouste Gulbenkian.
- Gil, A. C. (2002). *Como elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo: Atlas.
- Gomes, J. F., & Cesário, F. (2014). *Investigação em Gestão de Recursos Humanos - Um Guia de Boas Práticas*. Lisboa: Escolar Editora.
- GRAAL. (2000). *Guia de Boas Práticas - Conciliar a Vida Profissional, Familiar e Social*. Lisboa: GRAAL.
- Guerra, I. C. (2006). *Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo: Sentidos e Formas de Uso*. Cascais: Príncipia Editora.
- Guerreiro, M. d., Lourenço, V., & Pereira, I. (2006). *Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar*. Lisboa: CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- INE. (07 de 11 de 2018). Conciliação da vida profissional com a vida familiar – Módulo ad hoc 2018 do Inquérito ao Emprego. 1-16. Obtido de CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego: http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/07_Conc_Vida_Fam_Vida_Profis_2T2018.pdf

INE. (14 de Maio de 2019). *INE*. Obtido em 14 de Maio de 2019, de Instituto Nacional de Estatística:

https://ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&contecto=pi&indOcorrCod=0008273&selTab=tab0

Lamas, M. (1999). *Gênero: os conflitos e desafios do novo paradigma*. Chile.

Lambert, S. (1990). *Processes linking work and family: A critical review and research agenda*. Human Relations.

Lindsay, L. L. (2016). *Gender Roles - A Sociological Perspective*. Pearson.

Marqueze, E. C., & Moreno, C. R. (2005). *Satisfação no trabalho - uma breve revisão* (Vol. 30). São Paulo, Brasil: Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho.

Nunes, A., & Cardim, S. (2016). *DESIGUALDADES SALARIAIS ENTRE HOMENS E MULHERES: EVIDÊNCIAS*. Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Bragança. Obtido de <http://www.xviiencuentroaeca.ipb.pt/docs/artigos/76c.pdf>

Pedro Melo, C. M. (2015). *Gestã de Recursos Humanos nas Pequenas e Médias Empresas - Contextos, Métodos e Aplicações*. Lisboa: RH Editora.

Peretti, J.-M. (2001). *Recursos Humanos*. Lisboa: Edições Sílabo.

Perista, H. et al. (2016). *Os Usos do Tempo de Homens e de Mulheres de Portugal*. Lisboa: CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social.

Pernas, G., Fernandes, M. V., & Guerreiro, M. d. (2008). *Guião para a Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas*.

Pirrolas, O. (15 de Dezembro de 2017). Conciliação da Tripla Jornada: Como os estudantes trabalhadores conciliam a vida profissional - vida pessoal / familiar – escola. p. 22.

PORDATA. (Março de 2019). Obtido de PORDATA: <https://www.pordata.pt/DB/Municipios/Ambiente+de+Consulta/Tabela>

Rebelo, G. (2002). *Trabalho e Igualdade - Mulheres, Teletrabalho e Trabalho a Tempo Parcial*. Oeiras: CELTA.

- Santos, F. F. (2018). *Igualdade de género ao longo da vida: Portugal no contexto Europeu. Resumos da Fundação*. Lisboa: Guide Artes Gráficas.
- Serra, P. (1996). O Teletrabalho - conceitos e implicações.
- Silva, A. H., & Fossá, M. I. (2015). Análise de Conteúdo: Exemplo de aplicação da técnica para análise de dados qualitativos. Qualit@s.
- Silva, V. P., & Reis, F. L. (2018). *Capital Humano - Temas para uma boa gestão das organizações*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Sousa, M. J., Duarte, T., Sanches, P. G., & Gomes, J. (2006). *Gestão de Recursos Humanos - Métodos e Práticas*. Lisboa: LIDEL.
- Stake, R. E. (2011). *Pesquisa Qualitativa - estudando como as coisas funcionam*. Porto Alegre: Penso.
- Torres. (2018). *Género na rush hour of life: trabalho, família e condições*. CIEG - Centro Interdisciplinar de Estudos de Género.
- Veloso, A. (2007). *O Impacto da Gestão de Recursos Humanos na Performance Organizacional*. Universidade do Minho - Instituto de Educação e Psicologia.

Legislação

Código do Trabalho (2014) (5ª Edição) Lisboa: Sílabo.

Decreto-Lei nº392/79 de 20 de Setembro.

Lei nº60/2018 de 21 de agosto.

Recomendação nº2003/361/CE, de 6 de Maio de 2003 da Comissão Europeia.

Anexos

Anexo 1

Guião da Entrevista

Identificação/Argumento

O meu nome é Cátia Magrinho, sou aluna de Mestrado em Ciências Empresariais na Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal e, no âmbito do tema escolhido para a realização da minha dissertação final de mestrado, optei por entrar em contacto com mulheres que se encontrem atualmente a exercer funções em diferentes áreas e em diferentes pequenas e médias empresas, de modo a compreender como é feita a conciliação das esferas da vida profissional, familiar e pessoal, nomeadamente compreender a experiência na primeira pessoa. Este trabalho tem fins única e exclusivamente académicos, estando, deste modo, garantido o anonimato e a confidencialidade desta entrevista.

Nº da Entrevista: _____

Dimensões Sócio/demográficas:

1. Idade
2. Estado civil
3. Nº de pessoas do agregado familiar
4. Qual o grau familiar que possui com as pessoas do seu agregado familiar?
 - a. Nº de filhos
 - b. Idade dos filhos
5. Nacionalidade
6. Naturalidade
7. Local de residência
8. Profissão exercida atualmente
 - a. Caso seja casada
 - i. Qual a profissão do conjuge?
 - ii. Qual é o seu horário de trabalho?
 - iii. Que tipo de vínculo contratual possui?
 - iv. Possui um horário de trabalho fixo ou flexível?

v. Trabalha a full-time ou a part-time?

9. Quais são as suas habilitações literárias?

Vida profissional

10. Qual é a sua categoria profissional?

11. A empresa onde se encontra atualmente a trabalhar, é nacional ou multinacional?

12. Há quanto tempo se encontra a trabalhar na empresa?

13. Qual é a atividade da empresa onde está?

14. Qual é a dimensão da empresa?

15. Existem mais mulheres ou mais homens na empresa onde trabalha?

16. Quais são as funções que as mulheres na sua empresa ocupam?

a. E os homens?

17. Trabalha com homens ou com mulheres?

a. O que sente em relação a isso?

18. Qual a função que exercia quando começou a trabalhar na empresa atual?

19. Ainda exerce a mesma função?

a. Há quanto tempo exerce a mesma?

20. Considera que a sua função tem impacto na empresa?

21. O seu local de trabalho é distante da sua residência?

a. Quanto tempo perde em deslocações diariamente?

22. Desde que trabalha nesta empresa, mudou de local de trabalho?

a. Se sim, quais foram as mudanças e que consequências isso trouxe?

23. Como teve conhecimento da vaga para o cargo que ocupa atualmente?

24. Como foi o processo de seleção?

25. Como correu o processo de acolhimento?

a. Acha que este foi o adequado?

b. De que forma?

26. Recordar-se de como correu o primeiro dia de trabalho?

27. Quem é que a acolheu?

28. Considera que a sua integração foi fácil?

29. Sentiu-se acolhida por todos os colegas⁵?

30. Antes de iniciar a sua função, teve algum tipo de formação?

⁵ Na elaboração deste guião o termo “colegas” não está associado a masculino ou feminino, mas sim à designação geral do mesmo.

31. É-lhe dada formação ao longo do ano?
 - a. Quantas horas de formação tem anualmente?
32. Caso sinta necessidade de aprofundar os seus conhecimentos, tem possibilidade de pedir formação nas áreas identificadas?
 - a. Em que horário lhe foi/é dada formação?
33. A empresa onde trabalha segue alguma política de formação contínua?
 - a. Acha esta política de formação adequada?
34. É efetuada a avaliação de desempenho?
 - a. Como é feito o processo da avaliação de desempenho?
 - b. Sente que o método como é feito a avaliação é justo?
 - c. São premiados conforme o desempenho pessoal?
35. Relativamente às políticas de remuneração, está satisfeita com as mesmas?
36. Existe alguma componente variável ou benefícios na sua remuneração?
 - a. Se sim, qual?
37. A empresa onde trabalha apresenta alguma política de gestão de carreiras?
 - a. Se sim, qual?
38. Sente-se satisfeita com as oportunidades que a empresa lhe proporciona?
39. Qual é o vínculo contratual que possui?
40. Trabalha a tempo parcial ou total?
41. Qual é o tipo de horário de trabalho praticado?
 - a. Caso tenha conjugue, qual é o horário praticado pelo mesmo?
42. Quantas horas extra trabalha por norma semanalmente?
43. Relativamente às horas extra, estas são pagas ou funciona por banco de horas?

Ambiente empresarial

44. Considera que o seu salário é adequado às suas responsabilidades e às funções que desempenha?
 - a. E quando comparando com os seus colegas de trabalho, continua a considerar adequado?
45. Sente que na empresa onde trabalha as mulheres tem tantas oportunidades de progressão de carreira como os homens?
46. Se necessitar de ficar a trabalhar a partir de casa devido a algum problema familiar ou pessoal, é-lhe dada essa possibilidade?

47. Considera que se necessitar por motivos familiares ou pessoais que consegue adaptar o seu horário de trabalho?
48. Tem expectativas de progressão de carreira?
49. Como se imagina profissionalmente? Pretende continuar na empresa onde está atualmente ou tem outros objetivos?

Vida pessoal

50. O que faz no seu tempo livre?
51. Sente que têm tempo para fazer tudo aquilo que gosta?
52. Quantas horas em média acha que despende do seu tempo para as suas atividades de lazer?
53. Dispõe de algum tempo só para si?
54. Faz algum tipo de voluntariado ou participa em atividades cívicas?

Vida familiar

55. Que atividades faz em casa?
56. Tem ajuda por parte das pessoas do seu agregado familiar?
 - a. Se sim, quem a ajuda?
57. Quem toma conta dos seus filhos?
 - a. Quem os costuma ir levar e buscar à escola?
 - b. Quando é necessário levá-los ao médico, quem o faz?
 - c. Em situações de doença, quem por norma sai do trabalho para tomar conta deles?
58. Quando vai trabalhar, quem costuma ficar a cuidar dos seus filhos?
59. Usufruíram ambos da licença de maternidade e paternidade?
60. Com que frequência é que está encarregue das tarefas domésticas?
61. Em casa, o que considera que ajudaria nesta conciliação?
62. Que tipo de tarefas da lida doméstica costuma dividir com o seu parceiro?

Práticas facilitadoras da conciliação

63. Considera que a empresa onde trabalha se preocupa com os trabalhadores em matéria de conciliação da vida pessoal com a vida profissional?
 - a. Se sim, quais são as políticas de recursos humanos que promovem esta conciliação?
 - b. Considera que são suficientes?

64. Que práticas acha que deveria ter?
65. Possui flexibilidade horária que a permite conciliar todas as vertentes da sua vida?
66. A empresa fornece-lhe algum tipo de benefícios que a ajude neste sentido?
67. Quando se torna necessário optar entre a vida pessoal, familiar e profissional, a qual acaba por dedicar menos tempo?
68. Em casa, o que acha que a poderia facilitar na conciliação de todos estes aspetos?
69. Que atividades acaba por não realizar?

Anexo 2

Transcrição da Entrevista 1

Nº da Entrevista: 1

24 de Julho de 2019

54 anos; Casada; Nacionalidade Portuguesa; Natural de Angola;

I: Atualmente onde reside?

E1: Vivo no Seixal, na Margem Sul do Tejo.

I: E pode me dizer quantas pessoas constituem o seu agregado familiar?

E1: Atualmente cá em casa somos só dois, eu e o meu marido, mas tenho dois filhos que já são crescidos, o rapaz tem trinta e seis anos e a rapariga vinte e oito.

I: E qual é a profissão que exerce atualmente?

E1: Sou Técnica de Fisioterapia.

I: Relativamente ao seu marido, qual é a profissão dele?

E1: Ele é Serralheiro Civil.

I: E qual é o horário de trabalho do marido?

E1: É assim, ele tem horário de trabalho fixo, trabalha de segunda a sexta, entra às oito e sai às dezassete, mas se for preciso deixam-no sair mais cedo desde que depois reponha as horas.

I: E qual é o vínculo contratual, consegue-me dizer?

E1: Ele está efetivo na empresa já.

I: E quais são as suas habilitações literárias?

E1: Eu tenho o nono ano concluído, mas tirei uma formação à parte e foi aí que me formei para técnica de fisioterapia.

I: Então e a sua categoria profissional é mesmo essa?

E1: Sim é, nunca estudei mais nada nem trabalhei noutra área depois da formação.

I: A empresa onde se encontra atualmente a trabalhar, é nacional ou multinacional?

E1: É uma empresa portuguesa pequenina.

I: E há quanto tempo se encontra a trabalhar na empresa?

E1: Há vinte anos já.

I: Qual é a atividade da empresa onde está?

E1: Fisioterapia apenas.

I: Qual é que é a dimensão da empresa onde trabalha? Se me consegue dizer por alto quantos trabalhadores é que tem.

E1: Posso fazer as contas agora de cabeça que somos pouquinhos... A contar com fisioterapeutas, técnicas e com os médicos, somos vinte e três.

I: Portanto a empresa não tem departamento de recursos humanos, departamento financeiro...?

E1: O dono da empresa contrata empresas externas para fazer isso tudo, trabalhadores somos mesmo só nós e só existe aquele espaço.

I: Existem mais mulheres ou mais homens onde trabalha?

E1: Mais mulheres, claramente. Homens são só três.

I: E quais são as funções que as mulheres desempenham?

E1: Então... são três técnicas de fisioterapia a contar comigo e o resto são tudo fisioterapeutas.

I: E os homens?

E1: Eles são todos fisioterapeutas.

I: Visto que trabalha tanto com homens como com mulheres, o que sente em relação a isso?

E1: É-me igual, estamos lá todos para fazer o nosso trabalho e desde que não haja confusões estamos todos bem.

I: Qual a função que exercia quando começou a trabalhar na empresa atual?

E1: A mesma de hoje em dia.

I: Portanto há vinte anos que a função é a mesma?

E1: Sim, certinho.

I: Considera que a sua função tem impacto na empresa?

E1: Tem, eu tenho imensos doentes para tratar e sei que se não estiver lá sobra trabalho para as minhas colegas, acho que todos ali temos algum tipo de impacto.

I: O seu local de trabalho é distante da sua residência?

E1: É, eu trabalho em Lisboa, mas como vou de transportes demoro vinte e cinco minutos para cada lado.

I: Desde que trabalha nesta empresa, mudou de local de trabalho?

E1: Não, sempre foi ali, mas também lá está, não temos mais nenhum gabinete.

I: Como teve conhecimento da vaga para o cargo que ocupa atualmente?

E1: Eu estava quase a acabar a formação de que falei e uma colega minha disse-me que estavam a contratar para Lisboa e que aceitavam pessoas que ainda não tivessem experiência, e nesse dia ainda passei por lá e fiquei.

I: Como foi o processo de seleção para a vaga?

E1: Não houve propriamente nenhum processo, como disse cheguei lá no próprio dia fiquei logo selecionada, comecei a trabalhar na semana a seguir.

I: Como correu o processo de acolhimento?

E1: Do que eu me lembro, deram-me a conhecer as instalações, conheci as minhas futuras colegas de trabalho todas e o espaço onde ia trabalhar.

I: Acha que este acolhimento foi adequado?

E1: Eu acho que sim, ajudou-me a perder um bocado a vergonha e a conhecer logo com quem eu ia a trabalhar.

I: E recorda-se de como correu o primeiro dia de trabalho?

E1: Eu acho que para primeira vez não correu nada mal, andei um pouco perdida porque não tinha experiência, mas tive sempre a ajuda das colegas, nunca me pude queixar de falta de ajuda.

I: Quem é que a acolheu?

E1: Foi uma colega que já não está lá a trabalhar infelizmente, mas já na altura ela era das mais velhas da casa e das que tinha mais experiência.

I: Considera que a sua integração foi fácil?

E1: Foi, bastante.

I: Sentiu-se acolhida por todos os colegas?

E1: Por todos sim.

I: Antes de iniciar a sua função, teve algum tipo de formação?

E1: Formação não digo... estive quinze dias numa espécie de estágio para eles também decidirem se queriam mesmo ficar comigo e pronto, foi isso.

I: É-lhe dada formação ao longo do ano?

E1: Não, nenhuma.

I: E caso sinta necessidade de aprofundar os seus conhecimentos, tem possibilidade de pedir formação?

E1: Não... se quisermos ter mais conhecimentos ou aprender técnicas novas temos de ir por fora e pagar do nosso bolso.

I: Portanto a empresa não tem qualquer tipo de política de formação?

E1: De todo.

I: É efetuada a avaliação de desempenho?

E1: Também não.

I: Relativamente às políticas de remuneração, está satisfeita com as mesmas?

E1: Não... queria receber mais.

I: Existe alguma componente variável ou benefícios na sua remuneração?

E1: Nada, recebo só mesmo o ordenado e os subsídios de férias e de natal.

I: A empresa onde trabalha apresenta alguma política de gestão de carreiras?

E1: Também não, infelizmente porque já estou há vinte anos na mesma função.

I: Sente-se satisfeita com as oportunidades que a empresa lhe proporciona?

E1: Não, mas também não sinto necessidade de mudar de trabalho.

I: Qual é o vínculo contratual que possui?

E1: Eu estou efetiva na empresa agora, mas durante os primeiros seis anos estive a recibos verdes.

I: Trabalha a tempo parcial ou total?

E1: Trabalho das catorze e trinta às dezanove e trinta, são cinco horas por dia de segunda a sexta. Mas o nosso trabalho pode parecer que é pouco por trabalharmos cinco horas, mas equivale a trabalho de obra quase, nós mal paramos, estou sempre a receber outro doente e a rodar entre gabinetes, mal temos tempo para sentar e lanchar.

I: Costuma trabalhar horas extra?

E1: Não porque como funciona por marcações, as marcações só são feitas até aquela hora e acabou. Eventualmente lá fazemos umas horas ou outras para ajudar uma colega ou um doente que não tem disponibilidade na hora normal naquela semana.

I: E as horas extra que são feitas, são pagas ou funciona por banco de horas?

E1: Funciona por banco de horas, mas aquilo para mim é um banco de horas muito engraçado, só posso tirar as horas quando lhes apetece.

I: Considera que o seu salário é adequado às suas responsabilidades e às funções que desempenha?

E1: Toda a gente quer receber mais não é, ainda para mais tendo em conta que há quase dezoito anos que recebo o mesmo ordenado, não tem variado muito.

I: E relativamente aos seus colegas de trabalho, acha que os vossos ordenados estão equiparados?

E1: Eu acho que sim, temos todos praticamente as mesmas funções. Claro que os fisioterapeutas ganham mais do que nós técnicas e os médicos ainda mais do que eles, mas também tiraram outros cursos, é diferente.

I: Sente que na empresa onde trabalha as mulheres tem tantas oportunidades de progressão de carreira como os homens?

E1: Eu acho que sim, tendo em conta que quase não existe progressão de carreira lá.

I: Visto que é um trabalho que não pode ser feito à distância, se precisar de sair mais cedo por algum motivo pessoal ou familiar, é-lhe dada essa possibilidade?

E1: Mais ou menos, deixam-me sair mais cedo, mas eu tenho de apontar a que horas é que saio nem que seja meia hora para depois ser descontado no ordenado, nem posso descontar das horas do banco de horas.

I: Considera que se necessitar por motivos familiares ou pessoais que consegue adaptar o seu horário de trabalho?

E1: Não porque como os doentes funcionam por marcações é mais difícil, estou sujeita à disponibilidade deles também.

I: Tem expectativas de progressão de carreira?

E1: Não.

I: Como se imagina profissionalmente? Pretende continuar na empresa onde está atualmente ou tem outros objetivos?

E1: Eu apesar de tudo gosto de lá estar e gosto imenso da minha equipa e agora também já com esta idade não vou a lado nenhum.

I: O que costuma fazer no seu tempo livre?

E1: Adoro fazer bolos e tudo o que esteja relacionado com cozinha, faço alguns bolos e tudo para vender. Tirando isso, gosto mesmo muito de ir aos saldos.

I: Sente que têm tempo para fazer tudo aquilo que gosta?

E1: Eu acho que sim... se calhar há uns anos não porque tinha os meus filhos cá em casa e era uma vida atarefada, mas agora sim.

I: Que atividades costuma realizar no seu tempo livre?

E1: Maioritariamente é mesmo os bolos, ir aos saldos, gosto de ver a novela e de ir à praia com o meu marido agora que ainda está bom tempo.

I: E quantas horas em média acha que despende do seu tempo para as atividades de lazer?

E1: Eu sou uma pessoa muito organizada e consigo fazer tudo, por isso se calhar umas sete ou oito horas por semana.

I: Dispõe de algum tempo só para si?

E1: Quando vou dar uma volta ao centro comercial e quando o meu marido fica a fazer horas.

I: Faz algum tipo de voluntariado ou participa em atividades cívicas?

E1: Eu gostava, mas era mais uma coisa para me roubar tempo em vez de fazer os meus bolos.

I: Que atividades faz em casa?

E1: É mais o que eu não faço! Faço praticamente as atividades todas da lida doméstica.

I: Mas tem ajuda por parte do seu marido?

E1: Tenho, ele lá ajuda a tirar a loiça da máquina, a estender a roupa... basicamente ele quando chega a casa faz aquilo que eu não consegui fazer antes de ir para o trabalho, já que ele chega antes de mim.

I: Sei que os seus filhos já não vivem consigo, mas tendo em conta que sempre trabalhou no mesmo sítio, quando os teve, quer você quer o seu marido usufruíram da licença de maternidade e paternidade?

E1: Quando foi do meu mais velho não porque eu ainda não estava a trabalhar e o meu marido não tinha direito à licença, mas da mais nova sim já tirei, mas o meu marido não.

I: Em casa, existe mais alguma coisa que considera que ajudaria nesta conciliação do trabalho, família...?

E1: O marido sujar menos uma coisa ou outra.

I: Considera que a empresa onde trabalha se preocupa com os trabalhadores em matéria de conciliação da vida pessoal com a vida profissional?

E1: Não.

I: Portanto no que toca a políticas de recursos humanos, não existe nenhuma que ajude a conciliar tudo?

E1: Não, de todo.

I: Que práticas acha que deveria ter?

E1: Nem que fosse o podermos tirar as horas do banco de horas quando queremos, já ajudava bastante. Tenho a minha mãe já velhinha e às vezes é preciso ir com ela ao médico e se não conseguir marcar para de manhã, tenho de perder horas de trabalho pago por isso

I: Possui flexibilidade horária que a permite conciliar todas as vertentes da sua vida?

E1: Não, mas também nunca pensei muito sobre isso porque felizmente consigo conciliar tudo.

I: A empresa fornece-lhe algum tipo de benefícios que a ajude neste sentido?

E1: Não, nenhum.

I: Quando se torna necessário optar entre a vida pessoal, familiar e profissional, a qual acaba por dedicar menos tempo?

E1: Infelizmente acabo por dedicar menos tempo à minha vida pessoal, se tiver menos tempo por causa do trabalho, o que tenho acabo por aproveitá-lo para o meu negócio e para estar com a minha família

I: Em casa, o que acha que poderia facilitar na conciliação de todos estes aspetos?

E1: Eu acho que não há muito mais que pudesse alterar para ser mais fácil.

I: Que atividades acaba por não realizar?

E1: Se calhar acabo por não passear tanto, mas já faltou mais para a reforma.

Transcrição Entrevista 2

Nº da Entrevista: 2

29 de Julho de 2019

47 anos; Casada; Nacionalidade Portuguesa; Natural de Paio Pires.

I: Atualmente onde reside?

E2: Aldeia de Paio Pires.

I: E qual o número de pessoas do agregado familiar?

E2: Atualmente somos quatro.

I: E qual é o grau de parentesco com as mesmas?

E: Sou esposa e mãe.

I: Que idades é que têm os seus filhos?

E2: A minha filha tem vinte e quatro anos e o meu filho dezoito.

I: Qual é a profissão exercida atualmente?

E2: Escriturária Administrativa.

I: Qual é a profissão do seu marido?

E2: Bancário.

I: E o horário de trabalho do mesmo?

E2: Pois... das oito da manhã até às sabe-se lá, mas maioritariamente sai às dezanove e pouco.

I: E qual é o vínculo de contrato que ele possui?

E2: Trabalhador por conta de outrem e está efetivo.

I: E tem um horário de trabalho flexível ou é fixo?

E2: Flexível.

I: E trabalha a full-time correto?

E2: Sim sim.

I: Quais é que são as suas habilitações literárias?

E2: Tenho o décimo segundo ano.

I: E qual é que é a categoria de profissão?

E2: A minha? Escriturária Principal.

I: A empresa onde trabalha atualmente, é nacional ou multinacional?

E2: Somos uma IPSS, uma instituição particular, ou seja, temos um regime geral da Segurança Social, nem sequer estamos equiparados ao funcionário público.

I: E há quanto tempo se encontra a trabalhar na empresa?

E2: Há vinte e oito anos.

I: E qual é a atividade da empresa onde está?

E2: Centro de dia com apoio domiciliário.

I: Sabe-me dizer a dimensão da empresa?

E2: Somos trinta e quatro pessoas a contar com a administração.

I: Existem mais mulheres ou mais homens?

E2: Mulheres, claramente, é um trabalho típico de tipologia feminino.

I: E quais são as funções que estas mulheres desempenham?

E2: Várias, das diversas áreas que estão. Dentro do quadro da cozinha temos as cozinheiras, ajudantes de cozinha e as auxiliares de serviços gerais. Temos a lavandaria e por isso a lavadeira. Nas restantes áreas da limpeza temos as auxiliares de serviços gerais e depois na área de domicílio de auxílio aos idosos temos as auxiliares de ação direta. Depois temos ainda a área administrativa com a escriturária de primeira, a principal que sou eu e temos a direção técnica da parte da gestão, como se fosse a nossa entidade patronal.

I: Portanto trabalha apenas com mulheres, o que sente em relação a isso? Em termos de contexto e de ambiente de trabalho.

E2: Tem dias. Antes de estar neste local já tinha trabalhado durante um ano e meio num onde era diversificado em termos de homens e mulheres. Agora há vinte e oito anos para cá é só

mulheres, não sei se por força do hábito de conviver diariamente só com mulheres não sei dizer se é melhor ou pior, é-me comum.

I: Quando iniciou na empresa onde está, tinha a mesma função que tem atualmente?

E2: Entrei como escriturária de primeira e com o passar dos anos e com a antiguidade fui evoluindo até chegar onde estou.

I: E a função que tem atualmente, exerce há quanto tempo?

E2: Eu penso que se calhar já há uns dez anos... pensando bem e fazendo as contas, já passa disso. Diria doze... são doze sim.

I: Considera que a sua função tem impacto na empresa?

E2: Tem, considero imenso.

I: O local de trabalho é distante da área de residência?

E2: Não.

I: E quanto tempo perde por norma em deslocações casa-trabalho?

E2: Eu vivo bastante perto, demoro cerca de dez minutos ida e volta de carro.

I: Desde que trabalha nesta empresa, o seu local de trabalho sempre foi o mesmo ou sofreu alterações?

E2: Sempre trabalhei ali.

I: Como teve conhecimento da vaga que ocupa atualmente?

E2: Através de uma pessoa conhecida que teve conhecimento que na altura a pessoa que estava como escriturária ia sair e que estavam a precisar de alguém que já tivesse alguma experiência. Eu estava a trabalhar na altura em Almada numa companhia farmacêutica e, na possibilidade de vir trabalhar mais perto de casa, pensei “porque não?” e acabei por ser a única pessoa a concorrer para a vaga.

I: Portanto não chegou a existir processo de seleção uma vez que foi a única a candidatar-se.

E2: Ou era eu ou era eu.

I: E como correu o processo de acolhimento no trabalho?

E2: Correu bem porque como sou aqui da freguesia, parte das trabalhadoras na altura era tudo daqui ao pé, algumas até eram minhas vizinhas. Eu vinha de uma cooperativa farmacêutica para vir ocupar um cargo de escriturária e na altura éramos só seis pessoas ao serviço, eu era a única administrativa juntamente com outra senhora, mas ela não desempenhava tanto as funções de administrativa, era ali meio rececionista, meio telefonista, era um misto de funções, recebimento de mensalidades... Eu é que acabei por ter de criar as ferramentas, alguns serviços, os impressos... há medida que o tempo foi passando e fui percebendo as necessidades que tínhamos, comunicava com a minha colega e ajudava a formular os modelos que ainda hoje regem a instituição.

I: Não havia modelos relacionados com os recursos humanos?

E2: Havia, mas nada em concreto... existiam umas folhas de vencimento e pouco mais, com o tempo é que implementámos e ainda vamos implementando mais coisas mesmo no que toca na área da contabilidade, da gestão de stocks, muitas áreas mesmo. Até as conferências, cartas, afins, fui eu que comecei a desempenhar essas coisas todas. Na altura era fácil porque éramos seis pessoas, agora com trinta e quatro... Trago imensas vezes trabalho para casa para conseguirmos resolver tudo, como aquilo é uma IPSS os meios não são muitos e os apoios que temos também não, temos de nos orientar para conseguir gerir tudo.

I: Na altura do acolhimento, lembra-se de quem a acolheu?

E2: Olha foi o presidente porque nestas casas é tudo muito direto por isso foi ele e a minha colega da secretaria, eu fui para lá uma menina com dezanove anos.

I: Considera que a integração foi fácil mesmo apesar de ser uma área diferente e ser novinha?

E2: Foi, foi, foi mesmo muito fácil.

I: Antes de iniciar a função teve algum tipo de formação?

E2: Antes de iniciar esta função, por parte da empresa não. Mas antes disso tirei um curso de secretariado de quatro meses que foi muito bom, deu-me todas as bases que eu precisava e era mesmo muito completo.

I: E tem formação ao longo do ano?

E2: Sim

I: Por norma quantas horas anuais sabe-me dizer?

E2: Nós cumprimos sempre com o mínimo das trinta e cinco horas anuais, por cada trabalhador, às vezes chegamos a fazer mais.

I: É feita em horário laboral?

E2: Sim sempre. Existem ocasiões que são um pouco mais longas e acabamos por ter de ficar um bocadinho mais, mas nunca é muito tempo, meia horinha mais ou menos.

I: Caso sinta necessidade de ter uma formação extra em alguma área, existe a possibilidade de se dirigir a um superior e pedir a mesma?

E2: Sim, completamente. Nisso nunca houve impedimentos para ninguém.

I: Existe uma política de formação contínua?

E2: Sim sim.

I: Considera-a adequada?

E2: Sim.

I: Quanto à avaliação de desempenho, esta é feita?

E2: Este ano fizemos uma mini avaliação de desempenho pela primeira vez porque era mesmo algo que não tínhamos na empresa e é necessário, é que nestas casas não é fácil implementar um sistema de avaliação porque as pessoas não são muito recetivas à ideia de serem avaliadas de um modo geral, depende de pessoa para pessoa.

I: E como foi feito o processo de avaliação de desempenho?

E2: Este ano como estávamos a testar as águas, fizemos por escrito uma autoavaliação e avaliação da equipa de modo anónimo, quer os aspetos negativos quer positivos. Foi mais uma tentativa de iniciar esta prática e de abrir as mentes, o que não é fácil porque ninguém gosta de ser avaliado e algumas pessoas como estão nesta empresa já há imensos anos, encaram a avaliação de desempenho como uma coisa negativa e até mesmo como estarmos a pôr o seu trabalho em causa, mas estamos a querer mudar estas perspetivas.

I: No que concerne às políticas de remuneração, está satisfeita com as mesmas?

E2: Não estou eu e acho que qualquer pessoa em Portugal está insatisfeita, mas nós trabalhadores de IPSS temos os salários muito baixos, basta dizer que tenho pessoas a trabalhar comigo a ganhar os seiscentos euros mensais e onde a pessoa com o maior quadro ganha mil e duzentos euros. O grosso do trabalho é feito por trabalhadores a ganhar aproximadamente setecentos euros, um pouco mais se fizerem horas extra. Todos merecíamos que o nosso trabalho fosse mais reconhecido, basta olhar para as nossas tabelas e perceber que ganhar seiscentos e poucos euros não é atrativo para ninguém, depois quem lá está trabalha no duro para compensar a falta de pessoal. É que apesar de trabalharmos menos horas, eu trabalho trinta e oito horas semanais, mas é um trabalho mais pesado principalmente para as auxiliares que trabalham trinta e seis horas, mas é um trabalho puxado, a tomar conta de idosos, a carregá-los, a tratar-lhes da higiene pessoal... é complicado.

I: Existe alguma componente variável ou algum tipo de benefício na sua remuneração?

E2: Não.

I: E a empresa onde trabalha tem algum tipo de política de gestão de carreiras?

E2: Sim, de acordo com cada categoria existe a progressão de carreira que funciona consoante o número de anos de serviço que a pessoa tem, alguns grupos dividem-se em primeira, segunda e terceira, sobem a cada cinco anos de serviço, mas também o salário não muda assim tanto, são mais vinte e um euros.

I: Sente-se satisfeita com as oportunidades que a empresa lhe proporciona?

E2: Sinto, sinto porque... talvez pela minha própria natureza sou uma pessoa bastante adaptável e além disso dou graças todos os dias por aquilo que tenho, há quem não tenha nada e eu ainda tenho um trabalho... portanto tudo aquilo que tenho para fazer às vezes até é mais do que devia porque eu me proponho a isso, começo a pensar que se devia fazer isto ou aquilo mas não consigo não querer implementar coisas novas. Acho que posso dizer acima de tudo que gosto daquilo que faço, não sei se faço aquilo que gosto, mas é assim, sou feliz neste trabalho e não mudaria.

I: Qual é o vínculo contratual que possui?

E2: Estou efetiva.

I: E trabalha a full-time?

E2: Fulíssimo.

I: E qual é o horário de trabalho praticado?

E2: É das nove às dezoito.

I: E por norma por semana, consegue precisar quantas horas extra faz?

E2: Por semana?

I: Sim.

E2: São muitas, mas eu não as contabilizo... deixa-me cá ver. Eu vou para sair, à exceção da segunda-feira que é às dezoito, os outros dias são às dezoito e trinta, mas eu nunca saio antes das dezoito e trinta, quando não é as dezanove, quando não é vinte, quando não é vinte e uma.

I: Fora o trabalho que faz em casa?

E2: Exato. A minha hora de almoço é só uma, mas por norma trabalho aproximadamente trinta minutos da hora de almoço porque volto logo para continuar aquilo que estava a fazer senão o trabalho vai acumulando. Por isso no mínimo dos mínimos, mais uma hora e meia por dia. Isto cinco dias por semana dá praticamente mais um dia inteiro de trabalho.

I: Estas horas extras, são pagas ou vão para banco de horas?

E2: Não são remuneradas porque também não o exijo, porque eu acho que apesar de saber bem ganhar mais um pouco, eu sei que quando eu preciso também tenho do outro lado total disponibilidade para faltar ou para ir tratar de alguns assuntos sem me serem descontadas horas do ordenado.

I: Portanto tem essa benesse, acaba por preferir invés de mais remuneração?

E2: Eu prefiro sim, eu gosto de trabalhar assim porque sei que quando preciso tenho o reconhecimento do outro lado e as coisas funcionam bem assim.

I: Visto que são só mulheres, comparando as diferentes funções, considera que têm todas as mesmas oportunidades em termos de progressão de carreira?

E2: Sim, todas iniciamos pela parte mais baixa da carreira. Mas é claro que a auxiliar de serviços gerais não tem carreira, nem a ajudante de cozinha, a lavadeira... Agora de há uns três ou quatro

anos para cá foi criado ali um intermédio na função de lavadeira e nas ajudantes de cozinha, mas é uma coisa mínima, foi um aumento de quatro euros que é, até cinco anos de trabalho e mais de cinco anos de trabalho, acabam por ficar divididas entre estas duas classes. O resto das funções estão divididas em segundas e primeiras.

I: Se precisar de ficar a trabalhar a partir de casa devido a algum problema familiar ou pessoal, é possível?

E2: Penso que seja possível porque existem algumas coisas que já o consigo fazer dessa forma, portanto na eventualidade de isso acontecer acho que seria apenas colocar essa proposta à direção e esperar pela aprovação deles porque existe muita coisa que já é possível fazer remotamente.

I: Se surgir algum problema pessoal ou familiar, consegue adaptar o horário de trabalho? Na eventualidade de precisar de ir ao médico ou situações do género.

E2: Sim, consigo porque acabo sempre por compensar essas horas, quer seja fazendo mais uma hora ou duas por dia, compensa-se sempre e eles sabem disso e tenho essa facilidade. Eu por norma prefiro não marcar nada para o horário de trabalho, mas claro que existem situações que se torna mais complicado e que me dão essa facilidade. Mas havendo a possibilidade de, marco tudo para fora do horário de trabalho.

I: E como se imagina profissionalmente? A ficar na empresa onde está ou tem outros objetivos?

E2: Agora com quarenta e oito anos rezo aos meus santinhos todos que não corram comigo dali porque já não admitiriam noutro lado qualquer apesar de ter imensa experiência, atualmente a meu ver estão só à procura de pessoas jovens e com menos experiência para crescerem na empresa.

I: O que costuma fazer no seu tempo livre?

E2: Portanto... cozinhar, mas a sério! Bolos, refeições, doçaria, tudo o que consiga, é mesmo algo que gosto imenso e que se rendesse fazia disto vida. É o meu momento zen, os meus momentos de abstração, dá-me paz e ajuda a esquecer os problemas do trabalho.

I: Então maioritariamente é a cozinha?

E2: Sim, ainda ontem cheguei tarde do trabalho, mas arranjei forma de ainda ir fazer um bolinho e umas gelatinas porque sim.

I: E sente que tem tempo para fazer tudo aquilo que gosta?

E2: Claro que não. Mas quando eu estou nos meus momentos de cozinha, o tempo para para mim.

I: Então que atividades costuma fazer?

E2: Além da cozinha, faço hidroginástica uma vez por semana, às vezes faço umas caminhadas, passeamos em família, vou à missa... Consigo conciliar tudo.

I: E quantas horas acha que dispõe para todas essas atividades?

E2: Então deixe-me fazer contas... duas horas para a hidroginástica, uma tarde inteira de volta da doçaria... acho que não sei contabilizar porque depende dos dias e do cansaço que tenha, mas no mínimo umas seis horas por semana.

I: E dispõe de algum tempo só para si? Sem família, sem trabalho, apenas para descontrair.

E2: Tenho.

I: Faz algum tipo de voluntariado?

E2: Eu digo que sim porque todas as horas extra que faço no trabalho que estou a dar de mim e não é remunerado, é voluntariado.

I: E que atividade é que faz em casa?

E2: Eu sou mãe, isso diz tudo. Apesar de todos cá em casa termos as tarefas todas divididas, quem ajuda mais é o meu marido.

I: Relativamente aos filhos, agora já são assim crescidos, mas na altura quando era necessário quem ficava a tomar conta deles?

E2: Eram as avós, quer a avó materna quer a paterna e depois quando chegava ao final do dia de trabalho passava por casa delas para os ir buscar. Ficavam uma semana com cada e como eu trabalho perto da escola onde andaram ia deixá-los praticamente todos os dias.

I: Caso fosse necessário ir com os filhos ao médico, tanto antes como hoje em dia, tem essa facilidade?

E2: Tenho sim, foi o que expliquei há pouco, tenho um horário flexível nesse aspeto.

I: E caso aconteça alguma coisa relacionada com os seus filhos, quem acaba por sair do trabalho para ir socorrer?

E2: Mãe é mãe.

I: Na altura usufruíram das licenças de maternidade e paternidade?

E2: Na altura o pai só teve direito a gozar cinco dias e foi com o nascimento do meu filho, mas eu dei uso às duas licenças.

I: Que tipo de tarefas domésticas costuma dividir com o esposo?

E2: Ele lava a loiça, aspira, limpa o pó, passa a ferro, faz de tudo um pouco que ele já é grandinho não precisa da minha ajuda.

I: E considera que a empresa onde trabalha em termos de conciliação destas esferas da vida a auxilia?

E2: Sim, sim.

I: Mas existem em concreto algumas práticas facilitadoras?

E2: Práticas em si não sei, mas entre nós funcionárias tentamos conciliar os horários de trabalho quer seja por causa do meio de transportes, entre ou sair mais cedo... às vezes tentar juntar pessoas dentro da mesma área de residência na mesma equipa para que venham juntas e tenham menos gastos...

I: Se tiver de optar entre a vida pessoal, familiar e profissional, qual acaba por ficar mais prejudicada?

E2: A pessoal sem dúvida.

I: E qual destas acaba por ter mais benesse?

E2: A profissional. Apesar de tentar sempre contornar as coisas de forma a que tente conciliar tudo.

I: Em casa, alguma coisa que acha que poderia ajudar nesta conciliação?

E2: Às vezes um elemento ou outro até poderia tornar-se assim um pouco mais flexível.

I: E que atividades acaba por deixar para trás?

E2: Tudo o resto, mas acima de tudo ter mais tempo para mim, acabo por não ter muito.

Transcrição da Entrevista 3

Nº da entrevista: 3

06 de Agosto de 2019

43 anos; União de facto; Nacionalidade Portuguesa; Natural de São Sebastião da Pedreira.

I: Atualmente onde reside?

E3: Vivo no Seixal.

I: E pode me dizer quantas pessoas constituem o seu agregado familiar?

E3: Somos três. Eu, o meu marido e o meu filho.

I: Que idade tem o seu filho?

E3: Tem treze anos.

I: Qual é a profissão que exerce atualmente?

E3: Sou Técnica de Ação Educativa.

I: Relativamente ao seu marido, qual é a profissão dele?

E3: Ele é Oficial de Eletricista.

I: E qual é o horário de trabalho do esposo?

E3: Ele faz o horário das oito às dezassete de segunda a sexta, de vez em quando tem de trabalhar aos fins de semana.

I: E qual é o vínculo contratual do marido?

E3: Tem contrato de trabalho a termo certo.

I: Quais são as suas habilitações literárias?

E3: Tenho o décimo segundo ano.

I: Quanto à sua categoria profissional é a que mencionou?

E3: Sim.

I: A empresa onde se encontra atualmente a trabalhar, é nacional ou multinacional?

E3: É uma empresa nacional.

I: E há quanto tempo se encontra a trabalhar na mesma?

E3: Comecei a trabalhar lá em novembro de dois mil e quinze.

I: Qual é a atividade da empresa onde está?

E3: A empresa onde estou tem várias áreas de atividade, mas dedicam-se todas a responder às necessidades de idosos e de crianças.

I: Qual é que é a dimensão da empresa onde trabalha, sabe-me dizer?

E3: A empresa é grande a meu ver, somos cento e trinta... embora eu esteja no sector da creche existem outras valências, como a parte do lar de idosos, o centro de dia e a unidade de cuidados continuados.

I: E existem mais mulheres ou mais homens onde trabalha?

E3: Somos maioritariamente mulheres.

I: E quais são as funções que as mulheres desempenham?

E3: No meu sector são as educadoras, as técnicas de ação educativa, administrativa, coordenadora e as senhoras da limpeza, sendo que cada uma com as funções inerentes ao seu cargo profissional claro, mas na sua grande maioria tomam conta de crianças.

I: E os homens?

E3: Trabalham maioritariamente na parte da manutenção.

I: Então no que toca às suas funções acaba por trabalhar mais com mulheres correto?

E3: Sim.

I: E o que sente em relação a isso?

E3: Para ser sincera às vezes sinto-me meio uma extraterrestre, as mulheres com quem trabalho são muito conflituosas e não me identifico com grande parte das personalidades.

I: Qual a função que exercia quando começou a trabalhar na empresa onde está?

E3: A mesma de hoje em dia.

I: Considera que a sua função tem impacto na empresa?

E3: Bastante sim, somos nós que tomamos conta de praticamente todas as criança que lá andam.

I: Quanto ao seu local de trabalho, este é distante da sua residência?

E3: É perto. Se for de carro demoro mais ou menos três minutos, a pé são uns dez.

I: Desde que trabalha nesta empresa, mudou de local de trabalho?

E3: Não.

I: E como teve conhecimento da vaga para o cargo que ocupa?

E3: Através de uma pessoa conhecida que teve conhecimento e comentou comigo que devia concorrer para lá já que estava desempregada na altura.

I: Recorda-se de como foi o processo de seleção para a vaga?

E3: Primeiro fiz testes psicotécnicos e só na semana seguinte, depois de saber os resultados é que passei pela entrevista e fui selecionada.

I: E como decorreu o processo de acolhimento?

E3: Foi normal, na verdade acolhemo-nos umas às outras uma vez que fomos quem deu início ao funcionamento da parte da creche.

I: Acha que este acolhimento foi adequado?

E3: Acho que sim, mas acima de tudo foi importante pois tivemo-nos de nos unir para que as coisas resultassem.

I: Como correu o primeiro dia de trabalho, lembra-se?

E3: Lembro, acho que foi bastante normal, estava nervosa porque estávamos a começar algo novo, mas sinto que consegui dar a volta ao nervosismo.

I: Quem é que a acolheu?

E3: Foi a minha coordenadora.

I: Considera que a sua integração foi fácil?

E3: Sim porque estávamos todas a iniciar funções e tornámo-nos rapidamente um grupo unido, apesar de atualmente a dinâmica do grupo se ter alterado.

I: Sentiu-se acolhida por todos os colegas?

E3: Sim.

I: Antes de iniciar a sua função, teve algum tipo de formação?

E3: Não porque já tinha o curso de técnica de ação educativa e quinze anos de experiência na área então a empresa não sentiu necessidade de me dar formação.

I: É-lhe dada formação ao longo do ano?

E3: Muito poucas vezes.

I: Caso sinta necessidade de aprofundar os seus conhecimentos, tem possibilidade de pedir formação?

E3: Tenho possibilidade, mas costumam questionar-nos se existem algumas áreas que sentimos que precisamos de mais formação e caso isso aconteça, eles tratam disso. Mas também em quatro anos só tive formação duas ou três vezes.

I: E essa formação quando é dada, é em que horário?

E3: Sempre em horário laboral.

I: É efetuada a avaliação de desempenho?

E3: É sim.

I: E como é que esta é feita?

E3: É-nos dado um questionário de autoavaliação para preenchermos, depois reunimos com a coordenadora que também já preencheu um questionário parecido ao nosso, mas com a sua opinião e discutimos cada ponto. É tudo feito individualmente, vamos à vez reunir com a coordenadora.

I: Considera que o método de avaliação é justo?

E3: Não, acho que quem nos deveria avaliar era a educadora de sala que trabalha connosco diariamente e tem uma completa noção do nosso trabalho.

I: Existe algum prémio consoante o desempenho pessoal?

E3: Não.

I: Relativamente às políticas de remuneração, está satisfeita com as mesmas?

E3: Não. No princípio entrei como ajudante de ação educativa, ou seja, como se não tivesse experiência na área, fui a ganhar o ordenado mínimo como as outras colegas que não tinham experiência nenhuma. Agora já fui reavaliada e já me subiram para a minha categoria, já recebi os retroativos, mas ainda estou à espera do aumento que deveria ter recebido logo de início e que está tabelado.

I: Existe alguma componente variável ou benefícios na sua remuneração?

E3: Nada.

I: A empresa onde trabalha apresenta alguma política de gestão de carreiras?

E3: Não, infelizmente.

I: Sente-se satisfeita com as oportunidades que a empresa lhe proporciona?

E3: Atualmente não.

I: Qual é o vínculo contratual que possui?

E3: Contrato a termo certo.

I: Trabalha a tempo parcial ou total?

E3: Pode-se considerar a tempo total, faço trinta e oito horas semanais.

I: Costuma trabalhar horas extra?

E3: Raramente faço horas extras, só em caso de falta de pessoal, reuniões de pessoal ou atraso por parte dos pais a irem buscar os filhos, chegam a ir buscá-los uma hora depois do suposto.

I: E as horas extra que faz são pagas ou vão para banco de horas?

E3: Vão para o banco de horas.

I: Considera que o seu salário é adequado às suas responsabilidades e às funções que desempenha?

E3: Não.

I: E relativamente às suas colegas de trabalho, acha que os vossos ordenados estão equiparados?

E3: Eu acho que não porque foi a tal situação, só agora recentemente é que me subiram para a minha categoria tendo eu claramente mais experiência profissional ao contrário das minhas colegas e que mesmo agora com este aumento, temos pouca diferença de ordenado.

I: Sente que na empresa onde trabalha as mulheres têm tantas oportunidades de progressão de carreira como os homens?

E3: Eu só trabalho diretamente com mulheres nas salas que tenho com as crianças e entre nós acho que estamos todas estagnadas, quanto aos homens que cá trabalham pensam que estejam como nós tendo em conta os cargos deles.

I: Caso precise de sair mais cedo por algum motivo pessoal ou familiar, é-lhe dada essa possibilidade?

E3: Não, só posso sair depois do horário de trabalho terminar.

I: Considera que se necessitar por motivos familiares ou pessoais que consegue adaptar o seu horário de trabalho?

E3: Também não porque como é uma creche, tem aqueles horários fixos. Mesmo quando se poderia fazer um pouco de jogo de cintura, as colegas não facilitam.

I: Tem expectativas de progressão de carreira?

E3: Ali não.

I: Como se imagina profissionalmente?

E3: Imagino-me a continuar a fazer aquilo que gosto que é a trabalhar com crianças, mas a receber um pouco melhor. Se conseguisse arranjar um emprego na área onde recebesse mais do que atualmente mudava sem pensar duas vezes.

I: O que costuma fazer no seu tempo livre?

E3: Gosto principalmente de estar com a minha família, de passear, de ir ao cinema com o meu filho, ir ao ginásio e ler bastante.

I: Sente que têm tempo para fazer tudo aquilo que gosta?

E3: Mais ou menos, tem dias.

I: E quantas horas em média acha que despende do seu tempo para as atividades de lazer?

E3: Acho que assim umas quatro a seis horas por semana.

I: Dispõe de algum tempo só para si?

E3: Felizmente sim, às vezes aproveito para ir ler para um café ou para a praia para relaxar.

I: Faz algum tipo de voluntariado ou participa em atividades cívicas?

E3: Não.

I: Que atividades faz em casa?

E3: Tudo o que se possa considerar inerente a uma dona de casa.

I: Mas tem ajuda por parte do seu marido e do filho?

E3: Sim tenho, mais da parte do marido.

I: Por norma quem toma conta do seu filho?

E3: Ele agora já está um homenzinho, mas antes ficava sempre com os avós.

I: Quem é que por norma o costuma ir levar e buscar à escola?

E3: Costumo ser eu, tirando alguma situação que eu não consiga vão os avós ou o meu marido, basicamente quem tiver mais disponibilidade naquele dia.

I: Caso seja necessário ir com o seu filho ao médico, quem é que o faz?

E3: Vou sempre eu exceto se o pai estiver de folga nesse dia.

I: E se se tornar necessário sair do trabalho por alguma situação de doença do seu filho, quem o faz?

E3: Eu, a minha prioridade é o meu filho.

I: Quando vai trabalhar, onde costuma ficar o seu filho?

E3: Na escola, tirando no período de férias dele que já fica em casa sozinho.

I: E quer você quer o seu marido usufruíram da licença de maternidade e paternidade?

E3: Usufruímos os dois sim.

I: Com que frequência costuma estar encarregue das tarefas domésticas?

E3: Sempre que é preciso fazer alguma coisa cá por casa.

I: E o que considera que a poderia ajudar nesta conciliação?

E3: Não muito, se calhar o meu marido e o meu filho serem mais organizados.

I: E que tipo de tarefas domésticas divide com o seu marido?

E3: O ir às compras, cozinhar, limpar a casa ... temos tudo bem dividido até.

I: Considera que a empresa onde trabalha se preocupa com os trabalhadores no que concerne à conciliação da vida pessoal e profissional?

E3: Apesar de não conseguir adaptar o meu horário de trabalho eu acho que eles tentam ajudar na mesma, tanto que todos os meses temos um acréscimo de quatro horas ao banco de horas que podemos retirar para tratar de assuntos pessoais.

I: E considera que esta medida é suficiente?

E3: Eu sinto que sim, pelo menos ajuda-me bastante.

I: Possui flexibilidade horária que a permite conciliar todas as vertentes da sua vida?

E3. Em termos de trabalho não porque o horário é fixo, mas consigo conciliar tudo sim.

I: A empresa fornece-lhe algum tipo de benefícios que a ajude neste sentido?

E3: Não, mas os horários são bons e permitem-nos conciliar o que precisemos.

I: E quando se torna necessário optar entre a vida pessoal, familiar e profissional, a qual acaba por dedicar menos tempo?

E3: A vida pessoal acaba por ficar para trás.

I: Em casa, o que acha que a poderia facilitar na conciliação de todos estes aspetos?

E3: Sinceramente mais nada.

I: E para terminar, que atividades acaba por não realizar?

E3: O ginásio fica sempre para trás.

Transcrição da Entrevista 4

Nº da entrevista: 4

7 de Agosto de 2019

59 anos; Solteira; Nacionalidade Portuguesa; Natural de Almada

I: Quantas pessoas constituem o seu agregado familiar?

E4: Somos quatro.

I: E qual é o grau de parentesco que possui com estas pessoas?

E4: Sou mãe e filha.

I: Tem filhos e filhas?

E4: Duas filhas que já são crescidas, mas ainda vivem comigo, têm vinte e cinco e vinte e um anos.

I: E atualmente qual é o seu local de residência?

E4: Moro na Cruz de Pau.

I: E qual é a profissão exercida atualmente?

E4: Atualmente sou consultora imobiliária.

I: E quais são as suas habilitações literárias?

E4: Completei o décimo segundo ano e depois tirei um curso de turismo, foi um curso profissional.

I: Qual é a sua categoria profissional?

E4: Primeira Técnica de Turismo.

I: E a empresa onde trabalha atualmente é nacional ou multinacional?

E4: É uma empresa nacional.

I: Há quanto tempo se encontra a trabalhar na mesma?

E4: Entrei recentemente, comecei a trabalhar em janeiro deste ano.

I: E qual é a atividade da empresa?

E4: Dedicar-se exclusivamente ao ramo imobiliário.

I: Sabe-se dizer qual a dimensão da empresa?

E4: Em relação ao número de funcionários?

I: Sim.

E4: Nesta agência somos quinze, mas em Portugal a empresa tem várias agências tendo em conta que é um franchising, mas todas as agências têm mais ou menos quinze a vinte trabalhadores, não mais do que isso.

I: E sabe-se dizer quantas agências a empresa tem?

E4: São onze.

I: Existem mais mulheres ou mais homens onde trabalha?

E4: Somos mais mulheres.

I: Por norma quais são as funções que as mulheres desempenham?

E4: Então, são consultoras, uma coordenadora de loja e uma solicitadora, pelo menos na minha agência.

I: E os homens?

E4: São consultores imobiliários à exceção do diretor comercial.

I: Portanto trabalha diariamente tanto com mulheres como com homens correto?

E4: Sim.

I: O que sente em relação a isso?

E4: Sinto-me muito confortável. Ali não existem grandes diferenças, não se notam diferenças, nem em termos de trabalho nem em desigualdades... pelo menos eu nunca senti que houvesse uma tentativa de superioridade por parte tanto dos homens como das mulheres.

I: Tendo em conta que iniciou funções este ano, ainda exerce a mesma função para a qual entrou?

E4: Sim.

I: Considera que a sua função tem impacto na empresa?

E4: Tem, tendo em conta que a minha função está diretamente ligada ao sucesso da empresa pois somos nós os mediadores que arranjam os negócios para a empresa. Portanto tanto no sentido de angariar, de encontrar imóveis para encontrarmos os compradores tanto como ajudarmos os compradores a encontrar o seu imóvel. Sem isso a empresa não funciona.

I: Quanto ao seu local de trabalho, é distante da sua residência?

E4: Não, é muito perto.

I: Mais ou menos quanto tempo gasta em deslocações diariamente?

E4: São aproximadamente dez minutos cada ida e vinda. Se for a pé demoro quinze minutos.

I: Como teve conhecimento da vaga que ocupa atualmente?

E4: Foi através de conhecimento pessoal porque o dono da empresa era amigo do meu pai e infelizmente o meu pai faleceu e no velório ele falou comigo em como tinha uma vaga de emprego e eu como estava desempregada pensei “Porque não?”.

I: Então não houve processo de seleção para a vaga?

E4: Não, ali naquela empresa também não costuma haver. O máximo que existe é uma entrevista com o diretor comercial, mas ele é que costuma entrar em contacto com as pessoas que quer recrutar.

I: E como correu o processo de acolhimento?

E4: Foi muito bom, foi muito bem-vinda, aliás, todas as segundas-feiras de manhã, durante toda a manhã nos reunimos todos para dizermos todos o que pensamos e para dar as boas vindas aos novos elementos, damo-nos a conhecer, acho que existe uma boa camaradagem também devido a isso.

I: Recorda-se de como foi o primeiro dia de trabalho?

E4: Recordo porque também não foi assim há tanto tempo. Eu estava um bocado nervosa e fui logo para uma dessas reuniões onde tive de me levantar e falar um pouco sobre mim e pronto, foi assim um bocadinho intimidante. Mas foi muito bom e está a ser.

I: Quem a acolheu no primeiro dia?

E4: Foi a equipa toda.

I: E como considera que foi a sua integração na empresa?

E4: Foi bastante fácil a meu ver.

I: Antes de iniciar a função, teve algum tipo de formação na área dada pela empresa?

E4: Claro que quando entrei tive um processo onde estive vários dias sob formação, mas nós estamos sempre a repetir formações assim de modo a renovar conhecimentos para as pessoas que já lá estão e para as pessoas novas que vão entrando, há sempre coisas a aprender. Inicialmente tive mais formação no que toca à maneira como se aborda os clientes quer por telefone quer pessoalmente, não somos atirados para os lobos por assim dizer. Sinto-me sortuda nesse aspeto, encontrei uma firma com bom ambiente e com boa camaradagem onde sou tratada com respeito.

I: Além da formação que lhe foi dada, a que recebe é aquela que me falou?

E4: Sim, nós todas as sextas-feiras à tarde temos formação, quer seja sobre as competências que temos de ter para lidar com o cliente quer seja sobre a parte burocrática, sobre os tipos de contratos e coisas desses género.

I: Sabe-me dizer por alto mais ou menos quantas horas de formação tem?

E4: Eu não sei se conta para aquelas hora que tem de cumprir por lei porque isso são formações certificadas se não estou em erro. Por norma quem nos dá formação é alguém que esteja a trabalhar na empresa e formadores certificados são poucos os que temos, mas na grande maioria das vezes são estes que a dão. Mas ultrapassa as quarenta horas anuais de certeza.

I: Caso sinta necessidade aprofundar algum conhecimento específico sobre a área em que trabalho, existe a possibilidade de se dirigir a alguém a pedir formação?

E4: Existe, normalmente quando tenho dúvidas sobre algo explico as minhas dúvidas ao diretor comercial e ele depois fala com o resto dos colegas para tentar entender se mais pessoas tem estas dúvidas para serem debatidas nas tais formações de sexta-feira. Por norma são duas horas de formação que nos são dadas no horário de trabalho.

I: É efetuada a avaliação de desempenho?

E4: Não sei se posso considerar uma avaliação do desempenho mas somos sempre avaliados pelo diretor comercial a cada venda que fazemos, existe também o feedback dos clientes, a nossa performance é notória na quantidade de angariações e contactos que são feitos, através dos contratos que fazemos também... pronto e normalmente todas essas atitudes são avaliadas.

I: Então pode-se dizer que é avaliação é feita do modo contínuo conforme o trabalho apresentado?

E4: Sim.

I: E existem prémios conforme o desempenho pessoal?

E4: Prémios monetários não mas é assim, nós todas as reuniões que temos alguém é premiado, seja quem fez mais angariações nessa semana ou no mês, quem fez a melhor apresentação de imóveis angariados, logo quando eu entrei até havia o prémio de colega mais prestável, são assim recompensas deste género que nos motivam a trabalhar mais, seja um crachá ou algo para colocarmos na secretária.

I: Relativamente às políticas de remuneração, está satisfeita com as mesmas?

E4: Sim, acho que estou. É o ordenado típico de um comercial comissionista, ou seja, faço a venda e recebo uma comissão sobre o valor anunciado ou então isso não chega a acontecer e a pessoa não ganha nada.

I: Não tem um valor base de ordenado?

E4: Não, eu recebo mesmo só conforme as comissões que fizer, se não fizer nada, não recebo nada.

I: Não recebe nenhum tipo de subsídios quer seja de natal ou de férias?

E4: Só mesmo as comissões.

I: E a empresa onde trabalha tem alguma política de gestão de carreiras?

E4: Não.

I: Sente-se satisfeita com as oportunidades que a empresa proporciona?

E4: Sim sinto.

I: Tem algum vínculo laboral?

E4: Não até porque o meu trabalho é considerado como trabalhadora por conta própria, é como se eu fosse empresária, eu é que giro o meu trabalho e tenho de me organizar e de me disciplinar no sentido que conseguir aquilo que tem de ser feito para atingir os meus objetivos.

I: Trabalha a tempo parcial ou total?

E4: Trabalho a tempo parcial.

I: É um horário de trabalho flexível ou fixo?

E4: Flexível.

I: E quantas horas acha que trabalha semanalmente?

E4: Trabalho pelo menos seis horas por dia e às vezes aos sábados, portanto vou dizer ai umas trinta e seis horas.

I: Sente que na empresa onde trabalha tanto as mulheres como os homens tem as mesmas oportunidades em termos de progressão de carreira?

E4: Sim, as oportunidades também são poucas.

I: E quanto a si, tem alguma expectativa de progressão de carreira?

E4: Tenho expectativas no sentido de conseguir atingir um volume de trabalho que me permita uma situação financeira mais favorável.

I: E pretende continuar na empresa onde está atualmente ou tem outros objetivos?

E4: Pretendo continuar, estou bastante satisfeita onde estou.

I: O que costuma fazer no seu tempo livre?

E4: Bom, vou para o ginásio, inscrevi-me agora num que abriu aqui ao pé, vou passear o cão, vou jantar com amigos, também dou explicações de inglês apesar de agora as crianças estarem em período de férias e não ter essa atividade.

I: Sente que tem tempo para realizar tudo o que gosta?

E4: Isso é difícil porque o trabalho absorve muito tempo porque é o trabalho-trabalho e o trabalho em casa porque apesar de ter a ajuda das minhas filhas elas estudam e trabalham ao mesmo tempo, é diferente.

I: Mais ou menos quantas horas em média acha que depende para as suas atividades?

E4: Então... assim por dia perco meia hora para o cão, duas horas para cuidar da minha mãe, mais uma hora para o ginásio... digamos que assim umas três horas por dia quando não vejo um filme à noite e adormeço no sofá. Dão mais ou menos vinte e uma assim pelas minhas contas.

I: E dispõe de algum tempo só para si?

E4: Não muito. É assim agora com estas perguntas que me está a fazer eu entendo que sou um bocado privilegiada que se bem que tenho estas ocupações mas se houver um dia que não me apeteça trabalhar tanto, tiro duas horas e vou distrair-me. Mas só posso tirar esse tempo porque as pessoas que dependem de mim já são adultas e já conseguem fazer as suas coisas.

I: Faz algum tipo de voluntariado ou participa em alguma atividade cívica?

E4: Não mas gostava.

I: E que atividades da lida doméstica é que participa?

E4: Ajudo a minha mãe no quintal e do jardim e trato de tudo cá em casa menos o quarto das minhas filhas.

I: Costuma ter ajuda por parte da sua mãe e das suas filhas?

E4: Sim, desde que eu peça elas ajudam, se não acham que não há coisas para fazer.

I: Sei que as suas filhas já são adultas, mas na altura quando eram pequenas quem tomava conta delas?

E4: Era eu porque não trabalhava. Eu sempre trabalhei muito, principalmente logo a seguir a tirar o curso, entrava no trabalho antes das nove e saia depois seis e só saia quando tinha tudo organizado porque era um trabalho de responsabilidade, almoçava em meia hora e voltava para o trabalho... quando tive a minha primeira filha tinha trinta e três anos e decidi que não ia continuar a viver assim porque acho escandaloso uma pessoa não ter a possibilidade de acompanhar o crescimento dos filhos pelo menos até eles irem para a escola primária e então

na altura decidi sair de Portugal e ir para a Inglaterra. Despedi-me apesar de ter um trabalho efetivo e vi que quando a minha filha nasceu eu tirava uma hora antes e uma hora depois do meu horário de trabalho para poder dar de mamar à minha filha e foi algo que não foi bem aceite na empresa, então passei-me e pedi para me fazerem as contas e para vir embora com indemnização e fui para Inglaterra. Lá tive a possibilidade de ficar em casa porque tinha o meu companheiro que trabalhava... às vezes trabalhava eu porque ele trabalhava por turnos e íamos alternando. Sempre tive a possibilidade de estar em casa com elas e de lhes ensinar todas aquelas coisas que as crianças devem ter, sou uma privilegiada em relação a isso.

I: Portanto acabou por não ter de usufruir da licença?

E4: Ainda cheguei a usufruir na mesma dos seis meses. E depois quando voltei ao trabalho tinha a tal benesse das duas horas diárias porque trabalhava em lisboa e morava na cruz de pau.

I: E o companheiro usufruiu da licença?

E4: Não, nessa altura ainda não se fazia dessas coisas. Quem me ajudava era a minha mãe e o meu pai.

I: E quando era necessário levar as filhas ao médico, quem acabava por ir?

E4: Era eu porque quando regresssei ao trabalho não estive lá nem um mês porque percebi que não ia funcionar.

I: Com que frequência é que costuma estar encarregue das tarefas domésticas? Sei que as divide, mas quem acaba por fazer a maioria?

E4: A minha mãe apesar de ter oitenta e um anos é uma pessoa super ativa e ajuda-me com as refeições e depois eu arrumo a cozinha, organizo a casa, o que for preciso limpar, deixo as coisas já minimamente organizadas para o dia seguinte... por norma é assim, como venho almoçar a casa deixo as coisas orientadas para ser mais fácil à noite para todas.

I: Considera que a empresa onde trabalha se preocupa com os trabalhadores no que toca à conciliação da vida pessoal e profissional?

E4: Sim existe bastante compreensão quer por parte dos colegas quer por parte do diretor comercial.

I: Existe alguma prática em si que a empresa aplique para facilitar a conciliação?

E4: Sim porque nós temos algumas normas que temos todos de seguir como as reuniões segunda-feira de manhã e formação na sexta à tarde, depois durante o dia cada um tem uma escala onde fica um dia inteiro de trabalho na agência porque de resto podemos trabalhar a partir de casa e fazer o nosso próprio horário.

I: Considera que as práticas existentes são suficientes?

E4: Sim. Cada um organiza o seu trabalho, quem tem mais trabalho é o diretor porque tem de tomar conta de tudo, mas quando há reuniões uma é a coordenadora de convidados, ou seja, por as águas na mesa, comprar os bolinhos, outra trata de outra coisa... está tudo bem dividido.

I: E considera que a flexibilidade horária que tem lhe permite conciliar todas estas vertentes?

E4: Sim, à vontade.

I: E quando se torna necessário optar entre a vida pessoal, familiar ou profissional, a qual dedica menos tempo?

E4: Ai o que fica sempre para trás é o horário de trabalho, como posso fazer o meu horário, dou prioridade à minha família.

I: Em casa, acha que há alguma coisa que a poderia ajudar a conciliar tudo isto?

E4: O que ajudaria seria eu própria ser mais organizada, estabelecer parâmetros, ser mais organizada enquanto pessoa e estabelecer outras regras que eu própria cumprisse à risca, mais uma questão de disciplina.

I: Última questão. Existe alguma atividade que gostasse de fazer ou experimentar que fique para trás devido à falta de tempo?

E4: Estudar, gostava de tirar um curso superior. O meu curso de turismo a um certo ponto deu-me equivalência ao bacharelato, mas não aproveitei porque fui preguiçosa e tinha as miúdas mas talvez ainda, ainda sou jovem.

Transcrição da Entrevista 5

Nº da Entrevista: 5

8 de Agosto de 2019

48 anos; Casada; Nacionalidade Portuguesa; Natural de Almada.

I: Quantas pessoas constituem o seu agregado familiar?

E5: Somos três.

I: E qual é o grau familiar com as pessoas do seu agregado?

E5: Portanto é o meu marido e a minha filha.

I: Que idade é que tem a sua filha?

E5: Tem dezanove.

I: Onde reside atualmente?

E4: No Casal do Marco.

I: E qual é a profissão exercida atualmente?

E5: Sou escriturária.

I: Qual é a profissão do marido?

E5: Eu não sei qual é o termo técnico para a profissão dele mas trabalha na venda de carros.

I: E qual é o horário de trabalho do mesmo?

E5: Ele trabalha das nove da manhã às seis da tarde.

I: Portanto trabalha a full-time?

E5: Sim.

I: E qual é o tipo de contrato do marido?

E5: Ele está efetivo já.

I: E é um horário de trabalho fixo ou flexível?

E5: É sempre o mesmo horário, portanto é fixo.

I: E quais são as suas habilitações literária?

E5: Tenho apenas o décimo segundo ano.

I: E a sua categoria profissional?

E5: Eu acho que é escriturária de primeira.

I: E a empresa onde está a trabalhar é nacional ou multinacional?

E5: É nacional.

I: E há quanto tempo se encontra na mesma?

E5: Deixa-me fazer as contas... Há vinte e cinco anos se não estou em erro.

I: E qual é a atividade da empresa onde está?

E5: Hotelaria.

I: Qual é a dimensão da empresa?

E5: Somos cerca de trinta trabalhadores, é pequenina.

I: E trabalham mais homens ou mais mulheres?

E5: Nunca tinha pensado nisso mas acho que está bem dividido, é para aí metade-metade.

I: Por norma quais são as funções que as mulheres desempenham na empresa onde está?

E5: Copeira, empregadas de limpeza, cozinheiras...

I: E os homens?

E5: Empregados de mesa, empregados de bar...

I: E na parte administrativa?

E5: Somos só mulheres mesmo.

I: O que sente em relação a trabalhar tanto com mulheres como com homens?

E5: É-me indiferente desde que o ambiente de trabalho seja bom.

I: Qual era a função que exercia quando começou a trabalhar na empresa?

E5: A mesma, ainda não mudei nem devo de mudar.

I: Considera que a sua função tem impacto na empresa?

E5: Considero.

I: Em que sentido?

E5: São muitos anos lá, eu lá já faço de tudo e mais do que as minhas funções.

I: O local onde trabalha é distante da sua residência?

E5: Não, se for de carro demoro mais ou menos quinze minutos, se for de transportes é uma hora, talvez.

I: E desde que está nesta empresa mudou de local de trabalho?

E5: Sim mudei.

I: E quais foram as consequências que isso teve?

E5: Foi só mais no sentido da deslocação mas mesmo assim foi muito pouco, os sítios são muito perto um do outro e dava-me para aí mais uns cinco minutos de caminho.

I: E como teve conhecimento para a vaga que ocupa atualmente?

E5: O meu irmão trabalhava lá, tive cunha.

I: Então não chegou a existir nenhum processo de seleção para a vaga?

E5: Foi entrada direta logo.

I: E como correu o processo de acolhimento?

E5: Eu acho que correu bem, no primeiro dia tive logo direito a ir conhecer o espaço com o meu patrão.

I: Então no primeiro dia foi só ver as instalações ou fizeram algo mais?

E5: Isto há vinte e cinco anos, tenho de pensar bem. Sei que me mostraram as instalações e fui conhecer os colegas todos e pronto.

I: Considera que a sua integração foi fácil?

E5: Foi.

I: E foi acolhida por todos os colegas?

E5: Fui sem dúvida.

I: Antes de iniciar a formação teve algum tipo de formação para o cargo que ia iniciar?

E5: Tive durante. Na altura a informática ainda era algo muito recente então depois quando se tornou necessário deram-me uma formação em informática e coisas desse género.

I: E ao longo do ano tem algum tipo de formação?

E5: Tenho mas é só do HACCP.

I: E essa formação tem mais ou menos quantas horas anuais?

E5: São três horas de três em três meses, portanto doze.

I: Dentro ou fora do horário de trabalho?

E5: Dentro.

I: Se sentir necessidade de aprofundar conhecimentos, existe o à vontade de se dirigir a alguém a pedir formação na área identificada?

E5: Sim sim, aconteceu já há alguns anos, não me lembro de que formação era mas a empresa disponibilizou-se a participar-nos essa formação.

I: Existe alguma política de formação contínua?

E5: Não, quer dizer, só a do HACCP.

I: E é efetuada a avaliação de desempenho?

E5: Não, nunca foi.

I: E quanto às políticas de remuneração está satisfeita com as mesmas?

E5: Sim, até estou.

I: Existe alguma variável ou benefício na remuneração?

E5: Não, o ordenado é sempre o mesmo, eles dão outras coisas. Se eu faltar não descontam, se precisar de sair mais cedo não tem problema, dão essa ajuda.

I: E a empresa tem alguma política de progressão de carreira?

E5: Tem para algumas funções. A empregada de copa pode passar para ajudante de cozinha e depois para cozinheira, tal como os empregados de bar que passam para empregados de mesa de terceira, depois de segunda e de primeira. Podem ainda passar para gerentes.

I: Sente-se satisfeita com as oportunidades que a empresa proporciona?

E5: Sim porque não posso subir mais.

I: E qual é o tipo de contrato que possui?

E5: Estou efetiva.

I: Trabalha a tempo parcial ou tempo total?

E5: Tempo total.

I: Qual é o horário praticado.

E5: Das dez às dezassete.

I: Costuma fazer horas extra?

E5: Não.

I: E se as fizer são pagas ou funciona por banco de horas?

E5: São pagas.

I: Considera que o seu salário é adequado às suas responsabilidades e às funções que desempenha?

E5: Sim, podia receber mais alguma coisa mas pronto.

I: E quando compara o seu salário com o dos colegas, continua a considerar o seu adequado?

E5: Acho que os meus colegas até poderiam receber mais e alguns deveriam receber tanto como eu, o meu horário é muito inferior ao deles mas eu também estou lá há mais anos e tenho mais responsabilidades. Eles trabalham fins-de-semana, feriados, noites, é trabalho duro e nisso eu tenho um excelente horário. Agora trabalho um dia por semana à noite mas é pago, eles pediram-

me para poderem descansar um bocadinho e alguém tem de tomar conta do restaurante mas é só durante o verão e quando eu me disponibilizo.

I: Sente que na empresa onde trabalha tanto as mulheres como os homens têm as mesmas oportunidades?

E5: Sim.

I: Se precisar de ficar a trabalhar a partir de casa devido a algum problema pessoal ou familiar, dão-lhe essa facilidade?

E5: Dão, mas só a mim e a algumas pessoas que estão na parte administrativa, o resto dos trabalhadores não.

I: Portanto se precisar aqui de alterar o seu horário de trabalho, seja por exemplo entrar uma hora mais cedo para sair mais cedo, é possível?

E5: Sim, nisso eles são super acessíveis mas lá está, é mais com o pessoal administrativo, com quem está na parte da cozinha e do serviço às mesas é mais complicado.

I: Como se imagina profissionalmente?

E5: Eu gosto donde estou e não me imagino a fazer outra coisa.

I: O que costuma fazer no tempo livre?

E5: Passeio muito, passeio demais às vezes.

I: Sente que tem tempo para fazer tudo o que gosta?

E5: Até posso passear demais mas nunca é o suficiente.

I: Sem ser os passeios, que atividades costuma fazer?

E5: Passear a cadela, ir com a minha filha ao surf, ir com a minha filha à equitação, ir com a minha filha às compras...

I: E quantas horas acha que despende semanalmente para as atividades que gosta?

E5: Ah eu despendo de muitas, durmo é pouco para conseguir conciliar tudo.

I: E dispõe de algum tempo só para si?

E5: Nem dez minutos, estou sempre com o meu marido com a minha filha.

I: Faz algum tipo de voluntariado ou atividades cívicas?

E5: Não mas gostava de conseguir ajudar no canil ou algo relacionado com animais.

I: E que atividades da vida doméstica faz em casa?

E5: Tudo o que se possa imaginar?

I: E tem ajuda por parte das pessoas só do agregado familiar?

E5: Só por parte do marido que a minha filha gosta mesmo é do sofá.

I: Quando a sua filha era mais pequenina quem costumava ficar a tomar conta dela quando estavam os dois a trabalhar?

E5: Eram os avós.

I: E quem costumava ir levar e ir buscar à escola?

E5: Sempre eu.

I: E quando se trata de consultas médicas?

E5: Ela já é crescida mas ainda pede para eu ir com ela.

I: E se for assim numa situação pontual de ser necessário ir com a filha ao médico, é sempre você?

E5: Sim porque eu tenho sempre essa facilidade de horário.

I: Na altura usufruíram os dois da licença de maternidade e de paternidade?

E5: Só eu.

I: Em casa, o que acha que poderia ajudar a conciliar o trabalho com a vida pessoal e familiar?

E5: Se a minha filha ajudasse mais, o meu marido ajuda bastante mas tem um horário mais complicado que o meu. Mas não me posso queixar, é quase sempre ele que cozinha e que aspira ou que lava a loiça.

I: Considera que a empresa onde trabalha se preocupa com os trabalhadores no que toca à conciliação da vida pessoal com a profissional?

E5: É difícil porque o horário na parte da hotelaria é muito completo, torna-se complicado para os meus colegas gerir tudo e a meu ver acabam por não ter muita vida pessoal.

I: Existe alguma prática que acha que a empresa deveria ter que permitisse essa conciliação?

E5: Sim eu acho que sim. Eu não tenho razão de queixa mas eles podiam meter mais folgas ou se calhar mais tempo livre ou até mesmo isso do banco de horas, algo que permitisse às pessoas gerirem melhor tudo.

I: Quando se torna necessário optar entre a vida pessoal, profissional e familiar, a qual acaba por dedicar menos tempo?

E5: Profissional sempre, a minha família está acima de qualquer trabalho.

I: Vamos à última! Que atividades acaba por não realizar pela falta de tempo?

E5: Ginásio, sem dúvida. E gostava de voltar à nataçãõ e ainda fazer mais passeios.