



DÉBORA  
ALEXANDRA MIRA  
LOURENÇO

CONCILIAÇÃO DA VIDA PRIVADA  
COM A VIDA PROFISSIONAL DOS  
TRABALHADORES: UM ESTUDO  
EXPLORATÓRIO

Relatório de Dissertação de investigação do  
Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos  
Humanos

ORIENTADOR

Professora Doutora, Maria Amélia Marques

Dezembro, 2023

DÉBORA  
ALEXANDRA MIRA  
LOURENÇO

CONCILIAÇÃO DA VIDA PRIVADA  
COM A VIDA PROFISSIONAL DOS  
TRABALHADORES: UM ESTUDO  
EXPLORATÓRIO

JÚRI

*Presidente:* Prof. Coordenador José Manuel Gameiro  
Rebello dos Santos, Escola Superior de Ciências  
Empresariais)

*Orientador:* Prof.<sup>a</sup> Coordenadora Maria Amélia  
Marques, Escola Superior de Ciências Empresariais

*Vogal:* Prof.<sup>a</sup> Adjunta Helena Cristina Fernandes  
Roque

Dezembro, 2023

## Agradecimentos

Os últimos dois anos de estudo, sacrifício, investimento e aprendizagem não teriam sido possíveis sem o apoio e auxílio de diversas pessoas. Nomeadamente dos meus pais, da minha irmã, dos meus avós maternos e do meu namorado. Todos eles contribuíram para o meu sucesso e estou lhes muito grata.

Obrigada, Instituto Politécnico de Setúbal, Escola Superior de Ciências Empresarias e a todos os docentes que tive contacto ao longo dos 5 anos que pertenci ao Instituto. Um especial agradecimento à minha orientadora, Professora Doutora Maria Amélia Marques.

Obrigada amiga e colega, Márcia Cortez. Obrigada meninas da VWGS por todo o apoio, Telma, Ângela, Sara e Marina.

## Resumo

O presente estudo tem como objetivo e pretende analisar o modo como os p

No que diz respeito à metodologia escolhida, os objetivos definidos foram postos em prática através de um estudo de natureza quantitativa descritiva. Foi aplicado um inquérito por questionário, ao qual tivemos 56 profissionais a aderir, de diferentes organizações e categorias profissionais diferentes. Um questionário é tão somente um conjunto de questões, feito para gerar os dados necessários para se verificar se os objetivos de um projeto foram atingidos.

Percebemos através do estudo aplicado que as organizações representadas pelos participantes na sua maioria não se regem apenas pela lei, e por isso, apresentam aos seus trabalhadores um leque de benefícios diferenciados do que a legislação prevê.

Parece existir *spillover* negativo sobre a vida privada, existe um generalizado grupo de pessoas que têm dificuldade em desfrutar e aproveitar o seu tempo livre, fora do local de trabalho.

**Palavras-chave:** Vida Profissional; Vida privada; Conciliação da dupla jornada; Práticas Organizacionais de Conciliação.

## Abstract

The present study aims to analyze how professionals reconcile the two spheres of life – professional and private life. For this, it was necessary to address and understand how these professionals use the time between the double shift, how the conciliation practices are valued and perceived by them, so that there is a healthy reconciliation between the two spheres. It is common sense that between women and men, it is women who, in general, may feel and still feel more difficulties in reconciling the two spheres of life. The insertion of women in the labor market has led to changes in their relationship with the world, generating readjustments in all spheres of their lives.

Regarding to the chosen methodology, the defined objectives were put into practice through a quantitative study. A questionnaire survey was applied, to which we had 56 professionals adhering to it, from different organizations and different professional categories. A questionnaire is just a set of questions, designed to generate the data needed to verify whether the objectives of a project have been achieved.

We realized through the applied study that the organizations represented by the participants are mostly not governed only by the law, and therefore, present their workers with a range of benefits different from what the legislation provides.

There seems to be a negative spillover on private life, there is a widespread group of people who find it difficult to enjoy and enjoy their free time, outside the workplace.

**Keywords:** Professional Life; Private life; Work-life balance; Organizational Conciliation Practices.

## ÍNDICE

Introdução.....	1
1. Enquadramento Teórico.....	2
1.1. <i>Transformações da sociedade</i> .....	2
1.2. <i>A conciliação entre a vida pessoal e profissional – Tempos e trabalhos em dois andamentos</i> .....	5
1.3. <i>Igualdade de género e a sua relação com a conciliação da vida privada com a vida profissional</i> .....	10
1.4. <i>Importância da Conciliação – Razões para a adoção de práticas de conciliação</i> .....	13
1.5. <i>Principais medidas de conciliação da dupla jornada</i> .....	16
2. Objetivos .....	20
2.1. <i>Objetivos geral e específicos</i> .....	20
2.2. <i>Quadro</i> .....	20
2.3. <i>Técnica de Recolha de Dados</i> .....	21
2.4. <i>Participantes/amostra</i> .....	22
3. Análise e discussão de resultados .....	22
3.1. <i>Caracterização sociodemográfica dos respondentes</i> .....	22
3.2. <i>Caracterização dos usos de tempo</i> .....	25
3.3. <i>Relação e influência entre a vida profissional e a vida privada</i> .....	25
3.4. <i>Caracterização das práticas organizacionais facilitadores da conciliação</i> .....	29
Conclusão .....	30
Referências Bibliográficas .....	32
Legislação .....	36
Apêndice I: Questionário aos trabalhadores sobre a conciliação.....	37

## **Introdução**

A presente dissertação, realizada no âmbito do Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos, partiu da seguinte pergunta de partida: Como é que os trabalhadores conciliam a sua vida privada com a vida profissional? Pretendeu-se abordar o tema conciliação da dupla jornada, ou seja, a conciliação entre a vida privada e profissional, por forma a conhecer as perceções dos profissionais sobre as práticas de conciliação.

Tendo por base os autores Teixeira e Nascimento (2011), compreende-se como conciliação trabalho-vida uma relação saudável e coexistente entre o contexto privado (pessoal e familiar) e o contexto profissional, uma vez que ambos os contextos se relacionam e influenciam simultaneamente um sobre o outro. Assim sendo, o objetivo geral do presente trabalho foi analisar o modo como os trabalhadores conciliam a sua vida privada com a vida profissional.

Partindo-se do pressuposto da participação e da influência nos dois contextos, privada e profissional, e de que a vivência em cada um deles não é isolada, o presente estudo inclui como objetivos específicos: caracterização sociodemográfica dos trabalhadores inquiridos, nomeadamente, a idade, género, nível de escolaridade, o estado civil e o número do agregado familiar; ter conhecimento sobre os apoios formais que facilitam a conciliação da vida privada com a vida profissional, a caracterização dos usos do tempo por parte dos trabalhadores e a perceção sobre as quais práticas organizacionais mais úteis para a conciliação.

Os objetivos acima foram concretizados através de uma pesquisa de natureza quantitativa (Hill e Hill, 1998) através do recurso à aplicação de um inquérito por questionário, composto por questões fechadas e algumas abertas, o que permite que os inquiridos tenham a possibilidade de serem livres nas suas respostas, sem ficarem agarrados à questão ou afirmação formulada (Minayo, 2010, cit in Batista et al. 2017). Inicialmente tínhamos escolhido um público-alvo que consistia em aplicar o questionário a um grupo de trabalhadores de uma empresa específica do ramo da indústria automóvel, no entanto, essa aplicação não foi possível de realizar uma vez que as respostas ao inquérito aplicado seriam “manipuladas” pelo tipo de perfil dos diferentes trabalhadores que a organização é composta. Por essa razão, optamos por aplicar a uma amostra por conveniência o mesmo questionário a profissionais no geral, sem nenhuma especificação de área, organização. O único critério era estarem empregados.

Por fim, o presente trabalho encontra-se dividido em três capítulos: (1) Enquadramento teórico: transformações da sociedade; A conciliação entre a vida privada e profissional – Tempos e trabalhos em dois andamentos; Igualdade de género e a sua relação com a conciliação

da vida privada com a vida profissional; Importância da Conciliação – Razões para a adoção de práticas de conciliação; Principais medidas de conciliação da dupla jornada (2) Objetivos e Metodologia e (3) Apresentação e discussão dos resultados, terminando nas conclusões.

## **1. Enquadramento Teórico**

Neste capítulo que se procede será realizado o enquadramento teórico do trabalho onde se irá discutir a problemática da conciliação da dupla jornada. O presente estudo parte do pressuposto de que os profissionais inquiridos participam nos dois contextos acima identificados e de que a vivência em cada um deles não é isolada (Teixeira & Nascimento, 2011). A mesma remete para as transformações sociais, para os tempos nas diferentes esferas de vida, privada e profissional, a igualdade de género, as práticas organizacionais facilitadoras da conciliação e as políticas públicas.

### **1.1. Transformações da sociedade**

Nas últimas décadas podemos constatar grandes transformações na composição sexual do mercado de trabalho e nas práticas de conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares.

O modelo “tradicional” do homem que trabalhava e trazia dinheiro para casa enquanto a mulher se dedicava a cuidar da casa e dos filhos, com o tempo foi substituído por um modelo no qual ambos os membros do casal se inserem no mercado de trabalho sendo certo que o trabalho doméstico permanece, na sua grande maioria, como uma tarefa desempenhada pelas mulheres. Com o aumento de mulheres inseridas no mercado de trabalho, começou a abordar-se o tema e a questão da conciliação. De acordo com Domingos (2012), admite-se que esta conciliação se traduz numa prioridade com vista ao alcance da igualdade de género, o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho e promoção da partilha das responsabilidades e tarefas por homens e mulheres.

Historicamente, a mulher encontrava-se afastada da esfera pública e da atividade económica, estando excluída do mundo da guerra e da política (Shorter, 1977, cit in. Araújo, 2007). No entanto, na época industrial observou-se que a mulher começou a estar integrada no contexto de trabalho, embora precário o trabalho fabril, devido à necessidade de mão de obra.

Desta forma, a mulher ficou alocada a uma “nova sociedade” em que não necessitava do homem para sobreviver, mas por outro lado, todas as tarefas domésticas ainda estavam a seu cargo (Camargo, 2010). “A revolução industrial tinha como uma grande característica a luta de direitos e condições trabalhistas que os homens defendiam, e com essa questão que a mulher tinha as mesmas condições que o homem de trabalho e que, além disso, tinha o trabalho

doméstico levou essas mulheres a fazerem seu primeiro movimento socialista, que tinha como objetivo ter qualidade e condição de conciliar o trabalho fabril com o trabalho doméstico” (Camargo, 2010, p.13). No fundo, a mulher, devido a fatores que se prendem com a sua própria natureza e funções biológicas, sempre foi direcionada particularmente para uma especialização no âmbito das tarefas domésticas e dos cuidados familiares, especialmente com os dependentes, noutra vertente, os homens tendem a especializar-se no sector do mercado de trabalho, e principalmente com o objetivo de trazer sustento para casa (Casaca, 2009).

Foram as mulheres que, ao longo dos anos e das épocas, foram garantindo e conquistando o seu lugar em meios que antes eram só designados para o sexo masculino. É por isso irrefutável que a entrada massiva das mulheres em esferas tradicionalmente masculinas (nomeadamente, o sistema de ensino e o mercado de trabalho) é um dos momentos principais, dos processos de mudança que atravessam a sociedade portuguesa desde o 25 de Abril de 1974 (Oliveira & Traesel, 2008). O preconceito em relação às mulheres é internalizado devido ao receio de que a estrutura social, por mais tempo presente na nossa sociedade como pilar da dominação entre os gêneros, se desmorone. A transformação dos papéis sociais das mulheres leva à reformulação das relações sociais na família, no trabalho, na política etc. Assim, os pilares da esfera pública e privada devem ser repensados (Chies, 2010).

“Nas últimas décadas tem-se assistido a grandes mudanças na estrutura das famílias e na composição demográfica da força de trabalho. Alguns exemplos destas mudanças são: o aumento da entrada de mulheres na força de trabalho, sendo que algumas têm filhos pequenos ou outros dependentes; o maior número de pais solteiros que trabalham e o aumento do número de casais em que ambos os membros trabalham” (Allen, 2001; Boyar & Mosley, 2007; Ford, Heinen & Langkamer, 2007; Grzywacz & Marks, 2000; Parasuraman & Greenhaus, 2002 como citado em Chambel & Santos, 2009, p. 275). Estas alterações fazem com que as responsabilidades dos profissionais, sejam crescentes, nomeadamente ao nível do trabalho e da família.

Na época da Revolução Industrial, foi a luta de classes que teve mais impacto nesta era. Deveu-se as condições precárias, nomeadamente, os baixos salários, à falta de condições de higiene e segurança e também as longas jornadas de trabalho. O trabalho era visto como um meio para se vir a adquirir uma qualidade de vida mais digna, embora fosse qualificado como sendo penoso e um sacrifício árduo. No final do século XIX começam a surgir os primeiros movimentos sindicais, como associações de trabalhadores que apelavam à aplicação de greves constantes, na busca de adquirirem direitos, mas fazendo com que a produção das fábricas fosse posta em causa. Por isso, começou-se a “usar” as mulheres. Por outras palavras, as mulheres

começaram a ser contratadas com o objetivo de fazerem face as constantes greves. As más condições de trabalho não se cingiam aos homens, pois as mulheres e crianças, para fazer frente às adversidades, também se viam impelidas a trabalhar, sendo diferenciadas em virtude de serem “consideradas “meias forças” e remuneradas com salários sensivelmente inferiores” (Cerqueira, 1961, p.343).

Melgar (1995, p.63) resume muito bem a real situação do trabalhador que “durante os anos da Revolução Industrial foi extremamente dura; a tão aclamada liberdade de contratação se traduzia em uma fixação de jornadas de trabalho excessivas, com prorrogação de jornadas fora dos limites humanos, na falta de atenção do empregador em questões de segurança e higiene nos locais de trabalho, na abusiva utilização de mão obra infantil e feminina, e nos abusos dos valores ínfimos de salário.”

É de senso comum que entre o sexo feminino e o sexo masculino, são as mulheres que, na sua generalidade, podem vir a sentir e sentem mais dificuldades em conciliarem as duas esferas da vida. A inserção da mulher no mercado de trabalho acarretou mudanças na sua relação com o mundo, gerando readaptações em todas as esferas da sua vida. A necessidade de conciliar a vida profissional com a vida pessoal tem sido uma árdua tarefa para as mulheres, sendo que a maciça inserção das mesmas no campo do trabalho possibilitou com que houvesse uma redefinição dos seus papéis diante da sociedade. No entanto, a conciliação das duas esferas de vida não é tão linear como aparenta ser. Existem várias coisas a acontecer, como sentimentos e emoções que disputam. Um exemplo é o sentimento de culpa e carreira profissional.

Os papéis de género ao longo das décadas têm vindo a sofrer várias alterações sociais, “reconfigurações orientadas para a promoção da igualdade ao nível das expectativas e dos comportamentos” (Andrade, 2015). Apesar de todas as modificações, ainda existem autores que defendem que a distribuição do poder, as responsabilidades e até mesmo os direitos no que diz respeito aos papéis profissionais e familiares podem ser ditados e guiados pelo género. “O género, desde sempre, diferenciou o exercício dos papéis profissionais e familiares por parte de homens e mulheres. No entanto, nos contextos de trabalho atuais, a mulher não só tende a exercer atividades em quase todos os setores, como as exigências inerentes ao mesmo são idênticas para homens e mulheres” (Andrade, 2013; Matias et al., 2012 citado em Andrade, 2015, p. 122).

Visto que o papel das mulheres no mercado de trabalho modificou-se e dessa forma alterou os papéis de género, era de esperar que esta alteração se demonstra se também na outra esfera da vida, nomeadamente na realização das tarefas domésticas e na educação e cuidado dos filhos. Com tantas alterações ao nível dos papéis de género, não foram só as mulheres que alteraram a

sua forma de viver. Agora integradas no mundo do trabalho, devido as alterações de vida das mulheres em que o seu trabalho e esforço é “valorizado” e advém dele uma retribuição, um salário. Por outras palavras, o trabalho tem um preço. Devido a isto, os homens também tiveram de se adaptar, nomeadamente ao papel doméstico, que antes era apenas atribuído as mulheres. “Atualmente, a preocupação com a mudança, outrora maioritariamente reservado ao feminino, é assim cada vez mais inclusiva dos homens. Afinal, a transformação operada nas formas de divisão familiar do trabalho em direção a um modelo igualitário de “duplo emprego” tem vindo a alterar o papel dos homens, convocando-os a reconstruir o seu “lugar tradicional” na esfera da vida privada” (Wall et al., 2010, p. 40). Desta forma, não se pode contrariar a ideia de que muitos homens têm sentido as consequências por parte das mulheres que comecem a trabalhar fora de casa e com outros tipos de responsabilidades. Eles começam a reavaliar e a testar os seus papéis, em tarefas como cuidar dos filhos, executar tarefas domésticas (Bader & Cooper, 2004; Cia & Barham, 2008, como citado em, Barham & Vanalli, 2012).

## **1.2. A conciliação entre a vida pessoal e profissional – Tempos e trabalhos em dois andamentos**

As pessoas são “(...) sujeitos psicológicos, atores sociais e entidades morais. Não se guiam apenas por motivos económicos – também desejam satisfazer necessidades de realização pessoal, procuram efetuar trabalho com significado para as suas vidas, procuram pertencer a redes sociais que lhes permitam satisfazer necessidades sociais, de pertença e de comunidade” (Cunha et al 2010, p.823).

Portugal e não só, tem vindo a atravessar períodos difíceis para empregados e empregadores, onde se tornou mais complicado as pessoas encontrarem o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal. O conceito de *Work-life balance* é caracterizado por Andrade (2015) como sendo o sentimento de dever cumprido na vida laboral. Desta forma os indivíduos irão transportar para a sua vida pessoal um sentimento de satisfação e cumprimento consigo próprios. No entanto, a felicidade plena dos indivíduos não se pode cingir apenas à profissão que desempenham, pois esta também pode ser caracterizada com outras áreas da vida, como por exemplo com a família, tempos livres e *hobbys* ou até mesmo atividades domésticas. Este conceito é exigente e difere de indivíduo para indivíduo ou do tipo de trabalho desempenhado.

Por exemplo, para algumas pessoas só é importante o trabalho a 100% em teletrabalho ou *homeoffice*, para outros estar sempre no escritório é necessário para ganhar concentração e produtividade e outros ainda preferem empregos híbridos, onde têm a liberdade de escolher

quais os dias que vão ao local de trabalho ou que ficam em teletrabalho. Em todos eles, cada pessoa gere a sua vida à sua maneira.

Entende-se por *work-life balance*, a existência de uma relação saudável da dupla jornada, nomeadamente, entre as esferas da vida pessoal e profissional, com critérios aos quais os indivíduos conseguem responder adequada e simultaneamente, sem limitações, resultantes da intromissão de um sobre o outro. A conciliação entre as duas esferas da vida é alcançada quando estas duas dimensões se envolvem de forma harmoniosa, sendo necessário tempo e meios suficientes para apoiar a família sem descuidar a produtividade profissional (Goméz, 2003).

O equilíbrio entre o trabalho e a vida privada (*Work-life balance*) é definido como “o indivíduo ter uma medida de controlo sobre quando, como e onde trabalha. É alcançado, quando o direito do indivíduo a uma vida preenchida dentro e fora do trabalho pago, é por norma aceite e respeitado, para mútuo benefício do indivíduo, do trabalho e da sociedade” (Green, 2004).

O conflito existe segundo Andrade (2011), quando a conciliação não é possível. E por isso, o sentimento de insatisfação e tristeza vêm à tona, guiando a vida do trabalhador para um momento de conflito.

Segundo Hill et al. (2008 como citado em Faria, 2016) a conciliação é a transmissão de existir flexibilidade, neste caso, entre as questões laborais e os deveres e responsabilidades familiares. Quando esta flexibilização existe é permitido aos colaboradores das organizações decidirem autonomamente o tempo que utilizam direcionado ao trabalho dos mesmos e o tempo que utilizam em prol dos filhos/idosos dependentes. No fundo, ambas estas esferas de vida dos indivíduos são mundos interligados entre si. “As políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal constituem um grande passo no mundo dos direitos do trabalho, na dinâmica familiar e na estrutura económica das empresas. É reconhecido o lado pessoal da vida dos indivíduos por parte dos empregadores, que procuram o bem-estar e o equilíbrio entre papéis” (Faria, 2016, p. 19). Este é um tópico tão relevante na vida das pessoas que o direito à conciliação da vida profissional com a vida familiar está consagrado na Constituição da República Portuguesa (CRP), no artigo 59º, nº 1 b), onde afirma que: “A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”. Para além das organizações, o Estado é o principal agente, que tem como tarefa, dentro de muitas outras, assegurar e “promover, através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”, como consagra o artigo 67º, nº 1 h) da CRP.

São as mulheres que usualmente prescindem dos seus trabalhos em detrimento da família, através de licenças destinadas para o efeito, criando por vezes um ambiente hostil no local de trabalho, pela sobrecarga de trabalho que a sua ausência provoca nos/as restantes colegas, por exemplo. O tema da conciliação entre as esferas de vida dos indivíduos, desde sempre que é objeto de interesse, por parte dos investigadores e de autores, pertencentes ao domínio social. Estas relações foram identificadas inicialmente a partir de 3 processos (Nascimento et al, 2004, como citado em Pereira, 2018):

- Processo de segmentação que dá ênfase à separação entre as duas esferas;
- Processo de compensação, onde os indivíduos procuram equilibrar as frustrações de uma esfera (profissional ou familiar) através do aumento da participação na outra esfera;x
- Processo de spillover, onde as atitudes e comportamentos desenvolvidos num dos domínios são generalizados ou afetam o outro.

No que diz respeito ao **modelo da compensação** este define as experiências dos dois domínios como antitéticas, ou seja, pressupõe que estes se relacionam inversamente (Evans & Bartolomeu, 1984). Assim, é esperado que, perante condições insatisfatórias numa das esferas, os indivíduos respondam com um maior envolvimento no outro contexto, ou seja, acabam por “compensar” a perda de uma esfera com a outra. A segunda hipótese referente à **segmentação**, enfatiza a separação do trabalho e da família na vida individual, assumindo que são domínios distintos, psicológica e fisicamente e, portanto, independentes (Elizur, 1986). Por outro lado e por fim, é apresentado o **processo de spillover**, ou por outras palavras, o processo da interferência. Este processo assume que o que acontece e decorre num domínio da vida, influencia as experiências e sentimentos do outro domínio de vida do indivíduo em causa (Sumer & Knight, 2001). Ou seja, ambos os contextos de vida estão relacionados e em interferência um com o outro. Quando um casal experimenta o possível stress, frustração ou algum tipo de constrangimento, que podem suceder-se de ambos os contextos, família ou trabalho, estes sentimentos podem ser levados e passados para os contextos do indivíduo. Por outro lado, existem autores que afirmam que este stress e conflituosidade possam servir de aprendizagem e que sejam “positivos”, pois trazem enriquecimento aos indivíduos, mostrando-lhes o que é realmente importante para despender da sua preocupação e tempo. Greenhaus e Powell (2006, como citado em Mendonça & Matos, 2015, p. 319) “propõem que o enriquecimento pode ocorrer por duas vias: a instrumental e a afetiva. A primeira acontece quando um recurso gerado no papel A é diretamente aplicado no papel B, isto é, quando as capacidades, habilidades e os valores desenvolvidos num dos domínios (trabalho ou família)

são aplicados diretamente e com sucesso noutro papel (família ou trabalho). O enriquecimento afetivo, por sua vez, baseia-se na transferência do afeto ou emoções positivas de um papel para o outro. Neste caso, um recurso gerado num dos papéis pode produzir no indivíduo afeto positivo, o que por sua vez, contribuirá para o elevado desempenho e afeto positivo no outro papel.”

Devido à consciência presente nos dias de hoje da população e também da evolução económica e social, especificamente por causa da sociedade que é fortemente competitiva à escala global, e à contínua pressão para a potencialização de resultados e para a necessidade de competências chave atualizadas, a vida profissional torna-se cada vez mais exigente e assim, indiretamente acaba por influenciar e penalizar a vida privada dos profissionais. Torna-se muito difícil colocar em prática o tema deste trabalho: a conciliação entre estas duas esferas da vida. Por outras perspetivas também existe uma evolução ao nível das estruturas e núcleos familiares, onde existe cada vez mais a reflexão sobre tudo o que está além do trabalho, das expectativas. Ou seja, as políticas que promovem uma maior conciliação entre o tempo despendido para o trabalho, para a família e para o próprio indivíduo.

Para a conciliação destas duas esferas de vida, ou seja, a dupla jornada, é muito importante gerir o tempo disponível. Nos dias de hoje, o tempo é cada vez mais um recurso escasso e que se deve estimar (Aguiar e Hurst, 2007, como citado em Barbos, 2018). O tempo disponível numa família constitui desigualdades entre as mulheres e os homens (Lyon & Woodward, 2004, como citado em Perista et al., 2016, p.59). As sociedades e os indivíduos regem as suas vidas de acordo com a complexidade do ritmo que muitas das vezes é imposto por motivos culturais, sociais e económicos, regendo assim, a sua vida diária com base num tempo socialmente construído (Perista et al. 2006).

A divisão sexual do trabalho refere-se ao trabalho profissional e doméstico, remunerado e não remunerado. Entende-se como a tradicional divisão sexual do trabalho a observação “da divisão do trabalho social decorrente das relações sociais de sexo, sendo composta de dois princípios organizadores: um de separação (certas categorias de trabalhos são de homens e outras de mulheres) e um hierárquico (o trabalho de homem tem maior valor que o trabalho de mulher)” (Kergoat, 2009, como citado em Passos, 2015, p.111). No fundo, a divisão sexual do trabalho permitiu que fossem criados espaços diferenciados de trabalho e colocou em polos opostos as atividades humanas em função do sexo dos indivíduos. Assim, é possível constatar-se a diferença entre o sexo masculino e o sexo feminino, onde as mulheres realizam, historicamente, o trabalho doméstico e de cuidados, praticamente na sua totalidade – considerado, tradicionalmente, como “trabalho reprodutivo” –, pelo qual não recebem nem

receberão remuneração. Os homens, pelo contrário, realizam a maior parte do trabalho remunerado, considerado “produtivo”, que produz valor monetário no mercado (Fontoura e Araújo, 2016). “A crescente presença feminina no mercado de trabalho revela a superação do modelo homem provedor/mulher cuidadora e mostra o dilema das restrições vivenciadas pelas mulheres. Uma delas, a participação no mercado de trabalho, explicita o conflito na conciliação entre trabalho e família. As mulheres que decidem inserirem-se no âmbito produtivo enfrentam uma dupla jornada de trabalho devido ao papel subalterno e a situação de opressão vivida na família, uma vez que lhes falta autonomia nas relações sociais de sexo” (Passos, 2015, p.111).

Uma das teorias muito relevante para a análise do tema deste trabalho é a chamada teoria da escassez que relaciona o trabalho pago com o trabalho não pago. Esta teoria defende que os recursos de tempo são finitos, ou seja, que irão ter um fim. Por essa razão a utilização dos recursos num determinado papel irá implicar menos recursos para outros papéis disponíveis. Esta questão implicará um conflito (Greenhaus & Beutell, 1985). Assim, Greenhaus & Beutell (1985) foram os primeiros autores a definirem o conflito trabalho-família sendo definido como “uma forma de conflito inter-papel na qual as pressões exercidas pelos papéis do domínio do trabalho e da família são mutuamente incompatíveis de modo que a participação num papel [familiar] torna mais difícil a participação noutro [profissional].” Como explicado acima, é um conflito que ocorre quando o tempo despendido nas atividades de um papel, não permitem e comprometem o tempo disponível para o outro papel. Este conflito inter-papeis pode ter duas vertentes: o conflito trabalho-família que é quando as responsabilidades profissionais interferem com os compromissos familiares. E o conflito família-trabalho que é exatamente o oposto, ou seja, quando os compromissos da esfera familiar intrometem-se nas responsabilidades do domínio profissional.

Segundo Parasuraman & Greenhaus, 1997) a origem dos conflitos entre papéis podem dividir-se em três origens: - Conflito baseado no tempo: o qual ocorre quando a exigência de tempo de um papel torna difícil ou impossível a participação plena noutro papel; - Conflito baseado na tensão: acontece quando os sintomas de tensão psicológica, como ansiedade, fadiga, irritabilidade, entre outros, os quais são gerados pelas exigências dos papéis do trabalho ou família, intrometem-se ou transbordam (*spillover*) para o outro papel, tornando difícil cumprir as responsabilidades desse papel e o - Conflito baseado no comportamento: quando o comportamento requerido por um papel dificulta o cumprimento das exigências de outro papel.

### **1.3. Igualdade de género e a sua relação com a conciliação da vida privada com a vida profissional**

De um modo generalizado, as desigualdades de género sentem-se e “atacam” maioritariamente as mulheres, devido à existência das diferentes oportunidades entre os géneros. No entanto, as mulheres hoje em dia, são participantes no mercado de trabalho o que faz com que o sexo masculino também seja mais ativo na vida familiar e doméstica. Para além da perspetiva social, também é cada vez mais importante ter em atenção a perspetiva económica.

A título de curiosidade, a pandemia derivada da COVID-19 seguida do confinamento obrigatório, aumentou os esforços da dupla jornada referente ao sexo feminino. Ou seja, traduziu-se num número de tempo elevado despendido em atividades domésticas e cuidados com familiares, depois do tempo que estiveram em trabalho remunerado (Franco, 2021).

Existe a comprovação de que a igualdade entre os homens e as mulheres no contexto profissional ou no mundo do trabalho, permitem que haja um ambiente competitivo saudável entre colegas de trabalho e que promove o desenvolvimento enquanto profissionais. No que diz respeito às empresas, estas têm um papel muito importante, pois podem aplicar políticas de conciliação entre trabalho, família e vida pessoal para os seus trabalhadores. Ao serem aplicadas políticas e condições que promovem a conciliação, as empresas poderão começar a sentir o seu efeito através de uma maior fidelização e satisfação dos seus trabalhadores, como também será notório fatores como a coesão social, qualidade de vida e até competitividade entre empresas concorrentes. A falta da possibilidade de conciliação entre as duas esferas da vida, traduz-se muitas das vezes num elevado *turnover* de trabalhadores qualificados e num maior absentismo (Guerreiro et al., 2006).

Em relação às discriminações e à falta de igualdade entre géneros, podemos constatar que os homens também sofrem com a falta de igualdade em alguns campos. Por exemplo, o sexo masculino quando tem de interromper a sua carreira, devido ao cuidado de apoio aos dependentes ou idosos, esse é um momento muito complicado e duro para os homens. E que segundo Santos (2011), promove a existência de uma discriminação contra os homens que decidem não seguir o padrão tradicional de carreira profissional, sendo que desta forma, é existente o desequilíbrio na presença e participação dos homens na vida familiar e privada. Os autores Loureiro & Cardoso (2008) também abordam o tema da igualdade de género, afirmando que existe influência através dos estereótipos de género relativamente à discriminação das mulheres nas organizações, particularmente ao nível da gestão, ou seja, cargos de chefia/de

topo, refletindo a falta de capacidade das mulheres para assumirem cargos e funções de responsabilidade, acrescido das diferenças salariais que se fazem sentir entre géneros.

Analisando alguns dados de um estudo do Instituto Nacional de Estatística (INE) relacionados com a igualdade de género no ano de 2018 estes dados advêm de um inquérito ao emprego sobre a conciliação da vida profissional com a vida familiar, atuando nas pessoas com idade entre os 18 e os 64 anos. É relevante identificar já desde início que 50,3% dos inquiridos eram do sexo masculino e que 49,7% eram do sexo feminino, sendo que todos os indivíduos se encontravam empregados.

Uma das questões presentes neste inquérito é referente à “existência de responsabilidades de prestação de cuidados”, entre filhos menores de 15 anos ou familiares dependentes com mais de 15 anos, inclusive. As respostas a esta questão evidenciam que 46,5% dos homens cuidam de filhos menores de 15 anos enquanto o sexo feminino prevalece com 53,5%. Referente ao auxílio de familiares dependentes o estudo constata que 32,8% dos homens têm essa responsabilidade e que o sexo feminino indica 67,2% das mulheres com esta tarefa. A próxima questão é sobre a “utilização de serviços de acolhimento de crianças” onde foram incluídas por exemplo “creches, amas, infantários, jardins-de-infância, pré-escolares, centros de tempos livres e a componente de apoio à família. Foram também considerados os cuidados prestados a crianças por particulares profissionais (isto é, credenciados para a prestação de cuidados), mediante remuneração” (INE, 2018). As respostas a esta questão indicam que 50,8% das pessoas fizeram uso de algum destes serviços de acolhimento. A terceira questão sobre os “efeitos das responsabilidades parentais no emprego” relata que 8,4% das mulheres indicaram ter mudado de emprego ou ter reduzido o seu horário de trabalho de modo a ser possível conciliar a vida profissional com a vida familiar, enquanto os homens apresentam um valor mais reduzido de 3,5%. Outro submodelo analisado pelo INE teve como pergunta a “flexibilidade de horário de trabalho para prestação de cuidados”, onde estão enquadrados os dependentes referidos acima. Os resultados foram os seguintes: 56,5% das mulheres afirma que na maior parte dos casos, nos seus empregos é possível procederem a alterações dos seus horários de trabalho, nomeadamente ao ajuste de pelo menos 1 hora na hora de entrada e/ou de saída, enquanto o sexo masculino apresentou um valor de 55,2%. Na mesma linha de pensamento, 25,0% dos homens indicou que não é possível de todo existirem modificações no horário de trabalho diário, tendo o sexo feminino correspondido a 22,9%. Estes valores podem explicar-se pelo facto de a mulher continuar a ser vista como o elemento do casal que

deve estar ou que precisa mais de acompanhar os dependentes, sejam estes filhos ou familiares idosos, por exemplo. No entanto, isso não invalida que os homens não precisem ou

queiram fazer o mesmo, e assim, pode verificar-se uma desigualdade com maior incidência nos homens, porque através dos dados analisados, verifica-se que não têm tanta abrangência pelas organizações no geral, no que diz respeito à flexibilidade do horário do trabalho, como o sexo feminino tem.

De forma a tentar atenuar as desigualdades entre géneros, a promoção da igualdade de género está presente em políticas presentes em programas da União Europeia. Desenvolveu-se várias políticas com o objetivo de se criar condições que auxiliassem a promoção da conciliação, que é um direito de todos (Perista et al., 2018, como citado em Silva et al., 2010). Ao nível da legislação, temos presente o Princípio da Igualdade e o direito à conciliação da atividade profissional com a vida familiar, consagrados na Constituição da República Portuguesa. Para além disto, o código do trabalho (CT) apoia e corrobora as linhas que dizem respeito à igualdade entre homens e mulheres no que diz respeito aos seus salários, organização do tempo laboral, tipos de contrato, modelos de parentalidade e dias de assistência à família, como também os tipos de contratação e razões de despedimento. A CRP fundamenta, no artigo 59º - Direito dos trabalhadores, que todos/as os/as trabalhadores/as têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida privada; da mesma forma que estabelece, através do artigo 67º - Família, que incumbe ao Estado, no âmbito da proteção da família, promover, através da concertação das várias políticas setoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida privada (Duarte et al., 2014). Existem também instituições e organismos sociais ao nível nacional, por exemplo a Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, que atua com medidas no âmbito da cidadania e da promoção e defesa da igualdade entre géneros (Canço & Santos, 2009). Ou o Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) que procura promover a igualdade de género dentro e fora da União Europeia para além de ajudar “as instituições da UE e os países da UE a tomarem decisões fundamentadas e assentes em factos que tenham em conta a perspetiva de género e centraliza as informações sobre a igualdade de género em benefício das organizações da sociedade civil, universidades, organizações internacionais e parceiros sociais” (União Europeia, s.d).

Segundo Casaca & Perista (2017) a dificuldade de articulação entre o trabalho e a família complica-se devido à falta de equipamentos de apoio e a necessidade de persistência de um sistema de remunerações diferenciado por homens e mulheres são algumas das desigualdades que ainda persistem, para além da desvalorização do papel das mulheres em comparação com o sexo masculino.

As políticas públicas devem abranger três áreas, ou seja, a igualdade salarial, a igualdade de género e as políticas salariais (Casaca & Perista, 2017). Perista et al., (2016) afirmam que as desigualdades existentes devem ser combatidas através da promoção da presença feminina em funções de topo e gestão e em contrapartida, de homens em funções domésticas, ou seja, em funções que são, por norma, ocupadas por mulheres. Os autores Casaca & Perista (2017) ainda destacam as razões de existirem diferenças salariais, sendo estas a predominância de representações sociais em torno do género, persistência da segregação sexual horizontal, a escassez de medidas de organização de trabalho inclusivos e escassez de políticas e práticas de gestão de recursos humanos estratégicos.

Pelos factos apresentados acima, mais uma vez, refere-se a importância da legislação em fazer com que as entidades empregadoras cumpram com os seus deveres, de modo a atenuarem as desigualdades salariais e a promover o aumento da participação do sexo feminino.

#### **1.4. Importância da Conciliação – Razões para a adoção de práticas de conciliação**

Como já foi afirmado neste trabalho, as organizações que adotam e promovem práticas de conciliação entre as duas esferas da vida dos seus trabalhadores também alcançam vantagens que outras empresas que não o fazem, não conseguem. É importante conhecer segundo as autoras Guerreiro et al., (2006) os conjuntos de vantagem que podem estar associados a uma organização que aplica políticas de conciliação:

- “Incentiva a criatividade e a motivação dos trabalhadores, gera melhor comunicação entre chefias e operacionais, e promove um maior completo conhecimento dos objetivos e da cultura da organização;

- Pode proporcionar redução de *turnover*, com poupanças em recrutamento de pessoal;

- Reduz os custos com processos de formação na medida em que contribui para a fixação de recursos humanos qualificados;

- Aumenta a produtividade, na medida em que faz um planeamento dos tempos de trabalho mais ajustados às necessidades dos trabalhadores, o que evita absentismos imprevistos;

- Alarga e diversifica o leque dos potenciais colaboradores interessados em trabalhar numa empresa que lhes oferece boas condições de exercício de uma atividade profissional em harmonia com as suas responsabilidades familiares;

- Valoriza a imagem da empresa na comunidade envolvente e a nível internacional, o que contribui para a promoção dos seus produtos e para o aumento do volume de negócio” (Guerreiro et al., 2006, p. 38-39).

A importância da implementação de medidas de conciliação entre as esferas da vida

profissional e pessoal está com frequência presente nos discursos de dirigentes políticos, especialmente entre os países mais desenvolvidos, onde os problemas da baixa natalidade e do envelhecimento são mais presentes, como é o caso de Portugal.

As alterações do contexto laboral, nomeadamente a integração progressiva das mulheres no mercado de trabalho a tempo inteiro e o conseqüente aumento do número de famílias de duplo rendimento levaram a que o interesse pelas relações entre de papéis profissionais e familiares se transformasse em objeto de estudo das ciências sociais. Sorj (2004, p.15) alerta que “é na interação entre as mudanças na estrutura das famílias e as mudanças no mercado de trabalho que permite identificar os novos desafios que as famílias enfrentam para alcançar o equilíbrio entre essas duas esferas.”

“De facto, para que os papéis profissionais e familiares estejam em equilíbrio, é importante que se reforcem mutuamente, de modo que as experiências familiares contribuam para a realização do papel profissional e que as experiências profissionais criem condições favoráveis ao desempenho do papel familiar” (Aryee et al., 2005 como citado em Matias & Fontaine, 2012, p. 241). No fundo e de uma forma breve, é bastante importante que as organizações e o próprio estado permitam que exista de uma forma prática a conciliação entre a vida profissional e pessoal, pois através desta é possível afirmar algumas melhorias e diferenças, como por exemplo: o aumento do nível da satisfação com ambas as dimensões da vida; melhoria do desempenho profissional e produtividade; favorecimento da gestão de tempo e o estabelecimento de prioridades com maior agilidade e melhoria da disponibilidade emocional e temporal familiar e pessoal.

No entanto, para além de a conciliação promover e facilitar os pontos de melhoria acima identificados, alguns autores destacam que “para que uma organização seja considerada como “amiga da família” não deve limitar-se a disponibilizar medidas que promovam a conciliação da vida profissional e a vida familiar. Deve, também, desenvolver um clima organizacional de apoio, de respeito pelas necessidades dos colaboradores possibilitando que estas medidas sejam efetivamente usadas pelos colaboradores combatendo os receios que daí possam advir” (por exemplo, ser prejudicado na carreira por usufruir de uma licença, como já foi referido ao longo deste trabalho) (Marshall & Barnett, 1994). A disponibilização de medidas de conciliação deve ser acompanhada por uma mudança organizacional que coloque a conciliação trabalho-família no quadro da cultura organizacional.

Também é possível analisar-se o envolvimento e comprometimento das organizações no que diz respeito as políticas e desenvolvimento do tema da conciliação entre trabalho e vida pessoal. Segundo os autores Dulk & Peper, (2007); Goodstein, (1994); Osterman, (1995) esta análise

pode ser realizada através da visão de duas teorias: a teoria institucional e a teoria da escola racional.

Relativamente à teoria institucional apresentada por Dulk & Peper (2007), esta indica que as organizações aceitam e implementam práticas e procedimentos que são determinados pelos seus conceitos no ambiente organizacional e que estão enraizados e institucionalizados na sociedade, mesmo que por vezes não correspondam as suas necessidades reais que por outro lado, é o que o mercado “quer ouvir” e desta forma, legitimam a organização. Portanto, esta teoria afirma que as organizações estão sob pressão de uma força de trabalho para desenvolverem políticas de conciliação. Por outro lado, a teoria da escolha racional apresenta a ideia de que o importante são os comportamentos dos empregadores. Ou seja, as empresas apenas aplicarão políticas e medidas promotoras da conciliação entre o trabalho e família, quando tiverem a certeza de que essa ação irá ser vantajosa para a organização. Ou seja, se os benefícios superarem os custos. Esta teoria vai de acordo com a maximização dos ganhos através de avaliações lógicas e racionais das possibilidades reais.

O autor Osterman (1995) referente à teoria da escolha racional, analisou a relação das estratégias de emprego com a implementação de programas de conciliação. A sua principal ideia é que as empresas que pretendem implementar programas de qualidade e de envolvimento dos trabalhadores, como sistemas de elevado desempenho ou de elevado compromisso, são as organizações mais prováveis de virem a adotar medidas e políticas de conciliação. O pressuposto que advém é que as novas formas de organização do trabalho necessitam de trabalhadores mais envolvidos, mais participativos e mais autónomos que por sua vez originam níveis mais elevados de produtividade que impõem elevados níveis de compromisso e empenho. É nesta fase que entram os benefícios de conciliação trabalho-família com o objetivo de motivar e de fidelizarem os seus trabalhadores com a organização em que estão inseridos. O estudo do autor constatou que as empresas que aplicam e se regem por políticas de trabalho de elevado compromisso são as empresas que mais adotam programas que promovem e permitem os colaboradores a conciliarem as suas vidas profissionais com as suas vidas pessoais e familiares.

O estudo do autor Goodstein (1994) vai de encontro à teoria institucional e à sua relação com a implementação de medidas de conciliação ao encontrar justificações institucionais para a razão da adoção destas medidas. Com este estudo observou-se que quanto maior forem os benefícios da conciliação trabalho-família entre empresas que sejam do mesmo setor de atividade, a probabilidade de uma organização adotar estes tipos de programas/medidas é maior. Neste estudo também foi possível constatar que o sexo feminino é bastante importante para a

motivação da participação dos empregadores em questões que estejam relacionadas com o trabalho e família. Ou seja, conclui-se que as pressões institucionais para a implementação de medidas de conciliação trabalho-família são principalmente influenciadas pelas mulheres.

Ambas as duas teorias vão de encontro ao facto de que as organizações que são maioritariamente constituídas pelo sexo feminino ou de grande dimensão tendem a adotar políticas e medidas mais abrangentes do que as outras organizações.

### **1.5. Principais medidas de conciliação da dupla jornada**

Algumas empresas tentam adotar diversas ações que promovem esta conciliação, como por exemplo: a flexibilização do horário de trabalho, formações *on job*, a atribuição, consoante alguns parâmetros, de vouchers para creches ou infantários, ou até algum tipo de remuneração que tenha como objetivo dar apoio aos dependentes dos colaboradores de uma determinada organização, como também a plena utilização das licenças de maternidade, paternidade e parentais, por parte de ambos os progenitores. Estas ações têm como objetivo fazer com que o homem seja mais participativo e ativo na vida familiar, e a mulher mais participativa na vida profissional.

“As políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal constituem um grande passo no mundo dos direitos do trabalho, na dinâmica familiar e na estrutura económica das empresas. É reconhecido o lado pessoal da vida dos indivíduos por parte dos empregadores, que procuram o bem-estar e o equilíbrio entre papéis” (Faria, 2016, p. 19).

As políticas laborais de apoio à família, têm como objetivo, o auxílio aos agregados, onde ambos os cônjuges se encontrem empregados, para que estes possam encontrar estabilidade entre os seus compromissos laborais e os de outra ordem (Giddens, 2010). Torna-se relevante compreender se os objetivos conciliadores de uma determinada empresa se encontram, ou não, em conformidade com os objetivos que Lisa Harker (1996 como citada em Dias, 2013), delineou no âmbito das políticas de apoio à conciliação entre o trabalho e família, os quais se prendem com o facilitismo pela articulação dos trabalhadores entre os compromissos familiares e os laborais; assim como o apoio das necessidades dos trabalhadores, excluindo a discriminação e por fim, o alcance do equilíbrio entre as necessidades do trabalhador e do empregador.

É de senso comum da sociedade que a grande maioria das empresas apresenta uma certa dificuldade em satisfazer as necessidades dos colaboradores, de uma forma que seja distante e diferente de uma remuneração. No entanto, se os colaboradores verem que por muito tempo, as suas necessidades não são extintas, começa a aglomerar-se a insatisfação e por sua vez a

desmotivação do capital humano das organizações. Estes pequenos sentimentos, têm um grande impacto numa empresa, pois são eles, entre outros que podem vir a ditar o fracasso ou o não cumprimento de objetivos delineados pela organização. No fundo, se o colaborador se sentir bem, irá ser mais produtivo e estará mais motivado para fazer a organização onde está inserido, crescer e obter o sucesso organizacional.

Os custos que envolvem questões como o absentismo, rotatividade, desaproveitamento do potencial humano e desmotivação acabam por ser prejudiciais não só para a vida do colaborador, como também para a vitalidade da empresa. Ainda que a legislação tenha vindo a definir medidas que atuam ao nível de todas as vertentes da vida profissional, a efetivação dessas políticas fica muitas vezes aquém do satisfatório (Costa, 2012).

No que diz respeito a políticas já existentes na legislação portuguesa acerca desta temática, iremos identificar e caracterizar algumas delas:

### **Licenças por maternidade/paternidade**

A chamada licença por maternidade/paternidade, que permite a presença do pai ou da mãe nos primeiros cuidados aos filhos recém-nascidos. Esta licença tem uma duração de 120 ou 150 dias consecutivos, sendo que os primeiros 90 dias devem ser gozados após o parto. As primeiras seis semanas devem ser gozadas obrigatoriamente pela mãe, sendo que o restante período pode ser dividido entre os pais como entenderem (nº2, art.41º da Lei 120/2015 de 1 de setembro).

Consoante Guerreiro & Pereira (2006) estas introduções de leis de conciliação servem e permitem que os pais criem vínculos na fase inicial, nomeadamente, desde os primeiros dias de vida. Para além de auxiliar neste âmbito, a intenção também passa por diminuir os problemas que os pais trabalhadores possam vir a ter com filhos.

### **Flexibilidade na organização do trabalho**

Quando as organizações permitem que exista flexibilidade, especificamente, flexibilidade nos horários de trabalho, na grande generalidade, todos os colaboradores ficam satisfeitos. Na visão de Costa (2012), esta medida é uma das mais eficazes e motivadoras para os colaboradores. Quando se aborda a flexibilização no horário de trabalho, as medidas exatas são as seguintes (Faria, 2016):

- “Redução efetiva das horas de trabalho; Adoção de modalidades de teletrabalho; Adaptação dos horários de trabalho às necessidades familiares; Possibilidade de acumular horas de trabalho, aumentando o número de dias livres; Criação de bases de dados com todo o tipo de serviços que possam ser úteis aos pais e mães trabalhadores(as); Apoio social nos serviços

médicos, transportes, seguros e serviços de encaminhamento dos filhos e de idosos para cuidados especializados.”

Gilles (2000 como citado em Oliveira & Traesel, 2008) “evidencia que a condição feminina pós-moderna é caracterizada pelo compromisso com o trabalho, respondendo, agora, ao desejo de escapar ao encerramento da vida doméstica, à uma vontade de abertura para a vida social, à recusa da dependência em relação ao marido, à reivindicação de uma autonomia dentro do casal e à construção de uma “segurança” para o futuro” (p. 154).

É importante referir que por muito que as organizações implementem e tenham à disponibilidade dos seus colaboradores medidas e políticas, isso não significa que os mesmos as usem. O facto de estarem à sua disponibilidade, faz com que os mesmo tenham algum receio de as usarem, pois existe uma tendência generalizada para que haja represálias, de forma a prejudicar os trabalhadores que façam uso das formas de flexibilização existentes.

A possibilidade de exercer controlo sobre os horários de trabalho e uma cultura organizacional apoiante da família, diminui, de acordo com vários autores a percepção de conflito entre a vida profissional e a vida pessoal.

De acordo com Guerreiro et al., (2006), existem modalidades que visam promover a conciliação entre trabalho e família, são elas: a criação de instituições de acolhimento de crianças; criação de instituições de prestação de cuidados a idosos; licenças para pais trabalhadores; incentivo à maior participação do pai na vida familiar; flexibilização da organização do trabalho. Assim, algumas das normas a utilizar para possibilitar esta flexibilização, podem ser: a redução das horas de trabalho; a compactação das horas de trabalho, para que sejam possível o aumento de dias livres e a adoção da modalidade do teletrabalho para as funções que assim possibilitem. Desta forma, os indivíduos podem gerir o seu tempo da melhor maneira possível que se ajuste as suas necessidades.

Um outro aspeto documentado pela literatura é a importância do desenvolvimento de infraestruturas de apoio à família, sendo que esta realidade se aplica essencialmente a organizações de grande dimensão. Destas podem destacar-se, por exemplo, a criação de serviços de acolhimento de crianças menores; o apoio na prestação de cuidados a idosos e ainda os incentivos (por exemplo, monetários ou dias de folga) para promover o envolvimento na parentalidade. Para além destas medidas também a organização do tempo de trabalho de acordo com as necessidades dos colaboradores (por exemplo, ajustamento do horário de trabalho, compensação das horas, concentração de horários, entre outras) são práticas que promovem de forma ativa a conciliação de papéis (Guerreiro & Pereira, 2006).

De encontro as mesmas medidas, também os autores Dulk & Peper (2007) revelam a importância de três tipos de práticas que procuram favorecer a conciliação de trabalho e família. Sendo elas, licenças para cuidar dos filhos sem perda de retribuição; a adequação de horários de trabalho que permitam uma maior assistência aos filhos, sem custos no desenvolvimento da carreira profissional e apoio no acesso a infantários, pré-escolas e escolas em tempo integral por parte das empresas.

No que diz respeito à identificação de boas práticas que permitiam a conciliação da vida privada e profissional, a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE) apresentou um conjunto de práticas, agrupadas em duas categorias e identificando os

benefícios que os trabalhadores e familiares devem ter (CITE, 2018). Dentro da primeira categoria: Rede de equipamentos sociais de apoio à família são identificados o seguinte: “conjunto de respostas sociais existentes, que operam um papel que importa salientar pela sua importância no que respeita ao seu apoio à família, mais concretamente no apoio a descendentes e ascendentes” como por exemplo, as creches, amas, educação pré-escolar e centros de atividades de tempos livres, no que diz respeito às crianças, e centros de dia, estrutura residencial para pessoas idosas e o serviço de apoio domiciliário para os idosos (CITE, 2018, p. 72).

Em relação à segunda categoria apresentada intitulada de Licenças Parentais. “as antigas licenças de maternidade e paternidade foram unificadas num mesmo regime, passando a denominar-se licença de parentalidade. Deste modo, simplificou-se o regime e foram reforçados os direitos associados. a dimensão de promoção da conciliação entre trabalho e família e de partilha das responsabilidades parentais e domésticas para que este paradigma de promoção da partilha das licenças parentais apontou, tendo servido de base para campanhas públicas de promoção dos direitos de pais trabalhadores e mães e trabalhadoras e para a desconstrução de estereótipos de género” (CITE, 2018, p. 76)

Por fim, a categoria sobre a organização do tempo de trabalho. “O número de horas que se trabalha numa sociedade tem implicações na organização e na qualidade da vida familiar. O peso relativo do trabalho a tempo parcial em 2018, quando comparado com o ano anterior, diminuiu quer no total da população empregada, quer nas mulheres (menos 5,7 p.p.), quer nos homens (menos 3,3 p.p.). Já o peso relativo do trabalho a tempo parcial no emprego por conta de outrem teve um decréscimo mais acentuado, descendo 6,9 p.p. nas mulheres e 2,3 p.p. nos homens” (CITE, 2018, p. 79).

## **2. Objetivos**

Após a redação do enquadramento teórico e da revisão da literatura referente à problemática em estudo – Práticas de Conciliação entre a vida profissional e pessoal dos profissionais, apresentado anteriormente no capítulo I, parte-se agora, para o estudo, onde se encontram especificamente a pergunta de partida; objetivos (gerais e específicos).

Segundo os autores Quivy & Campenhoudt, (2005), a pergunta de partida deve seguir três critérios essenciais: a clareza, exequibilidade e pertinência. É através da pergunta de partida que se toma conhecimentos sobre o objetivo a alcançar e elucida diretamente os leitores sobre qual é o tema abordado. Para além disto, deve ser precisa, realista e compreensível para todos.

Desta forma, a pergunta de partida do presente estudo é a seguinte: “De que forma é que os trabalhadores conciliam a sua vida privada com a vida profissional? “

De forma a dar resposta a este objetivo geral, o estudo vai refletir também quais as dificuldades que os trabalhadores poderão sentir aos tentarem conciliarem as suas vidas, ou seja, quais os entraves que sentem e quais as consequências disso nas suas vidas e também as razões possíveis para que seja dada a importância devida para que esta conciliação ocorra.

### **2.1. Objetivos geral e específicos**

Com a revisão da literatura disponível, o objetivo geral do presente trabalho foi analisar o modo como os trabalhadores conciliam a sua vida privada com a vida profissional. De forma a dar resposta a este objetivo geral, o estudo vai refletir também a caracterização dos modos de conciliação da vida privada e profissional; as dificuldades na conciliação e a perceção das práticas organizacionais de conciliação.

Em relação aos objetivos específicos estes passam pela caracterização sociodemográfica dos trabalhadores inquiridos, nomeadamente, a idade, género, nível de escolaridade, o estado civil e o número do agregado familiar; ter conhecimento sobre os apoios formais que facilitam a conciliação da vida privada com a vida profissional, a caracterização dos usos do tempo por parte dos trabalhadores e a perceção sobre as quais práticas organizacionais mais úteis para a conciliação.

### **2.2. Quadro**

Para o desenvolvimento deste tema e constatação de alguns factos, como também tentar alcançar os nossos objetivos, deve-se recolher dados que sejam relevantes para o estudo e analisar devidamente esses dados recolhidos. “A investigação quantitativa, segundo Fortin, (1999) e as estatísticas descritivas permitem descrever as características da amostra na qual os

dados foram colhidos e descrever os valores obtidos pela medida das variáveis. A pesquisa quantitativa descritiva, é um método que procura as informações quantificáveis para serem utilizadas na análise estatística da amostra de determinada população estudada.

O foco desta investigação é o significado veiculado pelos participantes conjugado com os seus comportamentos (Schensul, 2008 como citado por Vaz et. al., s.d, p.1).” Segundo Fortin, (1999) as estatísticas descritivas “permitem descrever as características da amostra na qual os dados foram colhidos e descrever os valores obtidos pela medida das variáveis”.

Para a realização do presente trabalho e para a execução do estudo que irá responder aos objetivos delineados acima, a metodologia escolhida é a quantitativa descritiva. Os questionários são a técnica escolhida para a recolha de informação.

### **2.3. Técnica de Recolha de Dados**

A técnica de recolha de dados passa por se recolher as informações determinadas junto das pessoas ou das unidades de observação incluídas na amostra (Quivy e Campenhoudt, 1995).

Os dados que advém das pesquisas de abordagem quantitativa, precisam de ser analisados de forma de estudos de abordagem quantitativa (softwares, estatísticos, testes de hipóteses, etc...). O material recolhido numa pesquisa qualitativa é geralmente sujeito a uma análise de conteúdo (Guerra, 2006).

Em relação à aplicação dos questionários, pretende-se que sejam aplicados através do “*Google Forms*” que é uma ferramenta que permite criar questionários e outros tipos de instrumentos de recolha de dados. Um questionário é tão somente um conjunto de questões, feito para gerar os dados necessários para se verificar se os objetivos de um projeto foram atingidos. Mas, construir questionários não é uma tarefa fácil, e aplicar tempo e esforço no planeamento do questionário é um requisito essencial para se atingir os resultados esperados. Infelizmente não existe uma metodologia padrão para o desenvolvimento de questionários, porém existem recomendações de diversos autores com relação a essa importante tarefa no processo de pesquisa científica. A construção de um questionário, segundo Aaker et al. (2001), é considerada uma “arte imperfeita”, pois não existem procedimentos exatos que garantam que seus objetivos de medição sejam alcançados com boa qualidade. Ainda segundo o autor, fatores como bom senso e experiência do pesquisador podem evitar vários tipos de erros em questionários, como por exemplo, as questões ambíguas, potencialmente prejudiciais, dada sua influência na amplitude de erros.

O inquérito aplicado (Apêndice 1) está dividido em 6 partes. A primeira parte consiste em perguntas que nos permitem fazer a caracterização sociodemográfica dos participantes, onde

constam 15 questões. A segunda parte é referente à caracterização do trabalho remunerado, é composta por 23 questões. A terceira parte é uma continuação da segunda, onde constam afirmações para serem medidas através de uma escala pelos participantes, e constam 15 afirmações. Na quarta parte são abordados o teletrabalho e o trabalho remoto, onde constam 6 perguntas. Na quinta parte do inquérito é a caracterização das práticas organizacionais facilitadoras da conciliação, com 10 perguntas e por fim, na última parte do inquérito é abordado os apoios formais e informais que é composto por 6 questões.

#### **2.4. Participantes/amostra**

Os questionários são a técnica escolhida para a recolha de informação: a aplicação do inquérito será direcionada a qualquer tipo de trabalhador, tendo a condição de ter de estar empregado para poder responder. Neste inquérito o objetivo é que seja possível ser conhecida a forma que estes trabalhadores conciliam as duas esferas da vida, quais as dificuldades que sentem e que tipo de práticas as empresas representadas dispõem. O inquérito foi publicado na plataforma *LinkedIn*, com a indicação que apenas trabalhadores empregados poderiam participar.

### **3. Análise e discussão de resultados**

O presente capítulo tem com objetivo apresentar a análise dos resultados obtidos. A análise e discussão de resultados será feita com base na análise das respostas ao questionário que foi aplicado, de forma a responder aos objetivos enunciados. Iniciamos com a caracterização sociodemográfica dos participantes e depois especificaremos a análise sobre os diversos subtópicos do inquérito, nomeadamente, a caracterização do trabalho remunerado; caracterização das práticas organizacionais facilitadoras da conciliação; apoios formais e informais e os usos de tempo.

#### **3.1. Caracterização sociodemográfica dos respondentes**

Participaram neste questionário 56 trabalhadores, de diversas áreas.

Género/Estado Civil/ Nível de escolaridade	Casado/a ou União de facto	Divorciado/a	Solteiro/a
<b>Feminino</b>	17	3	21
Licenciatura	12	3	10
Mestrado	1		7
Secundário	4		4
<b>Masculino</b>	9		6
Licenciatura	2		3
Mestrado	1		
Secundário	6		3

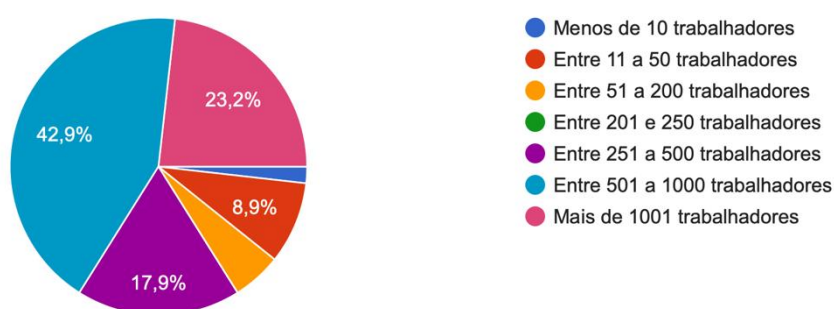
**Tabela 1 – Caracterização sociodemográfica dos trabalhadores**

Fonte: elaboração própria (dados retirados do inquérito)

As primeiras questões do questionário aplicado foram referentes aos dados sociodemográficos, para apurar alguns dados relevantes para a caracterização da amostra.

Sobre a empresa onde os nossos participantes estão inseridos, podemos verificar que 39,3% dos inquiridos estão inseridos numa organização internacional e que a maioria, nomeadamente 60,7%, estão inseridos numa empresa nacional. Sobre o tipo de empresa, conseguimos analisar através de quantos trabalhadores a mesma é constituída. Verificamos que 42,9% estão inseridos em empresas que tem entre 501 a 1000 trabalhadores, e por isso, já são consideradas grandes empresas. Como podemos observar no gráfico abaixo, 84% dos inquiridos estão inseridos em grandes empresas, e 16% estão em pequenas médias empresas.

A empresa onde trabalha tem  
56 respostas



**Gráfico 1 – Número de trabalhadores nas organizações**

Fonte: Inquérito aplicado no *Google Forms*

No que diz respeito ao **género** dos participantes, 41 participantes (73,2%) são mulheres e os restantes 15, ou seja, 26,8% são homens. No que toca à **idade** dos 56 participantes, 39,3% dos participantes afirmam ter entre os 35 e os 50 anos, seguidos de 26,8% entre 25 e 35 anos, corresponde a 25% dos inquiridos entre os 18 e os 25 anos e os restantes 8,9% têm mais de 50 anos.

Em relação ao **nível de escolaridade**, 30 participantes (53,6%) têm licenciatura, 17 participantes (30,4%) têm o nível secundário e os restantes 9 participantes (16,1%) tem mestrado. No que toca as habilitações dos cônjuges, dos 27 participantes que afirmam estar casados ou a viver em união de facto, a grande parte dos cônjuges, nomeadamente 16 têm o nível do ensino secundário, com a licenciatura corresponde a 7 cônjuges, com o nível de mestrado temos 3 e por fim, com o nível de doutoramento temos apenas 1 pessoa. Ou seja, na totalidade e com habilitações a nível superior contamos com 40,7% dos cônjuges.

Analisando o **estado civil** dos participantes, 27 participantes estão solteiros (48,2%), 26 participantes estão casados ou em união de facto (46,4%) e os restantes 3 participantes são divorciados (5,4%). Sendo que o **agregado familiar** varia entre os 0 e os 5 ou mais elementos: 6 participantes não têm elementos; 3 participantes têm 1 elemento; com 2 elementos no agregado familiar temos 12 participantes; com 3 elementos responderam 18 participantes; com 4 elementos responderam 16 participantes e por fim, com 5 ou mais elementos constatamos apenas 1 participante. Independentemente do número de elementos do agregado familiar, a grande maioria dos participantes, nomeadamente, 34 pessoas afirmam não ter dependentes a seu cargo. Seguindo-se com 1 dependente 14 participantes, com 2 dependentes constata-se 7 participantes e com 3 dependentes apenas respondeu 1 participante.

Dos 56 participantes, a maior parte, nomeadamente 28 participantes afirmam não ter filhos sendo que 22 são mulheres e 9 homens. Os restantes 28 têm filhos, 19 mulheres e 6 homens. É importante referir que 21,4% dos inquiridos têm filhos maiores de idade, o que pode indicar que estes filhos não dependem necessariamente dos pais. Depois 12,5% dos inquiridos têm filhos com idades compreendidas entre os 0 aos 3 anos e entre o 3 aos 10 anos e também o mesmo volume de inquiridos têm filhos com idades compreendidas entre os 10 e os 15 anos.

Em síntese, podemos concluir que o grupo de participantes caracteriza se por ser constituído maioritariamente por mulheres. Que o grupo de idades centraliza se maioritariamente entre os 35 e os 50 anos. A maior parte dos trabalhadores que responderam ao questionário têm como nível de escolaridade a licenciatura e estão solteiros e não têm dependentes a seu cargo.

### **3.2. Caracterização dos usos de tempo**

No que respeita á deslocação de tempo médio de deslocação para o emprego, 30,4% afirmou demorar entre os 0 aos 15 minutos e entre os 15 aos 30 minutos. Apenas 7,1% respondeu demorar mais de 1 hora. E, relativamente ao tempo médio em deslocações por dia, onde está a ser considerado deslocações como ir buscar/levar os filhos à escola ou aproveitar o caminho para irem ao supermercado, 28,6% dos inquiridos respondeu demorar entre 30 aos 45 minutos; 21,4% afirmou demorar entre 15 aos 30 minutos e também mais de 1 hora; 14,3% despendem entre estas deslocações 0 a 15 minutos por dia e por fim, os restantes 14,3% demoram entre 45 minutos a 1 hora.

Segundo Perista et al. (2016), o tempo de deslocação (casa-trabalho-casa) varia consoante a área, sendo mais elevado na área metropolitana de Lisboa, onde o tempo médio de deslocação ronda os 38 minutos. Para algumas pessoas este percurso é aproveitado para fazer outras tarefas como ir buscar ou levar os filhos à escola e ir ao supermercado.

Analisando a questão, tempo médio semanal despendido no trabalho pago, quase metade dos inquiridos, 48,2% que corresponde a 27 respostas afirmam despendem mais de 40 horas semanais no trabalho pago, sendo que estas 27 respostas correspondem a mulheres. 46,4%,

No que respeita ao tempo de trabalho remunerado, 26 participantes, correspondente a 46,4% dizem despendem no trabalho pago entre 35 horas as 40 horas semanais e apenas 3 inquiridos dizem despendem entre as 25 horas a 34 horas. O que corresponde ao tempo de trabalho legislado, sendo que para a função pública é menos. Através destes dados podemos afirmar que os 27 participantes que gastam mais de 40 horas no trabalho pago, possivelmente não cumprem com o seu horário de trabalho, fazendo mais horas semanais do que o contratualizado, as típicas 40 horas semanais. Pelos resultados apresentados, em que a diferença de respostas não é muito elevada, podemos considerar que os 26 participantes não se sentem na obrigação de ficar mais tempo no trabalho, pois responderam que o seu tempo médio semanal do trabalho pago é de 40 horas semanais. Sobre os 3 inquiridos que não chegam a despendem as 40 horas semanais, podemos concluir que são inquiridos que devem estar no tipo de contrato a part-time e que por isso o mesmo não se enquadra nas 40 horas semanais.

### **3.3. Relação e influência entre a vida profissional e a vida privada**

Analisando a possível interferência entre o trabalho profissional e o trabalho doméstico dos participantes, iniciando pela questão: “Qual é o seu tempo médio semanal despendido no trabalho doméstico?”, verificamos que são as mulheres que mais despendem do seu tempo no trabalho doméstico, nomeadamente, 7 mulheres (12,5%) responderam entre 26 horas a 34 horas

e 24 mulheres afirmaram despendem menos de 25 horas. (Tabela 3). O mesmo se verificou na pergunta: “Nos últimos 12 meses, sentiu-se demasiado cansado/a depois do trabalho para fazer algumas das tarefas domésticas necessárias?”, em que verificamos que mais uma vez são as mulheres que mais sentiram este cansaço, o seja, 28 participantes do sexo feminino responderam “várias vezes”, enquanto que responderam o mesmo 10 participantes do sexo masculino; 8 mulheres e 1 homem responderam “todos os dias”; e “com pouca frequência” obtivemos 5 respostas do sexo feminino e 4 de sexo masculino, assim, podemos concluir, que são maioritariamente as mulheres que têm esta responsabilidade de fazer o trabalho doméstico. Estes resultados são consequências do *spillover* abusivo para as mulheres.

	<b>Qual é o seu tempo médio semanal despendido no trabalho doméstico?</b>	
<b>Feminino</b>		<b>41</b>
Entre 26 horas a 34 horas		7
Menos de 25 horas		34
<b>Masculino</b>		<b>15</b>
Entre 26 horas a 34 horas		3
Menos de 25 horas		12

**Tabela 2 – Qual é o seu tempo médio semanal despendido no trabalho doméstico?**

Fonte: elaboração própria (dados retirados do inquérito)

Estes dados ajudam para que possamos concluir que existem algumas tarefas da vida doméstica em que a desigualdade de género ainda é acentuada, mas que noutros tipos de tarefas se verifica uma evolução positiva no que respeita a essa desigualdade de género, e onde se verifica uma ajuda em evolução por parte do sexo masculino. Estes resultados vão de encontro aos estudos de Torres et al., (2005) e Silva (2012) que afirmam que as mulheres desempenham com mais regularidade tarefas como limpar a casa e tratar da roupa e os homens tarefas como cozinhar e fazer compras. Estes dados também refletem que os homens contam mais com a ajuda dos seus cônjuges, o que reflete o papel central das mulheres na realização das tarefas domésticas, tal como Torres (2004) já tinha refletido, apesar de a ajuda dos filhos também ser relevante nalguns agregados familiares.

De seguida, iremos analisar o *spillover* da vida privada e da vida profissional, uma em deterioramento da outra. Primeiramente, iremos analisar algumas questões que foram aplicadas

no questionário em que a premissa é que seja o trabalho pago/a vida profissional o lado da dupla jornada mais negativo, ou seja, o lado que interfere mais para uma má conciliação.

	Todo s os dias	Vária s veze s	Com pouca frequênci a	Nu nca
<b>Frequência com que, nos últimos 12 meses, trabalhou durante o seu tempo livre para dar resposta a solicitações do trabalho pago</b>	3,60 %	44,6 0%	37,50%	14, 30 %
Nos últimos 12 meses, sentiu-se demasiado cansado/a depois do trabalho para fazer algumas das tarefas domésticas necessárias	16,1 0%	67,9 0%	16,10%	
<b>Nos últimos 12 meses, sentiu-se demasiado cansado/a depois do trabalho para usufruir da vida pessoal</b>	16,1 0%	60,7 0%	23,20%	
<b>Nos últimos 12 meses, teve dificuldade em se concentrar no trabalho pago devido às suas responsabilidades familiares</b>		33,9 0%	53,60%	12, 50 %
Nos últimos 12 meses, pensou que as suas responsabilidades familiares o/a impediam de dedicar o tempo necessário ao trabalho pago	53,6 0%	12,5 0%	33,90%	
<b>Nos últimos 12 meses, sentiu-se demasiado cansado/a para poder ser eficaz no trabalho por causa de tarefas caseiras/domésticas</b>		12,5 0%	41,10%	46, 40 %
Nos últimos 12 meses, a minha família ou vida pessoal consumiram a energia que precisava para fazer o meu trabalho		17,9 0%	39,30%	42, 90 %
Nos últimos 12 meses, o seu trabalho afastou-o/a das suas tarefas familiares e privadas, mais do que gostaria		46,4 0%	35,70%	17, 90 %

**Tabela 3 – *Spillover* da vida privada e da vida profissional**

Fonte: elaboração própria (dados retirados do inquérito)

Há questão "Frequência com que, nos últimos 12 meses, trabalhou durante o seu tempo livre para dar resposta a solicitações do trabalho pago", a maior parte das pessoas responderam que o fazem várias vezes. Referente à questão: "Nos últimos 12 meses, sentiu-se demasiado cansado/a depois do trabalho para usufruir da vida pessoal", 60,7% (34) participantes responderam. Sobre a questão: "Nos últimos 12 meses, sentiu-se demasiado cansado/a depois do trabalho para fazer algumas das tarefas domésticas necessárias", obtivemos 67,9% (38 indivíduos). Analisando a questão: "Nos últimos 12 meses, o seu trabalho afastou-o/a das suas tarefas familiares e privadas, mais do que gostaria" verificamos que a maioria respondeu "Várias vezes", nomeadamente 46,4%, ou seja, 26 participantes.

Agora iremos prosseguir a análise, mas do ponto de vista em que a vida pessoal é que prejudica a vida profissional, expondo alguns exemplos como questões. Há questão: “Nos últimos 12 meses, teve dificuldade em se concentrar no trabalho pago devido às suas responsabilidades familiares” verificamos que mais de metade dos participantes (53,6%).

No que diz respeito à questão: "Nos últimos 12 meses, pensou que as suas responsabilidades familiares o/a impediam de dedicar o tempo necessário ao trabalho pago”, neste caso, mais de metade dos inquiridos, nomeadamente 53,6% responderam “Nunca”. Sobre a questão: " Nos últimos 12 meses, sentiu-se demasiado cansado/a para poder ser eficaz no trabalho por causa de tarefas caseiras/domésticas”, 46,4% afirmaram que “Nunca” aconteceu.

Analisando a última questão: “Nos últimos 12 meses, a minha família ou vida pessoal consumiram a energia que precisava para fazer o meu trabalho”, constatamos que 24 dos inquiridos responderam “Nunca”.

Através das questões analisadas acima conseguimos concluir que entre a vida profissional e a vida pessoal, por norma é a vida profissional que contribui negativamente para a existência saudável da conciliação entre a dupla jornada. Um facto que o pode justificar pode ser porque o trabalho é onde passamos mais tempo do nosso dia, e isso, influencia a nossa produtividade, disponibilidade e disposição para encararmos a vida pessoal. A problemática da conciliação trabalho-família e a sua implicação na qualidade de vida e trabalho têm vindo a aumentar. A nível pessoal e em âmbito familiar, a dificuldade desta conciliação pode refletir-se numa fonte de stress físico e mental, ansiedade, depressão e até divórcio, por outro lado a nível organizacional poderá levar à redução da produtividade, do desempenho, à insatisfação profissional e ao absentismo (Duxbury e Higgins, 1991).

De formar a confirmar as reflexões acima, na questão: "Contrabalançando, na sua vida, qual das esferas é que sai mais prejudicada?”, concluímos que quase a totalidade dos 56 participantes do questionário, nomeadamente 91,1% que correspondem a 51 indivíduos responderam que a esfera que saí mais prejudicada é a esfera da vida pessoal/privada. Os restantes afirmaram ser a vida profissional.

De acordo com Rapoport (cit in Saraceno, 1997) no que diz respeito às famílias com “dupla carreira”, pretendem mostrar o grau de tensão com que se deparam estas famílias. Os autores constataam a existência de sobrecarga de papéis e por consequência conflitos entre o trabalho familiar e profissional no que diz respeito aos usos de tempo.

### **3.4. Caracterização das práticas organizacionais facilitadores da conciliação**

Como já foi referido várias vezes ao longo deste trabalho, ambas as esferas de vida da dupla jornada estão interrelacionadas, influenciando-se uma à outra, positivamente ou negativamente. Desta forma, percebemos que algum fator de uma das esferas pode contribuir para que a outra esfera fique satisfeita, ou não, proporcionando uma boa conciliação da dupla jornada.

No fim do inquérito por questionário que foi aplicado ao longo para este trabalho, uma das afirmações é sobre se " Seguro de saúde e seguro de vida oferecidos pela organização é uma mais-valia". Contactamos que 27 participantes (48,2%) responderam que "Concordam Totalmente"; 23 apenas responderam "Concordo" (41,1%). Os restantes participantes dividiram-se entre as outras três opções de resposta: "Não concordo nem discordo" (4); "Discordo" (1) e "Discordo Totalmente" (1). As quatro respostas na opção "Não concordo nem discordo", concluímos que devem ser profissionais que não têm este benefício na organização em que estão inseridos e por isso a sua opinião é imparcial.

Ao analisarmos a afirmação: "A organização onde estou inserido apenas cumpre com as obrigações legais", verificamos que 41,1% dos inquiridos afirmou que "Discordo". Achamos positivo a maior parte de as respostas serem nesta opção, pois é sinónimo que a maior parte das organizações em que os inquiridos estão inseridos apresentam leques de benefícios e direitos para os trabalhadores para além da remuneração base.

Granja (2006, como citado em Matias, et al., 2010) diz ser imprescindível que as organizações tenham noção e bom senso pelos problemas que os seus trabalhadores passam no que diz respeito à conciliação da dupla jornada, e que apliquem medidas/práticas internas concretas e específicas de apoio, dando conhecimento das mesmas aos seus trabalhadores. E através desta ideia fundamentada pelos autores, à afirmação: " Os recursos/benefícios ganhos através da atividade profissional podem facilitar a vida privada", verificamos que metade dos inquiridos respondeu: " Concordo" e que 32,1% dos inquiridos responderam "Concordo Totalmente", podemos auxiliar esta conclusão com as respostas à afirmação: "Se procurar emprego, dou importância aos benefícios "extras", para além do que está estipulado na lei", verificamos que 29 participantes responderam "Concordo" e que 21 participantes responderam "Concordo Totalmente".

Finalizando com a análise da pergunta: "Sente que a sua empresa se preocupa com a questão da conciliação entre o trabalho e a família?", 24 participantes responderam que "Sim", 20 responderam que "Não" e os restantes responderam "Não sei".

É positivo que a maior parte das organizações representadas no questionário aplicado tenham afirmado que a empresa onde estão inseridas se preocupem.

## **Conclusão**

A presente dissertação que iniciou através da seguinte questão de partida: "De que forma é que os profissionais conciliam a sua vida privada com a vida profissional? Sendo o objetivo geral do presente trabalho analisar o modo como os trabalhadores conciliam a sua vida privada com a vida profissional. De forma a dar resposta a este objetivo geral, o estudo refletiu a caracterização dos modos de conciliação da vida privada e profissional; as dificuldades na conciliação e a perceção das práticas organizacionais de conciliação.

Em relação aos objetivos específicos estes passam pela caracterização sociodemográfica dos trabalhadores inquiridos, nomeadamente, a idade, género, nível de escolaridade, o estado civil e o número do agregado familiar; ter conhecimento sobre os apoios formais que facilitam a conciliação da vida privada com a vida profissional, a caracterização dos usos do tempo por parte dos trabalhadores e a perceção sobre as quais práticas organizacionais mais úteis para a conciliação.

A conciliação entre o trabalho e a família representa uma relevante dificuldade para as famílias dos dias de hoje. A presente sociedade revela uma ideia concentrada e fixa sobre os papéis de género, masculino e feminino e isso ainda reflete algumas desigualdades de género no mundo do trabalho e na esfera familiar, compreendemos a existência, para a maioria das mulheres, de um conflito entre o trabalho e a família.

No quadro de análise prática referente ao presente trabalho, guiamo-nos por: Caracterização sociodemográfica; Caracterização dos usos de tempo; Relação e influência entre a vida profissional e a vida privada; Caracterização das práticas organizacionais facilitadores da conciliação.

De forma a conseguirmos alcançar os objetivos propostos no início deste estudo, optamos por recorrer a uma metodologia quantitativa utilizando como técnica de recolha de dados o inquérito por questionário. O objeto de estudo foi profissional de vários ramos. com diferentes categorias profissionais e diferentes realidades, tanto do sexo masculino como do sexo feminino.

Em relação à caracterização sociodemográfica podemos concluir que o grupo de participantes caracteriza se por ser constituído maioritariamente por mulheres. Que o grupo de idades centraliza se maioritariamente entre os 35 e os 50 anos. A maior parte dos trabalhadores que responderam ao questionário têm como nível de escolaridade a licenciatura e estão solteiros e não têm dependentes a seu cargo.

No que toca à análise dos tempos de uso dos participantes é identificado o processo de *spillover*, ou por outras palavras, o processo da interferência. Este processo assume que o que acontece e decorre num domínio da vida, influencia as experiências e sentimentos do outro domínio de vida do indivíduo em causa (Sumer & Knight, 2001). Ou seja, ambos os contextos de vida estão relacionados e em interferência um com o outro. Analisamos as respostas ao questionário, verificamos que existe um generalizado grupo de pessoas que têm dificuldade em desfrutar e aproveitar o seu tempo livre, fora do local de trabalho, o que interfere com o equilíbrio da vida privada e profissional, afetando o desempenho do indivíduo em ambas as esferas, e assim temos caracterizado *spillover* negativo perante a vida privada.

Sobre a perceção das práticas organizacionais promovedoras da conciliação da dupla jornada, foi possível perceber que a grande maioria das organizações aplica como benefícios para os trabalhadores, mais do que a lei prevê.

Não nos devemos esquecer que para além da satisfação e realização da conciliação entre a dupla jornada, é importante que os trabalhadores vejam na organização em que estão inseridos um apoio em diversos níveis da vida dos trabalhadores que os faça "fidelizar" e ter lealdade pela organização.

Sobre as limitações encontradas neste estudo, é possível identificar que o guião de questionário (Apêndice I) que foi aplicado foi demasiado extenso apesar de o leque de questões ser bastante inclusivo de vários temas relacionados com a conciliação entre a vida privada e a vida profissional, o que dificultou a análise.

Em relação a uma linha de investigação futura, destaco a importância da realização de novos estudos que explorem mais profundamente o papel das organizações na conciliação da dupla jornada, e como estas se podem adequar com novas práticas conciliadoras e tendo em conta os diversos perfis de trabalhadores que possam existir na organização em causa.

## Referências Bibliográficas

Alves, Z. M. M. B., & Silva, M. H. (1972). Análise Qualitativa de qualitativa de dados de entrevista: uma proposta. *Paidéia*. (2), 61-69.

Andrade, M.C. (2011) Work–life balance: condições de trabalho facilitadoras da integração do papel profissional e familiar. Escola Superior de Educação – Instituto Politécnico de Coimbra (pp.42-49).

Andrade, C. (2015). Trabalho e vida pessoal: exigências, recursos e formas de conciliação. *Revista de educação e humanidades*, 8, 117-130.

Araújo, H. C. (2007). Género, Problemáticas e Contextos Educacionais. *Revista da Associação Portuguesa e de Estudos sobre as mulheres* (15), pp. 149-166.

Aaker, D. A., Kumar, V., Day, G.S. (2001). “Marketing Research” (7th Ed.), John Wiley & Sons, Inc

Barbos, A. L. (2018). Tendências nas horas dedicadas ao trabalho e lazer. IPEA - Instituto de Pesquisa Económica Aplicada [http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9310/1/td\\_2416.pdf](http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9310/1/td_2416.pdf)

Batista, E., Matos, L., & Nascimento, A. (2017). A entrevista como técnica de investigação na pesquisa qualitativa. *Revista Interdisciplinar Científica Aplicada*, (3), 23-38

Barham, E. J., & Vanalli, A. C. (2012). Trabalho e Família: Perspetivas Teóricas e Desafios Atuais. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho* (1), pp. 47-60.

Camargo, D. B. C. (2010). Participação das mulheres no mercado de trabalho. (Pós Graduação, Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis. <https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/0711260311.pdf>

Canço, D., & Santos, F. (2009). CIG - Comissão para a cidadania e a igualdade de género. A Igualdade de Género em Portugal. [https://www.cig.gov.pt/siic/pdf/2014/igualdade\\_de\\_genero\\_2009\\_miolo.pdf](https://www.cig.gov.pt/siic/pdf/2014/igualdade_de_genero_2009_miolo.pdf)

Casaca, S. F. (2009). Revisitando as teorias sobre a divisão sexual do trabalho. *SOCIUS*.

Casaca, S.F., & Perísta, H. (2017). Como explicar o persistente diferencial salarial em desfavor das mulheres? Um contributo com base nas dinâmicas laborais recentes em Portugal. *ISEG – SOCIUS*.

Cerqueira, João da Gama. (1961). Sistema de Direito do Trabalho. *Revista dos Tribunais*.

Chambel, M. J., & Santos, M. V. (2009). Práticas de conciliação e satisfação no trabalho: mediação da facilitação do trabalho na família. *Estudos de Psicologia*, 26 (3), 275-286. <https://www.scielo.br/j/estpsi/a/VhRJn7tms5XXXXF8q443dWGs/?lang=pt&format=pdf>

Chies, P. V. (2010). Identidade de género e identidade profissional no campo no trabalho. *Estudos Feministas*, 18(2), pp. 507-528.

Costa, J. (2012). *Práticas de Conciliação entre o trabalho e a família: Um estudo exploratório*. Dissertação de Mestrado em Gestão, Universidade do Minho, Portugal.

Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., Cardoso, C. C., Marques, C. A., & Gomes, J. F. S. (2010). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano*. Sílabo

Dias, S. (2013). Conciliação entre a vida familiar e profissional. Experiências e Práticas de Conciliação e Representações Sociais face ao “Sentido dos Direitos”. *Revista da Associação Portuguesa de Sociologia*, 6, 51-68.

Domingos, L. (2012). *Conceções e experiências de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal: a perspetiva das pessoas que trabalham numa autarquia*. (Mestrado, Universidade Católica Portuguesa).

Duarte, F., Canço, D., & Pinto, G. L. (2014). *Igualdade de Género em Portugal*. Comissão para a cidadania e igualdade de género. <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2016/03/Igualdade-de-G%C3%A9nero-em-Portugal-2014.pdf>

Dulk, L. d., & Peper, B. (2007). Working Parents' Use of Work-Life Policies. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 53, 51-70.

Duxbury L. e Higgins, C. (1991). Gender Differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, vol. 76, pp. 60-74

Elizur, D. (1986). Work and nonwork relations: A facet analysis. *Journal of General Psychology*, 114, 47-55

Evans, P., & Bartolome, F. (1984). The changing pictures of relationships between career and family. *Journal of Occupational Behavior*, 5, 9-21.

Faria, J. J. (2016). *Experiências de conciliação entre a vida profissional e familiar no setor privado e setor público: análise comparativa* (Mestrado, Instituto Politécnico de Coimbra) Repositório Comum do Instituto Politécnico de Coimbra.

Fontoura, N., & Araújo, C. (2016). *Uso de tempo e género*. UERJ e IPEA, 139-166.

Fortin, M.-F. (2009). *Fundamentos e etapas do processo de investigação*. Lu

Giddens, Anthony (2010), *Sociologia*, Lisboa, Fundação Calouste Gulbenkian

Green, H. (2004). *Staff recruitment and retention: A good practice guide*. Coventry and London: The Chartered Institute of Housing and the Housing Corporation.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, Vol 10 (1), 76-88

Guerra, I. C. (2006). Pesquisa qualitativa e análise de conteúdo. Sentido e formas de uso. Principia Editora

Guerreiro, M. D., Lourenço, V., & Pereira, I. (2006). Boas práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar

Goodstein, J. (1994). Institutional Pressures and Strategic Responsiveness: Employer Involvement in Work-Family Issues. *Academy of Management Journal*, 37, 350-382.

Goméz, S. (2003). La incorporación de la mujer al mercado laboral: Implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia. Pamplona: Cátedra SEAT-IESE de Relaciones Laborales/Universidad de Navarra.

Instituto Nacional de Estatística. (2018). Concliação da vida profissional com a vida familiar. Inquérito ao Emprego. [https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_destaques&DESTAQUESdest\\_boui=316332554&DESTAQUESmodo=2](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=316332554&DESTAQUESmodo=2)

Loureiro, P. & Cabral-Cardoso, C. (2008). O género e os estereótipos na gestão. *Revista de Estudos Politécnicos*, Vol VI, 10: 221-238.

Matias, M., & Fontaine, A. M. (2012). A conciliação de papéis profissionais e familiares: o mecanismo psicológico de spillover. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 28 (2), 235-243.

Matias, M., Fontaine, A., Simão, C., Oliveira, E. & Mendonça, M. (2010). Conciliação trabalho- família em casais de duplo-emprego. *Actas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicolog*

Marshall, N.; & Barnett, R. (1993). Work-family strains and gains among two-earner couples. *Journal of Community Psychology*, 21 (1993) 64-78

Melgar, A. M. (1995). *Derecho del Trabajo* (16), pp.50. Tecnos

Mendonça, M., & Matos, P. M. (2015). Conciliação família-trabalho vivda a dois: Um estudo qualitativo com casais com filhos pequenos. *Análise Psicológica*, 3, 317-334. 10.14417/ap.904

Oliveira, C. R., & Traesel, E. S. (2008). Women, work and family life: Playing different role nowadays. *Ciências da Saúde*, 9(1), 149-163.

Osterman, P. (1995). Work/Family Programs and the Employment Relationship. *Administrative Science Quarterly*, 40, 681-700.

Parasuraman, S., & Greenhaus, J. H. (1997). The changing work and family. In S. Parasuraman & J. H. Greenhaus (Eds.) *Integrating work and family: Challenges and choices for a changing world*. 3-14.

Passos, L. (2015). Conciliação entre trabalho e família e individualização das mulheres brasileiras. *Gênero*, 16(1), 107-132

Pereira, C. R. M. (2018). A conciliação das esferas da vida profissional, familiar e pessoal: o caso dos cuidadores de crianças portadoras de doença crónica. (Mestrado, Instituto Politécnico de Setúbal) Repositório Comum do Instituto Politécnico de Setúbal.

Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, M., Perista, P. & Quintal, E. (2016). Os Usos do Tempo de Homens e de Mulheres em Portugal. Policy Brief. CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Quivy, R., & Campenhoudt, L. V. (2005). Manual de Investigação em Ciências Sociais, 4ª Ed., Gradiva, Lisboa.

Saraceno, C. (1997). Sociologia da Família. Editorial Estampa.

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

Silva, C. (2012). Igualdade de Género e Práticas de Gestão de Recursos Humanos: A contribuição da gestão de recursos humanos para a promoção da igualdade de género, em matéria de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal . Setúbal: Instituto Politecnico de Setúbal - Escola Superior de Ciências Empresariais .

Silva, E. G., Nogueira, M., & Neves, A. A. (2010). (RE)Conciliação dos usos do tempo: Imigração, Género e Trabalho-Família. *PSICO*, 41(4), pp. 455-461.

Sorj, B. (2004) Trabalho e responsabilidades familiares: um estudo sobre o Brasil. OIT

Sumer, H., & Knight, P. (2001). How do people with different attachments styles balance work and family? A personality on work-family linkage. *Journal of Applied Psychology*, 86, 653-663

Teixeira, R., & Nascimento, I. (2011). Revista de Orientação Profissional. Conciliação trabalho- família: Contribuições de medidas adotadas por organizações portuguesas, 12(2), pp. 215- 225.

Torres, A. (2004). Vida Conjugal e Trabalho: Uma Perspectiva Sociológica . Oeiras: Celta Editora.

Torres, A., Silva, F., Monteiro, T. & Cabrita, M. (2005). Homens e Mulheres entre Família e Trabalho . DGEEP.

União Europeia. (s.d). Perfis das instituições e dos organismos. União Europeia. [https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/institutions-and-bodies-profiles/eige\\_pt](https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/institutions-and-bodies-profiles/eige_pt)

Vaz, C., Rodrigues, M. R., Loureiro, A., Barbosa, I., & Antunes, P. (s.d). Técnicas de recolha de dados em investigação qualitativa. Repositório Comum. <https://core.ac.uk/reader/62702317>

Wall, K., Aboim, S., & Cunha, V. (2010). A vida Familiar no Masculino: Negociando Velhas e Novas Masculinidades. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. [https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/11148/1/ICS\\_SAboim\\_Genero\\_CLN.pdf](https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/11148/1/ICS_SAboim_Genero_CLN.pdf)

### **Legislação**

Constituição da República Portuguesa. Diário da República n.º 86/1976, 1º Série. Lisboa.

Código do Trabalho (2009). Lei n.º 120/2015 de 1 de setembro. [http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab\\_LR1\\_002.html#L002S7](http://www.cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_LR1_002.html#L002S7)

# **Apêndice I: Questionário aos trabalhadores sobre a conciliação**

## "Práticas de Conciliação entre a vida profissional e privada dos profissionais"

O presente questionário enquadra-se no âmbito da elaboração da dissertação do Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos, que tem como objetivo perceber as opiniões dos trabalhadores sobre o modo como conciliam a sua vida profissional com a sua vida privada. A sua participação é anónima, sendo garantida a confidencialidade dos dados e a sua utilização de forma agregada para fins científicos. Nesse sentido, a sua participação é muito importante para aumentar o conhecimento neste domínio. Os dados são anónimos e confidenciais, podendo os resultados deste estudo serem divulgados à comunidade (empresarial, científica, etc.) sem nunca ser divulgado qualquer dado de identificação do participante. Caso tenha alguma questão acerca da sua participação no estudo, pode esclarecer, contactando através do seguinte contacto: [210326037@estudantes.ips.pt](mailto:210326037@estudantes.ips.pt)

\* Indica uma pergunta obrigatória

A empresa onde trabalha é\*

Marcar apenas uma oval.

Nacional

Internacional

A empresa onde trabalha tem\*

Marcar apenas uma oval.

Menos de 10 trabalhadores

Entre 11 a 50 trabalhadores

Entre 51 a 200 trabalhadores

Entre 201 e 250 trabalhadores

Entre 251 a 500 trabalhadores

Entre 501 a 1000 trabalhadores

Mais de 1001 trabalhadores

O setor de atividade da empresa onde trabalha é\*

Marcar apenas uma oval.

Indústria

Serviços

Educação

Comércio

Administração Pública

Saúde e Apoio Social

Segurança Pública

Outro:

Que idade tem? \*

Marcar apenas uma oval.

Entre 18 e 25 anos

Entre 25 e 35 anos

Entre os 35 e os 50 anos

Mais de 50 anos

Qual é o seu género? \*

Marcar apenas uma oval.

Masculino

Feminino

Outro

Qual o nível de escolaridade mais elevado que concluiu? \*

Marcar apenas uma oval.

Secundário

Licenciatura

Mestrado

Doutoramento

Qual é a sua categoria profissional? \*

Marcar apenas uma oval.

Administrativa

Qualidade

Recursos Humanos

Produção

IT

Operador

Outro:

Qual o seu estado civil? \*

Marcar apenas uma oval.

Solteiro/a

Casado/a ou União de facto

Divorciado/a

Viúvo/a

Caso seja casado ou esteja em união de facto, qual são as habilitações do seu cônjuge?

Marcar apenas uma oval.

Secundário

Licenciatura

Mestrado

Doutoramento

Caso seja casado ou esteja em união de facto, qual é a categoria profissional do seu cônjuge?

Marcar apenas uma oval.

Administrativa

Qualidade

Recursos Humanos

IT

Operador

Desempregado/a

Outro:

O teu agregado familiar é composto por quantos elementos? \*

Marcar apenas uma oval.

0

1

2

3

4

5 ou mais

Tem filhos? \*

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

Quais as idades dos filhos?\*

Marque todas que se aplicam.

0 aos 3 anos

3 aos 10 anos

10 aos 15 anos

15 aos 18 anos

Mais de 18 anos

Não tenho filho

Quantos dependentes tem a cargo? \*

Marcar apenas uma oval.

0

1

2

3

4

5 ou mais

Qual o seu concelho de residência? \*

Caracterização do trabalho remunerado

Na próxima secção deve avaliar as seguintes afirmações consoante a que melhor retratar o seu dia-a-dia e com a qual se identifica mais. Tenha em consideração que a expressão “trabalho pago” é considerada como as atividades profissionais remuneradas exercidas no contexto do mercado de trabalho.

Qual é o seu tempo médio de deslocação para o emprego?\*

Marcar apenas uma oval.

0 a 15 min

15 min a 30 min

30 min a 45 min

45 min a 1h

Mais de 1h

Qual é o seu tempo médio em deslocações por dia? Exemplo: Emprego - escola dos filhos - casa\*

Marcar apenas uma oval.

0 a 15 min

15 min a 30 min

30 min a 45 min

45 min a 1h

Mais de 1h

Qual é o seu tempo médio semanal despendido no trabalho pago? \*

Marcar apenas uma oval.

Menos de 25 horas

Entre 26 horas a 34 horas

Entre 35 horas a 40 horas

Mais de 40 horas

Qual é o seu tempo médio semanal despendido no trabalho doméstico? \*

Marcar apenas uma oval.

Menos de 25 horas

Entre 26 horas a 34 horas

Entre 35 horas a 40 horas

Mais de 40 horas

Qual é o seu tempo médio semanal despendido a dar apoio aos filhos e/ou dependentes?

Marcar apenas uma oval.

Menos de 25 horas

Entre 26 horas a 34 horas

Entre 35 horas a 40 horas

Mais de 40 horas

Qual é o seu tempo médio semanal despendido com a família? \*

Marcar apenas uma oval.

Menos de 25 horas

Entre 26 horas a 34 horas

Entre 35 horas a 40 horas

Mais de 40 horas

Qual é o seu tempo médio semanal despendido com os amigos? \*

Marcar apenas uma oval.

Menos de 25 horas

Entre 26 horas a 34 horas

Entre 35 horas a 40 horas

Mais de 40 horas

Frequência com que, nos últimos 12 meses, trabalhou durante o seu tempo livre para dar resposta a solicitações do trabalho pago\*

Marcar apenas uma oval.

Todos os dias

Várias vezes

Com pouca frequência

Nunca

Nos últimos 12 meses, com que frequência continuou preocupado/a com o seu trabalho pago quando não estava a trabalhar\*

Marcar apenas uma oval.

Todos os dias

Várias vezes

Com pouca frequência

Nunca

Nos últimos 12 meses, pensou que o trabalho o/a impedia de dedicar à família o tempo que gostaria\*

Marcar apenas uma oval.

Todos os dias

Várias vezes

Com pouca frequência

Nunca

Nos últimos 12 meses, sentiu-se demasiado cansado/a depois do trabalho para fazer algumas das tarefas domésticas necessárias\*

Marcar apenas uma oval.

Todos os dias

Várias vezes

Com pouca frequência

Nunca

Nos últimos 12 meses, sentiu-se demasiado cansado/a depois do trabalho para usufruir da vida pessoal\*

Marcar apenas uma oval.

Todos os dias

Várias vezes

Com pouca frequência

Nunca

Nos últimos 12 meses, teve dificuldade em se concentrar no trabalho pago devido às suas responsabilidades familiares\*

Marcar apenas uma oval.

Todos os dias

Várias vezes

Com pouca frequência

Nunca

Nos últimos 12 meses, costumou realizar atividades simultâneas, de natureza familiar e doméstica, quando esteve no seu local de trabalho \*

Marcar apenas uma oval.

Todos os dias

Várias vezes

Com pouca frequência

Nunca

Nos últimos 12 meses, pensou que as suas responsabilidades familiares o/a impediam de dedicar o tempo necessário ao trabalho pago \*

Marcar apenas uma oval.

Todos os dias

Várias vezes

Com pouca frequência

Nunca

Nos últimos 12 meses, sentiu-se demasiado cansado/a para poder ser eficaz no trabalho por causa de tarefas caseiras/domésticas\*

Marcar apenas uma oval.

Todos os dias

Várias vezes

Com pouco frequência

Nunca

Nos últimos 12 meses, a minha família ou vida pessoal consumiram a energia que precisava para fazer o meu trabalho\*

Marcar apenas uma oval.

Todos os dias

Várias vezes

Com pouca frequência

Nunca

Nos últimos 12 meses, a minha família e os meus amigos deram-me apoio que me ajudou a enfrentar dificuldades no trabalho

Marcar apenas uma oval.

Todos os dias

Várias vezes

Com pouca frequência

Nunca

Nos últimos 12 meses, o seu trabalho afastou-o/a das suas tarefas familiares e privadas, mais do que gostaria \*

Marcar apenas uma oval.

Todos os dias

Várias vezes

Com pouca frequência

Nunca

Nos últimos 12 meses, as minhas responsabilidades pessoais tornaram difícil a lidaçãõ com o meu supervisor e colegas \*

Marcar apenas uma oval.

Todos os dias

Várias vezes

Com pouca frequência

Nunca

Nos últimos 12 meses as minhas responsabilidades pessoais fizeram comportar-me de modo inadequado no trabalho\*

Marcar apenas uma oval.

Todos os dias

Várias vezes

Com pouca frequência

Nunca

Contrabalançando, na sua vida, qual das esferas é que sai mais prejudicada? \*

Marcar apenas uma oval.

Vida profissional

Vida pessoal/privada

Está consciente das consequências negativas recorrentes do desequilíbrio da conciliação, assim como os fatores contributivos muito direcionados para o foro psicológico e saúde mental?

\*

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

Por favor, responda de acordo com o seu grau de concordância, às seguintes afirmações, utilizando a seguinte escala:

1- Discordo totalmente; 2- Discordo; 3- Não concordo nem discordo; 4- Concordo; 5- Concordo Totalmente

Tenho facilidade em tirar uma ou duas horas durante o horário de trabalho para tratar de assuntos pessoais ou familiares\*

Marcar apenas uma oval.

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo nem discordo

Concordo

Concordo totalmente

É possível a adaptação do meu horário de trabalho aos compromissos familiares, pessoais ou sociais \*

Marcar apenas uma oval.

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo nem discordo

Concordo

Concordo totalmente

Na minha vida do dia-a-dia, raramente tenho tempo para fazer as coisas de que realmente gosto \*

Marcar apenas uma oval.

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo nem discordo

Concordo

Concordo totalmente

Considero que não tenho tempo para fazer tudo o que queria, durante a semana e ao fim de semana \*

Marcar apenas uma oval.

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo nem discordo

Concordo

Concordo totalmente

Sinto que ando apressado/a todos os dias ou com frequência\*

Marcar apenas uma oval.

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo nem discordo

Concordo

Concordo totalmente

Raramente cumpro o meu horário de trabalho \*

Marcar apenas uma oval.

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo nem discordo

Concordo

Concordo totalmente

Considero que tenho demasiadas tarefas para cumprir e isso não me permite cumprir o meu horário de trabalho\*

Marcar apenas uma oval.

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo nem discordo

Concordo

Concordo totalmente

Consigo “desligar-me” do trabalho, quando termino o meu horário de trabalho.\*

Marcar apenas uma oval.

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo nem discordo

Concordo

Concordo totalmente

Considero que o trabalho é onde dispenso a maior parte do meu tempo. \*

Marcar apenas uma oval.

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo nem discordo

Concordo

Concordo totalmente

Durante a semana consigo ter mais de 2 momentos de lazer ou de descanso. \*

Marcar apenas uma oval.

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo nem discordo

Concordo

Concordo totalmente

Sinto-me frequentemente “esmagado/a” pelo peso das responsabilidades que acarreto no meu dia-a-dia (vida profissional) \*

Marcar apenas uma oval.

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo nem discordo

Concordo

Concordo totalmente

Considero que o meu salário está adequado ao trabalho desenvolvido e tempo dispensado para a sua realização\*

Marcar apenas uma oval.

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo nem discordo

Concordo

Concordo totalmente

A satisfação pessoal está diretamente ligada à satisfação profissional \*

Marcar apenas uma oval.

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo nem discordo

Concordo

Concordo totalmente

A conciliação da vida profissional e privada é um desafio na minha rotina diária \*

Marcar apenas uma oval.

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo nem discordo

Concordo

Concordo totalmente

Considero existir abertura na empresa onde trabalho para a partilha de sugestões sobre o tema da conciliação \*

Marcar apenas uma oval.

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo nem discordo

Concordo

Concordo totalmente

Teletrabalho e/ou trabalho remoto.

Responda as seguintes questões sobre o regime de teletrabalho/trabalho remoto. Por favor, responda de acordo com o seu grau de concordância, às seguintes questões, utilizando a seguinte escala:

1- Discordo totalmente; 2- Discordo; 3- Não concordo nem discordo; 4- Concordo; 5- Concordo Totalmente

Na empresa onde trabalha, qual o regime de trabalho que realiza? \*

Marcar apenas uma oval.

Regime híbrido

Regime remoto

Regime presencial

Pular para a pergunta 60

Sou mais produtivo/a em regime híbrido/remoto \*

Marcar apenas uma oval.

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo nem discordo

Concordo

Concordo totalmente

O regime híbrido/remoto facilita a conciliação entre a vida pessoal e profissional \*

Marcar apenas uma oval.

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo nem discordo

Concordo

Concordo totalmente

A flexibilidade dada em regime híbrido/remoto auxilia a gerir e a cumprir obrigações pessoais/familiares \*

Marcar apenas uma oval.

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo nem discordo

Concordo

Concordo totalmente

Em regime híbrido/remoto sinto falta de apoio por parte dos supervisores/colegas de trabalho\*

Marcar apenas uma oval.

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo nem discordo

Concordo

Concordo totalmente

Relativamente à satisfação com o trabalho, o regime híbrido/remoto aumentou essa mesma satisfação \*

Marcar apenas uma oval.

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo nem discordo

Concordo

Concordo totalmente

Caracterização das práticas organizacionais facilitadores da conciliação

Responda as seguintes afirmações sobre as práticas organizacionais facilitadores da conciliação.

Por favor, responda de acordo com o seu grau de concordância, às seguintes questões, utilizando a seguinte escala:

1- Discordo totalmente; 2- Discordo; 3- Não concordo nem discordo; 4- Concordo; 5- Concordo Totalmente

Seguro de saúde e seguro de vida oferecidos pela organização é uma mais valia\*

Marcar apenas uma oval.

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo nem discordo

Concordo

Concordo Totalmente

Os recursos/benefícios ganhos através da atividade profissional podem facilitar a vida privada\*

Marcar apenas uma oval.

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo nem discordo

Concordo

Concordo totalmente

Prefiro ter um horário de trabalho fixo, sem flexibilidade\*

Marcar apenas uma oval.

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo nem discordo

Concordo

Concordo totalmente

Se procurar emprego, dou importância aos benefícios "extras", para além do que está estipulado na lei \*

Marcar apenas uma oval.

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo nem discordo

Concordo

Concordo totalmente

Gostaria de ter isenção de horário de trabalho\*

Marcar apenas uma oval.

Discordo Totalmente

Discordo

Não concordo nem discordo

Concordo

Concordo Totalmente

Prefiro ter um horário flexível\*

Marcar apenas uma oval.

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo nem discordo

Concordo

Concordo totalmente

O apoio das minhas chefias é importante para a conciliação entre a vida privada e profissional\*

Marcar apenas uma oval.

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo nem discordo

Concordo

Concordo totalmente

O apoio dos meus colegas contribui para a minha satisfação no trabalho\*

Marcar apenas uma oval.

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo nem discordo

Concordo

Concordo totalmente

A organização onde estou inserido apenas cumpre com as obrigações legais\*

Marcar apenas uma oval.

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo nem discordo

Concordo

Concordo totalmente

Sente que a sua empresa se preocupa com a questão da conciliação entre o trabalho e a família? \*

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

Não sei

Responda as seguintes afirmações sobre os apoios formais e informais. Por favor, responda de acordo com o seu grau de concordância, às seguintes questões, utilizando as seguintes escalas:

1- Todos os dias ; 2- Várias vezes; 3- Com pouca frequência; 4- Nunca

1- Discordo totalmente; 2- Discordo; 3- Não concordo nem discordo; 4- Concordo; 5- Concordo Totalmente

Tenho uma empregada que me limpa a casa \*

Marcar apenas uma oval.

Todos os dias

Várias vezes

Com pouca frequência

Nunca

Tenho familiares que conseguem ir buscar os meus dependentes à escola

Marcar apenas uma oval.

Todos os dias

Várias vezes

Com pouca frequência

Nunca

Tenho alguém que trata e cuida dos meus pais

Marcar apenas uma oval.

Todos os dias

Várias vezes

Com pouca frequência

Nunca

Já tive necessidade de recorrer a babysitting

Marcar apenas uma oval.

Todos os dias

Várias vezes

Com pouca frequência

Nunca

Recorro aos meus pais para ajuda doméstica\*

Marcar apenas uma oval.

Todos os dias

Várias vezes

Com pouca frequência

Nunca

Se não tivesse ajuda de familiares, teria de recorrer a creches ou centros de estudos para deixar os meus dependentes\*

Marcar apenas uma oval.

Discordo totalmente

Discordo

Não concordo nem discordo

Concordo

Concordo totalmente