

JOÃO PEDRO
VIEGAS VIEIRA

**A CONCILIAÇÃO DA VIDA PRIVADA
COM A VIDA PROFISSIONAL: A
PERSPETIVA DAS TRABALHADORAS
E DOS TRABALHADORES**

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

ORIENTADORA

Professora Doutora, Helena Cristina Roque

Dezembro, 2025

JOÃO PEDRO
VIEGAS VIEIRA

**A CONCILIAÇÃO DA VIDA PRIVADA
COM A VIDA PROFISSIONAL: A
PERSPETIVA DAS TRABALHADORAS
E DOS TRABALHADORES**

JÚRI

Presidente: Professora Doutora Anabela Gomes Correia, ESCE, IPS

Orientador: Professora Doutora Helena Cristina Roque, ESCE, IPS

Vogal: Professora Doutora Maria Amélia Marques, ESCE, IPS

Dezembro, 2025

Agradecimentos

Ao longo do meu percurso acadêmico, contei com a ajuda de muitas pessoas, que contribuíram para que esta dissertação e todo o meu mestrado fossem terminados com sucesso!

À minha família, que dá um verdadeiro significado à frase “Juntos somos mais fortes!”... Que faz da união, da alegria e da felicidade, as formas de estar e desfrutar da vida. Aos meus pais por serem os pilares da minha vida. A minha mãe por me mostrar sempre que “A vida é bela, basta saber vivê-la!”, o meu pai por me ensinar que “A sorte só alcança, quem não se cansa!”. À minha irmã por ser o exemplo a seguir! Às minhas avós por serem o porto de abrigo! Ao meu cunhado, tios e aos (muitos) primos, pela constante motivação! À minha sobrinha e ao meu afilhado, por mesmo sem saberem, tornarem a minha vida mais leve e bonita! Aos meus avôs, que embora não estejam fisicamente presentes, estarão certamente em algum lugar a acompanhar-me e torcer por mim! Obrigado a todos por serem quem são na minha vida!

À minha namorada, o grande amor da minha vida, pela compreensão, apoio e força que sempre me transmitiu. Pelo amor e carinho que me traz, e por me fazer feliz a todas as horas!

À família que escolhemos, os amigos que são como irmãos, sabem quem são e a importância que têm na minha vida!

Aos meus colegas de mestrado... em especial ao meu grupo de trabalho, pelas partilhas, entreajudas e motivação!

A todos os meus docentes, nestes últimos dois anos!

À minha orientadora de dissertação, professora doutora Helena Roque, pela exigência e profissionalismo, pelo constante contributo que me deu durante estes últimos meses e que em muito me ajudou a conseguir concluir esta dissertação com sucesso.

Resumo

O estudo sobre a temática da conciliação entre a vida privada e a vida profissional é um tema tão atual, quanto recorrente, sendo que em Portugal podemos observar a sua importância e evolução.

Assim, o tema central deste estudo é a conciliação entre as duas esferas com foco nas experiências das trabalhadoras e dos trabalhadores em Portugal. O trabalho analisa a perceção de trabalhadoras e trabalhadores que exercem diferentes funções na conciliação através das suas experiências pessoais pois, existem ainda, nos dias de hoje, muitos profissionais que se encontram perante muitos desafios na sua vida, quer sejam a nível pessoal/familiar como a nível laboral.

O objetivo geral do trabalho é analisar as perspetivas das trabalhadoras e dos trabalhadores em conciliar as duas esferas, anteriormente mencionadas. Além disso, e como objetivos específicos, pretende-se caracterizar sociodemograficamente as entrevistadas e os entrevistados, analisar de que forma é utilizado o tempo diário dos inquiridos e os apoios que utilizam, e conhecer a perceção dos mesmos sobre as práticas organizacionais de conciliação.

O enquadramento teórico baseia-se numa revisão da literatura sobre a emergência do tema, a importância da conciliação, e a caracterização histórica dos avanços que a conciliação foi ganhando nas sociedades e mercados de trabalho. Aborda as transformações socioculturais, económicas e estruturais que impulsionaram a mudança de mentalidades nas sociedades, e gerou, entre outros acontecimentos, a entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho.

A metodologia adotada é qualitativa, recorrendo a entrevistas semidiretivas a trabalhadoras e trabalhadores com diferentes responsabilidades hierárquicas e agregados familiares. Para o tratamento de dados foi utilizada a análise de conteúdo.

Constatou-se que a maioria das entrevistadas e entrevistados consideram, ou tentam fazer uma boa gestão do tempo da conciliação entre a vida privada e a vida profissional, o que demonstra uma preocupação comum dos inquiridos. Após a análise, concluímos que as mulheres, em comparação com os homens, praticam mais trabalho não remunerado, apesar de todos os inquiridos terem um trabalho remunerado. Entre a vida privada e a vida profissional, a área mais afetada, é a vida privada, no entanto, entendemos que, as empresas apostam cada vez mais em proporcionar o bem-estar físico e mental dos trabalhadores, sendo uma preocupação cada vez maior das organizações.

Palavras-chave: conciliação entre a vida privada e a vida profissional; género; práticas organizacionais.

Abstract

The study of the reconciliation between personal and professional life is a topic that is as current as it is recurring, and in Portugal, its importance and evolution are observed.

Thus, the central theme of this study is the reconciliation between the two spheres, focusing on the experiences of female and male workers in Portugal. The study analyses the perception of women and men who perform different roles in reconciliation through their personal experiences, since, even today, many professionals face numerous challenges in their lives, whether at a personal, family level or in their professional life.

The general aim of this research is to analyse the perspectives of female and male workers in reconciling the two spheres. In addition, as specific objectives, it aims to characterise the sociodemographic profiles of the interviewees, analyse how their daily time is used and the support they rely on, and understand their perception of organisational practices aimed at reconciliation.

The theoretical framework is based on a literature review on the urgency of the topic, the importance of reconciliation, and a historical portrait of the progress made in this area in societies and labour markets. It addresses the sociocultural, economic, and structural transformations that have driven changes in societal mindsets, which have led, among other developments, to the massive entry of women into the labour market.

The methodology used is qualitative, relying on semi-structured interviews with workers holding different hierarchical positions and family structures. Content analysis was used for data treatment.

It was found that the majority of female and male interviewees consider, or try to achieve, good time management in balancing personal and professional life, which demonstrates a common concern among the respondents. After the analysis, we concluded that women, compared to men, perform more unpaid work, despite all respondents having paid jobs. Between personal and professional life, the most affected area is personal life. However, we understand that companies are increasingly investing in promoting the physical and mental well-being of their workers, which has become a growing concern for organisations.

Keywords: work-life balance; gender; organizational practices.

Índice

Introdução.....	1
1. Enquadramento teórico - a conciliação da vida privada com a vida profissional	3
1.1 Emergência do tema	3
1.2 Igualdade de género e a sua relação com a conciliação da vida privada com a vida profissional...	8
1.3 Importância da conciliação entre a vida privada e a vida profissional	11
1.4 Práticas organizacionais conciliadoras da vida privada e da vida profissional.....	14
2. Objetivos e Metodologia	21
2.1 Pergunta de partida e objetivos do estudo.....	21
2.2 Opção metodológica.....	22
2.3 Amostra	23
2.4 Técnica de recolha de dados	24
2.5 Análise e tratamento dos dados	27
3. Análise e discussão dos resultados	30
3.1 Caracterização sociodemográfica.....	30
3.2 Caracterização da esfera familiar/doméstica	31
3.3 Caracterização da situação profissional	34
3.4 Uso do tempo diário	40
3.5 Caracterização da conciliação entre a vida privada e a vida profissional	42
3.6 Tipos de apoio utilizados pelas entrevistadas e pelos entrevistados	46
3.7 Perceção sobre as práticas organizacionais da conciliação.....	47
Conclusão.....	54
Referências Bibliográficas	57
Apêndices	62
APÊNDICE A.....	63
Consentimento informado	64
APÊNDICE B	65
Guião da entrevista	66

Índice de tabelas

Tabela 1 - Caraterização Sociodemográfica dos inquiridos.....	31
Tabela 2 - Caraterização da esfera familiar dos inquiridos.....	32
Tabela 3 - Caraterização dos cônjuges.....	32
Tabela 4 - Caraterização profissional dos inquiridos	34
Tabela 5 - Tempo diário que os inquiridos gastam a deslocar-se para o trabalho	40
Tabela 6 - Tempo diário que os inquiridos dedicam às tarefas domésticas	42
Tabela 7 - Área analisada mais afetada.....	44
Tabela 8 - Perceção sobre a facilitação da conciliação na empresa atual	47
Tabela 9 – Práticas organizacionais conciliadoras da vida privada e profissional	49
Tabela 10 – Mudanças desejadas nas organizações pelos inquiridos	52

Introdução

O conflito entre as esferas pessoais e profissionais tende a acontecer quando as exigências resultantes dos papéis relacionados com o trabalho e a vida privada se tornam mutuamente incompatíveis, de modo que a participação e o envolvimento numa das esferas dificulta a participação e o envolvimento na outra (Greenhaus & Beutell, 1985; Greenhaus et al., 1989; Gutek et al., 1991, como citado em Leite, 2006). Este conflito, surgiu como tema central para o presente trabalho que é a conciliação entre a vida privada e a vida profissional!

Nas últimas décadas, o tema destacado no parágrafo anterior, tem assumido crescente relevância nas sociedades enquanto preocupação do dia a dia, pois o bem-estar pessoal e familiar tem assumido um papel prioritário na vida dos indivíduos, tal como vamos abordar na revisão de literatura. Apesar dos avanços significativos, por parte dos governos e organizações, continuam-se a verificar algumas limitações. Assim, o presente estudo pretende contribuir para uma compreensão mais aprofundada da problemática, tendo como pergunta de partida: “De que forma, mulheres e homens, conciliam a vida privada com a vida profissional?”.

O enquadramento teórico deste trabalho baseia-se numa revisão da literatura sobre a dupla jornada, os conflitos entre a vida privada e a vida profissional e as práticas de conciliação adotadas em diferentes contextos. Este enquadramento abrange também a caracterização histórica sobre a criação de leis, políticas e medidas que resultaram em transformações socioculturais, económicas e estruturais que impulsionaram a mudança de mentalidades nas sociedades, e originou, entre outras mudanças, a entrada significativa das mulheres no mercado de trabalho.

Autores como Torres (2004), oferecem uma perspetiva essencial para contextualizar o tema, analisando não apenas as mudanças de mentalidade, mas também a problemática da conciliação, pois segundo a autora, quando nos anos 60 se previa a inserção das mulheres no mercado de trabalho, isso seria considerado o passo essencial para as suas autonomias e independências económicas, e que em repercussão, este seria o meio de alcançar a sinergia entre os sexos na divisão das responsabilidades domésticas e dos cuidados com os filhos.

A maior parte dos estudos sobre a conciliação entre a vida privada e a vida profissional usam amostras exclusivamente femininas, podendo induzir que somente as mulheres enfrentam o problema da conciliação (Beutell & Greenhaus, 1982; Bernas & Major, 2000, como citado em Leite, 2006). A somar a esta afirmação, Crompton (2002) refere que são as mulheres a

experienciar as maiores tensões entre estas duas esferas comparativamente com os homens. Assim, foi decidido entrevistar o mesmo número de mulheres e homens para que tenhamos neste estudo, uma amostra igualitária no género, e para que possam ser tiradas conclusões, não estando à partida influenciadas para um só lado.

Espera-se que este trabalho contribua significativamente para o aprofundamento do conhecimento sobre a relação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar. A nível académico, o estudo pretende enriquecer a literatura existente, ao identificar fatores e limitações que condicionam a conciliação, tal como a eficácia de diferentes práticas organizacionais. Para as organizações, o estudo tem como objetivo fornecer orientações que possam orientar a implementação de futuras práticas de apoio à conciliação, desejadas pelos trabalhadores, promovendo assim o bem-estar dos mesmos.

O objetivo geral é perceber de que forma as trabalhadoras e os trabalhadores conciliam a vida privada e a vida profissional. Os objetivos específicos passam por caracterizar sociodemograficamente as entrevistadas e os entrevistados, caracterizar a conciliação entre a vida privada e a vida profissional, analisar de que forma é utilizado o tempo diário, identificar os tipos de apoio utilizados pelas entrevistadas e pelos entrevistados, e conhecer a perceção das entrevistadas e dos entrevistados sobre as práticas organizacionais de conciliação.

A metodologia adotada para o trabalho de investigação é a qualitativa, adequada para, segundo Yin (2015) entender um fenómeno do mundo real e responder assim às questões. Serão realizadas entrevistas semidiretivas a trabalhadoras e trabalhadores, com diferentes responsabilidades hierárquicas e agregados familiares, permitindo uma análise completa das perceções e experiências relacionadas à conciliação entre a vida privada e a vida profissional.

O trabalho está estruturado em três capítulos que seguem uma sequência lógica para alcançar os objetivos propostos. O primeiro capítulo consiste numa revisão de literatura, apresentando conceitos e perspetivas sobre a conciliação entre a vida privada e a vida profissional, e abordando as políticas públicas e as práticas organizacionais que facilitam a conciliação da dupla jornada, tal como a caracterização histórica destas mesmas políticas. Já o segundo capítulo, apresenta os objetivos e a metodologia do estudo, explicando a abordagem qualitativa adotada e especificando as técnicas de recolha de dados e tratamento dos mesmos. No terceiro e último capítulo, executa-se a análise e discussão dos resultados obtidos pelo entrevistador, categorizando e detalhando a resposta dos inquiridos.

1. Enquadramento teórico - a conciliação da vida privada com a vida profissional

Neste capítulo vamos abordar o tema da conciliação, com foco para a emergência e preocupação da mesma, a relação da igualdade de género com a conciliação abordada, e a importância da conciliação entre a vida privada e a vida profissional.

Apresentamos também práticas organizacionais, presentes na literatura analisada, que são conciliadoras das duas esferas abordadas.

1.1 Emergência do tema

A conciliação entre a vida privada e a vida profissional, é um tema que, além de presente, atualmente nas nossas vidas, reflete inúmeras transformações estruturais na sociedade portuguesa ao longo das últimas décadas.

Segundo Crompton & Lyonete (2007) o debate sobre a conciliação entre trabalho e vida familiar esteve invisível até as últimas décadas do século XX, pois o desequilíbrio entre essas duas esferas não era visto como algo que gerasse tensão. Foi só em meados do século XX que a pesquisa sobre interações entre trabalho, segundo Gagnano et al., (2020) ganhou importância, mais precisamente desde a década de 1990. Nos dias de hoje, temos inúmeras pesquisas sobre o equilíbrio entre o trabalho e vida privada, e o tema é ainda mais preocupante do que no passado, considerando as novas formas flexíveis de gerir o trabalho.

De acordo com Edwards (2001), a conciliação da vida privada com a vida profissional remonta aos anos 60 do século XX, particularmente no contexto norte-americano, em consequência do crescimento do número de mulheres que começou a aliar ao seu papel na família, um papel profissional (2001, como citado em Andrade, 2011). No que toca a Portugal, Casaca (2014) referiu que a instabilidade económica e social tem vindo, nos últimos anos a exercer pressão sobre as organizações levando, em muitos casos, a um emagrecimento organizacional com impacto numa acumulação de atividades e tarefas por parte dos trabalhadores assim como uma intensificação das horas de trabalho.

Para Abrão & Mito (2017) nos anos de 1990, a preocupação com o equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar foi amplamente reforçada nas políticas europeias e começou a ser traduzida por meio de leis. Já Junter-Loiseau (1999), considera esse período como “a primeira Idade de Ouro da conciliação”, visto que o contexto considerava um debate a favor da igualdade de trabalho entre homens e mulheres, à medida que o aumento do emprego no setor de serviços atraía cada vez mais mulheres (1999, como citado em Abrão & Mito, 2017). Assim em Pequim no ano de 1995, 189 governos concordaram em eliminar os obstáculos à participação das mulheres em todas as esferas da vida pública e privada, compromisso esse que foi visto

como o início de inúmeras ações e regulamentos alusivos à igualdade e que contribuíram para a conciliação (Sánchez et al., 2013).

É no ano de 1997 que o I Plano Global para a Igualdade de Oportunidades é estabelecido em Portugal no qual já reconhece a mudança de cenário de sua sociedade e reconhece a necessidade de mudanças. O quarto objetivo deste plano, o de conciliação da vida privada e profissional, estabelece, para que se concretize, um total de sete ações: a promoção junto dos parceiros sociais, o incentivo para as empresas promoverem medidas de conciliação da vida profissional e da vida familiar, a atribuição dos serviços para promoção de campanhas de sensibilização da opinião pública sobre a importância da partilha das responsabilidades familiares para o equilíbrio da família, o incentivo para a criação de instituições de prestação de cuidados às crianças, aos idosos e aos deficientes, conceder a particular prioridade às atividades no âmbito do mercado social de emprego que respondam à crescente procura social no âmbito do acolhimento de crianças, de idosos e de outras pessoas dependentes, prever a adoção de medidas nas políticas de transportes e reabilitação urbana para a aproximação entre os locais de trabalho e de residência, e consagrar o princípio da proximidade dos cônjuges no âmbito das nomeações na Administração Pública.

Benéria (2005) reconhece que a Estratégia Europeia de Emprego constituiu um importante eixo no âmbito das políticas conciliatórias, por apostar em novas medidas de colaboração entre os Estados-membros e em consultas aos interlocutores sociais, visando alcançar consensos acerca das linhas de intervenção referentes, como o aumento da implicação dos homens na vida familiar, a introdução de novos tipos de benefícios, bem como a ampliação daquelas existentes. Foi aliás, devido ao lançamento desta estratégia, que para Teixeira (2013) se verifica o avanço das políticas públicas de igualdade de género no mercado laboral em Portugal, sendo que a partir de 1998, promover a igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho passa a ser um dos objetivos dos Planos Nacionais do Emprego.

Já Guerreiro et al., (2006) entendem que a implementação de políticas empresariais, que promovem a conciliação entre a vida profissional e a familiar, tende a ser alvo de discussão e incentivo por parte da União Europeia que alerta para a responsabilidade social das empresas, nomeadamente, desde a cimeira de Lisboa, em 2000, no quadro das reformas económicas e sociais da UE.

Em 2001, observamos uma preocupação com a inclusão das mulheres desempregadas e com baixa formação no mercado de trabalho. Elucida-nos Teixeira (2013) que no âmbito do Quadro Europeu para a Inclusão Social, emerge em Portugal o Plano Nacional de Ação para a Inclusão, em articulação com o Plano Nacional do Emprego. No que concerne à igualdade

de género no trabalho, o Plano Nacional de Ação para a Inclusão propõe ações positivas em diversas áreas como: conciliar os tempos de vida e trabalho, reduzir as assimetrias entre mulheres e homens, e promover mecanismos de denúncia quanto ao incumprimento dos direitos inscritos na legislação e no código de trabalho, entre outros.

Este plano, promoveu ainda o projeto “Espaços de Informação Mulheres”, com o objetivo de acompanhar as mulheres em processo de (re)inserção profissional e projetos de qualificação e formação profissional.

Fruto da Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018 publicada no dia 21 de maio de 2018, é nos dado a conhecer a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (2018-2030) – ENIND, estratégia esta que estabelece orientações e medidas, integrados em três planos de ação a seguir até 2030, de políticas públicas nos domínios da igualdade, da identidade de género e características sexuais, e da prevenção e combate à violência doméstica e discriminação em razão da orientação sexual com o objetivo de transformar Portugal numa sociedade mais justa, inclusiva e equitativa. A abordagem desta estratégia desenvolve a colaboração e coordenação de esforços, valorizando uma visão comum que simultaneamente tenha um efeito mais estruturante e sustentável no futuro que se tenciona construir.

Todas estas políticas e estratégias, estão hoje de certa forma, asseguradas na Constituição da República, pois de acordo com o artigo 59.º (Direitos dos trabalhadores) da mesma, “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito: (...) b) A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar; (...)” (Constituição da República, 2005).

Entendem Egreja & Melo (2023) que é habitual considerar-se a conciliação entre a vida pessoal/familiar e a vida profissional como um problema difícil de contornar, acreditando que se considera que o trabalho interfere no domínio familiar, com mais frequência, do que o contrário.

Na opinião de Andrade (2015) o interesse pelo modo como se articulam papéis profissionais e familiares surge como consequência das transformações no mercado de trabalho que vieram não só alargar a tipologia de profissões que podem ser desempenhadas por homens e por mulheres, como colocaram, progressivamente, novas exigências para o exercício da atividade profissional que se prendem, entre outros, com níveis da formação mais elevados, necessidades de atualizações profissionais constantes e horários alargados. Já Leite (2006)

estabelece que vários são os motivos que podem justificar o interesse crescente suscitado em torno do estudo da relação entre o trabalho e a vida privada. De entre variadas razões, considera como principais, o processo de industrialização e o conjunto de transformações sociais, demográficas e económicas ocorridas nas últimas décadas. O conjunto destas transformações fez aumentar o número de indivíduos com responsabilidades domésticas e laborais criando dificuldades acrescidas, na conciliação entre as esferas pessoais e profissionais, resultando num tema que atraiu a atenção de vários investigadores e o estatuto de problema social. Desta forma, a relação entre as responsabilidades profissionais e pessoais passa a revestir um assunto de grande significado teórico e prático (Clark, 2000, como citado em Leite, 2006).

Outra causa para a principal mudança de perspetiva que se realizou na nossa sociedade acerca da relação família-trabalho, segundo Cardoso et al., (2014) tem a ver com a transformação mais radical que o progresso provocou no trabalho. Consideram (Guerreiro & Pereira, 2007; Tavares, Lopes & Gonçalves, 2022; como citado em Egreja & Melo, 2023). que hoje o emprego deixou de ser um esforço duro que se faz por necessidade, isto é, transformou-se numa carreira, numa atividade gratificante de onde sai a realização pessoal. A somar a esta transformação, podemos notar que a centralidade do trabalho e a sua interferência na esfera privada é também fruto de outras mudanças profundas no mercado de emprego em várias sociedades, incluindo Portugal, tais como: o impacto das novas tecnologias no mundo do trabalho, a flexibilidade das formas e dos locais de trabalho, a precarização dos contratos de trabalho, a importância do setor dos serviços e a massiva integração das mulheres no mercado de trabalho, que levou ao predomínio de famílias nas quais ambos os elementos de um casal exercem uma profissão.

Estas mudanças levaram Santos (2011) a acreditar que as mesmas vieram dificultar a gestão e conciliação das esferas familiar e laboral, e levaram a um crescente interesse por esta temática, tendo surgido nos últimos anos vários estudos que têm contribuído para a compreensão das causas e consequências dos conflitos na direção trabalho-família e família-trabalho, embora exista uma menor preocupação com a influência direta da família no trabalho, enquanto Amorim (2013) destacou a crescente preocupação da sociedade e das organizações com os impactos que o conflito trabalho-família acarreta para a saúde e bem-estar do indivíduo, assim como as consequências do conflito no desempenho dos papéis familiares e profissionais, traduziram-se num crescente número de artigos e publicações que promovem a importância do equilíbrio entre os papéis familiares e profissionais.

Podemos observar que dentro destes conflitos, existem grupos de pessoas mais impactados. Leite (2006), sobre os trabalhadores mais afetados na conciliação, afirma que os

trabalhadores mais sujeitos, no conflito profissional a este tipo de conflito são os que trabalham muitas horas, viajam muito, fazem muitas horas extraordinárias e têm horários de trabalho rígidos. Do ponto de vista familiar, os indivíduos mais afetados são os casados, com filhos jovens, com famílias numerosas e cujos cônjuges têm cargos de grande responsabilidade. É interessante identificar no que toca aos trabalhadores mais sujeitos ao conflito, que o contacto permanente com o trabalho, através de recursos tecnológicos disponíveis, estabelece uma continuidade entre o domínio profissional e a esfera pessoal, gerando uma redução de fronteiras entre os tempos dedicados ao trabalho e ao lazer, entre o espaço doméstico e o local onde se exerce a profissão, não se estabelecendo uma separação clara entre os domínios do trabalho e das outras esferas da vida dos indivíduos (Egreja & Melo, 2023). Admitem ainda as autoras, anteriormente mencionadas, que são sobretudo as pessoas de famílias com crianças menores de 15 anos, tal como as pessoas que se inserem em famílias com casais de duplo emprego e as que têm trabalho por turnos, quem mais negativamente classificam a adequação dos horários de trabalho aos seus compromissos de natureza familiar, pessoal e social.

Ao longo do século XX, considera Torres (2004) que se evoluiu no sentido das diferenças biológicas, que separam homens e mulheres, terem cada vez menos efeitos na vida quotidiana, e que se foi percebendo que essas diferenças, não têm de se traduzir em desigualdades.

As autoras Barroso et al., (2024) reconhecem que a pandemia de covid-19, particularmente o recurso ao teletrabalho e o encerramento das escolas e dos serviços de cuidado de dependentes, trouxeram novos desafios à relação entre a vida privada e a profissional, não deixando de referir também, os velhos desafios que se colocam à conciliação entre estas esferas, já identificados no período pré-pandémico. Segundo observação de Clark (2000), o trabalho e a vida privada são dois domínios distintos, com normas, regras e expectativas diferentes (2000, como citado em Schultz, 2012). Deste modo, a temática das relações entre o papel profissional e a vida familiar, tem sido reconhecida como um dos maiores desafios das sociedades modernas, sobretudo em tempos de instabilidade nos contextos laborais, tendo-se mesmo tornado um dos principais assuntos da agenda da Comissão Europeia (Andrade, 2011).

Segundo Barroso et al., (2024), abordando o tema da pandemia da covid-19, consideram que é ainda impossível uma análise compreensiva e longitudinal dos seus efeitos no trabalho, e que apesar do teletrabalho ter aumentado significativamente nos últimos anos, também há evidência da sua diminuição no ano de 2022, ou seja, após o período de obrigatoriedade. De qualquer modo, contrariando a ideia da pandemia como grande niveladora das condições

sociais, os dados disponíveis são claros ao reconhecer que esta veio reproduzir e reforçar desigualdades sociais já existentes.

Após a revisão da literatura neste subcapítulo, entendemos que a conciliação entre a vida privada e a vida profissional, só ganhou destaque e importância nas últimas décadas do século XX. Em Portugal tem-se notado um grande caminho percorrido neste tema, muito fruto das iniciativas que a União Europeia tem promovido, como a Estratégia Europeia de Emprego lançada em 1997. Cada vez mais, existe uma preocupação da sociedade e das organizações, para com o impacto que o conflito abordado tem na saúde e bem-estar dos indivíduos.

1.2 Igualdade de género e a sua relação com a conciliação da vida privada com a vida profissional

Antes de observarmos a relação que a igualdade de género tem com a conciliação em estudo, achamos pertinente entender o que é o género. Assim e recorrendo a Ridgeway & Correll (2000) entendemos que o género é uma construção social e um elemento central da estrutura social, promovendo práticas sociais institucionalizadas que categorizam as pessoas em papéis femininos e masculinos, e estabelecem sistemas de desigualdade a partir dessas diferenças (2000, como citado em Wall et al., 2016).

A autora Winslow (2005) refere que a feminização da força de trabalho fez aumentar o número de trabalhadores que têm de conciliar a vida profissional com as responsabilidades familiares. Deste processo foram criados problemas aos trabalhadores e respetivas organizações. Com a entrada significativa das mulheres no mercado de trabalho a partir dos anos 1960, colocou-se o desafio de conciliar as exigências colocadas por ambas as esferas. A estratégia privilegiada para enfrentar essa situação passou a ser a dupla jornada de trabalho, especialmente para as mulheres (Abrão & Mito, 2017).

No início do seu artigo, Casaca (2013) afirma que o crescente envolvimento das mulheres no mercado de trabalho tem coexistido com profundas transformações económicas, tecnológicas, organizacionais e laborais. Transformações essas que podemos considerar normais, pois até há pouco tempo as mulheres eram somente as responsáveis 'naturais' pelas tarefas domésticas e pelo bem-estar da família e das pessoas dependentes, incluindo as crianças, as pessoas doentes e os idosos, e era sobre elas que tradicionalmente recaía, a responsabilidade da articulação entre a vida profissional e a vida familiar (Wall et al., 2016). Este facto histórico, levou Hochschild & Mannung (1999, como citado em Matias & Fontaine, 2012) referirem-se a este tipo de trabalho desempenhado pelas mulheres como o segundo turno, evidenciado a dupla sobrecarga a que estas estão sujeitas.

Segundo Sorj et al., (2007), considera-se que a importância que a mulher foi ganhando na sociedade e no mercado de trabalho, criou oportunidades para as mulheres participarem na “esfera pública”, contudo não foi acompanhado da mesma forma pelo tempo investido pelos homens no mercado de trabalho para a “esfera privada”, originando assim alguns conflitos, que deram origem a diferentes soluções que variam entre os diferentes países. Opinião idêntica tem Wall et al., (2016), que afirmam que ao dar-se prioridade, à condição feminina e à conciliação família-trabalho das mulheres, desvalorizou-se, em certa parte, a participação dos homens na vida privada, sendo que estes progressos criaram uma situação dualista e desigual, em que as mulheres entraram mais no mercado de trabalho do que os homens no trabalho não remunerado.

Para Torres (2004) o reconhecimento da igualdade de género em Portugal, surge assim nos anos 70, com a consagração do princípio da igualdade na Constituição da República Portuguesa, estando hoje legalmente regulada, representando a revolução de abril, através de uma viragem significativa, afirmando-se, a autonomia, a liberdade de decidir, a necessidade de independência financeira, contra visões excessivamente carregadas de dedicação feminina, das mulheres ao lar e à família. De acordo com a anterior afirmação, Pernas et al., (2008) referem que com o intuito de promover a igualdade de sexo, no que se refere a nível nacional, a Constituição da República Portuguesa de 1976 salvaguarda os princípios da igualdade e da não discriminação em função do sexo. O código civil, a nível familiar, confere idênticos direitos a ambos os elementos do casal, abolindo a figura do chefe de família e atribuindo iguais responsabilidades familiares.

Conforme Ferreira (1999), é importante frisar que as mudanças ocorridas em Portugal no plano normativo e a criação de políticas públicas para a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, são sobretudo por iniciativas emanadas da Comissão Europeia, “*se não fosse a integração de Portugal na Comunidade Económica Europeia, em 1986, dificilmente o Estado português teria tido a preocupação de promover a igualdade de oportunidades no emprego através de ações positivas*” (1999, como citado em Teixeira, 2013, p. 7).

Considera Andrade (2011) que, a partir dos anos 80, surge a preocupação com as práticas de igualdade de género, tanto no trabalho como na família, assim como no domínio sociopolítico, com a publicação das leis da igualdade de oportunidades. Segundo Sánchez et al., (2013) os principais desenvolvimentos legislativos, acabam por afetar todos os estados-membros da União Europeia. Portanto, os principais desenvolvimentos legislativos que os afetam são: ONU: Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres; Estratégia para a igualdade entre mulheres e homens 2010-2015; E a carta das mulheres: Um compromisso reforçado a favor da igualdade entre homens e mulheres.

No início dos anos 1990, ganham destaque em Portugal as ações positivas para as mulheres no domínio da formação para o trabalho (Teixeira, 2013) pois, de acordo com Nunes (1999), neste momento observou-se que as ações tradicionais nesta área não intervinham de forma incisiva para transformar a realidade vivenciada pelas mulheres no mercado de trabalho, marcada pelas elevadas taxas de desemprego e concentração nos níveis mais baixos de qualificação.

Fruto de todas estas medidas, e da mudança de mentalidade que se foi observando, a autora Leite (2006), clarifica que a família foi ocupando um lugar privilegiado no domínio extralaboral. Para sustentar esta afirmação, Dulk & Peper (2007), estabelecem que com o aumento do número de mulheres a ingressar na força de trabalho nas últimas décadas, associado ao incremento do número de famílias com duplo rendimento, cresceu também o interesse nas soluções que permitem aos funcionários conciliar as obrigações do trabalho com as necessidades da família, ou seja, integrar a vida profissional e privada de forma mais eficaz.

Entende Lourenço (2023) que o papel das mulheres no mercado de trabalho modificou-se e dessa forma alterou os papéis de género, ou seja, era de esperar que esta alteração se demonstrasse também na outra esfera da vida, nomeadamente na realização das tarefas domésticas e na educação e cuidado dos filhos. Com tantas alterações ao nível dos papéis de género, não foram só as mulheres que alteraram a sua forma de viver, pois estando agora integradas no mercado de trabalho, o seu esforço passou a ser valorizado e remunerado. Devido a esta alteração, os homens também tiveram de se adaptar, nomeadamente ao papel doméstico, que antes era apenas atribuído às mulheres. É interessante perceber, fruto de pesquisas com foco nas diferenças de género na utilização de benefícios trabalho-família, como trabalhar em casa, que os homens e mulheres julgam a sua utilidade com base em critérios diferentes. Isto é, segundo Sprung et al., (2015) os homens consideram os benefícios trabalho-família úteis quando acreditam que beneficiam o desempenho no trabalho, enquanto as mulheres avaliam a sua eficácia com base na redução do conflito trabalho-família.

Em suma, Saraceno (2004) considera que entre os objetivos legais, estão mencionados o reconhecimento e o apoio das responsabilidades familiares, no que se refere ao apoio à igualdade de oportunidades, e à divisão das responsabilidades entre mulheres e homens. Já Guerreiro et al., (2006) acreditam que a implementação de uma política de conciliação entre atividade profissional e vida familiar, deve garantir aos pais trabalhadores licenças para apoio à família. Importa então frisar que uma distribuição equilibrada, entre mulheres e homens, de licenças para apoio à família, permite mais facilmente às mulheres assumirem responsabilidades no plano profissional e progredirem na respetiva carreira.

Segundo Torres (2004) numa perspetiva histórica, nunca como no momento atual, e nas chamadas sociedades ocidentais, mulheres e homens tiveram experiências de vida tão semelhantes, contudo ainda existe um longo caminho a percorrer, pois embora várias mulheres e homens tenham valores igualitários nos dias de hoje, as normas sociais geralmente determinam que os homens devem investir mais no campo do trabalho, enquanto as mulheres devem investir mais na área da família (Lippe & Lippényi, 2018).

Apesar destas normas sociais, referidas pelos autores anteriormente mencionados, Wall et al., (2016) afirmam que, no que toca à participação do homem na vida familiar e ao seu papel na articulação trabalho-família, existiram nos últimos anos transformações significativas, indicando o importante contributo das sucessivas políticas que promovem a igualdade de género nessa evolução. Os autores Machado et al., (2024) sustentam a anterior afirmação, pois referem que nos últimos anos, temas como a discriminação e diversidade no local de trabalho têm ganho crescente relevância, impulsionados por movimentos sociais e mudanças nas expectativas da sociedade e do mercado.

A ligação da igualdade de género para com o conflito entre a vida privada e a vida profissional, deveu-se à feminização do mercado de trabalho, pois este aumento, fez aumentar o número de trabalhadores que teve de lidar com a conciliação entre a vida privada e a vida profissional. Entendemos também que o papel das mulheres no mercado de trabalho foi se modificando, e acabou por alterar os papéis de género, pois agora integradas no mercado de trabalho, os homens tiveram de se adaptar, ao papel doméstico, que antes era destinado apenas às mulheres.

1.3 Importância da conciliação entre a vida privada e a vida profissional

Segundo Winslow (2005) as mudanças demográficas e sociais ocorridas nas últimas décadas introduziram rápidas e profundas alterações na sociedade em geral, e em particular na vida familiar. Assim, a conciliação da vida privada com a vida profissional tem vindo, cada vez mais, a ser valorizada como um elemento extremamente importante, quer para os trabalhadores, quer para as organizações (Gagnano, et al., 2020).

Os autores Lowe & Gayle (2007) definem a conciliação da tripla jornada como a capacidade de equilibrar a profissão com a vida familiar e a educação, através de estratégias e do apoio recebido por parte das empresas e pela família. Contudo Meil (2011), no que toca à promoção desta conciliação, diz-nos que não há uma definição precisa, nem consenso sobre os mecanismos utilizados para tal, pois apresentam-se de maneiras distintas e dependem tanto

da sensibilização social, como também de medidas legislativas para promover o equilíbrio entre as esferas públicas e privadas.

Na opinião de Silva & Andrade (2016) a família é um dos pilares centrais da vida da maioria dos indivíduos, e grande parte da literatura e dos estudos sobre a conciliação do papel profissional com outros papéis de vida surge referenciada como estudos sobre as relações trabalho-família, as quais compreendem o que pode ser designado como “vida privada”. Já a flexibilidade no local de trabalho, enquanto característica da cultura organizacional, assume Andrade (2011), que está frequentemente associada a sentimentos de autonomia e apoio, nomeadamente para o cumprimento das obrigações familiares. Embora a importância da família na vida dos indivíduos seja uma realidade, como afirmam os autores anteriormente mencionados, Egreja & Melo (2023) dizem-nos que nas sociedades contemporâneas, a centralidade do trabalho continua a assumir um papel fundamental na maior parte das famílias, criando assim consequências na saúde, no domínio relacional, no domínio da participação cívica, entre outros. Estas consequências dão lugar ao *spillover* que, de acordo com Lambert (1990, como citado em Matias & Fontaine, 2012), refere-se ao transporte de emoções, atitudes, competências e comportamentos do nível profissional para a esfera familiar e vice-versa, sendo que este pode ser positivo ou negativo. De forma sintética, podemos considerar que esta abordagem sugere que a experiência de um indivíduo num dos domínios afeta a sua experiência no outro domínio.

De acordo com Lourenço (2023) é assegurado que, devido à consciência presente nos dias de hoje da população e também da evolução económica e social, especificamente por causa da sociedade que é fortemente competitiva à escala global, e à contínua pressão para a potencialização de resultados e para a necessidade de competências chave atualizadas, a vida profissional torna-se cada vez mais exigente e assim, indiretamente acaba por influenciar e penalizar a vida privada dos profissionais. Ainda assim, também existe uma evolução ao nível das estruturas e núcleos familiares, onde existe cada vez mais a reflexão sobre tudo o que está além do trabalho e das expectativas. Ou seja, as políticas que promovem uma maior conciliação entre o tempo despendido para o trabalho, para a família e para o próprio indivíduo. Assim, e segundo Cardoso et al., (2014) a temática da conciliação entre a vida do trabalho e a vida privada, assume atualmente, uma maior relevância, fruto da evolução económica e social mais recente, designadamente por duas razões: primeiro, devido a uma sociedade fortemente competitiva à escala global, marcada por uma contínua pressão para a maximização de resultados e para a necessidade de uma permanente atualização de competências, tornando a vida profissional de tal forma exigente que pode penalizar a vida privada, fazendo com que seja mais difícil a conciliação entre estes domínios, e segundo pela

evolução das estruturas familiares, e de tudo o que as envolve para além do trabalho, como as expectativas e valores dominantes, que lançam novos desafios à reflexão sobre esta temática e, conseqüentemente, ao desenho de políticas públicas que promovam uma maior e melhor conciliação entre o tempo dedicado ao trabalho, à família e a si próprio.

Os autores Pirrolas & Correia (2020) consideram que em países como Portugal, devido aos baixos rendimentos e à falta de incentivos do Estado e das empresas, assiste-se à sobreposição da formação com o trabalho, dificultando conciliar a educação com as responsabilidades familiares. Neste sentido, Júnior et al., (2013) defendem que para a construção de uma relação satisfatória no ambiente profissional, é necessário que as empresas reconheçam as responsabilidades familiares e do trabalho, bem como as influências que umas exercem sobre as outras. Como exemplo deste reconhecimento, a teoria de gestão de recursos humanos argumenta que a flexibilidade do trabalho, como a oportunidade de trabalhar em casa, beneficia os funcionários ao dar-lhes mais liberdade para combinar trabalho e tarefas familiares (Appelbaum, 2000; Whitener, 2001; Ortega, 2009; como citado em Lippe & Lippényi, 2018).

Desta forma, é evidente que as relações entre a esfera familiar e profissional podem ser negativas ou positivas, sendo negativas quando reforçam a noção de conflito entre a família e o trabalho, traduzindo-se num conflito de papéis. Por outro lado, quando são positivas destacam a valorização e promoção do papel (Matias & Fontaine, 2012).

O *spillover* negativo, pode ser definido como um conflito entre papéis, pois *“quanto maior for a acumulação de papéis, maiores serão os riscos de incompatibilidade entre as exigências associadas a cada um e, conseqüentemente, maior será o conflito e a tensão experienciados”* (Voydanoff, 2002, como citado em Matias & Fontaine, 2012, p. 236). Esta ideia para Matias & Fontaine (2012) faz parte do princípio de que os recursos são limitados, e que, se cada pessoa tem um conjunto limitado de recursos psicológicos e físicos, em certas situações, ao tentar dar atenção a vários domínios, não dispõe de recursos suficientes para lidar com todas as exigências, o que pode levar a conflitos. De acordo com esta perspetiva, os conflitos entre diferentes papéis são inevitáveis.

Já por *spillover* positivo, entende-se *“a transferência de afeto, competências, comportamentos e valores de um domínio para outro, com efeito benéfico neste último”* (Hanson et al., 2006, como citado em Matias & Fontaine, 2012, p. 238). A participação em múltiplos papéis pode evidenciar três tipos de efeitos positivos: efeitos aditivos, amortecedores e de transferência. Os efeitos aditivos refletem-se na acumulação de vivências satisfatórias em contextos profissionais e familiares, contribuindo para uma maior satisfação geral com a vida,

especialmente quando os papéis desempenhados são de elevada qualidade. Já o efeito amortecedor sugere que estar envolvido em várias áreas simultaneamente pode ajudar a atenuar os impactos negativos de uma delas. Assim, os fatores de *stress* no ambiente familiar seriam reduzidos, caso o indivíduo tivesse experiências profissionais positivas, e vice-versa. Por fim, o efeito de transferência indica que experiências positivas num dos papéis podem ser transportadas para o outro, gerando novas vivências positivas (Voydanoff, 2002; Greenhaus & Powell, 2006; como citado em Matias & Fontaine, 2012).

Para a conciliação entre as duas esferas ser realizada, as políticas públicas e privadas desempenham um papel essencial. Esta afirmação é suportada por Ricoldi (2010, p. 37) que afirma que *“a noção de articulação entre família e trabalho remete às políticas, públicas ou privadas, formuladas para possibilitar a conciliação das responsabilidades profissionais e familiares dos trabalhadores e trabalhadoras”*.

Entendemos que a conciliação da vida privada com a vida profissional, é um tema que é cada vez mais valorizado pela sociedade e empresas, fruto da evolução económica e social. Portugal é um dos países, em que devido à falta de incentivos do Estado e das empresas, e aos baixos rendimentos, se assiste à sobreposição da formação com o trabalho, dificultando a educação com as responsabilidades familiares.

1.4 Práticas organizacionais conciliadoras da vida privada e da vida profissional

Saber como conciliar a vida privada com a profissional, é cada vez mais urgente e, neste contexto, torna-se crucial analisar a literatura existente sobre as boas práticas das empresas nesta área.

Tanto as perspetivas que se concentram nas experiências individuais, como as que se analisam nas práticas organizacionais, ou ainda no plano estrutural de definição de políticas públicas, identificam a flexibilidade como uma solução possível para melhor integrar as várias esferas da vida (Bäck-Wiklund et al., 2011, como citado em Barroso et al., 2024).

Para Moser & Pereira (2014), as políticas de conciliação são nada mais do que *“mecanismos de facilitação entre trabalho e família para que as organizações desenvolvam as práticas de conciliação entre trabalho e família que se dão da seguinte forma: flexibilidade do tempo de trabalho, serviços de cuidado infantil e de pessoas dependentes e as licenças de trabalho”* (p. 8 e 9).

No que toca à definição das políticas públicas, o autor Teixeira (2002) define que as mesmas são “*diretrizes, princípios norteadores de ação do poder público; regras e procedimentos para as relações entre poder público e sociedade, mediações entre atores da sociedade e do Estado*” (p. 2). São, nesse caso, políticas explicitadas e formuladas em documentos que orientam ações que normalmente envolvem aplicações de recursos públicos, sendo que traduzem, no seu processo de elaboração, implantação e resultados, formas de exercício do poder político, envolvendo a distribuição e redistribuição do poder, tal como o papel do conflito social nos processos de decisão, a repartição de custos e os benefícios sociais. Enquanto, Moura & Lobo (2016), definem o termo, política pública, como os meios de ação do Estado e que é através delas que se orientam as ações de governo e da sociedade. Estes processos estão ligados e relacionam-se com questões sociais.

Considera Lourenço (2023) que as organizações que adotam e promovem práticas de conciliação entre as duas esferas da vida dos seus trabalhadores também alcançam vantagens que outras empresas que não o fazem, não conseguem. A opinião de Guerreiro et al., (2006) vão de encontro à afirmação anterior, e afirmam que uma empresa que adota medidas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar procura adequar as formas de trabalho às necessidades dos seus trabalhadores. Daí decorre um maior grau de satisfação dos profissionais e a otimização dos recursos humanos das empresas contribuindo, desta forma, para a melhoria da qualidade do trabalho realizado e, conseqüentemente da qualidade da empresa. Segundo Mendes (2008), se olharmos para as questões familiares, quando uma empresa flexibiliza os horários e fornece condições que minimizam o desgaste que o profissional possa ter em relação às mesmas, a organização contribui indiretamente para um melhor desempenho e dedicação desse profissional ao trabalho, visto que os problemas familiares são resolvidos mais rapidamente e, com isso, o trabalhador não deixa de contribuir com suas obrigações de trabalho (2008, como citado em Júnior et al., 2013).

Já Andrade (2017), considera que as medidas de conciliação trabalho-família, com origem tanto ao nível das políticas sociais, com origem governamental, como ao nível dos contextos organizacionais, devem ser analisadas criticamente de modo a perceber-se, em que medida se tornam efetivas no alcance do seu propósito nos contextos específicos em que são aplicadas. Deste modo, muitas vezes as políticas de apoio à família, nas quais se incluem a possibilidade de redução de horários, podem ser percebidas como penalizadoras para o progresso e mesmo estabilidade profissional, funcionando como constrangimento por parte dos colaboradores, para o uso destas medidas.

Ainda assim, segundo Andrade (2015), alguns autores destacam que, para que uma organização seja considerada como “amiga da família”, não deve limitar-se a disponibilizar

medidas que promovam a conciliação da vida profissional e da vida familiar. Deve, também, desenvolver um clima organizacional de apoio, de respeito pelas necessidades dos profissionais, possibilitando que estas medidas sejam efetivamente usadas pelos mesmos, combatendo os receios que daí possam advir. Allen (2001, como citado em Lippe & Lippényi, 2018) descreve uma cultura organizacional de apoio como aquela que reconhece e apoia as situações pessoais dos trabalhadores, e promove a flexibilidade, tolerância e apoio às necessidades e obrigações familiares. Esta cultura de apoio é vista como exemplar, pois observando um estudo realizado por Hill (2005, como citado em Andrade, 2015) percebemos que os contextos profissionais com maior flexibilidade e possibilidade de controlo sobre os horários de trabalho, surgiram associados não apenas a menores tensões percebidas pelos trabalhadores entre a profissão e a vida familiar como, também, a um aumento da satisfação profissional.

Consideram Abrão & Miotto (2017) que, apesar das divergências, é consensual entre os autores que, no âmbito das políticas públicas, a introdução de medidas voltadas para a conciliação entre o trabalho e as responsabilidades pessoais é fundamental na sociedade contemporânea. Podemos utilizar como exemplo as licenças parentais, que concedem aos pais o direito a um tempo livre para cuidar dos filhos, principalmente quando estiverem em idade escolar, substituindo todo ou parte do salário durante a licença dos pais (Moser & Pereira, 2014). Destacam assim Wall et al., (2016), seja pela força da mudança simbólica, que implementou uma forte representação da igualdade como norma legítima, seja pela promoção de medidas legislativas específicas, o impacto positivo das políticas públicas ao longo das últimas décadas, e que é talvez na esfera da família, nomeadamente nas políticas de proteção da parentalidade, que os efeitos são mais visíveis.

Os autores Dulk & Peper (2007) dizem-nos que as organizações e os setores diferem consideravelmente quando se trata de ter políticas de integração da vida profissional e pessoal, sendo as grandes empresas e o setor público os primeiros a introduzir facilidades. Apesar da importância da implantação destas políticas, estas por si só, não são suficientes para garantir uma relação equilibrada entre família e o trabalho, pois como refletem os autores Júnior et al., (2013), é de igual importância o incentivo aos trabalhadores para fazer uso desses benefícios, sem preocupações com consequências negativas por parte das chefias ou da entidade empregadora. Entende-se que o apoio por parte das chefias contribui também para a redução do conflito trabalho-família, pois é mais fácil discutir questões privadas e mais provável receber empatia de um superior hierárquico que apoia as questões da conciliação, em vez de as ver como um assunto privado (Dulk et al., 2016; Major et al., 2008; como citado em Lippe & Lippényi, 2018).

A relação entre a família e o trabalho pode ser explicada por diversas abordagens: a teoria da segmentação, que considera que as duas esferas são separadas, a perspectiva da compensação, que considera que os indivíduos procuram equilibrar as contrariedades de uma esfera (profissional ou familiar), aumentando a participação na outra esfera, e a perspectiva do *spillover*, que assume que as atitudes e comportamentos desenvolvidos num dos domínios se generalizam ou afetam o outro domínio (Lambert, 1990; Rothbard & Dumas, 2006; como citado em Matias & Fontaine, 2012).

Segundo Allen (2001, como citado em Andrade, 2017) para auxiliar ao enquadramento das medidas de conciliação trabalho-família, classificou-as de acordo com duas categorias. Numa primeira categoria, inseriu horários de trabalho flexível, semana de trabalho comprimida, trabalhar a partir de casa e trabalho em tempo parcial, e numa segunda categoria, incluem-se apoios no cuidado de dependentes, com subsídios de apoio à infância, apoio à infância no local de trabalho (por exemplo, creches e serviços de atividades de tempos livres), serviços de informação apoio à infância, licenças de maternidade e paternidade pagas, e licenças para o cuidado de idosos. A criação destas categorias vai ao encontro dos objetivos das políticas públicas referidos pelo Teixeira (2002) que são entre outros, ampliar e concretizar direitos de cidadania, também concebidos nas lutas sociais e que passam a ser reconhecidos institucionalmente.

Para Gornick & Meyers (2003, como citado em Sorj et al., 2007) os três tipos de políticas públicas mais comuns, sobretudo nos países desenvolvidos, que favorecem a conciliação de trabalho e cuidados familiares, embora existam variações significativas no desenvolvimento e nível de cobertura que oferecem aos cidadãos e na capacidade de neutralizar as desigualdades de género são: licenças do trabalho para cuidar dos filhos, sem perda do emprego e com a garantia do salário ou de outros tipos de benefícios monetários equivalentes, a regulação do tempo do trabalho, permitindo aos pais reduzir ou reorganizar as horas de trabalho quando as necessidades de cuidados com os filhos são mais urgentes, sem custos económicos e para o desenvolvimento da carreira profissional, e o acesso a creches, pré-escolas e escolas em horário integral como uma solução alternativa para os cuidados dos filhos, enquanto os pais estão no local de trabalho.

No estudo que realizaram, Pirrolas & Correia (2020) concluíram quanto às práticas de conciliação existentes nas organizações, onde os inquiridos trabalhavam, que as práticas existentes incidiam na flexibilidade de horários (44,6%), na possibilidade de alteração de horários mediante as necessidades (28,5%), possibilitar a mudança de turno (13,8%), permitir a concentração do horário de trabalho (12,3%) e permitir trabalhar através de casa (9,2%). As autoras Barroso et al., (2024), referem que o teletrabalho e os horários flexíveis permitem a

redução do conflito entre trabalho e família, ao permitirem diminuir o tempo de deslocação casa-trabalho e ajustar o tempo de trabalho às responsabilidades familiares.

De acordo com Júnior et al., (2013), no que toca às políticas organizacionais que podem melhorar a relação trabalho-família, afirmam que podem ser agrupadas em quatro grupos: as políticas de flexibilização de tempo e espaço, que possibilita que o profissional tenha um horário flexível perante necessidades de formação, emergências familiares, licenças para cuidar de filhos pequenos, doentes, trabalho a tempo parcial e trabalhar a partir de casa, as políticas de benefícios sociais que englobam seguro de vida, planos de reforma e seguro de saúde para o parceiro e filhos, as políticas empresarias de apoio profissional ao trabalhador, como oferecer assistência e formação ao funcionário para lidar com situações familiares, por meio de acompanhamento legal, financeiro, psicológico e de carreira, e por fim as políticas de serviços familiares que teria como foco diminuir a carga de “trabalho” extralaboral.

No que toca ao primeiro grupo das políticas de flexibilização, Faria (2016) considera que as medidas exatas são as seguintes: *“Redução efetiva das horas de trabalho; Adoção de modalidades de teletrabalho; Adaptação dos horários de trabalho às necessidades familiares; Possibilidade de acumular horas de trabalho, aumentando o número de dias livres; Criação de bases de dados com todo o tipo de serviços que possam ser úteis aos pais e mães trabalhadores(as); Apoio social nos serviços médicos, transportes, seguros e serviços de encaminhamento dos filhos e de idosos para cuidados especializados.”* (2016, como citado em Lourenço, 2023, p. 17). Contudo, e segundo Barroso et al., (2024, p. 110), ainda existe algum estigma da flexibilidade, pois o modelo tradicional do “trabalhador ideal” – *“aquele que tem uma carreira ininterrupta e está totalmente disponível e visível”*, contribui variadíssimas vezes em conflito com o uso de modalidades flexíveis de trabalho. Ou seja, existe a ideia presente em várias organizações, de que quem recorre a estes regimes está menos comprometido e é menos produtivo.

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

Os autores Guerreiro et al., (2006), afirmam também que estas introduções de leis de conciliação servem e permitem que os pais criem vínculos na fase inicial, nomeadamente, desde os primeiros dias de vida. Para além de auxiliar neste âmbito, a intenção também passa por diminuir os problemas que os pais trabalhadores possam vir a ter com filhos. Assim, em Portugal a criação de licenças para pais trabalhadores, com a manutenção dos vínculos contratuais, e o reconhecimento de que também os homens têm direito a assumirem responsabilidades familiares e cuidar dos filhos e de outros membros da família, são segundo Moser & Pereira (2014) tidas como boas práticas para incentivar os pais trabalhadores na maior participação na vida familiar de forma que estas práticas sejam seguidas pelas empresas.

O estudo de Milkie & Peltola (1999, como citado em Andrade, 2015) dá conta da realidade, para o contexto norte-americano, onde o recurso a horários de trabalho em tempo parcial, ou mesmo o abdicar temporariamente ou permanentemente da carreira profissional foram identificadas como estratégias usadas sobretudo pelas mulheres para melhor conciliar a vida profissional e familiar. De um modo mais geral, sem centrar a atenção nas diferenças de género, um estudo realizado por Jacobs & Gerson (2004, como citado em Andrade, 2015) revelou que os profissionais que escolheram reduzir o seu investimento profissional assumindo um horário de trabalho em tempo parcial, apesar de temporariamente, apresentaram dificuldades de progressão na carreira quando retomam a sua atividade profissional de acordo com os padrões que tinham anteriormente. Deste modo, a autora Andrade (2015) considerou que muitas vezes as políticas de apoio à família, nas quais se incluem a possibilidade de redução de horários, podem ser percebidas como penalizadoras para o progresso e mesmo estabilidade profissional funcionando como fator de inibição, por parte dos trabalhadores, para o uso destas medidas.

Diz Ricoldi (2010) que o cerne destas políticas é a proposta de facilidades que permitam atingir-se um equilíbrio entre o tempo dedicado ao trabalho produtivo e o tempo que os trabalhadores exercem para cumprir as suas responsabilidades familiares. São políticas que permitem uma melhor gestão do tempo por parte destes trabalhadores. Indo ao encontro desta afirmação, Schultz et al., (2012) reforçam que as políticas e programas de vida profissional devem reconhecer que os trabalhadores individuais procurarão fins diferentes e utilizarão estratégias diferentes para alcançar o equilíbrio ao longo da sua vida profissional.

Nos últimos anos, e muito devido à pandemia do covid-19, o debate em torno das potencialidades e desvantagens do trabalho remoto ressurgiu, tal como a apologia de modelos de trabalho mais flexíveis e sustentáveis, que garantam uma melhor integração das várias esferas da vida humana. As primeiras reflexões científicas sobre a pandemia foram, em certo

ponto, otimistas quanto ao seu potencial transformador, antecipando mudanças de longo prazo no mundo do trabalho, nomeadamente pela disseminação da flexibilidade na organização do trabalho no tempo, mas sobretudo no espaço (Barroso et al., 2024).

Neste subcapítulo compreendemos as práticas conciliadoras da vida privada e da vida profissional mais abordadas na revisão de literatura, sendo que as mesmas são consideradas mecanismos de facilitação entre trabalho e família. Concluimos que as organizações que adotam e promovem estas práticas, alcançam vantagens comparadas a empresas que não o fazem. No panorama geral, é consensual entre os autores, que a introdução de medidas voltadas para a conciliação entre as responsabilidades pessoais e o trabalho, é fundamental na sociedade atual.

2. Objetivos e Metodologia

Após o enquadramento teórico, e com o intuito de estabelecer a ligação com a componente empírica, e responder à pergunta de partida, iremos descrever a metodologia que será utilizada na investigação. De acordo com Norwood (2000, como citado em Fortin, 2009), um método de investigação comporta dois elementos: o paradigma do investigador e a estratégia utilizada para atingir o objetivo fixado. Assim, neste capítulo, apresentaremos os objetivos específicos, que vão permitir a concretização e a aplicação prática do objetivo geral do nosso trabalho e, dado que este estudo se insere no campo da investigação qualitativa, será feita uma análise e contextualização deste tipo de abordagem, bem como uma descrição detalhada da técnica de recolha de dados escolhida e dos critérios de definição da amostra. Por fim, abordaremos a técnica utilizada para o tratamento adequado dos dados recolhidos.

2.1 Pergunta de partida e objetivos do estudo

Segundo Quivy & Campenhoudt (1995) uma pergunta de partida é a forma, através da qual, o investigador tenta exprimir o mais exatamente possível o que procura saber, elucidar, compreender melhor. Assim, este estudo teve como pergunta de partida: “De que forma, mulheres e homens, conciliam a vida privada com a vida profissional?”.

A pergunta de partida acima referida, remeteu-nos para uma revisão de literatura sobre a problemática da conciliação da dupla jornada mencionada no capítulo anterior.

O objetivo geral do nosso trabalho é perceber de que forma as trabalhadoras e os trabalhadores conciliam a vida privada e a vida profissional. Considerámos trabalhadoras e trabalhadores com funções profissionais de diferentes responsabilidades, e com diferentes agregados familiares. Segundo Gil (2002) para a operacionalização do objetivo geral definido, é necessário elaborar objetivos específicos que remetem para aspetos que podem ser estudados e até observados, mais específicos e descritivos.

O presente estudo apresenta assim, os seguintes objetivos específicos:

- caraterizar sociodemograficamente as entrevistadas e os entrevistados;
- caraterizar a conciliação entre a vida privada e a vida profissional;
- analisar de que forma é utilizado o tempo diário;
- identificar os tipos de apoio utilizados pelas entrevistadas e pelos entrevistados;
- conhecer a perceção das entrevistadas e dos entrevistados sobre as práticas organizacionais de conciliação.

Seguidamente iremos explorar quais as opções metodológicas existentes e abordar a razão que levou à escolha da metodologia para este estudo.

2.2 Opção metodológica

Considera Yin (2015) o método de pesquisa, como fundamental para alcançar respostas e soluções para problemas. Sendo que o propósito do método de pesquisa reside na procura por respostas ou soluções para problemas, recorre-se a uma investigação crítica, organizada, científica e sistemática, fundamentada nos dados observados. Neste contexto, a metodologia de pesquisa desempenha o papel de orientar este processo, utilizando um sistema de procedimentos delineados de forma criteriosa (Sekaran, 1984).

A metodologia fundamenta-se essencialmente em duas vertentes: quantitativa ou qualitativa. Afirma Fortin (2009), que a investigação quantitativa está baseada ao paradigma positivista, que entende a realidade como única e estática assumindo que os factos objetivos existem, de forma independente do investigador, e podem ser isolados. Quanto à investigação qualitativa, ela associa-se no paradigma naturalista, que considera que a realidade é múltipla e em constante descoberta ao longo de um processo dinâmico, que consiste em interagir com os indivíduos no meio e de que resulta um conhecimento relativo ou contextual.

Para concretizar os objetivos do presente estudo optámos assim, pela metodologia de investigação qualitativa, pois segundo Fortin (2009), as questões de investigação, que necessitam de uma exploração ou de uma descrição do vivido ou da experiência humana, importam à investigação qualitativa. Opinião idêntica tem Awais (2015) que considera que este método tem como base a noção de que a realidade social é sustentada e criada através da experiência subjetiva de indivíduos envolvidos na comunicação. Assim, as investigações qualitativas tendem a fazer ressaltar o sentido ou o significado que o fenómeno estudado reveste para os indivíduos (Fortin, 2009).

Segundo Monteiro (1991) a abordagem qualitativa tem sido também chamada de fenomenológica, sendo causa de interesse e utilização em muitos campos das ciências humanas e sociais. Indo ao encontro desta afirmação, Fortin (2009) afirma que a investigação qualitativa explora fenómenos e visa a sua compreensão alargada, com vista à elaboração de teorias e que a escolha do método depende da orientação que o investigador quer dar ao seu trabalho, das suas crenças, e sobretudo, da natureza da questão colocada. Assim Denzim & Lincoln (1994, como citado em Fortin, 2009) ressaltam que a investigação qualitativa estuda

as coisas no meio natural e interpreta os fenómenos baseando-se nos significados que os participantes dão a estes mesmos fenómenos.

Para Paillé (1996, como citado em Fortin, 2009), a investigação qualitativa designa qualquer investigação em ciências humanas e sociais tendo por objeto compreender os fenómenos tal como eles se apresentam no meio natural.

Assim, no presente estudo, a metodologia qualitativa pareceu-nos a melhor opção, até porque a ocorrência deste tipo de pesquisa, segundo Gill & Johnson (2005) é mais provável em ambiente natural, o que significa que o tópico para estudo foca na rotina diária como “definida”, suavizada, promulgada e tornada problemática por indivíduos que seguem as suas rotinas.

Em virtude disso, a principal preocupação dos investigadores qualitativos nas suas pesquisas é fazer um esforço para descodificar, descrever e interpretar com precisão o significado dos fenómenos que ocorrem no seu contexto social normal (Fryer, 1991, como citado em Awais, 2015).

Em suma, este estudo adota uma abordagem metodológica rigorosa, por se tratar de um estudo realizado a profissionais com experiência no mundo laboral. Considera-se, assim, mais eficaz para analisar e interpretar as perceções sobre a conciliação entre as duas esferas mencionadas.

2.3 Amostra

O presente estudo pretende compreender de que forma as mulheres e os homens conciliam as suas vidas pessoais com as profissionais. Assim, e indo ao encontro da pergunta de partida, os objetos de estudo no presente trabalho são profissionais, sendo que metade dos entrevistados são do sexo feminino e a outra metade do sexo masculino.

No que respeita à escolha da amostra, segundo Fortin (2009), consiste em escolher um grupo de indivíduos ou uma fração de uma população, de forma a representar a população inteira, sendo que uma população é definida como o conjunto de indivíduos que apresentam as mesmas características.

No caso deste estudo, a amostra será então formada por um conjunto de doze pessoas, sendo seis mulheres e seis homens, e tendo como objetivo obter ainda uma maior diversidade na amostra, interessa entrevistar profissionais com diferentes responsabilidades hierárquicas e com diferentes agregados familiares.

Afirma Bardin (1977) que para se proceder à amostragem, é necessário ser possível descobrir a distribuição dos caracteres dos elementos da amostra, ou seja, um universo heterogéneo requer uma amostra maior do que um universo homogéneo. Ainda assim, considera Guerra (2006), numa metodologia qualitativa, que não tem muito sentido falar de amostragem, pois não se procura uma representatividade estatística, mas sim uma representatividade social. Reforça a autora que a diversificação é utilizada quando a finalidade teórica da investigação é fornecer um retrato global de uma questão, ou comparar um vasto conjunto de casos variados.

2.4 Técnica de recolha de dados

Os autores Quivy & Campenhoudt (1995), afirmam ser crucial que as técnicas de recolha de dados consigam resumir todas as informações necessárias para testar as hipóteses, recorrendo à conceção de instrumentos adequados. Instrumentos esses, que podem ter a forma de questionários ou entrevistas, mas para que proporcionem os dados desejados, as perguntas devem ser cuidadosamente estabelecidas e estruturadas.

A autora Fortin (2009) relata que a entrevista é determinante como método e corresponde a um componente essencial como técnica de recolha de dados para o investigador, adquirindo informação qualitativa.

De acordo com Ghiglione & Matalon (1993) as entrevistas podem ser classificadas em não diretivas (ou livres), e semidiretivas e diretivas (ou estandardizadas): no caso de uma entrevista não diretiva, o entrevistador contenta-se em colocar o tema da entrevista, cujas características essenciais resultam do seu carácter alargado e ambíguo, na entrevista semidiretiva, existe um esquema de entrevista (grelha de temas, por exemplo). Porém, a ordem pela qual os temas podem ser abordados é livre. (...) No âmbito de cada tema, os métodos aproximam-se dos da entrevista livre. A ambiguidade é menor, na medida em que o esquema da entrevista estrutura o indivíduo, quer o queiramos ou não, e, conseqüentemente, lhe impõe um quadro de referência, e no caso da entrevista diretiva, muita próxima de um questionário no qual só figurariam questões abertas, não existe já praticamente qualquer ambiguidade.

Considerando a natureza deste estudo, e os objetivos previamente propostos, entende-se que o instrumento de recolha que mais se adequa para o presente estudo é a entrevista semidiretiva.

Segundo Monteiro (1991) a entrevista, sendo utilizada de forma adequada, pode ser de grande utilidade para a pesquisa em educação, pois contém um caráter de interação que a envolve e que permite uma atmosfera de influência recíproca entre quem pergunta e quem responde. As que não são totalmente estruturadas são ainda mais eficientes na recolha das informações que detém o entrevistado, as quais são a razão da entrevista, porque este pode desenvolver livremente sobre o tema, sem uma ordem rígida de questões.

Desta forma Quivy & Campenhoudt (1995) afirmam que a entrevista semidiretiva, além de ser a mais utilizada em investigação social, é semidiretiva no sentido em que não é inteiramente aberta, nem encaminhada por um grande número de perguntas precisas. Geralmente, o investigador dispõe de uma série de perguntas guias, relativamente abertas, a propósito das quais, é imperativo receber uma informação da parte do entrevistado.

Se procurarmos outra definição de entrevista semidiretiva, Ghiglione & Matalon (1993) alegam que a entrevista semidiretiva define-se por relação às observações feitas a propósito do inquérito livre. Neste caso, o indivíduo é convidado a responder de forma exhaustiva, pelas suas próprias palavras e com o seu próprio quadro de referência, a uma questão geral (tema) caracterizada pela sua ambiguidade. Mas se não abordar espontaneamente um dos subtemas que o entrevistador conhece, este coloca uma nova questão, cuja característica já não é a ambiguidade, para que o indivíduo possa produzir um discurso sobre esta parte do quadro de referência do investigador.

Segundo Guerra (2006), a maior parte das vezes, os investigadores que conceberam a pesquisa também são quem realizam as entrevistas, pelo que, quando acabam de conceber o guião, já o conhecem perfeitamente e têm-no memorizado. Essa memorização permite seguir o discurso do entrevistado na sua lógica própria sem preocupação com a ordem das questões, introduzindo as perguntas de “lembrança” quando oportuno, assemelhando-se a entrevista a uma conversa informal e fluída. Este tipo de entrevistas combina perguntas abertas com perguntas fechadas, permitindo ao entrevistador desenvolver o tema proposto, sendo que cabe ao mesmo, a tarefa de estar atento para conduzir, no momento adequado, a discussão para o assunto que interessa (Boni & Quaresma, 2005).

Assim, foi aplicado um guião de entrevista semidiretiva, construído para a investigação, com base nos princípios propostos pela revisão bibliográfica sobre a investigação qualitativa, sendo organizado tendo em conta os objetivos do estudo, dividindo as questões sobre as seguintes temáticas:

- dados sociodemográficos;
- caracterização profissional;
- caracterização da esfera familiar/doméstica;
- caracterização da conciliação.

Segundo Boni & Quaresma (2005), esta técnica apresenta diversas vantagens, como a produção de uma amostra mais representativa da população de interesse, e a flexibilidade na duração, que possibilita uma exploração mais aprofundada de determinados temas e favorece uma interação mais próxima e afetiva entre o entrevistador e o entrevistado. Destaca-se também o facto de superar a dificuldade que muitas pessoas têm em responder por escrito, permitindo que mesmo pessoas que não saibam ler ou escrever possam ser entrevistadas. No que toca às desvantagens, do lado do entrevistador, destaca-se a escassez de recursos financeiros e o consumo de tempo, e do lado do entrevistado, a insegurança que poderá insistir em relação ao seu anonimato, retendo por vezes informações significativas.

Para Ferreira (1986, como citado em Monteiro, 1991) as três atitudes fundamentais do entrevistador são a aceitação, a compreensão e a sinceridade. Entende por aceitação, o respeito pela pessoa e a sua expressão durante a entrevista, por compreensão, a necessidade de ver as coisas como o entrevistado as vê, com empatia, com os olhos do outro, e por sinceridade, a necessidade de ser coerente. Já Guerra (2006) diz-nos ainda que a verbalização franca por parte do entrevistado (considerado o informador privilegiado) é fundamental e, quanto menor for a intervenção do entrevistador, maior será a riqueza do material recolhido, dado que a lógica e a racionalidade do informante revelar-se-á mais intacta e menos influenciada pelas perguntas.

Se nos focarmos na entrevista semidiretiva, Ghiglione & Matalon (1993) concordam em como o entrevistador neste tipo de entrevista, conhece todos os temas sobre os quais tem de obter reações por parte do inquirido, mas a ordem e a forma como os irá introduzir são deixadas ao seu critério, sendo apenas fixada uma orientação para o início da entrevista.

Considera Monteiro (1991) ser importante que o pesquisador ultrapasse a mera descrição, procurando acrescentar algo ao já existente sobre o assunto estudado, o que pode significar desde um conjunto de proposições bem estruturadas, que forneçam uma nova perspetiva teórica, até o simples levantamento de novas questões que poderão ser exploradas em estudos futuros.

Uma vez que iremos utilizar a entrevista semidiretiva como técnica de recolha de dados, é importante referir as vantagens e desvantagens presentes na sua implementação. Quivy & Campenhoudt (1995) indicam como vantagens o grau de profundidade dos componentes

recolhidos na entrevista, tal como a flexibilidade, visto que permite a recolha de testemunhos e interpretações. Em relação a desvantagens, constam o carácter flexível da entrevista poder ser um facto que iniba o investigador que não se sinta confortável com a falta de técnicas e orientações precisas, o facto da informação recolhida não ser extraída e ser necessário numa fase seguinte proceder à categorização da informação e utilizar a análise de conteúdo, e a aparente espontaneidade do entrevistado e o carácter neutro do entrevistador.

No presente estudo foram realizadas doze entrevistas semidiretivas, com uma duração média de sessenta minutos, sendo que as mesmas foram gravadas, com o devido consentimento dos inquiridos, para proceder às transcrições escritas, considerando todos os âmbitos definidos.

2.5 Análise e tratamento dos dados

O ponto de partida da análise de conteúdo é, segundo Franco (2005) a mensagem, seja ela verbal (oral ou escrita), gestual, silenciosa, figurativa, documental ou diretamente provocada. Diz-nos ainda que as mensagens expressam as representações sociais na qualidade de elaborações mentais construídas socialmente, a partir da dinâmica que se estabelece entre a atividade psíquica do sujeito e o objeto do conhecimento.

No presente estudo, para analisar os dados qualitativos, foi assim utilizada a análise de conteúdo, um procedimento, que vai ao encontro da opinião de Guerra (2006) que afirma que todo o material recolhido numa pesquisa qualitativa é geralmente sujeito a uma análise de conteúdo.

A autora Bardin (1977, p. 42) define a análise de conteúdo como *“um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos, sistemáticos e objectivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens.”*

Os autores Quivy & Campenhoudt (1995) consideram que o lugar ocupado pela análise de conteúdo na investigação social é cada vez maior, nomeadamente porque oferece a possibilidade de tratar de forma metódica, informações e testemunhos que apresentam um certo grau de profundidade e de complexidade.

Para Guerra (2006) a análise de conteúdo tem uma dimensão descritiva que visa dar conta do que nos foi apresentado e uma dimensão interpretativa que decorre das questões do

analista em relação a um objeto de estudo, com recurso a um sistema de conceitos teórico-analíticos, cuja articulação permite a formulação das regras de conclusão. É assim necessário que seja delineado um plano de pesquisa para recolher e analisar os dados a fim de responder à pergunta do investigador (Franco, 2005).

Assim, Bardin (1977), organiza em três as fases da análise de conteúdo: pré-análise, exploração do material ou codificação e tratamento dos resultados. A primeira etapa é a pré-análise, onde são desenvolvidas as operações de preparação para a análise propriamente dita, organizando-se o material a ser analisado com o objetivo de torná-lo operacional, sistematizando as ideias iniciais. A segunda etapa, é a exploração do material ou codificação, que diz respeito à efetivação das decisões tomadas na pré-análise. É considerada a etapa mais longa, pois é a fase da categorização, ou seja, a passagem dos dados brutos para os dados organizados. A terceira e última etapa, é o tratamento dos resultados, onde se começa por procurar as respostas para as questões de investigação que tiverem sido colocadas, permitindo a elaboração de tabelas que distinguem as informações fornecidas para análise. Procura-se, nesta etapa, desenvolver uma análise descritiva através da análise categorial, colocando em destaque as informações fornecidas pela análise, através de quantificação simples.

Afirma Monteiro (1991) que depois da organização de todo o material e da sua divisão em partes, e após relacioná-las, procura-se identificar nele tendências e padrões relevantes, os quais serão posteriormente reavaliados, com o intuito de encontrar relações e conclusões num nível mais elevado de abstração. Segundo Quivy & Campenhoudt (1995) a análise de conteúdo apresenta algumas vantagens, como obrigar o investigador a manter uma distância em relação a interpretações espontâneas, inclusive às suas próprias, e uma vez que têm como objetivo uma comunicação reproduzida num suporte material, permite um maior controlo posterior do trabalho de investigação. Quanto a limites ou problemas, destacam o facto de alguns métodos de análise de conteúdo, basearem-se em pressupostos, no mínimo, simplistas, e terem um campo de aplicação muito reduzido.

Segundo Bardin (1977), os vários tipos de análise de conteúdo podem agrupar-se em: categorial, avaliação, enunciação e expressão. Contudo, o autor cita em primeiro lugar a análise por categorias por ser, cronologicamente, a mais antiga, e por na prática ser a mais utilizada. Franco (2005) ressalva que a criação de categorias é o ponto crucial de uma análise de conteúdo.

A autora Bardin (1977, p. 117) afirma ainda que a categorização é *“uma operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto, por diferenciação e, seguidamente,*

por reagrupamento segundo o género (analogia), com os critérios previamente definidos.” Definição que vai ao encontro de Quivy & Campenhoudt (1995) que consideram que a análise categorial consiste em calcular e comparar as frequências de certas características previamente agrupadas em categorias significativas. Contudo, Maria Franco (2005) diz-nos que formular categorias, em análise de conteúdo, é, por via de regra, um processo longo, difícil e desafiante. (...) E que em geral, o pesquisador segue o seu próprio caminho, baseado nos seus conhecimentos e guiado pela sua competência, sensibilidade e intuição.

Para o processo de tratamento de dados, obtidos nas respostas dadas pelos inquiridos, os mesmos, após serem transcritos, serão assim tratados por análise categorial, que permite a categorização das respostas das trabalhadoras e dos trabalhadores nas diferentes temáticas, anteriormente assinaladas: dados sociodemográficos, caracterização profissional, caracterização da esfera familiar/doméstica, e caracterização da conciliação. Contribuindo, desta forma, para determinar a incidência das respostas, de forma a identificar padrões de comportamento, as medidas mais adotadas para a conciliação e os desafios comuns entre os inquiridos.

3. Análise e discussão dos resultados

O presente capítulo tem como objetivo apresentar a análise dos resultados obtidos, através da análise às entrevistas realizadas aos inquiridos, tendo em conta a pergunta de partida e os respetivos objetivos, que foram previamente elaborados.

No que diz respeito à organização do presente ponto, inicialmente será apresentada a caracterização sociodemográfica dos entrevistados. Seguidamente, será apresentada a caracterização profissional dos mesmos, a caracterização da esfera familiar/doméstica, e por fim, a caracterização da conciliação.

Para a realização das entrevistas, tal como mencionado anteriormente, foi utilizada a técnica de entrevista semidiretiva, que deu ao entrevistador, uma flexibilidade para explorar o inquirido no decorrer da entrevista e aprofundar tópicos relevantes.

3.1 Caracterização sociodemográfica

O primeiro ponto a ser abordado na entrevista foram os dados sociodemográficos dos entrevistados.

De forma a obter informações pertinentes para a caracterização da amostra, foi questionado a idade, o sexo, a naturalidade e concelho de residência, e as habilitações literárias.

Tabela 1 - Caracterização Sociodemográfica dos inquiridos

Entrevistada/o	Idade	Sexo	Naturalidade	Concelho de residência	Habilitações Literárias
E1	32	Feminino	Cascais	Cascais	Pós-graduação
E2	25	Masculino	Setúbal	Setúbal	Licenciatura
E3	27	Feminino	Setúbal	Setúbal	Ensino Secundário
E4	53	Masculino	Barreiro	Barreiro	Mestrado
E5	41	Feminino	Lisboa	Lisboa	Licenciatura
E6	21	Masculino	Setúbal	Setúbal	Ensino Secundário
E7	33	Feminino	Setúbal	Setúbal	Licenciatura
E8	36	Masculino	Montijo	Setúbal	Licenciatura
E9	28	Feminino	Setúbal	Setúbal	Licenciatura
E10	30	Masculino	Palmela	Setúbal	Ensino Secundário
E11	37	Feminino	Pinhal Novo	Pinhal Novo	Ensino Secundário
E12	26	Masculino	Palmela	Palmela	Mestrado

Fonte: Elaboração própria, informações das entrevistas

Foram realizadas doze entrevistas, sendo que os inquiridos têm idades entre os 21 e os 53 anos. No que respeita ao sexo, e de modo a termos uma amostra mais heterogénea, contámos com o testemunho de seis pessoas do sexo feminino, e seis pessoas do sexo masculino. Os concelhos de residência de todos os inquiridos, situam-se na Área Metropolitana de Lisboa, sendo que o concelho de Setúbal tem maior representatividade.

Na amostra realizada, quatro dos entrevistados têm o ensino secundário, como habilitações literárias, enquanto cinco dos inquiridos concluiu uma licenciatura. Um dos entrevistados realizou ainda uma pós-graduação, e os restantes dois entrevistados realizaram um mestrado.

3.2 Caracterização da esfera familiar/doméstica

O segundo ponto abordado nas entrevistas foi a caracterização da esfera familiar/doméstica dos entrevistados.

Tabela 2 - Caracterização da esfera familiar dos inquiridos

Entrevistada/o	Estado civil	Nº elementos agregado familiar	Nº dependentes
E1	Solteira	1	-
E2	Casado	2	-
E3	Solteira	4	-
E4	Casado	4	2
E5	Casada	4	2
E6	Solteiro	3	-
E7	Solteira	2	1
E8	Casado	3	1
E9	Solteira	3	-
E10	Casado	3	1
E11	Casada	3	1
E12	Solteiro	4	-

Fonte: Elaboração própria, informações das entrevistas

Quanto ao estado civil dos entrevistados, e indo ao encontro do que pretendíamos no que respeita ao sexo, uma representatividade social o mais heterogénea possível, contamos com seis inquiridos solteiros e outros seis casados, sendo que seis inquiridos têm dependentes. Os E7, E8, E10 e E11 têm um dependente, enquanto os E4 e E5 têm dois dependentes, o que pode ser relacionado por serem os inquiridos com mais idade. O agregado familiar dos inquiridos varia, sendo o máximo de quatro elementos, visto em quatro dos entrevistados.

No que toca aos 6 entrevistados que tinham cônjuge, foram feitas algumas questões adicionais:

Tabela 3 - Caracterização dos cônjuges

Entrevistada/o	Habilitações Literárias	Situação profissional	Profissão	Vínculo Contratual
E2	Ensino Secundário	Empregado	Empregada de mesa	Contrato a termo
E4	Ensino Secundário	Desempregada	-	-
E5	Licenciatura	Empregado	Accounting Specialist	Contrato sem termo
E8	Licenciatura	Empregado	Responsável comunicação	Contrato sem termo
E10	Mestrado	Empregado	Educadora de infância	Contrato sem termo
E11	Ensino Secundário	Empregado	Responsável de transportes	Contrato sem termo

Fonte: Elaboração própria, informações das entrevistas

Três dos cônjuges têm como habilitações literárias o ensino secundário, enquanto dois são licenciados e um tem um mestrado. Não encontramos assim, diferenças dos níveis de escolaridade, entre os entrevistados da amostra e os seus cônjuges. No que toca à situação profissional, estão todos empregados, há exceção da mulher do E4, que se encontra desempregada. As profissões variam entre áreas como a restauração, contabilidade, comunicação, educação e logística. O vínculo contratual dos cinco cônjuges é sem termo, há exceção da mulher do E2 que tem um contrato a termo, na área da restauração.

Nas atividades de lazer praticadas, obtivemos por parte dos inquiridos, respostas diversas. A entrevistada 1, refere que pelo menos duas vezes por ano, tem de viajar para fora do país, já o entrevistado 4, costuma correr duas a três vezes por semana, tal como os entrevistados 10 e 11 que afirmam ir ao ginásio as mesmas vezes que o entrevistado 4. O audiovisual também tem um papel importante na sociedade, sendo que quatro dos entrevistados testemunham aproveitar o tempo livre para ver novelas, séries ou filmes, enquanto dois dos entrevistados, expressam o gosto pela leitura como atividade de lazer. Estar com amigos, seja em passeios ou refeições, foi a atividade mais mencionada nas entrevistas realizadas.

Questionados sobre a frequência com que partilham atividades de lazer em família, o fim de semana, mostrou ser o período mais referido pelos inquiridos para o efeito. O entrevistado 10 diz que *“todos os fins de semana aproveito com a minha mulher e filha para irmos passear ou fazer alguma atividade.”* (E10), enquanto a entrevistada 5 refere *“tentamos sempre fazer programas em família ao fim de semana, como idas ao parque, jantares fora... os meus filhos andam nos escuteiros portanto muitas vezes estamos em atividades escutistas.”* (E5). Já a entrevistada 11 expressa *“domingo é dia de família, pelo que costumo fazer sempre algum programa, costumamos também almoçar sempre com os meus pais.”* (E11). Como alguns dos inquiridos, ao contrário dos entrevistados 5, 10 e 11, trabalham por turnos, e não têm folga fixa ao fim de semana, aproveitam os dias de descanso, para estas atividades, como o caso da entrevistada 2, que diz *“tendo em conta que trabalho ao fim de semana, quando existe essa disponibilidade tiro o dia para ir passear.”* (E2), e o entrevistado 8, que testemunha *“sempre que posso. Nos dias em que não trabalho, faço questão de estar com a minha filha e com a minha mulher. Vamos passear, fazer refeições fora ou simplesmente ficamos em casa juntos.”* (E8).

Na realização das tarefas com os dependentes, no caso dos inquiridos com dependentes, concluímos também que as mulheres têm um peso mais importante na realização destas tarefas. O entrevistado 4 diz que *“a minha esposa tem um papel mais ativo nesse aspeto.”* (E4), enquanto o entrevistado 8 refere *“a minha esposa como trabalha a partir de casa ajuda mais nessas tarefas, mas sempre que estou disponível, participo ativamente, dou banho, troco*

fraldas, ajudo a adormecer...” (E8). A entrevistada 7, sendo mãe solteira, assume também ser ela quem realiza as tarefas, com a ajuda da mãe *“sou eu, com apoio ocasional da minha mãe, principalmente quando estou doente ou tenho de sair mais tarde.”* (E7). Contudo, também temos testemunhos de tarefas repartidas entre os casais, como o caso da entrevistada 5 que conta com o apoio do marido e dos avós *“partilhamos as responsabilidades. O meu marido também participa ativamente, sobretudo na parte dos transportes e das atividades extracurriculares. Contamos ainda com os avós, que ajudam quando não conseguimos estar presentes.”* (E5), e dos inquiridos 10 e 11 que também repartem as tarefas com a mulher e, o marido, respetivamente!

A realização das tarefas com os dependentes, no presente estudo, é atribuída maioritariamente, ao sexo feminino, conclusão idêntica à do estudo de Leite (2006) *“(...) as actividades relacionadas com a criação e educação dos filhos são prioritariamente uma atribuição feminina.”* (p. 193).

3.3 Caraterização da situação profissional

O terceiro ponto discutido nas entrevistas foi a descrição profissional dos inquiridos.

Tabela 4 - Caraterização profissional dos inquiridos

Entrevistada/o	Profissão	Vínculo Contratual
E1	Gestora de recursos humanos	Sem termo
E2	Chefe de secção de loja	Sem termo
E3	Assistente administrativa numa empresa de logística	Sem termo
E4	Diretor de armazém logístico	Sem termo
E5	Responsável pela gestão de pessoal	Sem termo
E6	Operador de loja num hipermercado	Sem termo
E7	Operadora logística	Sem termo
E8	Líder de equipa na área de qualidade numa empresa automóvel.	Sem termo
E9	Gestora operacional	Sem termo
E10	Soldador	Sem termo
E11	Líder logística	Sem termo
E12	Especialista de operações	Sem termo

Fonte: Elaboração própria, informações das entrevistas

Em relação aos inquiridos, todos se encontram empregados, sendo que a área profissional é diversa. Os E1 e E5 são da área de Recursos Humanos, enquanto os E3, E4, E7, E9 e E11

são da área da Logística. O E2 e E6 pertencem ao setor do Comércio, enquanto o E8 é do setor Automóvel, o E10 do setor Aeronáutico e o E12 do setor dos serviços. Relativamente às suas profissões, estas também variam, à semelhança do que acontece com os cônjuges dos inquiridos.

A entrevistada 1, é gestora de recursos humanos, e tem como função HR Manager, enquanto a entrevistada 5, também da área de Recursos Humanos, tem como função coordenar o departamento de recursos humanos *“(...) supervisiono toda a parte relacionada com obrigações legais, seja da parte dos colaboradores, como da parte da empresa. Desde contratos, horários de trabalho, mapas de férias, entre outros temas.”* (E5).

Na área da Logística, temos a entrevistada 3 que tem como função assistente administrativo *“Dou apoio à equipa de gestão de armazém e stock (...).”* (E3), e o entrevistado 4, diretor de um armazém logístico, coordena uma equipa de cerca cinquenta pessoas *“(...) sou responsável pela gestão operacional do armazém e, em certa parte, do bem-estar dos colaboradores.”* (E4). Já a entrevistada 7, é operadora logística *“trabalho na preparação de encomendas e no controlo de stocks num armazém (...).”* (E7), enquanto a entrevistada 9 é gestora operacional, sendo responsável por uma equipa de seis pessoas *“(...) a função passa por gerir e organizar os trabalhos diários, garantindo assim uma maior qualidade e eficiência da equipa, e gestão de clientes.”* (E9). A entrevistada 11 é líder logística, e afirma *“a minha função é liderar uma equipa logística, e atingir todos os objetivos mensais (...).”* (E11).

O entrevistado 2 é coordenador de uma equipa de e-commerce e o entrevistado 6 é operador de loja num hipermercado *“desempenho funções na reposição de produtos, atendimento ao cliente e toco também no inventário dos produtos (...).”* (E6).

No setor automóvel, o entrevistado 8 lidera uma equipa de cerca de quinze colaboradores e a sua função *“(...) envolve coordenação de tarefas, controlo de qualidade e reporte aos superiores hierárquicos.”* (E8). Já o entrevistado 10, do setor aeronáutico, é soldador numa fábrica que produz peças para aviões. Quanto ao entrevistado 12, do setor dos serviços, *“a designação da minha função é Operations Specialist. Basicamente faço o acompanhamento em tempo real das operações e dou suporte técnico e apoio ao cliente (...).”* (E12).

Em termos contratuais, todos os entrevistados possuem contrato de trabalho sem termo, o que demonstra uma segurança no vínculo contratual de todos os inquiridos. Na antiguidade, o E4 é o que está há mais tempo na empresa, vinte anos, que podemos relacionar ao facto de ser o entrevistado com mais idade, já o E1 está na empresa há apenas sete meses.

Os entrevistados que exercem uma função de liderança, beneficiam de isenção de horário de trabalho. A entrevistada 11 é a única líder, que embora tivesse direito à isenção de horário, não a tem porque pediu à empresa um horário flexível *“embora a função de líder tenha isenção de horário e seja pago, eu não tenho porque tenho um horário flexível, pedido por mim à empresa (...)”* (E11).

Quanto à questão relativa à percepção da segregação no mercado de trabalho e à existência de igualdade de género nos respetivos locais de trabalho, as opiniões dos inquiridos divergem. A entrevistada 1 tem uma opinião de esperança em relação a este tema *“sinto que cada vez mais estamos a caminhar para uma igualdade de género no que diz respeito ao mercado de trabalho, posso dizer que até ao momento nunca senti esta desigualdade (...)”* (E1), opinião idêntica tem o entrevistado 4 que afirma *“acredito que ainda há algum caminho a fazer, contudo melhor do que era há trinta anos atrás (...)”* (E4). Quatro dos inquiridos expressam que não notam desigualdade na igualdade de género, sendo que o entrevistado 2 sustenta esta visão, dizendo *“(...) não sinto que exista distinção ou desigualdades de género no meu local de trabalho. Os homens e as mulheres têm as mesmas oportunidades de progressão, acesso a cargos de responsabilidade e reconhecimento pelo seu desempenho (...)”* (E2). O entrevistado 12 expressa afincadamente que existe igualdade de género no seu local de trabalho *“(...) o mérito e competência é o que são avaliados, e não o género. E é isso que faz todo o sentido.”* (E12). Contudo temos testemunhos contrários aos anteriores, como o da entrevistada 3 que diz *“no geral, acho que ainda existe alguma segregação, principalmente em cargos de liderança. Na minha empresa, vejo mais homens em cargos superiores por exemplo (...)”* (E3), e o da entrevistada 5 manifestando *“acho que tem havido evolução, mas ainda há desigualdade, sobretudo nos cargos de topo. Na minha empresa há esforço nesse sentido, mas ainda há mais homens em cargos de liderança.”* (E5).

Entendemos que nesta questão, as entrevistadas têm uma percepção mais negativa do tema. A entrevistada 3 declara que *“(...) existem mulheres muito competentes, mas parece que têm que se esforçar mais para chegar a cargos de topo.”* (E3), o que pode contribuir para esta diferença de opiniões entre o sexo feminino e masculino.

Sobre se consideravam os seus horários de trabalho e modalidades de trabalho em que se encontravam, facilitadores ou limitadores na conciliação das suas vidas pessoais e profissionais, obtivemos respostas variadas, contudo apenas quatro entrevistados, utilizaram a palavra facilitador, sendo que os quatro têm horário fixo, o que se conclui que este tipo de horário facilita a conciliação. Diz o entrevistado 10 que *“o facto de ser horário fixo torna facilitador, pois consigo organizar-me antecipadamente, por já saber com o que contar.”* (E10). Os que afirmaram ser mais limitador, trabalham por turnos, como o entrevistado 8 que indica

“é um fator bastante limitador. Os turnos, especialmente os noturnos, dificultam a gestão da vida familiar, principalmente agora com uma bebê em casa.” (E8), e o entrevistado 6 que relata *“é um pouco limitador, principalmente por causa dos turnos. Nem sempre consigo estar disponível para convívios ou compromissos familiares.”* (E6), ou têm cargos de liderança e, portanto, mais responsabilidade, como o entrevistado 4 que refere *“é limitador. A responsabilidade do cargo exige muita presença física e disponibilidade, o que por vezes interfere com a vida familiar. A flexibilidade ajuda, mas a exigência e pressão é constante.”* (E4).

A limitação afirmada pelos inquiridos, vai ao encontro do que abordámos na revisão de literatura, pois segundo Egreja & Melo (2023) são sobretudo as pessoas de famílias com crianças menores de 15 anos, tal como as pessoas que se inserem em famílias com casais de duplo emprego e as que têm trabalho por turnos, quem mais negativamente classificam a adequação dos horários de trabalho aos seus compromissos de natureza familiar, pessoal e social.

Cinco inquiridos testemunham que não costumam fazer horas extra, seja por obrigações familiares, como a entrevistada 7 *“Não, evito ao máximo. Só em situações mesmo pontuais, como picos de trabalho. Normalmente tento sair a horas para poder ir buscar o meu filho.”* (E7), ou por cumprimento do horário estipulado de trabalho, como a entrevistada 9 *“Não costumo fazer horas extra, só muito esporadicamente quando temos picos de atividade. Tento sempre ser organizada para manter e respeitar os horários laborais.”* (E9).

Os outros inquiridos garantem fazer horas extra, seja por depois poderem gozar dias em casa devido à acumulação das horas extra em banco de horas, como a entrevistada 1 *“sim, faço imensas. Como tenho um banco de horas depois posso gozá-las e isso agrada-me.”* (E1), devido à falta de pessoal, segundo o entrevistado 2 *“sim, costumo fazer horas extras com alguma frequência. Isto acontece principalmente devido à falta de pessoal, o que faz com que a carga de trabalho seja excessiva para a equipa disponível. Para garantir que as tarefas sejam concluídas e mantenham a qualidade, muitas vezes é necessário prolongar o horário.”* (E2), ou à quantidade de trabalho, conforme a entrevistada 3 *“Sim, em algumas alturas do mês, como no fecho da faturação, por causa da quantidade de trabalho.”* (E3).

Deste modo, no que diz respeito à realização de horas extra, verificamos que não se identificou qualquer tipo de relação com o sexo dos entrevistados, sendo que os entrevistados que confessaram realizar horas extra são de ambos os sexos.

Questionados sobre se costumavam levar trabalho para casa, foi perceptível uma divisão entre quem tem teletrabalho e uma função de liderança, e quem não tem nenhuma das duas

variáveis, contudo a maioria das respostas foi que tal não acontece. Os entrevistados 3, 6, 7, 10 e 12, que trabalham 100% do horário presencial nos locais de trabalho e não têm uma função de liderança, afirmam não levar trabalho para casa. Diz-nos o entrevistado 6 que “(...) *o meu trabalho é todo feito no local. Quando saio, não levo nada para casa.*” (E6), enquanto o entrevistado 12 afirma “*não costumo, o meu trabalho é feito todo praticamente na hora, “em direto”*” (E12). Já dois dos entrevistados, expressam que levam trabalho para casa porque muitas das vezes se concentram melhor, como a entrevistada 5 que diz “*muitas vezes, principalmente nos dias que vou trabalhar para o escritório... Em casa consigo concentrar-me melhor, então quando é para rever documentos ou preparar relatórios prefiro fazê-lo no meu espaço pessoal.*” (E5).

Na questão da discriminação, quatro inquiridos afirmam já a ter sentido nas suas experiências profissionais, sendo todas do sexo feminino. A entrevistada 3, revela que “*já senti que a minha opinião não era tão valorizada quanto a de colegas homens, especialmente em reuniões. Nunca foi explícito, mas já o senti...*” (E3). Opinião idêntica tem a entrevistada 5 que expressa “*já senti que, por ser mulher e mãe, algumas pessoas presumem que sou “menos disponível” do que um homem na mesma posição. O que a meu ver é uma abordagem e pensamento retrógrados!*” (E5), e a entrevistada 7 que trabalhando num armazém logístico diz “*sim, especialmente logo que fui admitida... ser mulher num ambiente maioritariamente masculino fez-me sentir muitas vezes que tinha de dar o litro para corresponder às expetativas.*” (E7). A entrevistada 11 realça que “*sim, principalmente por ser mãe... como tenho um dependente por vezes tenho de colocar a vida pessoal em primeiro plano, e isso parece não ser bem-visto por vezes.*” (E11).

O facto de apenas terem sido as mulheres a sentirem discriminação, indica que a desigualdade de género no local de trabalho, ainda é uma realidade no país, pelo menos no contexto dos inquiridos em estudo, o que pode apontar para a persistência do tratamento desigual para com as mulheres, e uma possível invisibilidade dessa discriminação por parte dos homens, que não a experienciam diariamente de forma direta. Dizem-nos Machado et al., (2024) que a discriminação no ambiente de trabalho pode manifestar-se de diversas formas, como procedimentos formais de gestão das pessoas, ou nas relações interpessoais no contexto de trabalho.

Relativamente à questão de saber se os inquiridos sentiam frequentemente pressão devido ao peso das responsabilidades que enfrentam no seu dia a dia na esfera laboral, oito responderam que sim! Diz-nos o entrevistado 2, coordenador de uma equipa de e-commerce, que “*sim, frequentemente sinto-me pressionado pelo peso das responsabilidades. O trabalho é bastante exigente e recai uma grande carga sobre a equipa de coordenação. Além disso, a*

carga de trabalho é muito intensa e exaustiva, o que contribui para esse sentimento constante de pressão.” (E2). Afirmação que vai ao encontro da do entrevistado 8 que fundamenta “sim, bastante. A responsabilidade de garantir que tudo corre bem na minha área de trabalho, com prazos apertados e metas exigentes, traz muita pressão. Além disso, liderar pessoas requer atenção constante.” (E8). Podemos assim concluir que além da quantidade de trabalho, as funções que têm de liderar pessoas, são mais pressionadas devido à responsabilidade. Contrariamente, quem não tem uma função de liderança, afirma conseguir corresponder ao volume de trabalho que tem. Exemplos disso é o da entrevistada 7 que manifesta “no início sentia-me mais, principalmente pela necessidade de cumprir metas de produtividade... agora que já domino aquilo que faço, já faço a gestão do meu trabalho de forma mais tranquila e leve.” (E7), e o do entrevistado 10 que diz que “ não... no meu local de trabalho existe um ambiente leve.” (E10).

Sobre se os inquiridos conseguem “desligar-se” do trabalho, assim que saem do local de trabalho, cinco entrevistados responderam que não. As razões para não o conseguirem fazer são a preocupação constante da atividade do dia a dia, e dos conflitos das suas equipas. O entrevistado 2, indica que “a resposta é não! Não consigo desligar-me do trabalho após sair pois existe sempre um pensamento, se ficou tudo feito, se não me esqueci de nada, se podia ter feito desta maneira talvez teria corrido melhor. Outro dos motivos que não me deixa desligar do trabalho é a existência de um grupo no WhatsApp, que está constantemente a tocar (...).” (E2), enquanto a entrevistada 5 relata “depende... Muitas vezes fico a pensar em situações que precisam de ser resolvidas ou em decisões que envolvem a equipa (...).” (E5). Todavia, há testemunhos de profissionais que conseguem desligar-se do trabalho, quando saem do mesmo, como a entrevistada 3 que afirma “na maior parte dos dias sim, mas se tiver algum problema pendente, levo-o comigo mentalmente (...).” (E3), e o entrevistado 6 que garante “sim, mentalmente desligo-me bem. Só fico mais cansado nos dias que são mais exigentes fisicamente (...).” (E6).

Quanto ao “desligarem-se” do trabalho nas férias, todos os inquiridos responderam que sim! Contudo cinco dos entrevistados, com funções de liderança, testemunham que mesmo nas férias se mantêm em contacto por telemóvel para alguma urgência que possa haver. Como o entrevistado 4 que diz “(...) nas férias, tento desligar-me ao máximo, no entanto, estou sempre disponível por telemóvel e costumo acompanhar alguns emails que me chegam.” (E4), e a entrevistada 5 que assegura “(...) durante as férias tento ficar off, mas estou sempre contactável se surgir alguma urgência.” (E5). Podemos assim concluir que quem está numa função de liderança, mesmo nas férias, está sempre disponível para qualquer urgência que possa surgir no seu trabalho.

3.4 Uso do tempo diário

Neste subcapítulo analisamos o uso do tempo diário dos inquiridos, com foco para o tempo gasto na deslocação de casa para o trabalho, e vice-versa, e no tempo dedicado às tarefas domésticas.

Sobre o tempo que os inquiridos “gastam” na deslocação de casa para o trabalho e do trabalho para casa, a média das respostas obtidas foi de quarenta e três minutos.

Tabela 5 - Tempo diário que os inquiridos gastam a deslocar-se para o trabalho

Entrevistada/o	Tempo deslocação casa-trabalho trabalho-casa	Método - deslocação
E1	Vinte minutos	Viatura pessoal (carro)
E2	Vinte minutos	Viatura pessoal (carro)
E3	Quarenta e cinco minutos	Transportes públicos
E4	Trinta minutos	Viatura pessoal (carro)
E5	Vinte e cinco minutos	Viatura pessoal (carro)
E6	Trinta minutos	Pé
E7	Dez minutos	Viatura pessoal (carro)
E8	Quarenta minutos	Autocarro (oferecido pela fábrica)
E9	Cinquenta minutos	Viatura pessoal (carro)
E10	Dez minutos	Viatura pessoal (mota)
E11	Hora e meia	Viatura pessoal (carro)
E12	Duas horas e meia	Comboio e UBER

Fonte: Elaboração própria, informações das entrevistas

Quanto ao método que os entrevistados utilizam para se deslocar, destaca-se principalmente o uso da viatura pessoal, utilizada em oito entrevistados, sendo que dos oito, sete utilizam carro próprio. Dois dos inquiridos utilizam transportes públicos, e o entrevistado 6 desloca-se a pé. O entrevistado 8 utiliza o transporte oferecido pela empresa. Concluímos que grande parte da amostra não deixa de utilizar a sua viatura pessoal, o que pressupõe uma preferência para não dependerem de terceiros para as deslocações diárias. A flexibilidade horária é um dos fatores para esta independência.

Este padrão de comportamento, e cultura instalada no país, demonstra em certa parte, a falta de oferta de uma rede de transportes públicos adequada e eficiente, e a ausência de vias públicas seguras para os peões. Este panorama, continua a levantar preocupações em termos

de sustentabilidade ambiental e congestionamento urbano, devido ao aumento de carros a circular nas vias.

Questionados sobre quem, na esfera familiar, assegura as tarefas domésticas, foi notória uma divisão de sexos, neste tema. Todas as entrevistadas femininas da amostra, responderam que são elas, e quanto aos entrevistados masculinos, três disseram que dividiam as tarefas, e os restantes três disseram que quem assegurava era alguém do sexo feminino. A esposa, no caso do entrevistado 4 “*a minha esposa é quem gere mais essa parte (...)*.” (E4) e a mãe, como no caso do entrevistado 6 “*vivo com os meus pais. A minha mãe faz a maioria das tarefas, mas eu ajudo com pequenas coisas, como fazer a minha cama e arrumar o meu quarto (...)*.” (E6), e do entrevistado 12 “*a minha mãe é quem trata mais dessa parte (...)*” (E12). Dos testemunhos que recebemos, dois do sexo feminino asseguram sozinhas todas as tarefas. A entrevistada 1 referiu que “*quem assegura as tarefas domésticas sou eu (...)*.” (E1), tal como a entrevistada 7 que expressou “*sou eu que asseguro tudo (...)*.” (E7). Quanto à divisão de tarefas, o entrevistado 2 manifesta “*sou eu mais a minha namorada, fazemos a divisão a meias das tarefas domésticas (...)*.” (E2), enquanto o entrevistado 8 refere que “*divido com a minha mulher. Ajudo sobretudo nas refeições que é algo que gosto particularmente (...)*.” (E8).

A conclusão na amostragem em estudo, sobre este tema, vai ao encontro dos comportamentos tradicionais presentes, ainda nos dias de hoje na sociedade portuguesa, apesar de se verificarem alguns avanços em matéria de conciliação. Segundo Saraceno (2004) ainda se verifica que é maioritariamente sobre as mulheres que recai a prestação de trabalho não remunerado, sendo que ainda persiste uma grande dificuldade em considerar os homens como trabalhadores e a terem responsabilidades no apoio doméstico e familiar. Ao analisar o estudo de Lourenço (2023), entendemos que, também nessa investigação, foram as mulheres que afirmaram despende mais do seu tempo no trabalho doméstico, “*Analisando a possível interferência entre o trabalho profissional e o trabalho doméstico dos participantes, iniciando pela questão: “Qual é o seu tempo médio semanal despendido no trabalho doméstico?”, verificamos que são as mulheres que mais despendem do seu tempo no trabalho doméstico (...)*” (p. 25). A mesma conclusão, foi obtida também no estudo de Leite (2006) “*Em suma, os resultados empíricos atrás expostos mostram que as mulheres continuam a assegurar o essencial do trabalho doméstico. Ou seja, os domínios tradicionalmente femininos (ligados à casa) não constituem, ainda, uma esfera de partilha de responsabilidade entre géneros, pois os homens continuam a manter-se algo arredados das actividades levadas a efeito no espaço privado da família.*” (p. 191).

Tabela 6 - Tempo diário que os inquiridos dedicam às tarefas domésticas

Entrevistadas (sexo feminino)	Tempo gasto em tarefas domésticas	Tempo gasto em tarefas domésticas	Entrevistados (sexo masculino)
E1	2H	01H30	E2
E3	1H	0H	E4
E5	01H30	0H30	E6
E7	02H30	1H	E8
E9	03H30	2H	E10
E11	4H	0H45	E12
Média	2H25	0H57	Média
Total	14H30	5H45	Total

Fonte: Elaboração própria, informações das entrevistas

O tempo gasto em média nas tarefas domésticas também foi questionado, e com a ajuda da tabela ilustrada, entendemos que o sexo feminino gasta mais horas do que o sexo masculino. Em média as mulheres utilizam duas horas para as tarefas, enquanto os homens, em média, utilizam uma hora, ou seja, metade das horas das entrevistadas. Temos inclusive, um dos entrevistados, de sexo masculino, que não ajuda nas tarefas domésticas “(...) *durante a semana o tempo é escasso, e ao fim de semana aproveito para espalhar em termos físicos e principalmente mentais.*” (E4).

Entendem Machado et al., (2024) que este cenário de desigualdade produz obstáculos no acesso ao mercado de trabalho e às condições de emprego, e que se reflete nas fronteiras entre trabalho e não trabalho, nomeadamente no uso do tempo, na qualidade de vida e nas expectativas ligadas aos vários domínios da vida humana e social.

Apesar de, na nossa amostra, serem as mulheres que mais tempo dedicam às tarefas domésticas, tal como aos cuidados com os dependentes, ou seja, ao trabalho não remunerado, não é uma limitação para as mesmas seguirem os estudos, como comprova as habilitações literárias das entrevistadas que estão ao mesmo nível dos inquiridos do sexo masculino, nem para praticarem atividades de lazer, como visto anteriormente.

3.5 Caracterização da conciliação entre a vida privada e a vida profissional

Quando questionados sobre como procuravam conciliar a vida privada e o trabalho, foram obtidas respostas diversas.

A entrevistada 1 assume ser estratégia para alcançar a conciliação *“tento sempre intercalar o que tenho pendente para fazer seja a nível pessoal ou profissional... a estratégia é tentar nunca deixar nada para trás.”* (E1), tal como a entrevistada 11 que tenta planejar bem o seu tempo *“procuro arranjar um equilíbrio, focando-me só no trabalho, e só na minha família quando estou com os meus familiares. Tento que um, não se sobreponha ao outro.”* (E11).

Alguns dos entrevistados referem a organização como palavra-chave para alcançarem a conciliação. O entrevistado 4 tenta gerir melhor o seu tempo, *“(...) usar uma agenda rigorosa e separar bem os momentos. Tento dedicar os fins de semana na totalidade à família e evitar marcar reuniões fora do horário de trabalho estipulado.”* (E4). Também a entrevistada 5 utiliza uma agenda para a orientar, *“diria que a organização é a palavra-chave. (...) faço a minha gestão de prioridades e tento não levar as preocupações de um lado para o outro. Também delego sempre que possível, tanto no trabalho como em casa.”* (E5). A entrevistada 9 separa o tempo laboral do tempo para a vida privada *“(...) durante a semana e no meu horário de trabalho não acumulo nada para que possa usufruir do fim de semana sem quaisquer preocupações.”* (E9).

O entrevistado 10, baseia-se no seu horário de trabalho para organizar a sua vida privada, *“tento que uma não interfira na outra, ou seja organizar a minha vida pessoal já a contar com o meu horário de trabalho, de modo a não deixar nenhuma prejudicada em detrimento da outra.”* (E10), enquanto o entrevistado 12 aproveita os dias em que está em casa para equilibrar a conciliação *“como sei que os dias em que tenho de me deslocar ao local de trabalho são dias perdidos para a minha vida pessoal, tento aproveitar os dias em que faço teletrabalho ou estou de folga para equilibrar a conciliação.”* (E12). O mesmo ponto de vista tem o entrevistado 8, *“tento aproveitar ao máximo os dias em que não estou a trabalhar no turno da noite, pois quando estou acabo por passar o dia a dormir e não tenho praticamente vida pessoal (...)”* (E8).

Tabela 7 - Área analisada mais afetada

Entrevistada/o	Qual a área mais afetada? (pessoal trabalho)
E1	Duas
E2	Pessoal
E3	Pessoal
E4	Pessoal
E5	Pessoal
E6	Pessoal
E7	Pessoal
E8	Pessoal
E9	Pessoal
E10	Pessoal
E11	Trabalho
E12	Pessoal

Fonte: Elaboração própria, informações das entrevistas

Sobre qual das duas áreas, privada ou trabalho, era mais afetada nas vidas dos inquiridos, a grande maioria, respondeu que era a área privada. Os entrevistados referem que o cansaço, a responsabilidade da função e a pouca flexibilidade horária, para quem trabalha por turnos, foram alguns dos exemplos que fizeram os mesmos escolher a vida privada como a mais afetada. A entrevistada 5 afirma *“sem dúvida a vida pessoal. Acabo por sacrificar momentos de descanso ou lazer para conseguir dar resposta a tudo em termos laborais. A maternidade exige presença e energia que nem sempre a tenho depois de um dia de trabalho”*. (E5), tal como o entrevistado 10 que relata *“talvez a vida pessoal! Sabemos que o trabalho é uma obrigação que não podemos falhar... e por vezes adiamos coisas que podíamos fazer no nosso dia a dia, mas não fazemos porque estamos cansados do trabalho...”* (E10).

Estas opiniões, vão de encontro à afirmação de Santos (2011), que refere que a perspetiva do conflito desenvolve modelos teóricos que sustentam que os recursos individuais de tempo, energia e atenção são finitos. Assim, a satisfação e dedicação de tempo a uma determinada área, como o trabalho, implica necessariamente que menos recursos possam ser dedicados a outras áreas como a família. A perspetiva do conflito considera, assim, que a participação num determinado papel tende a ter efeitos negativos noutros papéis, por existirem normas e exigências distintas. No estudo de Lourenço (2023), concluiu-se que entre a vida profissional e a vida privada, por norma é a vida profissional que contribui negativamente para a existência

saudável da conciliação entre a dupla jornada, indo ao encontro da análise obtida no presente estudo.

Apenas a entrevistada 11 identificou ser a de trabalho, sendo que esta opinião, muito se deve ao facto de ter sido mãe, “(...) *durante muito tempo foi a vida pessoal, mas desde que tive o meu filho mudei a maneira de ver as coisas. Se por exemplo o meu filho tiver doente, não vou trabalhar para ficar com ele, ou se tiver que ir a uma reunião da escola, não vou deixar de ir em prol do trabalho.*” (E11), enquanto a entrevistada 1 não conseguiu escolher qual a área mais afetada, “(...) *acho que sempre que esteja mais cansada e sem paciência acabo por não fazer nada seja a nível profissional ou pessoal.*” (E1).

É interessante entender, como no caso da entrevistada 11, o ter sido mãe, fez mudar a perspetiva sobre alguns temas da sua vida, como é o caso da importância que o trabalho deixou de ter, em prol da sua família, remetendo neste caso para o *spillover* positivo.

Nos desafios enfrentados para equilibrar a vida profissional com a vida privada, os inquiridos identificaram vários, sendo que alguns são comuns entre entrevistados.

A gestão ou falta de tempo é um dos desafios mais referidos pelos entrevistados, como no caso do entrevistado 8 que afirma “o *principal desafio é a falta de tempo, que por vezes resulta numa gestão de prioridades que tenho de fazer... a maior dificuldade é não estar presente nos momentos importantes com a família, especialmente com uma bebé em crescimento.*” (E8). Outro dos desafios é o cansaço, como refere o entrevistado 10 “(...) *o meu trabalho é muito físico e por vezes sinto-me cansado para brincar com a minha filha à noite, por exemplo.*” (E10).

A entrevistada 5 assume ficar mentalmente afetada devido à quantidade de coisas que tem de fazer, “(...) *conciliar trabalho, com atividades escolares e escutistas, refeições, tarefas domésticas... é uma gestão constante e que por vezes me consome muito. Sinto, às vezes, que não dou o meu melhor em nenhum dos lados.*” (E5), enquanto a entrevistada 9 partilha da mesma opinião, “o *maior desafio é mesmo a falta de tempo e desgaste psicológico de gerir toda uma equipa e clientes, pois nem sempre é fácil conseguir atingir todos os objetivos propostos (...).*” (E9).

Perante as respostas anteriores, constatamos que nos casos de alguns dos inquiridos, como a entrevistada 5, estamos perante o *spillover* negativo, visto não conseguirem desempenhar os diversos papéis em simultâneo, conceito verificado na revisão de literatura.

O julgamento, por parte de outras pessoas, foi um desafio abordado pela entrevistada 11, “(...) *principalmente das pessoas que não têm filhos. Esse balanço que tento manter, nem sempre é bem entendido.*” (E11).

Relativamente à questão, se consideravam fazer uma boa gestão do tempo da conciliação entre a vida privada e a vida profissional, todos os inquiridos responderam ou que sim, ou que faziam o melhor possível para essa gestão, o que demonstra uma preocupação comum entre todos os entrevistados. Contudo, apesar da vontade partilhada por todos, como o entrevistado 6 afirma “*sim! Faço o melhor que posso com o tempo que tenho (...)*” (E6), tornou-se perceptível pelos feedbacks obtidos, que o trabalho muitas das vezes interfere com a gestão do tempo da conciliação. Diz-nos Egreja & Melo (2023) que o trabalho interfere no domínio familiar, com mais frequência, do que o contrário.

O entrevistado 2 refere que “*eu tento fazer uma boa gestão do meu tempo, mas por vezes é difícil uma vez que existe uma constante pressão para dar respostas a tudo de forma rápida e eficaz, o que acaba por invadir o meu tempo pessoal. Por vezes sinto que o tempo para mim e para a minha família é reduzido.*” (E2), tal como a entrevistada 9, que partilha “*faço a melhor gestão de tempo possível, contudo, por vezes é difícil uma vez que existe uma constante pressão para responder a tudo, o que acaba por me desgastar psicologicamente (...)*” (E9).

Quem tem dependentes, declara que muitas vezes o trabalho interfere no tempo que têm disponível para os filhos. Um dos inquiridos que referiu esta problemática foi o entrevistado 4, “*tento dar o melhor de mim para isso... mas o trabalho interfere, sobretudo no tempo disponível para os filhos e para a relação conjugal. Há dias em que chego tarde e cansado, e isso afeta o convívio familiar.*” (E4), como a entrevistada 7 “*dou o meu máximo para isso, mas há interferências, sim. Não consigo ir a todas as reuniões da escola do meu filho, por exemplo, e muitas vezes chego a casa demasiado cansada para brincar com o meu filho como ele merece.*” (E7).

3.6 Tipos de apoio utilizados pelas entrevistadas e pelos entrevistados

Quando questionados sobre os tipos de apoio, que as entrevistadas e os entrevistados utilizam para facilitar a conciliação no dia a dia, fossem eles apoios formais, como creches ou empregadas domésticas, ou informais, como família ou amigos, foram obtidas respostas diversas.

O apoio da família foi o que teve maior representatividade. Notou-se uma grande importância, principalmente no caso dos entrevistados com dependentes que contam com os pais para ajudar nas tarefas com os filhos, como o caso do entrevistado 8 “(...) *depois contamos muito com os avós para ajudar nos cuidados da minha filha ou em alguma emergência.*” (E8), ou da entrevistada 5 “(...) *os avós também são um grande apoio, especialmente quando há imprevistos ou reuniões fora de horas, eles asseguram sempre, quando eu ou o meu marido não conseguimos ir buscá-los à escola ou levar a algum lado.*” (E5).

Nos apoios formais, três inquiridos responderam que contam com o apoio de estabelecimentos de ensino. O berçário no caso do entrevistado 8, o infantário no entrevistado 10, e a escola primária na entrevistada 11.

Curiosamente, apenas os dois inquiridos com mais idade, entrevistado 4 e entrevistada 5, contam com o apoio de uma empregada doméstica que ajuda nas tarefas diárias da casa. Este dado, embora não permita generalizar, pode sugerir uma relação entre a idade e uma maior estabilidade financeira, até pelas profissões que ambos desempenham, diretor de armazém logístico (E4) e responsável pela gestão do pessoal (E5).

3.7 Perceção sobre as práticas organizacionais da conciliação

No último subcapítulo do trabalho, vamos analisar a perceção que os inquiridos têm sobre as práticas organizacionais da conciliação.

Tabela 8 - Perceção sobre a facilitação da conciliação na empresa atual

Entrevistada/o	A empresa atual facilita a conciliação?
E1	Sim
E2	Mais ou menos
E3	Mais ou menos
E4	Sim
E5	Sim
E6	Mais ou menos
E7	Não
E8	Mais ou menos
E9	Sim
E10	Mais ou menos
E11	Sim
E12	Sim

Fonte: Elaboração própria, informações das entrevistas

Em resposta à pergunta “A empresa atual facilita a conciliação?”, apenas um dos inquiridos respondeu que não, o que demonstra uma preocupação e aposta das empresas em proporcionar o bem-estar físico e mental dos trabalhadores. Contudo foi notório, que se trata de um tema que, apesar de relevante nos dias de hoje, ainda tem muito caminho a percorrer, tal como já tinha sido analisado anteriormente na revisão da literatura. Gragnano et al., (2020) afirmam que a conciliação da vida privada com a vida profissional tem vindo, cada vez mais, a ser valorizada como um elemento extremamente importante quer para os trabalhadores, quer para as organizações.

O único inquirido que respondeu de forma negativa à pergunta realizada, aponta a comunicação como o problema, “(...) *existe pouco diálogo e informação sobre esse tema.*” (E7). Alguns entrevistados, não deram um sim absoluto, e foram apontadas algumas razões para isso. A entrevistada 3 refere que “(...) *há alguma compreensão se precisamos de tratar de algo, mas não há políticas muito definidas.*” (E3), enquanto o entrevistado 8 diz “*em alguns aspetos sim, noutros ainda há espaço para melhorar. As políticas existem, mas nem sempre são aplicadas de forma facilitada.*” (E8).

Os restantes inquiridos, asseguram que as suas empresas facilitam a conciliação! O entrevistado 4 indica ser um tema que tem ganho cada vez maior importância “(...) *tanto que atualmente até já temos uma equipa que se chama “compensação & benefícios”, ou seja, aposta muito no bem-estar dos colaboradores.*” (E4), tal como a entrevistada 5, que menciona “(...) *há uma cultura de apoio à família e compreensão por parte da administração.*” (E5).

No que diz respeito, à forma como os inquiridos destacam as práticas organizacionais para facilitar a conciliação, foram referidos diversos exemplos. A flexibilidade por parte das empresas foi um dos mais abordados. A entrevistada 7 indica que “*quando preciso, deixam-me sair mais cedo... como trabalho com banco de horas posso jogar com isso (...)*” (E7), do mesmo modo que a entrevistada 11 refere “*a flexibilidade horária é muito positiva, tenho banco de horas o que facilita (...)*” (E11). A flexibilidade por parte das chefias também é vista como muito positiva, como menciona a entrevistada 9 “*sempre que necessito de sair mais cedo, quer seja para alguma consulta ou outro tema urgente ou importante, o meu chefe permite (...)*” (E9).

O teletrabalho, assume um papel de destaque nas práticas conciliadoras, tendo sido referido em quatro testemunhos recebidos, tal como o horário fixo dos trabalhadores, citado pelos entrevistados 10 e 12.

Os horários flexíveis e o teletrabalho, exemplos facilitadores da conciliação dados pelos inquiridos da amostra, segundo as autoras Barroso et al., (2024), permitem a redução do

conflito entre trabalho e família, ao ajustar o tempo de trabalho às responsabilidades familiares e ao permitirem diminuir o tempo de deslocação casa-trabalho.

O entrevistado 4 destaca os benefícios sociais, como os seguros de saúde e de vida, como exemplos positivos da conciliação, enquanto os entrevistados 6 e 8 mencionam a possibilidade de troca de turnos.

Independentemente do impacto, mais ou menos vantajoso, que a flexibilidade pode ter sobre a conciliação, o que parece ser geralmente consensual na literatura é a forma como esses efeitos estão associados ao género e às diferenças entre mulheres e homens quanto às preferências de flexibilidade e quanto às motivações para a sua utilização. Os homens tendem a preferir o teletrabalho e o horário flexível, e utilizam-no por livre iniciativa, por desenvolvimento profissional, para obter mais controlo, autonomia, liberdade e para melhorar o desempenho profissional. As mulheres tendem a preferir a redução de horário e o trabalho a tempo parcial, e solicitam-no por necessidade e para melhor gerir a vida familiar (Lott & Chung, 2016; Chung & Horst, 2020; Chung & Lippe, 2020; como citado em Barroso et al., 2024).

Tabela 9 – Práticas organizacionais conciliadoras da vida privada e profissional

Entrevistada/o	Já recorreu a alguma licença ou prática de conciliação?	Qual?
E1	Sim	Licença sem vencimento de trabalhador-estudante
E2	Não	-
E3	Não	-
E4	Sim	Majoração de férias
E5	Sim	Dias remunerados de assistência à família
E6	Não	-
E7	Sim	Dias justificados de assistência à família + seguro de saúde
E8	Não	-
E9	Não	-
E10	Sim	Licença de paternidade
E11	Sim	Licença de amamentação e assistência à família
E12	Sim	Teletrabalho

Fonte: Elaboração própria, informações das entrevistas

Considera Faria (2016), que *“as políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal constituem um grande passo no mundo dos direitos do trabalho, na dinâmica familiar e na estrutura económica das empresas.”* (2016, como citado em Lourenço, 2023, p. 16).

Alguns dos inquiridos, já recorreram a uma prática de conciliação disponibilizada pela organização. A entrevistada 1 utilizou até então, duas medidas conciliadoras, *“o ano passado ativei os dez dias que não são pagos e que é atribuído a quem tem estatuto trabalhador-estudante, e claro o teletrabalho.”* (E1), assim como o entrevistado 4 exemplifica com um benefício que a sua empresa atribui, *“sim, por exemplo dias de férias que a empresa oferece a quem não falta no ano anterior de trabalho. Chamamos de majoração de férias e pode ser mais três dias dados anualmente.”* (E4). As entrevistadas 5, 7 e 11, recorreram a dias de assistência à família, sendo que a última, ainda abordou a licença de amamentação, enquanto o entrevistado 10 gozou a licença de paternidade e o entrevistado 12 usufrui o teletrabalho.

Quanto à perceção dos inquiridos sobre se as práticas organizacionais têm um papel facilitador na conciliação, praticamente todos testemunharam de forma positiva, contudo com sugestões de melhoria, para as suas empresas e a sociedade em geral. O entrevistado 4 declara *“(...) ainda há uma cultura de ter que estar sempre presente e de associar liderança a disponibilidade total.”* (E4), da mesma forma que o entrevistado 8 aborda *“(...) a empresa tem políticas, mas o ambiente do dia a dia e os ritmos de trabalho dificultam a sua aplicação plena.”* (E8).

A entrevistada 7, é da opinião que falta sensibilidade por parte dos líderes, testemunho que vai ao encontro do da entrevistada 5 que partilha *“são razoáveis, mas podiam ir mais além. Às vezes falta uma aplicação mais consistente das medidas para facilitar a conciliação.”* (E5). O entrevistado 3 apesar de concordar, deixa um alerta para o presente e futuro, *“(...) mas ainda há muito caminho a percorrer.”* (E3).

Questionados sobre se os profissionais têm conhecimento destas medidas, foram obtidas respostas variadas, no entanto, de uma maneira geral, é desejado por todos que exista uma maior comunicação, divulgação e entendimento destas medidas aos trabalhadores.

O entrevistado 10 acredita que a comunicação informal é uma força para fazer chegar aos profissionais estas medidas conciliadoras, *“penso que sim, quando existe algo que possa ser bom para os colaboradores, depressa se espalha pela fábrica.”* (E10). Já o entrevistado 2 afirma *“na minha opinião, muitos profissionais não têm pleno conhecimento das medidas existentes na organização para apoiar a conciliação, até porque essas medidas, quando existem não são devidamente divulgadas ou promovidas.”* (E2).

Dois dos testemunhos levam-nos a acreditar que este tema, embora esteja na ordem do dia, continua a ser sensível em algumas organizações. O entrevistado 6 assegura que “(...) as informações circulam entre colegas, mas nem sempre de forma clara. E às vezes parece que existe medo de perguntar a quem sabe...” (E6), enquanto a entrevistada 7 partilha “conhecemos o básico, mas nem sempre é comunicado de forma clara. Já para não falar que às vezes há receio em pedir...” (E7).

O papel das chefias diretas na implementação das práticas de conciliação foi abordado nas entrevistas realizadas, sendo que foi ressaltado a importância das mesmas.

A entrevistada 1 testemunha que o papel é importante, “transparência e a comunicação são fatores chave entre chefias e colaboradores para estarem preparados (...)” (E1), já a entrevistada 7 afirma “o papel é muito importante porque são eles os principais motores na implementação destas medidas...” (E7). Os inquiridos 4, 5 e 9 utilizam a expressão fundamental para responder à importância do papel dos líderes diretos.

Apesar desta concordância, sentimos que existe algum desconhecimento e resistência por parte das chefias em implementar as práticas conciliadoras. A entrevistada 3 partilha “(...) nem todos estão sensibilizadas para a importância do equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal. Sinto alguma resistência, principalmente de líderes mais antigos.” (E3), opinião idêntica tem o entrevistado 4 “(...) vejo melhorias, mas ainda existe alguma resistência, sobretudo por parte de líderes com uma visão mais conservadora.” (E4).

O entrevistado 8, enquanto líder, declara que “no meu caso, tento ser flexível com a minha equipa, mas sei que nem todos os líderes têm essa sensibilidade. Há chefes que ainda veem isso como “falta de compromisso” para com a empresa.” (E8), enquanto a entrevistada 9 partilha de forma muito positiva o que parece ser uma mudança de paradigma e mentalidade, “sinto que há uma grande vontade de ajudar e há interesse em satisfazer os pedidos e sugestões dos colaboradores, e isso é muito positivo!” (E9).

A última questão feita aos inquiridos, incidia sobre as mudanças que os mesmos gostariam de ver nas organizações de forma a melhorar a conciliação entre a vida privada e a vida profissional, ilustradas na tabela abaixo:

Tabela 10 – Mudanças desejadas nas organizações pelos inquiridos

Entrevistada/o	Que mudanças gostaria de ver para melhorar a conciliação?
E1	Maior comunicação e divulgação de práticas conciliadoras
E2	Promoção da cultura organizacional e aumento dos canais de comunicação
E3	Flexibilidade de horários, teletrabalho, sensibilização dos líderes e semana dos quatro dias
E4	Valorização da conciliação e formação para líderes sobre esta temática
E5	Flexibilidade, apoio à parentalidade, e cultura conciliadora
E6	Flexibilidade e adaptação horária
E7	Semana dos quatro dias e maior apoio para a parentalidade
E8	Flexibilidade das políticas conciliadoras e maior apoio para a parentalidade
E9	Teletrabalho e semana dos quatro dias de trabalho
E10	Semana dos quatro dias de trabalho
E11	Apoio saúde mental e flexibilidade horária
E12	Cultura organizacional que priorize o colaborador

Fonte: Elaboração própria, informações das entrevistas

A promoção de uma cultura organizacional que apoie o trabalhador e priorize o seu bem-estar, foi indicado por alguns dos entrevistados como uma das mudanças que mais gostariam de ver. O entrevistado 2 refere *“seria importante promover uma cultura organizacional que respeite os limites entre trabalho e vida pessoal, incentivando o descanso e o tempo em família (...)”* (E2), indo ao encontro do testemunho do entrevistado 8 que alerta *“(...) quando os topos da pirâmide das empresas se aperceberem verdadeiramente disto, acredito que a conciliação mude para melhor definitivamente.”* (E8), e do entrevistado 12 que partilha *“gostava que existisse em todas as empresas uma cultura organizacional que desse prioridade ao bem-estar do colaborador. Sou da opinião que só com colaboradores felizes e alinhados com o projeto da empresa que a mesma chega a bom porto.”* (E12).

A melhoria da comunicação e divulgação das práticas conciliadoras disponibilizadas pela empresa foi um dos temas abordado por alguns dos inquiridos. A entrevistada 1 partilha que *“gostava de ver acima de tudo mais comunicação e divulgação de práticas conciliadores seja em reuniões, no site interno da organização... acredito que é essencial para as pessoas.”* (E1).

Também o teletrabalho, que como vimos anteriormente, foi considerado por alguns dos inquiridos uma prática organizacional facilitadora da conciliação, foi referido nesta questão por quem não tem essa possibilidade, tal como a entrevistada 9 *“neste momento o teletrabalho deveria ser um tema que devia estar em cima da mesa tendo em conta algumas funções*

desempenhadas na empresa que permitem pelo menos um ou dois dias dessa metodologia de trabalho (...) (E9).

A semana de quatro dias de trabalho foi a mudança mais referida pelos inquiridos. A entrevistada 3 comunica que *“(...) já que tanto se fala na semana dos quatro dias, que se avance com isso.”* (E3), tal como o entrevistado 10 que partilha *“assim que me lembro e visto que se fala muito deste tema, destaco a semana dos quatro dias, penso que poderíamos avançar com essa medida. Três dias de descanso parece-me muito positivo.”* (E10).

De acordo com Costa & Andrade (2024) a linha de pensamento e o surgimento da semana de quatro dias úteis de trabalho foi influenciado pela evolução histórica das organizações de trabalho. A jornada de trabalho de quatro dias úteis é apenas uma das opções que existem dentro do conceito de trabalho flexível, ou seja, ao invés de trabalhar cinco ou seis dias da semana, haveria a redução para quatro dias.

Conclusão

O presente estudo realizado no âmbito do Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos, parte da seguinte pergunta de partida: “De que forma, mulheres e homens, conciliam a vida privada com a vida profissional?”, tendo como objetivo perceber de que forma as trabalhadoras e os trabalhadores conciliam a vida privada e a vida profissional. A temática abordada é relevante no contexto atual, sendo uma preocupação crescente da sociedade e das organizações.

O estudo baseia-se numa revisão de literatura sobre a conciliação, com foco para a emergência da mesma, as transformações que ocorreram em Portugal nas últimas décadas, a relação da igualdade de género com a conciliação abordada, e a importância da conciliação entre a vida privada e a vida profissional, com a evolução das práticas organizacionais para atenuar o conflito entre as duas esferas. Sintetizam Abrão & Mito (2017) que nos anos recentes, no continente europeu, a preocupação mostrou-se bastante acentuada, contudo são poucos os países que ainda desenvolvem políticas conciliatórias. As suas implementações são mais notórias nos países social-democratas, onde a ação pública concentra-se nos direitos dos indivíduos.

A metodologia adotada foi a qualitativa, tendo sido realizadas entrevistas semidiretivas a trabalhadoras e trabalhadores. Para existir uma amostra o mais heterogénea possível e sem limitações, as entrevistas realizadas foram feitas em mesmo número no que toca ao sexo feminino e ao sexo masculino, aos agregados familiares e na liderança das funções. Os inquiridos na amostra, têm entre os 21 e os 53 anos, e os concelhos de residência dos mesmos, situam-se na Área Metropolitana de Lisboa, sendo que o concelho de Setúbal tem maior representatividade.

Depois da gravação e transcrição das entrevistas, para o processo de tratamento de dados, obtidos nas respostas dadas pelos inquiridos, foi utilizada a análise categorial, que permitiu a categorização das respostas contribuindo para uma melhor perceção e análise das mesmas.

Após a análise e discussão de resultados, e se só tivéssemos em conta o uso do tempo diário, respondendo à pergunta de partida deste trabalho, “De que forma, mulheres e homens, conciliam a vida privada com a vida profissional?”, poderíamos concluir que as mulheres têm mais dificuldade na conciliação, pois segundo os inquiridos, entendemos que, de forma geral, são as mulheres que perdem mais tempo a realizar tarefas com os dependentes, tal como, nas tarefas domésticas. Ainda assim, é interessante perceber que, apesar desta diferença do uso do tempo diário, não encontramos contrastes, nos temas do dia a dia, seja no tipo de

atividades de lazer e frequência com que são praticadas, idênticas entre mulheres e homens, como nas habilitações literárias dos inquiridos, o que demonstra que apesar de praticarem mais trabalho não remunerado, não se torna uma limitação!

Constatou-se que a maioria das entrevistadas e entrevistados consideram, ou tentam fazer uma boa gestão do tempo da conciliação entre a vida privada e a vida profissional, o que demonstra uma preocupação comum dos inquiridos.

Apesar das práticas organizacionais atuais das empresas dos inquiridos, a maioria refere que os horários e modalidades de trabalho são limitadores da conciliação entre a vida privada e de trabalho, sendo perceptível que ainda existe um longo caminho a percorrer. Segundo Leite (2006) o estatuto e a satisfação provenientes do trabalho poderão proporcionar energia e entusiasmo com reflexos na vida familiar. Em contrapartida, o amor e o apoio, que se recebe da família pode facilitar face aos problemas laborais.

Destacamos também, que quem já sentiu discriminação no local de trabalho, foram apenas inquiridos do sexo feminino. Apesar desta realidade, segundo os autores Machado et al., (2024), vivemos numa era de transformação social, onde os conceitos de discriminação assumem um papel central nas discussões sobre o ambiente de trabalho e a estrutura das organizações, pois compreender estas questões assume-se não apenas como um imperativo ético, mas também como um fator essencial para o sucesso e a inovação nas organizações.

Quem tem funções de liderança, tem mais dificuldade em desligar-se do trabalho, tendo uma maior interferência na vida privada, sendo que até nas férias se mantém sempre contactáveis para alguma emergência do trabalho.

Quando questionados sobre qual a área mais afetada, a maioria das respostas foi que era a vida privada a ser mais prejudicada em relação à vida profissional. Os inquiridos referiram como exemplos desta afetação, o cansaço, a responsabilidade da função e a pouco flexibilidade horária, para quem trabalha por turnos. A família, foi o apoio mais mencionado pelas entrevistadas e pelos entrevistados, para ajudarem na conciliação do dia a dia, principalmente nos inquiridos com dependentes.

Entendemos que, as empresas apostam cada vez mais em proporcionar o bem-estar físico e mental dos trabalhadores, sendo uma preocupação cada vez maior das organizações. A maioria dos inquiridos, afirmaram que a sua atual empresa facilita a conciliação entre a vida privada e a vida profissional. Ainda assim, um dos pontos a melhorar, e destacados pelos entrevistados, foi que as chefias, que têm um papel muito importante na implementação das

medidas conciliadoras, são muitas vezes resistentes às mesmas, principalmente chefias mais antigas, o que pode levar a um descontentamento entre os trabalhadores.

Dos estudos analisados, verificou-se que as conclusões a que chegámos, após a análise de conteúdo, vão ao encontro com as evidências relatadas em investigações anteriores. Na realização das tarefas com os dependentes, a atribuição é feita maioritariamente ao sexo feminino, tal como no estudo de Leite (2006). Outra análise feita foi com o estudo de Lourenço (2023) em que, tal como no presente estudo, entre a vida profissional e a vida privada, é a profissional que contribui negativamente para a existência saudável da conciliação entre a dupla jornada. Ambos estes estudos analisados, tal como o presente trabalho, chegaram à conclusão de que, dos participantes na amostra, são as mulheres que despendem mais do seu tempo em trabalho não remunerado, como o doméstico.

Em suma, este estudo contribuiu para uma melhor compreensão das estratégias e desafios de conciliação entre a vida privada e a vida profissional enfrentados pelas trabalhadoras e trabalhadores entrevistados. Ao analisar as percepções dos mesmos, identificámos eixos de progresso que podem vir a ser implementadas nas organizações de modo a facilitar o bem-estar das trabalhadoras e dos trabalhadores, essencial para facilitar o equilíbrio das esferas pessoais e profissionais, e garantir a sustentabilidade das próprias organizações. A promoção de uma cultura organizacional que apoie o trabalhador e priorize o seu bem-estar, a melhoria da comunicação e divulgação das práticas conciliadoras disponibilizadas pela empresa, e a implementação da semana dos quatro dias de trabalho, foram as mudanças mais desejadas pelos inquiridos.

Consideramos ter alcançado o objetivo geral, de perceber de que forma as trabalhadoras e os trabalhadores conciliam as duas esferas, tal como os objetivos específicos desta dissertação e ter contribuído para a crescente investigação sobre este tema no nosso país, especialmente no contexto atual, em tempos de mudanças sociais e profissionais.

Como limitação do estudo, referimos o concelho de residência de todos os inquiridos que se situam na Área Metropolitana de Lisboa. Sugerimos, para uma futura investigação, que a amostra seja generalizada com inquiridos residentes em todo o território nacional, de modo a percebermos se existe diferença de percepções, consoante o local onde se vive, e os seus contextos e costumes, ao contrário da amostra que foi realizada neste estudo.

Em termos de novos estudos, este trabalho pode abrir portas para que se possam estudar outros aspetos que vão além da conciliação, como as diferentes percepções das trabalhadoras e dos trabalhadores ao longo dos seus percursos profissionais, com referência à discriminação.

Referências Bibliográficas

- Abrão, K., & Miotto, R. (2017). Políticas de “Conciliação” entre Trabalho e Responsabilidade Familiar: o debate em curso na Europa e na América Latina. *Textos & Contextos (Porto Alegre)*, 16(2), 313-327.
- Amorim, S. (2013). Práticas organizacionais de conciliação entre o trabalho e a família: Estudo de caso [Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho]. RepositóriUM. <https://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/27677>
- Andrade, C. (2011). *Work-Life balance*: condições de trabalho facilitadoras da integração do papel profissional e familiar. *Comunicação nas Organizações*, 1, 41-53.
- Andrade, C. (2015). Trabalho e vida pessoal: exigências, recursos e formas de conciliação. *Revista de Educação e Humanidades*, 8, 117-130.
- Andrade, C. (2017). Percepções dos colaboradores sobre as medidas organizacionais de conciliação da vida profissional e familiar. *Revista Brasileira de Gestão e Inovação*, 4, 46-63.
- Awais, A. (2015). Métodos de pesquisa na perspetiva dos gestores de RH. *Educational Research International*, 4(3), 30-36.
- Bardin, L. (1977). *Análise de Conteúdo*. Edições 70.
- Barroso, M. M., Saleiro, S. P., & Silva, S. F. (2024). Pandemia e conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar: o caso da Comunidade Intermunicipal do Cávado. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 104, 107-129.
- Benéria, L. (2005). Trabalho produtivo/reprodutivo, pobreza e políticas de conciliação na América Latina: Considerações teóricas e práticas. Coesão social, políticas de conciliação e orçamentos públicos: Uma perspectiva de género. UNFPA, 74-115.
- Boni, V., & Quaresma, S. (2005). Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em Ciências Sociais. *Revista Eletrônica dos Pós-Graduandos em Sociologia Política*. 2(1), 68-80.
- Cardoso, A., Nogueira, A. M., Rego, A., Oliveira, C. B., Ferreira, F., Neves, J. C., Soares, J. G., Cunha, M. P., Pinto, N. G. O., Eiras, R., Souto, T., Vieira, V., Santos, V., & Pinheiro, V. M. (2014). *Dirigir & Formar - Revista para gestores e formadores: Família e Trabalho*
- Casaca, S. F. (2013). As novas dinâmicas laborais e os desafios da articulação com a vida familiar. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 72, 31-52.

Casaca, S. F. (2014). A conciliação trabalho-família como uma dimensão fundamental da qualidade de vida no trabalho. *Temas Atuais da Sociologia do Trabalho e da Empresa*, 355-380.

Constituição da República Portuguesa. (2005). *VII Revisão Constitucional*. Diário da República n.º 155/2005, Série I-A de 2005-08-12.

Costa, G., & Andrade, V. (2024). Semana de quatro dias úteis de trabalho e possíveis efeitos na saúde mental dos trabalhadores. *Cadernos de psicologia*, 6(10), 474-595.

Crompton, R. (2002). Emprego, trabalho flexível e a família. *O Jornal Britânico de Sociologia*, 53, 537-558.

Crompton, R., & Lyonette, C. (2007). “Equilíbrio” entre trabalho e vida familiar na Grã-Bretanha e na Europa. Novas conciliações e antigas tensões? Gênero, família e trabalho em perspectiva comparada. *EDUSC*, 99-131.

Dulk, L., & Peper, B. (2007). Uso de políticas de trabalho-vida por pais trabalhadores. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 53, 51-70.

Egreja, C., & Melo, S. (2023). Conciliação trabalho-vida pessoal e familiar em profissões sob elevada pressão: o caso dos enfermeiros, polícias e jornalistas. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 102, 123-141.

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

Franco, M. (2005). *Análise de Conteúdo* (2ª ed.). Liber Livros Editora.

Ghiglione, R., & Matalon, B. (1993). *O inquérito: teoria e prática*. Celta editora.

Gil, A. (2002). *Como Elaborar Projetos de Pesquisa* (4ª ed.). Atlas.

Gill, J., & Johnson, P. (2005). *Métodos de Pesquisa para Gestores* (3ª ed.). Publicações Sage.

Gagnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Equilíbrio entre Trabalho e Vida Pessoal: Ponderando a Importância do Equilíbrio Trabalho-Família e Trabalho-Saúde. *Revista internacional de pesquisa ambiental e saúde pública*, 17(3), 907, 1-20.

Guerra, I. (2006). *Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo* - Sentidos e formas de uso. Princípia Editora.

Guerreiro, M., Lourenço, V., & Pereira, I. (2006). Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar. *Manual para as Empresas*. Editora CITE.

Júnior, E., Feijó, M., Cunha, É., Corrêa, B., & Gouveia, P. (2013). Exigências Familiares e do Trabalho: Um equilíbrio Necessário para a Saúde de Trabalhadores e Organizações. *Pensando Famílias*, 17(1), 110-122.

Leite, R. (2006). O empenhamento dos indivíduos nas organizações e nas profissões: Uma avaliação dos efeitos das actividades extra-laborais. [Tese de Doutoramento em Ciências Empresariais, Universidade do Minho - Escola de Economia e Gestão]. RepositóriUM. <https://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/7289>

Lippe, T., & Lippényi, Z. (2018). Além do Acesso Formal: Contexto Organizacional, Trabalho Remoto e Conflito Trabalho-Família entre Homens e Mulheres em Locais de Trabalho Europeus. *Pesquisa de Indicadores Sociais*, 151, 383–402.

Lourenço, D. (2023). Conciliação da vida privada com a vida profissional dos trabalhadores: *Um estudo exploratório*. [Dissertação de Mestrado, Instituto Politécnico de Setúbal]. Repositório Comum. <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/48775>

Lowe, J., & Gayle, V. (2007). Explorando o equilíbrio entre trabalho, vida pessoal e estudo: a experiência de estudantes do ensino superior em uma faculdade escocesa de educação continuada. *Journal of Further and Higher Education*, 31(3), 225-238.

Machado, C., Fernandes, E., Ribeiro, J. L., & Leite, R. (2024). Discriminação e Diversidade no Trabalho e nas organizações: nota introdutória. *Configurações*, 33, 7-10.

Matias, M., & Fontaine, A. M. (2012). A Conciliação de Papéis Profissionais e Familiares: O Mecanismo Psicológico de Spillover. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 28(2), 235-243.

Meil, G. (2011). Proteção social para famílias na Espanha. Bem-estar, proteção social e monoparentalidade, 4, 67-92.

Monteiro, R. (1991). A pesquisa qualitativa como opção metodológica. *Pro-Posições*, 2(2), 27-35.

Moser, L., & Pereira, H., (2014). Políticas de conciliação entre família e trabalho: suas configurações em diferentes países. *Anais do III Simpósio Gênero e Políticas Públicas*, 1-10.

Moura, A., & Lobo, T. (2016). A gestão das políticas públicas transversais no enfrentamento da desigualdade de gênero no mercado de trabalho. *Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea*, 1-17.

Nunes, M. C. (1999). Igualdade de Oportunidades na Formação e no Emprego: balanço de duas décadas de ação. *Sociedade e Trabalho*, 06, 23-37.

Pernas, G., Fernandes, M. V., & Guerreiro, M. D. (2008). Guião para a implementação de planos de igualdade nas empresas. Comissão para a cidadania e igualdade de género.

Pirrolas, O., & Correia, P. (2020). Profissão, família e educação – conciliação da tripla jornada: uma questão de políticas e práticas organizacionais ou uma questão de sexo? *Revista FAE*, 23, 7-22.

Presidência do Conselho de Ministros. (1997). *Plano Global para a Igualdade de Oportunidades*. Diário da República n.º 70/1997, Série I-B de 1997-03-24. <https://dre.pt/pesquisa/-/search/526583/details/maximized>.

Presidência do Conselho de Ministros. (2018). *Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030*. Diário da República n.º 97/2018, Série I de 2018-05-21. <https://data.dre.pt/eli/resolconsmin/61/2018/05/21/p/dre/pt/html>

Quivy, R., & Campenhoudt, L. V. (1995). *Manual de Investigação em Ciências* (2ª ed.). Gradiva - Publicações, Lda.

Ricoldi, A. (2010). A noção de articulação entre família e trabalho e políticas de apoio. *Mercado de trabalho*, 42, 37-43.

Sánchez, M. J. C., González, R. L., & Silva, S. M. (2013). Políticas Públicas de Igualdade de Género em Espanha e Portugal: Um Estudo Comparativo. *Revista do Laboratório de Estudos da Violência da UNESP/Marília*, 11, 104-118.

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

Saraceno, C. (2004). A igualdade difícil: mulheres no mercado trabalho em Itália e a questão não resolvida da conciliação. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 44, 27-45.

Sekaran, U. (1984). *Métodos de pesquisa para gestores: uma abordagem de desenvolvimento de habilidades*. Wiley.

Schultz, N. J., Hoffman, M. F., Fredman, A. J., & Bainbridge, A. L. (2012). O Trabalho e a vida de jovens profissionais: justificativa e estratégia para o equilíbrio. *Relatórios de Pesquisa Qualitativa em Comunicação*, 13, 44-52.

Silva, I., & Andrade, C. (2016). Medidas de conciliação da vida profissional e familiar: estudo de caso numa instituição de ensino superior. *Revista de Educação e Humanidades*, 10, 175-195.

Sorj, B., Fontes, A., & Machado, D. C. (2007). Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 573-594.

Sprung, J. M., Toumbeva, T. H. & Matthews, R. A. (2015). Políticas, práticas e benefícios organizacionais favoráveis à família através da lente de gênero. Gênero e a experiência trabalho-família, 227–249.

Teixeira, E. (2002). O papel das políticas públicas no desenvolvimento local e na transformação da realidade. *AATR-BA*, 1-11.

Teixeira, K. (2013). Políticas Nacionais de Igualdade de Gênero no Trabalho: considerações sobre Brasil e Portugal. *Seminário Internacional Fazendo Gênero*, 10, 1-12.

Torres, A. C. (2004). *Vida Conjugal e Trabalho - Uma Perspetiva Sociológica*. Celta Editora.

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

Winslow, S. (2005). Conflito trabalho-família, gênero e parentalidade, 1977-1997. *Revista de Questões Familiares*, 26(6), 727-755.

Yin, R. (2015). *Estudo de Caso: Planejamento e Métodos* (5ª ed.). Bookman.

Apêndices

APÊNDICE A

Consentimento informado

Exmo.(a) Sr.(a)

Na qualidade de aluno do Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos lecionado na Escola Superior de Ciências Empresariais (ESCE) do Instituto Politécnico de Setúbal (IPS), no âmbito da minha dissertação de mestrado que tem como orientadora a Professora Doutora Helena Roque, e cujo objetivo é perceber de que forma é feita a conciliação entre as esferas pessoal e profissional, convido-o(a) para a presente entrevista.

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

Mais informo de que me comprometo à transcrição rigorosa do seu discurso, e à total confidencialidade das informações partilhadas.

Agradeço toda a colaboração,

João Vieira

Consinto a gravação da entrevista para os efeitos acima referidos.

APÊNDICE B

Guião da entrevista

O meu nome é João Vieira e estou a frequentar o segundo ano do mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos na Escola Superior de Ciências Empresariais (ESCE) do Instituto Politécnico de Setúbal (IPS).

De modo a concluir o mestrado com sucesso e obter o grau de mestre, encontro-me a desenvolver uma dissertação que pretende estudar a conciliação entre a vida privada e a vida profissional. Desta forma gostaria de lhe colocar algumas questões acerca desta temática.

Neste estudo, não existem respostas certas ou erradas e garante-se a total confidencialidade quanto ao anonimato do participante.

Agradeço a sua disponibilidade em conceder-me esta entrevista!

DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

1. Idade?
2. Sexo?
3. Naturalidade?
4. Concelho de residência?
5. Quais as suas habilitações literárias?
6. Estado Civil?

(Caso tenha cônjuge - se não, saltar para a 10)

7. Qual a habilitação literária do seu cônjuge?
8. A situação profissional e profissão da/o parceira/o?
9. Qual o vínculo contratual do cônjuge?
10. Relativamente ao seu agregado familiar, tem dependentes?

CARATERIZAÇÃO PROFISSIONAL

11. Qual a sua profissão?
12. Qual a sua função? É considerada de liderança?

13. Qual a dimensão da empresa onde exerce as suas funções? E em que setor de atividade opera?
14. Qual o vínculo contratual na empresa onde trabalha? E antiguidade na Empresa? E na função?
15. Qual é a sua perceção de segregação de género no mercado de trabalho? Sente que existe igualdade de género no seu local de trabalho?
16. Fale-me acerca do seu trabalho? (Qual o tipo de horário praticado, a modalidade de trabalho (teletrabalho, misto...), como o classifica quanto à duração? Isenção horária tem?)
17. De que forma considera o seu horário de trabalho e modalidade de trabalho em que se encontra, facilitador/limitador na conciliação da sua vida pessoal e profissional?
18. Costuma fazer horas extra? Quais as razões pelas quais faz horas extra? (quantidade de trabalho, salário, horário dos transportes/trânsito...)
19. Costuma levar trabalho acumulado para terminar em casa? Quais as razões? (se aplicável)
20. Alguma vez se sentiu discriminado/a?
21. Sente-se frequentemente “pressionado/a” pelo peso das responsabilidades que acarreta no seu dia-a-dia? Porquê? (na esfera laboral)
22. Consegue “desligar-se” do trabalho, assim que sai do local de trabalho? (ficar a pensar numa preocupação, tarefa inacabada...).
- Se não... e nas férias?

CARATERIZAÇÃO DA ESFERA FAMILIAR/DOMÉSTICA

23. No que diz respeito às suas deslocações de casa-trabalho / trabalho-casa quanto tempo despende?
24. Na esfera familiar, quem é que assegura as tarefas domésticas? Quanto tempo gasta em média nas tarefas domésticas?
25. Que tipo de atividades pessoais de lazer pratica? Com que frequência?
26. E com que frequência pratica atividades de lazer em família?

(Caso tenha dependentes)

27. Quem assegura as tarefas relacionadas com os familiares dependentes?

CARATERIZAÇÃO DA CONCILIAÇÃO

28. Como procura conciliar o trabalho e a vida pessoal? Tem alguma estratégia de conciliação?

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

30. Quais são os desafios que enfrenta ao tentar equilibrar a sua vida profissional e pessoal?

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

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

33. A sua empresa facilita a conciliação?

34. De que forma? Qual ou quais destaca? Pode por favor identificar algumas?

35. Já recorreu a alguma licença ou prática de conciliação disponibilizada pela sua entidade patronal?

36. Na sua perceção as práticas organizacionais são facilitadoras da conciliação?

37. Os profissionais têm conhecimento das medidas?

38. Qual o papel das chefias diretas na implementação dessas práticas de conciliação? Considera que estão preparadas para as implementar ou que há algum desconhecimento/resistência?

39. Que mudanças gostaria de ver nas organizações para melhorar essa conciliação?

Obrigado pela sua colaboração!