

Instituto Politécnico de Setúbal



Escola Superior de Ciências Empresariais

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**

Carla Cristina Rodrigues Silva

Dissertação apresentada para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau
de

MESTRE EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS

Orientador: Professor Doutor António José Almeida

Setúbal, (2012)

à
minha filha
Sofia

Agradecimentos

A realização deste estudo deveu-se em grande parte à preciosa colaboração de algumas pessoas, às quais quero aqui deixar um reconhecimento e profundo agradecimento.

Agradeço ao meu orientador, Professor António José Almeida, pela sua disponibilidade e espírito crítico na orientação deste trabalho, mas também pelo incentivo que sempre me deu para ir mais além.

Agradeço às minhas colegas de trabalho pelos conselhos e partilha de experiências, que tanto enriqueceram a minha curiosidade sobre o tema da igualdade.

Agradeço aos meus pais, pela confiança que sempre depositaram em mim e pela preciosa ajuda que me deram ao cuidar da minha filha nas longas noites em que este estudo foi feito.

Agradeço ao Mário, pelo carinho, pela compreensão e pelo apoio que sempre me deu nas horas mais difíceis, tornando possível o que parecia impossível.

Agradeço à minha Sofia, pela paciência que uma criança de 4 anos teve de ter, ao compreender que os trabalhos da escola da mamã demoravam muito tempo a fazer.

Resumo

Partindo do pressuposto que existem assimetrias e desequilíbrios entre mulheres e homens nas empresas, motivadas por dificuldades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, que se ultrapassadas por práticas de gestão de recursos humanos conciliadoras geram benefícios para os trabalhadores e para as empresas, pretende-se com o presente estudo de caso avaliar a contribuição da gestão de recursos humanos para a promoção da igualdade de género, em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Para o efeito, pretende-se caracterizar as práticas de gestão de recursos humanos promotoras da igualdade de género numa empresa do sector portuário, e analisar a perceção e as dificuldades que os trabalhadores têm em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Para elaboração do presente estudo de caso utilizaram-se técnicas de recolha de dados qualitativos através da análise de documentos públicos da empresa, e técnicas de recolha de dados quantitativos mediante aplicação de um inquérito por questionário ao universo de trabalhadores da empresa.

Com a presente investigação foram obtidos resultados relevantes que podem ajudar a gestão de recursos humanos a dar um maior contributo às necessidades de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e contribuir para a geração de benefícios para as empresas na implementação de práticas potenciadoras da igualdade de género.

Palavras-chave: Gestão de recursos humanos; Igualdade; Práticas de conciliação; Vida profissional; Vida familiar; Vida pessoal.

Abstract

Assuming that there are asymmetries and imbalances between women and men in the organizations, motivated by difficulties in reconciling professional, family and personal life, which if overtaken by conciliatory human resources management practices may generate benefits for workers and companies, this work intends to present a case study to evaluate the contribution of human resources management for the promotion of gender equality, in terms of reconciling professional, family and personal life.

In this manner, we aim to characterize the human resources management practices promoting gender equality in the port sector company, and to analyze the perception and the difficulties that workers have in reconciling work, family and personal life.

The preparation of this case study required the use of several techniques to collect qualitative data through analysis of public documents of the company, and techniques to collect quantitative data by applying a questionnaire to the universe of company workers.

With this research a series of relevant results were obtained, which can help human resources management to further contribute to the needs of reconciling professional, family and personal life, and contribute to promote benefits for the organizations in the implementation of practices enhancing gender equality.

Keywords: Human resource management; Equality; Practices conciliation; Professional life; Familiar life; Personal life.

Índice

Introdução	1
1. Enquadramento Teórico	3
1.1. Uma Perspetiva sobre o Estado de Arte da (des)Igualdade de Género	3
1.2. A Igualdade de Género no âmbito da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal	6
1.3. A Gestão de Recursos Humanos e a Igualdade de Oportunidades	12
2. Metodologia de Investigação	18
2.1. Pergunta de Partida e Objetivos do Estudo	18
2.2. Metodologia Adotada	19
2.3. Instrumentos de Observação e Métodos de Recolha de Dados	20
3. Análise dos Resultados Empíricos	25
3.1. Caracterização da Estrutura de Recursos Humanos da Empresa	25
3.2. Caracterização Sociográfica dos Respondentes	29
3.3. Caracterização das Práticas de Gestão de Recursos Humanos Promotoras da Igualdade de Género	34
3.4. Perceção dos Inquiridos face à Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal – A Importância do Contexto	37
3.5. Dificuldades Sentidas pelos Inquiridos em Matéria de Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal: Perspetivas Futuras	49
Conclusão	59
Bibliografia	65
Apêndices	69

Índice de Quadros

Quadro 1 – Caracterização do universo da empresa em comparação com os respondentes	23
Quadro 2 – Distribuição de trabalhadores por sexo	25
Quadro 3 – Distribuição percentual de trabalhadores por escalões etários e por sexo	26
Quadro 4 – Distribuição percentual de trabalhadores por escalões de antiguidade e por sexo	26
Quadro 5 – Distribuição percentual de trabalhadores por grau de ensino e por sexo	27
Quadro 6 – Distribuição percentual de trabalhadores por tipo de horário de trabalho e por sexo	27
Quadro 7 – Distribuição de respondentes por grupo etário	29
Quadro 8 – Distribuição de respondentes por escalões de antiguidade	30
Quadro 9 – Distribuição de respondentes e cônjuges por grau de ensino	30
Quadro 10 – Distribuição de respondentes por concelho de residência e distribuição dos cônjuges por concelho onde trabalham	31
Quadro 11 – Distribuição de respondentes por tipo de horário de trabalho	32
Quadro 12 – Regularidade com que os inquiridos participam em tarefas domésticas	38
Quadro 13 – Regularidade com que mulheres e homens participam em tarefas domésticas	39
Quadro 14 – Opinião dos inquiridos relativamente às medidas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal existentes na empresa onde trabalham	42
Quadro 15 – Perceção que homens e mulheres têm sobre condições de igualdade	43
Quadro 16 – Análise fatorial das ações existentes na empresa de suporte à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	44
Quadro 17 – Frequência de guarda de crianças fora dos períodos escolares normais	49

Quadro 18 – Opinião dos inquiridos relativamente ao grau de importância dado para melhoria das práticas de gestão, em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal na empresa onde trabalham	51
Quadro 19 – Análise fatorial das ações que a empresa deve adotar para a melhoria das práticas de gestão em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	53

Índice de Gráficos

Gráfico 1 – Distribuição percentual de trabalhadores por carreiras profissionais e por sexo	29
Gráfico 2 – Percepção das ações existentes na empresa de suporte à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, por sexo	46
Gráfico 3 – Percepção das ações existentes na empresa de suporte à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, por tipo de função desempenhada	47
Gráfico 4 – Percepção das ações existentes na empresa de suporte à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, por escalões etários	48
Gráfico 5 – Percepção sobre a importância de melhoria de ações de suporte à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, por sexo	55
Gráfico 6 – Percepção sobre a importância de melhoria de ações de suporte à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, por tipo de função desempenhada	56
Gráfico 7 – Percepção sobre a importância de melhoria de ações de suporte à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, por escalões etários	57

Introdução

A igualdade de género é desde os anos 70 reconhecida em Portugal com a consagração do princípio da igualdade na Constituição da República Portuguesa, assumindo ainda hoje contornos controversos no que respeita ao dia-a-dia da relação trabalho/família, desde logo na realidade dos horários de trabalho praticados, nas disparidades salariais entre mulheres e homens e na falta de equipamentos de apoio a crianças e pessoas dependentes, assumindo este paradoxo um entrave à participação das mulheres no mercado de trabalho (Ferreira, s.d.).

Um dos fundamentos para a existência de desequilíbrios entre mulheres e homens no mercado de trabalho, apesar da entrada generalizada de mulheres no mercado de trabalho (Torres, 2004), estas ainda ocupam grande parte do seu tempo disponível na realização de tarefas domésticas, o que indicia um conflito trabalho-família maior para as mulheres do que para os homens e em especial em agregados familiares onde existem crianças (Crompton e Lyonette, 2006).

A par da igualdade considera-se imprescindível abordar o tema da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal nas empresas, já que estas são constituídas por homens e por mulheres, e cabe à gestão de recursos humanos adaptar as suas políticas de responsabilidade social à realidade de todos, procurando diferenciar as respostas às necessidades de uns e de outros em prol do sucesso e da geração de benefícios para as empresas Guerreiro et al (2006).

Com o presente estudo de caso tem como principal objetivo verificar se a gestão de recursos humanos poderia contribuir para a promoção da igualdade de género em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, numa empresa do sector portuário, pertencente ao Sector Empresarial do Estado, enquadrada num contexto que se situa numa zona geográfica fora dos grandes centros urbanos e relativamente ao qual existem poucos estudos empíricos sobre a presente matéria.

Para o efeito, consideramos importante definir algumas questões prévias delimitadoras do objeto da presente investigação, relacionadas com a identificação de práticas de gestão de recursos humanos promotoras da igualdade de oportunidades entre géneros, em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, com a perceção dos trabalhadores relativamente às práticas de gestão de recursos humanos existentes e com as dificuldades sentidas pelos trabalhadores em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

A presente investigação divide-se em três partes, pelo que na primeira parte procederemos ao enquadramento teórico sobre o estado de arte da (des)igualdade de género em torno de aspetos relacionados com a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, selecionando alguns estudos empíricos que existem ao tema do estudo,

sendo nossa intenção abordar também algumas questões relacionadas com a orientação da gestão de recursos humanos para este tema.

Na segunda parte, procederemos ao enquadramento metodologia adotada e à descrição das várias técnicas de recolha de dados qualitativos e quantitativos, em função dos objetivos do estudo, que nos permitam explicar se na empresa em análise e se na perspectiva dos trabalhadores, existem práticas de gestão de recursos humanos que possam contribuir para promover a igualdade de oportunidades entre géneros em matéria de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.

Na terceira parte, apresentaremos a análise dos resultados empíricos, abordando uma caracterização da estrutura de recursos humanos da empresa e uma caracterização sociográfica dos inquiridos, apresentando ainda as práticas de gestão de recursos humanos promotoras da igualdade de género e as conclusões relativamente à perceção dos inquiridos em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Face aos resultados obtidos e às dificuldades identificadas pelos inquiridos, procuraremos fornecer algumas perspetivas futuras e conclusões relativamente ao contributo que a gestão de recursos humanos pode dar à igualdade de género em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

1. Enquadramento Teórico

No presente ponto procede-se ao enquadramento teórico da igualdade de género tendo em conta o objetivo do presente estudo, abordando-se não só a relação trabalho-família, como também a interação desta relação com a vida pessoal, finalizando com a orientação da gestão de recursos humanos para a problemática da igualdade de género.

Efetua-se ainda a discussão teórica entre as diferentes abordagens relevantes para o tema em estudo, procedendo-se à descrição das principais convergências e divergências entre elas.

1.1. Uma Perspetiva sobre o Estado de Arte da (des)Igualdade de Género

A igualdade de género é desde os anos 70 reconhecida em Portugal com a consagração do princípio da igualdade na Constituição da República Portuguesa, estando hoje legalmente regulada, representando a revolução de abril uma “viragem significativa, nesse plano, afirmando-se então a autonomia, a liberdade de decidir, a necessidade de independência financeira, contra visões excessivamente carregadas de dedicação feminina, sacrificial e vitimizada, das mulheres ao lar e à família” (Torres, 2004; 46).

Todavia, a igualdade de género assume ainda hoje contornos controversos no que respeita ao dia-a-dia da relação trabalho/família, desde logo na realidade dos horários de trabalho praticados, nas disparidades salariais entre mulheres e homens e na falta de equipamentos de apoio a crianças e pessoas dependentes, assumindo este paradoxo um entrave à participação das mulheres no mercado de trabalho (Ferreira, s.d.), já que se pressupõe a existência de assimetrias e de desequilíbrios na participação de homens e mulheres no mercado de trabalho.

Por forma a compreender este paradoxo, importa clarificar *à priori* os conceitos de sexo e de género, estando o sexo relacionado com a totalidade das características biológicas dos indivíduos, que diferenciam as mulheres dos homens e o género com as ideias pré-concebidas da sociedade relativamente aos papéis sociais dos homens e das mulheres (CITE, 2003).

Aliás, Nogueira (2001: 15) define “papéis de género” como “aquelas expectativas partilhadas acerca das qualidades e comportamentos apropriados dos indivíduos, em função do seu género socialmente definido”, podendo a partir deste conceito surgir o fenómeno da discriminação e de “diferenças sexuais estereotipadas”.

O conceito de discriminação direta no emprego e no trabalho, refere-se a situações em que uma pessoa tenha um tratamento menos favorável ou desigual em função do sexo, comparativamente com outra pessoa na mesma situação (Lei nº 7/2009; CITE, 2003), sendo que o conceito de discriminação indireta se relaciona com a existência de situações,

aparentemente neutras, que têm um efeito desigual em homens e em mulheres, *ad contrário* da justificação objetiva e adequada da situação (Lei nº 7/2009).

Se se considerar as conclusões a que chegaram Loureiro e Cabral-Cardoso (2008), parece que a discriminação só termina quando forem eliminados os estereótipos de género, passando as mulheres, a partir desse momento, a ser consideradas também como indivíduos.

Segundo Amâncio (1993: 138), existe “uma conceção dominante de pessoa que exclui as mulheres, como exclui outras categorias sociais”, devendo considerar-se “o efeito aditivo das representações associadas a diversas categorias sociais, para compreender as formas de legitimação da discriminação que atinge determinados grupos sociais, definidos por outras pertenças para além do sexo”.

Neste âmbito deverá ter-se presente o conceito de estereótipos de género que, de acordo com a CITE (2003: 301), são “as representações generalizadas e socialmente valorizadas acerca do que os homens e as mulheres devem ser (traços de género) e fazer (papéis de género)”, referindo Ashmore e DelBoca (cit in Amâncio, 1992: 10) que “os traços dos estereótipos” estão “associados a expectativas de comportamento”.

Transpondo este conceito para a esfera do trabalho, Loureiro e Cabral-Cardoso (2008) referem-se à influência que os estereótipos de género têm na existência de discriminação das mulheres nas empresas, em especial ao nível da gestão, tendo em conta que o preconceito existente influencia a imagem que se tem das mulheres relativamente à sua incapacidade para assumir cargos e funções de responsabilidade.

Acresce ainda que o desequilíbrio e a discriminação existentes no mercado de trabalho, que deriva da presença de estereótipos de género na sociedade, influencia a forma como as mulheres e os homens participam quer no mercado de trabalho quer na esfera familiar, assistindo-se a um aumento da vulnerabilidade das mulheres motivada pela crise económico-financeira que Portugal atravessa, por estas se encontrarem em situações sociais e de emprego mais desvantajosas (Guerreiro, s.d.).

Aliás, em tempos de crise como a que atravessamos atualmente, podem existir organizações que recuem nas suas políticas de gestão de recursos humanos dedicadas à responsabilidade social, alegando motivos relacionados com a contenção de custos (Guerreiro, s.d.).

Um dos fundamentos para a existência de desequilíbrios entre mulheres e homens no mercado de trabalho, prende-se com a existência de segregação horizontal, definida como sendo a concentração de mulheres e de homens em diferentes sectores profissionais, e com a existência de segregação vertical, ou seja, com a concentração de mulheres em profissões geralmente menos valorizadas e com remunerações mais baixas (CITE, 2003).

Estes processos de segregação são destacados num estudo realizado por Ferreira (s.d.), quando se refere à existência de uma grande percentagem de mulheres em postos de trabalho com remunerações baixas e de qualificação profissional reduzida ao nível do

sector dos serviços, agricultura e indústria, pese embora nos últimos anos se tenha verificado uma elevada entrada de mulheres no mercado de trabalho para profissões técnico-científicas.

Por outro lado, importa ainda salientar que apesar das mulheres terem hoje mais qualificações académicas que os homens, tendo por conseguinte uma maior participação no mercado de trabalho (Torres, 2004; Carvalho e Cabral-Cardoso, 2002), estas “têm ainda uma posição mais desfavorável no mercado de trabalho, em resultado dos persistentes estereótipos de género e das inerentes assimetrias no modo como umas e outros têm presença e participação efetiva nas esferas familiar e profissional” (Guerreiro, s.d.:2).

Entre o conjunto de aspetos referidos pela CITE (2009) no Relatório sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional, destaca-se a segregação no mercado de trabalho, analisada segundo a atividade económica, reconhecendo-se a predominância de mulheres no setor terciário, em atividades relacionadas com “famílias com empregadas e pessoal doméstico”, “saúde humana e apoio social”, “educação”, “outras atividades de serviços”, “alojamento, restauração e similares”, “consultoria, científica, técnica e similares” e “atividades imobiliárias”. Por outro lado, o referido Relatório destaca a predominância de homens nas atividades de “construção”, “indústria extrativa”, “eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio” e “transportes e armazenagem”.

Estes resultados são corroborados por diversos estudos, quando se referem à clara predominância de mulheres em profissões relacionadas com a área social e ao facto da opção de se trabalharem organismos públicos se dever principalmente ao facto de proporcionar maior facilidade no que à conciliação trabalho-família diz respeito, ao contrário do que se passa em empresas do sector privado (Guerreiro et al, s.d.; Ferreira, s.d.).

Existem estudos que revelam que a existência de políticas públicas orientadas para a promoção da igualdade, pode não ter relação direta com a incorporação de práticas organizacionais promotoras da igualdade (Dulk e Peper, 2007), com exceção de organizações de direito público, mais sujeitas à atenção pública e a avaliações de conformidade com normas governamentais, cujo foco de atenção é mais dirigido para a prestação de um serviço e não tanto para o lucro (Dulk e Peper, 2007).

Esta questão não abrange apenas políticas dirigidas às mulheres que trabalham e que têm responsabilidades familiares (Dulk e Peper, 2007), compreendendo ainda políticas dirigidas aos homens relacionadas com o estímulo para assumirem uma maior parcela do trabalho não pago ou doméstico, e do cuidado com os filhos (Crompton e Lyonette, 2006).

Aliás, existem evidências de que nos países nórdicos esta preocupação é mais acentuada por parte dos governos, como é o caso da Suécia, Noruega, Finlândia e Dinamarca, ao contrário do que se verifica em países como Portugal, Grã-Bretanha e França (Crompton e Lyonette, 2006), o que resulta de uma maior consciencialização dos direitos de cidadania.

A existência de um número cada vez maior de mulheres com filhos integradas no mercado de trabalho é consequência não só da evolução da economia como também da mudança de atitudes e aspirações das mulheres, levando a que esteja no centro das atenções a questão do equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal (Crompton e Lyonette, 2006; Lyness e Kropf, 2005).

É neste contexto que analisar as questões da promoção da igualdade de género em torno da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, fazem sentido, tendo em consideração quer a perspectiva dos trabalhadores quer a perspectiva das empresas, reforçando a ideia de Nogueira (2001: 17) que refere que “o significado do género tem também influência no comportamento, nas instituições sociais e sua organização, tais como o trabalho, a reprodução, os cuidados com as crianças, a educação e a família”.

1.2. A Igualdade de Género no âmbito da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal

Apesar da entrada generalizada de mulheres no mercado de trabalho (Torres, 2004), estas ainda ocupam grande parte do seu tempo disponível na realização de tarefas domésticas, o que indicia um conflito trabalho-família maior para as mulheres do que para os homens, em especial para as mulheres que trabalham a tempo inteiro e em agregados familiares onde existem crianças (Crompton e Lyonette, 2006).

Este conflito entre o trabalho e a família pode ser explicado pela representação que a sociedade tem das mulheres já que, segundo Amâncio (1992: 20), “a representação do feminino define um ser contextualizado no espaço privado da família e dos sentimentos, enquanto que o masculino é representado como um ser universal”.

O conflito na relação trabalho-família verifica-se sobretudo em países onde existe uma forte e tradicional divisão sexual do trabalho doméstico (Crompton e Lyonette, 2006), derivada do tempo que homens e mulheres dispõem para a realização de tarefas domésticas e para o cuidado com os filhos.

Perista (2002: 473) refere a necessidade de serem criadas condições “que favoreçam uma partilha justa do trabalho, pago e não pago, entre mulheres e homens, paralelamente à revalorização das formas de trabalho não pago, conferindo-lhes visibilidade e reconhecimento, no sentido da promoção da independência e da autonomia individuais nas esferas pública e privada”, tanto mais que, como referem Loureiro e Cabral-Cardoso (2008), a influência das responsabilidades familiares influencia o sucesso no trabalho, podendo, no entanto, serem as mulheres que não solicitam ajuda dentro de casa, parecendo com isso aceitar essa assimetria de papéis, sendo muitas vezes consideradas “aparentemente cúmplices” dessa desigualdade.

A idade e a situação familiar individual de mulheres e de homens podem constituir variáveis importantes de estudo que contribuam para ajudar a compreender e interpretar as

necessidades e interações eventualmente diferentes que uns e outros têm em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, já que, segundo Dulk e Peper (2007), as necessidades de trabalhadores mais jovens diferem das necessidades sentidas por trabalhadores mais velhos.

Por outro lado, e de acordo com Schneer e Reitman (cit in Santos, 2011: 40), “os homens são também afetados pelo conflito entre o trabalho e a família e o impacto das interrupções na carreira é mais severo para os homens do que para as mulheres, o que sugere a existência de uma maior discriminação contra os homens sempre que estes optam por não prosseguir um padrão de carreira tradicional”, sugerindo a existência de desequilíbrios na participação dos homens na vida familiar.

Aliás, de acordo com Maciel et al (2008: 9), “os homens confessam, frequentemente, que o tempo que passam no local de trabalho os impede de passar mais tempo com a família”, não havendo contudo, de acordo com Torres (2005), qualquer tipo de pressão perante os homens relativamente à escolha entre a vida profissional e os filhos, o que já não é inteiramente verdade no que respeita às mulheres.

Pese embora se tenham desenvolvido políticas que incentivam os homens a assumir uma maior parcela do trabalho doméstico e a cuidar da família (Crompton e Lyonette, 2006) e existam estudos de Maciel et al (2008) que constatarem que os homens estão a dedicar mais tempo ao cuidado com os filhos, referindo-se mesmo à igual capacidade para educar os filhos tão bem como as mães, Saraceno (2004) constata que ainda existe uma expressiva dificuldade em encarar o facto de que os homens que trabalham também têm responsabilidades familiares.

Também Santos (2011) refere a necessidade de se alterar o pressuposto de que as questões familiares e de cuidados à família estão apenas relacionadas com as mulheres e não com os homens, correndo-se o risco, caso tal não aconteça, de se reforçar a divisão do trabalho entre mulheres e homens, não só no que se refere ao trabalho familiar como ao trabalho nas empresas.

Por outro lado, ter responsabilidades familiares não indicia apenas ter crianças no agregado familiar, sendo importante analisar também a presença de adultos ou idosos dependentes no agregado familiar que, por esse motivo, necessitem de cuidados especiais, o que exige apoio e disponibilidade muitas vezes total da parte de quem cuida (Perista, 2002), factos que não raras vezes criam desequilíbrios no quotidiano de familiares que trabalham introduzindo novas exigências no contexto da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Importa ainda ter em consideração as questões relacionadas com a parentalidade, já que de acordo com Maciel et al (2008: 6) “o nascimento dos filhos implica uma alteração de rotinas, aumento de responsabilidades”, pelo que no que à vida profissional diz respeito, pode sugerir-se que as mulheres possam “ter que fazer um desinvestimento momentâneo na carreira”, levando muitas vezes as mulheres a ponderar a possibilidade de abandonar a

carreira profissional, quantas vezes de forma definitiva (Spindola e Santos, 2004). Aliás, segundo Loureiro e Cabral-Cardoso (2008), para muitas empresas a gravidez não é bem vista e pode mesmo ser considerado que não é compatível ou que prejudica a sua atividade.

De facto, muitas mulheres abandonam frequentemente a sua vida profissional de forma temporária, embora em Portugal em número reduzido (Torres, 2004; Torres, 2005), sendo considerada como uma escolha passageira em que se assume os riscos deste tipo de decisão (Saraceno, 2004), como é o caso do risco de despedimento (Torres, 2004).

Este tipo de situações verifica-se com mais frequência em países como o Reino Unido ou a Alemanha e, nos casos em que existem crianças com menos de 6 anos de idade optando as mulheres pelo trabalho a tempo parcial, em países como a Holanda, Dinamarca ou Suécia. Este tipo de opção por parte das mulheres tem uma expressão muito reduzida em Portugal por implicar remunerações mais reduzidas (Torres, 2004) e ainda por implicar uma diminuição das perspetivas de carreira profissional (Dulk e Peper, 2007), pese embora esteja demonstrado que o envolvimento com a organização por parte de trabalhadores a tempo parcial não seja menor que o dos trabalhadores que desempenham funções a tempo inteiro (Chambel, 2009).

Efetivamente, o facto de existirem muitas mulheres com um trabalho duplo, doméstico e profissional, decorre essencialmente da intenção que têm de não abandonarem os seus empregos sem terem de abdicar dos filhos, conduzindo-as muitas vezes a um sentimento de culpa (Torres, 2004), motivado muitas vezes do que para homens e mulheres está socialmente primeiro.

Sobre esta matéria, Loureiro e Cabral-Cardoso (2008: 226) referem-se à “herança cultural” recebida, nada impedindo que os homens coloquem em primeiro lugar a sua vida profissional sem prejuízo desta interferir com a sua vida familiar, ao contrário das mulheres em que se exige que a sua vida familiar esteja primeiro que a profissional.

Decorrente do estudo realizado por Maciel et al (2008: 7), foram desenvolvidos três modelos que permitem definir a posição das pessoas no que respeita ao exercício da parentalidade e ao que isso pode significar, tendo sido definidos os modelos “autoritário”, “maternalista” e “relacional”, e chegado a três modos de articulação trabalho família: o “tradicional”, o “intermédio” e o “igualitário”.

De acordo com Maciel et al (2008), o “modelo autoritário” ou “tradicional” é caracterizado pela existência de uma forte divisão sexual do trabalho doméstico, no qual o homem, de carácter autoritário e a quem compete definir as regras da família, é o principal responsável por garantir o sustento da família, cabendo à mulher o cuidado e a atenção para com os filhos e as tarefas domésticas, pelo que os indivíduos pertencentes a este grupo são sobretudo operários. Este modelo parece corresponder ao modo “tradicional” de articulação trabalho família, no qual os indivíduos ou casais tendem a assumir uma divisão assimétrica de tarefas, onde a mulher é claramente a única responsável por as realizar,

pese embora exerça uma atividade profissional remunerada como forma de garantir a sua independência económica.

No modelo “maternalista” ou “intermédio”, onde predominantemente se encontram a maior parte dos entrevistados do estudo de Maciel et al (2008), ambos os membros do casal trabalham, sendo que para estes indivíduos é às mães que cabe a disponibilidade para cuidar dos filhos.

Relativamente ao modelo “relacional” ou “igualitário”, verificado especialmente em indivíduos mais qualificados, ambos os membros do casal procuram apostar nas suas carreiras profissionais, competindo aos dois a educação dos filhos e a partilha de decisões (Maciel et al, 2008).

Porém, e reportando-nos aos modelos “maternalista” e “relacional” em que em ambos os casos a mulher tem um emprego remunerado, não são raras as vezes em que as mães que trabalham ficam divididas entre as exigências da sua carreira profissional e o desejo de dar mais atenção aos seus filhos e às tarefas domésticas, gerando-se sentimentos de culpa em torno das dificuldades de conciliação entre estas duas esferas da vida, já que persiste, em muitos casos, a expectativa social de que são as mulheres que têm essa responsabilidade (Perista, 2002; Spindola e Santos, 2004; Saraceno, 2004).

Também num estudo efetuado por Cruz (2004: 592), tendo por base trabalhadoras de caixa de uma grande superfície comercial, se concluiu que “as mulheres trabalhadoras entrevistadas, casadas e com filhos, vivem nos seus lares o modelo tradicional assimétrico da divisão sexual do trabalho, no qual assumem integralmente todas as tarefas relacionadas com a esfera doméstica. As crianças deixadas em amas e instituições de solidariedade social ocupam os seus quotidianos”.

Às esferas profissional e familiar, acresce ainda a esfera da vida pessoal, pelo que de acordo com um estudo realizado entre trabalhadoras de enfermagem, “ser mulher, mãe e trabalhadora de enfermagem pode ser sinónimo de sacrifício, como mencionou uma das trabalhadoras, pela dificuldade em exercer, de forma plena e tranquila, seus variados papéis, chegando a anular-se como mulher” (Spindola e Santos, 2004: 51-52). A este facto acresce muitas vezes o deixar de lado o tempo dedicado ao necessário repouso (Saraceno, 2004) tendo em consideração a elevada valorização dada ao trabalho remunerado, necessário para garantir a independência financeira (Spindola e Santos, 2004).

De acordo com Perista (2002: 450), “os padrões de afetação do tempo a diferentes tipos de atividades, em contexto profissional e no contexto do agregado doméstico, apresentam-se claramente diferenciados em função do género”, evidenciando-se diferenças substanciais entre mulheres e homens ao nível do trabalho remunerado e do trabalho não remunerado, tendo em conta que existe uma linha muito pouco clara entre as dimensões profissão, trabalho familiar e tempo pessoal e de lazer.

Os resultados de alguns estudos demonstram a existência de claras assimetrias entre mulheres e homens nesta matéria, realçando o Relatório sobre o Progresso da Igualdade de

Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional (CITE, 2009), que os homens dedicam ao trabalho remunerado, por semana e em média, mais 2 horas e 24 minutos do que as mulheres. Saraceno (2004) refere que o facto das mulheres dedicarem mais tempo ao trabalho familiar constrange a dedicação que estas possam dar ao seu trabalho remunerado, podendo fazer com que as organizações onde trabalham as vejam com desconfiança e incerteza.

Relativamente ao trabalho não remunerado, relacionado essencialmente com a realização de tarefas domésticas, prestação de cuidados a crianças e a pessoas pertencentes ao agregado familiar, idosas e/ou com deficiência, o estudo realizado por Guerreiro (s.d.: 2-3) revela que “as mulheres ocupam o dobro do tempo dos homens com a vida doméstica”.

Saraceno (2004) refere ainda que as mulheres trabalham mais 16 horas por semana do que os homens em trabalho não remunerado, afirmando Perista (2002) que em média as mulheres despendem de mais duas horas por dia, comparativamente com os homens, na realização de tarefas domésticas.

No que respeita ao tempo gasto em deslocações entre o local de residência e o emprego, o Relatório sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional (CITE, 2009) conclui que as mulheres despendem mais de 13 horas semanais do que os homens neste tipo de deslocações. Cruz (2004; 592) vai mais longe ao afirmar que os “longos trajetos percorridos entre casa, trabalho e casa, fazem com que, mesmo para aquelas que laboram a tempo parcial, a média de horas em deslocações seja equivalente a um tempo inteiro”.

Decompondo o trabalho não pago em tarefas domésticas como cozinhar, tratar da roupa, limpar a casa, realizar compras para casa, entre outras, e a repartição dessas mesmas tarefas entre mulheres e homens, Torres (2005) concluem que são os homens casados que menos tarefas efetuam, ao contrário das mulheres casadas, não influenciando estes dados a existência de crianças pequenas no agregado, já que continuam a ser as mulheres que mais tempo dedicam aos cuidados com os filhos, embora os homens colaborem.

Importa ainda salientar que quanto mais elevado é o nível de escolaridade dos homens maior é a sua participação na realização de tarefas domésticas relacionadas com a preparação de refeições, com o tratamento da roupa e com as compras para casa, estando os homens mais disponíveis para colaborar na realização de tarefas administrativas e financeiras, jardinagem e bricolagem e manutenção do carro (Torres, 2005).

Em termos anuais, Saraceno (2004) conclui que as mulheres trabalham em média mais 2 meses comparativamente com os homens, de forma remunerada e de forma não remunerada, pelo que de acordo com os dados apresentados, se conclui que existe uma clara assimetria entre mulheres e homens no uso dos tempos pagos e não pagos, referindo Nogueira (2001: 8) que “a partilha de tarefas é feita apenas por uma minoria de casais, já

que poucos são os casos em que os homens partilham todas as responsabilidades da casa ou o cuidado prestado às crianças”.

Assim, de acordo com Torres (2005: 120), não é o facto de uns e outros exercerem uma atividade profissional remunerada que condiciona esta diferença, mas sim o género e as questões “de valores e de atitudes que nos remete para modelos mais amplos de incorporação das relações sociais de género, materializadas no desempenho de expectativas próprias a cada um dos papéis sociais (masculino e feminino)”.

No que respeita a equipamentos de apoio a crianças em países como Portugal, em que existe uma elevada participação no mercado de trabalho de mães com filhos pequenos, Torres (2004) conclui, num estudo efetuado num grande centro urbano, que as crianças vão com as mães para o local de trabalho, ficam simplesmente sozinhas em casa ou ficam ao cuidado de irmãos mais velhos, dada a escassa oferta pública deste tipo de equipamentos, a grande dispersão geográfica existente e os elevados custos associados ao recurso a equipamentos privados. Num outro estudo, Torres (2005) concluem também que não é frequente recorrer a familiares ou avós para ficar com os filhos pequenos quando as mães vão trabalhar, até porque, conforme refere Saraceno (2004), muitas avós encontram-se ainda a exercer a sua atividade profissional.

De facto, o Relatório sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional (CITE, 2009) menciona que a falta de equipamentos de apoio a crianças é especialmente negativa para as mulheres, influenciando as causas pelas quais as mulheres optam por se ausentar do trabalho, enquanto que a maioria dos homens inquiridos não se ausenta do trabalho por esses motivos.

Por sua vez, Saraceno (2004) refere que o facto dos horários dos equipamentos de apoio a crianças muitas vezes não serem compatíveis com a necessidade de permanência no local de trabalho para além das horas normais de trabalho, leva a que as mães optem por deixar os filhos ao cuidado de familiares.

Esta prática pode ser explicada pelo facto de grande parte dos homens e das mulheres terem dificuldades em ajustar os seus horários de trabalho por motivos familiares, verificando-se que quando isso acontece são as mulheres que condicionam mais o seu horário de trabalho diário (CITE, 2009).

De facto, de acordo com Maciel et al (2008), a dificuldade em separar a influência que o trabalho pode ter na vida familiar é sentida não só por mulheres, embora maioritariamente por estas, como também por homens, existindo uma baixa percentagem de pessoas que consegue conciliar o trabalho com a família por terem um horário que lhes permite fazê-lo.

Aliás, numa investigação recente de Guerreiro (s.d.) revela-se que tanto os homens como as mulheres, estão sujeitas a um número elevado de horas para além do horário normal de trabalho, sem planeamento atempado, considerando-se que permanecer no local de trabalho depois do fim do período normal de trabalho diário pode ser condição para uma

promoção (Guerreiro, s.d.), assim como sinónimo de dedicação e empenho (Dulk e Peper, 2007), parecendo que este fenómeno depende em grande parte da cultura da empresa.

Para além desta perceção que os trabalhadores têm de quanto mais tempo estão nas empresas mais oportunidades têm de ser promovidos, Chambel (2009) recomenda que não se estabeleça uma relação direta entre os trabalhadores que mais horas passam nos locais de trabalho e os trabalhadores que mais envolvidos estão com o seu trabalho, considerando que os trabalhadores que mais horas passam nos seus locais de trabalho são os que menos horas desejam trabalhar, implicando este tipo de atitude um maior cansaço e complicações ao nível da conciliação entre a vida profissional e familiar.

Aliás, num estudo realizado em Espanha por Oliveras (2011), o autor conclui que as empresas consideram que são mais competitivas no mercado quanto mais horas trabalharem os seus trabalhadores, quanto mais presentes estiverem nos seus postos de trabalho e quanto mais disponíveis estiverem para aparecer na empresa a qualquer hora do dia e o mais rapidamente possível, pelo que, para além da cultura da empresa, o fenómeno da comparência e presença constante no local de trabalho dependerá também, em parte, da cultura de um país.

Assim, mulheres e homens são influenciados direta e indiretamente pelos condicionalismos atrás referidos, condicionando a forma como uns e outros participam no mercado de trabalho, assumindo Guerreiro (s.d.) a necessidade das organizações terem em consideração este fenómeno, por forma a adequarem as suas políticas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal aos seus trabalhadores e a criar oportunidades também para a organização.

1.3. A Gestão de Recursos Humanos e a Igualdade de Oportunidades

De acordo com Guerreiro (s.d.), a promoção da igualdade de género, enquanto dimensão interna da responsabilidade social, é um indicador de uma política de gestão de recursos humanos responsável, já que tende a preocupar-se com os homens e com as mulheres que trabalham na organização, apesar de que, de acordo com Loureiro e Cabral-Cardoso (2008: 229), “a estrutura, as práticas e as políticas organizacionais estão moldadas em função do género masculino”. Dickens (1998) refere-se mesmo à existência de um modelo masculino implícito de trabalhador universal, genericamente dirigido a homens e a mulheres, e Carvalho e Cabral-Cardoso (2002) a uma cultura dominante individualista e masculina, forçando as mulheres a encaixarem-se nessa cultura.

Santos (2011) corrobora esta ideia referindo a necessidade das empresas em prosseguir objetivos económicos, devendo incluir políticas de responsabilidade social mais abrangentes e inclusivas passíveis de medição não só em termos de resultados objetivos e mensuráveis, mas também de resultados mais subjetivos.

Porém, o recuo no investimento em políticas de gestão de recursos humanos direcionadas para a promoção da igualdade de oportunidades por parte de algumas empresas pode ter um efeito perverso já que, segundo Guerreiro (s.d.: 2), “há cada vez mais evidências a comprovar que o custo dessas políticas” se transforma em perdas de competitividade e de ganhos.

Por outro lado, num estudo realizado por Cabral-Cardoso (cit in Santos, 2010), conclui-se que quase metade dos respondentes gestores de recursos humanos em Portugal é da opinião que as empresas não devem intrometer-se nos assuntos que respeitam à relação entre a vida profissional e a vida familiar dos trabalhadores e que ainda não existem muitas empresas que tenham introduzido nas suas políticas formais a questão da igualdade de oportunidades, onde se incluem as dimensões relativas à conciliação e às formas flexíveis de organização do tempo de trabalho, políticas essas compensadas por “soluções informais”, negociadas caso a caso entre as chefias diretas e os trabalhadores.

Porém, Oliveiras (2011) vai mais longe no que respeita à questão da igualdade de género nas empresas e introduz a temática da flexibilidade dos tempos de trabalho, não só para permitir que os trabalhadores possam fazer face às suas obrigações familiares, como também à sua via pessoal e privada, que vai para além da sua vida familiar, alertando que as empresas têm de ter isso em consideração, como é o caso de empresas em países como a Bélgica, França, Finlândia, Holanda e Alemanha, em que os trabalhadores podem ausentar-se do local de trabalho dentro da sua flexibilidade de horário de trabalho, sem terem que justificar perante a entidade empregadora o motivo.

Sendo as empresas constituídas por homens e por mulheres, cabe à gestão de recursos humanos adaptar as suas políticas de responsabilidade social à realidade de todos, procurando diferenciar as respostas às necessidades de uns e de outros em prol do sucesso da empresa. Loureiro e Cabral-Cardoso (2008: 229) referem mesmo a necessidade de “fazer reajustamentos estruturais para que as mulheres, em igualdade de circunstâncias, possam provar a sua capacidade para desempenhar cargos de chefia, de prestígio e de elevada responsabilidade”.

Por outro lado, Dickens (1998) refere que muitas vezes as mulheres são “invisíveis” para a gestão de recursos humanos, sendo os trabalhadores vistos como “sem género”, mesmo quando a gestão de recursos humanos é assegurada por um grupo profissional fortemente feminizado como acontece em Portugal (Almeida, 2011), não havendo ainda muitos estudos empíricos que analisem a possibilidade das práticas de gestão de recursos humanos poderem contribuir para a promoção da igualdade de género.

De acordo com Santos (2011: 163), a gestão de recursos humanos tem um papel fundamental na implementação de novas formas de pensar a gestão da carreira profissional, não só dos homens como também das mulheres, desde logo através da alteração da forma como as carreiras profissionais são esboçadas, devendo ser “fomentada

uma cultura organizacional apoiante da implementação de práticas de conciliação, inclusivas tanto de mulheres como de homens”.

Constituindo-se as famílias atuais, predominantemente, como de “dupla carreira”, em que ambos os membros do casal trabalham a tempo inteiro (Santos, 2011; Torres, 2005), e assistindo-se ao crescimento das famílias monoparentais na sociedade e por conseguinte no mercado de trabalho, impõe-se a necessidade de questionar as formas tradicionais de organização do tempo de trabalho, alterando-as para formas de organização do trabalho mais flexíveis, procurando deste modo adequar o trabalho a uma vasta variedade de necessidades individuais de trabalhadores (Santos, 2011).

Oliveras (2011) corrobora esta ideia referindo-se à adoção, pelas empresas, de regimes de trabalho flexíveis por forma a aumentar a igualdade de género, mas também para que os trabalhadores não sintam a pressão de ter que escolher entre a sua vida pessoal e familiar e a sua vida profissional, assumindo, no entanto, que o conceito de flexibilidade é um conceito que, embora vasto, gera vantagens quer para trabalhadores quer para as empresas.

Por outro lado, existem estudos que apontam para os perigos que a flexibilidade de horário pode ter para os trabalhadores em termos de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal já que, segundo Chambel (2009), a introdução de sistemas de flexibilidade de horário e de organização do trabalho pode traduzir-se na prestação de mais horas de trabalho semanais pelos trabalhadores por questões relacionadas com a insegurança no emprego, o que compromete a esfera familiar em detrimento da esfera profissional.

Santos (2011) refere ainda a necessidade de existir um ajustamento entre o contexto organizacional geral e as necessidades individuais que suportam a conciliação entre o trabalho e a família, desde logo no que se refere à obrigatoriedade de gozo e alargamento das atuais licenças relacionadas com a parentalidade.

Aliás, de acordo com Guerreiro et al (2006) as políticas de conciliação e de promoção de igualdade de oportunidades apresentam contributos válidos para a competitividade das empresas, designadamente:

- No aumento da motivação dos trabalhadores, através da melhoria da comunicação entre hierarquias;
- Na melhoria do acesso a novos métodos de trabalho;
- Na diminuição do *turnover*;
- Na diminuição de custos com recrutamento e formação profissional, por se conseguir reter recursos humanos com mais facilidade, e ainda na redução de custos fiscais através da possibilidade de dedução de despesas sociais;
- No aumento da produtividade, já que se consegue efetuar um planeamento dos horários de trabalho mais ajustado às necessidades dos trabalhadores e da empresa;

- No alargamento de base de oferta de potenciais trabalhadores para a empresa, por motivo de valorização da imagem pública de empresa na sociedade, facilitadora da conciliação do trabalho com a família;
- No aumento da diversidade de competências;
- Na redução de conflitos laborais;
- No aumento dos resultados financeiros da empresa, já que a promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres promove efetivamente os produtos e serviços da empresa, o que implica um aumento do volume de negócios da empresa.

Também para Oliveiras (2011), a introdução de formas flexíveis de trabalho, especificamente dirigidas para a flexibilidade da duração dos tempos de trabalho, introduz benefícios já evidenciados para as empresas por permitir reduzir o absentismo, reduzir custos com recrutamento, reter talentos, aumentar a produtividade e aumentar o lucro, introduzindo para os trabalhadores regalias ao nível de um melhor equilíbrio entre o trabalho e a família, não deixando de estar motivados para garantir as suas expetativas profissionais, sem negligenciar as expetativas pessoais.

Para Santos (2011: 163), a gestão de recursos humanos deverá “alterar a lógica individualista e competitiva que enforma a cultura da maior parte das organizações atuais e o modo como se pensa a relação entre o trabalho e a família”, fomentando-se “uma cultura organizacional apoiante da implementação de práticas de conciliação, inclusivas tanto de mulheres como de homens”.

Aliás, de acordo com Benschop (cit in Santos, 2010: 105), “a retórica da gestão de recursos humanos (a valorização do talento e mérito individuais) parece compatível com a igualdade de género, mas, na realidade, os modelos de gestão de recursos humanos são intrinsecamente “genderizados”, muitas vezes assentes na conceção abstrata do/a trabalhador/a “ideal” (que é subentendido como masculino), sendo que as práticas e políticas de gestão de recursos humanos têm implicações distintas para homens e mulheres”.

Uma das implicações distintas para homens e para mulheres, refere-se desde logo à organização dos tempos de cada um, considerando que o trabalho pago e o trabalho não pago ou doméstico “constitui-se como um dos domínios da atividade humana nos quais a valorização social dos tempos se espelha de modo mais assimétrico” (Perista, 2002: 447).

Num estudo realizado por Torres (2005), aponta-se para a existência de diferenças claras entre homens e mulheres no que se refere ao número de horas de trabalho não pago, ou seja, ao número de horas dedicadas ao cuidado com a casa e com os filhos pequenos (com menos de 7 anos), sendo clara a existência de uma grande predominância de sobrecarga das mulheres no que se refere à utilização dos tempos de trabalho não pagos, já que num casal estas tarefas são desempenhadas predominantemente pela mulher.

As diferenças encontradas demonstram também que no caso das mulheres, quanto menor é o tempo dedicado ao trabalho pago profissional, maior é o tempo dedicado ao trabalho não pago, situação que não é demonstrada diretamente no que se refere aos homens (Perista, 2002)

Por outro lado, Torres (2005) concluem que a principal causa para explicar a assimetria existente entre homens e mulheres na divisão de tarefas domésticas é o gênero e os valores cometidos aos papéis sociais feminino e masculino, não sendo o tempo de trabalho profissional a variável geradora das desigualdades encontradas no que respeita ao tempo de trabalho doméstico.

No que se refere à prestação de cuidados a outros membros dependentes do agregado familiar, Perista (2002) aborda alguns resultados relativos a esta matéria e destaca que a prestação de cuidados diários é, na sua grande maioria, efetuada por mulheres familiares, sendo a mulher que trabalha a que afeta mais tempo a este tipo de tarefas.

No estudo de Torres (2005), não se aponta para a existência de assimetrias significativas entre mulheres e homens no que se refere ao tempo despendido com idosos ou outros familiares dependentes, mas assinala-se para a existência de inquiridos com idosos dependentes que declararam despende o seu tempo para lhes prestar apoio.

As empresas deverão assim assumir a consciência também deste fenómeno, já que Santos (2011) refere a necessidade de se repensar as formas de organização dos tempos de trabalho, tanto mais que homens e mulheres possuem fora da sua atividade profissional outras dimensões das suas vidas pessoais e familiares, havendo a necessidade de focar a qualidade do trabalho nos resultados e em objetivos e não nas longas horas de trabalho.

Pensar-se que por os trabalhadores estarem pura e simplesmente presentes no local de trabalho são mais produtivos para a empresa, faz com que se penalize “quem deseja trabalhar menos horas ou com horários de trabalho mais flexíveis e, muitas vezes, esconde o facto de que trabalhar longas horas pode ser demonstrativo de ineficiência” (Santos, 2011: 165).

Considerando o elevado número de trabalhadores com responsabilidades familiares, Dulk e Peper (2007) remetem para a inevitabilidade das empresas adotarem políticas de trabalho flexíveis adequadas às necessidades efetivas dos trabalhadores, já que em muitos casos, verifica-se uma clara divergência entre as políticas existentes nas empresas e o uso que os trabalhadores fazem delas, muitas vezes por receio que o usufruto de determinada política prejudique a sua carreira.

Esta necessidade de adequação das políticas das empresas às reais necessidades dos trabalhadores deriva, segundo Dulk e Peper (2007), da “perspetiva de necessidade” ou da “perspetiva do direito”, ou seja, da existência de políticas alternativas entre trabalho e vida familiar ou pessoal, cujo usufruto ou nível de utilização depende do nível do sentido de direito que os trabalhadores têm relação a essas políticas, influenciado em grande parte

pela situação familiar dos trabalhadores, pelo género e também, como referem Loureiro e Cabral-Cardoso (2008), pela cultura organizacional.

Ferreira (s.d.) refere ainda diferenças encontradas entre o sector público e o sector privado, apontando o sector público como o mais relevante em matéria de flexibilidade dos tempos de trabalho, importando ainda referir que muitas empresas entendem que flexibilidade do tempo de trabalho implica permanecer mais horas no local de trabalho sem se proceder ao pagamento de trabalho extraordinário, subentendendo-se que os trabalhadores vivem sozinhos ou não têm ninguém a seu cargo.

Dulk e Peper (2007) mencionam também a expressão da importância da cultura organizacional, em matéria do apoio dos colegas de trabalho quando surgem dificuldades ao nível familiar com influencia na atividade profissional, concluindo ainda que os trabalhadores detentores de cargos de chefia e com filhos pequenos são menos propensos a utilizar políticas de conciliação trabalho família, por se sentirem menos sucedidos na sua relação trabalho família.

Esta afirmação, se aplicável a mulheres detentoras de cargos de chefia, pode ser explicada, em parte, pelas conclusões a que chegaram Loureiro e Cabral-Cardoso (2008), designadamente pelo facto da maioria das mulheres que ocupam lugares de topo nas empresas, para além de serem uma minoria, ou conseguem conciliar a relação trabalho família, ou, em grande parte, não são casadas e não têm filhos.

O facto das mulheres sem responsabilidades familiares ocuparem cargos de chefia e/ou de topo nas empresas, pode sugerir que a ausência da necessidade de conciliar o trabalho com a família pode ser condição para uma progressão na carreira a nível superior, ou pode ainda sugerir, como referem O'Leary & Ickovics (cit in Loureiro e Cabral-Cardoso, 2008), que as mulheres em cargos de chefia são muitas vezes alvo de solidão e colocadas à parte dentro das empresas.

Tendo em conta o anteriormente exposto, claramente se verifica que existe uma interação, em ambos os sentidos, entre um vasto conjunto de dimensões da igualdade de género e a gestão de recursos humanos, procurando evidenciar-se no presente estudo empírico a necessidade de abordagem de matérias como a gestão de carreiras, os horários de trabalho, a parentalidade e os mecanismos de apoio à família.

De facto, de acordo com Dickens (1998), as empresas que assumam um compromisso com a igualdade, deverão desenvolver práticas de gestão de recursos humanos que contribuam para o processo de tomada de consciência da natureza do género nas organizações, procurando adequar as suas políticas, valores, normas e estruturas formais e informais a esta realidade, ao invés de adotarem práticas neutras perante o género que refletem os atributos, necessidades e padrões do trabalhador socialmente masculino.

2. Metodologia de Investigação

O enquadramento teórico anteriormente apresentado permitiu realçar as diferentes perspetivas existentes relativas ao estado da arte da problemática da igualdade entre géneros, abordando-se a interação entre trabalho e vida familiar e pessoal, tendo-se realizado ainda uma abordagem teórica relativamente ao papel da gestão de recursos humanos na promoção da igualdade de género, designadamente, no que respeita à promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

No presente ponto procede-se ao enquadramento teórico da metodologia de investigação preconizada para obtenção dos dados que permitirão dar corpo ao presente estudo empírico, referindo-se a pergunta de partida e os objetivos do estudo, a metodologia adotada e a descrição dos instrumentos de observação e métodos de recolha de dados.

2.1. Pergunta de Partida e Objetivos do Estudo

Para o desenvolvimento do presente estudo foi definida uma pergunta de partida, que se considerou pertinente para orientação da presente investigação, tendo-se formulado a seguinte: Qual a contribuição da gestão de recursos humanos para a promoção da igualdade de género, em matéria de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal?

A pergunta de partida formulada, despertada também pela curiosidade e interesse pessoal na temática, não pretendeu desde logo evidenciar que existe um contributo da gestão de recursos humanos para a promoção da igualdade de oportunidades entre géneros. Deixou-se em aberto a possibilidade de existir ou não esse contributo, sendo certo que o que se pretende explicar é se, na organização em análise e na perspetiva dos trabalhadores, existem práticas de gestão de recursos humanos que contribuam para a promoção da igualdade de oportunidades entre géneros no que respeita à conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.

Assim, o principal objetivo da presente investigação pretende ir ao encontro de alguns estudos já realizados neste âmbito e analisar as questões que se encontram subjacentes à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e às práticas de gestão de recursos humanos, explorando-se desta forma o contributo que estas podem dar à promoção da igualdade de género, numa empresa em concreto situada fora dos grandes centros urbanos, já que grande parte dos estudos existentes analisam estes aspetos em grandes centros urbanos.

Por forma a delimitar o campo de análise do presente estudo, pretendemos procurar respostas intermédias para responder à pergunta de partida inicialmente definida e dirigir a atenção para o que se pretende analisar no âmbito do campo da presente investigação (Yin, 1999), tendo sido formuladas as seguintes questões prévias, que delimitaram o objeto do presente estudo:

- Quais são as práticas de gestão de recursos humanos promotoras da igualdade de oportunidades entre géneros, em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?
- Qual é a perceção dos trabalhadores relativamente às práticas de gestão de recursos humanos existentes em matéria de igualdade de género?
- Quais as dificuldades sentidas pelos trabalhadores em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal?

Para discutir e compreender a relação entre a gestão de recursos humanos e a igualdade de oportunidades entre géneros, abordaram-se os principais conceitos relevantes a compreensão da problemática bem como as principais temáticas associadas à igualdade de género como sejam as questões relacionadas com a discriminação no trabalho, com a segregação no mercado de trabalho, com o desenvolvimento da carreira profissional, com os tipos de horário de trabalho praticados e com os apoios existentes em matéria de apoio às famílias. Verifica-se que a maioria dos autores salienta os aspetos referidos como os mais relevantes para verificar a existência de promoção da igualdade de oportunidades entre géneros, associada a práticas de gestão de recursos humanos relacionadas com a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

O campo de análise da presente investigação decorre numa empresa pertencente ao Sector Empresarial do Estado, do sector portuário, tendo o Conselho de Administração aprovado o pedido formulado para realização do presente estudo, mediante um processo de recolha de informação empírica, por forma a caracterizar e analisar as práticas promotoras da igualdade género na organização.

2.2. Metodologia Adotada

O método científico de investigação é definido “como o conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos adotados para se atingir o conhecimento “ (Gil, 1989: 27).

Na presente investigação, pretendeu-se explicar e compreender o fenómeno concreto referido na pergunta de partida, com base na literatura existente e conhecida sobre a matéria, através de um processo progressivo de recolha de dados empíricos numa empresa com uma realidade específica, pelo que assumimos uma metodologia de investigação sob a forma de um estudo de caso.

Para Stake (2007: 18) “o caso é uma coisa específica, uma coisa complexa e em funcionamento” e “um sistema integrado”, sendo que, para Yin (1999), os estudos de caso são apropriados para proceder a investigações de fenómenos dentro de um contexto, não se encontrando claramente definidas as fronteiras entre o contexto e o fenómeno.

O presente estudo de caso, que adotamos como intrínseco, deve-se ao facto de ser ter um interesse particular pelo tema da investigação, já que “ao estudá-lo aprendemos sobre outros casos ou sobre um problema em geral, mas também porque precisamos de

aprender sobre este caso em particular” (Stake, 2007: 19). A ênfase do estudo coloca-se, assim, ao nível da interpretação e compreensão aprofundada não só do fenómeno concreto e singular, como também ao nível do seu significado, remetendo-nos para uma investigação qualitativa.

Para Gil (1989: 43), a pesquisa é “o processo que, utilizando a metodologia científica, permite a obtenção de novos conhecimentos no campo da realidade social”, tendo o autor agrupado os níveis de pesquisa em pesquisas exploratórias, pesquisas descritivas e pesquisas explicativas, tendo as pesquisas exploratórias o objetivo de desenvolver conceitos, tendo em vista a construção de uma “visão geral” aproximada de um facto.

Também Yin (1999) aponta para a existência de estudos de caso explanatórios, descritivos ou exploratórios, referindo Guerra (2006: 33) que “as conclusões de uma pesquisa exploratória têm o estatuto de “hipóteses explicativas”, funcionando como interpretações hipotéticas que exigem o prolongamento da pesquisa (por métodos quantitativos ou qualitativos)”.

Tendo em conta as características do objeto empírico, uma empresa do sector portuário pertencente ao Sector Empresarial do Estado que se encontra situada numa zona geográfica localizada fora dos grandes centros urbanos, e a temática em análise, relativamente à qual existem poucos estudos empíricos, o presente estudo de caso assume-se como uma pesquisa exploratória, já que, como refere Gil (1989: 45), “este tipo de pesquisa é realizado especialmente quando o tema escolhido é pouco explorado e torna-se difícil sobre ele formular hipóteses precisas e operacionalizáveis”.

2.3. Instrumentos de Observação e Métodos de Recolha de Dados

Diversos autores referem a possibilidade de utilização de várias técnicas para recolha de dados em investigações qualitativas, salientando sempre a necessidade destas fornecerem dados pertinentes ao investigador que lhe permitam encontrar respostas para a compreensão do fenómeno que se pretende estudar (Guerra, 2006; Stake, 2007; Yin, 1999).

Para Stake (2007), na investigação qualitativa enquadram-se diferenciadas práticas de pesquisa, das quais “decorrem formas de recolha, registo e tratamento do material também elas muito diversas” (Guerra, 2006: 11). Também Quivy e Campenhoudt (1992) referem que os instrumentos para recolha de dados têm necessariamente que estar inscritos nos objetivos do estudo, já que as técnicas de recolha de dados influenciam diretamente o resultado da investigação assim como os métodos de análise dos dados recolhidos.

Tendo em conta o objetivo da presente investigação, e procurando-se responder às questões prévias anteriormente formuladas, recorreu-se a várias técnicas de pesquisa para recolha de dados qualitativos e quantitativos, utilizando-se várias “fontes de evidência” (Yin, 1999).

Relativamente às técnicas de pesquisa para recolha de dados qualitativos, optou-se pela recolha de dados documentais preexistentes na empresa, que Quivy e Campenhoudt (1992) referem como sendo adequados para proceder à análise de fenómenos, através da análise de conteúdo dos documentos relevantes por forma a tentar encontrar respostas às questões definidas relacionadas com as práticas de gestão de recursos humanos promotoras da igualdade de oportunidades entre géneros, em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

A principal vantagem da utilização do método de pesquisa de recolha de dados documentais reside na poupança de recursos (tempo e dinheiro), em contraposição com as desvantagens que se podem ou não verificar, em especial ao nível do acesso aos documentos relevantes que, por razões de confidencialidade, podem não permitir a divulgação de determinadas informações, tendo-se recorrido a esta técnica após verificação da sua viabilidade (Quivy e Campenhoudt, 1992).

Assim, optou-se por proceder a análise documental dos documentos publicados na página eletrónica da empresa onde decorreu a investigação e que, por isso, têm um carácter público e de fácil acesso, ultrapassando-se questões eventualmente impostas de confidencialidade, tendo sido analisados a brochura do plano estratégico da empresa, a missão e a visão da empresa, os estatutos pelos quais se rege, a política e manual da qualidade, ambiente e segurança, os relatórios de gestão e contas e de sustentabilidade, o código de ética e de conduta e o plano de prevenção de riscos de “*compliance*”, relativamente aos quais se procuraram evidências de políticas e práticas de gestão de recursos humanos em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Para Bardin (2011) realizar uma análise de conteúdo implica proceder a uma tentativa de compreensão mais alargada dos “significados imediatos” das comunicações, procurando superar as incertezas que a leitura dos documentos poderão causar, bem como enriquecer essas mesmas leituras.

Sobre as técnicas de pesquisa para recolha de dados quantitativos, foi aplicado um inquérito por questionário ao universo dos trabalhadores da empresa onde decorreu a presente investigação, os quais, de acordo com Ghiglione e Matalon(1993), têm como objetivos descrever as características da população inquirida e procurar conhecer a perceção dos trabalhadores relativamente às práticas existentes em matéria de igualdade de oportunidades entre géneros, assim como analisar as dificuldades que os trabalhadores sentem em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

As vantagens de utilização deste método consistem na “possibilidade de quantificar a multiplicidade de dados e de proceder, por conseguinte, a numerosas análises de correlação”, conforme referem Quivy e Campenhoudt (1992: 191), opinião corroborada também por Ghiglione e Matalon (1993) quando mencionam a facilidade de aplicação e de análise de forma quantitativa, de comparação dos dados e de sistematização.

Por outro lado, os limites da aplicação de um inquérito por questionário prendem-se com o facto de não se ter “conhecimento da totalidade das respostas de um mesmo indivíduo” e da dificuldade de “compreensão, mais ou menos sistemática ou indutiva, da coerência das respostas de um só indivíduo” (Ghiglione e Matalon, 1993:120).

Também Quivy e Campenhoudt (1992: 191) apresentam como problemas de aplicação deste método de pesquisa o elevado custo que poderá acarretar, ao contrário do método de recolha de dados documentais, bem como a não consideração das “redes de relações sociais” dos inquiridos, o que implica a sua individualização.

O facto de se inquirir o universo de trabalhadores que desempenham funções na empresa onde decorre a investigação, não se tendo optado pela definição de uma amostra, reside essencialmente no facto de só assim se ter uma perspetiva e compreensão alargada do objeto do presente estudo de caso (Guerra, 2006; Stake, 2007).

Por forma a obter os dados relevantes para responder às questões previamente formuladas que, por conseguinte, se considerou poderem vir a responder ao objetivo da presente investigação, optou-se por elaborar um questionário que incluiu algumas questões abertas, dando-se liberdade às pessoas inquiridas para responder livremente às questões, sendo na sua grande maioria constituído por questões fechadas, relativamente às quais se limitou a opção de resposta por parte dos inquiridos, em escalas pré-definidas (Ghiglione e Matalon, 1993).

No inquérito por questionário foram ainda definidas escalas nominais, que consistiram na definição de um conjunto de opções de resposta “qualitativamente diferentes e mutuamente exclusivas” (Hill & Hill, 1998: 25) permitindo que os inquiridos optassem por uma resposta a um conjunto múltiplo de questões, e definidas escalas ordinais através da construção de uma “ordenação numérica das suas categorias, ou seja, das respostas alternativas, estabelecendo uma relação de ordem entre elas” (Hill & Hill, 1998: 27), colocando à disposição dos inquiridos diferentes opções de resposta à mesma questão, através da utilização de escalas de Likert compostas por 5 níveis.

Relativamente à formulação das questões, pretendeu-se privilegiar perguntas que permitissem obter dados de conteúdo factual, designadas como questões de facto, e incluir também questões com conteúdo relativo a opiniões e atitudes, ou seja, questões de opinião (Ghiglione e Matalon, 1993).

A distribuição do inquérito por questionário à população em análise decorreu no mês de agosto de 2012 e prolongou-se até ao início do mês de setembro, tendo sido distribuídos 170 inquéritos, tantos quantos os trabalhadores ao serviço, e obtidas 117 respostas válidas, o que representa uma taxa de resposta de cerca de 69%.

**Quadro 1 – Caracterização do universo da empresa
em comparação com os respondentes**

	Universo		Respondentes	
	Nº	%	Nº	%
Sexo				
Masculino	125	71,0%	77	65,8%
Feminino	51	29,0%	40	34,2%
Total	176	100%	117	100%
Escalões etários	Nº	%	Nº	%
Até aos 35 anos	22	12,5%	20	17,2%
Dos 36 aos 45 anos	49	27,8%	30	25,9%
Dos 46 aos 55 anos	64	36,4%	44	37,9%
Mais de 55 anos	41	23,3%	22	19,0%
Total	176	100,0%	116	100,0%
Horário de trabalho	Nº	%	Nº	%
Horário de Trabalho por Turnos / Rotativo	68	38,6%	33	28,7%
Horário de Trabalho Normal	108	61,4%	82	71,3%
Total	176	100,0%	115	100,0%

Fonte: Relatório de Gestão e Contas, Relatório de Sustentabilidade e Inquérito por Questionário

Optou-se ainda por entregar pessoalmente todos os questionários, explicando a cada um dos trabalhadores da empresa a finalidade do estudo, tentando desta forma assegurar também a confiança dos inquiridos relativamente a questões de confidencialidade das respostas.

Para além da entrega dos questionários pessoalmente, juntou-se ao inquérito um envelope aberto, previamente endereçado com o nome da investigadora, para que os respondentes pudessem encerrar o inquérito por questionário preenchido, e depositá-lo anonimamente nos pontos de recolha colocados para o efeito à entrada de todos os edifícios da empresa.

Assim, com o inquérito procurou-se caracterizar, por pessoa inquirida e relativamente ao cônjuge, a idade, o sexo, o concelho de residência e o concelho onde exerce a atividade profissional, as habilitações académicas detidas, a profissão e funções exercidas, o tipo de horário de trabalho praticado e o agregado familiar, tendo ainda sido abordadas questões relativamente à guarda de crianças e jovens menores e/ou dependentes, fora do períodos escolares normais, e à eventual existência de pessoas dependentes, com deficiência ou que precisem de cuidados especiais.

Pretendeu-se ainda compreender a posição dos inquiridos face à relação trabalho, família e vida pessoal e face à divisão sexual do trabalho, procurando-se conhecer a opinião dos respondentes relativamente a aspetos gerais e a medidas de conciliação entre a vida

profissional, familiar e pessoal existentes na empresa, e à eventual existência de partilha de tarefas domésticas.

Por fim, pretendeu-se avaliar o grau de importância que os inquiridos dão a um conjunto de práticas de gestão de recursos humanos suscetíveis de contribuir para a melhoria da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, dando oportunidade aos respondentes, através de uma questão aberta, de sugerir melhorias para as práticas de gestão de recursos humanos em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal da empresa, procurando com isso recolher uma mais detalhada informação relativamente ao tema em estudo (Hill & Hill, 1998).

Importa ainda referir que antes da aplicação generalizada do inquérito por questionário, foi consultada a Diretora de Recursos Humanos no sentido de aferir a sua opinião relativamente ao eventual risco do inquérito conter perguntas “mais sensíveis”, como sugerem Hill & Hill (1998: 55), tendo posteriormente sido efetuado um pré-teste ao inquérito por questionário, no sentido de verificar a conformidade da linguagem utilizada e assegurar a correta interpretação das questões colocadas, tendo para o efeito sido solicitado a quatro pessoas que efetuassem o preenchimento do inquérito por questionário.

Para o tratamento e análise dos dados quantitativos utilizou-se o *software* SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*), tendo-se efetuado a recodificação de algumas variáveis, tais como a idade, antiguidade, profissão exercida, concelho de residência, concelho onde exerce atividade profissional no caso do cônjuge, habilitações literárias, horário de trabalho e situação profissional do cônjuge.

3. Análise dos Resultados Empíricos

No presente ponto, apresentam-se os resultados obtidos através do inquérito por questionário aplicado, efetuando-se uma análise desses resultados conjugados com a análise documental efetuada aos documentos da empresa disponíveis na sua página eletrónica, tendo em conta a pergunta de partida assim como os objetivos prévios que delimitaram o âmbito do presente estudo.

Após a caracterização da organização relativamente à estrutura de recursos humanos e à caracterização sociográfica dos respondentes, procedemos à descrição das práticas de gestão de recursos humanos existentes promotoras da igualdade de oportunidades entre géneros em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e à análise da perceção dos inquiridos face à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e, por fim, procederemos à análise das dificuldades sentidas pelos inquiridos em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e à demonstração de algumas perspetivas para o futuro.

3.1. Caracterização da Estrutura de Recursos Humanos da Empresa

O universo de análise da presente investigação são os trabalhadores de uma empresa do sector portuário, pertencente ao Sector Empresarial do Estado, situada fora dos grandes centros urbanos, explorando-se o contributo que a gestão de recursos humanos pode dar à promoção da igualdade de género, em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Para além de grande parte dos estudos existentes e conhecidos analisarem estas dimensões em grandes centros urbanos, e da escolha do campo de análise se concentrar numa empresa do sector portuário pertencente ao Sector Empresarial do Estado, deve-se ainda ao facto da empresa em análise ser o local de trabalho da investigadora, o que permitiu um rápido e fácil acesso ao universo de trabalhadores da empresa para aplicação do inquérito por questionário.

Apresenta-se de seguida uma caracterização geral da estrutura de recursos humanos da organização tendo em conta os dados reportados a dezembro de 2011.

Quadro 2 – Distribuição de trabalhadores por sexo

Sexo	Nº	%
Masculino	125	71,0%
Feminino	51	29,0%
Total	176	100%

Fonte: Relatório de Gestão e Contas e Relatório de Sustentabilidade

Relativamente à distribuição da composição sexual do universo em análise, podemos verificar que cerca de 70% são homens e 30% são mulheres, o que representa um claro predomínio da população masculina.

Quadro 3 – Distribuição percentual de trabalhadores por escalões etários e por sexo

Escalões etários	% total de trabalhadores	% de mulheres	% de homens
Até aos 35 anos	12,5%	19,6%	9,6%
Dos 36 aos 45 anos	27,8%	15,7%	32,8%
Dos 46 aos 55 anos	36,4%	41,2%	34,4%
Mais de 55 anos	23,3%	23,5%	23,2%
Total	100,0% N = 176	100,0% N = 51	100,0% N = 125

Fonte: Relatório de Gestão e Contas e Relatório de Sustentabilidade

No que respeita à distribuição dos trabalhadores por escalões etários segundo o sexo, verifica-se que cerca de 64% dos trabalhadores da empresa, encontram-se distribuídos pelo escalão etário dos 26 aos 45 anos e pelo escalão etário dos 46 aos 55 anos de idade, cuja representação acompanha a distribuição de homens, com cerca de 67% nesses dois escalões etários. Relativamente às mulheres, verifica-se que a grande maioria está representada nos escalões etários a partir dos 46 anos de idade, com cerca de 65% do total de mulheres, importando ainda referir que a classe modal, quer no que respeita às mulheres, quer no que respeita aos homens, encontra-se situada no escalão etário entre os 46 e os 55 anos de idade.

Quadro 4 – Distribuição percentual de trabalhadores por escalões de antiguidade e por sexo

Escalões de antiguidade	% total de trabalhadores	% de mulheres	% de homens
Até aos 10 anos	16,5%	17,6%	16,0%
Dos 11 aos 20 anos	36,9%	27,5%	40,8%
Mais de 20 anos	46,6%	54,9%	43,2%
Total	100,0% N = 176	100,0% N = 51	100,0% N = 125

Fonte: Relatório de Gestão e Contas e Relatório de Sustentabilidade

Relativamente à distribuição dos trabalhadores por escalões de antiguidade segundo o sexo, verifica-se que cerca de 37% dos trabalhadores da empresa têm entre 11 e 20 anos

de antiguidade e cerca de 47% têm mais de 20 anos de antiguidade, sendo que a distribuição percentual de homens e de mulheres acompanha a tendência do total de trabalhadores nos escalões de antiguidade referidos. A classe modal, quer no que respeita às mulheres, quer no que respeita aos homens, encontra-se situada no escalão de antiguidade com mais de 20 anos.

Quadro 5 – Distribuição percentual de trabalhadores por grau de ensino e por sexo

Grau de ensino	% total de trabalhadores	% de mulheres	% de homens
Ensino Básico	31,8%	21,6%	36,0%
Ensino Secundário	26,7%	29,4%	25,6%
Ensino Superior	41,5%	49,0%	38,4%
Total	100,0% N = 176	100,0% N = 51	100,0% N = 125

Fonte: Relatório de Gestão e Contas e Relatório de Sustentabilidade

Do total de trabalhadores verifica-se que cerca de 41% tem habilitações de nível superior, cerca de 32% tem habilitações de nível básico e cerca de 27% ao nível secundário. Destaca-se que a distribuição das mulheres em níveis de habilitação superior e secundário é superior ao dos homens, em cerca de 11e 4 pontos percentuais respetivamente, contrariamente ao peso de homens ao nível do ensino básico, que é superior ao das mulheres em cerca de 14 pontos percentuais.

Quadro 6 – Distribuição percentual de trabalhadores por tipo de horário de trabalho e por sexo

Horário de trabalho	% total de trabalhadores	% de mulheres	% de homens
Horário de Trabalho por Turnos / Rotativo	38,6%	0,0%	54,4%
Horário de Trabalho Normal	61,4%	100,0%	45,6%
Total	100,0% N = 176	100,0% N = 51	100,0% N = 125

Fonte: Relatório de Gestão e Contas e Relatório de Sustentabilidade

Uma das dimensões que se considerou importante analisar no presente estudo foi o tipo de horário praticado e a existência de eventuais diferenças entre mulheres e homens, pelo que da análise do quadro anterior, verifica-se que na empresa não existem mulheres que desempenhem funções em horário de trabalho por turnos/ rotativo, encontrando-se a totalidade das mulheres afetas a horário de trabalho normal.

Importa ainda salientar que de acordo com o Relatório de Sustentabilidade da empresa referente ao ano de 2011, o horário de trabalho normal que apresentamos no quadro anterior, pode ser desempenhado em regime de isenção de horário de trabalho ou em regime fixo, pelo que de acordo com os dados da empresa, cerca de 67% das mulheres se encontram afetas a um horário de trabalho normal fixo, em contraposição com a percentagem de homens afetos a este tipo de horário, que representa cerca de 9%.

Seria importante detalhar as modalidades de isenção de isenção de horário de trabalho a que estão afetos os trabalhadores em regime de horário de trabalho normal, que de acordo com os dados disponíveis não nos é possível concluir se existe ou não sujeição aos “limites máximos do período normal de trabalho”, se existe ou não “possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana” ou se existe “observância do período normal de trabalho acordado”, reportando-nos às modalidades de isenção de horário de trabalho constantes do Código do Trabalho (Lei nº 7/2009: 970-971).

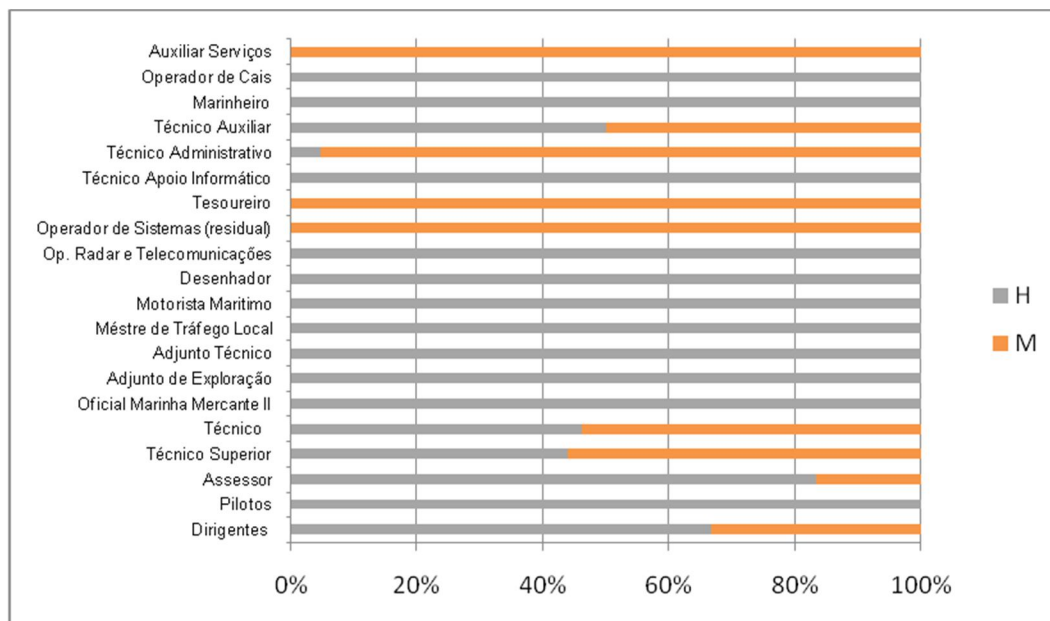
Importaria ainda detalhar a modalidade de isenção de horário de trabalho implementada, até porque segundo Ferreira (s.d.) para muitas empresas flexibilidade de horário ainda significa permanência de mais horas no local de trabalho, sem se proceder ao pagamento de trabalho extraordinário, subentendendo que os trabalhadores ou vivem sozinhos ou não têm ninguém a seu cargo.

Relativamente a cargos de direção e chefia, onde foram incluídos os dirigentes, ou seja, os três membros do Conselho de Administração, verifica-se que do total de chefias, cerca de 85% são exercidos por homens, sendo que 15% são exercidos por mulheres, constatando-se que pese embora as mulheres sejam detentoras de habilitações superiores às dos homens, existe uma clara sobre representação de mulheres em exercício de funções de direção e chefia, corroborando Torres (2004) e Carvalho e Cabral-Cardoso (s.d.) relativamente ao aumento de qualificações académicas das mulheres, e Guerreiro (s.d.) no que respeita à posição adversa que as mulheres ainda têm no mercado de trabalho.

Constata-se ainda a existência de carreiras profissionais ocupadas exclusivamente por mulheres (M) e outras ocupadas exclusivamente por homens (H), demonstrativa de uma tendência de segregação profissional horizontal (CITE, 2003), já que se verifica uma repartição mais paritária (pelo menos 33,3%¹) de homens e de mulheres nas carreiras de Técnico Auxiliar, Técnico e Técnico Superior, sendo ainda de salientar a distribuição paritária de ambos os sexos ao nível dos Dirigentes, ou seja, dos membros do Conselho de Administração.

¹ Adotou-se o critério estabelecido na Lei Orgânica nº 3/2006, relativo a representação mínima de 33,3% de cada um dos sexos para efeitos de existência de paridade.

Gráfico 1 – Distribuição percentual de trabalhadores por carreiras profissionais e por sexo



Fonte: Relatório de Gestão e Contas e Relatório de Sustentabilidade

Importa ainda realçar que a tendência de segregação horizontal verificada pela existência de carreiras profissionais maioritariamente femininas ou masculinas, não parece verificar-se ao nível da segregação vertical, já que algumas das carreiras mais valorizadas e com remunerações mais elevadas são ocupadas paritariamente por mulheres e por homens, corroborando assim a afirmação de Ferreira (s.d.) relativamente à tendência para o aumento da entrada de mulheres em profissões técnico-científicas.

3.2. Caracterização Sociográfica dos Respondentes

De acordo com os dados obtidos através do inquérito por questionário, constata-se que dos 117 respondentes, 65,8% são do sexo masculino e 34,2% são do sexo feminino.

Quadro 7 – Distribuição de respondentes por grupo etário

Escalões etários	Nº de respondentes	%
Até aos 35 anos	20	17,2%
Dos 36 aos 45 anos	30	25,9%
Dos 46 aos 55 anos	44	37,9%
Mais de 55 anos	22	19,0%
Total	116	100,0%

Fonte: Inquérito por Questionário

Relativamente à distribuição dos respondentes por escalões etários, podemos verificar que a classe modal se encontra entre os 46 e os 55 anos de idade, a que corresponde 37,9% dos respondentes, sendo a média etária dos inquiridos de 46,5 anos.

Quadro 8 – Distribuição de respondentes por escalões de antiguidade

Escalões de antiguidade	Nº de respondentes	%
Até aos 10 anos	20	17,7%
Dos 11 aos 20 anos	45	39,8%
Mais de 20 anos	48	42,5%
Total	113	100,0%

Fonte: Inquérito por Questionário

No que respeita a antiguidade dos respondentes, verifica-se que a classe modal se situa no escalão correspondente a mais de 20 anos de antiguidade, com 42,5% dos respondentes, seguida de 39,8% no escalão de antiguidade dos 11 aos 20 anos, e por último com 17,7% no escalão até 10 anos de antiguidade.

Quadro 9 – Distribuição de respondentes e cônjuges por grau de ensino

Grau de ensino	% de respondentes	% de cônjuges
Ensino Básico	16,2%	20,4%
Ensino Secundário	33,3%	38,8%
Ensino Superior	50,4%	40,8%
Total	100%	100%

Fonte: Inquérito por Questionário

No que respeita às habilitações literárias, constata-se que 50,4% dos respondentes detêm um grau de ensino superior, seguido de 33,3% com o ensino secundário e, por último, 16,2% com o ensino básico. Relativamente ao grau de ensino dos cônjuges, verifica-se que dos 85,3% de respondentes que referem viver em situação conjugal, 40,8% dos cônjuges detêm um grau de ensino de nível superior, 38,8% dos cônjuges têm o ensino secundário e 20,4% o ensino básico.

A análise da situação profissional dos cônjuges permite-nos constatar que dos 73,7% dos cônjuges que trabalham, 28,2% exercem funções em regime de horário de trabalho por turnos ou rotativo, enquanto 71,8% estão afetos a um regime de horário de trabalho normal, realçando-se ainda que apenas 5,5% dos cônjuges que trabalham desempenham funções em regime de horário de trabalho a tempo parcial e 94,5% em regime de trabalho a tempo completo, verificando-se, ainda, que 25% exercem funções de chefia.

No que respeita a concelhos de residência, verifica-se que 48,3% residem no Concelho de Sines, 53,1% residem em outros concelhos pertencentes à Sub-Região do Alentejo Litoral da NUT III² (INE, 2012), designadamente no Concelho de Santiago do Cacém e no Concelho de Grândola, e 8,6% reside em outros concelhos situados fora dessa Sub-Região. Relativamente ao concelho onde os cônjuges trabalham, verifica-se que dos 85,3% de respondentes que referem viver em situação conjugal, 47,8% dos cônjuges trabalham no Concelho de Sines, 31,9% trabalham em outros concelhos pertencentes à Sub-Região do Alentejo Litoral da NUT III e 20,3% trabalham em outros concelhos situados fora dessa Sub-Região.

Quadro 10 – Distribuição de respondentes por concelho de residência e distribuição dos cônjuges por concelho onde trabalham

Concelhos	% de respondentes	% de cônjuges
Concelho de Sines	48,3%	47,8%
Outros Concelhos do Alentejo Litoral	53,1%	31,9%
Outros Concelhos fora do Alentejo Litoral	8,6%	20,3%
Total	100,0%	100,0%

Fonte: Inquérito por Questionário

Releva-se ainda que os efeitos das distâncias médias entre o centro urbano do concelho de residência e o local de trabalho, designadamente no que respeita aos concelhos de residência de Santiago do Cacém e Grândola, que distam do local de trabalho, respetivamente, cerca de 20Km efetuados em cerca de 30 minutos, e cerca de 46Km efetuados em cerca de uma hora, podem eventualmente não ter implicações tão fortes ao nível da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, como as que são identificadas no Relatório sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional (CITE, 2009) referentes ao tempo despendido pelas mulheres em deslocações, que é mais de 13 horas que o tempo despendido pelos homens, e como as que são identificadas por Cruz (2004) quando se refere a demorados trajetos entre casa e o local de trabalho.

Pese embora o peso dos respondentes e cônjuges que residem ou trabalham em outros concelhos situados fora da Sub-Região do Alentejo Litoral da NUT III não seja muito relevante, importa salientar que a percentagem encontrada pode representar trabalhadores que, pelo regime de trabalho a que se encontram afetos, designadamente em regime de horário de trabalho por turnos rotativo, podem acumular tempos de trabalho e tempos de descanso semanais, o que permite que os trabalhadores nessas condições possam

² Nomenclatura das Unidades Territoriais para fins estatísticos, pertencendo à Sub-Região do Alentejo Litoral da NUT III, os concelhos de Alcácer-do-Sal, Grândola, Santiago do Cacém, Sines e Odemira.

deslocar-se para os seus concelhos de residência habituais nas semanas em que se encontram abrangidos por dias de descanso ou folga.

Relativamente ao tipo de horário de trabalho praticado, 71,3% dos respondentes refere trabalhar em regime de horário de trabalho normal, sendo que 28,7% menciona desempenhar funções em regime de horário de trabalho por turnos ou rotativo, salientando-se ainda que de acordo com o Relatório de Gestão e Contas e com o Relatório de Sustentabilidade relativos ao ano de 2011, não existem trabalhadores na empresa afetos a horário de trabalho a tempo parcial.

Quadro 11 – Distribuição de respondentes por tipo de horário de trabalho

Tipo de horário de trabalho	Nº de respondentes	%
Horário de trabalho por turnos/rotativo	33	28,7%
Horário de trabalho normal	82	71,3%
Total	115	100,0%

Fonte: Inquérito por Questionário

O Código do Trabalho prevê a possibilidade de trabalho a tempo parcial para os trabalhadores em geral, prevendo ainda esse tipo de regime de trabalho, consagrado enquanto direito, para trabalhadores com responsabilidades familiares relativamente ao qual a entidade empregadora apenas pode recusar “com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa, ou na impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável” (Lei nº 7/2009: 940).

Importa ainda destacar que o facto de não existirem trabalhadores em regime de horário de trabalho a tempo parcial na empresa, pode revelar um desconhecimento da Lei por parte dos trabalhadores, podendo, por outro lado, apontar para o facto de trabalhadores de ambos os sexos desejarem trabalhar a tempo inteiro, designadamente por questões económicas como refere Chambel (2009).

Os dados quantitativos obtidos através do inquérito por questionário sobre as duas variáveis que poderiam ajudar a compreender a problemática dos horários de trabalho na empresa alvo do presente estudo de caso não são conclusivos, já que numa escala de 1 a 5, em que 1 corresponde a discordo totalmente e 5 corresponde a concordo totalmente, os inquiridos em média parecem não ter uma opinião muito definida em relação a esta matéria, tendo-se chegado a uma média de 3,35 quando respondem à afirmação se ficar na empresa depois da hora é visto com bons olhos, e a uma média de 3,26 relativamente à variável que indicaria que os trabalhadores que estão mais disponíveis para a empresa são mais valorizados.

Por outro lado, na análise qualitativa efetuada às sugestões dadas pelos inquiridos para melhoria das práticas de gestão em matéria de conciliação da vida profissional, familiar

e pessoal na empresa, na sequência da análise efetuada à questão aberta colocada no inquérito por questionário, alguns inquiridos referem-se a:

- *Mudança de mentalidade, deixar de preservar o conceito de ter de sair depois da hora para ser reconhecido (Inquérito nº 18);*
- *Bastaria que as chefias de topo tivessem uma real consciência de que existe vida para além da empresa (Inquérito nº 85);*

Este fenómeno pode ser associado ao que refere Santos (2011), quando salienta a necessidade de se repensar as formas de organização dos tempos de trabalho, havendo necessidade de focar a qualidade do trabalho em objetivos e não em longas horas de trabalho, incluindo a consciencialização da gestão para o facto dos trabalhadores estarem longas horas nos seus locais de trabalho poder não gerar necessariamente mais produtividade para a empresa, e como refere Chambel (2009), levar a que os trabalhadores tenham maiores níveis de conflito trabalho-família.

No que respeita a funções desempenhadas, os resultados obtidos permitem verificar que 62,2% dos respondentes desempenham funções técnico-administrativas e 37,8% dos respondentes desempenham funções operacionais, referindo-se ainda que 27,4% exerce funções de direção e chefia.

A análise do agregado familiar dos respondentes permite-nos constatar que 38,5% dos respondentes pertencem a agregados familiares constituídos por três pessoas, 29,9% por duas pessoas e 25,7% a agregados familiares compostos por quatro ou mais pessoas, sendo a percentagem de respondentes que vivem sozinhos de 6%.

Das pessoas que compõem o agregado familiar importa referir que 43,6% dos respondentes têm apenas um filho, 29% têm dois ou mais filhos, representando uma maioria de famílias nucleares ou simples, sendo que 27,3% dos respondentes não têm filhos. Quando questionados acerca do número de filhos menores/dependentes que coabitam com os inquiridos, 48,7% refere que têm filhos menores/dependentes que coabitam consigo, salientando-se que 40% dos respondentes afirmam coabitar com filhos entre os zero e os cinco anos, 36,4% com filhos entre os seis e os doze anos, 20% com filhos entre 13 e os 15 anos e 43,7% com filhos com mais de 16 anos de idade.

No que respeita a outros familiares que compõe o agregado familiar dos respondentes, apenas 5,4% afirma coabitar com ascendentes, ou seja, com pais ou sogros, sendo a percentagem de famílias alargadas muito residual. Acresce ainda que apenas 1,7% dos respondentes refere coabitar com pessoas com deficiência ou que precisem de cuidados especiais, o que não implica que não existam trabalhadores que não prestem cuidados a familiares diretos idosos, com deficiência ou que necessitem de cuidados especiais, com os quais não partilhem o agregado familiar.

3.3. Caracterização das Práticas de Gestão de Recursos Humanos Promotoras da Igualdade de Género

Para a caracterização das práticas de gestão de recursos humanos existentes na empresa relativamente à qual incide o nosso estudo, em especial no que se refere à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, optou-se por seguir as orientações de Bardin (2011) de análise documental qualitativa da informação disponível na página eletrónica da empresa, por forma a realçar algumas ideias-chave pertinentes para complementar o presente estudo de caso.

Numa primeira fase, e por forma a serem procuradas evidências de práticas de gestão de recursos humanos em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, procedeu-se à identificação dos documentos disponíveis na página eletrónica da empresa, tendo a análise recaído sobre o Estatuto de Pessoal das Administrações Portuárias e regulamentação, a Brochura do Plano Estratégico da empresa, o Manual da Qualidade Ambiente e Segurança, a Política da Qualidade, o Código de Ética e de Conduta, o Plano de Prevenção de Riscos de “*Compliance*”, assim como os Relatórios de Gestão e Contas do Exercício e os Relatórios de Sustentabilidade.

Optamos por dividir os documentos em dois grupos, sendo que o grupo 1 incorpora os documentos que considerámos “estratégicos”, como por exemplo Estatuto de Pessoal das Administrações Portuárias e regulamentação, a Brochura do Plano Estratégico da empresa, o Manual da Qualidade Ambiente e Segurança, a Política da Qualidade, o Código de Ética e de Conduta, o Plano de Prevenção de Riscos de “*Compliance*”, enquanto que o grupo 2 incorpora os documentos considerados de “*reporting*”, como é o caso dos Relatórios de Gestão e Contas do Exercício e dos Relatórios de Sustentabilidade.

As ideias-chave que procurámos evidenciar foram a existência de referências textuais ligadas à igualdade, conciliação, discriminação, neutralidade, vida familiar e pessoal e responsabilidade social ou benefícios sociais, que pudessem sugerir a existência de práticas na empresa orientadas para a promoção da igualdade (Dulk e Peper, 2007; Cabral Cardoso, 2004), assim como sugerir a adequação de políticas, valores, normas, estruturas formais e práticas neutras perante o género (Dickens, 1998).

No que respeita à análise dos documentos do grupo 1, parece não existir uma linguagem inclusiva que demonstre preocupação com a tomada de consciência para com a igualdade de género, assim como para a questão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, ao nível dos documentos estratégicos da empresa.

As referências feitas aos trabalhadores sugerem padrões socialmente masculinos, se tomarmos como exemplo o Estatuto de Pessoal das Administrações Portuárias e respetiva regulamentação que datam do ano 1999, quando se referem a “perfil do candidato”, “trabalhador a designar”, “diretor de serviços”, “Operador de Cais” ou “Adjunto de

Exploração”, salientando-se que a “designação para cargos de direção e chefia de qualquer nível faz-se por livre escolha da administração portuária”.

Conforme refere Dickens (1998), a palavra trabalhador assume uma representação universal (Amâncio, 1992), salientando-se contudo a existência de uma referência a procedimentos que remetem para o tratamento justo e “imparcial de todos os cidadãos” (Código de Ética e de Conduta).

Contudo, existem referências genéricas à questão da igualdade de género e ao combate à discriminação, designadamente quando a empresa refere que um dos seus princípios de atuação está centrado “nas convenções, tratados e organizações, como a Declaração dos Direitos Humanos da Nações Unidas e a Organização Internacional do Trabalho, e promove a igualdade de oportunidades para todos os seus colaboradores e partes interessadas. Todas as suas práticas, políticas e procedimentos estão orientados no sentido de impedir a discriminação e tratamento diferenciado” (Código de Ética e de Conduta).

Ainda relativamente ao combate à discriminação, importa referenciar o compromisso da empresa assumido no âmbito da revisão do processo de recrutamento e seleção, designadamente no que respeita a “incorporação da transparência e não discriminação” no procedimento de suporte ao recrutamento e seleção (Plano de Prevenção de Riscos de *Compliance* – Mapa de Acompanhamento), sugerindo a preocupação da empresa com o enquadramento legal do processo, bem como com a necessidade de evitar a ocorrência de riscos de não conformidade legal com o Código do Trabalho (Lei nº 7/2009), designadamente no que respeita a questões relacionadas quer com o direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho, quer com a proibição de discriminação.

Os resultados da análise dos documentos do grupo 2, permitiram-nos aprofundar a perceção da questão da igualdade de género e da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, pelo que podemos concluir que na empresa não existe uma política formalmente assumida direcionada para a questão da igualdade de género, corroborando a ideia expressa por Cabral-Cardoso (cit in Santos, 2010), quando refere que ainda não existem muitas empresas que tenham adotado nas suas políticas formais a questão da igualdade de oportunidades.

Importa ainda salientar que não se encontram evidências da adoção de um plano de igualdade de género que permita eliminar eventuais discriminações e promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (Relatório de Gestão e Contas do Exercício), pese embora esteja legalmente estabelecida essa obrigatoriedade para empresas do Sector Empresarial do Estado, no âmbito do cumprimento dos Princípios de Bom Governo estabelecidos legalmente na Resolução do Conselho de Ministros nº 49/2007. A existência desta obrigatoriedade legal vai de encontro à ideia expressa por Dulk e Peper (2007) quando refere que as organizações de direito público se encontram mais sujeitas à atenção pública e a avaliações de conformidade com normas governamentais.

Por outro lado, nos documentos que constituem o grupo 2, encontram-se evidências da existência de algumas práticas de gestão de recursos humanos, que podem corroborar a existência de uma preocupação da gestão com a promoção da igualdade de género e da conciliação, salientando-se desde logo a adoção de uma linguagem inclusiva expressa no Relatório de Sustentabilidade quando a empresa se refere, por exemplo, a “preocupação social relativamente aos seus trabalhadores e trabalhadoras” e a “promoção de melhores condições de trabalho para todas e para todos”.

Das práticas de gestão de recursos humanos encontradas na análise documental destacam-se as seguintes:

- Os trabalhadores que são pais são incentivados ao gozo de licenças parentais partilhadas com as mães;
- Parece existir uma cultura de flexibilidade de organização dos tempos de trabalho potenciada pela possibilidade de compensação de tempos de trabalho e pelo trabalho em regime de isenção de horário de trabalho;
- Existe de um Regulamento Interno de Registo de Presenças que prevê a eventual possibilidade de serem estabelecidas formas particulares de organização de trabalho dirigidas para a promoção da conciliação, com possibilidade de compensação de trabalho extraordinário prestado em dias ou horas de folga, e possibilidade de exercício de funções remotamente;

A par das práticas de gestão de recursos humanos, da análise documental efetuada verifica-se ainda a existência de alguns apoios sociais na empresa, designadamente:

- Existência de apoios sociais, direcionados para a atribuição de benefícios pecuniários para auxílios na aleitação, auxílios na infância e auxílios nos estudos para apoio a filhos de trabalhadores e de trabalhadoras;
- Existência de seguros de saúde dirigidos a trabalhadores e trabalhadoras afetos ao Regime Geral de Segurança Social, extensível a familiares diretos desde que não se encontrem afetos a outro subsistema de saúde;
- Existência de apoios na saúde dirigidos a trabalhadores e trabalhadoras afetos ao Regime de Proteção Social dos Funcionários e Agentes da Administração Pública, designadamente em matéria de participações de atos médicos numa parte correspondente ao montante não participado pelo subsistema de saúde público;
- Existência de posto de médico nas instalações da empresa;
- Garantia de transporte da empresa para o local de residência e vice-versa, quer para trabalhadores e trabalhadoras em regime de horário normal, quer para trabalhadores em regime de horário por turnos, abrangendo os residentes nos principais polos residenciais dos Concelhos de Santiago do Cacém e de Sines;

- Apoio ao Grupo Desportivo e Cultural da empresa, que organiza e dinamiza atividades culturais, desportivas e recreativas dirigidas a trabalhadores e familiares.

Em síntese, da análise documental efetuada, podemos concluir que não existe uma política estruturada e formalmente assumida de promoção da igualdade de género ao nível dos documentos estratégicos da empresa, existindo porém uma tomada de consciência para a questão da igualdade de género e para a adoção de medidas conciliadoras da vida profissional, familiar e pessoal ao nível das práticas de gestão de recursos humanos, que de acordo com os documentos disponíveis, e corroborando a abordagem de Santos (2011), carecem de medição em termos de resultados objetivos e mensuráveis, assim como de inclusão em políticas de responsabilidade social abrangentes.

3.4. Perceção dos Inquiridos face à Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal: A Importância do Contexto

Quando procuramos saber a perceção dos inquiridos face à relação trabalho, vida familiar e vida pessoal, constatamos que 69,6% considera que a carreira profissional é tão importante como a vida familiar e pessoal e 29,5% considera que a vida familiar e pessoal é mais importante que a carreira profissional, pelo que quando procuramos estabelecer uma relação entre esta variável e o sexo, os resultados não evidenciam qualquer associação estatisticamente significativa, não nos permitindo verificar se os homens inquiridos colocam a sua vida profissional em primeiro lugar ou se, pelo contrário, é exigido às mulheres inquiridas que a vida familiar esteja acima de tudo (Loureiro e Cabral-Cardoso, 2008).

No que respeita à posição dos inquiridos face à divisão sexual do trabalho, os resultados permitem-nos referir que 92,3% dos inquiridos consideram que homens e mulheres têm igual responsabilidade em garantir a subsistência da família e que 7,7% referem que os homens são os principais responsáveis por garantir essa subsistência. Porém, e por não existir uma associação estatisticamente significativa entre a variável sexo e a posição dos inquiridos face à divisão sexual do trabalho, não podemos concluir se para os inquiridos as questões familiares estão apenas relacionadas com as mulheres, conforme refere Santos (2011).

Quadro 12 – Regularidade com que os inquiridos participam em tarefas domésticas
(1=nunca, 5=sempre)

	Média	Desvio-Padrão
Fazer compras para casa	4,31	0,810
Tratar de assuntos administrativos (ir ao banco, realizar pagamentos de água, luz, gás)	4,08	1,181
Ir com os filhos/as ao médico	3,86	1,235
Cozinhar	3,83	1,260
Participar em atividades de lazer (considere como exemplo, ir ao cinema, praticar desporto, estar com os amigos/as)	3,75	0,955
Limpar e arrumar a casa	3,73	1,208
Cuidar dos filhos/as em caso de doença	3,66	1,223
Efetuar reparações em casa	3,62	1,461
Acompanhar os filhos/as nos estudos	3,59	1,448
Tratar da manutenção do carro	3,57	1,590
Brincar com os filhos/as	3,47	1,444
Tratar da roupa (lavar, estender, passar a ferro)	3,36	1,447
Ir levar e buscar os filhos/as à escola	3,36	1,530
Ir ao médico com familiares idosos dependentes e/ou doentes	3,21	1,309
Alimentar os filhos/as	3,10	1,511
Tratar do jardim de casa	3,02	1,604
Prestar cuidados a familiares idosos dependentes e/ou doentes	2,87	1,274
Vestir e dar banho aos filhos/as	2,84	1,610
Realizar trabalho voluntário	2,50	1,341

Fonte: Inquérito por Questionário

O quadro anterior permite aferir a regularidade com que os inquiridos participam em tarefas domésticas, pelo que em média os inquiridos participam com mais regularidade em tarefas relacionadas com compras para casa, tratar de assuntos administrativos, ir com os filhos ao médico e cozinhar, participando em média com menos regularidade em tarefas relacionadas com a realização de trabalho voluntário, vestir e dar banho aos filhos, prestar cuidados a familiares idosos dependentes e/ou doentes e tratar do jardim da casa.

Ao relacionarmos a variável sexo com a regularidade com que os inquiridos participam nas diversas tarefas domésticas, podemos constatar que existe uma associação estatisticamente significativa entre o sexo e a realização de algumas tarefas domésticas³, permitindo-nos concluir que as mulheres participam, em média, com mais regularidade em tarefas domésticas relacionadas com o tratamento da roupa (lavar, estender, passar a ferro)

³ Tratar da roupa (Pearson Chi-Square, Value = 54,061; Asymp. Sig. 2-sided = 0,000). Cozinhar ((Pearson Chi-Square, Value = 25,749; Asymp. Sig. 2-sided = 0,000). Limpar e arrumar a casa (Pearson Chi-Square, Value = 29,036; Asymp. Sig. 2-sided = 0,000). Tratar de assuntos administrativos (Pearson Chi-Square, Value = 20,419; Asymp. Sig. 2-sided = 0,000). Efetuar reparações em casa (Pearson Chi-Square, Value = 67,675; Asymp. Sig. 2-sided = 0,000). Tratar da manutenção do carro (Pearson Chi-Square, Value = 54,462; Asymp. Sig. 2-sided = 0,000).

(média de 4,65), cozinhar (média de 4,60) e limpar e arrumar a casa (média de 4,50) com desvio-padrão de respostas considerado baixo, e que os homens participam em média, com mais regularidade em tarefas domésticas que respeitam a assuntos administrativos (ir ao banco, realizar pagamentos de água, luz, gás) (média de 4,42), a efetuar reparações em casa (média de 4,39) e a tratar da manutenção do carro (média de 4,35), com um desvio padrão também baixo.

Quadro 13 – Regularidade com que mulheres e homens participam em tarefas domésticas
(1=nunca, 5=sempre)

	Mulheres		Homens	
	Média	Desvio-Padrão	Média	Desvio-Padrão
Tratar da roupa (lavar, estender, passar a ferro)	4,65	,662	2,69	1,280
Cozinhar	4,60	,709	3,42	1,299
Limpar e arrumar a casa	4,50	,784	3,32	1,197
Tratar de assuntos administrativos (ir ao banco, realizar pagamentos de água, luz, gás)	3,41	1,409	4,42	,879
Efetuar reparações em casa	2,15	1,122	4,39	,934
Tratar da manutenção do carro	2,13	1,453	4,35	1,020

Fonte: Inquérito por Questionário

Os resultados a que chegamos vão ao encontro de estudos já realizados que concluem que as mulheres ainda ocupam grande parte do seu tempo disponível na realização de tarefas domésticas diárias (CITE, 2009; Crompton e Lyonette, 2006; Guerreiro, s.d.; Perista, 2002; Saraceno, 2004), como tratar da roupa, cozinhar e limpar a casa, estando os homens mais disponíveis para tarefas administrativas, bricolage e tratar da manutenção do carro (Torres, 2005), que se realizam com menos regularidade.

Se a estes resultados juntarmos os resultados a que chegámos através do inquérito por questionário, relativamente a quem recorrem os inquiridos para ajudar na realização de tarefas domésticas, numa escala de 5 posições em que 1 corresponde a nunca e 5 corresponde a sempre, constatamos que em média é ao cônjuge que mais se recorre (média de 3,97), sendo muito baixa a média de ajuda de amigos (média de 1,26), de pais e sogros (média de 1,57) e dos próprios filhos (média de 1,96).

Constatamos também que existe uma associação estatisticamente significativa entre a variável sexo e a participação do cônjuge na realização de tarefas domésticas⁴, verificando-se que os homens recorrem em média com mais frequência à cônjuge para realização das tarefas domésticas (média de 4,30) com um desvio padrão considerado baixo, sendo que as mulheres em média recorrem com menos frequência ao cônjuge para

⁴ Pearson Chi-Square, Value = 24,852; Asymp. Sig. 2-sided = 0,000

realização deste tipo de tarefas (média de 3,36) com um desvio padrão elevado. Os resultados sugerem existir pouca partilha de tarefas domésticas, considerando que, como refere Nogueira (2001), são ainda poucos os casais onde predomina a partilha de tarefas domésticas.

No que respeita a tarefas relacionadas com o cuidado com os filhos, nomeadamente cuidar dos filhos em caso de doença, acompanhar os filhos em idas ao médico, nos estudos e na escola, brincar, alimentar, vestir e dar banho aos filhos, os resultados indicam que não existe uma associação estatisticamente significativa com a variável sexo, não nos permitindo aferir se existe ou não partilha de cuidados com os filhos nos casais, nem verificar se os homens estarão eventualmente a assumir cada vez mais tarefas no âmbito do cuidado com os filhos (Crompton e Lyonette, 2006; Maciel et al, 2006).

Os resultados da análise das diferenças encontradas ao nível da regularidade com que os homens e as mulheres participam em tarefas domésticas e cooperam em tarefas relacionadas com os cuidados com os filhos, não nos permitem retirar conclusões relativamente ao modelo de exercício da parentalidade e ao modo de articulação trabalho família definidos Maciel et al (2008).

Relativamente ao eventual sentimento de culpa que muitas vezes os autores referem como sendo uma consequência da dificuldade que as mulheres têm por não conseguirem conciliar a sua vida profissional com a vida familiar (Perista, 2002; Spindola e Santos, 2004, Saraceno, 2004), os resultados alcançados não nos permitem evidenciar a existência de uma associação estatisticamente significativa entre a variável sexo e a variável relacionada com a culpa por não se dedicar mais tempo à família, destacando-se que, em média, os inquiridos referem não sentirem culpa por não dedicarem mais tempo à família (média de 2,90), pese embora com um desvio padrão de respostas relativamente elevado.

Considerando alguns aspetos relacionados com o envolvimento das chefias nas questões relativas à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, importa também salientar que os inquiridos, em média, não concordam com o facto das chefias diretas deverem ter soluções informais para os problemas familiares e pessoais dos trabalhadores (média de 2,78) e não consideram importante que as chefias diretas devam estar a par dos seus problemas familiares (média de 2,57).

Importa, no entanto, relacionar estes resultados quantitativos com as sugestões dadas pelos inquiridos para melhoria das práticas de gestão em matéria de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal na empresa, na sequência da análise efetuada à questão aberta colocada no inquérito por questionário, referindo-se os inquiridos a:

- *Maior compreensão entre trabalhador/empresa, no sentido de promover o ponto de equilíbrio (Inquérito nº 3);*
- *Um contacto mais próximo entre as chefias e os trabalhadores, aprofundando o conhecimento familiar e pessoal de cada trabalhador (Inquérito nº 69);*

- *Existe flexibilidade das chefias para resolver algumas situações pontuais* (Inquérito nº 107).

Ora os dados relativos ao envolvimento das chefias nas questões relativas à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, parecem indicar que deve haver um contacto mais próximo com os trabalhadores relativamente aos seus problemas familiares e pessoais, mas não da parte das chefias diretas, o que pode indicar que a gestão de recursos humanos deve adequar as suas práticas à realidade de todos, por forma a que sejam diferenciadas as necessidades de homens e mulheres, conforme referem Loureiro e Cabral-Cardoso (2008).

No que respeita à opinião dos inquiridos relativamente à percepção que têm das medidas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal existentes na empresa, podemos dividir os aspetos que em média os inquiridos destacam de uma forma mais positiva, em aspetos relacionados com benefícios sociais e em aspetos relativos a condições de progressão profissional.

Pelo elevado valor das médias, podemos constatar, em complemento à análise documental efetuada e relativamente a existência de benefícios sociais, a disponibilidade de serviços médicos (média de 4,72) e de subsídios para apoio aos filhos dos trabalhadores na empresa (média de 4,12).

Relativamente às medidas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal existentes na empresa que apresentam valores médios mais baixos, pese embora com valores do desvio padrão moderadamente elevados, destacam-se a inexistência de estruturas físicas de apoio aos filhos dos trabalhadores (média de 1,60).

Os inquiridos referem também menos positivamente a possibilidade de adequação de horários de trabalho por razões familiares, designadamente no que respeita à opção de trabalho a tempo parcial (média de 1,83), à possibilidade de concentrar horas de trabalho semanais em menos dias da semana (média de 1,93), à possibilidade de usufruir de licenças para assistência à família de duração superior às definidas na lei (média de 1,97) e à possibilidade de trabalhar a partir de casa (média de 2,03).

Por outro lado, de acordo com a análise documental efetuada, a empresa dá destaque a práticas de gestão de recursos humanos promotoras de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, designadamente as relativas à existência na empresa de “formas particulares de organização de trabalho mais conciliadoras de necessidades específicas” e a uma “cultura de flexibilidade de organização dos tempos de trabalho”, conforme consta do Relatório de Sustentabilidade relativo ao ano de 2011.

Ainda de acordo com o Relatório de Sustentabilidade do ano de 2011, podemos verificar que na empresa existe um “Regulamento Interno de Registo de Presenças”, que prevê a possibilidade de serem estabelecidos “horários de trabalho específicos” e de desempenho remoto de funções através das tecnologias de informação e comunicação.

Os resultados obtidos permitem constatar que os trabalhadores podem não ter conhecimento da existência de possibilidades de adequação dos horários de trabalho oferecidas pela empresa, o que pode ser motivado por falhas na comunicação com os trabalhadores, ou por outras dificuldades no ajustamento de horários de trabalho, tal como mencionado no estudo da CITE (2009).

Quadro 14 – Opinião dos inquiridos relativamente às medidas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal existentes na empresa onde trabalham

(1=discordo totalmente, 5=concordo totalmente)

	Média	Desvio-Padrão
Na empresa onde trabalho, posso usufruir de serviços médicos	4,72	0,553
Na empresa onde trabalho as mulheres têm possibilidades de progredir na carreira, em condições de igualdade com os homens	4,26	0,952
Na empresa onde trabalho as mulheres têm possibilidades de exercer cargos de chefia, em condições de igualdade com os homens	4,25	1,003
Na empresa onde trabalho, existem subsídios para apoio aos/as filhos/as dos/as trabalhadores/as	4,12	1,103
Quando tenho problemas pessoais ou familiares, posso contar com a solidariedade dos meus chefes diretos	3,93	1,077
Quando tenho problemas pessoais ou familiares, posso contar com a solidariedade dos meus colegas	3,90	1,026
Na empresa onde trabalho, tenho possibilidade de ter um seguro de saúde	3,68	1,608
Na empresa onde trabalho posso trocar de turno, caso seja necessário por razões familiares	3,61	1,358
Na empresa onde trabalho os meus colegas preocupam-se com os meus problemas pessoais e familiares	3,44	1,121
Na empresa onde trabalho as minhas chefias diretas preocupam-se com os meus problemas pessoais e familiares	3,37	1,134
Na empresa onde trabalho posso ausentar-me para dar resposta a emergências familiares, sem que com isso me sinta penalizado	3,18	1,422
Na empresa onde trabalho realizam-se atividades e iniciativas de promoção do bem-estar (acordos com ginásios, programas de férias, atividades desportivas, etc.)	3,12	1,475
A empresa onde trabalho preocupa-se com as necessidades dos/as trabalhadores/as, em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	3,03	1,166
Na empresa onde trabalho pode-se ajustar os horários de trabalho para assistência à família, em situações de necessidade	2,72	1,400
Na empresa onde trabalho, a minha família tem possibilidade de ter um seguro de saúde	2,54	1,724
Na empresa onde trabalho, existem medidas específicas para apoio a trabalhadores/as que tenham pessoas dependentes a cargo (idosos, doentes crónicos, pessoas com deficiência)	2,20	1,358
Na empresa onde trabalho, a minha família pode usufruir de serviços médicos	2,16	1,521
Na empresa onde trabalho pode-se trabalhar a partir de casa (exemplo: teletrabalho), caso seja necessário resolver problemas pessoais ou dar apoio à família	2,03	1,161
Na empresa onde trabalho, são concedidas licenças para assistência à família, de duração superior às fixadas na lei	1,97	1,295
Na empresa onde trabalho pode-se concentrar as horas semanais de trabalho em menos dias da semana, caso seja necessário resolver problemas pessoais ou dar apoio à família	1,93	1,150
Na empresa onde trabalho posso optar por trabalhar a tempo parcial, caso seja necessário por razões familiares	1,83	1,116
Na empresa onde trabalho, existem estruturas de apoio para cuidar dos filhos/as dos/as trabalhadores/as	1,60	1,176

Fonte: Inquérito por Questionário

No que respeita a aspetos relacionados com condições de progressão profissional, que em média são destacados de forma mais positiva pelos inquiridos, ressalva-se a percepção que os inquiridos têm da existência de condições de igualdade entre mulheres e homens relacionadas com progressão nas carreiras (média de 4,26) e com a possibilidade das mulheres exercerem cargos de chefia em condições de igualdade com os homens (média de 4,25).

Constatamos ainda que existe uma associação estatisticamente significativa entre a variável sexo e a percepção que homens e mulheres têm relativamente à existência de condições de igualdade em matéria de progressão na carreira e de acesso a exercício de cargos de chefia⁵, verificando-se que em média, os homens consideram que na empresa as mulheres têm as mesmas condições de igualdade que os homens, quer em matéria de exercício de cargos de chefia (média de 4,64), quer em matéria de progressão na carreira (média de 4,51), com um desvio padrão considerado baixo, referindo-se ainda que as respostas das mulheres relativamente a estas dimensões apresentam um desvio padrão elevado.

Quadro 15 – Percepção que homens e mulheres têm sobre condições de igualdade
(1=discordo totalmente, 5=concordo totalmente)

	Homens		Mulheres	
	Média	Desvio-Padrão	Média	Desvio-Padrão
Na empresa onde trabalho as mulheres têm possibilidades de exercer cargos de chefia, em condições de igualdade com os homens	4,64	,605	3,50	1,177
Na empresa onde trabalho as mulheres têm possibilidades de progredir na carreira, em condições de igualdade com os homens	4,51	,721	3,78	1,143

Fonte: Inquérito por Questionário

Da análise documental efetuada ao Estatuto de Pessoal das Administrações Portuárias e regulamentação, verifica-se que estão definidas as condições de progressão na carreira, relacionadas com o tempo de permanência na categoria anterior e com a avaliação de desempenho anual, pelo que relativamente a nomeação para cargos de chefia, apenas se encontram estabelecidas as carreiras profissionais de entre as quais as chefias podem ser nomeadas.

Assim, as diferenças encontradas entre as práticas existentes e o usufruto que os trabalhadores fazem delas, pode corroborar a tese de Dulk e Peper (2007) relativamente à “perspetiva de direito”, principalmente quando o nível de utilização das políticas da empresa

⁵ Condições de igualdade em matéria de progressão na carreira (Pearson Chi-Square, Value = 17,584; Asymp. Sig. 2-sided = 0,001). Condições de igualdade em matéria de acesso a exercício de cargos de chefia (Pearson Chi-Square, Value = 36,362; Asymp. Sig. 2-sided = 0,000).

é influenciado pelo nível do sentido de direito que os trabalhadores têm dessas políticas, podendo os trabalhadores não fazerem uso delas por receio que isso prejudique a sua carreira profissional, ou relativamente à “perspetiva de necessidade” influenciada pela situação familiar dos trabalhadores.

Para além do recurso às médias, optamos também por realizar uma análise fatorial de componentes principais, o que nos permitiu identificar quatro fatores em torno dos quais se agrupam as variáveis que medem a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal existente na empresa.

Os fatores identificados remetem para ações baseadas no apoio ao bem-estar geral dos trabalhadores e familiares (fator 1), para ações baseadas na flexibilidade do horário (fator 2), para ações baseadas na solidariedade de colegas e chefias (fator 3) e para ações baseadas no acesso a seguros de saúde (fator 4).

**Quadro 16 – Análise fatorial das ações existentes na empresa de suporte à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal
Rotated Component Matrix⁶**

	Component			
	Ações baseadas no apoio ao bem-estar geral dos trabalhadores e familiares (fator 1)	Ações baseadas na flexibilidade de horário (fator 2)	Ações baseadas na solidariedade de colegas e chefias (fator 3)	Ações baseadas no acesso a seguros de saúde (fator 4)
Na empresa onde trabalho pode-se trabalhar a partir de casa (teletrabalho) caso seja necessário resolver problemas pessoais ou dar apoio à família	,789	,064	,258	,036
Na empresa onde trabalho são concedidas licenças para assistência à família, de duração superior às fixadas na lei	,742	,325	,238	,177
Na empresa onde trabalho existem medidas específicas para apoio a trabalhadores/as que tenham dependentes a cargo (idosos, doentes crónicos, pessoas com deficiência)	,693	,355	,201	,037
Na empresa onde trabalho existem estruturas de apoio para cuidar dos/as filhos/as dos/as trabalhadores/as	,689	,292	,104	,197
Na empresa onde trabalho realizam-se atividades e iniciativas de promoção do bem-estar (acordos com ginásios, programas de férias, atividades desportivas)	,640	,244	,043	,308
A empresa onde trabalho preocupa-se com as necessidades dos/as trabalhadores/as, em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	,517	,097	,374	,335
Na empresa onde trabalho a minha família pode usufruir de serviços médicos	,445	,359	-,043	,424
Na empresa onde trabalho pode-se concentrar as horas semanais de trabalho em menos dias da semana, caso seja necessário resolver problemas pessoais ou dar apoio à família	,354	,795	,040	-,126
Na empresa onde trabalho posso optar por trabalhar a tempo parcial, caso seja necessário por razões familiares	,132	,766	,213	-,020

⁶ Os fatores foram extraídos pelo método de componentes principais, seguida de uma rotação Varimax. Os quatro fatores retidos, através da regra eigenvalue superior a 1, explicam 65,909 % do total da variância. Para avaliar a validade da análise fatorial foi utilizado o teste de KMO (KMO=0,765).

	Component			
	Ações baseadas no apoio ao bem-estar geral dos trabalhadores e familiares (fator 1)	Ações baseadas na flexibilidade de horário (fator 2)	Ações baseadas na solidariedade de colegas e chefias (fator 3)	Ações baseadas no acesso a seguros de saúde (fator 4)
Na empresa onde trabalho pode-se ajustar os horários de trabalho para assistência à família, em situações de necessidade	,204	,651	,394	,313
Na empresa onde trabalho posso ausentar-me para dar resposta a emergências familiares, sem que com isso me sinta penalizado	,279	,646	,210	,303
Na empresa onde trabalho posso trocar de turno, caso seja necessário por razões familiares	,227	,553	,238	,188
Quando tenho problemas pessoais ou familiares, posso contar com a solidariedade dos meus chefes diretos	,196	,225	,785	-,151
Quando tenho problemas pessoais ou familiares, posso contar com a solidariedade dos meus colegas	,033	,270	,783	,025
Na empresa onde trabalho os meus colegas preocupam-se com os meus problemas pessoais e familiares	,162	,167	,760	,309
Na empresa onde trabalho as minhas chefias preocupam-se com os meus problemas pessoais e familiares	,339	,067	,735	,175
Na empresa onde trabalho a minha família tem possibilidade de ter um seguro de saúde	,275	,079	,117	,850
Na empresa onde trabalho tenho possibilidade de ter um seguro de saúde	,101	,058	,085	,817
Eigenvalue	7,403	1,809	1,538	1,115
% da variância explicada	19,909	16,951	16,595	12,454

Fonte: Inquérito por Questionário

O fator 1⁷ que associa as variáveis relacionadas com o apoio ao bem-estar geral dos trabalhadores e familiares apresenta a maior percentagem da variância explicada, com valores fatoriais elevados em aspetos relacionados com o trabalho a partir de casa (teletrabalho), com licenças para assistência à família de duração superior à fixada na lei, com medidas específicas de apoio a trabalhadores com dependentes a cargo, com atividades de promoção do bem-estar, com a preocupação da empresa relativamente às necessidades dos trabalhadores em matéria de conciliação e com a existência de serviços médicos.

O fator 2⁸ que associa as variáveis relacionadas com a flexibilidade de horários, apresenta valores fatoriais mais elevados em torno de aspetos relacionados com a concentração de horas semanais de trabalho em menos dias da semana, com o ajustamento de horários de trabalho, com o trabalho a tempo parcial, com a ausência para dar resposta a emergências familiares sem qualquer penalização e com trocas de turno.

⁷ Alpha de Cronbach = 0,841

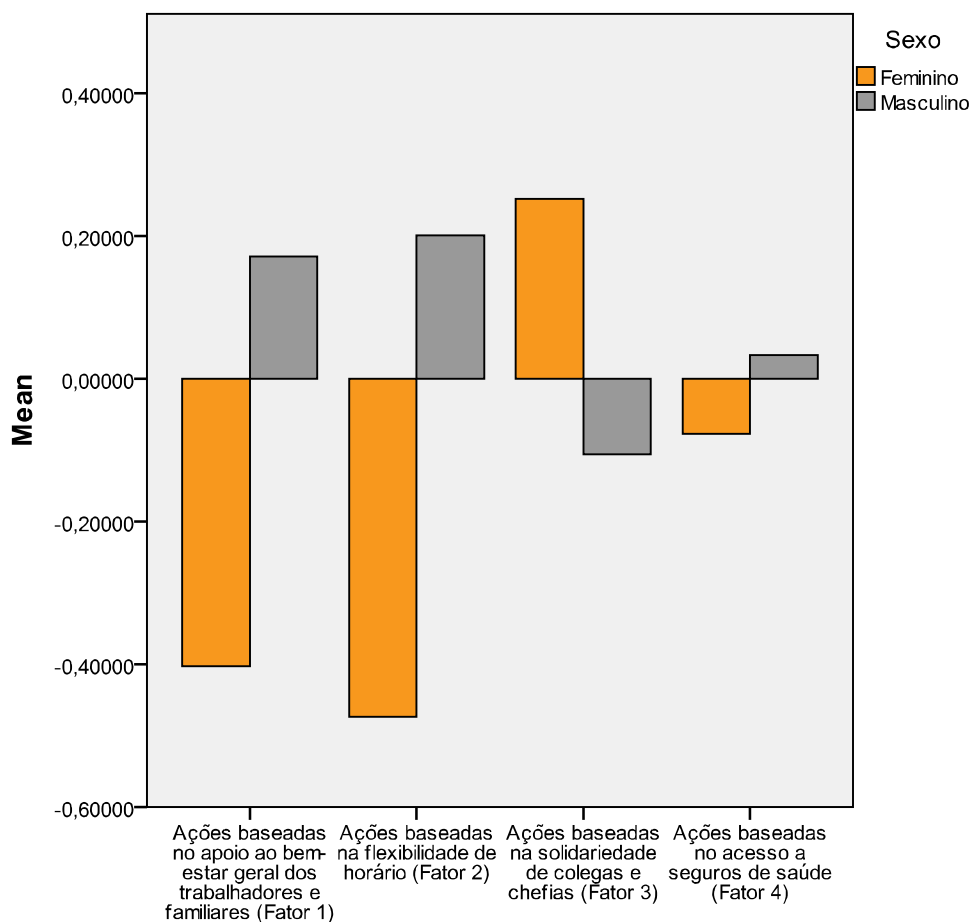
⁸ Alpha de Cronbach = 0,800

O fator 3⁹ associa as variáveis relacionadas com a solidariedade de colegas e chefias, sendo que os valores fatoriais mais elevados se concentram em variáveis como a solidariedade entre colegas e a preocupação de chefias e colegas quando existem problemas pessoais ou familiares.

O fator 4¹⁰ associa variáveis relacionadas com os seguros de saúde, destacando-se com valores fatoriais mais elevados a possibilidade dos trabalhadores e familiares poderem ter acesso a um seguro de saúde.

Em seguida procederemos à comparação de algumas variáveis com a média dos quatro fatores identificados a partir da análise fatorial de componentes principais em torno dos quais se agrupam as variáveis que medem as medidas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal existente na empresa.

Gráfico 2 – Perceção das ações existentes na empresa de suporte à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, por sexo



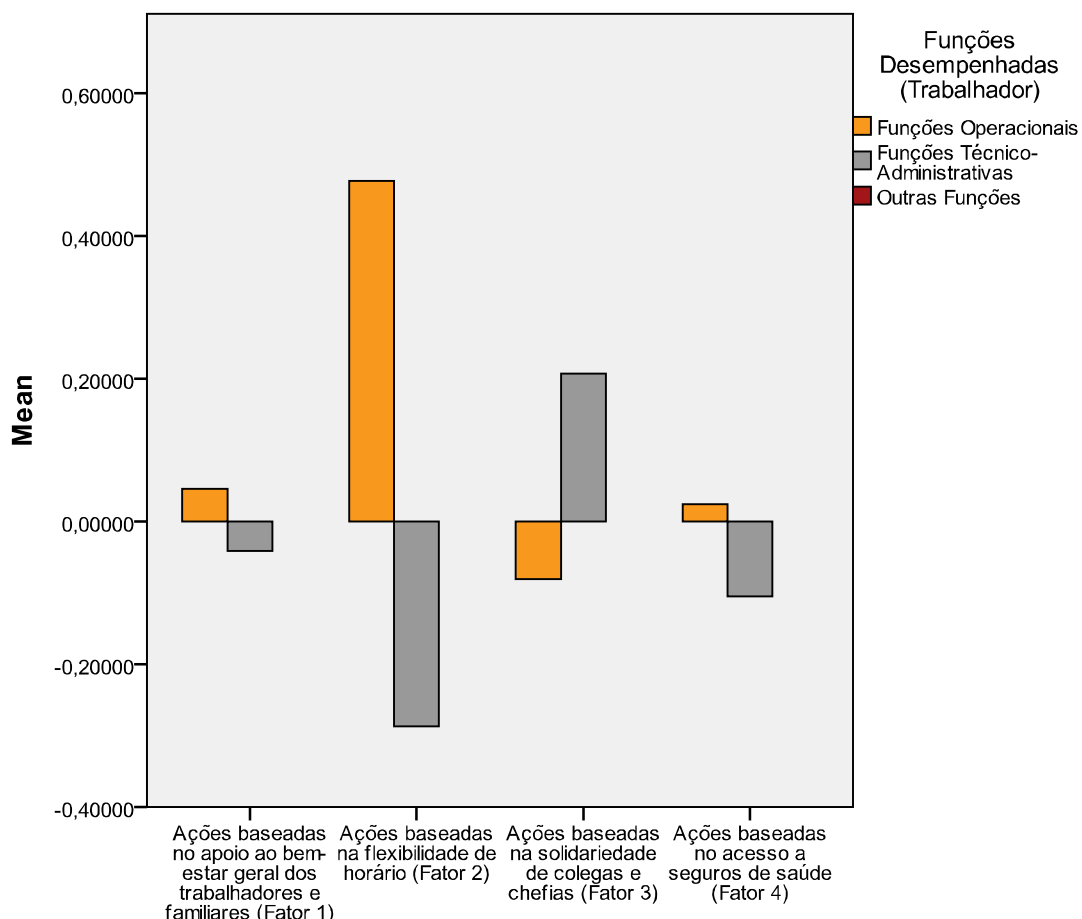
Fonte: Inquérito por Questionário

⁹ Alpha de Cronbach = 0,825

¹⁰ Alpha de Cronbach = 0,789

Da análise do gráfico anterior, podemos constatar que as mulheres valorizam mais as ações baseadas na solidariedade de colegas e chefias e que os homens valorizam mais as ações baseadas no apoio ao bem-estar geral dos trabalhadores e familiares e as ações baseadas na flexibilidade do horário, não existindo diferenças relevantes entre homens e mulheres no que respeita a ações baseadas no acesso a seguros de saúde.

Gráfico 3 – Perceção das ações existentes na empresa de suporte à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, por tipo de função desempenhada

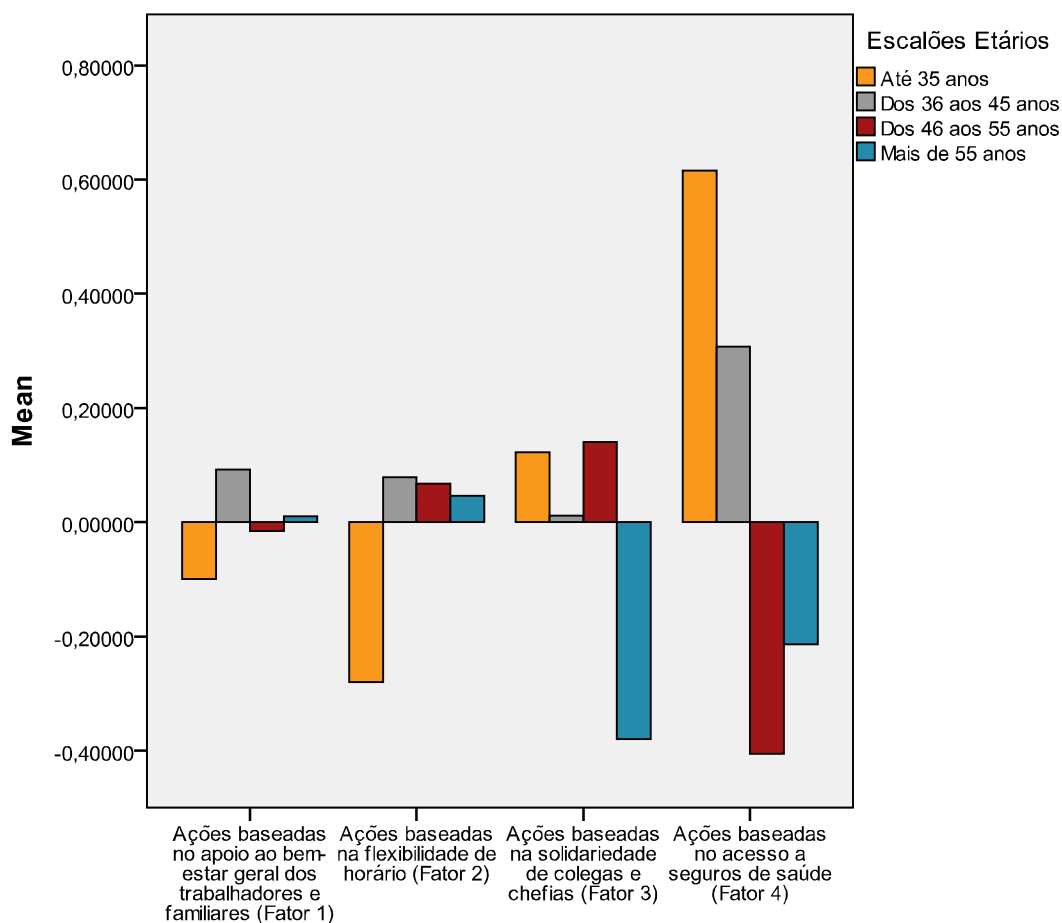


Fonte: Inquérito por Questionário

No que respeita à comparação por funções desempenhadas, podemos constatar que os trabalhadores que desempenham funções operacionais valorizam mais as ações baseadas na flexibilidade do horário, enquanto que os trabalhadores que exercem funções técnico-administrativas valorizam mais as ações baseadas na solidariedade de colegas e chefias, não valorizando as ações baseadas no acesso a seguros de saúde.

Verifica-se ainda que não existem diferenças relevantes nas ações baseadas no apoio ao bem-estar geral dos trabalhadores, por tipo de funções desempenhadas pelos inquiridos.

Gráfico 4 – Percepção das ações existentes na empresa de suporte à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, por escalões etários



Fonte: Inquérito por Questionário

Tendo em consideração que a idade pode ter influência nas necessidades que os trabalhadores têm em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (Dulk e Peper, 2008), concluímos que as ações baseadas no apoio ao bem-estar geral são mais valorizadas pelos inquiridos que se encontram no escalão etário entre os 36 e os 45 anos de idade e menos valorizadas pelos que têm idades inferiores a 35 anos.

No que respeita a ações baseadas na flexibilidade de horário, verificamos também que os inquiridos com idades até aos 35 anos valorizam menos este tipo de ações, as quais são mais valorizadas pelos inquiridos com idades a partir dos 36 anos de idade.

Destaca-se também a desvalorização que os inquiridos com mais de 55 anos de idade dão às ações baseadas na solidariedade de colegas e chefias, podendo significar que essa solidariedade já foi adquirida ao longo dos anos de trabalho.

Por último, é relevante explicar que o facto das ações existentes na empresa relacionadas com o acesso a seguros de saúde ser valorizada somente pelos inquiridos com idades inferiores a 45 anos, pode dever-se ao facto dos seguros de saúde na empresa serem atribuídos apenas aos trabalhadores admitidos a partir do ano de 1999 e que são

beneficiários do Regime Geral de Segurança Social, encontrando-se os trabalhadores admitidos até então, subscritores da Caixa Geral de Aposentações e beneficiários de um subsistema de saúde público, afetos a normas internas relativas a participações médicas, medicamentosas e hospitalares (Relatório de Gestão e Contas do Exercício, 2011).

3.5. Dificuldades Sentidas pelos Inquiridos em Matéria de Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal: Perspetivas Futuras

Quando pretendemos analisar as dificuldades sentidas no que respeita à guarda de crianças fora dos períodos escolares, considerando que muitos trabalhadores não podem gozar simultaneamente os seus períodos de férias em períodos correspondentes às férias escolares dos filhos, importa salientar que os resultados alcançados não nos permitem evidenciar a existência de uma associação estatisticamente significativa entre a variável sexo e a variável relacionada com a frequência de guarda de crianças fora dos períodos escolares normais dos filhos.

Quadro 17 – Frequência de guarda de crianças fora dos períodos escolares normais
(1=nunca, 5=sempre)

	Média	Desvio- Padrão
Ficam sozinhos	4,00	1,000
Ficam com os avós	3,50	1,225
Ficam com a mãe em casa	3,30	1,571
Ficam numa creche, infantários, atividades de tempos livres	2,81	1,600
Ficam com o pai em casa	2,26	1,054
Ficam com familiares	2,09	1,192
Vão com a mãe para o trabalho	1,43	0,992
Vão com o pai para o trabalho	1,26	0,689
Ficam com vizinhos ou amigos	1,19	0,512
Ficam com a empregada	1,17	0,650
Ficam com uma ama oficial	1,00	0,000
Ficam com uma ama não-oficial	1,00	0,000

Fonte: Inquérito por Questionário

Para a análise dos dados relacionados com a frequência de guarda de crianças fora dos períodos escolares dos filhos, importa refletir sobre as características do contexto que envolve a organização em estudo, onde grande parte dos inquiridos reside relativamente próximo do local onde trabalha, em concelhos situados fora dos grandes centros urbanos,

com especificidades no que respeita à dispersão geográfica e às redes sociais existentes diferentes dos grandes centros urbanos.

Os resultados a que chegou Torres (2005), ao verificar que num grande centro urbano as crianças ou vão com as mães para o local de trabalho ou pura e simplesmente ficam sozinhas em casa podendo ainda ficar entregues ao cuidado de irmãos mais velhos, em consequência da grande dispersão geográfica de equipamentos de apoio a crianças e do elevado custo que acarreta o recurso a este tipo de equipamentos de carácter privado, parecem à primeira vista ser corroborados também pelos resultados do presente estudo.

Importa referir que no contexto onde decorre o presente estudo não existe uma grande dispersão geográfica de equipamentos de apoio a crianças, nem tão pouco existe uma variada rede de equipamentos privados, o que nos leva a concluir, de acordo com os resultados a que chegámos, que em períodos de interrupção letiva de equipamentos escolares maioritariamente públicos os filhos dos inquiridos tendem a ficar sozinhos em casa (média de 4,00) ou ao cuidado de avós (média de 3,50), não sendo a média muito elevada relativamente aos filhos dos inquiridos que ficam com a mãe em casa (média de 3,30) ou que ficam em equipamentos com atividades de tempos livres ou infantários (média de 2,81).

Saliente-se ainda que os inquiridos não têm prática de deixar os seus filhos com amas, tendo-se chegado a resultados que indicam que os inquiridos, em média, não deixam os seus filhos fora dos períodos escolares ao cuidado de empregada doméstica, de vizinhos ou amigos e não vão com os pais para os locais de trabalho.

Os resultados a que chegamos apresentam um conjunto de características distintas do estudo efetuado por Torres (2005), que concluiu existir uma baixa frequência dos pais que recorrem a avós para ficar com os filhos pequenos, considerando que conforme refere Saraceno (2004) muitas avós ainda se encontram a trabalhar, o que *ad contrario*, nos permite colocar a hipótese, para eventuais estudos futuros neste âmbito, que fora de grandes centros urbanos pode existir uma maior probabilidade dos avós desempenharem um papel mais ativo no apoio à vida doméstica dos filhos.

Os resultados sobre o grau de importância que os inquiridos dão à melhoria das práticas de gestão em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, permitem-nos concluir que em média os inquiridos valorizam de forma bastante positiva a celebração de acordos ou protocolos com instituições que prestem serviços de apoio a crianças, idosos e pessoas dependentes, com horários de funcionamento mais alargados (média de 4,21), a extensão de serviços médicos a familiares (média de 4,14), a celebração de acordos ou protocolos com instituições que disponibilizem serviços de promoção do bem-estar (média de 4,13), a flexibilização de horários por forma a torna-los compatíveis com os horários dos serviços de apoio a crianças, idosos e pessoas dependentes (média de 4,07) e a organização de programas de férias e de ocupação de tempos livres para os filhos dos trabalhadores (média de 4,04).

Quadro 18 – Opinião dos inquiridos relativamente ao grau de importância dado para melhoria das práticas de gestão, em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal na empresa onde trabalham

(1=pouca importância, 5=muita importância)

	Média	Desvio-Padrão
Devem ser feitos acordos/protocolos com instituições que prestam serviços de apoio a crianças, idosos e pessoas dependentes, com horários de funcionamento mais alargados	4,21	0,870
Devem ser tomadas medidas que permitam a extensão de serviços médicos a familiares dos/as trabalhadores/as	4,14	1,016
Devem ser feitos acordos/protocolos com serviços que disponibilizem atividades e iniciativas de promoção do bem-estar (acordos com ginásios, programas de férias, atividades desportivas, serviços domésticos, promoção da saúde)	4,13	0,952
Devem ser tomadas medidas que permitam flexibilizar os horários de trabalho e torná-los compatíveis com os horários dos serviços de apoio a crianças, idosos e pessoas dependentes	4,07	0,892
Devem ser organizados programas de férias e de ocupação de tempos livres para os/as filhos/as dos/as trabalhadores/as	4,04	0,931
Devem ser tomadas medidas de apoio a trabalhadores/as de famílias monoparentais, que vivam sozinhos/as e que tenham pessoas dependentes a seu cargo	3,98	0,982
Deve ser dada mais autonomia aos/às trabalhadores/as para organizar o seu trabalho, em função dos objetivos profissionais e das suas necessidades familiares e pessoais	3,88	0,966
Devem existir meios de comunicação dentro da empresa que permitam divulgar serviços na área de residência dos/as trabalhadores/as (exemplos, creches, infantários, ocupação de tempos livres, lares de idosos)	3,84	1,116
A empresa deve dar apoios monetários aos/às trabalhadores/as para apoio aos seus filhos/as	3,82	1,121
A empresa deve dar apoios monetários aos/às trabalhadores/as para apoio a familiares idosos e/ou dependentes	3,65	1,144
Devem ser concedidas licenças para assistência à família de duração superior às fixadas na lei	3,63	1,019
Devem ser disponibilizados serviços de apoio aos/às filhos/as dos/as trabalhadores/as nas instalações da empresa	3,61	1,164
Deve haver a possibilidade de trabalhar a tempo parcial	3,56	1,126
Devem ser tomadas medidas que permitam trabalhar a partir de casa (exemplo: teletrabalho)	3,55	1,204
Deve haver a possibilidade de concentrar o horário de trabalho semanal em menos dias da semana	3,52	1,211

Fonte: Inquérito por Questionário

Pese embora apresentem médias menos elevadas, em média os inquiridos também parecem valorizar a possibilidade de concentrar o horário de trabalho semanal em menos dias da semana (média de 3,52), o trabalho a partir de casa (média de 3,55), o trabalho a tempo parcial (média de 3,56) e a disponibilização de serviços de apoio aos filhos nas instalações da empresa (média de 3,61).

Os resultados a que chegámos relativamente às expectativas dos trabalhadores relativamente a possibilidades de adequar os horários de trabalho a necessidades

familiares, e de acordo com a análise documental efetuada, designadamente do Relatório de Sustentabilidade do ano de 2011, em que a empresa refere que possui práticas particulares de organização de trabalho dirigidas para a promoção da conciliação entre a vida profissional e familiar, permitem-nos mais uma vez concluir que pode existir um desconhecimento dos trabalhadores no que respeita à possibilidade de utilização dessas medidas, devido a eventuais défices na comunicação interna e, por isso, as identificamos como importantes para melhoria das práticas de gestão de recursos humanos existentes.

Em complemento, destacamos ainda as sugestões dadas pelos inquiridos para melhoria das práticas de gestão em matéria de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal na empresa, em matéria de comunicação, na sequência da análise efetuada à questão aberta colocada no inquérito por questionário:

Comunicação com trabalhadores é inexistente, há que começar por ouvir para melhorar (Inquérito nº 41);

Diálogo com o trabalhador (Inquérito nº 74).

Por sua vez, destacamos novamente a existência de diferenças entre as práticas existentes e o usufruto dos trabalhadores, corroborando a tese de Dulk e Peper (2007) relativamente à “perspetiva de direito” que os trabalhadores têm de utilização das políticas disponíveis na empresa, tanto mais que parece existir uma “perspetiva de necessidade” de utilização dessas práticas, reiterando que os trabalhadores podem eventualmente não fazer uso delas, caso estejam acessíveis, por receio que isso prejudique a sua carreira profissional.

Da análise que realizamos à questão aberta colocada no inquérito por questionário referente às sugestões que os inquiridos fariam para melhorar as práticas de gestão em matéria de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal na empresa, destacamos as seguintes afirmações que agrupámos em torno das sugestões relacionadas com horários de trabalho:

Possibilidade de flexibilizar o horário de trabalho, por exemplo, quando necessário entrar uma hora mais cedo e sair uma hora mais tarde (Inquérito nº 10);

Flexibilização do horário de trabalho com a criação de um banco de horas (Inquérito nº 11);

Flexibilidade do horário de trabalho (Inquérito nº 20);

Flexibilização do horário, permitindo aos trabalhadores ajustarem o período de trabalho às necessidades familiares desde que isso não prejudique o serviço (Inquérito nº 52);

Implementação do teletrabalho e da concentração das horas de trabalho semanais (Inquérito nº 63);

Maior flexibilização nos horários de trabalho para prestação de cuidados a menores/idosos (Inquérito nº 79);

Concentração do horário de trabalho em menos dias da semana, libertando o pai/mãe para ter mais um dia completo com os filhos (Inquérito nº 82);

Uma flexibilidade de horários, e quando são pequenos (dos 0 aos 24 meses) um prazo mais alargado para as mães (Inquérito nº 110);

Flexibilidade no controlo de acesso quando se trata de ausências para apoio à família (Inquérito nº 114).

Para além do recurso às médias, realizámos também uma análise fatorial de componentes principais que nos permitiu identificar três fatores em torno dos quais se agrupam as variáveis que medem a opinião dos inquiridos face à melhoria das medidas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Os fatores identificados remetem para ações baseadas na promoção de serviços ou atividades internas de apoio à conciliação (fator 1), ações baseadas na promoção e articulação com serviços externos de apoio à conciliação (fator 2) e ações baseadas na promoção da gestão flexível do tempo de trabalho (fator 3).

Quadro 19 – Análise fatorial das ações que a empresa deve adotar para a melhoria das práticas de gestão em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal
Rotated Component Matrix¹¹

	Component		
	Ações baseadas na promoção de serviços ou atividades internas de apoio à conciliação (Fator 1)	Ações baseadas na promoção e articulação com serviços externos de apoio à conciliação (Fator 2)	Ações baseadas na promoção da gestão flexível do tempo de trabalho (Fator 3)
A empresa deve dar apoios monetários aos/às trabalhadores/as para apoio a familiares idosos e/ou dependentes	,851	,034	,236
A empresa deve dar apoios monetários aos/às trabalhadores/as para apoio aos seus filhos/as	,841	,053	,155
Devem ser tomadas medidas que permitam a extensão de serviços médicos a familiares dos/as trabalhadores/as	,732	,229	,060
Devem ser disponibilizados serviços de apoio aos/às filhos/as dos/as trabalhadores/as nas instalações da empresa	,665	,301	,042
Devem ser concedidas licenças para assistência à família de duração superior às fixadas na lei	,664	,105	,078
Devem ser organizados programas de férias e de ocupação de tempos livres para os/as filhos/as dos/as trabalhadores/as	,528	,399	-,130
Devem ser feitos acordos/protocolos com instituições que prestam serviços de apoio a crianças, idosos e pessoas dependentes, com horários de funcionamento mais alargados	,031	,831	,253
Devem ser tomadas medidas que permitam flexibilizar os horários de trabalho e torná-los compatíveis com os horários dos serviços de apoio a crianças, idosos e pessoas dependentes	-,024	,743	,431

¹¹ Os fatores foram extraídos pelo método de componentes principais, seguida de uma rotação Varimax. Os três fatores retidos, através da regra eigenvalue superior a 1, explicam 61,702 % do total da variância. Para avaliar a validade da análise fatorial foi utilizado o teste de KMO (KMO=0,825)

	Component		
	Ações baseadas na promoção de serviços ou atividades internas de apoio à conciliação (Fator 1)	Ações baseadas na promoção e articulação com serviços externos de apoio à conciliação (Fator 2)	Ações baseadas na promoção da gestão flexível do tempo de trabalho (Fator 3)
Devem ser tomadas medidas de apoio a trabalhadores/as de famílias monoparentais, que vivam sozinhos/as e que tenham pessoas dependentes a seu cargo	,387	,606	,311
Devem ser feitos acordos/protocolos com serviços que disponibilizem atividades e iniciativas de promoção do bem-estar (acordos com ginásios, programas de férias, atividades desportivas, serviços domésticos, promoção da saúde)	,376	,592	,212
Devem existir meios de comunicação dentro da empresa que permitam divulgar serviços na área de residência dos/as trabalhadores/as (creches, infantários, ocupação de tempos livres, lares de idosos)	,395	,556	,203
Deve ser dada mais autonomia aos/às trabalhadores/as para organizar o seu trabalho, em função dos objetivos profissionais e das necessidades familiares e pessoais	,445	,497	,164
Deve haver a possibilidade de trabalhar a tempo parcial	,108	,246	,829
Devem ser tomadas medidas que permitam trabalhar a partir de casa (teletrabalho)	,046	,221	,789
Deve haver a possibilidade de concentrar o horário de trabalho semanal em menos dias da semana	,214	,261	,729
Eigenvalue	6,090	2,150	1,016
% da variância explicada	25,575	20,065	16,063

Fonte: Inquérito por Questionário

O fator 1¹² que associa as variáveis relacionadas com a promoção de serviços ou atividades internas de apoio à conciliação apresenta a maior percentagem da variância explicada, com valores fatoriais elevados em aspetos relacionados com apoios monetários para apoio a familiares idosos e/ou dependentes, com apoios monetários para apoio aos filhos, com a extensão de serviços médicos a familiares dos trabalhadores, com licenças para assistência à família de duração superior à fixada na lei e com a organização de programas de férias e de ocupação de tempos livres para os filhos dos trabalhadores.

O fator 2¹³ que associa as variáveis relacionadas com a promoção e articulação com serviços externos de apoio à conciliação, apresenta valores fatoriais mais elevados em torno de aspetos relacionados com a celebração de acordos ou protocolos com instituições que prestam serviços de apoio a crianças, idosos e pessoas dependentes, com horários de funcionamento mais alargados, com a flexibilização de horários de trabalho compatibilizando-os com os horários dos serviços de apoio a crianças, idosos e pessoas dependentes, com medidas de apoio a trabalhadores de famílias monoparentais, que vivam sozinhos e que tenham pessoas dependentes a seu cargo, com a celebração de acordos ou

¹² Alpha de Cronbach = 0,847

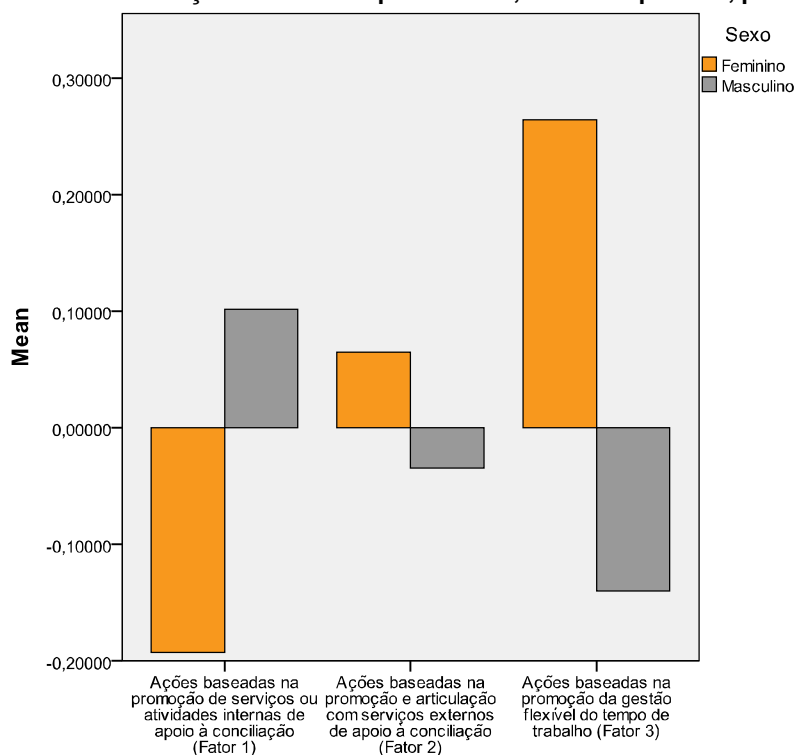
¹³ Alpha de Cronbach = 0,843

protocolos com serviços que disponibilizem atividades e iniciativas de promoção do bem-estar (acordos com ginásios, programas de férias, atividades desportivas, serviços domésticos, promoção da saúde), com a existência de meios de comunicação dentro da empresa que permitam divulgar serviços na área de residência dos trabalhadores (creches, infantários, ocupação de tempos livres, lares de idosos) e com a maior autonomia dos trabalhadores para organização do trabalho, em função dos objetivos profissionais e das necessidades familiares e pessoais.

O fator 3¹⁴ associa as variáveis relacionadas com a promoção da gestão flexível do tempo de trabalho, sendo que os valores fatoriais mais elevados se concentram em variáveis como o trabalho a tempo parcial, o trabalho a partir de casa (teletrabalho) e a concentração do horário de trabalho semanal em menos dias da semana.

Em seguida procederemos à comparação de algumas variáveis com a média dos três fatores identificados a partir da análise fatorial de componentes principais, em torno dos quais se agrupam as variáveis que medem o grau de importância que os inquiridos dão à melhoria de algumas práticas de gestão relacionadas com a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal.

Gráfico 5 – Perceção sobre a importância de melhoria de ações de suporte à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, por sexo

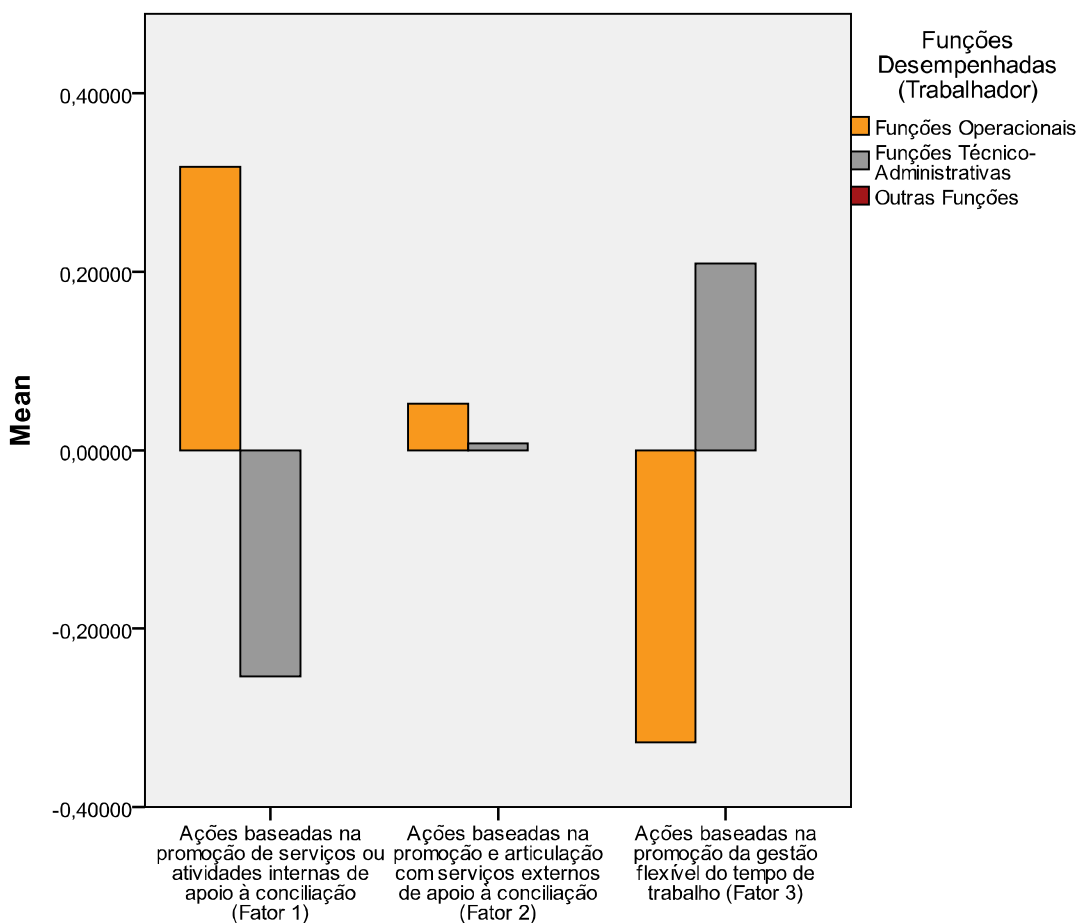


Fonte: Inquérito por Questionário

¹⁴ Alpha de Cronbach = 0,800

Da análise do gráfico anterior, podemos constatar que as mulheres valorizam mais a melhoria de ações baseadas na promoção e articulação da empresa com serviços externos de apoio à conciliação e as ações baseadas na promoção da gestão flexível do tempo de trabalho, sendo os homens que mais valorizam as ações baseadas na promoção de serviços ou atividades internas da empresa de apoio à conciliação.

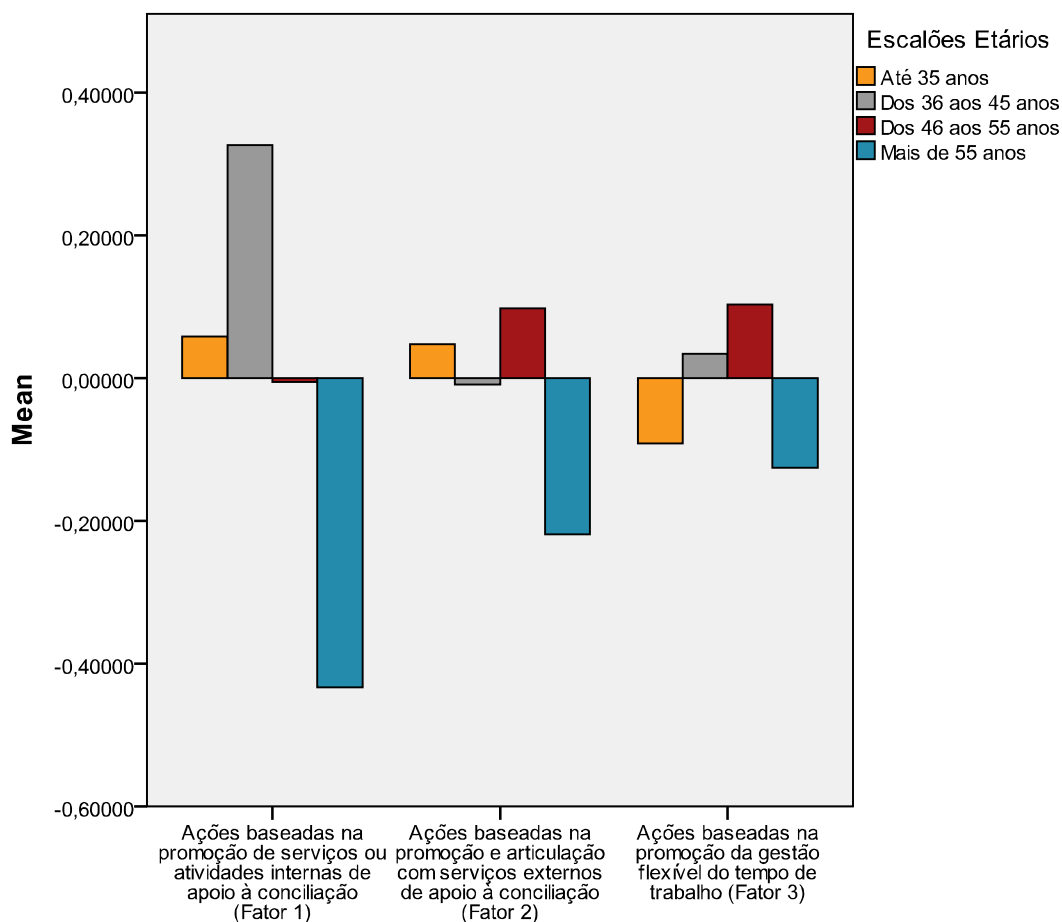
Gráfico 6 – Percepção sobre a importância de melhoria de ações de suporte à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, por tipo de função desempenhada



Fonte: Inquérito por Questionário

No que respeita a comparação por funções desempenhadas, podemos constatar que os trabalhadores que desempenham funções operacionais valorizam mais a melhoria de ações baseadas na promoção de serviços ou atividades internas da empresa de apoio à conciliação, pelo que os trabalhadores que desempenham funções técnico-administrativas valorizam mais a melhoria de ações baseadas na promoção da gestão flexível do tempo de trabalho. Verifica-se ainda que não existem diferenças relevantes nas ações baseadas na promoção e articulação da empresa com serviços externos de apoio à conciliação por tipo de funções desempenhadas pelos inquiridos.

Gráfico 7 – Percepção sobre a importância de melhoria de ações de suporte à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, por escalões etários



Fonte: Inquérito por Questionário

Tendo em consideração que a idade pode ter influência nas necessidades que os trabalhadores têm em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal (Dulk e Peper, 2008), consideramos importante destacar que os indivíduos com idade superior a 55 anos, não valorizam a melhoria de ações de suporte à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. Tal facto pode dever-se a somente 19,0% dos inquiridos deste escalão etário ter filhos menores a cargo.

No que respeita aos indivíduos com idades compreendidas entre os 46 e os 55 anos de idade, verifica-se que são os que mais valorizam a melhoria de ações baseadas na promoção e articulação com serviços externos de apoio à conciliação e a melhoria de ações baseadas na promoção da gestão flexível do tempo de trabalho, sendo este escalão etário o que apresenta a maior percentagem de filhos a cargo (37,9%).

Verifica-se, no entanto, que os inquiridos com idades compreendidas entre os 36 e os 45 anos de idade são os que mais valorizam a melhoria de ações baseadas na promoção de serviços ou atividades internas de apoio à conciliação, apresentando este escalão etário uma percentagem de filhos menores a cargo de 25,9%.

Destaca-se também que os inquiridos com idades inferiores a 35 anos de idade são os que apresentam a menor percentagem de filhos a cargo (17,2%), razão pela qual podem não valorizar tanto a melhoria de ações baseadas na promoção da gestão flexível do tempo de trabalho, e a valorizar pouco quer a melhoria de ações baseadas na promoção de serviços ou atividades internas de apoio à conciliação quer a promoção e articulação com serviços externos de apoio à conciliação, comparativamente com inquiridos pertencentes a outros escalões etários.

Conclusão

Com o presente estudo de caso tivemos intenção de verificar se a gestão de recursos humanos poderia contribuir para a promoção da igualdade de género em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, numa empresa do sector portuário, pertencente ao Sector Empresarial do Estado, enquadrada num contexto que se situa numa zona geográfica fora dos grandes centros urbanos e relativamente ao qual existem poucos estudos empíricos sobre este tema.

Para o efeito, foram formuladas algumas questões prévias delimitadoras do objeto da presente investigação, relacionadas com a identificação de práticas de gestão de recursos humanos promotoras da igualdade de oportunidades entre géneros, em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, com a perceção dos trabalhadores relativamente às práticas de gestão de recursos humanos existentes e com as dificuldades sentidas pelos trabalhadores em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Procurámos efetuar um enquadramento teórico sobre o estado de arte da (des)igualdade de género em torno de aspetos relacionados com a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, selecionando alguns estudos empíricos que considerámos pertinente focar relativamente ao tema do estudo, tendo ainda sido abordadas algumas questões relacionadas com a orientação da gestão de recursos humanos para a problemática identificada.

Por forma a obtermos uma perspetiva e compreensão alargada deste fenómeno, entendemos utilizar várias técnicas de recolha de dados qualitativos e quantitativos, que nos permitissem compreender se na empresa em análise, e na perspetiva dos trabalhadores, existiam práticas de gestão de recursos humanos que contribuíssem para promover a igualdade de oportunidades entre géneros em matéria de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.

Foram distribuídos 170 inquéritos por questionário e obtidas 117 respostas válidas, pelo que 65,8% dos respondentes são do sexo masculino e 34,2% do sexo feminino, representando um predomínio masculino. A média etária dos respondentes situa-se nos 46,5 anos de idade e mais de 50% detêm um grau de ensino superior onde o peso de representação das mulheres é superior ao dos homens em 3 pontos percentuais.

Os resultados sugerem uma tendência de segregação horizontal, resultante da clara predominância de mulheres no desempenho de funções técnico-administrativas, comparativamente com funções operacionais às quais se encontram maioritariamente afetos homens, assim como da ocupação exclusiva de carreiras profissionais maioritariamente femininas ou masculinas. Não se verifica a existência de segregação vertical, por as carreiras profissionais mais valorizadas serem ocupadas por mulheres e por

homens, corroborando assim a afirmação de Ferreira (s.d.) relativamente à tendência para o aumento da entrada de mulheres em profissões técnico-científicas.

Contudo, constatamos que a perceção dos homens é em média superior à perceção das mulheres no que respeita à existência de condições de igualdade em matéria de exercício de cargos de chefia e à existência de condições de igualdade de oportunidades relativas a condições de progressão na carreira, pese embora as condições de progressão na carreira estejam legalmente estabelecidas na empresa no Estatuto de Pessoal.

No que respeita a horários de trabalho verifica-se que o regime de horário por turnos ou rotativo é ocupado exclusivamente por homens e que a totalidade das mulheres está afeta ao horário de trabalho normal, que pode ou não ser desempenhado em regime de isenção de horário de trabalho.

Os resultados obtidos não nos permitem concluir se a modalidade de isenção de horário de trabalho implica permanecer mais horas no local de trabalho (Ferreira, s.d.; Lei nº 7/2009), sendo interessante verificar que, em média, os inquiridos referem não sentir culpa por não dedicarem mais tempo à família, não sendo no entanto possível evidenciar que o sentimento de culpa é uma consequência da dificuldade que as mulheres têm por não conseguirem conciliar a sua vida profissional com a vida familiar (Perista, 2002; Spindola e Santos, 2004; Saraceno, 2004).

Salienta-se ainda que não existem na empresa trabalhadores em regime de horário a tempo parcial, o que pode sugerir desconhecimento da lei ou meramente uma opção por trabalhar a tempo inteiro, designadamente por motivos económicos (Chambel, 2009).

No que respeita à situação familiar dos respondentes, 85,3% vive em situação conjugal, a maioria dos agregados familiares são constituídos por três pessoas com apenas um filho, representando uma maioria de famílias nucleares ou simples, sendo muito residual a percentagem de famílias alargadas ou que incluem familiares idosos, com deficiência ou que precisem de cuidados especiais. Importa ainda salientar que a maioria dos inquiridos refere não ter filhos menores ou dependentes a viver consigo, e os que os têm, são filhos com idades predominantemente compreendidas entre os zero e os doze anos de idade.

O facto da grande maioria dos inquiridos residir nos concelhos pertencentes à Sub-Região do Alentejo Litoral da NUT III (INE, 2012), permite-nos constatar que os efeitos das distâncias médias entre o centro urbano do concelho de residência e o local de trabalho, parecem não ter implicações acentuadas ao nível da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos respondentes, por não se verificar o efeito dos longos ou demorados trajetos entre casa e o local de trabalho que os estudos apresentam como mais negativos para as mulheres (CITE, 2009; Cruz, 2004).

Quando procuramos saber a perceção dos inquiridos face à relação trabalho, vida familiar e vida pessoal, os resultados não nos permitem concluir se os homens colocam a sua vida profissional em primeiro lugar ou se, pelo contrário, é exigido às mulheres que a vida familiar esteja acima de tudo (Loureiro e Cabral-Cardoso, 2008), verificando-se que a

maioria dos inquiridos considera que a carreira profissional é tão importante como a vida familiar e pessoal.

No que respeita à posição dos inquiridos face à divisão sexual do trabalho, os resultados permitem-nos referir que a grande maioria considera que homens e mulheres têm igual responsabilidade em garantir a subsistência da família.

Porém, os resultados da regularidade de participação de homens e mulheres em tarefas domésticas permitem-nos constatar que as mulheres participam, em média, com mais regularidade na realização de tarefas domésticas diárias relacionadas com o tratamento da roupa (lavar, estender, passar a ferro), cozinhar e limpar e arrumar a casa, e que os homens participam, em média, na realização de tarefas domésticas que respeitam a assuntos administrativos (ir ao banco, realizar pagamentos de água, luz, gás), efetuar reparações em casa e a tratar da manutenção do carro, que se realizam com menos regularidade diária, sendo os homens os que mais recorrem ao cônjuge para realização de tarefas domésticas.

Os resultados a que chegámos permitem-nos ir ao encontro dos estudos já realizados sobre esta matéria e que concluem que as mulheres ainda ocupam grande parte do seu tempo disponível na realização de tarefas domésticas diárias (CITE, 2009; Crompton e Lyonette, 2006; Guerreiro, s.d.; Perista, 2002; Saraceno, 2004, Torres, 2005), sugerindo ainda uma fraca partilha de tarefas domésticas entre os casais (Nogueira, 2001).

Relativamente ao cuidado com os filhos, os resultados obtidos não nos permitem concluir se existe ou não partilha de cuidados com os filhos dentro dos casais, nem verificar se os homens estarão eventualmente a assumir cada vez mais tarefas nesse âmbito (Crompton e Lyonette, 2006; Maciel et al, 2008), não havendo evidências estatísticas que nos permitam tirar conclusões sobre o modelo de exercício da parentalidade e de articulação trabalho família onde os inquiridos se inserem (Maciel et al, 2008).

Os resultados da análise documental efetuada permitem-nos referir que na empresa não existe uma política estruturada e formalmente assumida de promoção da igualdade de género ao nível dos documentos estratégicos da empresa, verificando-se, no entanto, que a empresa adota medidas conciliadoras da vida profissional, familiar e pessoal ao nível das práticas de gestão de recursos humanos, que carecem de medição em termos de resultados objetivos e mensuráveis, assim como de inclusão em políticas de responsabilidade social abrangentes, como sugere Santos (2011).

No que respeita à opinião dos inquiridos relativamente à perceção que têm das medidas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal existentes, os resultados sustentam que a empresa tem disponíveis benefícios sociais, serviços médicos e subsídios para apoio aos filhos dos trabalhadores na empresa, que os trabalhadores reconhecem e parecem fazer uso, pese embora os inquiridos refiram de forma bastante acentuada a possibilidade de extensão dos serviços médicos disponíveis a familiares.

A empresa também tem disponíveis medidas formais que permitem a adequação dos horários de trabalho a necessidades específicas de conciliação, designadamente o estabelecimento de horários de trabalho específicos e o desempenho remoto de funções através de tecnologias de informação e comunicação, que, em média, os inquiridos não reconhecem como existentes ou passíveis de utilização.

Este facto pode ser motivado por vários fatores, designadamente por deficiência na comunicação e diálogo, apontadas por alguns inquiridos, por dificuldades no ajustamento de horários de trabalho (CITE, 2009), pela perspetiva do sentido de direito que os trabalhadores possam ter dessas medidas, podendo não fazer uso delas por receio que isso prejudique a sua carreira profissional (Dulck e Peper, 2007) e pela perspetiva de necessidade influenciada pela situação familiar dos trabalhadores (Dulck e Peper, 2007), sendo por isso este tipo de práticas de gestão de recursos humanos identificadas como passíveis de melhoria.

As ações baseadas na solidariedade de colegas e chefias em presença de problemas familiares ou pessoais, são mais valorizadas pelas mulheres e por quem exerce funções técnico-administrativas, pese embora a maioria dos inquiridos não concorde com o facto das chefias diretas adotarem soluções informais que respondam pontualmente a esses problemas. Este facto pode sugerir a disponibilidade dos inquiridos para o contributo que a gestão de recursos humanos pode dar na adequação de práticas de conciliação à realidade de todos, diferenciando as necessidades de homens e mulheres (Loureiro e Cabral-Cardoso, 2008). Concluimos também que os inquiridos com mais de 55 anos de idade não valorizam as ações baseadas na solidariedade de colegas e chefias, podendo significar que essa solidariedade já foi adquirida ao longo dos anos de trabalho.

Por outro lado, as ações baseadas no apoio ao bem-estar geral dos trabalhadores e familiares são mais valorizadas pelos homens e pelos inquiridos que se encontram no escalão etário entre os 36 e os 45 anos de idade, não sendo tão valorizadas por quem tem idades inferiores a 35 anos. Estes resultados permitem-nos concluir que a idade tem influência nas necessidades que os trabalhadores sentem em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, como referem Dulk e Peper (2008), pese embora a celebração de acordos ou protocolos com instituições que disponibilizem serviços de promoção do bem-estar seja uma medida passível de melhoria identificada pelos inquiridos e relativamente à qual a gestão de recursos humanos pode contribuir.

No que respeita a ações baseadas nos seguros de saúde, concluimos que o facto de não se encontrarem diferenças relevantes de valorização deste tipo de medidas por sexo e funções desempenhadas, destacando-se apenas a valorização destas ações por inquiridos com idades inferiores a 45 anos, deve-se ao facto desta medida ser atribuída exclusivamente a trabalhadores beneficiários do Regime Geral de Segurança Social admitidos a partir do ano de 1999, encontrando-se os restantes trabalhadores afetos a um subsistema de saúde público. Este resultado pode ainda significar que os trabalhadores não

reconhecem os seguros de saúde como uma medida de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, podendo reconhecer esta prática somente como um *fringe-benefit*, ou remuneração em espécie.

As ações baseadas na flexibilidade de horário são mais valorizadas pelos homens, que maioritariamente desempenham funções operacionais, e também por inquiridos com idades superiores a 36 anos. Porém, os inquiridos apontam como passíveis de melhoria as práticas relacionadas com a possibilidade de concentrar o horário de trabalho semanal em menos dias da semana, com o trabalho a partir de casa, com o trabalho a tempo parcial e com a disponibilização de serviços de apoio aos filhos nas instalações da empresa, em especial a organização de programas de férias e de ocupação de tempos livres para os filhos dos trabalhadores.

Estes dados remetem-nos para a necessidade de melhorar as práticas de gestão de recursos humanos baseadas na promoção de serviços ou atividades internas de apoio à conciliação, especialmente valorizadas por homens e por inquiridos com idades entre os 36 e os 45 anos, os quais apresentam uma percentagem mais elevada de filhos a cargo, especialmente com idades dos zero aos doze anos de idade.

Estes resultados permitem-nos concluir que os inquiridos com filhos a cargo, parecem valorizar a celebração de acordos ou protocolos com instituições que prestem serviços de apoio a crianças com horários de funcionamento mais alargados e valorizar a flexibilização de horários por forma a torna-los compatíveis com os horários dos serviços de apoio a crianças. De facto, são as mulheres e os inquiridos com idades compreendidas entre os 46 e os 55 anos, os mais propõem a promoção de ações de articulação com serviços externos de apoio à conciliação e as ações baseadas na promoção da gestão flexível do tempo de trabalho, já que este escalão etário apresenta a maior percentagem de filhos a cargo.

Antes de apresentarmos as conclusões sobre a existência ou funcionamento de serviços de guarda de crianças fora dos períodos escolares, salientamos mais uma vez a necessidade de se abordar algumas características contextuais onde a empresa se encontra inserida, já que grande parte dos inquiridos reside relativamente próximo do local onde trabalha, em concelhos situados fora dos grandes centros urbanos, onde não existe uma grande dispersão geográfica de equipamentos de apoio a crianças nem uma variada rede de equipamentos privados, sendo as redes sociais existentes nestes locais diferentes das que existem nos grandes centros urbanos.

Tendo por base os resultados a que chegámos, podemos concluir que em períodos de interrupção letiva de equipamentos escolares, os filhos dos inquiridos tendem a ficar sozinhos em casa ou a ficar ao cuidado de avós, sendo relativamente baixa a média de inquiridos cujos filhos frequentam equipamentos que promovem atividades de tempos livres ou infantários, sendo baixa também a média de filhos que vão com os pais para o trabalho durante os períodos de interrupção letiva.

Verificamos que no decorrer no presente estudo se verificaram algumas limitações, desde logo no número de respostas obtidas ao inquérito por questionário, o que pode ter sido motivado por a investigadora desempenhar funções na Direção de Recursos Humanos da empresa alvo do estudo, pese embora os esforços que foram desenvolvidos quer no sentido de explicar pessoalmente o objetivo do estudo a todos os trabalhadores, quer no sentido de promover a máxima confidencialidade das respostas.

Outra limitação encontrada deveu-se à consciência que oportunamente não se teve de abordar no inquérito por questionário algumas questões subjacentes ao aprofundamento da esfera da vida pessoal, o que remeteu a investigação nesta matéria apenas para a análise documental e para o contributo que o Grupo Desportivo e Cultural da empresa pode dar aos trabalhadores neste âmbito.

Salienta-se ainda como limitação o facto de não se terem efetuado entrevistas aos responsáveis da empresa, que em muito contribuiriam para uma compreensão mais alargada e aprofundada do presente estudo de caso.

Porém, o conjunto de características contextuais que o presente estudo apresenta, permitiu-nos apresentar resultados diferentes dos de estudos realizados em grandes centros urbanos, designadamente os que concluem que os pais recorrem pouco aos avós para ficar com os filhos pequenos (Torres, 2005), considerando que muitas avós ainda se encontram a trabalhar (Saraceno, 2004).

Ad contrário, esta conclusão permite-nos colocar uma hipótese para eventuais estudos futuros neste âmbito, realizados fora de grandes centros urbanos, relativamente à probabilidade dos avós desempenharem um papel mais ativo no apoio à vida doméstica e ao cuidados com os filhos, possivelmente por muitos já não se encontrarem a trabalhar.

Bibliografia

- Almeida, A. J. (2011). *A Gestão de Recursos Humanos em Portugal: análise sociológica da construção de um campo profissional*. Lisboa: ISCTE-IUL
- Amâncio, L. (1992). As Assimetrias nas Representações do Género. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 34: 9-22.
- Amâncio, L. (1993). Género – Representações e Identidades. *Sociologia – Problemas e Práticas*, 14: 127-140.
- Bardin, L. (2011). *Análise de Conteúdo*. 5ª Edição. Lisboa: Edições 70.
- Cabral-Cardoso, C. (2004). The evolving Portuguese model of HRM. *The International Journal of Human Resource Management*, 15: 959-977.
- Carvalho, T. & Cabral-Cardoso, C. (2002). *Women in Human Resource Management: The Portuguese Case*. 2nd EURAM Conference, Stockholm.
- Chambel, M. J. (2009). Trabalho – muito, pouco ou nada? Dedicção ao trabalho em Portugal e na Europa. In J. Freire (Org.), *Trabalho e Relações Laborais* (pp. 27–60). Lisboa: Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa.
- Casaca, S. F. (2010). A (des)igualdade de género e a precarização do emprego. In V. Ferreira (org.) (Eds.), *Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*. (pp. 261-289). Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2003). *Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens*. Disponível em: <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/publicacoes.html>. consultado em 23, julho, 2012.
- CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2009). *Relatório sobre o Progresso da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional no ano de 2006-2008*. Lisboa: CITE.
- Crompton, R. & Lyonette, C. (2006). *Work Life “Balance” in Europe*. Disponível em: <http://asj.sagepub.com/content/49/4/379.short>. consultado em 6, julho, 2012.
- Cruz, S. A. (2004). Retrato de trabalhadoras da linha de caixa de uma grande superfície. *Análise Social*, Vol XXXIX, 172: 571-594.
- Dickens, L. (1998). What HRM means for gender equality. *Human Resource Management Journal*, 8: 23-40.

Dulk, L. D. & Peper, B. (2007). Working parent's use of work-life policies. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 57: 51-70.

Ferreira, V. (s.d.). *As Mulheres em Portugal: Situação e Paradoxos*. Disponível em: <http://caritas.pt/ficheiros/cr/file/As%20Mulheres%20em%20Portugal.doc>. Consultado em: 30, outubro, 2012.

Ghiglione, R. & Matalon, B. (1993). *O inquérito. Teoria e Prática* (pp.115-175). Oeiras: Celta Editora.

Gil, A. C. (1989). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social* (pp. 27-50). 2ª Edição. São Paulo: Editora Atlas.

Guerra, I. C. (2006). *Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo*. Estoril: Príncipe Editora.

Guerreiro, M. D. (s.d.). *As Políticas de Conciliação Trabalho-Família como Factor de Competitividade em Tempo de Crise*. Disponível em: http://www.cite.gov.pt/pt/destaques/conf30anos/30_P2_02_Maria_Dores_G.pdf. Consultado em: 24, janeiro, 2012.

Guerreiro, M. D., Abrantes, P. & Pereira, I. (s.d.). *Relação trabalho-família em contextos organizacionais em mudança*. Disponível em: http://www.aps.pt/cms/docs_prv/docs/DPR4616d20570669_1.pdf. Consultado em: 6, julho, 2012.

Guerreiro, M.D., Lourenço, V., & Pereira, I. (2006). *Boas Práticas de Conciliação entre a Vida Profissional e Vida Familiar. Manual para as Empresas*. 4ª Edição. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Hill, M. M. & Hill, A. (1998). *Investigação Empírica em Ciências Sociais. Um Guia Introductório*. WP1998/10. Lisboa: Dinâmia.

INE (2012). *Censos 2011 Resultados Definitivos - Portugal*. Lisboa: INE.

José, J. S. & Wall, K. (s.d.). *Trabalhar e cuidar de um idoso dependente: Problemas e soluções*. Disponível em: http://www.aps.pt/cms/docs_prv/docs/DPR4628cf21f1b41_1.pdf. Consultado em: 19, julho, 2012.

Lacombe, B. M. B. & Tonelli, M. J., (2001). *O Discurso e a Prática: o que nos Dizem os Especialistas e o que nos Mostram as Práticas das Empresas sobre os Modelos de Gestão de Recursos Humanos*. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65552001000200008&script=sci_arttext. Consultado em: 18, junho, 2012.

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

Lyness, K. S. & Kropf, M. B. (2005). The relationships of national gender equality and organizational support with work-family balance: A study of European managers. *Human Relations*, 58(1): 33-60.

Maciel, D., Marques, C. & Torres, A. (2008). *Trabalho, família e género*. Disponível em: <http://www.aps.pt/vicongresso/pdfs/742.pdf>. consultado em: 30, outubro, 2012.

Nogueira, C. (2001). *Feminismo e Discurso do Género na Psicologia Social*. Disponível em: <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/4117>. consultado em: 30, outubro, 2012.

Oliveras, E. C. (2011). *A balance between our personal and professional life in Spain: employees' right to a flexible workday*. Disponível em: http://www.indret.com/pdf/830_es.pdf. consultado em: 6, julho, 2012.

Parceria de Desenvolvimento do Projecto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas (2008). *Guia de Auto-Avaliação da Igualdade de Género nas Empresas*. Lisboa: Parceria de Desenvolvimento do Projecto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas.

Perista, H. (2002). Género e trabalho não pago: os tempos das mulheres e o tempo dos homens. *Análise Social*, Vol XXXVII, 163: 447-474.

Pestana, M. H. & Gageiro, J. N. (2000). *Análise de dados para ciências sociais – A complementaridade do SPSS*. 2ª Edição. Lisboa: Edições Sílabo.

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

Santos, G. G. (2010). Gestão, trabalho e relações sociais de género. In V. Ferreira (org.), *Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*. (pp. 99-138). Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

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

Saraceno, C. (2004). *A igualdade difícil. Mulheres no mercado de trabalho em Itália e a questão não resolvida da conciliação*. Disponível em: http://www.scielo.oces.mctes.pt/scielo.php?pid=S0873-65292004000100003&script=sci_arttext. Consultado em: 6, julho, 2012.

Spindola, T. & Santos, R. S. (2004). Trabalho versus vida em família. Conflito e culpa no cotidiano das trabalhadoras de enfermagem. *Ciencia Y Enfermeria*, X,2: 43-52.

Stake, R.E. (2007). *A Arte da Investigação com Estudos de Caso* (pp. 17-29). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Torres, A. C. & Silva, F. V. (1998). *Guarda das crianças e divisão do trabalho entre homens e mulheres*. Disponível em: <https://repositorio.iscte.pt/handle/10071/769>. consultado em: 19, julho, 2012.

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

Torres, A. C. (Coord.) (2005). *Homens e Mulheres entre Família e Trabalho*. 2ª Edição. Lisboa: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento.

Truss, C. (1999). Human resource management: gendered terrain?. *The International Journal of Human Resource Management*, 10:2: 180-200.

Yin, R. K. (1999). *Case Study Research. Design and Methods*. 6ª Edição. London: Sage.

Wall, K., Aboim, S., & Cunha, V. (2010). *A Vida Familiar no Masculino: Negociando Velhas e Novas Masculinidades*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

APÊNDICES

Inquérito por Questionário

O presente questionário enquadra-se no âmbito de uma investigação que estou a desenvolver para terminar a minha Tese de Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos, na Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal.

O objetivo do questionário é medir a opinião das pessoas sobre a contribuição que as empresas podem dar à promoção da igualdade de género, em matéria de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal nas empresas, sendo as respostas ao questionário da máxima importância para conclusão do Relatório Final.

As respostas são confidenciais e anónimas, e os resultados estatísticos serão exclusivamente tratados, de forma global, no âmbito da Tese de Mestrado.

Agradeço-lhe desde já a sua colaboração e disponibilidade, pedindo-lhe que seja o mais sincero possível nas suas respostas.

Peço-lhe que devolva o questionário preenchido até 2012-08-31.

Qualquer dúvida pode contactar-me para carlacrsilva@gmail.com

Setúbal, agosto de 2012

Carla Cristina Rodrigues Silva

1. Idade: ____ anos

2. Sexo:

(1) Feminino (2) Masculino

3. Concelho de residência habitual: _____

4. Habilitações literárias (indique, por favor, o nível de escolaridade mais elevado que concluiu):

(1) 4º Ano (5) Bacharelato
(2) 6º Ano (6) Licenciatura
(3) 9º Ano (7) Mestrado
(4) 12º Ano (8) Doutoramento

5. Qual a sua profissão? _____

6. Antiguidade na empresa: ____ anos

7. Tipo de horário de trabalho praticado:
(1) Horário de trabalho por turnos fixos
(2) Horário de trabalho por turnos rotativos
(3) Horário de trabalho normal com isenção de horário de trabalho
(4) Horário de trabalho normal sem isenção de horário de trabalho
(5) Horário de trabalho flexível

8. Exerce funções de chefia?

(1) Sim (2) Não

9. Diga, por favor, a situação que se aplica à sua pessoa:
(1) Vivo em situação conjugal (casado/a, união de facto)
(2) Não vivo em situação conjugal (solteiro/a, divorciado/a, viúvo/a)

10. Agregado familiar

10.1. Indique, por favor, quantas pessoas fazem parte do seu agregado familiar (pessoas que vivem habitualmente consigo): ____ pessoas

10.2. Das pessoas que fazem parte do seu agregado familiar, indique, por favor, o seu grau de parentesco:

	Cônjuge Companheiro/a	Descendentes (filhos/as)	Ascendentes (pais/sogros)	Irmãos/Cunhados	Outros
Nº de pessoas					

10.3. Tem filhos/as menores/dependentes a viver consigo?

(1) Sim (2) Não

10.3.1. Se respondeu sim, indique, por favor, o número de filhos/as por escalão etário:

(1) Dos 0 aos 5 anos: ____ filhos/as

(2) Dos 6 aos 12 anos: ____ filhos/as

(3) Dos 13 aos 15 anos: ____ filhos/as

(4) 16 anos ou mais: ____ filhos/as

10.3.2. Se respondeu sim, indique, por favor, das pessoas seguintes, a quem recorre com mais frequência para ficar com os seus filhos/as, fora dos períodos escolares normais?

(1=*nunca* e 5=*sempre*)

	1	2	3	4	5
(1) Ficam com a mãe em casa					
(2) Vão com a mãe para o trabalho					
(3) Ficam com o pai em casa					
(4) Vão com o pai para o trabalho					
(5) Ficam com os avós					
(6) Ficam com familiares					
(7) Ficam com vizinhos ou amigos					
(8) Ficam com a empregada					
(9) Ficam com uma ama oficial					
(10) Ficam com uma ama não-oficial					
(11) Ficam numa creche, infantários, atividades de tempos livres					
(12) Outra situação. Qual? _____					

10.4. Tem pessoas dependentes, com deficiência ou que precisem de cuidados especiais, a viver consigo?

- (1) Sim (2) Não

Se respondeu que vive em situação conjugal (casado/a, união de facto), responda, por favor, às questões seguintes, caso contrário, avance para a questão nº 18

11. Indique, por favor, as habilitações literárias do seu cônjuge/companheiro/a:

- (1) 4º Ano (5) Bacharelato
(2) 6º Ano (6) Licenciatura
(3) 9º Ano (7) Mestrado
(4) 12º Ano (8) Doutoramento

12. Qual a situação profissional do seu cônjuge/companheiro/a?

- (1) Trabalha por conta de outrem
(2) Trabalha por conta própria
(3) Desempregado/a
(4) Reformado/a ou Aposentado/a
(5) Outra situação. Qual? _____

Se respondeu que o seu cônjuge/companheiro(a) trabalha por conta de outrem ou por conta própria, responda, por favor, às questões seguintes, caso contrário, avance para a questão nº 18

13. Qual a profissão do seu cônjuge/companheiro/a? _____

14. Em que concelho trabalha o seu cônjuge/companheiro/a: _____

15. Como classifica o emprego do seu cônjuge/companheiro/a quanto à duração do tempo de trabalho?

- (1) A tempo parcial (2) A tempo inteiro

16. Qual o tipo de horário de trabalho praticado pelo seu cônjuge/companheiro/a?

- (1) Horário de trabalho por turnos fixos
- (2) Horário de trabalho por turnos rotativos
- (3) Horário de trabalho normal com isenção de horário de trabalho
- (4) Horário de trabalho normal sem isenção de horário de trabalho
- (5) Horário de trabalho flexível

17. O seu cônjuge/companheiro/a exerce funções de chefia?

- (1) Sim
- (2) Não

18. Tendo em conta a sua posição face à relação trabalho/vida pessoal e familiar, selecione, por favor, uma das três frases seguintes com a qual mais se identifica:

- (1) A minha carreira profissional está acima de tudo
- (2) A minha vida pessoal e familiar é tão importante como a minha carreira profissional
- (3) A minha vida pessoal e familiar é mais importante do que a minha carreira profissional

19. Tendo em conta a sua posição face à divisão sexual do trabalho, selecione, por favor, uma das duas frases seguintes com a qual mais se identifica:

- (1) Os homens são os principais responsáveis por garantir a subsistência da família
- (2) Homens e mulheres têm igual responsabilidade em garantir a subsistência da família

20. Assinale, por favor, o seu grau de concordância com as seguintes afirmações, relativas às medidas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, na empresa onde trabalha:

(1=discordo totalmente e 5=concordo totalmente)

	1	2	3	4	5
(1) A empresa onde trabalho preocupa-se com as necessidades dos/as trabalhadores/as, em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal					
(2) Na empresa onde trabalho as mulheres têm possibilidades de progredir na carreira, em condições de igualdade com os homens					

	1	2	3	4	5
(3) Na empresa onde trabalho as mulheres têm possibilidades de exercer cargos de chefia, em condições de igualdade com os homens					
(4) Na empresa onde trabalho pode-se trabalhar a partir de casa (exemplo: teletrabalho), caso seja necessário resolver problemas pessoais ou dar apoio à família					
(5) Na empresa onde trabalho pode-se concentrar as horas semanais de trabalho em menos dias da semana, caso seja necessário resolver problemas pessoais ou dar apoio à família					
(6) Na empresa onde trabalho posso optar por trabalhar a tempo parcial, caso seja necessário por razões familiares					
(7) Quando tenho problemas pessoais ou familiares, posso contar com a solidariedade dos meus colegas					
(8) Quando tenho problemas pessoais ou familiares, posso contar com a solidariedade dos meus chefes diretos					
(9) Na empresa onde trabalho posso trocar de turno, caso seja necessário por razões familiares					
(10) Na empresa onde trabalho pode-se ajustar os horários de trabalho para assistência à família, em situações de necessidade					
(11) Na empresa onde trabalho, são concedidas licenças para assistência à família, de duração superior às fixadas na lei					
(12) Na empresa onde trabalho, existem estruturas de apoio para cuidar dos filhos/as dos/as trabalhadores/as					
(13) Na empresa onde trabalho, existem subsídios para apoio aos/às filhos/as dos/as trabalhadores/as					
(14) Na empresa onde trabalho, existem medidas específicas para apoio a trabalhadores/as que tenham pessoas dependentes a cargo (idosos, doentes crónicos, pessoas com deficiência)					
(15) Na empresa onde trabalho, posso usufruir de serviços médicos					
(16) Na empresa onde trabalho, a minha família pode usufruir de serviços médicos					
(17) Na empresa onde trabalho, tenho possibilidade de ter um seguro de saúde					

	1	2	3	4	5
(18) Na empresa onde trabalho, a minha família tem possibilidade de ter um seguro de saúde					
(19) Na empresa onde trabalho realizam-se atividades e iniciativas de promoção do bem-estar (acordos com ginásios, programas de férias, atividades desportivas, etc.)					
(20) Na empresa onde trabalho posso ausentar-me para dar resposta a emergências familiares, sem que com isso me sinta penalizado					
(21) Na empresa onde trabalho os meus colegas preocupam-se com os meus problemas pessoais e familiares					
(22) Na empresa onde trabalho as minhas chefias diretas preocupam-se com os meus problemas pessoais e familiares					

21. Assinale, por favor, o seu grau de concordância com as seguintes afirmações, relativas a aspetos gerais relativos ao trabalho e à vida familiar:

(1=discordo totalmente e 5=concordo totalmente)

	1	2	3	4	5
(1) As empresas não devem intrometer-se nos assuntos que respeitam à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos/as trabalhadores/as					
(2) As minhas chefias diretas devem estar a par dos meus problemas familiares					
(3) As chefias diretas devem ter soluções informais para os problemas familiares e pessoais dos/as trabalhadores/as					
(4) As empresas devem ter medidas que promovam a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as					
(5) Ficar na empresa depois da hora, é visto com bons olhos					
(6) As mulheres são normalmente obrigadas a escolher entre ter uma carreira profissional e a sua família					
(7) Normalmente ausento-me do trabalho para dar resposta a emergências familiares					
(8) Os/As trabalhadores/as que estão mais disponíveis para a empresa são mais valorizados/as					
(9) Ninguém cuida tão bem dos filhos como a própria mãe					

	1	2	3	4	5
(10) As tarefas domésticas são tão importantes como o trabalho pago					
(11) As profissões dos homens são normalmente mais importantes que as profissões das mulheres					
(12) Às vezes sinto-me culpado/a por não dedicar mais tempo à minha família					

22. Indique, por favor, com que regularidade costuma participar nas tarefas abaixo indicadas:

(1=nunca e 5=sempre)

	1	2	3	4	5
(1) Limpar e arrumar a casa					
(2) Tratar da roupa (lavar, estender, passar a ferro)					
(3) Cozinhar					
(4) Fazer compras para casa					
(5) Tratar de assuntos administrativos (considere como exemplo, ir ao banco, realizar pagamentos de água, luz, gás)					
(6) Efetuar reparações em casa					
(7) Tratar do jardim de casa					
(8) Tratar da manutenção do carro					
(9) Realizar trabalho voluntário					
(10) Participar em atividades de lazer (considere como exemplo, ir ao cinema, praticar desporto, estar com os amigos/as)					
(11) Prestar cuidados a familiares idosos dependentes e/ou doentes					
(12) Ir ao médico com familiares idosos dependentes e/ou doentes					
(13) Cuidar dos filhos/as em caso de doença					
(14) Ir com os filhos/as ao médico					
(15) Vestir e dar banho aos filhos/as					
(16) Alimentar os filhos/as					
(17) Brincar com os filhos/as					
(18) Ir levar e buscar os filhos/as à escola					
(19) Acompanhar os filhos/as nos estudos					

23. Normalmente, quem participa na realização das tarefas domésticas (considere como exemplo, cozinhar, tratar da roupa, limpar e arrumar a casa)?

(1=nunca e 5=sempre)

	1	2	3	4	5
(1) Cônjuge/Companheiro/a					
(2) Empregada/o doméstica/o					
(3) Pais/Sogros/as					
(4) Filhos/as					
(5) Amigos/as					
(6) Outros. Quem? _____					

24. Qual o grau de importância que atribui às seguintes afirmações para a melhoria das práticas de gestão, em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, na empresa onde trabalha?

(1=pouca importância e 5=muita importância)

	1	2	3	4	5
(1) Devem ser tomadas medidas que permitam flexibilizar os horários de trabalho e torná-los compatíveis com os horários dos serviços de apoio a crianças, idosos e pessoas dependentes					
(2) Devem ser feitos acordos/protocolos com instituições que prestam serviços de apoio a crianças, idosos e pessoas dependentes, com horários de funcionamento mais alargados					
(3) Devem ser tomadas medidas que permitam trabalhar a partir de casa (exemplo: teletrabalho)					
(4) Deve haver a possibilidade de trabalhar a tempo parcial					
(5) Deve haver a possibilidade de concentrar o horário de trabalho semanal em menos dias da semana					
(6) Devem ser feitos acordos/protocolos com serviços que disponibilizem atividades e iniciativas de promoção do bem-estar (acordos com ginásios, programas de férias, atividades desportivas, serviços domésticos, promoção da saúde)					
(7) Devem ser disponibilizados serviços de apoio aos/as filhos/as dos/as trabalhadores/as nas instalações da empresa					
(8) Devem existir meios de comunicação dentro da empresa que permitam divulgar serviços na área de residência dos/as					

	1	2	3	4	5
trabalhadores/as (exemplos, creches, infantários, ocupação de tempos livres, lares de idosos)					
(9) Devem ser tomadas medidas de apoio a trabalhadores/as de famílias monoparentais, que vivam sozinhos/as e que tenham pessoas dependentes a seu cargo					
(10) Devem ser tomadas medidas que permitam a extensão de serviços médicos a familiares dos/as trabalhadores/as					
(11) Devem ser concedidas licenças para assistência à família de duração superior às fixadas na lei					
(12) Deve ser dada mais autonomia aos/às trabalhadores/as para organizar o seu trabalho, em função dos objetivos profissionais e das suas necessidades familiares e pessoais					
(13) A empresa deve dar apoios monetários aos/às trabalhadores/as para apoio aos seus filhos/as					
(14) A empresa deve dar apoios monetários aos/às trabalhadores/as para apoio a familiares idosos e/ou dependentes					
(15) Devem ser organizados programas de férias e de ocupação de tempos livres para os/as filhos/as dos/as trabalhadores/as					

25. Que sugestões daria para melhorar as práticas de gestão em matéria de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal da empresa em que trabalha?

Obrigado pela sua colaboração!

Frequencies

Statistics

		Idade	Sexo	Concelho de residência	Habilitações literárias	Profissão
N	Valid	116	117	116	117	111
	Missing	1	0	1	0	6

Statistics

		Antiguidade na empresa	Horário de trabalho	Exerce funções de chefia?	Situação que se aplica à pessoa	Nº de pessoas que compõem o agregado familiar
N	Valid	113	115	117	116	117
	Missing	4	2	0	1	0

Statistics

		Grau de parentesco – Cônjuge /Companheiro/a	Grau de parentesco - Nº de filhos/as	Grau de parentesco - Nº de ascendentes (pais/sogros)	Grau de parentesco - Nº de irmãos/cunhados	Grau de parentesco - Nº de outros
N	Valid	116	110	110	110	110
	Missing	1	7	7	7	7

Statistics

		Tem filhos/as menores/dependentes a viver consigo?	Nº de filhos/as (Dos 0 aos 5 anos)	Nº de filhos/as (Dos 6 aos 12 anos)	Nº de filhos/as (Dos 13 aos 15 anos)	Nº de filhos/as (16 anos ou mais)
N	Valid	113	55	55	55	55
	Missing	4	62	62	62	62

Statistics

		Ficam com a mãe em casa	Vão com a mãe para o trabalho	Ficam com o pai em casa	Vão com o pai para o trabalho	Ficam com os avós
N	Valid	33	23	23	23	30
	Missing	84	94	94	94	87

Statistics

		Ficam com familiares	Ficam com vizinhos ou amigos	Ficam com a empregada	Ficam com uma ama oficial	Ficam com uma ama não oficial
N	Valid	22	21	23	21	21
	Missing	95	96	94	96	96

Statistics

		Ficam numa creche, infantário, atividades de tempos livres	Outra situação (Fica sozinho)	Tem pessoas dependentes, com deficiência ou que precisem de cuidados especiais a viver consigo?	Habilitações literárias do cônjuge /companheiro/a	Situação profissional do cônjuge/ companheiro/a
N	Valid	26	3	115	99	99
	Missing	91	114	2	18	18

Statistics

		Profissão do cônjuge /companheiro/a	Concelho onde trabalha o cônjuge /companheiro/a	Classificação do emprego do cônjuge/ companheiro/a quanto à duração do tempo de trabalho	Horário de trabalho do cônjuge/ companheiro/a	O cônjuge/ companheiro/a exerce funções de chefia?
N	Valid	72	72	73	71	72
	Missing	45	45	44	46	45

Statistics

		Posição face à relação trabalho/vida familiar e pessoal	Posição face à divisão sexual do trabalho	A empresa onde trabalho preocupa-se com as necessidades dos/as trabalhadores/as, em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	Na empresa onde trabalho as mulheres têm possibilidades de progredir na carreira, em condições de igualdade com os homens	Na empresa onde trabalho as mulheres têm possibilidades de exercer cargos de chefia, em condições de igualdade com os homens
N	Valid	112	117	115	116	116
	Missing	5	0	2	1	1

Statistics

		Na empresa onde trabalho pode-se trabalhar a partir de casa (teletrabalho), caso seja necessário resolver problemas pessoais ou dar apoio à família	Na empresa onde trabalho pode-se concentrar as horas semanais de trabalho em menos dias da semana, caso seja necessário resolver problemas pessoais ou dar apoio à família	Na empresa onde trabalho posso optar por trabalhar a tempo parcial, caso seja necessário por razões familiares	Quando tenho problemas pessoais ou familiares, posso contar com a solidariedade dos meus colegas	Quando tenho problemas pessoais ou familiares, posso contar com a solidariedade dos meus chefes diretos
N	Valid	110	111	110	115	116
	Missing	7	6	7	2	1

Statistics

		Na empresa onde trabalho posso trocar de turno, caso seja necessário por razões familiares	Na empresa onde trabalho pode-se ajustar os horários de trabalho para assistência à família, em situações de necessidade	Na empresa onde trabalho são concedidas licenças para assistência à família, de duração superior às fixadas na lei	Na empresa onde trabalho existem estruturas de apoio para cuidar dos/as filhos/as dos/as trabalhadores/as	Na empresa onde trabalho existem subsídios para apoio aos/às filhos/as dos/as trabalhadores/as
N	Valid	92	109	97	108	113
	Missing	25	8	20	9	4

Statistics

		Na empresa onde trabalho existem medidas específicas para apoio a trabalhadores/as que tenham dependentes a cargo (idosos, doentes crónicos, pessoas com deficiência)	Na empresa onde trabalho posso usufruir de serviços médicos	Na empresa onde trabalho a minha família pode usufruir de serviços médicos	Na empresa onde trabalho tenho possibilidade de ter um seguro de saúde	Na empresa onde trabalho a minha família tem possibilidade de ter um seguro de saúde
N	Valid	96	116	113	110	109
	Missing	21	1	4	7	8

Statistics

		Na empresa onde trabalho realizam-se atividades e iniciativas de promoção do bem-estar (acordos com ginásios, programas de férias, atividades desportivas)	Na empresa onde trabalho posso ausentar-me para dar resposta a emergências familiares, sem que com isso me sinta penalizado	Na empresa onde trabalho os meus colegas preocupam-se com os meus problemas pessoais e familiares	Na empresa onde trabalho as minhas chefias preocupam-se com os meus problemas pessoais e familiares	As empresas não devem intrometer-se nos assuntos que respeitam à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos/as trabalhadores/as
N	Valid	112	113	116	115	114
	Missing	5	4	1	2	3

Statistics

		As minhas chefias diretas devem estar a par dos meus problemas familiares	As minhas chefias diretas devem ter soluções informais para os problemas familiares e pessoais dos/as trabalhadores	As empresas devem ter medidas que promovam a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as	Ficar na empresa depois da hora é visto com bons olhos	As mulheres são normalmente obrigadas a escolher entre ter uma carreira profissional e a sua família
N	Valid	116	113	113	110	112
	Missing	1	4	4	7	5

Statistics

		Normalmente ausento-me do trabalho para dar resposta a emergências familiares	Os/as trabalhadores/as que estão mais disponíveis para a empresa são mais valorizados/as	Ninguém cuida tão bem dos filhos como a própria mãe	As tarefas domésticas são tão importantes como o trabalho pago	As profissões dos homens são normalmente mais importantes que as profissões das mulheres
N	Valid	113	113	116	116	117
	Missing	4	4	1	1	0

Statistics

		Às vezes sinto-me culpado/a por não dedicar mais tempo à minha família	Limpar e arrumar a casa	Tratar da roupa (lavar, estender, passar a ferro)	Cozinhar	Fazer compras para casa
N	Valid	117	117	117	116	115
	Missing	0	0	0	1	2

Statistics

		Tratar de assuntos administrativos (ir ao banco, realizar pagamentos de água, luz, gás)	Efetuar reparações em casa	Tratar do jardim de casa	Tratar da manutenção do carro	Realizar trabalho voluntário
N	Valid	116	117	95	115	111
	Missing	1	0	22	2	6

Statistics

		Participar em atividades de lazer (ir ao cinema, praticar desporto, estar com amigos/as)	Prestar cuidados a familiares idosos dependentes e/ou doentes	Ir ao médico com familiares idosos dependentes e/ou doentes	Cuidar dos/as filhos/as em caso de doença	Ir com os/as filhos/as ao médico
N	Valid	117	112	112	102	98
	Missing	0	5	5	15	19

Statistics

		Vestir e dar banho aos/as filhos/as	Alimentar os/as filhos/as	Brincar com os/as filhos/as	Ir levar e buscar os/as filhos/as à escola	Acompanhar os/as filhos/as nos estudos
N	Valid	93	93	97	94	95
	Missing	24	24	20	23	22

Statistics

		Cônjuge/ Companheiro/a	Empregada/o doméstica/o	Pais/Sogros/as	Filhos/as	Amigos/as
N	Valid	102	90	82	81	77
	Missing	15	27	35	36	40

Statistics

		Outros	Devem ser tomadas medidas que permitam flexibilizar os horários de trabalho e torná-los compatíveis com os horários dos serviços de apoio a crianças, idosos e pessoas dependentes	Devem ser feitos acordos/protocolos com instituições que prestam serviços de apoio a crianças, idoso e pessoas dependentes, com horários de funcionamento mais alargados	Devem ser tomadas medidas que permitam trabalhar a partir de casa (teletrabalho)	Deve haver a possibilidade de trabalhar a tempo parcial
N	Valid	0	116	116	116	113
	Missing	117	1	1	1	4

Statistics

		Deve haver a possibilidade de concentrar o horário de trabalho semanal em menos dias da semana	Devem ser feitos acordos/protocolos com serviços que disponibilizem atividades e iniciativas de promoção do bem-estar (acordos com ginásios, programas de férias, atividades desportivas, serviços domésticos, promoção da saúde)	Devem ser disponibilizados serviços de apoio aos/às filhos/as dos/as trabalhadores/as nas instalações da empresa	Devem existir meios de comunicação dentro da empresa que permitam divulgar serviços na área de residência dos/as trabalhadores/as (creches, infantários, ocupação de tempos livres, lares de idosos)	Devem ser tomadas medidas de apoio a trabalhadores/as de famílias monoparentais, que vivam sozinhos/as e que tenham pessoas dependentes a seu cargo
N	Valid	113	117	114	116	113
	Missing	4	0	3	1	4

Statistics

		Devem ser tomadas medidas que permitam a extensão de serviços médicos a familiares dos/as trabalhadores/as	Devem ser concedidas licenças para assistência à família de duração superior às fixadas na lei	Deve ser dada mais autonomia aos/às trabalhadores/as para organizar o seu trabalho, em função dos objetivos profissionais e das necessidades familiares e pessoais	A empresa deve dar apoios monetários aos/às trabalhadores/as para apoio aos seus filhos/as	A empresa deve dar apoios monetários aos/às trabalhadores/as para apoio a familiares idosos e/ou dependentes
N	Valid	115	113	115	115	114
	Missing	2	4	2	2	3

Statistics

		Devem ser organizados programas de férias e de ocupação de tempos livres para os/as filhos/as dos/as trabalhadores/as	Escalões Etários	Escalões de Antiguidade	Funções Desempenhadas (Trabalhador)	Profissão (Cônjuge)
N	Valid	115	116	113	111	72
	Missing	2	1	4	6	45

Statistics

		Concelho onde trabalha o cônjuge /companheiro/a	Concelho de Residência	Habilitações literárias	Habilitações literárias do cônjuge/ companheiro/a	Horário de trabalho
N	Valid	69	116	117	98	115
	Missing	48	1	0	19	2

Statistics

		Horário de trabalho do cônjuge/companheiro/a	Situação profissional do cônjuge/companheiro/a
N	Valid	71	99
	Missing	46	18

Frequency Table

Idade

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26	1	,9	,9	,9
	27	2	1,7	1,7	2,6
	29	1	,9	,9	3,4
	30	2	1,7	1,7	5,2
	31	1	,9	,9	6,0
	32	1	,9	,9	6,9
	33	6	5,1	5,2	12,1
	34	2	1,7	1,7	13,8
	35	4	3,4	3,4	17,2
	36	3	2,6	2,6	19,8
	37	3	2,6	2,6	22,4
	38	5	4,3	4,3	26,7
	39	1	,9	,9	27,6
	40	2	1,7	1,7	29,3
	41	5	4,3	4,3	33,6
	42	2	1,7	1,7	35,3
	43	3	2,6	2,6	37,9
	44	2	1,7	1,7	39,7
	45	4	3,4	3,4	43,1
	46	3	2,6	2,6	45,7
	48	4	3,4	3,4	49,1
	49	4	3,4	3,4	52,6
	50	5	4,3	4,3	56,9
	51	1	,9	,9	57,8
	52	3	2,6	2,6	60,3
	53	8	6,8	6,9	67,2
	54	8	6,8	6,9	74,1
	55	8	6,8	6,9	81,0
	56	8	6,8	6,9	87,9
	57	6	5,1	5,2	93,1
	58	1	,9	,9	94,0
	59	4	3,4	3,4	97,4
	60	1	,9	,9	98,3
	61	1	,9	,9	99,1
	63	1	,9	,9	100,0
	Total	116	99,1	100,0	
Missing	System	1	,9		
Total		117	100,0		

Sexo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Feminino	40	34,2	34,2	34,2
	Masculino	77	65,8	65,8	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

Concelho de residência

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Santiago do Cacém	46	39,3	39,7	39,7
	Sines	56	47,9	48,3	87,9
	Grândola	4	3,4	3,4	91,4
	Setúbal	3	2,6	2,6	94,0
	Aveiro	1	,9	,9	94,8
	Mira	1	,9	,9	95,7
	Ilhavo	2	1,7	1,7	97,4
	Lisboa	1	,9	,9	98,3
	Palmela	1	,9	,9	99,1
	Sintra	1	,9	,9	100,0
	Total	116	99,1	100,0	
Missing	System	1	,9		
Total		117	100,0		

Habilitações literárias

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4º ano	1	,9	,9	,9
	9º ano	18	15,4	15,4	16,2
	12º ano	39	33,3	33,3	49,6
	Bacharelato	3	2,6	2,6	52,1
	Licenciatura	48	41,0	41,0	93,2
	Mestrado	8	6,8	6,8	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

Profissão

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Piloto/a de Barra	5	4,3	4,5	4,5
	Técnico/a Superior	7	6,0	6,3	10,8
	Oficial da Marinha Mercante	5	4,3	4,5	15,3
	Técnico/a	7	6,0	6,3	21,6
	Motorista Marítimo	2	1,7	1,8	23,4
	Administrativo/a	6	5,1	5,4	28,8
	Desenhador/a	1	,9	,9	29,7
	Operador/a de Radar e Telecomunicações	4	3,4	3,6	33,3
	Técnico/a Administrativo/a	12	10,3	10,8	44,1
	Técnico/a Auxiliar	4	3,4	3,6	47,7
	Marinheiro/a	5	4,3	4,5	52,3
	Operador/a de Cais	10	8,5	9,0	61,3
	Adjunto/a de Exploração	5	4,3	4,5	65,8
	Adjunto/a Técnico/a	6	5,1	5,4	71,2
	Jurista	1	,9	,9	72,1
	Engenheiro/a	10	8,5	9,0	81,1
	Advogado/a	1	,9	,9	82,0
	Gestor/a	4	3,4	3,6	85,6
	Economista	6	5,1	5,4	91,0
	Copywriting e Tradução	1	,9	,9	91,9
	Recursos Humanos	2	1,7	1,8	93,7
	Funcionário/a Público/a	2	1,7	1,8	95,5
	Técnico/a de Informática	2	1,7	1,8	97,3
	Tesoureiro/a	1	,9	,9	98,2
	Marketing	1	,9	,9	99,1
	Auxiliar de Serviços	1	,9	,9	100,0
	Total	111	94,9	100,0	
Missing	System	6	5,1		
Total		117	100,0		

Antiguidade na empresa

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1,7	1,8	1,8
	3	2	1,7	1,8	3,5
	5	4	3,4	3,5	7,1
	6	3	2,6	2,7	9,7
	8	1	,9	,9	10,6
	9	2	1,7	1,8	12,4
	10	6	5,1	5,3	17,7
	11	6	5,1	5,3	23,0
	12	8	6,8	7,1	30,1
	13	7	6,0	6,2	36,3
	14	8	6,8	7,1	43,4
	15	12	10,3	10,6	54,0
	16	2	1,7	1,8	55,8
	17	1	,9	,9	56,6
	20	1	,9	,9	57,5
	21	2	1,7	1,8	59,3
	22	5	4,3	4,4	63,7
	23	5	4,3	4,4	68,1
	24	3	2,6	2,7	70,8
	25	1	,9	,9	71,7
	29	4	3,4	3,5	75,2
	30	11	9,4	9,7	85,0
	31	11	9,4	9,7	94,7
	32	3	2,6	2,7	97,3
	33	2	1,7	1,8	99,1
	34	1	,9	,9	100,0
	Total	113	96,6	100,0	
Missing	System	4	3,4		
Total		117	100,0		

Horário de trabalho

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Horário de trabalho por turnos fixos	9	7,7	7,8	7,8
	Horário de trabalho por turnos rotativos	18	15,4	15,7	23,5
	Horário de trabalho normal com isenção de horário de trabalho	50	42,7	43,5	67,0
	Horário de trabalho normal sem isenção de horário de trabalho	32	27,4	27,8	94,8
	Horário de trabalho flexível	6	5,1	5,2	100,0
	Total	115	98,3	100,0	
Missing	System	2	1,7		
Total		117	100,0		

Exerce funções de chefia?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	32	27,4	27,4	27,4
	Não	85	72,6	72,6	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

Situação que se aplica à pessoa

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Vive em situação conjugal	99	84,6	85,3	85,3
	Não vive em situação conjugal	17	14,5	14,7	100,0
	Total	116	99,1	100,0	
Missing	System	1	,9		
Total		117	100,0		

Nº de pessoas que compõem o agregado familiar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	7	6,0	6,0	6,0
	1	35	29,9	29,9	35,9
	2	45	38,5	38,5	74,4
	3	22	18,8	18,8	93,2
	4	3	2,6	2,6	95,7
	5	4	3,4	3,4	99,1
	6	1	,9	,9	100,0
Total		117	100,0	100,0	

Grau de parentesco - Cônjuge/Companheiro/a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	99	84,6	85,3	85,3
	Não	17	14,5	14,7	100,0
	Total	116	99,1	100,0	
Missing	System	1	,9		
Total		117	100,0		

Grau de parentesco - Nº de filhos/as

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	30	25,6	27,3	27,3
	1	48	41,0	43,6	70,9
	2	26	22,2	23,6	94,5
	3	5	4,3	4,5	99,1
	4	1	,9	,9	100,0
Total		110	94,0	100,0	
Missing	System	7	6,0		
Total		117	100,0		

Grau de parentesco - Nº de ascendentes (pais/sogros)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	104	88,9	94,5	94,5
	1	4	3,4	3,6	98,2
	2	2	1,7	1,8	100,0
	Total	110	94,0	100,0	
Missing	System	7	6,0		
Total		117	100,0		

Grau de parentesco - Nº de irmãos/cunhados

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	109	93,2	99,1	99,1
	1	1	,9	,9	100,0
	Total	110	94,0	100,0	
Missing	System	7	6,0		
Total		117	100,0		

Grau de parentesco - Nº de outros

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	108	92,3	98,2	98,2
	1	2	1,7	1,8	100,0
	Total	110	94,0	100,0	
Missing	System	7	6,0		
Total		117	100,0		

Tem filhos/as menores/dependentes a viver consigo?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	55	47,0	48,7	48,7
	Não	58	49,6	51,3	100,0
	Total	113	96,6	100,0	
Missing	System	4	3,4		
Total		117	100,0		

Nº de filhos/as (Dos 0 aos 5 anos)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	33	28,2	60,0	60,0
	1	19	16,2	34,5	94,5
	2	3	2,6	5,5	100,0
	Total	55	47,0	100,0	
Missing	System	62	53,0		
Total		117	100,0		

Nº de filhos/as (Dos 6 aos 12 anos)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	35	29,9	63,6	63,6
	1	14	12,0	25,5	89,1
	2	6	5,1	10,9	100,0
	Total	55	47,0	100,0	
Missing	System	62	53,0		
Total		117	100,0		

Nº de filhos/as (Dos 13 aos 15 anos)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	44	37,6	80,0	80,0
	1	10	8,5	18,2	98,2
	2	1	,9	1,8	100,0
	Total	55	47,0	100,0	
Missing	System	62	53,0		
Total		117	100,0		

Nº de filhos/as (16 anos ou mais)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	31	26,5	56,4	56,4
	1	21	17,9	38,2	94,5
	2	3	2,6	5,5	100,0
	Total	55	47,0	100,0	
Missing	System	62	53,0		
Total		117	100,0		

Ficam com a mãe em casa

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	5	4,3	15,2	15,2
	Raramente	8	6,8	24,2	39,4
	Às vezes	5	4,3	15,2	54,5
	Muitas vezes	2	1,7	6,1	60,6
	Sempre	13	11,1	39,4	100,0
	Total	33	28,2	100,0	
Missing	System	84	71,8		
Total		117	100,0		

Vão com a mãe para o trabalho

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	18	15,4	78,3	78,3
	Raramente	2	1,7	8,7	87,0
	Às vezes	2	1,7	8,7	95,7
	Sempre	1	,9	4,3	100,0
	Total	23	19,7	100,0	
Missing	System	94	80,3		
Total		117	100,0		

Ficam com o pai em casa

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	7	6,0	30,4	30,4
	Raramente	6	5,1	26,1	56,5
	Às vezes	7	6,0	30,4	87,0
	Muitas vezes	3	2,6	13,0	100,0
	Total	23	19,7	100,0	
Missing	System	94	80,3		
Total		117	100,0		

Vão com o pai para o trabalho

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	19	16,2	82,6	82,6
	Raramente	3	2,6	13,0	95,7
	Muitas vezes	1	,9	4,3	100,0
	Total	23	19,7	100,0	
Missing	System	94	80,3		
Total		117	100,0		

Ficam com os avós

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	3	2,6	10,0	10,0
	Raramente	3	2,6	10,0	20,0
	Às vezes	6	5,1	20,0	40,0
	Muitas vezes	12	10,3	40,0	80,0
	Sempre	6	5,1	20,0	100,0
	Total	30	25,6	100,0	
Missing	System	87	74,4		
Total		117	100,0		

Ficam com familiares

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	8	6,8	36,4	36,4
	Raramente	8	6,8	36,4	72,7
	Às vezes	4	3,4	18,2	90,9
	Sempre	2	1,7	9,1	100,0
	Total	22	18,8	100,0	
Missing	System	95	81,2		
Total		117	100,0		

Ficam com vizinhos ou amigos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	18	15,4	85,7	85,7
	Raramente	2	1,7	9,5	95,2
	Às vezes	1	,9	4,8	100,0
	Total	21	17,9	100,0	
Missing	System	96	82,1		
Total		117	100,0		

Ficam com a empregada

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	21	17,9	91,3	91,3
	Raramente	1	,9	4,3	95,7
	Muitas vezes	1	,9	4,3	100,0
	Total	23	19,7	100,0	
Missing	System	94	80,3		
Total		117	100,0		

Ficam com uma ama oficial

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	21	17,9	100,0	100,0
Missing	System	96	82,1		
Total		117	100,0		

Ficam com uma ama não oficial

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	21	17,9	100,0	100,0
Missing	System	96	82,1		
Total		117	100,0		

Ficam numa creche, infantário, atividades de tempos livres

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	9	7,7	34,6	34,6
	Raramente	2	1,7	7,7	42,3
	Às vezes	6	5,1	23,1	65,4
	Muitas vezes	3	2,6	11,5	76,9
	Sempre	6	5,1	23,1	100,0
	Total	26	22,2	100,0	
Missing	System	91	77,8		
Total		117	100,0		

Outra situação (Fica sozinho)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Às vezes	1	,9	33,3	33,3
	Muitas vezes	1	,9	33,3	66,7
	Sempre	1	,9	33,3	100,0
	Total	3	2,6	100,0	
Missing	System	114	97,4		
Total		117	100,0		

Tem pessoas dependentes, com deficiência ou que precisem de cuidados especiais a viver consigo?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	2	1,7	1,7	1,7
	Não	113	96,6	98,3	100,0
	Total	115	98,3	100,0	
Missing	System	2	1,7		
Total		117	100,0		

Habilitações literárias do cônjuge/companheiro/a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4º ano	1	,9	1,0	1,0
	6º ano	4	3,4	4,0	5,1
	9º ano	16	13,7	16,2	21,2
	12º ano	38	32,5	38,4	59,6
	Bacharelato	7	6,0	7,1	66,7
	Licenciatura	24	20,5	24,2	90,9
	Mestrado	8	6,8	8,1	99,0
	Doutoramento	1	,9	1,0	100,0
Total	99	84,6	100,0		
Missing	System	18	15,4		
Total		117	100,0		

Situação profissional do cônjuge/companheiro/a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Trabalha por conta de outrém	65	55,6	65,7	65,7
	Trabalha por conta própria	8	6,8	8,1	73,7
	Desempregado/a	11	9,4	11,1	84,8
	Reformado/a ou aposentado/a	10	8,5	10,1	94,9
	Outra situação (Apoio à família, não trabalha por opção)	1	,9	1,0	96,0
	Outra situação (Doméstica)	3	2,6	3,0	99,0
	Outra situação (pré-reforma)	1	,9	1,0	100,0
	Total	99	84,6	100,0	
Missing	System	18	15,4		
Total		117	100,0		

Profissão do cônjuge/companheiro/a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Assessor/a	1	,9	1,4	1,4
	Técnico/a Superior	1	,9	1,4	2,8
	Técnico/a	1	,9	1,4	4,2
	Administrativo/a	10	8,5	13,9	18,1
	Desenhador/a	1	,9	1,4	19,4
	Técnico/a Administrativo/a	4	3,4	5,6	25,0
	Técnico/a Auxiliar	1	,9	1,4	26,4
	Marinheiro/a	1	,9	1,4	27,8
	Adjunto/a de Exploração	1	,9	1,4	29,2
	Estivador/a	1	,9	1,4	30,6
	Engenheiro/a	3	2,6	4,2	34,7
	Professor/a	15	12,8	20,8	55,6
	Guarda Prisional	1	,9	1,4	56,9
	Operador/a de Exterior	2	1,7	2,8	59,7
	Gestor/a	4	3,4	5,6	65,3
	Comerciante	2	1,7	2,8	68,1
	Segurança	1	,9	1,4	69,4
	Operador/a de Sala de Controlo	4	3,4	5,6	75,0
	Funcionário/a Público/a	4	3,4	5,6	80,6
	Técnico/a de Informática	1	,9	1,4	81,9
	Marketing	1	,9	1,4	83,3
	Técnico/a de Laboratório	1	,9	1,4	84,7
	Carpinteiro	1	,9	1,4	86,1
	Vendedor/a	3	2,6	4,2	90,3
	Pintor/a	1	,9	1,4	91,7
	Instrutor/a de Escola de Condução	1	,9	1,4	93,1
	Cabeleireiro/a	1	,9	1,4	94,4
	Enfermeiro/a	1	,9	1,4	95,8
	Mecânico/a	1	,9	1,4	97,2
	Psicólogo/a	1	,9	1,4	98,6
	Médico/a	1	,9	1,4	100,0
	Total	72	61,5	100,0	
Missing	System	45	38,5		
Total		117	100,0		

Concelho onde trabalha o cônjuge/companheiro/a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Santiago do Cacém	20	17,1	27,8	27,8
	Sines	33	28,2	45,8	73,6
	Grândola	2	1,7	2,8	76,4
	Estrangeiro	2	1,7	2,8	79,2
	Moita	1	,9	1,4	80,6
	Setúbal	5	4,3	6,9	87,5
	Aveiro	2	1,7	2,8	90,3
	Cantanhede	1	,9	1,4	91,7
	Ilhavo	1	,9	1,4	93,1
	Lagos	1	,9	1,4	94,4
	Alcochete	1	,9	1,4	95,8
	Lisboa	1	,9	1,4	97,2
	Odemira	1	,9	1,4	98,6
	Cascais	1	,9	1,4	100,0
	Total	72	61,5	100,0	
Missing	System	45	38,5		
Total		117	100,0		

Classificação do emprego do cônjuge/companheiro/a quanto à duração do tempo de trabalho

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	A tempo parcial	4	3,4	5,5	5,5
	A tempo inteiro	69	59,0	94,5	100,0
	Total	73	62,4	100,0	
Missing	System	44	37,6		
Total		117	100,0		

Horário de trabalho do cônjuge/companheiro/a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Horário de trabalho por turnos fixos	6	5,1	8,5	8,5
	Horário de trabalho por turnos rotativos	6	5,1	8,5	16,9
	Horário de trabalho normal com isenção de horário de trabalho	15	12,8	21,1	38,0
	Horário de trabalho normal sem isenção de horário de trabalho	36	30,8	50,7	88,7
	Horário de trabalho flexível	8	6,8	11,3	100,0
Total		71	60,7	100,0	
Missing	System	46	39,3		
Total		117	100,0		

O cônjuge/companheiro/a exerce funções de chefia?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sim	18	15,4	25,0	25,0
	Não	54	46,2	75,0	100,0
	Total	72	61,5	100,0	
Missing	System	45	38,5		
Total		117	100,0		

Posição face à relação trabalho/vida familiar e pessoal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	A minha carreira profissional está acima de tudo	1	,9	,9	,9
	A minha vida pessoal e familiar é tão importante como a minha carreira profissional	78	66,7	69,6	70,5
	A minha vida pessoal e familiar é mais importante do que a minha carreira profissional	33	28,2	29,5	100,0
Total		112	95,7	100,0	
Missing	System	5	4,3		
Total		117	100,0		

Posição face à divisão sexual do trabalho

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Os homens são os principais responsáveis por garantir a subsistência da família	9	7,7	7,7	7,7
	Homens e mulheres têm igual responsabilidade em garantir a subsistência da família	108	92,3	92,3	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

A empresa onde trabalho preocupa-se com as necessidades dos/as trabalhadores/as, em matéria de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	15	12,8	13,0	13,0
	Discordo parcialmente	20	17,1	17,4	30,4
	Não concordo nem discordo	38	32,5	33,0	63,5
	Concordo parcialmente	31	26,5	27,0	90,4
	Concordo totalmente	11	9,4	9,6	100,0
	Total	115	98,3	100,0	
Missing	System	2	1,7		
Total		117	100,0		

Na empresa onde trabalho as mulheres têm possibilidades de progredir na carreira, em condições de igualdade com os homens

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	3	2,6	2,6	2,6
	Discordo parcialmente	4	3,4	3,4	6,0
	Não concordo nem discordo	11	9,4	9,5	15,5
	Concordo parcialmente	40	34,2	34,5	50,0
	Concordo totalmente	58	49,6	50,0	100,0
	Total	116	99,1	100,0	
Missing	System	1	,9		
Total		117	100,0		

Na empresa onde trabalho as mulheres têm possibilidades de exercer cargos de chefia, em condições de igualdade com os homens

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	3	2,6	2,6	2,6
	Discordo parcialmente	6	5,1	5,2	7,8
	Não concordo nem discordo	11	9,4	9,5	17,2
	Concordo parcialmente	35	29,9	30,2	47,4
	Concordo totalmente	61	52,1	52,6	100,0
	Total	116	99,1	100,0	
Missing	System	1	,9		
Total		117	100,0		

Na empresa onde trabalho pode-se trabalhar a partir de casa (teletrabalho), caso seja necessário resolver problemas pessoais ou dar apoio à família

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	49	41,9	44,5	44,5
	Discordo parcialmente	27	23,1	24,5	69,1
	Não concordo nem discordo	21	17,9	19,1	88,2
	Concordo parcialmente	8	6,8	7,3	95,5
	Concordo totalmente	5	4,3	4,5	100,0
	Total	110	94,0	100,0	
Missing	System	7	6,0		
Total		117	100,0		

Na empresa onde trabalho pode-se concentrar as horas semanais de trabalho em menos dias da semana, caso seja necessário resolver problemas pessoais ou dar apoio à família

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	56	47,9	50,5	50,5
	Discordo parcialmente	23	19,7	20,7	71,2
	Não concordo nem discordo	21	17,9	18,9	90,1
	Concordo parcialmente	6	5,1	5,4	95,5
	Concordo totalmente	5	4,3	4,5	100,0
	Total	111	94,9	100,0	
Missing	System	6	5,1		
Total		117	100,0		

Na empresa onde trabalho posso optar por trabalhar a tempo parcial, caso seja necessário por razões familiares

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	60	51,3	54,5	54,5
	Discordo parcialmente	23	19,7	20,9	75,5
	Não concordo nem discordo	18	15,4	16,4	91,8
	Concordo parcialmente	4	3,4	3,6	95,5
	Concordo totalmente	5	4,3	4,5	100,0
	Total	110	94,0	100,0	
Missing	System	7	6,0		
Total		117	100,0		

Quando tenho problemas pessoais ou familiares, posso contar com a solidariedade dos meus colegas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	3	2,6	2,6	2,6
	Discordo parcialmente	5	4,3	4,3	7,0
	Não concordo nem discordo	33	28,2	28,7	35,7
	Concordo parcialmente	33	28,2	28,7	64,3
	Concordo totalmente	41	35,0	35,7	100,0
	Total	115	98,3	100,0	
Missing	System	2	1,7		
Total		117	100,0		

Quando tenho problemas pessoais ou familiares, posso contar com a solidariedade dos meus chefes diretos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	4	3,4	3,4	3,4
	Discordo parcialmente	9	7,7	7,8	11,2
	Não concordo nem discordo	20	17,1	17,2	28,4
	Concordo parcialmente	41	35,0	35,3	63,8
	Concordo totalmente	42	35,9	36,2	100,0
	Total	116	99,1	100,0	
Missing	System	1	,9		
Total		117	100,0		

Na empresa onde trabalho posso trocar de turno, caso seja necessário por razões familiares

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	11	9,4	12,0	12,0
	Discordo parcialmente	7	6,0	7,6	19,6
	Não concordo nem discordo	22	18,8	23,9	43,5
	Concordo parcialmente	19	16,2	20,7	64,1
	Concordo totalmente	33	28,2	35,9	100,0
	Total	92	78,6	100,0	
Missing	System	25	21,4		
Total		117	100,0		

Na empresa onde trabalho pode-se ajustar os horários de trabalho para assistência à família, em situações de necessidade

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	25	21,4	22,9	22,9
	Discordo parcialmente	31	26,5	28,4	51,4
	Não concordo nem discordo	21	17,9	19,3	70,6
	Concordo parcialmente	13	11,1	11,9	82,6
	Concordo totalmente	19	16,2	17,4	100,0
	Total	109	93,2	100,0	
Missing	System	8	6,8		
Total		117	100,0		

Na empresa onde trabalho são concedidas licenças para assistência à família, de duração superior às fixadas na lei

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	54	46,2	55,7	55,7
	Discordo parcialmente	12	10,3	12,4	68,0
	Não concordo nem discordo	19	16,2	19,6	87,6
	Concordo parcialmente	4	3,4	4,1	91,8
	Concordo totalmente	8	6,8	8,2	100,0
	Total	97	82,9	100,0	
Missing	System	20	17,1		
Total		117	100,0		

Na empresa onde trabalho existem estruturas de apoio para cuidar dos/as filhos/as dos/as trabalhadores/as

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	79	67,5	73,1	73,1
	Discordo parcialmente	11	9,4	10,2	83,3
	Não concordo nem discordo	7	6,0	6,5	89,8
	Concordo parcialmente	4	3,4	3,7	93,5
	Concordo totalmente	7	6,0	6,5	100,0
	Total	108	92,3	100,0	
Missing	System	9	7,7		
Total		117	100,0		

Na empresa onde trabalho existem subsídios para apoio aos/às filhos/as dos/as trabalhadores/as

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	4	3,4	3,5	3,5
	Discordo parcialmente	7	6,0	6,2	9,7
	Não concordo nem discordo	17	14,5	15,0	24,8
	Concordo parcialmente	28	23,9	24,8	49,6
	Concordo totalmente	57	48,7	50,4	100,0
	Total	113	96,6	100,0	
Missing	System	4	3,4		
Total		117	100,0		

Na empresa onde trabalho existem medidas específicas para apoio a trabalhadores/as que tenham dependentes a cargo (idosos, doentes crónicos, pessoas com deficiência)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	42	35,9	43,8	43,8
	Discordo parcialmente	20	17,1	20,8	64,6
	Não concordo nem discordo	18	15,4	18,8	83,3
	Concordo parcialmente	5	4,3	5,2	88,5
	Concordo totalmente	11	9,4	11,5	100,0
	Total	96	82,1	100,0	
Missing	System	21	17,9		
Total		117	100,0		

Na empresa onde trabalho posso usufruir de serviços médicos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Não concordo nem discordo	6	5,1	5,2	5,2
	Concordo parcialmente	20	17,1	17,2	22,4
	Concordo totalmente	90	76,9	77,6	100,0
	Total	116	99,1	100,0	
Missing	System	1	,9		
Total		117	100,0		

Na empresa onde trabalho a minha família pode usufruir de serviços médicos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	63	53,8	55,8	55,8
	Discordo parcialmente	12	10,3	10,6	66,4
	Não concordo nem discordo	11	9,4	9,7	76,1
	Concordo parcialmente	11	9,4	9,7	85,8
	Concordo totalmente	16	13,7	14,2	100,0
	Total	113	96,6	100,0	
Missing	System	4	3,4		
Total		117	100,0		

Na empresa onde trabalho tenho possibilidade de ter um seguro de saúde

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	22	18,8	20,0	20,0
	Discordo parcialmente	7	6,0	6,4	26,4
	Não concordo nem discordo	11	9,4	10,0	36,4
	Concordo parcialmente	14	12,0	12,7	49,1
	Concordo totalmente	56	47,9	50,9	100,0
	Total	110	94,0	100,0	
Missing	System	7	6,0		
Total		117	100,0		

Na empresa onde trabalho a minha família tem possibilidade de ter um seguro de saúde

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	55	47,0	50,5	50,5
	Discordo parcialmente	6	5,1	5,5	56,0
	Não concordo nem discordo	8	6,8	7,3	63,3
	Concordo parcialmente	14	12,0	12,8	76,1
	Concordo totalmente	26	22,2	23,9	100,0
	Total	109	93,2	100,0	
Missing	System	8	6,8		
Total		117	100,0		

Na empresa onde trabalho realizam-se atividades e iniciativas de promoção do bem-estar (acordos com ginásios, programas de férias, atividades desportivas)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	23	19,7	20,5	20,5
	Discordo parcialmente	17	14,5	15,2	35,7
	Não concordo nem discordo	25	21,4	22,3	58,0
	Concordo parcialmente	18	15,4	16,1	74,1
	Concordo totalmente	29	24,8	25,9	100,0
	Total	112	95,7	100,0	
Missing	System	5	4,3		
Total		117	100,0		

Na empresa onde trabalho posso ausentar-me para dar resposta a emergências familiares, sem que com isso me sinta penalizado

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	22	18,8	19,5	19,5
	Discordo parcialmente	11	9,4	9,7	29,2
	Não concordo nem discordo	33	28,2	29,2	58,4
	Concordo parcialmente	19	16,2	16,8	75,2
	Concordo totalmente	28	23,9	24,8	100,0
	Total	113	96,6	100,0	
Missing	System	4	3,4		
Total		117	100,0		

Na empresa onde trabalho os meus colegas preocupam-se com os meus problemas pessoais e familiares

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	8	6,8	6,9	6,9
	Discordo parcialmente	9	7,7	7,8	14,7
	Não concordo nem discordo	48	41,0	41,4	56,0
	Concordo parcialmente	26	22,2	22,4	78,4
	Concordo totalmente	25	21,4	21,6	100,0
	Total	116	99,1	100,0	
Missing	System	1	,9		
Total		117	100,0		

Na empresa onde trabalho as minhas chefias preocupam-se com os meus problemas pessoais e familiares

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	8	6,8	7,0	7,0
	Discordo parcialmente	16	13,7	13,9	20,9
	Não concordo nem discordo	37	31,6	32,2	53,0
	Concordo parcialmente	34	29,1	29,6	82,6
	Concordo totalmente	20	17,1	17,4	100,0
	Total	115	98,3	100,0	
Missing	System	2	1,7		
Total		117	100,0		

As empresas não devem intrometer-se nos assuntos que respeitam à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos/as trabalhadores/as

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	30	25,6	26,3	26,3
	Discordo parcialmente	22	18,8	19,3	45,6
	Não concordo nem discordo	40	34,2	35,1	80,7
	Concordo parcialmente	10	8,5	8,8	89,5
	Concordo totalmente	12	10,3	10,5	100,0
	Total	114	97,4	100,0	
Missing	System	3	2,6		
Total		117	100,0		

As minhas chefias diretas devem estar a par dos meus problemas familiares

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	28	23,9	24,1	24,1
	Discordo parcialmente	26	22,2	22,4	46,6
	Não concordo nem discordo	36	30,8	31,0	77,6
	Concordo parcialmente	20	17,1	17,2	94,8
	Concordo totalmente	6	5,1	5,2	100,0
	Total	116	99,1	100,0	
Missing	System	1	,9		
Total		117	100,0		

As minhas chefias diretas devem ter soluções informais para os problemas familiares e pessoais dos/as trabalhadores

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	20	17,1	17,7	17,7
	Discordo parcialmente	25	21,4	22,1	39,8
	Não concordo nem discordo	39	33,3	34,5	74,3
	Concordo parcialmente	18	15,4	15,9	90,3
	Concordo totalmente	11	9,4	9,7	100,0
	Total	113	96,6	100,0	
Missing	System	4	3,4		
Total		117	100,0		

As empresas devem ter medidas que promovam a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	5	4,3	4,4	4,4
	Discordo parcialmente	7	6,0	6,2	10,6
	Não concordo nem discordo	19	16,2	16,8	27,4
	Concordo parcialmente	38	32,5	33,6	61,1
	Concordo totalmente	44	37,6	38,9	100,0
	Total	113	96,6	100,0	
Missing	System	4	3,4		
Total		117	100,0		

Ficar na empresa depois da hora é visto com bons olhos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	10	8,5	9,1	9,1
	Discordo parcialmente	18	15,4	16,4	25,5
	Não concordo nem discordo	28	23,9	25,5	50,9
	Concordo parcialmente	31	26,5	28,2	79,1
	Concordo totalmente	23	19,7	20,9	100,0
	Total	110	94,0	100,0	
Missing	System	7	6,0		
Total		117	100,0		

As mulheres são normalmente obrigadas a escolher entre ter uma carreira profissional e a sua família

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	27	23,1	24,1	24,1
	Discordo parcialmente	29	24,8	25,9	50,0
	Não concordo nem discordo	29	24,8	25,9	75,9
	Concordo parcialmente	17	14,5	15,2	91,1
	Concordo totalmente	10	8,5	8,9	100,0
	Total	112	95,7	100,0	
Missing	System	5	4,3		
Total		117	100,0		

Normalmente ausento-me do trabalho para dar resposta a emergências familiares

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	41	35,0	36,3	36,3
	Discordo parcialmente	35	29,9	31,0	67,3
	Não concordo nem discordo	17	14,5	15,0	82,3
	Concordo parcialmente	14	12,0	12,4	94,7
	Concordo totalmente	6	5,1	5,3	100,0
	Total	113	96,6	100,0	
Missing	System	4	3,4		
Total		117	100,0		

Os/as trabalhadores/as que estão mais disponíveis para a empresa são mais valorizados/as

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	16	13,7	14,2	14,2
	Discordo parcialmente	14	12,0	12,4	26,5
	Não concordo nem discordo	32	27,4	28,3	54,9
	Concordo parcialmente	27	23,1	23,9	78,8
	Concordo totalmente	24	20,5	21,2	100,0
	Total	113	96,6	100,0	
Missing	System	4	3,4		
Total		117	100,0		

Ninguém cuida tão bem dos filhos como a própria mãe

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	15	12,8	12,9	12,9
	Discordo parcialmente	13	11,1	11,2	24,1
	Não concordo nem discordo	28	23,9	24,1	48,3
	Concordo parcialmente	20	17,1	17,2	65,5
	Concordo totalmente	40	34,2	34,5	100,0
	Total	116	99,1	100,0	
Missing	System	1	,9		
Total		117	100,0		

As tarefas domésticas são tão importantes como o trabalho pago

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	4	3,4	3,4	3,4
	Discordo parcialmente	8	6,8	6,9	10,3
	Não concordo nem discordo	40	34,2	34,5	44,8
	Concordo parcialmente	36	30,8	31,0	75,9
	Concordo totalmente	28	23,9	24,1	100,0
	Total	116	99,1	100,0	
Missing	System	1	,9		
Total		117	100,0		

As profissões dos homens são normalmente mais importantes que as profissões das mulheres

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	70	59,8	59,8	59,8
	Discordo parcialmente	20	17,1	17,1	76,9
	Não concordo nem discordo	18	15,4	15,4	92,3
	Concordo parcialmente	5	4,3	4,3	96,6
	Concordo totalmente	4	3,4	3,4	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

Às vezes sinto-me culpado/a por não dedicar mais tempo à minha família

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	20	17,1	17,1	17,1
	Discordo parcialmente	25	21,4	21,4	38,5
	Não concordo nem discordo	36	30,8	30,8	69,2
	Concordo parcialmente	19	16,2	16,2	85,5
	Concordo totalmente	17	14,5	14,5	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

Limpar e arrumar a casa

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca participo	4	3,4	3,4	3,4
	Raramente participo	18	15,4	15,4	18,8
	Participo às vezes	27	23,1	23,1	41,9
	Participo muitas vezes	25	21,4	21,4	63,2
	Participo sempre	43	36,8	36,8	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

Tratar da roupa (lavar, estender, passar a ferro)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca participo	15	12,8	12,8	12,8
	Raramente participo	24	20,5	20,5	33,3
	Participo às vezes	21	17,9	17,9	51,3
	Participo muitas vezes	18	15,4	15,4	66,7
	Participo sempre	39	33,3	33,3	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

Cozinhar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca participo	7	6,0	6,0	6,0
	Raramente participo	15	12,8	12,9	19,0
	Participo às vezes	16	13,7	13,8	32,8
	Participo muitas vezes	31	26,5	26,7	59,5
	Participo sempre	47	40,2	40,5	100,0
	Total	116	99,1	100,0	
Missing	System	1	,9		
Total		117	100,0		

Fazer compras para casa

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Raramente participo	3	2,6	2,6	2,6
	Participo às vezes	16	13,7	13,9	16,5
	Participo muitas vezes	38	32,5	33,0	49,6
	Participo sempre	58	49,6	50,4	100,0
	Total	115	98,3	100,0	
Missing	System	2	1,7		
Total		117	100,0		

Tratar de assuntos administrativos (ir ao banco, realizar pagamentos de água, luz, gás)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca participo	4	3,4	3,4	3,4
	Raramente participo	12	10,3	10,3	13,8
	Participo às vezes	16	13,7	13,8	27,6
	Participo muitas vezes	23	19,7	19,8	47,4
	Participo sempre	61	52,1	52,6	100,0
	Total	116	99,1	100,0	
Missing	System	1	,9		
Total		117	100,0		

Efetuar reparações em casa

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca participo	15	12,8	12,8	12,8
	Raramente participo	16	13,7	13,7	26,5
	Participo às vezes	16	13,7	13,7	40,2
	Participo muitas vezes	21	17,9	17,9	58,1
	Participo sempre	49	41,9	41,9	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

Tratar do jardim de casa

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca participo	27	23,1	28,4	28,4
	Raramente participo	12	10,3	12,6	41,1
	Participo às vezes	15	12,8	15,8	56,8
	Participo muitas vezes	14	12,0	14,7	71,6
	Participo sempre	27	23,1	28,4	100,0
	Total	95	81,2	100,0	
Missing	System	22	18,8		
Total		117	100,0		

Tratar da manutenção do carro

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca participo	24	20,5	20,9	20,9
	Raramente participo	7	6,0	6,1	27,0
	Participo às vezes	14	12,0	12,2	39,1
	Participo muitas vezes	19	16,2	16,5	55,7
	Participo sempre	51	43,6	44,3	100,0
	Total	115	98,3	100,0	
Missing	System	2	1,7		
Total		117	100,0		

Realizar trabalho voluntário

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca participo	35	29,9	31,5	31,5
	Raramente participo	24	20,5	21,6	53,2
	Participo às vezes	26	22,2	23,4	76,6
	Participo muitas vezes	14	12,0	12,6	89,2
	Participo sempre	12	10,3	10,8	100,0
	Total	111	94,9	100,0	
Missing	System	6	5,1		
Total		117	100,0		

Participar em atividades de lazer (ir ao cinema, praticar desporto, estar com amigos/as)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca participo	1	,9	,9	,9
	Raramente participo	7	6,0	6,0	6,8
	Participo às vezes	44	37,6	37,6	44,4
	Participo muitas vezes	33	28,2	28,2	72,6
	Participo sempre	32	27,4	27,4	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

Prestar cuidados a familiares idosos dependentes e/ou doentes

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca participo	22	18,8	19,6	19,6
	Raramente participo	17	14,5	15,2	34,8
	Participo às vezes	41	35,0	36,6	71,4
	Participo muitas vezes	17	14,5	15,2	86,6
	Participo sempre	15	12,8	13,4	100,0
	Total	112	95,7	100,0	
Missing	System	5	4,3		
Total		117	100,0		

Ir ao médico com familiares idosos dependentes e/ou doentes

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca participo	15	12,8	13,4	13,4
	Raramente participo	19	16,2	17,0	30,4
	Participo às vezes	28	23,9	25,0	55,4
	Participo muitas vezes	28	23,9	25,0	80,4
	Participo sempre	22	18,8	19,6	100,0
	Total	112	95,7	100,0	
Missing	System	5	4,3		
Total		117	100,0		

Cuidar dos/as filhos/as em caso de doença

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca participo	9	7,7	8,8	8,8
	Raramente participo	6	5,1	5,9	14,7
	Participo às vezes	27	23,1	26,5	41,2
	Participo muitas vezes	29	24,8	28,4	69,6
	Participo sempre	31	26,5	30,4	100,0
	Total	102	87,2	100,0	
Missing	System	15	12,8		
Total		117	100,0		

Ir com os/as filhos/as ao médico

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca participo	10	8,5	10,2	10,2
	Raramente participo	2	1,7	2,0	12,2
	Participo às vezes	16	13,7	16,3	28,6
	Participo muitas vezes	34	29,1	34,7	63,3
	Participo sempre	36	30,8	36,7	100,0
	Total	98	83,8	100,0	
Missing	System	19	16,2		
Total		117	100,0		

Vestir e dar banho aos/às filhos/as

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca participo	33	28,2	35,5	35,5
	Raramente participo	8	6,8	8,6	44,1
	Participo às vezes	14	12,0	15,1	59,1
	Participo muitas vezes	17	14,5	18,3	77,4
	Participo sempre	21	17,9	22,6	100,0
	Total	93	79,5	100,0	
Missing	System	24	20,5		
Total		117	100,0		

Alimentar os/as filhos/as

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca participo	24	20,5	25,8	25,8
	Raramente participo	6	5,1	6,5	32,3
	Participo às vezes	23	19,7	24,7	57,0
	Participo muitas vezes	17	14,5	18,3	75,3
	Participo sempre	23	19,7	24,7	100,0
	Total	93	79,5	100,0	
Missing	System	24	20,5		
Total		117	100,0		

Brincar com os/as filhos/as

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca participo	18	15,4	18,6	18,6
	Raramente participo	4	3,4	4,1	22,7
	Participo às vezes	19	16,2	19,6	42,3
	Participo muitas vezes	26	22,2	26,8	69,1
	Participo sempre	30	25,6	30,9	100,0
	Total	97	82,9	100,0	
Missing	System	20	17,1		
Total		117	100,0		

Ir levar e buscar os/as filhos/as à escola

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca participo	21	17,9	22,3	22,3
	Raramente participo	5	4,3	5,3	27,7
	Participo às vezes	17	14,5	18,1	45,7
	Participo muitas vezes	21	17,9	22,3	68,1
	Participo sempre	30	25,6	31,9	100,0
	Total	94	80,3	100,0	
Missing	System	23	19,7		
Total		117	100,0		

Acompanhar os/as filhos/as nos estudos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca participo	15	12,8	15,8	15,8
	Raramente participo	6	5,1	6,3	22,1
	Participo às vezes	18	15,4	18,9	41,1
	Participo muitas vezes	20	17,1	21,1	62,1
	Participo sempre	36	30,8	37,9	100,0
	Total	95	81,2	100,0	
Missing	System	22	18,8		
Total		117	100,0		

Cônjuge/Companheiro/a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca participa	2	1,7	2,0	2,0
	Raramente participa	10	8,5	9,8	11,8
	Participa às vezes	19	16,2	18,6	30,4
	Participa muitas vezes	29	24,8	28,4	58,8
	Participa sempre	42	35,9	41,2	100,0
	Total	102	87,2	100,0	
Missing	System	15	12,8		
Total		117	100,0		

Empregada/o doméstica/o

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca participa	37	31,6	41,1	41,1
	Raramente participa	10	8,5	11,1	52,2
	Participa às vezes	20	17,1	22,2	74,4
	Participa muitas vezes	18	15,4	20,0	94,4
	Participa sempre	5	4,3	5,6	100,0
	Total	90	76,9	100,0	
Missing	System	27	23,1		
Total		117	100,0		

Pais/Sogros/as

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca participam	56	47,9	68,3	68,3
	Raramente participam	13	11,1	15,9	84,1
	Participam às vezes	8	6,8	9,8	93,9
	Participam muitas vezes	2	1,7	2,4	96,3
	Participam sempre	3	2,6	3,7	100,0
	Total	82	70,1	100,0	
Missing	System	35	29,9		
Total		117	100,0		

Filhos/as

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca participam	36	30,8	44,4	44,4
	Raramente participam	23	19,7	28,4	72,8
	Participam às vezes	14	12,0	17,3	90,1
	Participam muitas vezes	5	4,3	6,2	96,3
	Participam sempre	3	2,6	3,7	100,0
	Total	81	69,2	100,0	
Missing	System	36	30,8		
Total		117	100,0		

Amigos/as

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca participam	69	59,0	89,6	89,6
	Raramente participam	2	1,7	2,6	92,2
	Participam às vezes	2	1,7	2,6	94,8
	Participam muitas vezes	2	1,7	2,6	97,4
	Participam sempre	2	1,7	2,6	100,0
	Total	77	65,8	100,0	
Missing	System	40	34,2		
Total		117	100,0		

Outros

		Frequency	Percent
Missing	System	117	100,0

Devem ser tomadas medidas que permitam flexibilizar os horários de trabalho e torná-los compatíveis com os horários dos serviços de apoio a crianças, idosos e pessoas dependentes

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pouco importante	2	1,7	1,7	1,7
	2	1	,9	,9	2,6
	3	27	23,1	23,3	25,9
	4	43	36,8	37,1	62,9
	Muito importante	43	36,8	37,1	100,0
	Total	116	99,1	100,0	
Missing	System	1	,9		
Total		117	100,0		

Devem ser feitos acordos/protocolos com instituições que prestam serviços de apoio a crianças, idoso e pessoas dependentes, com horários de funcionamento mais alargados

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pouco importante	2	1,7	1,7	1,7
	3	22	18,8	19,0	20,7
	4	40	34,2	34,5	55,2
	Muito importante	52	44,4	44,8	100,0
	Total	116	99,1	100,0	
Missing	System	1	,9		
Total		117	100,0		

Devem ser tomadas medidas que permitam trabalhar a partir de casa (teletrabalho)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pouco importante	9	7,7	7,8	7,8
	2	12	10,3	10,3	18,1
	3	31	26,5	26,7	44,8
	4	34	29,1	29,3	74,1
	Muito importante	30	25,6	25,9	100,0
	Total	116	99,1	100,0	
Missing	System	1	,9		
Total		117	100,0		

Deve haver a possibilidade de trabalhar a tempo parcial

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pouco importante	5	4,3	4,4	4,4
	2	16	13,7	14,2	18,6
	3	29	24,8	25,7	44,2
	4	37	31,6	32,7	77,0
	Muito importante	26	22,2	23,0	100,0
	Total	113	96,6	100,0	
Missing	System	4	3,4		
Total		117	100,0		

Deve haver a possibilidade de concentrar o horário de trabalho semanal em menos dias da semana

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pouco importante	10	8,5	8,8	8,8
	2	9	7,7	8,0	16,8
	3	35	29,9	31,0	47,8
	4	30	25,6	26,5	74,3
	Muito importante	29	24,8	25,7	100,0
	Total	113	96,6	100,0	
Missing	System	4	3,4		
Total		117	100,0		

Devem ser feitos acordos/protocolos com serviços que disponibilizem atividades e iniciativas de promoção do bem-estar (acordos com ginásios, programas de férias, atividades desportivas, serviços domésticos, promoção da saúde)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pouco importante	2	1,7	1,7	1,7
2	3	2,6	2,6	4,3
3	25	21,4	21,4	25,6
4	35	29,9	29,9	55,6
Muito importante	52	44,4	44,4	100,0
Total	117	100,0	100,0	

Devem ser disponibilizados serviços de apoio aos/às filhos/as dos/as trabalhadores/as nas instalações da empresa

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pouco importante	6	5,1	5,3	5,3
2	14	12,0	12,3	17,5
3	29	24,8	25,4	43,0
4	34	29,1	29,8	72,8
Muito importante	31	26,5	27,2	100,0
Total	114	97,4	100,0	
Missing System	3	2,6		
Total	117	100,0		

Devem existir meios de comunicação dentro da empresa que permitam divulgar serviços na área de residência dos/as trabalhadores/as (creches, infantários, ocupação de tempos livres, lares de idosos)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pouco importante	6	5,1	5,2	5,2
2	7	6,0	6,0	11,2
3	25	21,4	21,6	32,8
4	39	33,3	33,6	66,4
Muito importante	39	33,3	33,6	100,0
Total	116	99,1	100,0	
Missing System	1	,9		
Total	117	100,0		

Devem ser tomadas medidas de apoio a trabalhadores/as de famílias monoparentais, que vivam sozinhos/as e que tenham pessoas dependentes a seu cargo

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pouco importante	3	2,6	2,7	2,7
2	3	2,6	2,7	5,3
3	28	23,9	24,8	30,1
4	38	32,5	33,6	63,7
Muito importante	41	35,0	36,3	100,0
Total	113	96,6	100,0	
Missing System	4	3,4		
Total	117	100,0		

Devem ser tomadas medidas que permitam a extensão de serviços médicos a familiares dos/as trabalhadores/as

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pouco importante	3	2,6	2,6	2,6
2	4	3,4	3,5	6,1
3	22	18,8	19,1	25,2
4	31	26,5	27,0	52,2
Muito importante	55	47,0	47,8	100,0
Total	115	98,3	100,0	
Missing System	2	1,7		
Total	117	100,0		

Devem ser concedidas licenças para assistência à família de duração superior às fixadas na lei

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pouco importante	3	2,6	2,7	2,7
	2	10	8,5	8,8	11,5
	3	39	33,3	34,5	46,0
	4	35	29,9	31,0	77,0
	Muito importante	26	22,2	23,0	100,0
	Total	113	96,6	100,0	
Missing	System	4	3,4		
Total		117	100,0		

Deve ser dada mais autonomia aos/às trabalhadores/as para organizar o seu trabalho, em função dos objetivos profissionais e das necessidades familiares e pessoais

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pouco importante	1	,9	,9	,9
	2	8	6,8	7,0	7,8
	3	31	26,5	27,0	34,8
	4	39	33,3	33,9	68,7
	Muito importante	36	30,8	31,3	100,0
	Total	115	98,3	100,0	
Missing	System	2	1,7		
Total		117	100,0		

A empresa deve dar apoios monetários aos/às trabalhadores/as para apoio aos seus filhos/as

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pouco importante	5	4,3	4,3	4,3
	2	8	6,8	7,0	11,3
	3	30	25,6	26,1	37,4
	4	32	27,4	27,8	65,2
	Muito importante	40	34,2	34,8	100,0
	Total	115	98,3	100,0	
Missing	System	2	1,7		
Total		117	100,0		

A empresa deve dar apoios monetários aos/às trabalhadores/as para apoio a familiares idosos e/ou dependentes

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pouco importante	6	5,1	5,3	5,3
	2	11	9,4	9,6	14,9
	3	32	27,4	28,1	43,0
	4	33	28,2	28,9	71,9
	Muito importante	32	27,4	28,1	100,0
	Total	114	97,4	100,0	
Missing	System	3	2,6		
Total		117	100,0		

Devem ser organizados programas de férias e de ocupação de tempos livres para os/as filhos/as dos/as trabalhadores/as

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pouco importante	2	1,7	1,7	1,7
	2	3	2,6	2,6	4,3
	3	26	22,2	22,6	27,0
	4	41	35,0	35,7	62,6
	Muito importante	43	36,8	37,4	100,0
	Total	115	98,3	100,0	
Missing	System	2	1,7		
Total		117	100,0		

Escalões Etários

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Até 35 anos	20	17,1	17,2	17,2
	Dos 36 aos 45 anos	30	25,6	25,9	43,1
	Dos 46 aos 55 anos	44	37,6	37,9	81,0
	Mais de 55 anos	22	18,8	19,0	100,0
	Total	116	99,1	100,0	
Missing	System	1	,9		
Total		117	100,0		

Escalões de Antiguidade

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Até aos 10 anos	20	17,1	17,7	17,7
	Dos 11 anos 20 anos	45	38,5	39,8	57,5
	Mais de 20 anos	48	41,0	42,5	100,0
	Total	113	96,6	100,0	
Missing	System	4	3,4		
Total		117	100,0		

Funções Desempenhadas (Trabalhador)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Funções Operacionais	42	35,9	37,8	37,8
	Funções Técnico-Administrativas	69	59,0	62,2	100,0
	Total	111	94,9	100,0	
Missing	System	6	5,1		
Total		117	100,0		

Profissão (Cônjuge)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dirigentes, Diretores e Gestores Executivos	6	5,1	8,3	8,3
	Especialistas das Atividades Intelectuais e Científicas	23	19,7	31,9	40,3
	Técnicos e Profissões de Nível Intermédio	6	5,1	8,3	48,6
	Pessoal Administrativo e Operadores	33	28,2	45,8	94,4
	Outros	4	3,4	5,6	100,0
	Total	72	61,5	100,0	
Missing	System	45	38,5		
Total		117	100,0		

Concelho onde trabalha o cônjuge/companheiro/a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concelho de Sines	33	28,2	47,8	47,8
	Concelhos Fronteira do Litoral Alentejano	22	18,8	31,9	79,7
	Outros Concelhos	14	12,0	20,3	100,0
	Total	69	59,0	100,0	
Missing	System	48	41,0		
Total		117	100,0		

Concelho de Residência

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Concelho de Sines	56	47,9	48,3	48,3
	Concelhos Fronteira do Litoral Alentejano	50	42,7	43,1	91,4
	Outros Concelhos	10	8,5	8,6	100,0
	Total	116	99,1	100,0	
Missing	System	1	,9		
Total		117	100,0		

Habilitações literárias

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ensino Básico	19	16,2	16,2	16,2
	Ensino Secundário	39	33,3	33,3	49,6
	Ensino Superior	59	50,4	50,4	100,0
	Total	117	100,0	100,0	

Habilitações literárias do cônjuge/companheiro/a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ensino Básico	20	17,1	20,4	20,4
	Ensino Secundário	38	32,5	38,8	59,2
	Ensino Superior	40	34,2	40,8	100,0
	Total	98	83,8	100,0	
Missing	System	19	16,2		
Total		117	100,0		

Horário de trabalho

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Horário de trabalho por turnos/rotativo	33	28,2	28,7	28,7
	Horário de trabalho normal	82	70,1	71,3	100,0
	Total	115	98,3	100,0	
Missing	System	2	1,7		
Total		117	100,0		

Horário de trabalho do cônjuge/companheiro/a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Horário de trabalho por turnos/rotativo	20	17,1	28,2	28,2
	Horário de trabalho normal	51	43,6	71,8	100,0
	Total	71	60,7	100,0	
Missing	System	46	39,3		
Total		117	100,0		

Situação profissional do cônjuge/companheiro/a

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Trabalha	73	62,4	73,7	73,7
	Não trabalha	26	22,2	26,3	100,0
	Total	99	84,6	100,0	
Missing	System	18	15,4		
Total		117	100,0		