



# **CIÊNCIAS EMPRESARIAIS**

ESCOLA SUPERIOR  
POLITÉCNICO SETÚBAL

Ana Catarina de  
Sousa Arcângelo

## **A conciliação entre a família e o trabalho na perspetiva de trabalhadoras do setor do retalho**

Relatório de Dissertação de Mestrado em Gestão  
Estratégica de Recursos Humanos

### **ORIENTADOR:**

Professora Doutora, Helena Cristina Roque

Novembro, 2024



# CIÊNCIAS EMPRESARIAIS

ESCOLA SUPERIOR  
POLITÉCNICO SETÚBAL

Ana Catarina de  
Sousa Arcângelo

## **A conciliação entre a família e o trabalho na perspetiva de trabalhadoras do setor do retalho**

### **JÚRI**

*Presidente:* Prof.<sup>a</sup> Coordenadora, Maria Amélia  
André Marques, Instituto Politécnico de Setúbal –  
Escola Superior de Ciências Empresariais

*Orientador:* Prof.<sup>a</sup> Adjunta, Helena Cristina  
Fernandes Roque, Instituto Politécnico de Setúbal –  
Escola Superior de Ciências Empresariais

*Vogal:* Prof.<sup>a</sup> Adjunta, Célia de Jesus Fialho Quintas,  
Instituto Politécnico de Setúbal – Escola Superior de  
Ciências Empresariais

Novembro, 2024

## **Agradecimentos**

A realização desta investigação, só foi possível devido ao apoio incondicional de algumas pessoas, que sempre tiveram comigo quando eu mais precisei e que estou profundamente grata por tudo.

Agradeço aos meus pais e à minha irmã por sempre me apoiarem, confiarem em mim e pela paciência que tiveram comigo ao longo destes meses stressantes.

Agradeço à minha Ana Rita e à minha Inês por serem as amigas que sempre estiveram lá para mim e por ouvirem as minhas reclamações e nunca me deixarem desistir.

Agradeço também às minhas colegas de trabalho, por todas as trocas de ideias e de experiências partilhadas.

Agradeço à minha gata, Luna, por me fazer companhia nas longas tardes de fim de semana que passei a escrever esta dissertação.

Por último, agradeço à minha orientadora Professora Helena Cristina Roque, por ter sempre confiado em mim e estado lá para mim quando precisava e me incentivado para ir mais além.

Um grande obrigada a todos.

## Resumo

A participação do género feminino no mercado de trabalho tem crescido em grande escala nas últimas décadas (Abrantes, 2013), o que permitiu evidenciar a discriminação de género e uma segregação no mercado de trabalho (Lopes et al., 2023). Este crescimento da sociedade agravou ainda, a capacidade das famílias em conciliar o trabalho com a familiar, encontrando, vários desafios ao nível destas esferas (Sorj et al., 2007).

Assim sendo, o presente estudo tem como principal objetivo “Analisar a conciliação entre a vida familiar e profissional na perspetiva das trabalhadoras do setor do retalho”, tendo como objetivos específicos caracterizar o setor do retalho; caracterizar socio demograficamente as entrevistadas; analisar a situação profissional das entrevistadas; caracterizar a conciliação da vida familiar e profissional; analisar de que forma é utilizado o tempo diário das entrevistadas; perceber quais os tipos de apoio utilizados pelas entrevistadas; perceção das entrevistadas sobre as práticas organizacionais de conciliação.

Tendo em conta a problemáticas e os objetivos, optou-se pela realização de uma investigação qualitativa, incidindo particularmente num Estudo de Caso, tendo-se efetuado oito entrevistas a trabalhadoras do setor do retalho, sendo o tratamento destes dados, feito, através de uma análise de conteúdo. Ainda como recolha de dados, procedeu-se há análise documental, através do site PORDATA, de forma a obter dados atualizados e realísticos sobre o setor do retalho.

Por fim, serão apresentados os resultados do estudo, que demonstram que atualmente ainda persiste preconceitos de género, como o homem a assumir as tarefas domésticas, apesar de se ter verificado um maior apoio por parte do género masculino de assumir essa responsabilidade. Concluiu-se ainda, que as mulheres continuam a ser prejudicadas nos seus locais de trabalho, quando pretendem a aceder aos seus direitos, como assistência à família ou licença por maternidade, acabando por provocar reações não muito razoáveis com as suas chefias, o que leva também à interferência entre a vida profissional e familiar, que é bastante difícil de gerir por parte destas mulheres.

Relativamente às práticas que promovam uma conciliação igualitária entre ambos os géneros, observou-se que tais práticas não existem nestas empresas, sendo que para as entrevistadas, são essenciais para garantir a igualdade de género e combater com a discriminação e segregação profissional. Verificou-se uma preocupação e necessidade por parte destas mulheres, de criar práticas que promovam esta igualdade, bem como a sua divulgação, isto,

porque apurou-se uma falta de conhecimento de medidas que já existem, às quais não recorrem por não saberem da sua existência.

**Palavras-chave: Conciliação ente a família e o trabalho, igualdade de género, discriminação de género e segregação profissional.**

## Índice geral

Introdução .....	1
1. Revisão da Literatura .....	3
1.1. Igualdade de género .....	3
1.2. Discriminação do género feminino no mercado de trabalho .....	4
1.3. O que é a Segregação .....	7
1.4. A conciliação entre a família e o trabalho .....	14
1.5. Práticas de conciliação entre a vida familiar e profissional .....	20
2. Objetivos e Metodologia .....	24
2.1. Objetivos do estudo .....	24
2.2. Opção metodológica .....	24
2.3. Objeto de estudo .....	27
2.4. Técnica de recolha de dados .....	28
2.5. Técnicas de tratamento de dados .....	30
3. Apresentação e discussão de resultados .....	32
3.1. Caracterização do setor do retalho .....	32
3.2. Caracterização sociodemográfica .....	34
3.3. Caracterização profissional .....	35
3.4. Caracterização da vida familiar e doméstica das entrevistadas .....	38
3.5. Caracterização da conciliação entre a vida familiar e profissional .....	42
3.6. Caracterização de apoios do Estado e das Empresas para a conciliação .....	45
3.7. Caracterização das práticas organizacionais da conciliação .....	49
Conclusão .....	55
Referências bibliográficas .....	59
Apêndices .....	66
Apêndice A - Consentimento Informado .....	67
Apêndice B - Guião de entrevista .....	69
Apêndice C - Entrevista 1 .....	72
Apêndice D - Entrevista 2 .....	74
Apêndice E - Entrevista 3 .....	76
Apêndice F - Entrevista 4 .....	79
Apêndice G - Entrevista 5 .....	81
Apêndice H - Entrevista 6 .....	84
Apêndice I - Entrevista 7 .....	86
Apêndice J - Entrevista 8 .....	89

## **Índice de tabelas**

<b>Tabela 1 - Caracterização da população empregada do sexo feminino no terceiro setor .....</b>	<b>32</b>
<b>Tabela 2 - Caracterização da população empregada do sexo masculino no terceiro setor .....</b>	<b>33</b>
<b>Tabela 3 - Caracterização socioeconómica.....</b>	<b>34</b>
<b>Tabela 4 - Caracterização profissional.....</b>	<b>35</b>

## **Lista de Siglas**

APAV - Associação Portuguesa de Apoio à Vítima

CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

INEE - Rede Interinstitucional para a Educação em Situações de Emergência

OIT – Organização Internacional do Trabalho

## **Introdução**

A participação do género feminino no mercado de trabalho tem crescido em grande escala nas últimas décadas, sendo que a inserção profissional entre homens e mulheres contém algumas diferenças significativas, o que nos leva a abordar conceitos, como a igualdade de género (Abrantes, 2013).

De acordo com Associação Portuguesa de Apoio à Vítima (APAV), a igualdade é um dos princípios fundamentais dos Direitos Humanos, todas as pessoas nascem livres e iguais, independentemente da idade, origem étnica, deficiência, fé ou qualquer outra característica. A igualdade de género trata-se do acesso igual entre homens e mulheres a oportunidades, direitos e obrigações (APAV, 2019).

Segundo Santos e Macedo (2009), o princípio da igualdade de género é um dos pilares da União Europeia, sendo um dos seus objetivos promover a igualdade entre homens e mulheres. Desta forma, a UE tem desenvolvido políticas sociais, com o objetivo de reduzir a desigualdade de género no espaço europeu.

A par da igualdade, considera-se imprescindível abordar o tema da discriminação de género no mercado de trabalho, que apesar da legislação existente (nº1 do artigo 24º do Código do Trabalho), que prevê que todos os trabalhadores, sejam homens ou mulheres, tem direito à igualdade de oportunidades e tratamento, nomeadamente de contratação, remuneração e decisões de promoção, continua presente na nossa sociedade desigualdades de género (Ellemers e Barreto, 2015).

Ligada à discriminação de género, verifica-se no mercado de trabalho a existência de dificuldade em conciliar o trabalho com a família, uma vez que “as responsabilidades familiares e as exigências profissionais são dimensões, geralmente difíceis de conciliar e causam transtornos no seio de muitas famílias” (Teixeira e Nascimento, 2011, p.215), o que leva às famílias procurarem estratégias e medidas que as ajudem a melhorar esta conciliação.

Desta forma, o presente estudo tem a seguinte questão de partida “Como é gerida a conciliação entre a vida familiar e profissional, por trabalhadoras do setor do retalho?” sendo o objetivo geral do estudo o seguinte: “Analisar a conciliação entre a vida familiar e profissional na perspetiva das trabalhadoras do setor do retalho”.

Relativamente aos objetivos específicos, pretende-se caracterizar o setor do retalho; caracterizar socio demograficamente os inquiridos; analisar a situação profissional; caracterizar a conciliação da vida pessoal, familiar e profissional; analisar de que forma é utilizado o tempo diário das entrevistadas; perceber quais os tipos de apoio utilizados pelas entrevistadas; e qual a perceção das entrevistadas sobre as práticas organizacionais de conciliação.

Quanto ao método utilizado optou-se pela metodologia qualitativa, incidindo particularmente num Estudo de caso, uma vez que se pretende compreender e perceber sobre o fenómeno em discussão. Em relação à técnica de recolha de dados, recorreu-se há entrevista semiestruturada, que contribui para descobrir novas informações e obter informações mais ricas e detalhadas, tendo o apoio de um guião pré-definido, com perguntas abertas de maior liberdade de resposta e outras mais fechadas (Campenhoudt, Marquet e Quivy, 2019). Como tratamento de dados, optou-se por utilizar a análise de conteúdo, que consiste numa análise de documentos, que neste caso, são entrevistas, que descreve e ilustra a realidade.

O trabalho está dividido em 3 secções. Na primeira secção apresenta-se conceitos sobre o que a igualdade de género, a discriminação do género feminino no mercado de trabalho, a conciliação entre o trabalho e a família e as segregações que existem. Na segunda secção identifica-se o objetivo geral e os objetivos específicos do estudo e apresenta-se ainda a metodologia, bem como a técnica de recolha e tratamento de dados utilizada. Na terceira e última secção apresenta-se a análise dos resultados.

## **1. Revisão da Literatura**

Esta secção destina-se a apresentar conceitos sobre a igualdade de género e a discriminação do género feminino no mercado de trabalho. Aborda-se, ainda, a segregação e quais os tipos de segregação profissional que existem, nomeadamente a segregação ocupacional, horizontal e vertical. Seguidamente a conciliação entre o trabalho com a família e, por último, é abordado as práticas de conciliação entre a vida familiar e profissional.

### **1.1. Igualdade de género**

A igualdade é um dos princípios fundamentais dos Direitos Humanos, todas as pessoas nascem livres e iguais, independentemente da idade, origem étnica, deficiência, fé ou qualquer outra característica. A igualdade de género trata-se do acesso igual entre homens e mulheres a oportunidades, direitos e obrigações (APAV, 2019).

Segundo a CIG “a igualdade de género significa igualdade de direitos, de liberdades, de oportunidades, de escolhas, de participação, de reconhecimento e de valorização de mulheres e de homens, em todos os domínios da sociedade e é reconhecida hoje como essencial para o processo de desenvolvimento sustentável, democrático e à formulação de políticas de desenvolvimento nacional eficazes” (2022, p.9).

A desigualdade de género nasce, na sua maioria, no espaço doméstico, acabando por expandir-se, por consequência no mercado de trabalho, o que origina a existência um tratamento diferenciado entre homens e mulheres (Pereira e Lima, 2017, como citado por Beltramini, 2022). O género feminino acaba assim, por ocupar cargos de baixos salários e pouco valorizados, acompanhados de segregações e discriminação (Galeazzi et al., 2011, como citado por Beltramini et al., 2022).

O princípio de igualdade está dividido em igualdade formal, que determina os direitos e deveres globais e a igualdade material pressupõe um tratamento justo para todos os seres humanos, procurando equipará-los em termos de oportunidades (Silva et al., 2022).

A União Europeia tem tido um papel fundamental na construção da igualdade de género no mercado de trabalho. Foi com o Tratado de Roma, em 1957, que foi consagrado o princípio de igualdade entre o género feminino e masculino, que executem as mesmas funções (União Europeia, 2023) e com a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia ficou definido que “deve ser garantida a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração” (European Union Agency for Fundamental Rights, 2023). Com o Tratado de Amesterdão, em 1997 os estados-membros

(Portugal incluído) pertencentes à comunidade europeia, passaram a ter a missão de promover a igualdade entre os géneros, eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre mulheres e homens. Já com o Tratado de Lisboa, em 2007, a igualdade de género passou a ser considerada um dos valores fundamentais da União Europeia, devendo ser promovida pela mesma e garantido a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios, nomeadamente, emprego, trabalho e remuneração (Rêgo, 2012).

Em Portugal, a igualdade de género é reconhecida desde os anos 70, com a consagração do princípio da igualdade na Constituição da República Portuguesa (Torres, 2004), o que gerou “uma transformação social, que favoreceu a aproximação de direitos e deveres entre homens e mulheres nos mais variados sectores de atividade económica ou na participação social e política do país” (Castro, Barbosa, 2001, como citado por Henriques e Marchão, 2016, p.341). Existem dois organismos, que atualmente se debruçam sobre a temática da igualdade de género, sendo eles a CIG, que “é o organismo nacional responsável pela promoção e defesa desse princípio, procurando responder às profundas alterações sociais e políticas da sociedade em matéria de cidadania e igualdade de género” (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, 2024); e a CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), que se trata de um “mecanismo nacional que prossegue a igualdade e não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional” (Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego, 2024).

Apesar destes avanços nos últimos anos, é importante continuar a promover a igualdade de oportunidades entre os géneros, uma vez que ainda persiste estereótipos e discriminação, seja na esfera doméstica, na escola ou no local de trabalho (Castro e Barbosa, 2001, como citado por Henriques e Marchão, 2016). Cabral e Cardoso (2003, como citado por Andrade e Sobreira, 2013) alegam que a igualdade não está garantida, uma vez que prossegue desigualdade no acesso a determinadas profissões, cargos, carreira profissional e salários desiguais, sendo mais desfavorável para o género feminino.

Embora existem normas que garantem a igualdade entre géneros, a realidade evidência que não tem as mesmas oportunidades a nível profissional, tornando-se essencial uma corresponsabilização na implementação de medidas antidiscriminatórias e na formulação de planos contra a discriminação (Ramiro, 2017, como citado por Cabrera, 2019).

## **1.2. Discriminação do género feminino no mercado de trabalho**

Foi no século XX, com 1º guerra mundial nos países ocidentais, que as mulheres iniciaram a sua inserção no mercado de trabalho, uma vez que os homens estavam a combater nas

frentes de batalha. Isto, levou a que o género feminino assumisse os negócios de família e ocupasse o lugar de atividade profissional, que antes pertencia aos homens, o que despertou a sua capacidade produtiva e de autossustento. Neste período, as mulheres “Conseguiram transpor de ser apenas a esposa, mãe e dona do lar, tanto por necessidade, quanto por decisão própria, gradativamente foram conquistando um espaço maior no mercado de trabalho, passado da vida privada para a vida pública” (Silva et al., 2022, p.384).

Desta forma, tem-se observado uma forte participação da mulher no mercado de trabalho, sendo que nas últimas duas décadas, a participação do género feminino aumentou mais que a do género masculino, o que permitiu evidenciar a discriminação de género no mercado de trabalho (Lopes et al., 2023).

Segundo a Rede Interinstitucional para a Educação em Situações de Emergência (INEE, 2019), “a discriminação em razão do género baseia-se na crença de que um sexo é superior ao outro e de que o sexo superior tem dotes, direitos, prerrogativas e estatuto superiores aos do sexo inferior”, sendo que, pode ser caracterizada pelo tratamento desigual fundamentado em critérios inadequados, que atua como uma barreira para a seleção, promoção, formação profissional e desenvolvimento das pessoas no mercado de trabalho (Gelfand et al., 2005, como citado por Kerimova, 2021).

De acordo com INEE (2019), “os direitos das mulheres são frequentemente violados devido a alguns textos e ensinamentos religiosos, práticas culturais e tradicionais e devido às diferenças de educação”.

A discriminação, segundo Enriquez (2012, como citado por Fernandez, 2019), é um dos fatores intra-relacionados que influencia a desigualdades de género no mercado de trabalho, outro fator é o peso que as responsabilidades domésticas, têm sobre a inserção profissional do género feminino. Esta discriminação parte da “crença de que as mulheres não podem ser consideradas como substitutas dos homens, e isso devido aos mais diversos motivos, que nem sempre são verdadeiros. Por exemplo, para além de considerar que elas são fisicamente mais frágeis, pode-se ainda aventar que elas seriam menos inteligentes, menos racionais, menos confiáveis, menos produtivas ou emocionalmente menos estáveis do que eles” (Fernandez, 2019, p.88). Alguns destes estereótipos têm sido combatidos, uma vez que o papel social que era dado há mulher antigamente, não é o mesmo de hoje e o mesmo acontece quando se compara com outros países ou entre regiões de um país só (Lopes, et al., 2023).

A escassa representação das mulheres em posições de topo poderá ser explicada por três perspetivas teóricas, nomeadamente por características individuais, como a personalidade, comportamentos e atitudes “(...) que colocam as mulheres em desvantagem relativamente

aos homens.”, (Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego, 2010, p.100), ou seja, ambos os géneros são diferentes devido a um processo de socialização, onde o género feminino foi condicionado a adotar um conjunto de características de personalidade, que podem dificultar e impedir a sua progressão na carreira. A perspetiva centrada na situação “centra-se nos aspetos da estrutura organizacional que podem contribuir para as desigualdades de género dentro das organizações” (Comissão para a Igualdade no trabalho e emprego, 2010, p.102), partindo do pressuposto que são as características da situação que definem o comportamento e as atitudes da mulher. Por último, a perspetiva centrada na “genderização” das culturas organizacionais, que analisa como as normas de género moldam as experiências e oportunidades dentro de uma organização, como por exemplo, representações em cargos de liderança e desigualdades salariais (Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego, 2010).

No estudo elaborado por Casaca (2010), evidenciou-se que as mulheres têm um maior grau de escolaridade, relativamente aos homens, existindo uma taxa de feminização no ensino superior. No entanto, no mercado de trabalho estas têm salários mais baixos que o género masculino e o mesmo acontece nos casos em que ambos os géneros possuem o mesmo nível de escolaridade e/ou formação, uma vez que as responsabilidades domésticas podem afetar negativamente a sua capacidade de trabalho e por consequência os seus salários. “As diferenças salariais entre homens e mulheres exprimem um tratamento desigual e, portanto, injusto para com indivíduos iguais ou potencialmente iguais” (Fernandez, 2019, p.86). Segundo Lopes et al., (2023, p.270), “em Portugal, no setor privado, em média, mensalmente, os homens ganhavam mais 204,6€ do que as mulheres em 2002. No ano de 2011 a diferença era de 249,5€ e, em 2019, era de 225,4€”, o que evidencia uma desigualdade salarial entre os géneros. A discriminação decorrente das disparidades salariais é uma consequência da segregação (Leone et al., 2017).

As diferenças salariais podem ser causadas por fatores individuais, nomeadamente o nível de escolaridade, que apesar do número de mulheres que finalizam o ensino superior ser cada vez maior, continua a insistir em desigualdades ao nível das áreas de formação académica, uma vez que as mulheres são mais atraídas para as ciências sociais e humanidades, do que o género masculino que acaba por se identificar com a engenharia e áreas técnicas; e por fatores de índole profissional/sectorial, em que os autores Brown et al., (1980, ) criaram um modelo de análise da discriminação, onde partiram do “pressuposto de que a profissão ocupada por um indivíduo é em função da vontade do empregador admitir esse indivíduo e do desejo do indivíduo de trabalhar numa profissão”. Este acesso diferenciado às profissões, foi designado de segregação horizontal, que contribuiu para elucidar a discriminação de género no mercado de trabalho (como citado por Lopes et al., 2023, p.275).

De acordo com Leone et al., (2017, p.12)) a segregação ocupacional “é um importante fator da desigualdade de género no mercado de trabalho”, devido a representar o acesso desigual que as mulheres têm de aceder às mesmas oportunidades que os homens no nível profissional.

Segundo o Inquérito Nacional aos Usos do Tempo (2015), “os homens apresentam um tempo de trabalho pago de 9 horas e 2 minutos, superior em 27 minutos quando comparando com o tempo de trabalho pago das mulheres” (como citado por Lopes et al., 2023, p.74), isto porque são as mulheres que continuam, ainda na atualidade, a tirar dias de férias, a pôr assistência à família e a trabalhar a tempo parcial para cuidar das responsabilidades familiares, nomeadamente dos filhos. Isto acaba por prejudicar os seus salários e em alguns casos, a interromper o seu progresso na carreira (Eagly e Carly, 2007, como citado por Helb, et al., 2020). Gloor et al., (2018), vai mais longe e afirma que “as mulheres jovens podem ser penalizadas por um preconceito *talvez bebé*, uma vez que estão visivelmente em idade fértil e a possibilidade de uma mulher engravidar pode ser vista como um inconveniente organizacional”, o que acaba por afetar o processo de contratação e contribui para a discriminação entre o homem e a mulher (com citado por Helb et al., 2020, p.262). Fernandez (2019), reforça esta ideia, ao afirmar que as empresas não desejam contratar mulheres para cargos com elevado nível de responsabilidade, porque não poderão contar com elas da mesma forma como contam com os homens, devido às responsabilidades familiares e domésticas.

Desta forma, a inserção do género feminino no mercado de trabalho é acompanhada de discriminação e segregações (Galeazzi et al., 2011, como citado por Beltramini et al., 2022). Para Casaca (2010, p.200), a igualdade entre mulheres e homens, depende “(...) de uma reorganização social no sentido da partilha equitativa dos afazeres e das responsabilidades domésticas e familiares”.

### **1.3. O que é a Segregação**

Como vimos anteriormente, nas últimas décadas do século XX, houve um aumento da inserção feminina no mercado de trabalho, onde se começou a evidenciar a divisão sexual do trabalho tanto por setores de atividade, como por profissões e cargos. Isto levou à exclusão das mulheres de ocuparem cargos com salários mais elevados, maiores possibilidades de avanço na carreira e maior prestígio social (Coelho e Ferreira, 2018).

Assim, nos anos 70 nasceu o conceito de segregação, para dar ênfase à existência de uma divisão social do trabalho, sendo descrita através da análise da categoria sexual, da raça, religião, região, etc., manifestando-se nos setores de atividade, nas profissões e ao nível das qualificações (Hakin, 1979, como citado por Ferreira,1995).

De acordo com Macedo e Santos (2009, p.133), a segregação resulta da “(...) exclusão da representação do trabalho feminino na cultura do emprego, ou seja, na existência de setores profissionais de prestígio, tipicamente ocupado por mulheres, o que acaba por construir mais uma forma de controlo”, originando processos de subordinação do género feminino a áreas profissionais menos valorizadas e com salários mais baixos. Segundo Ferreira (1995, p.27), “(...) os contextos históricos e sociais em que as mulheres se integram no trabalho renumerado também influenciam os processos de segregação do emprego”, ou seja, todas as mudanças que ocorreram até aos dias de hoje.

A segregação, conforme Anker et al., (2003), deve-se a fatores sociais, económicos, culturais e histórico, que influencia os padrões de segregação ocupacional, nomeadamente “normas sociais e perceções estereotipadas em relação a homens e mulheres, vida familiar, responsabilidades familiares e vida profissional; educação e formação profissional; fiscalidade e segurança social; estrutura do mercado de trabalho; discriminação na entrada de um novo trabalho”. Leone et al., (2017, p.73), afirma que a segregação existe “quando a proporção de homens e mulheres em determinadas ocupações ou profissões não é proporcional à sua distribuição entre o total de pessoas ocupadas”.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a segregação relacionada com questões de género tem como causas a discriminação que pode influenciar as oportunidades de emprego, promoção e renumeração, o que vai contribuir para a segregação ocupacional; os estereótipos de género que ditam os papéis tradicionais dos homens e das mulheres na sociedade, bem como associam cada género a uma profissão; as barreiras estruturais que limitam o acesso a determinadas profissões; a cultura organizacional, uma vez que certos ambientes não promovem a diversidade e a igualdade de oportunidades; a conciliação entre o trabalho e a vida privada, que em certas profissões é difícil conciliar a vida profissional com a família e por último, as políticas de igualdade que por vezes não são as melhores nem as mais convincentes (Centro Internacional de Formação da OIT, 2008).

A segregação por género é caracterizada de 3 formas, a primeira pela divisão dos sexos em esferas distintas, com as mulheres destinadas ao âmbito doméstico e os homens ao espaço público. A segunda forma, “se refere aos ambientes de trabalho predominantemente masculinos, a exemplo da indústria em que mesmo quando os ambientes são maioritariamente femininos, os homens estão em cargos de chefia e nos postos de trabalho com maior valorização social” por último, a divisão de trabalho por sexo (Reskin, 1984, como citado por Leone et al., 2017, p73).

Importa perceber que estas causas variam de acordo com os contextos culturais, geográficos e sociais (Anker et al., 2003), dando origem à segregação ocupacional por género, tratando-

se da “forma como as mulheres se distribuem entre as categorias laborais em comparação com os homens, (...) é bastante comum que as ocupações estejam estereotipadas como masculinas ou femininas” (Fernandez, 2019, p.88). Segundo a OIT (2013), a segregação ocupacional está presente em todas as sociedades e é uma das características principais do mercado de trabalho (como citado por Leone et al., 2017).

As normas socioculturais, restringem a inserção profissional das mulheres, devido à existência de estereótipos, que definem que o papel tradicional das mulheres é em casa, como boas esposas e mães. A sua entrada no mercado de trabalho é ainda dificultada pela falta de educação, formação profissional e desvalorização das suas qualificações. O género feminino sofre ainda, de discriminação no local de trabalho, sendo os homens favorecidos desde o recrutamento, na oferta de formação, na promoção, no tipo de contrato e no salário (Anker et al., 2003), segundo Silveira e Leão (2020, p.45), as mulheres “optam mais frequentemente por determinadas carreiras - nas áreas de saúde, cuidado, docência infantil, etc. - que por outras, bem como são mais bem recebidas por contratantes em funções “de mulher” do que naquelas entendidas como “de homem”. Segundo Leone et al., (2017), esta segregação é influenciada por estereótipos e discriminação por parte dos empregadores. Os estereótipos fazem com que o género feminino esteja em grande número em profissões que exigem “(...) cuidados, competências relacionadas com o lar e/ou ausência de um papel de supervisão”, como é o caso das enfermeiras, empregadas domésticas e secretárias (Anker et al., 2003, p.21).

A segregação ocupacional é composta por fatores que levam à distribuição de desigualdades entre os géneros, nomeadamente à atribuição de papéis de género desde a infância, que são reforçados ao longo dos anos (Hirata e Kergoat, 2007, como citado por Silveira e Leão, 2020).

De acordo com Leone et al., (2017, p.11), a segregação ocupacional acontece quando o número de homens e mulheres inserido em profissões “(...) não é proporcional à sua distribuição entre o total de pessoas ocupadas”, sendo que a mesma pode ser caracterizada pelos ambientes de trabalho serem na sua maioria masculinos, nomeadamente na indústria e quando são femininos, observa-se que são os homens que ocupam os maiores cargos de chefia e os mais valorizados socialmente, havendo ainda uma divisão sexual do trabalho.

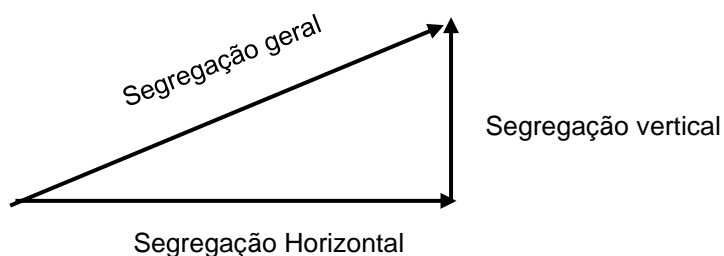
A segregação ocupacional “é um fator de extrema relevância para explicar as diferenças salariais. Por estarem em profissões ou ocupações que remuneram menos, as mulheres recebem, em média, salários inferiores aos do sexo masculino” (Leone et al., 2017, p.84). Por vezes, o género feminino apresenta maior qualificação e formação que o género oposto e mesmo assim não consegue ultrapassar esta barreira, evidenciando-se uma discriminação salarial (Leone et al., 2017).

Segundo a CIG (2024), a segregação no mercado de trabalho, trata-se de uma “concentração das mulheres e dos homens em diferentes tipos de trabalho/profissões e em diferentes níveis de atividades. Nesta concentração as mulheres veem-se confinadas a um leque restrito de ocupações/profissões (segregação horizontal) e aos níveis inferiores de responsabilidade e de decisão (segregação vertical)”. Esta concentração dos géneros, em determinadas áreas, restringe as opções de vida e de emprego, conduzindo às desigualdades salariais, reforçando os estereótipos de género e limita o acesso a determinados empregos (European Institute for Gender Equality, 2018).

O movimento feminista americano, na década de 1970, levou à diminuição dos índices de segregação, o que fez com que houvesse uma demolição de barreiras que impediam as mulheres de ingressar em certas profissões (European Commission, 2009).

No entanto, continua a existir assimétricas entre homens e mulheres, que foram enquadradas em duas dimensões da segregação, introduzidas pelos autores Blackburn e Jarman em 1997 (Blackburn et al., 2012), nomeadamente a segregação horizontal ou paredes de vidro/piso pegajoso e a segregação vertical ou teto de vidro (Rato et al., 2007, como citado por Monteiro et al., 2015). Estas dimensões são fundamentais na segregação ocupacional e explicam melhor o que é a segregação de género no mercado de trabalho, assim, podemos observar na figura 1, as dimensões da segregação:

**Figura 1. As dimensões da segregação**



Fonte: Blackburn, Jarman, Racko (2012)

Estas dimensões são componentes da segregação, onde na vertical é medida a extensão da desigualdade entre homens e mulheres nas organizações em relação à atribuição de postos de trabalho e na horizontal é medida esta desigualdade sem diferença, por trabalharem em diferentes profissões (Blackburn et al., 2012).

A segregação horizontal acontece, quando mulheres e homens trabalham maioritariamente em cargos diferentes, sendo possível identificar esta segregação na concentração do género masculino e feminino nos setores económicos (Fernandez, 2019), ou seja, ambos os géneros

estão distribuídos “(...) de forma desproporcional dentro de uma estrutura ocupacional” (Leone et al., 2017, p.11).

Barros (2008, p.75), afirma que a segregação horizontal tem “a tendência a separar homens e mulheres, em determinadas profissões (...) é um dos fatores responsáveis pela disparidade salarial e ocupacional”. Monteiro et al (2015), reforça esta ideia ao declarar que a segregação horizontal, corresponde ao facto de as mulheres estarem na sua maioria em funções de cuidados, educação e administrativas, bem como à existência de trabalhos designados por “femininos” e “masculinos”, Casaca (2017, p.13-14), compartilha também da mesma teoria, uma vez que para a autora, na segregação horizontal “as mulheres tendem a estar concentradas num número mais restrito de ramos de atividades e de profissões, socialmente tipificadas como femininas, mas desvalorizadas socialmente e pelos agentes económicos e portanto, menos renumeradas”.

Na segregação horizontal, “as mulheres não são indicadas para desempenhar as mesmas funções ou tarefas que os homens e os homens não são indicados para desempenhar as mesmas funções ou tarefas que as mulheres (por exemplo, há mais enfermeiras do que enfermeiros porque as mulheres são naturalmente mais indicadas para o trabalho de prestação de cuidados)” (Centro Internacional de Formação OIT, 2008, p.19).

Lopes et al., (2023, p.276), defende que a origem da segregação horizontal se deve ao “(...) estereótipo empregos femininos e empregos masculinos, que, por sua vez, implica diferentes condições de emprego e salariais.”. Lameirão (2011), reforça esta ideia, ao afirmar que a segregação horizontal predomina no mercado de trabalho, uma vez que as mulheres estão concentradas em profissões consideradas femininas, que exigem competências sociais e pessoais, entre elas, o serviço social, a enfermagem e o ensino, sendo que o Observatório Europeu da Vida e do Trabalho apresenta ainda, 6 profissões predominantes do género feminino, que não são valorizadas, entre elas: “(...) vendedores e demonstradores de loja; empregados domésticos e trabalhos relacionados, como limpeza e tratamento de roupa; cuidados pessoais e trabalhadores afins; profissionais administrativos; outros empregados de escritório; empregados de limpeza e de serviços de restauração” (Lopes et al., 2023, p.276).

Segundo o Conselho da União Europeia (2010), “Existem mais mulheres do que homens em trabalho a tempo parcial, caracterizado por baixos salários e limitadas oportunidades de formação, desenvolvimento e progressão na carreira” (como citado por Leite et al., 2016, p.11) Isto deve-se, ao facto do género feminino interromper a sua carreira profissional por causas familiares, como a gravidez, o cuidar dos filhos e idosos (Leite et al., 2016). Desta forma, os “lugares ocupados preferencialmente por mulheres, além de via de regra apresentarem maior precariedade e menor cobertura social, também são aqueles de menor prestígio e valoração

social, fatores estes que em parte explicam a menor média salarial alcançada pelo grupo das mulheres” (Fernandez, 2019, p.88).

Relativamente à segregação vertical, esta impede o género feminino de aceder a cargos mais qualificados, que por vezes, acontece desde o seu recrutamento (Lopes et al., 2023). A segregação vertical, “ocorre quando a maioria dos trabalhadores que ocupam os postos mais elevados de determinada profissão é formada por homens, ao passo que a maioria dos trabalhadores que ocupam os escalões mais baixos é composta por mulheres” (Fernandez, 2019, p.89). Para Leone et al., (2017), esta segregação acontece dentro da mesma ocupação e quando um dos géneros ocupa posições hierárquicas superiores em comparação com o outro. Lopes et al., (2023, p.276), enfatiza esta ideia ao afirmar que a segregação vertical “(...) corresponde a situações em que as perspetivas de carreira dentro de uma organização são limitadas, havendo uma concentração de homens nos níveis mais elevados da hierarquia profissional.” Santos e Macedo (2009), no seu estudo, verificaram que a progressão de carreira para as mulheres é baixa, comparado com o género masculino, o que vem ao encontro das ideias dos restantes autores.

Neste mesmo estudo realizado por Santos e Macedo (2009, p.148), verificou-se ainda que em Portugal, “as mulheres representam a maioria de estudantes graduados/as e a frequentar o ensino superior 60%”, no entanto, apesar de serem mais qualificadas do que os homens, são eles que continuam a ocupar os maiores cargos de chefia dentro das organizações (Comissão para a Cidadania e igualdade de género, 2008). Cabrera (2019), na sua investigação, concluiu que a progressão da carreira das mulheres na educação é demasiado lenta e que, apesar dos homens serem menos neste setor, são os que detém maiores cargo hierárquicos, quando estes se encontram disponíveis. A autora afirma ainda, que esta barreira existencial, tem efeitos na qualidade do ensino, uma vez que reproduz os valores e os estereótipos tradicionais.

Este fenómeno de segregação vertical, ocorre devido à ausência de mulheres em cargos de topo, uma vez que, o género masculino está concentrado nos escalões superiores de todos os setores económicos, nas chefias, como diretores e na presidência das empresas. Esta concentração, deve-se por sua vez, aos “estereótipos que a sociedade forma acerca das mulheres, a falta de oportunidade para as mulheres formarem experiência em gerenciamento, as culturas empresariais hostis, as obrigações da mulher em casa, a sua falta de iniciativa e de espírito de liderança” (Enriquez, 2012 como citado por Fernandez, 2019, p.89). Para além destes fatores, Serafim e Bendassolli (2006), apontam ainda os conflitos entre a carreira e a maternidade como uma barreira da segregação vertical, ao afirmar que “a participação feminina nos cargos de direção das grandes organizações não pelo preconceito ou pela discriminação, mas pelo conflito feminino entre a carreira e a maternidade” (como citado por

Beltramini, 2022, p.4). Desta forma, a segregação vertical é caracterizada por barreiras que impedem a progressão na carreira (Lopes et al., 2023).

Barros (2008, p.77), aponta as justificações para a exclusão do género feminino de cargos de liderança, “dificuldade de submeter os homens às suas ordens, à falta de qualificação das mesmas e à descontinuidade das carreiras femininas, principalmente em face da gravidez, parto e cuidados com os filhos”.

De acordo com Barros (2008, p.77), “uma explicação óbvia para a segregação horizontal e vertical é que durante a infância as mulheres são socializadas para as tarefas tradicionalmente femininas”.

Para Schwartz et al., (2006), as escolas são responsáveis por estas desigualdade entre homens e mulheres, ao incentivar os meninos a seguir as áreas das ciências, Olinto (2011), partilha da mesma opinião ao afirmar que a desigualdade entre os géneros é iniciada desde a infância pela “educação familiar e escolar, que direcionam a escolha das carreiras profissionais de acordo com o género” (como citado por Figueiredo e Fernandes, 2018, p.1).

Desta forma, os géneros estão distribuídos de forma diferente no mercado de trabalho, o que nos leva aos estereótipos de género, que continuam a persistir atualmente. Estes estereótipos sobrepõem-se ao talento e capacidades de cada pessoa (Centro Internacional de Formação da OIT, 2008). As profissões que tem um melhor salário, são aquelas que são ocupadas maioritariamente por homens e as mais mal remuneradas são onde predomina o género feminino (Lopes et al., 2023).

De acordo com Henriques e Marchão (2016, p.340), a “Escola deve assumir na socialização dos valores da liberdade, da justiça, da pluralidade ou da igualdade, objetivando, que o futuro possa ser de uma cidadania mais equitativa no que ao género diz respeito”.

Segundo Cabrera (2019, p.62), a União Europeia tem dado uma forte atenção à segregação horizontal e vertical, destacando a importância das instituições em “(...) procederem ao diagnóstico e assumirem o desafio de enfrentar a desigualdade de género dentro das suas organizações por meio de uma mudança institucional que confronte os obstáculos à proporcional representação das mulheres, em todos os níveis das suas carreiras, promovendo, simultaneamente, a integração da dimensão de género nos conteúdos da investigação e inovação”.

É importante consciencializar, educar e encorajar mulheres e homens a explorar outras áreas de formação profissional, de forma que não se considerem profissões masculinas e femininas, acabando com a atual segregação no mercado de trabalho (Macedo e Santos, 2009).

#### 1.4. A conciliação entre a família e o trabalho

A modernização da sociedade, para além de acentuar a discriminação entre os géneros e originar uma segregação profissional, provocou também novas oportunidades para as mulheres a nível profissional, no entanto, o seu envolvimento no mercado de trabalho, agravou a capacidade das famílias em conciliar o trabalho com a vida doméstica e familiar. Apesar da inserção do género feminino no mercado de trabalho, partilhando as mesmas horas de trabalho que os homens, são as mulheres que continuam a realizar as tarefas domésticas, o que vêm dificultado a sua conciliação e evidenciado as diferenças de género ainda presentes na sociedade (Sorj et al., 2007).

Segundo Teixeira e Nascimento (2011, p.216), a conciliação entre a família e o trabalho trata-se da “existência de uma relação salutar entre o contexto profissional e familiar, enquanto ambientes que emanam exigências às quais o indivíduo é capaz de responder simultânea e adequadamente, sem perdas, decorrentes da interferência de um sobre o outro”.

Se acordo com Coelho (2002, como citado por Costa, 2018 p.444), “a família ocupa grande parte das preocupações do universo das mulheres, em especial, no que se refere à qualidade de vida que elas esperam proporcionar aos filhos. No intuito de satisfazer tais aspirações e alcançar esses objetivos, as mulheres são levadas a adotarem ritmo demasiado estressante em suas vidas, o que interfere profundamente em sua qualidade de vida”.

Esta problemática tem sido uma das maiores preocupações das famílias, uma vez que é difícil conciliar as exigências profissionais e as exigências familiares (Teixeira e Nascimento, 2011). Tais dificuldades originaram o modelo *spillover*. Este modelo, “assume que as experiências num domínio influenciam as experiências do(s) outro(s) em que o indivíduo está envolvido” (Sumer & Knight, 2001, como citado por Mendonça e Matos, 2015, p.318), ou seja, a conciliação dos dois contextos, exige um grande envolvimento pessoal, sendo que possa existir constrangimentos, stress e pressão de quem os tenta conjugar, transportando essas emoções para outros contextos onde está inserido (Rothbard, 2001, como citado por Mendonça e Matos, 2015). Lambert (1990, como citado por Matias e Fontaine, 2012) acrescenta que o *spillover* pode ser positivo ou negativo, tratando-se de uma perspetiva na análise das relações trabalho e família. As relações entre o domínio profissional e familiar podem ser negativas quando “sustentam a noção de conflito entre o trabalho e a família e, portanto, de conflito de papel. Quando são positivas evidenciam a promoção do papel” (Matias e Fontaine, 2012, p.236), ou seja, no *spillover* negativo, à medida que a quantidade de papéis acumulados aumenta, os riscos de incompatibilidade entre as exigências associadas a cada um também aumentam (Voydanoff, 2002, como citado, por Matias e Fontaine, 2012). Já o *spillover* positivo trata-se da “transferência de afeto, competências, comportamentos e valores

de um domínio para outro, com efeito benéfico neste último” (Hanson et al., 2006, como citado por Matias e Fontaine, 2012, 238).

De acordo com Kirchmeyer (1992) “verificou que os indivíduos identificam simultaneamente aspetos positivos e negativos no desempenho de múltiplos papéis” (como citado por Matias e Fontaine, 2012, p.238), o que poderá originar a existência de *spillover* positivo e negativo, na medida que “um emprego com elevado índice de stress, cuja tensão é transferida para o domínio familiar, pode simultaneamente proporcionar um elevado grau de *spillover* positivo”, pois garante à família estabilidade financeira (Grzywacz & Marks, 2000, como citado por Matias e Fontaine, 2015, p.239).

O conflito entre a família e o trabalho “surge quando as pressões resultantes dos papéis relacionados com o trabalho e a vida pessoal se tornam mutuamente incompatíveis, de tal forma que a participação e o envolvimento numa das esferas dificultam a participação e o envolvimento na outra” (Greenhaus & Beutell, 1985, como citado por Silva e Andrade, 2016, p.178). Os problemas familiares, podem prejudicar a concentração no local de trabalho, sendo que o cansaço resultante dos cuidados com os filhos pode também afetar o desempenho profissional (Mendonça e Matos, 2015). Segundo Teixeira e Nascimento (2011, p.215), “a conciliação trabalho-família é uma preocupação com que muitas famílias se deparam. As responsabilidades familiares e as exigências profissionais são dimensões, geralmente difíceis de conciliar e causam transtornos no seio de muitas famílias”.

Segundo Pitt-Catsoupes et al., (2006, como citado Barham e Vanalli, 2012 p.51), “a existência de grandes discrepâncias nas responsabilidades familiares do casal; a presença de crianças em idade pré-escolar, ou de parentes idosos e enfermos; e de renda familiar que não permite a contratação de uma pessoa para auxiliar o casal com as atividades domésticas ou cuidados aos idosos e crianças” são problemas que contribuem para conciliação entre o trabalho e a família. A existência da “cultura das longas horas de trabalho ou as mudanças constantes de horário trazem dificuldades acrescidas aos colaboradores para cumprimento das responsabilidades familiares” (Casaca, 2013, como citado por Andrade, 2017, p. 47), uma vez que muitas das famílias têm de aceder a serviços pagos prestados por alguém exterior ao agregado, de forma a dar respostas às tarefas domésticas, no entanto apenas uma minoria das famílias, têm esta possibilidade (Perista et al., 2016). Segundo Barham e Vanalli (2012, p.51), “os impactos desses conflitos em nível pessoal, no ambiente familiar do empregado, têm sérias implicações a longo prazo para o seu bem-estar pessoal”.

De acordo com Santos (2012, como citado por Costa, 2018, p.446), são as mulheres que se sentem “muito culpadas e cansadas, uma vez que, por buscarem um espaço fora do lar e não

terem com quem dividir as tarefas domésticas e o cuidado dos filhos, a sobrecarga e acúmulo das funções é evidente”.

Mendonça e Matos (2005, p.325), na sua investigação, verificaram que “a decisão de ter mais um filho é seriamente ponderada de acordo com (...) a estabilidade profissional e as questões económicas”, os horários de trabalho acabam por ser exigentes “tiram tempo à vida familiar e contribuem para a perceção de sobrecarga muito maior”, evidenciando a existência de *spillover*.

Segundo Brandão et al., (2021, p.22), “apesar de os homens estarem a entrar no domínio doméstico à medida que determinadas tarefas domésticas e parentais se conjugalizam, isto é, que se tornam partilhadas pelo casal, a sobrecarga feminina permanece evidente na maioria das famílias, com a mulher a realizar mais de metade das tarefas em casa”, originando dificuldade em conciliar o trabalho com a família.

De acordo com Bianchi et al., (2000, p.115), são as mulheres que realizam mais do dobro do trabalho doméstico e familiar do que os homens, sendo que o seu tempo é “despendido nas tarefas domésticas menos atrativas (cozinhar, lavar, limpar, tratar da roupa) e que são, simultaneamente, as mais rotineiras e consumidoras de tempo e energia e que não deixam qualquer margem de discricionariedade quanto à sua realização” (como citado por Ferreira, 2010), isto também, porque o género feminino, enfrenta desafios adicionais na conciliação entre trabalho e família, devido às expectativas sociais tradicionais sobre o seu papel, como cuidadora primária da família (Fernandez, 2019). Eby et al., 2005, (como citado por Matias et al., 2010, p.963) acrescenta que “as mulheres são consideradas como as principais responsáveis, pelo cuidado dos filhos e pela realização da maioria das tarefas domésticas, enquanto que, ao nível profissional, são também as mulheres que fazem mais interrupções na carreira e que reestruturam a atividade profissional em prol das exigências familiares”.

No estudo comparativo de Perista et al., (2016, p.167), verificou-se que “as tarefas domésticas são, em 2015, tal como o eram em 1999, um domínio largamente feminizado: são as mulheres quem, em maior percentagem, asseguram de forma regular – todos os dias pelo menos durante uma hora ou mais – tarefas domésticas rotineiras: preparação de refeições, limpeza da casa e cuidado ou tratamento da roupa”, no entanto, observou-se que o género masculino começou a prestar mais cuidados aos filhos, em 2015, sendo que a percentagem de homens que afirmam que gostariam de ocupar o tempo disponível em cuidados com a família passou, a ser mais próxima da percentagem de mulheres que expressam a mesma preferência, gerando uma possível partilha da divisão do trabalho doméstico entre os géneros. De acordo com o estudo de Perista et al., (2016, p.162), a” mulher continua, pois, de forma dominante,

a desempenhar o papel de primeira responsável pelas tarefas domésticas, contando com maior ou menor colaboração do cônjuge ou companheiro”

Segundo o Inquérito Nacional aos Usos de tempo (2015), as mulheres “gastam, diariamente, mais 1 hora e 45 minutos que os homens”, dedicados à realização das tarefas domésticas (como citado por Lopes et al., 2023, p.74).

Perista et al., (2016), no seu estudo, concluiu que 48,9% das mulheres e 42% de homens, não tem tempo para fazer tudo aquilo que queria, durante os dias de semana, devido às múltiplas responsabilidades.

Relativamente à presença de crianças no agregado familiar, Sorj et al., (2007, p.587), verificou na sua investigação, que a inserção do género feminino no mercado de trabalho, depende do tipo de família onde está incluída, “independentemente da estrutura familiar, a taxa de participação dos homens nunca é inferior a 86,5%. Para as mulheres, dependendo da estrutura familiar na qual se insere, a taxa de participação pode variar entre os extremos de 87,9% a 62,7%”. Perista et al., (2016), verificou na sua investigação, também uma feminização do trabalho relativamente ao cuidar das crianças, no ambiente doméstico e nas redes de apoio, no entanto a desigualdades de género no cuidado infantil são menos acentuadas do que nas tarefas domésticas, onde os homens parecem mais resistentes a participar.

Perista et al., (2016), ressalta, no seu estudo, as dificuldades em conciliar as ocupações diárias com os horários de funcionamentos dos equipamentos de infâncias e das escolas, o que acaba por as famílias terem de se organizar de forma diferente. Estas dificuldades, levam a que o cônjuge, principalmente a mulher, não tenham tempo para realizar atividades que gostam, sendo que estas complicações de gestão do tempo são consequência de situações de stress. Segundo Perista (2013), “a distinção entre tempo de trabalho e tempo de lazer é especialmente problemática no caso de pessoas com filhas ou filhos de tenra idade – o simples ato de ir às compras ou de brincar com as crianças pode ser vivido como trabalho ou como lazer, ou até como ambas as coisas em simultâneo (como citado por Perista et al., 2016, p.162).

De acordo com Brandão et al., (2021, p.19) “as consequências deste conflito fazem-se sentir ao nível do indivíduo, da família e das organizações, pelo que o investimento em práticas de conciliação trabalho-família conduz a potenciais benefícios”. É necessário a criação e implementação de medidas para colmatar estas dificuldades, como o subsídio de infantário “que permite contribuir para o pagamento do infantário dos filhos dos colaboradores até que estes completem 6 anos” (Teixeira e Nascimento, 2017, p.219). Através da criação e implementação de “práticas de conciliação entre vida profissional e familiar que promovam a igualdade de oportunidades pretende-se encontrar horários e condições de trabalho flexíveis

que permitam aos trabalhadores, homens ou mulheres, melhor atenderem às necessidades e responsabilidades das suas vidas pessoais, sem prejuízo das respetivas carreiras profissionais “(Guerreiro et al., 2006, p.29). Moreira (2018, p.64), acrescenta ainda, que “as políticas favoráveis à conciliação entre a vida profissional e vida familiar são importantes para estimular tendências demográficas positivas, visto que a precariedade laboral e as más condições de trabalho têm efeitos negativos no planeamento familiar”.

Na investigação de Teixeira e Nascimento (2011, p.224), verificou-se uma preocupação por parte das empresas “em proporcionar à sua força de trabalho, condições laborais que lhes possibilitem gerir adequadamente a dimensão profissional e familiar. Aumentar a produtividade dos recursos humanos e promover o bem-estar dos colaboradores são apresentados como os principais motivos da implementação destas medidas”, sendo que se conclui também, que ambos os géneros beneficiam das medidas de conciliação de igual forma. Já no estudo de Andrade (2017, p.60), “as organizações desenvolvem medidas baseadas tanto na flexibilidade de horários e de gestão de tempo de trabalho como ainda, em alguns casos, através do protocolo com estruturas de apoio”, de forma a dar resposta às necessidades dos seus trabalhadores.

De acordo com Ferreira (2010, p.117), os estereótipos sexuais “pressupõem invariavelmente uma maior orientação das mulheres para a família e dos homens para o trabalho, o que influencia as suas decisões e escolhas e cria desigualdades de género”, segundo Matias et al., (2010, p.974), “as mulheres ainda sentem que têm maior responsabilidade na conciliação, muito devida á manutenção de estereótipos de género tradicionais na esfera familiar”. Rêgo (2010, como citado por Casaca, 2010), afirma que devem de ser criadas condições na partilha equilibrada entre homens e mulheres, do trabalho pago e não pago, dos recursos, do poder e de todas as responsabilidades. É necessário criar mais políticas públicas de apoio às famílias, que tenham um impacto no emprego feminino, de forma a mitigar a segregação presente no mercado de trabalho (Lopes et al., 2023).

Matias et al., (2010, p.973), concluiu no seu estudo, que as estratégias para conciliar a vida familiar e profissional utilizadas pelos entrevistados, são ao “nível social mais amplo (apoio da comunidade, apoio no local de trabalho) ao domínio familiar e individual (capacidades de negociação no casal e de comunicação na família, competências de planeamento, traços de personalidade)”, devido à inexistência de apoios às famílias nos seus locais de trabalho. O autor verificou ainda que são “as mulheres tendem a referir mais o uso de estruturas de apoio à infância ou a ajuda de familiares do que os homens”.

Becker & Moen (1999), verificaram no seu estudo três estratégias de forma a combater o conflito entre trabalho e família, nomeadamente “colocar limites (reduzir o número de horas

de trabalho); emprego versus carreira (um dos parceiros investe num emprego mais flexível, mas com satisfação essencialmente extrínseca e o outro numa carreira, mais exigente e com maior satisfação intrínseca); e alternância ao longo do ciclo de vida entre as duas estratégias referidas” (como citado por Matias et al., 2010, p. 965). Sorj et al., (2007, p.575), menciona 3 políticas públicas mais utilizadas pelos países desenvolvidos, de forma às famílias conciliarem o trabalho com a família, como “licenças do trabalho para cuidar dos filhos, sem perda do emprego e com a manutenção do salário ou de outros tipos de benefícios monetários equivalentes; regulação do tempo do trabalho que permite aos pais reduzir ou realocar as horas de trabalho quando as necessidades de cuidados com os filhos são mais prementes, sem custos econômicos e para o desenvolvimento da carreira profissional; acesso a creches, pré-escolas e escolas em tempo integral como um arranjo alternativo para o cuidados dos filhos quando os pais estão no local de trabalho”.

Deve-se criar também serviços de prestação de cuidado a idosos, uma vez que há cada vez mais idosos “dependentes a cargo de trabalhadores e a necessidade de lhes prestar cuidados especiais, pode colocar algumas dificuldades na conciliação entre vida profissional e apoio à família” (Guerreiro et al., 2006, p.13).

Segundo Matias et al., (2010, p.974), deve-se investir nas estratégias “ligadas à promoção e troca de emoções positivas e à criação de ambientes harmoniosos podem motivar os indivíduos a desenvolver estratégias de conciliação úteis e também ter um papel na proteção dos indivíduos face às adversidades e dificuldades de conciliação”. A adoção do teletrabalho, é uma medida que poderá ajudar os “trabalhadores que residam longe do local do trabalho, a fim de evitar o cansaço e a perda, em deslocações diárias”, de forma a conciliarem a vida privada e profissional (Guerreiro et al., 2006, p.23).

A adoção deste tipo de medidas ,não só irá, beneficiar os trabalhadores, mas também as empresas, como Teixeira e Nascimento (2011, p.222), evidenciaram no seu estudo, onde as empresas ao beneficiarem de uma maior produtividade dos seus trabalhadores, “os ganhos de produtividade dizem respeito a uma maior produtividade da empresa, como consequência dos colaboradores estarem mais empenhados no seu trabalho”, a disponibilidade para o trabalho, “os colaboradores estarem mais recetivos às exigências da sua atividade profissional”, identificação com a empresa “colaboradores sentirem uma maior identificação com os valores e missão da empresa” e a satisfação dos clientes que, “decorre do maior empenho dos colaboradores, fruto da valorização por aqueles das medidas pró-familiares que a empresa lhes proporciona” (Teixeira e Nascimento, 2011, p.222).

De acordo com Guerreiro et al., (2006, p.27), “a implementação de estratégias e práticas de conciliação entre atividade profissional e vida familiar contribui para a promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no mundo do trabalho e na sociedade em geral”.

Plantenga et al (2009), afirma que a posição das mulheres tem mudado mais depressa a nível profissional do que na divisão do trabalho doméstico e familiar, o que dificulta e cria resistência à inserção de políticas e medidas igualitárias (como citado por Abrantes, 2013). Segundo Barros (2008, p.17), “(...) a saúde, a educação e a formação profissional constantes são fatores decisivos à igualdade da mulher em vários segmentos sociais, principalmente no campo do trabalho subordinado”.

### **1.5. Práticas de conciliação entre a vida familiar e profissional**

A igualdade de género está consagrada na Constituição da República Portuguesa, sendo que as empresas devem de agir conforme a legislação existente, que condena qualquer ato de discriminação de género. Desta forma, as organizações devem desenvolver políticas e medidas adicionais que contribuem para combater a discriminação de género, através dos planos de igualdade, sendo que atualmente existem organizações que desenvolveram medidas dirigidas a combater esta desigualdade e a promover a conciliação entre a vida familiar com o trabalho, sendo elas as seguintes:

- Regime de trabalho à distância (Anker et al., 2003 e Comissão Europeia, 2009);
- Estabelecer critérios formais de recrutamento e promoção e aumentar a representação feminina nos diversos cargos hierárquicos (Comissão Europeia, 2009);
- Promoção de forma sistémica de contratação de mulheres e homens para áreas onde estejam sub-representados (CITE, 2024);
- Modificar as suas políticas de recrutamento e práticas de exclusão na organização (Comissão Europeia, 2009);
- Utilização de imagens e linguagem inclusiva em todos os processos de comunicação interna e externa da organização (CITE, 2024);
- Implementação de formação sobre a igualdade de género, de forma a sensibilizar um maior número de trabalhadores de diferentes categorias profissionais na organização (CITE, 2024);
- Incorporar mecanismos de avaliação de satisfação, que englobam o clima organizacional e social, bem como questões relacionadas à igualdade de género e conciliação da vida privada e profissional (CITE, 2024);

- Flexibilidade no trabalho sem penalizações na carreira (Comissão Europeia, 2009 e Anker et al., 2003);
- Implementação de medidas que promovam a reintegração dos trabalhadores na vida profissional, após interrupção das suas carreiras por motivos familiares (CITE, 2024);
- Implementação de licenças de parentalidade com duração superior às previstas na lei (Anker et al., 2003);
- Criação de normas que garantem o respeito pela dignidade de ambos os gêneros no ambiente organizacional, tendo proteção em casos de comportamentos indesejados, sejam eles verbais, físicos, de natureza sexual (CITE, 2024);
- Estabelecimento de medidas que reduzam disparidades salariais entre os gêneros nas organizações (CITE, 2024).

Foi criado em 2000, o “Prémio de Igualdade é Qualidade” como incentivo para as organizações de implementar e criar políticas e medidas de igualdade, bem como boas práticas de conciliação da vida privada e profissional. Este prémio diz respeito às práticas de equidade no tratamento dado a ambos os géneros nas organizações, desde o seu recrutamento, à formação e à oportunidade de progressão na carreira, à facilitação da conciliação do trabalho com a família, através da flexibilização de horários e licenças parentais (Casaca e Pinheiro, 2010).

O Prémio de Igualdade é Qualidade, tem ainda como objetivo apoiar a empregabilidade de ambos os géneros em setores de atividade em que se encontram sub-representados, combatendo a segregação profissional no mercado de trabalho (Casaca e Pinheiro, 2020).

De acordo com Casaca e Perista (2017), existe uma ausência de políticas e práticas efetivas de gestão de recursos humanos estratégicas e sensíveis ao combate dos preconceitos de gênero nas etapas de recrutamento/seleção, definição dos cargos, análise de funções, avaliação de desempenho e recompensas, assim como iniciativas de desenvolvimento pessoal e integração, como o acesso a formação profissional e à implementação de políticas coesas de apoio à conciliação entre o trabalho e a família.

No entanto, com a pandemia da COVID – 19, as organizações começaram a adotar novas formas de trabalho, de modo a criar um ambiente organizacional mais inclusivo, trazendo mais mulheres para profissões consideradas masculinas e para cargos de chefia. A pandemia permitiu uma maior flexibilidade e uma perceção sobre os horários de trabalho (Thornton, 2022).

No estudo de Casaca e Pinheiro (2020, p.163), verificou-se que algumas das organizações que participaram no seu estudo já implementam práticas inclusivas, como a “utilização de

linguagem inclusiva e de imagens não discriminatórias em função do sexo; adoção de medidas de apoio ao recrutamento e seleção de mulheres e de homens para cargos em que o sexo esteja sub-representado; apoio à formação a mulheres que pretendam potenciar as suas competências técnicas, de liderança e de gestão; disponibilização de ações de sensibilização para a igualdade entre mulheres e homens e sobre a conciliação trabalho-família; incentivo do gozo das licenças parentais por parte dos homens, bem como do uso da licença parental inicial partilhada; e adoção de mecanismos de apoio ao combate da violência doméstica”

Thornton (2022), na sua investigação, concluiu que a pandemia influenciou de forma positiva a diversidade de género no mercado de trabalho, uma vez que 62% das empresas inquiridas apuraram ter visto benefícios para as funcionárias com a implementação de novas práticas. Houve uma mudança nos sistemas de trabalho típicos, de forma reter o talento feminino, bem como a priorização de ações específicas que garantem o envolvimento e a inclusão de todos os funcionários enquanto trabalham remotamente, acabando por ter um impacto positivo nas carreiras do género feminino e no seu acesso a cargos de chefia.

É importante também “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 pagas, licenças de paternidade pagas e licenças para o cuidado de idosos” (Andrade, 2017, p.50).

Na União Europeia, tem-se assistindo a uma crescente consciencialização, por parte dos cidadãos, de forma a combater com as desigualdades de género. Segundo Leite et al., (2016, p.13) “cerca de nove em cada dez (91%) declarou em sondagem para o Eurobarómetro Especial 428 (CE, 2015), que a eliminação destas desigualdades entre homens e mulheres é necessária para estabelecer uma sociedade mais justa”.

Segundo Anker et al., (2003), é importante a implementação de projetos nas escolas, universidades e nos locais de trabalho com o intuito de sensibilizar e informar sobre as desigualdades de género, criando ainda, campanhas de informação, mentoria e planeamento da igualdade. É essencial apoiar as mulheres no acesso a cargos hierárquicos superiores ou em cargos não tradicionais ao seu género de forma a existir uma igualdade entre homens e mulheres, através de formação, apoio financeiro, entre outros.

É necessário também, a criação de políticas que reduzem o assédio sexual e as diferenças salariais entre os géneros, como “esquemas de igualdade salarial que envolvem avaliação de empregos, campanhas de informação, elaboração de nova legislação, planeamento da igualdade a nível da empresa” (Anker et al., 2003, p. 24).

Segundo Moreira (2018, p.64), este tipo de práticas deve “dirigir-se a todos, mulheres, homens, e devem ser consideradas como um dos elementos da qualidade de vida no trabalho e como condição para um trabalho decente, atendendo aos novos desafios que surgem relacionados, com o envelhecimento da população, com o cuidado dos mais velhos, com a diversidade de famílias e com o acesso de mais mulheres a cargos de topo, ainda que deve atender-se que as mulheres representam 60% dos novos licenciados mas a sua taxa de emprego continua a ser inferior à dos homens”.

É importante também consciencializar a sociedade para esta problemática, principalmente na educação, ao incentivar mais raparigas nas escolas a ingressar em áreas que são maioritariamente ocupadas pelo género masculino. As escolhas profissionais devem ser livres e informadas. A divulgação de informação sobre questões de género é crucial para alcançar o público em geral, como o governo, representantes e diretores de empresas, sindicalistas entre outros. Deve-se ainda, desenvolver políticas que permitem às famílias ter uma maior conciliação entre o trabalho e a família, para que as mulheres não sejam prejudicadas na sua carreira profissional (Anker et al., 2003).

## **2. Objetivos e Metodologia**

Este capítulo, destina-se a apresentar, em primeiro lugar, os objetivos do estudo, a metodologia utilizada para a sua realização, bem como a amostra e as técnicas de recolha de dados e, por último, o tratamento dos mesmos.

### **2.1. Objetivos do estudo**

Este estudo tem como questão de partida “Como é gerida a conciliação entre a vida familiar e profissional por trabalhadoras do setor do retalho?”. A questão de partida é essencial para a construção da investigação, sendo o fio condutor da mesma, uma vez que é a partir desta pergunta que se torna possível fornecer elementos que permitem uma resposta clara, pertinente e relevante para o estudo (Campenhoudt, Marquet e Quivy, 2019).

O objetivo geral do estudo é o seguinte: “Analisar a conciliação entre a vida familiar e profissional na perspetiva das trabalhadoras do setor do retalho”, uma vez que apesar das mulheres estarem inseridas no mercado de trabalho, terem os mesmo direitos e horários, iguais aos do género masculino, continua a persistir discriminação entre os géneros. A mulher continua a ter a sua figura associada ao trabalho doméstico e ao cuidar, sendo que acabam por ser prejudicadas a nível profissional. Desta forma, pretende-se perceber qual o contributo dos recursos humanos para combater esta discriminação ainda presente na nossa sociedade.

Tendo em conta a questão de partida da investigação, foram realizados os seguintes objetivos específicos:

- Caracterizar o setor do retalho;
- Caracterizar socio demograficamente as entrevistadas;
- Analisar a situação profissional das entrevistadas;
- Caracterizar a conciliação da vida familiar e profissional;
- Analisar de que forma é utilizado o tempo diário das entrevistadas;
- Perceber quais os tipos de apoio utilizados pelas entrevistadas;
- Perceção das entrevistadas sobre as práticas organizacionais de conciliação.

### **2.2. Opção metodológica**

A metodologia, segundo Robertis, (2011, p. 64) “é a parte de uma ciência que estuda os métodos aos quais se recorre e é nesta aceção do termo que empregaremos a palavra metodologia”. A metodologia envolve a aplicação de procedimentos e técnicas que devem ser seguidos para a construção do conhecimento, com o propósito de comprovar a sua validade científica e utilidade nos diversos âmbitos da sociedade (Prodanov & Freitas, 2013).

A metodologia tem o objetivo de descrever e analisar os métodos, alertar para as suas limitações e os recursos, esclarecer os seus pressupostos e consequências e ainda relatar as suas potencialidades nas áreas pouco exploradas nas fronteiras do conhecimento (Coutinho, 2013).

Para este estudo, optou-se pela metodologia de investigação qualitativa, incidindo particularmente num Estudo de Caso, uma vez que se pretende informação mais detalhada sobre o tema em discussão. A metodologia qualitativa, abrange todas as investigações em ciências sociais e humanas, visando compreender os fenómenos conforme se manifestam no seu ambiente natural. Estas investigações fazem parte do paradigma naturalista e interpretativo, estando associados a estudos holísticos. A investigação qualitativa é determinada a partir de um conceito ou de um fenómeno suscetível, de ser descrito e compreendido (Fortin, 2009).

Na metodologia qualitativa, os princípios e os factos são influenciados pelos contextos históricos e culturais, sendo a descoberta o elemento essencial do processo (Fortin, 2009), o investigador tem a intenção de desvendar o propósito da ação, analisando-a a através da sua própria posição significativa (Pacheco, 1993, como citado por Coutinho, 2013), tenta ainda “compreender a situação sem impor expectativas prévias ao fenómeno estudado” (Mertens, 1998, p.160, como citado por Coutinho, 2013). Para Shaw (1999), os significados são o mais importante nestes estudos, sendo o propósito do investigador estudar e analisar os dados a partir de uma situação concreta (como citado por Coutinho, 2013).

De acordo com Pacheco (1993, como citado por Coutinho, 2013, p.30), a metodologia qualitativa é determinada pela problemática, uma vez que “o interesse está mais no conteúdo do que no procedimento (...), em que a generalização é substituída pela particularização, a relação causal e linear pela relação contextual e complexa, os resultados inquestionáveis pelos resultados questionáveis, a observação sistemática pela observação experiencial ou participante”.

Segundo Parse (1996), as investigações qualitativas têm o objetivo de descobrir, explorar e descrever fenómenos, bem com compreendê-lo e interpretá-lo no seu meio (como citado por Fortin, 2009). O investigador visa compreender o ponto de vista dos participantes do estudo, sendo que deve examinar e interpretar os dados à medida que os recolhe, decidindo, posteriormente que caminho deve seguir, tendo as suas descobertas como base (Fortin, 2009).

Na investigação qualitativa existe três tipos de investigação, a fenomenologia que consiste numa “abordagem indutiva que tem por objeto o estudo de determinadas experiências, tais como são vividas e descritas pelas pessoas”, tem o objetivo de compreender o fenómeno, identificar o ponto de vistas das pessoas sobre a problemática em estudo, a sua recolha de dados é por meio da observação não estruturada e de entrevistas. A investigação etnográfica trata-se de uma “abordagem sistémica que visa observar, descrever e analisar no terreno o género de vida de uma cultura ou de uma subcultura”, tendo o objetivo de compreender um grupo humano, as suas crenças e formas de viver, sendo os dados recolhidos através da observação participante e de entrevistas. Por último, a teoria fundamentada que é também uma “abordagem indutiva que visa descrever problemas presentes em contextos sociais definidos, assim como a maneira de as pessoas os enfrentam”, tem por objetivo chegar a uma teoria explicativa dos fenómenos sociais, sendo os dados do estudo recolhidos através de entrevistas, registos e observação participante e não participante (Fortin, 2009, p.12-13).

Relativamente ao Estudo de caso, este constitui um estudo profundo de um ou mais objetivos que permite um conhecimento mais detalhado e amplo sobre a problemática em estudo (Yin, 2001, como citado por Prodanov e Freitas, 2013). Este método teve origem na investigação qualitativa, de forma a conciliar interesses de natureza investigativa e política, como a abordagem qualitativa etnográfica (Amado, 2017).

Segundo Prodanov e Freitas (2013, p.60), o estudo de caso “consiste em coletar e analisar informações sobre determinado indivíduo, uma família, um grupo ou uma comunidade, a fim de estudar aspetos variados de sua vida, de acordo com o assunto da pesquisa”. Amado (2017), partilha da mesma opinião, pois para o autor, este método estuda um indivíduo, um acontecimento, uma organização, uma região, entre outras, podendo ainda estudar um determinado fenómeno, perceber explicações dos factos e serem estudos que visem a transformação de uma determinada realidade, exigindo do investigador um grande equilíbrio intelectual e uma capacidade de observação (Prodanov e Freitas, 2013).

Este método implica a exploração para descobrir aspetos não evidentes de um fenómeno, envolve a procura por “diversas fontes de informação a fim de apresentar diferentes experiências a que um ou alguns estão envolvidos, permitindo, desta forma, realizar generalizações analíticas” (Rosa, 2013, como citado por António et al., 2021, p.15). O investigador ao estudar um determinado fenómeno, procura refletir a singularidade do caso em questão e transmitir uma imagem complexa, vivada e única do mesmo (Morgado, 2013; Marcelo e Parrilla, 1991, como citado por Amado, 2017).

É utilizada informação acessível a todas as pessoas, sendo os dados coletados empiricamente, sem intervenção por parte do investigador, ou seja, este não provoca alterações nas variáveis em estudo (Bordens e Abbott, 2018, como citado por António et al., 2021). Recorre-se a diversas fontes de dados, como a observação direta e indireta, entrevistas, questionários, registos de áudio e vídeo, diários, documentos, entre outros (Prodanov e Freitas, 2013).

Desta forma, o estudo de caso numa investigação é utilizado, muitas vezes, para “explorar situações da vida real cujos limites não estejam claramente definidos; descrever a situação do contexto em que está sendo feita determinada investigação e explicar as variáveis causais de determinado fenómeno em situações muito complexas que não possibilitem a utilização de levantamentos e experimentos” (Prodanov e Freitas, 2013, p.62).

Assim, optou-se pelo estudo de caso, tendo em conta que se pretende compreender a perceção dos entrevistados sobre como é vivenciado o fenómeno da conciliação entre a família e o trabalho, por trabalhadoras no setor do retalho.

### **2.3. Objeto de estudo**

Segundo Coutinho (2013, p.96), a amostragem consiste num “processo de seleção dos sujeitos que participam num estudo”, sendo que a população que participa num estudo “é o conjunto de pessoas ou elementos a quem se pretende generalizar os resultados e quem partilham uma característica comum (...) a população acessível ou disponível é a parte da população da qual se selecionará a amostra”. De acordo com Fortin (2009, p.202), a amostragem “é o procedimento pelo qual um grupo de pessoas ou um subconjunto de uma população é escolhido com vista a obter informações relacionadas com um fenómeno, de tal forma que a população inteira que nos interessa esteja representada”. Assim a amostra refere-se a um conjunto de sujeitos, dos quais serão coletados dados, devendo apresentar características semelhantes às da população da qual foi retirada.

Existem duas categorias de amostras, as amostras probabilísticas e as não probabilísticas. No método de amostragem probabilística “cada elemento da população tem uma probabilidade conhecida e diferente de zero, de ser escolhida, aquando da tiragem ao acaso para fazer parte da amostra. O objetivo desta abordagem é obter a melhor representatividade possível (...) permite utilizar análises estatísticas inferenciais com vista a generalizar à população alvo os resultados obtidos com a amostra” (Fortin, 2009, p.204).

No que toca à amostragem não probabilística, trata-se de “um procedimento de seleção segundo o qual cada elemento da população não tem uma probabilidade igual de ser

escolhido para formar a amostra. A amostragem não probabilística tem o risco de ser menos representativa”, sendo que existem quatro principais métodos de amostragem não probabilística, a amostragem accidental/por conveniência, amostragem por quotas, amostragem por seleção racional e, por último, a amostragem por redes (Fortin, 2009, p.208).

Deste modo, a amostra utilizada nesta investigação é uma amostra não probabilística por conveniência, usada em grupos já constituídos, sendo que “os resultados obtidos neste tipo de estudo, dificilmente podem ser generalizados para além do grupo em estudo” (Schutt, 1999, como citado por Coutinho, 2013, p103).

São entrevistadas mulheres do setor do retalho, de diferentes cargos hierárquicos e funções, de modo a perceber se existe segregação profissional nos seus locais de trabalho e como é a conciliação entre o trabalho e família destas mulheres, bem como os apoios que existem e que são utilizados pelo género feminino, ao nível da problemática em estudo. Pretende-se ainda, entender que práticas de conciliação existem nos locais de trabalho destas trabalhadoras e quais práticas utilizam e quais adotariam de forma a ter uma melhor conciliação nas suas vidas.

#### **2.4. Técnica de recolha de dados**

O método escolhido para técnica de recolha de dados do estudo foi a entrevista, uma vez que as entrevistas compreendem processos fundamentais de comunicação e interação humana, destacando-se pelo contato direto entre o investigador e os participantes, caracterizando-se por uma orientação limitada por parte do investigador. A utilização da entrevista numa investigação, contribui para descobrir novas informações e obter informações mais ricas e detalhadas (Campenhoudt, Marquet e Quivy, 2019).

Segundo Coutinho (2013, p.103), a entrevista tem como objetivo obter informações por meio de perguntas feitas ao entrevistado pelo pesquisador, estas perguntas “podem ser abertas, fechadas ou uma mistura de ambas”. De acordo com Morgado (2013, como citado por Sá et al., 2021), a entrevista é uma das melhores técnicas de recolha de dados, tendo o objetivo de compreender o sentido e os significados que as pessoas entrevistadas concedem às perguntas.

As entrevistas representam uma técnica de coleta de dados poderosa, pois implicam uma interação entre o entrevistado e o investigador, o que proporciona uma maior oportunidade de obter informações que seriam inacessíveis por meio de um questionário, uma vez que ele pode solicitar esclarecimentos adicionais ao entrevistado caso a resposta inicial não seja suficientemente esclarecedora (Silverman, 2000, como citado por Coutinho, 2013).

Existem três tipos de entrevista que podem ser utilizadas numa investigação, a entrevista estruturada, a entrevista semiestruturada e a não estruturada (Pope e Mays, 1996).

A entrevista estruturada consiste na aplicação de questionários, tendo uma maior uniformidade no tipo de informação recolhida. As perguntas são escolhidas previamente, bem como as categorias possíveis de resposta. Na entrevista semiestruturada existe uma maior flexibilidade de estruturação de perguntas, mantendo-se um maior grau de liberdade na exploração das questões. O desenvolvimento da entrevista vai-se adaptando ao entrevistado, procurando-se garantir que os participantes respondem às questões, havendo um guião previamente preparado para guiar a entrevista. Por último, a entrevista não estruturada, que é caracterizada por ser mais informal e ter perguntas mais abertas, desenvolvendo-se no fluir de uma conversa, Não possui um guião prévio estruturado, sendo que as perguntas podem ser adaptadas no momento para melhorar a comunicação e esclarecer informação (Pope e Mays 1996).

Desta forma, optou-se por realizar uma entrevista semiestruturada como técnica de recolha de dados para a presente investigação, de forma ter uma melhor informação sobre a problemática, através de um guião pré-definido, com perguntas abertas de maior liberdade de resposta e outras mais fechadas.

O guião de entrevista foi organizado na seguinte forma: dados sociodemográficos, caracterização profissional, caracterização da vida familiar e profissional, caracterização da conciliação e, por último, caracterização das práticas organizacionais da conciliação.

Ainda como recolha de dados, procedeu-se à análise documental, através do site PORDATA, de forma a ter dados concretos, autênticos e atualizados sobre a caracterização o setor do retalho.

A análise documental, é “uma operação ou um conjunto de operações visando representar o conteúdo de um documento sob a forma diferente do original, a fim de facilitar num estado ulterior, a sua consulta e referência (...) tem por objetivo dar forma conveniente e representar de outro modo essa informação, por intermédio de procedimentos de transformação” (Bardin, 1977, p. 45), ou seja, sistematiza as informações provenientes das fontes pesquisadas, buscando elaborar um documento secundário que contenha o máximo de informações relevantes sobre o tema em questão, podendo “ser também utilizada como uma técnica complementar, validando e aprofundando dados obtidos por meio de outros procedimentos como, entrevistas, questionários e observação” (Godoy, 1995, como citado por, Junior et al., 2021, p. 44).

## 2.5. Técnicas de tratamento de dados

As técnicas de tratamento de dados variam de acordo com a natureza e a estratégia da investigação (Silvestre e Araújo, 2011), sendo que após os resultados das entrevistas, será transcrito e serão tratados os dados. Assim, para este estudo, como técnica de tratamento de dados, optou-se pela análise de conteúdo, uma vez que esta envolve a transcrição da gravação, na qual são extraídas todas as informações pertinentes para a pesquisa (Sá et al., 2021).

A análise de conteúdo é uma das técnicas mais utilizadas em diversas áreas, na abordagem qualitativa é designada de análise de conteúdo etnográfico, "(...) que enfatiza o papel do investigador na construção de significado dos e nos textos" (Silvestre e Araújo, 2011, p.205).

De acordo com Bardin (1977, p.31), a análise de conteúdo é um método empírico, constituída por um conjunto de técnicas de análise das comunicações, tratando-se "de um leque de apetrechos; ou, com maior rigor, será um único instrumento, mas marcado por uma grande disparidade de formas e adaptável a um campo de aplicação muito vasto: as comunicações", procurando, ao nível linguístico, realidades através das mensagens, "visando a obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos 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" (Bardin, 2011, como citado por Câmara, 2013, p.182).

A definição de análise de conteúdo, segundo Berelson, trata-se de "uma técnica de investigação que através de uma descrição objetiva, sistemática e quantitativa do conteúdo manifesto das comunicações, tem por finalidade a interpretação destas mesmas comunicações" (Bardin, 2011, p.36). Godoy (1995), declara que a análise de conteúdo, "consiste em uma técnica metodológica que se pode aplicar em discursos diversos e a todas as formas de comunicação, seja qual for à natureza do seu suporte" (como citado por Câmara, 2013, p. 182).

De acordo com Bardin (2011), a análise de conteúdo, é constituída por um conjunto de técnicas da análise, sendo elas a análise por categorias, análise de avaliação, análise da enunciação e, por último a análise da expressão. A análise por categorias é considerada a mais antiga, "funciona por operações de desmembramento do texto em unidade, em categorias segundo reagrupamentos analógicos (...) a investigação dos temas, ou análise temática, é rápida e eficaz na condição de se aplicar a discursos diretos (significações manifestas) e simples" (Bardin, 2011, p.153). A análise de avaliação mede as

atitudes do locutor quanto aos objetos de que ele fala, já a análise da enunciação “apoia-se numa concepção da comunicação como processo e não como dado. Funciona desviando-se das estruturas e dos elementos formais” (Bardin, 2011, p.169). Por fim a análise da expressão, que é constituída por indicadores, que se classificam como “indicadores léxicos e a estilística; as análises do discurso ou da narrativa (encadeamento lógico, arranjo de sequências, estrutura narrativa, estruturas formais de base)” (Bardin, 2011, p.186).

Segundo Coutinho (2013), a análise de conteúdo é uma técnica que consiste na avaliação sistemática do corpo de texto ou de material audiovisual, de maneira a apurar e avaliar a ocorrência de palavras, frases ou temas considerados essenciais que permitem uma comparação posterior. Krippendorf (1980, como citado por Silvestre e Araújo, 2011, p.206), partilha desta mesma ideia, ao referir que a análise de conteúdo auxilia na construção de “um corpus como sistema aberto para detetar tendências e padrões em mudança”; realiza comparações que evidenciam discrepâncias observáveis entre as fontes, discursos e artigos científicos; elabora índices como indicadores de mudança social, onde a “quantidade de cobertura científica em jornais pode ser considerada uma medida da posição da ciência e tecnologia na sociedade”; deve categorizar os elementos pelas suas inter-relações.

De acordo com Coutinho (2013), “é usual considerar dois tipos de análise de conteúdo: aqueles que fazem intervir categorias pré-definidas anteriormente à análise propriamente dita, e aqueles que não as fazem intervir, tendo por isso um carácter puramente exploratório” (Ghiglione & Matalon, 1997, como citado por Coutinho 2013, p.236). A categorização dos resultados, “permite reunir maior número de informações à custa de uma esquematização e assim correlacionar classes de acontecimentos para ordená-los” (Câmara, 2013. p. 186).

As respostas obtidas, através da entrevista semiestrutura, serão tratadas por meio de uma análise categorial, que consiste em comparar e calcular a frequência e certas características agrupadas anteriormente em categorias (Marquet, Campenhoudt, Quivy, 2019).

### 3. Apresentação e discussão de resultados

Neste capítulo é apresentado os resultados obtidos através da análise das entrevistas e de documentos, nomeadamente do PORDATA, articulando com o enquadramento teórico apresentado anteriormente, de forma a responder aos objetivos da investigação. Primeiramente será apresentada a caracterização do setor do retalho, seguidamente dos dados sociodemográficos dos entrevistados, a caracterização profissional dos mesmos, a caracterização da vida familiar e profissional, a caracterização da conciliação e por último a caracterização das práticas organizacionais da conciliação.

#### 3.1. Caracterização do setor do retalho

No ano de 2022, verificou-se que o número de população em Portugal a trabalhar no setor do retalho foi de 825,353 trabalhadores, sendo o total de 19,821 empresas a operarem neste setor (PORDATA, 2024).

**Tabela 1 - Caracterização da população empregada do sexo feminino no terceiro setor**

Setor terciário de atividade económica – população empregada do sexo feminino		
Anos	2011	2021
Portugal	1.723.427	1.809.070
Área metropolitana do Porto	276.298	298.406
Grande Lisboa	420.589	434.420
Península de Setúbal	145.672	156.258

Fonte: Pordata, 2024

Uma vez que não foi possível obter os restantes dados, relativamente ao setor do retalho, serão especificamente apresentados os dados do terceiro setor de atividade económica, onde o mesmo se insere. Assim, verificou-se que o número de mulheres empregadas neste setor, em Portugal, no ano de 2021, segundo os censos, foi de 1,809,070 mulheres, mais 85,643, do que em 2011, onde estavam empregadas 1,723,427 mulheres. Na área da Grande Lisboa observou-se uma subida no ano de 2021, onde estavam empregadas 434,420 mulheres neste município, o que gera uma subida de 3.7%. A mesma subida, verificou-se na área metropolitana do Porto e na Península de Setúbal.

**Tabela 2 - Caracterização da população empregada do sexo masculino no terceiro setor**

Setor de atividade económica- população empregada do sexo masculino		
Anos	2011	2021
Portugal	1,349,665	1,390,748
Área metropolitana do Porto	223,457	233,784
Grande Lisboa	334,469	352,926
Península de Setúbal	110,95	118,229

Fonte: Portada, 2024

Relativamente, à população empregada do sexo masculino no setor terciário de atividade económica, em Portugal, verificou-se também uma subida, no ano de 2021, segundo os censos, onde se encontravam empregados 1,390,748 homens, em relação com o ano de 2011, com 1,349,665 homens empregados. Analisando a tabela acima, observa-se a mesma subida, em 2021, na Área Metropolitana do Porto, com 233,784 homens a trabalhar neste setor, na Península de Setúbal, com 118,229 pessoas do sexo masculino empregadas e na Grande Lisboa, com 352,926 homens empregados, tendo-se observado um maior aumento neste último município.

Percebe-se, desta forma, que apesar de se verificar um aumento do sexo masculino empregado neste setor, continua a persistir um maior número de mulheres do que homens, isto, porque, como refere Lameirão (2011, p.6), o género feminino, encontra-se concentrado “em profissões femininas, ou seja, aquelas ligadas aos cuidados pessoais e à educação, como a enfermagem, o serviço social e o ensino”, que estão inseridas neste setor de atividade, que é onde, de acordo com Fernandez (2019, p.88), “as mulheres têm se concentrado no setor terciário, de serviços, que são aqueles mais parecidos com o trabalho que elas desempenham no espaço privado do lar”.

### 3.2. Caracterização sociodemográfica

O primeiro ponto abordado nas entrevistas foi a caracterização sociodemográfica das entrevistadas, que se encontra apresentada no quadro abaixo.

**Tabela 3 - Caracterização socioeconómica**

	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8
Idade	22	24	23	24	34	24	27	37
Habilitações literárias	Licenciatura	Licenciatura	Licenciatura	Licenciatura	Licenciatura	Mestrado	Licenciatura	12ºano
Profissão	Vendedora de loja	Gerente de loja	Técnica administrativa	Vendedora de loja	Designer UX	Lojista	Lojista	Gerente de loja
Local de residência	Setúbal	Setúbal	Setúbal	Grândola	Porto	Palmela	Setúbal	Palmela
Estado Civil	Solteira	Solteira	Solteira	Solteira	União de facto	Solteira	União de facto	Casada
Composição do AF	3- Mãe, pai e irmã	2- Mãe e pai	2-Mãe e pai	4-Mãe e 3 irmãos	1-namorado	3 – Pai, avó e irmão	4 - Companheiro e 2 filhos	5 – Esposo e 3 filhos

Fonte: Elaboração própria, informações das entrevistadas

Foram realizadas oito entrevistas, em que as entrevistadas têm idade compreendidas entre os 22 e 37 anos, sendo todas do género feminino. Das entrevistadas, uma tem mestrado, uma tem o 12º ano e seis têm a licenciatura. Todas as entrevistadas trabalham no mesmo setor de atividade, no entanto, não tem todas o mesmo local de residência.

De forma a perceber melhor, o que se encontra ao redor de cada entrevistada, foram colocadas algumas questões em relação à sua esfera familiar e ao seu cônjuge. Assim, observou-se que cinco das entrevistadas estão solteiras, uma está casada e duas encontram-se em união de facto. A maior parte das entrevistadas residem com os pais, avós e irmãos, sendo que as entrevistadas 5, 7 e 8 são as únicas que possuem companheiros. O companheiro da entrevistada 5 ainda está a estudar e encontra-se desempregado de momento, o companheiro da entrevistada 7 tem um mestrado em engenharia mecânica, estando empregado por conta de outrem e o contrato de trabalho é a termo incerto. O companheiro da entrevistada 8, é licenciado em gestão, sendo que gere a sua própria microempresa. A entrevistada 7 tem 2 filhos e a entrevistada 8, tem 3 filhos. Segundo um estudo de Sorj et al., (2007, p.587), a inserção do género feminino no mercado de trabalho, depende do tipo de família onde está incluída, “independentemente da estrutura familiar, a taxa de participação dos homens nunca é inferior a 86,5%. Para as mulheres, dependendo da estrutura familiar na qual se insere, a taxa de participação pode variar entre os extremos de 87,9% a 62,7%”, no entanto, verificou-se na presente investigação, que as entrevistadas com filhos, estão ambas inseridas no mercado de trabalho.

### 3.3 Caracterização profissional

O segundo ponto abordado nas entrevistas, tratou-se da caracterização profissional das entrevistadas do setor do retalho.

**Tabela 4 - Caracterização profissional**

	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8
Situação profissional	Empregada por conta de outrem	Empregada por conta de outrem	Empregada por conta de outrem	Empregada por conta de outrem	Empregada por conta de outrem	Empregada por conta de outrem	Empregada por conta de outrem	Empregada por conta de outrem
Área profissional	Vendedora de loja	Gerente de loja	Técnica administrativa	Vendedora de loja	Designer ux	Vendedora de loja	Vendedora de loja	Gerente de loja
Tempo na empresa	1 ano e 9 meses	2 anos	9 meses	2 anos	1 ano	2 anos e meio	2 anos	7 anos
Vínculo contratual	Contrato a termo incerto	Contrato sem termo	Contrato a termo certo	Contrato a termo certo	Contrato a termo certo	Contrato a tempo parcial	Contrato a termo certo	Contrato sem termo

Fonte: Elaboração própria, informação das entrevistadas

Relativamente à situação profissional, verificou-se que todas as entrevistadas estão empregadas por conta de outrem, sendo que a primeira, quarta, sexta e sétima entrevistadas são vendedoras de loja, a segunda e a oitava entrevistada são gerentes de loja, a terceira é técnica administrativa, a quinta entrevistada é UX designer numa loja. As profissões das entrevistadas, vão de acordo com o Observatório Europeu da Vida e do Trabalho, que afirma que, existem 6 profissões, onde o género feminino predomina e que não são valorizadas, nomeadamente “vendedores e demonstradores de loja; empregados domésticos e trabalhos relacionados, como limpeza e tratamento de roupa; cuidados pessoais e trabalhadores afins; profissionais administrativos; outros empedados de escritório; empregados de limpeza e de serviços de restauração” (Lopes et al., 2023, p.276).

Em relação às funções que cada entrevistada desempenha no seu local de trabalho, a entrevistada 1, alega que as suas funções são “operadora de armazém, há 1 ano e nove meses, no entanto, faço caixa quando necessário” (Entrevistada 1, pergunta 2.5). A entrevistada 2 é “gerente de loja há um ano, comecei neste empresa há dois anos atrás como operadora de loja, (...) sou eu que recruta e supervisiono os funcionários, controle o inventario, para que estejamos sempre abastecidos de produtos, supervisiono, também as vendas e ainda controlo o orçamento da loja” (Entrevistada 2, pergunta 2.5). A entrevistada 3 tem a função de “assistente de secretariado há 9 meses, (...) dou apoio logístico, ajudo no controlo financeiro da loja, asseguro se as normas estão a ser cumpridas” (Entrevistada 3, pergunta 2.5). A quarta entrevistada é “operadora de loja há 2 anos, arrumo a loja e ainda

*ajudo as minhas colegas no armazém, quando é necessário*” (Entrevistada, pergunta 2.5). A quinta entrevistada é *“Designer UX, há 2 anos, basicamente tento perceber se o cliente teve ou não uma experiência agradável e eficiente, seja ela online ou em loja física (...) tento perceber quais as necessidades dos clientes, qual o seu feedback, para identificar áreas de melhoria (...) mas também ajuda as minhas colegas na loja, quando é preciso”* (entrevistada 5, pergunta 2.5). A sexta entrevistada *“Sou lojista, faço caixa, arrumo a loja (...), já o faço há 2 anos e meio, desde que entrei para este trabalho”* (Entrevistada 6, pergunta 2.5). A sétima entrevistada é *“Sou vendedora de loja, a minha função principal é fazer caixa desde que comecei nesta empresa há dois anos, mas quando é necessário ir ajudar na loja, vou”* (entrevistada 7, pergunta 2.5). A oitava entrevistada é *“sou gerente de loja há 3 anos, comecei como lojista só, (...) faço os horários dos funcionários, recruta, resolvo as reclamações por parte dos clientes, monitorizo o inventário do armazém, entre outras tantas coisas e quando à muito trabalho em loja e as minhas funcionárias não dão à conta, ajudo sempre que posso”* (entrevistada 8, pergunta 2.5). Foi possível verificar, que apesar das entrevistadas terem a sua principal função, a sua maioria, ainda apoiam noutras funções, quando é necessário. A maior parte destas mulheres, continua a possuir o mesmo cargo desde que entrou na empresa.

Observou-se ainda, que só duas das entrevistas ocupam cargos mais elevados, nomeadamente a entrevistada 2 e 8, o que poderá significar a existência de segregação vertical, o que vai de acordo com a literatura, em que, segundo Enriquez (2012) *“a segregação vertical, por sua vez, ocorre quando a maioria dos trabalhadores que ocupam os postos mais elevados de determinada profissão é formada por homens, ao passo que a maioria dos trabalhadores que ocupam os escalões mais baixos é composta por mulheres. Grosso modo, em todos os ramos profissionais observa-se que, à medida que se ascende na escala profissional, aumenta a presença masculina”* (como citado por Fernandez, 2019, p.89).

Relativamente ao tipo de horário praticado, a entrevistada 1 encontra-se a trabalhar em *“part-time, faço 5 horas diárias”* (entrevistada 1, pergunta, 2.6). A segunda entrevistada, *“trabalho 30 horas semanais, é bastante razoável”*. A terceira entrevistada *“trabalho 40 horas semanais, das 9h às 19h, é bastante exaustivo”* (entrevista 3, pergunta 2.6). a quarta entrevistada *“trabalho das 8horas até às 17horas”* (Entrevistada 4, pergunta 2.6). A quinta entrevistada trabalha *“30 horas semanais”* (entrevistada 5, pergunta 2.6). A sexta entrevistada *“trabalho em part-time em duas lojas, uma durante a semana e a outra ao fim de semana (...), costumo fazer ou das 10h às 19h ou das 14h30 às 23h30”* (entrevistada 6, pergunta 2.6). A sétima entrevistada *“trabalho 16 horas semanais, por causa das crianças e também porque tenho o estatuto de trabalhador-estudante, uma vez que ainda estou a estudar”* (entrevistada 7, pergunta 2.6). A oitava entrevistada *“trabalho 30 horas semanais, sendo que os turnos e as*

*folgas são rotativas*” (entrevistada 8, pergunta 2.6). Percebeu-se que neste setor não é comum fazer-se mais que 30 horas semanais, salvo a resposta da entrevistada 3, que poderá estar diretamente relacionado à sua função na empresa. Verificou-se ainda, que as vendedoras de loja, na sua maioria, trabalham em regime de part-time.

No que toca ao vínculo contratual, observou-se uma variedade de respostas, uma entrevistada possui contrato a termo incerto, duas têm contrato sem termo, quatro detêm contrato a termo certo e uma com contrato a termo parcial. Percebeu-se que nenhuma das entrevistadas têm isenção de horário.

Em relação às horas extras e a levar trabalho para casa, verificou-se que todas as entrevistadas realizam horas extras, tornando-se exaustivo e evidenciando a necessidade de contratar mais funcionários, o que vai de acordo com Casaca (2013), onde a “cultura das longas horas de trabalho ou as mudanças constantes de horário trazem dificuldades acrescidas aos colaboradores para cumprimento das responsabilidades familiares” (como citado por Andrade, 2017, p. 47). Observou-se também, que duas das entrevistadas levam trabalho para casa, provavelmente, devido ao posto e função que detêm na empresa:

**E1:** *“Realizo horas extras e não leva trabalho para casa, no entanto, tantas horas extras, acaba por ser exaustivo, temos muitas colegas de baixa, por doença ou por assistência à família e a empresa não contrata mais ninguém”* (entrevistada 1, pergunta 2.8).

**E2:** *“Muitas vezes faço horas extras, principalmente quando alguma colega falta (...), como gerente, às vezes acabo por levar trabalho para casa”* (entrevistada 2, pergunta 2.8).

A terceira entrevistada, ao contrário da maioria das entrevistadas, refere levar trabalho para casa, sendo as trabalhadoras desta empresa, incentivadas a trabalhar em casa, após o seu horário laboral.

**E3:** *“Faço muitas horas extras e levo trabalho para casa, aliás, a empresa onde trabalho, incentiva a levarmos trabalho para casa e nas férias”* (entrevistada 3, pergunta 2.8)

**E4:** *“Não levo trabalho para casa, no entanto, costumo realizar horas extras”* (entrevistada 4, pergunta 2.8).

**E5:** *“Faço horas extras muitas vezes, mas não levo trabalho para casa”* (entrevistada 5, pergunta 2.8).

**E6:** *“Trabalho para casa nunca, mas costumo fazer horas quando necessário”* (entrevistada 6, pergunta 2.8).

**E7:** *“Faço horas extras às vezes, quando posso, como tenho as crianças nem sempre é possível”* (entrevistada 7, pergunta 2.8).

Como referiram as entrevistadas acima, a última entrevistada também reforça o facto de realizar várias horas extras, devido à insuficiência de trabalhadores, nestas empresas, principalmente quando faltam.

**E8:** *“Sim, infelizmente faço muitas horas extras quando faltam colaboradoras, o que é difícil de gerir, por causa das crianças”* (entrevistada 8, pergunta 2.8).

É de referir, que quando questionadas sobre se os seus cônjuges também realizam horas extras, todas as respostas das três entrevistadas com companheiros são positivas, não se verificando qualquer discriminação de género neste ponto.

Em relação às condições de trabalho, tanto a entrevistada 1, como a entrevistada 2, 3, 5, 7 e 8 não estão satisfeitas com as suas condições de trabalho, no entanto as entrevistadas 4 e 6 são as únicas que estão satisfeitas com as suas condições laborais, verificando-se, assim, com grande descontentamento das entrevistadas a sua insatisfação com as empresas de onde trabalham.

#### **3.4. Caracterização da vida familiar e doméstica das entrevistadas**

Neste ponto, foram observados o tempo que as entrevistadas dedicam às tarefas domésticas, aos seus dependentes e a si próprias, bem como as deslocações entre trabalho-casa.

Relativamente a quem trata das tarefas domésticas em casa, durante os dias de trabalho, verificou-se uma variedade de respostas, estando o agregado familiar bastante presente, seja homem ou mulher. Para as entrevistadas 1, 2 e 3 são as suas mães que tratam destas tarefas, para a entrevistada 4, é a mãe e o irmão, já para a entrevistada 5, é a própria e o namorado que tratam das tarefas e para a entrevistada 6 é a família, para a 7 entrevistada é ela e o companheiro que tratam das tarefas, no entanto, o mesmo não acontece com a oitava entrevistada, uma vez que é a própria que as realiza. Assim observou-se uma maior consciencialização do género masculino para as tarefas domésticas, que ao contrário da literatura, onde, segundo afirmam os autores Eby et al., (2005, como citado por Matias et al., 2010, p.963) que “as mulheres são consideradas as principais responsáveis pelo cuidado dos filhos e pela realização da maioria das tarefas domésticas”, isto, não se verificou nesta investigação, uma vez que todos os familiares do género masculino, à exceção com companheiro da oitava entrevistada, estão presentes na realização destas mesmas tarefas.

No que toca à repartição das tarefas domésticas entre o casal, as entrevistadas 1,2,3,4 e 6 não possuem cônjuge, logo não responderam a esta questão, entretanto, para a entrevistada 5, *“as tarefas são repartidas entre os dois e acho essa repartição justa”* (entrevistada 5, pergunta 3.2), a entrevistada 7 é da mesma opinião e mesmo sendo um casal com crianças, existe uma grande organização entre eles *“Eu o meu companheiro dividimos as tarefas, até porque com as crianças, há ainda mais tarefas e eu sozinha era impossível de conciliar*

*tudo(...) sim, é justa, o homem também tem que ter essa obrigação*” (entrevistada 7, pergunta 3.2). No entanto, o mesmo não acontece com a entrevistada 8, onde as tarefas recaem só sobre ela própria *“As tarefas não são repartidas, infelizmente não tenho um cônjuge que me ajude nas tarefas domésticas (...) não considero nada justo”* (entrevistada 8, pergunta 3.2). Verificou-se que o género masculino tem uma participação maior nas tarefas domésticas, no entanto ainda há muito para percorrer, como vimos com a entrevistada 8. Estes resultados vão de acordo com outros estudos, onde se verificou também, que os homens *“afirmam prestarem regularmente cuidados físicos a crianças. Ainda assim, mantém-se uma elevada feminização deste tipo de trabalho”* (Perista et al., 2016, p.167).

Em relação à divisão igualitária das tarefas domésticas entre homens e mulheres, verificou-se uma grande concordância entre as entrevistadas, onde é necessário que se aborde mais, sobre este tema, para consciencializar as pessoas, pois o lar é de ambos e não deve ser só a mulher a ter esse papel. Sendo assim, segundo as entrevistada a divisão igualitárias das tarefas domésticas atualmente é:

**E1:** *“Injusta, porque o homem continua a ver a mulher como dona de casa e mãe dos filhos (...) vê-nos como um objeto”*, acrescenta ainda, sobre a participação do género masculino na lida doméstica, que *“(...) atualmente não acho que o género masculino participe mais que há uns anos”* (entrevistada 1, pergunta 3.4).

**E2:** *“Acho super importante a divisão igualitária das tarefas domésticas e sim, o homem hoje já participa mais, mas ainda há muito preconceito sobre isso”* (entrevistada 2, pergunta 3.4).

**E3:** *“Injusta porque o homem continua a ver a mulher como dona de casa e mãe dos filhos (...), é pouco existente esta divisão, devido a vários fatores, nomeadamente sociais e políticos e também culturais. Isto porque, se vamos a ver bem, culturalmente ainda não é muito aceitável que seja o homem a tratar essa questão. Politicamente ainda existem partidos que acreditam que uma mulher só deveria tratar das tarefas domésticas e não trabalhar como o homem e socialmente ainda não é bem visto que um homem tenha de fazer as mesmas tarefas que uma mulher (...) atualmente o homem já participa mais, mas ainda não é o suficiente”* entrevistada 3, pergunta 3.4).

A quarta entrevistada dá a conhecer o exemplo dos seus irmãos, que apesar de serem do sexo masculino, verifica-se uma maior consciencialização na realização tarefas domésticas, tal como a quinta entrevistada, que observa este efeito no seu ciclo de amigos e familiares.

**E4:** *“Sinto que são necessários anos para que os direitos sejam igualitários, porém, na minha família sinto diferenças, tenho 2 irmãos rapazes e executam tarefas domésticas”* (entrevistada 4, pergunta 3.4).

**E5:** *“É o correto. Acredito que cada vez mais as mulheres estão expondo sua exaustão de trabalhar fora e depois em casa fazendo as tarefas domésticas. No meu ciclo percebo que já existe uma conscientização e acordos entre casais”* (entrevistada 5, pergunta 3.4).

No entanto, apesar destes avanços, observa-se ainda, tarefas das quais o género masculino têm resistência em colaborar, como é o caso do exemplo da sexta entrevistada, onde é a mulher que continua a ter a sua figura associada ao cuidar.

**E6:** *“Acho que cada vez se vê mais o homem a colaborar nas tarefas, mas depende da situação (...), por exemplo com as crianças, ainda se vê muito mais a figura da mãe a prestar todos os cuidados ao bebe ou a ir ao médico com ele, do que propriamente o pai”* (entrevistada 6, pergunta 3.4).

**E7:** *“Apesar de haver uma maior participação do homem, ainda assim as mulheres continuam a ser sobre carregadas”* (entrevistada 7, pergunta 3.4).

**E8:** *“Penso que deveria acontecer mais, ainda existe alguma dificuldade por parte dos homens de ajudar devido à ideia de que são efeminados se assim ajudarem”* (entrevistada 8, pergunta 3.4).

Estes resultados estão em concordância com a literatura, pois ainda persiste estereótipos sexuais “pressupõem invariavelmente uma maior orientação das mulheres para a família e dos homens para o trabalho, o que influencia as suas decisões e escolhas e cria desigualdades de género” (Ferreira, 2010, p.974).

Relativamente ao tempo que as entrevistadas dedicam à realização das tarefas domésticas diariamente, observou-se uma diversidade de respostas, que poderá estar relacionado com o apoio que as entrevistadas têm dos restantes elementos das suas famílias. A entrevistada 1, dedica 1 hora, já a entrevistada 2 presta duas horas por dia e a entrevistada 3 afirma que em média dedica entre 2-3 horas por dia, a entrevistada 4 *“Costumo fazer as tarefas ao sábado e domingo, das 8h até as 10h”* (entrevistada 4, pergunta 3.5), já a entrevistada 5 *“mais ou menos duas horas em média”* (entrevistada 5, pergunta 3.5). A entrevistada 6 *“uma hora, mas é variável”* (entrevistada 6, pergunta 3.5). Para a entrevistada 7 é *“incalculável”* (entrevistada 7, pergunta 3.5), no entanto para a entrevistada 8, é *“entre 3 a 4 horas, demoro sempre mais por causa das crianças”* (entrevistada 8, pergunta 3.5). Segundo outros estudos *“são as mulheres quem, em maior percentagem, asseguram de forma regular, todos os dias pelo menos durante uma hora ou mais, tarefas domésticas rotineiras”* (Perista et al., 2016, p.167),

No que toca ao ter apoio de outras pessoas para realizar estas tarefas, percebeu-se que existe um grande apoio por parte dos familiares das entrevistadas, que é essencial para estas. A entrevistada 1, tem o apoio da mãe e da irmã e as entrevistadas 2 e 3 tem o apoio da mãe, a

4 entrevistada “*tenho o apoio da minha mãe e dos meus irmãos, todos ajudam lá em casa*” (entrevistada 5, pergunta 3.6). A entrevistada 5, tem o apoio do namorado “*Importante salientar que não há a exaustão mental de o ter que chamar. Ele já sabe que tem de dividir as tarefas*” (entrevistada 5, pergunta 3.6). A entrevistada 6 “*tenho o apoio da minha família, todos ajudam em casa*” (entrevistada 6, pergunta 3.6). A entrevistada 7 “*tenho o apoio da minha irmã e dos meus pais*” (entrevistada 7, pergunta 3.6), já a entrevistada 8 “*não tenho o apoio de mais ninguém*” (entrevistada 8, pergunta 3.6).

Relativamente aos dependentes a cargo, tanto a entrevistada 7, como a 8, recorrem ao jardim de infância e aos avós para ficar com as crianças, quando os horários de trabalho não são compatíveis com os horários dos equipamentos de infância. O que vai de acordo com outros estudos, nomeadamente de Perista et al., (2016, p.38), “*dificuldades de compatibilização das ocupações diárias com os horários de funcionamento das escolas e outros equipamentos de apoio à infância*”, o que leva às famílias terem de se organizar de forma diferente. Segundo Matias et al., (2010, p.973) são “*as mulheres tendem a referir mais o uso de estruturas de apoio à infância ou a ajuda de familiares do que os homens*”.

Em relação às deslocações entre trabalho-casa e casa-trabalho, analisou-se que a entrevistada 7 é a que demora menos tempo a chegar ao seu local de trabalho, por residir relativamente perto “*demoro uns 10 minutos, vivo perto do meu local de trabalho*” (entrevistada 7, pergunta 3.8), seguindo-se da entrevistada 1, que demora por média, cerca de 15 a 20 minutos e da entrevistada 4 “*mais ou menos 15 minutos*” (entrevistada 4, pergunta 3.8). A entrevistada 2, demora cerca de 30 minutos “*trabalho fora da minha cidade de residência, então demoro mais tempo a chegar ao trabalho*” (entrevistada 2, pergunta 3.8), bem como a entrevistada 3 “*em média uns 30 minutos, há vezes em que demoro minutos, depende do trânsito*” (entrevistada 3, pergunta 3.8) e a entrevistada 6, que demora exatamente o mesmo tempo, “*por volta de meia hora*” (entrevistada 6, pergunta 3.8). Já a entrevistada 5 e 8, são as entrevistadas que mais tempo despendem nas suas deslocações, em comparação com as restantes entrevistadas, a entrevistada 5 “*demoro em volta 40 minutos*” (entrevistada 5, pergunta 3.8), e a entrevistada 8 “*mais ou menos 1h*” (entrevistada 8, pergunta 3.8).

Relativamente ao tempo de lazer para si e em família, verificou-se que na sua maioria o tempo de lazer que existe é dedicado à própria e à família, embora haja dificuldade de conciliação com as folgas dos restantes membros do agregado familiar, bem como o tempo dedicado às tarefas domésticas. As entrevistadas 7 e 8 são aquelas que dedicam, praticamente todo o seu tempo livre, para os seus filhos. Observou-se assim, concordância com outros estudos, nomeadamente com o estudo de Perista et al., (2016), onde “*são as mulheres que expressam em maior número a vontade de dedicar mais tempo a atividades para lá do trabalho pago e*

do trabalho não pago. A atividade para a qual as mulheres sentem mais falta de tempo é, curiosamente, o convívio familiar (60,2% dedicar-lhe-iam mais tempo se pudessem), seguida dos contactos sociais extrafamiliares (54,9%) e dos seus passatempos ou interesses pessoais (51,3%)”.

**E1:** *“Tenho tempo para mim, no entanto não tenho tanto tempo em família, devido aos horários de trabalho deles e às lidas domésticas (...) as atividades que costumo praticar sozinha, por norma é o ginásio e ouvir música”* (entrevistada 1, pergunta 3.9).

**E2:** *“Sim, consigo ter tempo para mim e para a minha família (...) pratico coisas do dia a dia, passear, comer fora”* (entrevistada 2, pergunta 3.9).

**E3:** *“Tenho tempo para mim e para a minha família, mas não é muito, devido ao trabalho, às questões da lida doméstica ou por causa de outras questões que possam surgir (...) pratico exercício todos os dias e tento ler sempre que posso e ter atividades em família é mais complicado por causa do tempo”* (entrevistada 3, pergunta 3.9).

**E4:** *“Sim, tanto sozinha como em família (...) costumo ir á praia, ler livros, ouvir música, ver filmes”* (entrevistada 4, pergunta 3.9).

**E5:** *“Todos os dias não. Quando tenho é ginásio, ver séries, ir a um museu, surfar, ver os amigos (...) em família, jogar baralho, jantares ou almoços”* (entrevistada 5, pergunta 3.9).

**E6:** *“Sim, tenho algum tempo, costumo ler, ir ao cinema, passear”* (entrevistada 6, pergunta 3.9).

As duas últimas entrevistadas, dedicam praticamente o seu tempo livre às crianças, ao contrário das restantes entrevistadas, que, por não terem filhos a seu cargo, acabam por ter mais tempo livre.

**E7:** *“Sim, costumamos ir à parques com as crianças, praticamente o tempo que tenho livre é para passar com elas”* (entrevistada 7, pergunta 3.9).

**E8:** *“Não muito, o tempo que tenho dedico à igreja e ao cuidado com os meus filhos”* (entrevistada 8, pergunta 3.9).

Após a análise das entrevistas, concluiu-se que existe uma dificuldade em conciliar o trabalho com a família, de forma a ter tempo de qualidade, tanto para si, como para a sua família.

### **3.5. Caracterização da conciliação entre a vida familiar e profissional**

Nesta secção das entrevistas, é abordado, como as entrevistadas procuram conciliar a sua vida profissional com a família, bem como os constrangimentos que encontram na sua conciliação e ainda a interferência que o trabalho pode ter na esfera familiar e vice-versa.

Em relação à forma como as entrevistadas procuram conciliar a vida familiar com o trabalho, verificou-se uma grande dificuldade por parte destas trabalhadoras, sendo que na sua maioria, a gestão do tempo, de rotinas e ter folgas ao mesmo tempo dos restantes familiares é a prática por elas mais usual, para conciliar as suas vidas profissionais com a família. Estas estratégias, vão ao encontro do estudo de Matias et al., (2010, p.973), que concluiu, que as estratégias para conciliar a vida familiar e profissional utilizadas pelos entrevistados, são ao “nível social mais amplo (apoio da comunidade, apoio no local de trabalho) ao domínio familiar e individual (capacidades de negociação no casal e de comunicação na família, competências de planeamento, traços de personalidade)”.

**E1:** *“Tento ter folgas ao mesmo tempo que a minha família, no entanto é bastante complicado (...) muitas vezes não dá para trocar de turno ou dia de folga com outra colega”* (entrevistada 1, pergunta 4.1).

**E2:** *“Na minha família tentamos ter folgas ao mesmo tempo, para passar tempo juntos”* (entrevistada 3, pergunta 4.1).

**E3:** *“É difícil conciliar, ainda não consegui arranjar estratégias que me ajudem nesta questão”* (entrevistada 3, pergunta 4.1).

**E4:** *“É difícil, na verdade. O meu horário é rotativo, então nem sempre consigo conciliar”* (entrevistada 4, pergunta 4.1).

**E5:** *“É muito difícil conciliar, até porque a minha família mora em outro país, costumo fazer vídeo chamadas às vezes com eles”* (entrevistada 5, pergunta 4.1).

Tal como foi referido na revisão da literatura, por Becker Moen (1999), na sua investigação, a adoção de estratégias como “colocar limites (reduzir o número de horas de trabalho); emprego vs carreira (um dos parceiros investe num emprego mais flexível, mas com satisfação essencialmente extrínseca e o outro numa carreira, mais exigente e com maior satisfação intrínseca); e alternância ao longo do ciclo de vida entre as duas estratégias referidas” (como citado por Matias et al, 2010, p. 965), é fundamental para as famílias conseguirem conciliar a sua vida privada com o trabalho, sendo que, as entrevistadas seguintes, já adotam estratégias que as ajudam na conciliação:

**E6:** *“Tento definir prioridades”* (entrevistada 6, pergunta 4.1).

**E7:** *“Tento gerir bem o tempo e definir o que é mais importante a fazer primeiro”* (entrevistada 7, pergunta 4.1).

**E8:** *“Tento organizar o meu dia no dia anterior para tentar que nada saia do planeado”* (entrevistada 8, pergunta 4.1).

Não ter horários compatíveis com a família, é o maior constrangimento das entrevistada 1, 2 e 4 sendo que para elas é essencial o apoio da família para conciliar a sua vida privada e profissional, *“os fins de semana são naturalmente os melhores dias para estar com a família porque na maioria dos trabalhos há folga. Porém, no meu trabalho funciona de maneira diferente, por causa das folgas rotativas”* (entrevistada 4, pergunta 4.2). Em contrapartida, observou-se vários outros constrangimentos, por parte das restantes entrevistadas, nomeadamente:

**E3:** *“O medo de represálias no trabalho por aceder a alguns direitos e a dificuldade de gerir horários entre todos”* (entrevistada 3, pergunta 4.2).

**E5:** *“O fuso horário, porque como tenho família no estrangeiro, é difícil termos horário compatível para falarmos (...) cansaço físico e mental dos turnos rotativos e de tanta hora de trabalho, a ponto de querer me isolar e apenas descansar”* (entrevistada 5, pergunta 4.2).

**E6:** *“Ter tempo para mim própria e para realmente descansar”* (entrevistada 6, pergunta 4.2).

**E7:** *“Por vezes é difícil gerir o tempo entre faculdade - trabalho e vida pessoal”* (Entrevistada 7, pergunta 4.2).

**E8:** *“O tempo que demoro, o tempo de tomar conta dos filhos para irem para a escola, fazer almoços, etc sem ajuda do esposo, é bastante difícil”* (entrevistada 8, pergunta 4.2).

Questionadas sobre a importância do apoio familiar, todas as entrevistadas, responderam que o apoio da família é essencial para a conciliação da vida profissional com a vida familiar.

No que toca se o trabalho interfere na vida familiar e vice-versa, analisou-se uma grande concordância das entrevistadas, que infelizmente, interfere, sendo bastante difícil de gerir, por parte destas, à exceção da entrevistada 2, que não sente esta interferência. Estes resultados vão de acordo com a literatura, uma vez que a existência da “cultura das longas horas de trabalho ou as mudanças constantes de horário trazem dificuldades acrescidas aos colaboradores para cumprimento das responsabilidades familiares” (Casaca, 2013, como citado por Andrade, 2017, p. 47), interfere, também, segundo Mendonça e Matos (2015, p.326) “para além da parentalidade, também a conjugalidade parece ser influenciada negativamente pelas questões profissionais”.

**E1:** *“Vou muitas vezes para o trabalho a pensar em algo que aconteceu em casa e vou para casa a pensar no que aconteceu no trabalho (...) é muito difícil para mim conseguir desligar o meu cérebro de certas situações e focar me totalmente noutras”* (entrevistada 1, pergunta 4.4), **E3:** *“sinto que ambos interferem, claramente que sim interferem”* (entrevistada 3, pergunta 4.4).

O cansaço referido pelas seguintes entrevistadas, resultante desta interferência, acaba, por consequência, afetar o seu desempenho profissional e vice-versa, bem como o facto de não conseguirem separar o trabalho da família.

**E4:** *“Sim, sem dúvida que interfere, mesmo que tentamos que não, é quase impossível não intervir, (...) infelizmente não me consigo desligar do que acontece no trabalho ou em casa”* (entrevistada 4, pergunta 4.4).

**E5:** *“Sim, complementarmente, o cansaço que sinto devido ao meu trabalho, acaba por intervir na minha vida familiar (...) como não querer sair de casa”* (entrevistada 5, pergunta 4.4).

**E6:** *“Sim, sinto, como chego muito cansada a casa por causa do trabalho, acabo por não ter motivação e disposição para passar tempo em família”* (entrevistada 6, pergunta 4.4).

**E7:** *“Sim, tento separar as coisas, mas na maior parte do tempo é bastante complicado”* (entrevistada 7, pergunta 4.4).

**E8:** *“Sem dúvida que interfere e com filhos é ainda pior, estou sempre preocupada com eles”* (entrevistada 8, pergunta 4.4).

A segunda entrevistada, não sente qualquer interferência, por, provavelmente conseguir adotar estratégias que a ajudam a obter esta conciliação positiva, sem entraves.

**E2:** *“Acho que não há interferência do trabalho na minha vida privada (...), tenho conseguido conciliar ambos”* (entrevistada 2, pergunta, 4.4).

Em relação à dificuldade de conciliar a vida profissional com a familiar, analisou-se que para a entrevistada 1, 4, 6, 7 e 8 é igualmente difícil conciliar tanto o trabalho, como a família, já para a entrevista 2 é lhe mais difícil conciliar a família. As entrevistadas 3 e 5 responderam que é mais complicado para si, conciliar o trabalho. Verificou-se assim, uma grande concordância com outros estudos, nomeadamente com o Mendonça e Matos (2005, p.325), onde os horários de trabalho acabam por ser exigentes “tiram tempo à vida familiar e contribuem para a perceção de sobrecarga muito maior”, o que origina um *spillover* negativo, onde “à medida que a quantidade de papéis acumulados aumenta, os riscos de incompatibilidade entre as exigências associadas a cada um também aumentam (Voydanoff, 2002, como citado, por Matias e Fontaine, 2012).

### **3.6 Caracterização de apoios do Estado e das Empresas para a conciliação**

Este ponto, tem o objetivo de perceber quais os apoios do Estado e das empresas, que são utilizados pelas entrevistadas, de forma a melhorar a conciliação entre o trabalho e a família.

Em relação aos apoios da sua empresa e do Estado, para conciliar a conciliação entre a vida profissional e família observou-se que as trabalhadoras ou nunca recorreram a nenhuma medida ou raramente o fazem, isto poderá acontecer, como refere a entrevistada 5, por falta de conhecimento de medidas que já existem e por falta de práticas que realmente ajudem a conciliar o trabalho com a família nas empresas. A entrevistada 8, é a entrevistada que mais recorre a estas medidas, devido a situações de doença das crianças, nomeadamente à assistência à família. Estes resultados, concluíram a necessidade de criação e implementação de medidas de conciliação, que já tinham sido referidas por outros autores, como “práticas de conciliação entre vida profissional e familiar que promovam a igualdade de oportunidades pretende-se encontrar horários e condições de trabalho flexíveis que permitam aos trabalhadores, homens ou mulheres, melhor atenderem às necessidades e responsabilidades das suas vidas pessoais, sem prejuízo das respetivas carreiras profissionais “(Guerreiro et al, 2006, p.29).

**E1:** *“Nunca recorreu a nenhum, pois nunca precisei recorrer”* (entrevistada 1, pergunta 5.4).

**E2:** *“Muitas vezes eu e as minhas colegas trocamos de horários, de forma a facilitar a conciliação a vida privada e profissional a todas nós”* (entrevistada 2, pergunta, 5.4).

**E3:** *“Nenhum, porque não tenho direito a nada”* (entrevistada 3, pergunta 5.4).

**E4:** *“Nunca utilizei nada”* (entrevistada 4, pergunta 5.4).

A seguinte entrevistada, refere o facto de não conhecer as medidas que existem para melhorar a conciliação por parte do Estado, que acaba por ser um constrangimento para muitas famílias, evidenciado uma falta de divulgação, que é bastante necessária. Algumas entrevistadas trocam entre si horários, quando é possível, mas não se trata de uma medida oficial das suas empresas,

**E5:** *“Nenhuma, não porque não precisei, mas também por desconhecimento de apoios que existem por parte do Estado”* (entrevistada 5, pergunta 5.4).

**E6:** *“Nunca precisei recorrer a nada”* (entrevistada 6, pergunta 5.4).

**E7:** *“Não, eu e as minhas colegas, às vezes trocamos horários entre nós, para facilitar, mas não é uma medida da empresa”* (entrevistada 7, pergunta 5.4).

A última entrevistada, é a única que recorre à assistência à família, no entanto, esta medida não é só para quem tem filhos a cargo, sendo que para esta mulher, esta medida não é suficiente.

**E8:** *“A assistência à família, como tenho crianças, acabo por recorrer a ela muitas vezes, no entanto, acho que 30 dias por ano é pouco, principalmente porquê as crianças no infantário estão sempre doentes”* (entrevistada 8, pergunta 5.4).

No que toca, à opinião das entrevistas sobre se as mulheres, acabam por ser prejudicadas por acederem aos seus direitos, como por exemplo, tirarem licença de maternidade, observou-se que as respostas foram todas concordantes, a mulher acaba por ser sempre prejudicada, principalmente quando é mãe, ao contrário do género masculino, isto poderá acontecer, como refere a entrevistada 6, pelos preconceitos que ainda persistem. Desta forma, verificou-se uma conformidade entre os resultados desta investigação e a literatura, que segundo os autores Eby et al., (2005, como citado por Matias et al, 2010, p.963) “as mulheres são consideradas as principais responsáveis pelo cuidado dos filhos e pela realização da maioria das tarefas domésticas, enquanto que, ao nível profissional, são também as mulheres que fazem mais interrupções na carreira e que reestruturam a atividade profissional em prol das exigências familiares”.

**E1:** *“Sim, são prejudicadas (...), muitos chefes não parecem gostar muito, quando uma funcionária dá a novidade que irá ser mãe (...), acho que se fosse os homens não seriam prejudicados”* (entrevistada 1, 5.6).

**E2:** *“Sim, as mulheres são prejudicadas por acederem aos seus direitos, na maior parte das vezes, mas acho que os homens não seriam”* (entrevistada 2, pergunta 5.6).

As restantes entrevistadas, acabam por ir mais longe neste tema e referem que a mulher, por causa de todo o processo de maternidade, acaba por ser prejudicada, do que o sexo apostado, sendo que o homem deve também usufruir da licença de paternidade, apesar de todos os preconceitos e estigmas que ainda existem.

**E3:** *“Sim, os homens não seriam, não tem 9 meses para gerar uma criança, não tem de sair do local de trabalho para ir a consultas de gestação, ou terem de entrar em licença de maternidade mais cedo, não porque querem, mas porque são obrigadas a isso e ainda não tem de amamentar e reduzir a sua carga horária, logo o homem acaba por ser uma opção mais viável para as chefias de contratar, especialmente para certas funções e cargos (...) a licença de paternidade nunca seria um problema para as chefias, porque a sua duração é curta em comparação com a da mulher”* (entrevistada 3, pergunta 5.6).

Entende-se, pelas respostas abaixo, que as mulheres continuam a sofrer consequências, no mercado de trabalho, devido a quererem ou a terem filhos.

**E4:** *“Acho que a mulher tem todo o direito de tirar a licença de maternidade, porém sou de acordo que muitas das vezes perdem o seu emprego por causa de um direito que não é entendido por todos. Já o homem também é merecedor desse direito, mas tenho em mim que não é tão afetado quanto a mulher”* (entrevistada 4, pergunta 5.6).

**E5:** *“Com certeza, empresas de retalho por norma nem contratam mulheres que possuem filhos (...) por causa dos estereótipos de que mulher com filho tem menos disponibilidade para o trabalho”* (entrevistada 5, pergunta 5.6).

**E6:** *“Sim, sem dúvida que são, já os homens não acho que sejam, devido à sua figura na sociedade e aos preconceitos de género que continuam a existir”* (entrevistada 6, pergunta 5.6).

**E7:** *“A licença de maternidade pode resultar em desafios profissionais para as mulheres, como perda de oportunidades de promoção, mas é um direito fundamental para promover a igualdade de género. A participação dos homens na licença de paternidade também é crucial, apesar dos estigmas sociais associados. Acho que políticas que apoiem a conciliação entre trabalho e vida familiar são essenciais para um ambiente de trabalho mais igualitário e inclusivo”* (Entrevistada 7, pergunta 5.6).

**E8:** *“Sim, porque sentem sempre que as mulheres são menos trabalhadoras enquanto os homens podem ir trabalhar a qualquer momento, sentem que somos fracas e usamos as crianças como desculpa”* (entrevistada 8, pergunta 5.6).

Relativamente à reação da chefia, quando uma das entrevistadas pretende aceder aos seus direitos, percebeu-se que nem sempre as reações são as mais positivas na maioria das entrevistadas, à exceção da entrevistada 4 e 6 que afirmam sentirem-se respeitadas.

**E1:** afirma que *“acho que seria de choque e frustrados, mas depende da situação em si (...) choque de não estar à espera e questionam o porquê, mas de forma preocupada”* (entrevistada 1, pergunta 5.7).

**E2:** *“Não seria muito favorável”* (entrevistada 2, pergunta 5.7).

**E3:** *“Sou claramente assediada moralmente (...) quando não é para o benefício da empresa, a chefia não tem a melhor reação com os trabalhadores”* (entrevistada 3, pergunta 5.7).

**E5:** *“São vistos como um desacato, um desrespeito, não como um direito básico”* (entrevistada 5, pergunta 5.7).

**E7:** *“Má, nunca reagem muito bem”* (entrevistada 7, pergunta 5.7).

**E8:** *“Infelizmente, não vêm com muito bons olhos”* (entrevistada 8, pergunta 5.7).

As entrevistadas seguintes, são as únicas que se sentem respeitadas e apoiadas pelas suas chefias, ao contrário das restantes entrevistadas.

**E4:** *“Sinto que sou respeitada”* (entrevistada 4, pergunta 5.7).

**E6:** *“Ficam preocupadas e questionam, mas sinto que respeitam”* (entrevistada 6, pergunta 5.7).

A entrevistada 1, 4 e 6 sentem-se apoiadas pela sua chefia, ao contrário da entrevistada 2, 3 e 5 que não se sentem apoiadas. A entrevistada 7 e 8, afirma que o apoio da sua chefia, depende da situação.

### **3.7. Caracterização das práticas organizacionais da conciliação**

No último ponto das entrevistas, é abordado a existência de práticas organizacionais de conciliação igualitárias que promovam o equilíbrio entre a vida familiar e profissional. É ainda abordado, quais práticas as entrevistadas adotariam de forma a melhorar a sua conciliação.

Relativamente a existência de práticas que promovam o equilíbrio entre a vida profissional e familiar, verificou-se em uniformidade, que não existem tais práticas nos locais de trabalho das entrevistadas, não havendo conhecimento do porquê de não existirem, sendo que as entrevistadas, referem a grande importância que fazem na nossa sociedade. Estes resultados são o oposto do que Teixeira e Nascimento (2017, p.224), verificou na sua investigação, onde percebia-se uma preocupação das empresas “em proporcionar à sua força de trabalho, condições laborais que lhes possibilitem gerir adequadamente a dimensão profissional e familiar. Aumentar a produtividade dos recursos humanos e promover o bem-estar dos colaboradores são apresentados como os principais motivos da implementação destas medidas”, isto não se verifica em nenhuma das empresas das entrevistadas neste estudo.

**E1:** *“Não sei o porquê de não existirem (...) realmente acho que faria muita falta este tipo de práticas na nossa empresa, (...) temos muitas colegas com filhos que acabam por ir de baixa ou assistência à família, muitas vezes no ano”* (entrevistada 1, pergunta 5.1)

**E2:** *“Não tenho conhecimento de existir essas práticas na empresa (...), não sei o porquê de não existir, até porquê fazem muita falta”* (entrevistada 2, pergunta 5.1).

As seguintes entrevistadas, vão mais longe e referem o facto de certas empresas deste setor, não se preocuparem com o facto dos seus funcionários não conseguirem conciliar as suas vidas, bem como, existe um incentivo de levar trabalho para casa, o que contribui dificultar esta problemática.

**E3:** *“Não existem, muito provavelmente devido ao incentivo da chefia em levarmos trabalho para casa e de quererem que nós vivamos para o trabalho”* (entrevistada 3, pergunta 5.1).

**E4:** “Penso que não existem, mas seria muito importante e necessário que existissem” (entrevistada 4, pergunta 5.1).

**E5:** “Não existe. Na grande maioria das empresas de retalho. Não há preocupação nem com o funcionário que dirá a extensão até a família” (entrevistada 5, pergunta 5.1).

**E6:** “Que eu saiba acho que não existe (...) no meu caso enquanto trabalhadora a regime parcial não sinto que haja necessariamente práticas que me ajudem a conciliar uma vez que não há essa necessidade. Acredito que para pessoas com filhos pequenos haja uma maior agilidade em termos de horários e um maior apoio de forma a ser mais fácil de conciliar, por exemplo, fazer mais manhãs ou ter mais fins de semana” (entrevistada 6, pergunta 5.1).

**E7:** “Que eu saiba não existe, mas faria muita falta” (entrevistada 7, pergunta 5.1).

**E8:** “Não existem, não sei o porquê, mas penso que a empresa acha que somos robots (...) só querem que trabalhemos e não ouvem o quanto estamos descontentes” (entrevistada 8, pergunta 5.1).

Para as entrevistadas, verificou-se que a implementação de práticas igualitárias de conciliação são, para todas elas, fundamentais para garantir a igualdade entre a mulher e o homem, bem como para aumentar a satisfação e produtividade dos seus funcionários. Tais resultados, vão ao encontro da literatura, nomeadamente de Guerreiro et al., (2006, p.27), que afirmam “a implementação de estratégias e práticas de conciliação entre atividade profissional e vida familiar contribui para a promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no mundo do trabalho e na sociedade em geral”.

**E1:** “São fundamentais (...), para que todos os trabalhadores tenham os mesmos direitos, sejam mulheres ou homens” (entrevistada 1, pergunta 5.5),

**E2:** “É fundamental que ambos tenham os mesmos direitos, ainda à muitas preconceitos com o homem a cuidar da casa e dos filhos e com a mulher em certas profissões” (entrevistada 2, pergunta 5.5).

As seguintes entrevistadas referem ainda que a igualdade entre géneros, é essencial não só para garantir direitos iguais, mas também para combater preconceitos, obter uma maior satisfação dos trabalhadores, bem como uma maior produtividade.

**E3:** “Claro que são fundamentais, porque a partir do momento em que temos igualdade e equidade num local de trabalho é a partir daí que conseguimos criar bases fortes para ter satisfação dos trabalhadores, que por consequência, vai aumentar a produtividade, que vai aumentar o lucro, onde irá ser possível investir mais e se podes investir mais, quer dizer que tens mais clientes e que os clientes estão satisfeitos” (entrevistada 3, pergunta 5.5).

**E4:** *“Sim extremamente necessárias (...) existe muito preconceito com ambos os géneros, como a mulher a trabalhar em certas profissões ou a não querer filhos, o homem a tomar conta dos filhos e a fazer as tarefas domésticas. É necessária uma mudança de mentalidades”* (entrevistada 4, pergunta 5.5).

A quinta entrevistada, vai mais longe e refere que as ilegalidades que ainda acontecem nos dias de hoje e a pouca sensibilidade por parte das chefias, tem um impacto na vida dos trabalhadores.

**E5:** *“Com certeza, horários repartidos ou rotativos, folgas com mais de 7 dias trabalhados (o que é ilegal) acontece imenso. Falta de sensibilização por parte da empresa com a vida familiar do funcionário (...) tudo isso impacta na qualidade de vida do funcionário, como não são premissas básicas, deveria existir essa conciliação afinal o funcionário torna os lucros da empresa possíveis, logo deveria ser mais valorizado o bem-estar do mesmo”* (entrevistada 5, pergunta 5.5).

**E6:** *“Sim são, são essenciais para que todos tenham os mesmos direitos, independentemente se são homens ou mulheres”* (entrevistada 6, pergunta 5.5).

**E7:** *“Sim, a implementação de práticas igualitárias de conciliação é crucial porque garante igualdade de oportunidades, aumenta a satisfação dos funcionários, ajuda na retenção de talentos, promove a diversidade e a inclusão, e contribui para uma sociedade mais equitativa”* (entrevistada 7, pergunta 5.5).

**E8:** *“Sim, porque nos casos como o meu, necessitamos de ter tempo para nós mesmas também para nos sentirmos mais calmas e menos cansadas”* (entrevistada 8, pergunta 5.5).

Relativamente à opinião das entrevistadas sobre se o Estado e as empresas, deviam de criar mais práticas que promovam a conciliação igualitária, observou-se com grande concordância que sim, deveria ser criado mais práticas que promovam a conciliação de forma igualitária para ambos os géneros, uma vez que, segundo as entrevistas, continua a existir uma discriminação de género, seguida de uma segregação profissional. A literatura corrobora estes resultados, pois é necessário criar mais “políticas públicas em termos de apoio à família têm impacto significativo no emprego feminino, (...), nomeadamente política de saúde e políticas sociais” (Lopes et al., 2023).

**E1:** *“Sim, deviam, até porque ainda acontece os homens serem escolhidos para certas profissões ou cargos e a mulher não (...) por causa de terem filhos ou de poderem vir a engravidar ou até mesmo por preconceito”* (entrevistada 1, pergunta 5.9).

**E2:** *“Sim, sem dúvida, nos dias de hoje ainda à muito preconceito com o homem a cuidar dos filhos e da casa”* (entrevistada 2, pergunta 5.9).

**E3:** *“Sim, porque é mais saudável para as relações no local de trabalho, sentimos que temos todos os momentos direitos obrigações (...), as crianças acabam por passar tanto tempo com o pai, como com a mãe (...), o trabalho faz parte da nossa vida, é necessário que o Estado valorize a mulher também, porque enquanto tivermos partidos a achar que a mulher devia ser dona de casa e não devia de trabalhar em geral ou em certas profissões, não iremos diminuir as diferenças salariais entre os géneros”* (entrevistada 3, pergunta 5.9).

**E4:** *“Concordo, acho que passamos mais tempo a trabalhar do que com as nossas famílias”* (entrevistada 4, pergunta 5.9).

A quita entrevistada, dá-nos o exemplo da fiscalização e a importância que esta têm, para garantir que os nossos direitos estão ou não a ser respeitados.

**E5:** *“Com certeza, o estado fiscalizando as lojas por exemplo já iria resguardar que as leis estão sendo cumpridas”* (entrevistada 5, pergunta 5.9).

**E6:** *“Sim, principalmente para os pais solteiros, que ao contrário das famílias nucleares, tem que fazer tudo sozinhos, por exemplo”* (entrevistada 6, pergunta 5.9).

A entrevistada seguinte refere as vantagens que a implementação deste tipo de práticas, por parte do Estado e das empresas, têm na nossa vida familiar e profissional.

**E7:** *“Sim, é importante que tanto o Estado como as empresas implementem práticas de conciliação igualitárias para promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, permitir uma melhor gestão do tempo entre trabalho e vida pessoal, aumentar a satisfação dos funcionários e contribuir para uma sociedade mais equitativa e produtiva”* (Entrevistada 7, pergunta 5.9).

**E8:** *“Sim, para que possamos todos ter tempo para tudo e não andarmos a escolher”* (entrevistada 8, pergunta 5.9).

Em relação às práticas que as entrevistadas adotariam, nas suas empresas onde trabalham, para facilitar a conciliação igualitária entre a vida familiar e profissional, as entrevistadas referiram as seguintes práticas:

**E1:** *“Limitação de horário ao fim de semana e feriados, de forma a passar tempo com a minha família (...) turnos rotativos de forma a todos os trabalhadores tenham tempo com a família (...) acho que também, deviam de organizar, na empresa, atividades com as famílias de todos os trabalhadores, para haver uma maior união de equipa e convívio, de forma a ser um momento de relaxamento entre todos”* (entrevistada 1, pergunta 5.10).

**E2:** *“Deviam reduzir o tempo de horas de trabalho ou um horário mais flexível, de forma a conseguir conciliar a vida privada e profissional”* (entrevistada 2, pergunta 5.10).

**E3:** *“Horários reduzidos, trabalho remoto, por exemplo, 2-3 vezes na semana, prémio bônus de prestação para os trabalhadores, cabaz educacional para ajudar as famílias dos trabalhadores, apoio nos transportes”* (entrevistada 3, pergunta 5.10).

**E4:** *“Acho que a distribuição não está de todo péssima, mas por exemplo, para quem tem filhos, que não é o meu caso, sofre muito por não ter fins de semana fixos para estar com eles, penso que deviam de abrir exceção para essas pessoas, sejam homens ou mulheres”* (entrevistada 4, pergunta 5.10).

As restantes entrevistadas acrescentam ainda medidas complementares as primeiras quatro entrevistadas

**E5:** *“Serviço de transporte, plano de saúde incluso extensível ao agregado familiar, benefícios como massagens, formações paga e feitas em horário de trabalho”* (entrevistada 5, pergunta 5.10).

**E6:** *“Redução de horário laboral, ter 3 folgas semanais, de forma ao trabalhador poder descansar mais, para ter uma maior disposição para o trabalho e aumentar a sua produtividade”* (entrevista 6, pergunta 5.10).

**E7:** *“Criarem programas de apoio à família, como oferecer assistência ou subsídios para serviços como cuidados infantis ou apoio a familiares idosos, para ajudar os funcionários a conciliarem as suas responsabilidades familiares com o trabalho”* (Entrevistada 7, pergunta 5.10).

**E8:** *“Horários mais flexíveis, não só o dos trabalhadores, mas dos locais de trabalho em geral, adotar o trabalho remoto quando possível”* (entrevistada 8, pergunta 5.10).

A redução de horário laboral e os horários mais flexíveis, são as medidas mais propostas por todas as entrevistadas, por consequência das suas cargas horarias e da realização de horas extras que a maior parte destas mulheres realiza.

Este exemplo de práticas propostas pelas entrevistadas, vai de encontro a medidas que outros autores já tinham indicado a sua necessidade de implementação, como o caso de estratégias “ligadas à promoção e troca de emoções positivas e à criação de ambientes harmoniosos podem motivar os indivíduos a desenvolver estratégias de conciliação úteis e também ter um papel na proteção dos indivíduos face às adversidades e dificuldades de conciliação” (Matias et al., 2010, p.974), outras medidas, como a adoção do teletrabalho que poderá ajudar os “trabalhadores que residam longe do local do trabalho, a fim de evitar o cansaço e a perda,

em deslocações diárias”, de forma a conciliarem a vida privada e profissional (Guerreiro et al., 2006, p.23).

## **Conclusão**

A conciliação entre a vida familiar e profissional é uma problemática que praticamente todas as pessoas têm de conviver com ela na sua vida. Sendo que, ao realizar este estudo foi possível perceber as dificuldades que outras pessoas ao nosso redor têm de lidar diariamente.

Esta investigação teve como objetivo geral “analisar a conciliação entre a vida familiar e profissional na perspectiva das trabalhadoras do género feminino”, no setor do retalho, sendo que, de forma a dar resposta a este objetivo, caracterizou-se este setor de atividade e entrevistou-se 8 mulheres, de funções e cargos hierárquicos distintos, mas todas do setor do retalho.

Pretendeu-se caracterizar a situação profissional destas mulheres, bem como dos seus conjugues, que ao início não estava prevista caracterizar, mas que foi possível. Observou-se como as famílias conciliam o trabalho com a família e as dificuldades que têm na sua gestão e quais as estratégias que adotam. Analisou-se como as entrevistadas utilizam o seu tempo diário, seja no trabalho, tarefas domésticas, sozinhas e em família. Percebeu-se ainda, quais os apoios das empresas e do Estado, as entrevistadas utilizam de forma a conciliar o trabalho com a família. Por fim, entendeu-se a importância que as práticas igualitárias de conciliação têm para estas mulheres e quais práticas organizacionais, elas adotariam nas suas empresas, de forma a melhorar a conciliação.

Esta problemática, foi sustentada por uma breve revisão da literatura, de forma a contextualizar o tema em estudo. Assim foi abordado a igualdade de género, a discriminação entre os géneros, bem como a conciliação entre a família e o trabalho e por último as práticas organizacionais da conciliação. Desta forma e segundo Teixeira e Nascimento (2011), esta problemática, tem sido uma das maiores preocupações das famílias, uma vez que é difícil conciliar as exigências profissionais e as exigências familiares. Os problemas familiares, podem prejudicar a concentração no local de trabalho, sendo que o cansaço resultante dos cuidados com os filhos pode também afetar o desempenho profissional (Mendonça e Matos, 2015).

Quanto à metodologia, optou-se pela metodologia qualitativa, incidindo particularmente num estudo de caso, de forma a ter informação mais detalhada sobre o fenómeno estudado. Como técnica de recolha de dados, procedeu-se à entrevista semiestruturada, que foi realizada através de um guião pré-definido, com perguntas mais abertas de maior liberdade de resposta e outras mais fechadas. Recorreu-se ainda, a uma análise documental, nomeadamente do Pordata, de forma a reter informação realística sobre dados estatísticos do setor do retalho.

Assim, foram entrevistadas 8 mulheres do setor do retalho, de diferentes empresas e de funções e cargos distintos, sendo que sete entrevistas foram realizadas presencialmente e uma através da plataforma zoom.

Através dos resultados obtidos pela análise das entrevistas e dos dados do Pordata foi possível concluir que, todas as entrevistadas realizam horas extras de trabalhos, não tendo isenção de horário, o que acaba por ser desgastante e dificulta a conciliação, o que é semelhante com estudos de outros autores “cultura das longas horas de trabalho ou as mudanças constantes de horário trazem dificuldades acrescidas aos colaboradores para cumprimento das responsabilidades familiares” (Casaca, 2013, como citado por Andrade, 2017, p. 47).

Verificou-se uma maior participação do género masculino, na realização das tarefas domésticas e uma maior repartição destas tarefas entre os casais. O tempo dedicado às tarefas domésticas varia de agregado familiar para agregado familiar, uma vez que a composição dos agregados não é igual em todos, mas em média é entre 2 a 3 horas, não havendo discriminação de género, isto por, seja homem ou mulher percebeu-se que todos participam nas tarefas. Estes resultados são contrários aos verificados em outras investigações, onde é a mulher que realiza mais do dobro do trabalho doméstico e familiar do que os homens (Bianchi et al., 2000, como citado por Ferreira, 2010).

Concluiu-se que o apoio familiar é essencial para que todas estas mulheres consigam conciliar a família com o trabalho e ter tempo dedicado, tanto para si, como tempo para a família.

Em relação à caracterização da conciliação, verificou-se a existência de dificuldade em conciliar o trabalho com a família, como não ter horários compatíveis com as suas famílias, as represálias no trabalho, quando demonstram que pretendem aceder aos seus direitos, o cansaço físico e mental e a má gestão de tempo, sendo que as entrevistadas tenta encontrar estratégias que as ajudem diariamente na conciliação, como folgas ao mesmo tempo que o seu agregado, definição de prioridades, gestão e organização de tempo. Tais resultados são semelhantes ao estudo de Matias et al., (2010, p.973), onde os autores podem concluir que as estratégias são ao “nível social mais amplo (apoio da comunidade, apoio no local de trabalho) ao domínio familiar e individual (capacidades de negociação no casal e de comunicação na família, competências de planeamento, traços de personalidade)”,

Relativamente às práticas organizacionais da conciliação, verificou-se que não existem este tipo de práticas de conciliação em nenhuma das empresas onde trabalham estas mulheres, o

que é contrário à Teixeira e Nascimento (2011, p.224), onde se percebeu uma preocupação por parte das empresas “em proporcionar à sua força de trabalho, condições laborais que lhes possibilitem gerir adequadamente a dimensão profissional e familiar. Aumentar a produtividade dos recursos humanos e promover o bem-estar dos colaboradores são apresentados como os principais motivos da implementação destas medidas”. Sendo, que se concluiu também, que nenhuma destas mulheres está satisfeita com as suas condições de trabalho.

Verificou-se ainda, a falta de conhecimento de medidas estatais que já existem e que não recorrem, como a assistência à família, que não é só para quem tem filhos menores. Concluiu-se, que a maior parte destas empresas, deste setor, tentam não contratar muitas mulheres com filhos, devido à indisponibilidade para o trabalho, nomeadamente por causa do tipo de horários praticados. Sendo que a reação das chefias quando eles tentam requerem aos seus direitos, não é a mais favorável.

Por último, e à semelhança do estudo de Lopes et al., (2023, p.79-80), concluiu-se uma necessidade de criar e implementar medidas, estratégicas e políticas públicas, que promovam a conciliação da vida familiar com a vida profissional “políticas públicas em termos de apoio à família têm impacto significativo no emprego feminino, (...), nomeadamente política de saúde e políticas sociais”. Verificou-se que a implementação destas práticas é fundamental para que todos os trabalhadores tenham os mesmos direitos, sejam mulheres ou homens. Sendo que as entrevistadas, quando questionadas sobre quais medidas adotariam, referem a flexibilidade de horários, a limitação de horário ao fim de semana e feriados, o trabalho remoto quando possível, criarem programas de apoio às famílias, como cuidados infantis, e aos familiares dependentes, seguros de saúde para todo o agregado familiar, apoio nos transportes, entre outros.

No que diz respeito às limitações do estudo, podemos destacar o facto de não ter sido possível atingir na totalidade o objetivo específico “caracterização do setor do retalho”, uma vez que se pretendia perceber o número de mulheres e homens que trabalham neste setor e esses dados não estavam disponíveis, tendo-se recorrido à caracterização da população empregada por género no setor terciário, que é onde está inserido o setor do retalho, de forma a contornar esta limitação.

Após a realização desta investigação, seria pertinente aprofundar esta problemática, principalmente no que toca a analisar o tempo dedicado a cada tarefa doméstica e a distribuição destas tarefas entre os casais. Estender o número de pessoas entrevistadas e se

possível, realizar um estudo comparativo e perceber a opinião do género masculino, relativamente às tarefas domésticas e às práticas igualitárias de conciliação entre a vida familiar e profissional.

## Referências bibliográficas

- Abrantes, M. (2013). Fortalezas e Masmorras: A persistência da divisão sexual das profissões na sociedade contemporânea. *Ex aequo*, (27), 113-127. <https://scielo.pt/pdf/aeq/n27/n27a08.pdf>
- Amado, J. (2017). Manual de Investigação Qualitativa em Educação. (3ªed). Imprensa da Universidade de Coimbra. <https://doi.org/10.14195/978-989-26-1390-1>
- Andrade, C. (2017). Perceções dos Colaboradores sobre as Medidas Organizacionais de Conciliação da Vida Profissional e familiar. *Revista Brasileira de Gestão e Inovação*, 4 (3), 46-63. <http://dx.doi.org/10.18226/23190639.v4n3.03>
- Andrade, C., Sobreira, R. (2013). Igualdade de Género no Exercício da Profissão de Relações Públicas: Estudo exploratório com estudantes de comunicação organizacional. *Exedra Revista Científica* (7), 42-50. <https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/47658/1/04CCE-v2.pdf>
- Anker, R., Melkas H., Korten, A. (2003). Gender-based occupational segregation in the 1990's. *Internacional Labour Organization*. [https://www.ilo.org/declaration/info/publications/eliminationofdiscrimination/WCMS\\_DECL\\_W\\_P\\_18\\_EN/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/declaration/info/publications/eliminationofdiscrimination/WCMS_DECL_W_P_18_EN/lang--en/index.htm)
- APAV- associação portuguesa de apoio à vítima (2019). *Guia para as Famílias – Sensibilizar e Educar para a Igualdade de Género*. [https://apav.pt/publiproj/images/yootheme/PDF/Guia\\_Familias\\_Sensibilizar\\_Educar\\_Igualdade\\_Genero.pdf](https://apav.pt/publiproj/images/yootheme/PDF/Guia_Familias_Sensibilizar_Educar_Igualdade_Genero.pdf)
- Bardin, L. (1977). *Análise de Conteúdo*. Edições 70.
- Barham, E., Vanalli, A. (2012). Trabalho e Família: Perspetivas Teóricas e Desafios Atuais. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(1), 47-60. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v12n1/v12n1a05.pdf>
- Barros, A. (2008). Cidadania, Relações de género e relações de trabalho. *Tribunal Regional do Trabalho 3ªRegião*, 47(77), 67-83. [https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27321/Alice\\_Barros.pdf?sequence=1](https://sistemas.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27321/Alice_Barros.pdf?sequence=1)
- Beltramini, L., Cepellos, V., Pereira, J. (2022). Mulheres jovens, “Teto de vidro” e estratégias para o enfrentamento de paredes de cristal. *Revista de Administração de empresas*, 62(6), 1-25 <https://www.scielo.br/j/rae/a/q8xLSPzQMPMFfLWzf9X9GVx/?format=pdf&lang=pt>

Blackburn, R., Jarman, J., Racko, M. (2012) As dimensões da segregação ocupacional de género nos países industrializados. *Sociologia*, 46 (6), 1003-1019 <https://doi.org/10.1177/0038038511435063>

Brandão, C., Silva, I., Gonçalves, S., Veloso, A., Santos, J., Moura, R. (2021). *Boas práticas em tempos de crise - Conciliar a vida profissional, familiar e pessoal*. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto.

Cabrera, A. (2019) Desigualdades de género em ambiente universitário: um estudo de caso sobre a faculdade de ciências sociais e humanas da universidade nova de Lisboa. *Faces da Eva* (41), 47-65. <https://run.unl.pt/handle/10362/135569>

Câmara, R. (2013). Análise de conteúdo: da teoria à prática em pesquisas sociais aplicadas às organizações. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 6 (2), 179-191. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/gerais/v6n2/v6n2a03.pdf>

Casaca, S. (2010). As desigualdades de género em tempos de crise: um contributo para a reflexão sobre as implicações da vulnerabilidade laboral. *Sociedade e Trabalho*, 183-204. <https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/27388/1/SFCASACA%202010.pdf>

Casaca, S. (2013). As novas dinâmicas laborais e os desafios da articulação com a vida familiar. *Sociologia, problemas e práticas* (72), 31-52. <https://sociologiapp.iscte-iul.pt/pdfs/10340/10481.pdf>

Casaca, S., Perista, H. (2017). Como explicar o persistente diferencial salarial em desfavor das mulheres? Um contributo com base nas dinâmicas laborais recentes em Portugal. *Instituto Superior de Economia e Gestão* (1), 1-17. [https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/14420/1/WP\\_01\\_2017\\_rev.pdf](https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/14420/1/WP_01_2017_rev.pdf)

Campanhó, I., Quivy, R., Marquet, J. (2019). *Manual de investigação em ciências sociais*. (1ª ed). Gradiva.

Centro Internacional de Formação da OIT. (2008). Romper com os estereótipos de géneros, dar uma oportunidade ao talento [https://cite.gov.pt/documents/14333/154975/Romper\\_estereotipos\\_genero.pdf](https://cite.gov.pt/documents/14333/154975/Romper_estereotipos_genero.pdf)

Coelho, L., Ferreira, V. (2018) Segregação sexual do emprego em Portugal no último quarto de século – Agravamento ou abrandamento? *e-cadernos CES*, (29), 77-98. <https://doi.org/10.4000/eces.3205>

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (2022). *Igualdade de Género em Portugal: Boletim Estatístico*. [https://www.ciq.gov.pt/wp-content/uploads/2022/12/Igualdade-de-Genero-em-Portugal\\_-Boletim-Estatistico-2022P1.pdf](https://www.ciq.gov.pt/wp-content/uploads/2022/12/Igualdade-de-Genero-em-Portugal_-Boletim-Estatistico-2022P1.pdf)

Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (2008). *Guião para a Implementação de Planos de Igualdade nas empresas*. <https://www.ciq.gov.pt/wp-content/uploads/2017/08/guiao-plano-igualdade-empresas.pdf>

Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego (2010). *A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal*. <https://observatorio-lisboa.eapn.pt/ficheiro/A-igualdade-de-mulheres-e-homens-no-trabalho-e-no-emprego-em-Portugal.pdf>

Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego (2024, janeiro, 20). *O que fazemos* <https://cite.gov.pt/que-fazemos>

Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego (2024, janeiro, 20). *Boas práticas de Igualdade de Género*. <https://assedio.cite.gov.pt/o-que-e-o-assedio/boas-praticas-de-igualdade-de-genero/>

Costa, F. (2018). Mulher, Trabalho e família: os impactos do trabalho na subjetividade da mulher e em suas relações familiares. *Pretextos – Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas*, 3(6), 434-452  
<https://periodicos.pucminas.br/index.php/pretextos/article/view/15986>

Coutinho, C. (2013). *Metodologia de Investigação em Ciências Sociais e Humanas: Teoria e Prática*. (2º ed). Edições Almedina, S.A.

Ellemers, N., & Barreto, M. (2015). Chapter Tree: Detecting and Experiencing Prejudice: New Answers to Old Questions. *Advances in Experimental Social Psychology*, 52(1), 139-219  
<https://doi.org/10.1016/bs.aesp.2015.02.001>

European Commission (2009). *Gender segregation in the labour market*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/39e67b83-852f-4f1e-b6a0-a8fbb599b256>

European Institute for Gender Equality. (2018). *Study and work in the EU: set apart by gender*. <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/study-and-work-eu-set-apart-gender-report>

Fernandez, B. (2019). Teto de vidro, piso pegajoso e desigualdades de género no mercado de trabalho brasileiro à luz da economia feminista: por que as iniquidades persistem. *Revista*

<https://periodicos.fclar.unesp.br/cadernos/article/view/12951>

Ferreira, V. (1995). Padrões de Segregação das mulheres sem emprego. Uma análise do caso português no quadro europeu. *As mulheres e as mudanças sociais e econômicas*, (85), 33-61. <http://hdl.handle.net/10347/12532>

Ferreira, V. (2010). *A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal*. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. [https://www.researchgate.net/publication/279913447\\_A\\_IGUALDADE\\_DE\\_MULHERES\\_E\\_HOMENS\\_NO\\_TRABALHO\\_E\\_NO\\_EMPREGO\\_EM\\_PORTUGAL\\_Politicas\\_e\\_Circunstancias](https://www.researchgate.net/publication/279913447_A_IGUALDADE_DE_MULHERES_E_HOMENS_NO_TRABALHO_E_NO_EMPREGO_EM_PORTUGAL_Politicas_e_Circunstancias)

Figueiredo, B., Fernandes, H. (2018). Segregação Horizontal: Um desafio para a educação de mulheres. *Ensaios Pedagógicos*, 2 (3), 56-62. <https://www.ensaiospedagogicos.ufscar.br/index.php/ENP/article/view/109/135>

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

INEE (2019). *INEE Guidance Note on Gender*. <https://inee.org/pt/resources/manual-da-inee-sobre-genero>

Guerreiro, M., Lourenço, V., Pereira, I. (2006). *Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar*. (4<sup>o</sup>ed). CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. [https://cite.gov.pt/documents/14333/193238/Boas\\_Praticas\\_de\\_Conciliac.pdf/25e63214-d770-49f1-ae75-4e2befe73398](https://cite.gov.pt/documents/14333/193238/Boas_Praticas_de_Conciliac.pdf/25e63214-d770-49f1-ae75-4e2befe73398)

Kerimova, I. (2021). Career Advancement and Gender Equity in Academia. *Journal of Eastern European and Central Asian Research* 8(3), 389-410. <https://www.ieeca.org/journal/index.php/JEECAR/article/view/593>

Junior, E., Oliveira, G., Santos, A., Schnekenberg, G. (2021). Análise documental como percurso metodológico na pesquisa qualitativa. *Cadernos da Fucamp*, 20(44), p.36-51

Lameirão, A., (2011). Mercado de trabalho, Desigualdade Social e Gênero. *Anais do Seminário Nacional da Pós-Graduação em Ciências Sociais – UFES*, 1(1). <https://periodicos.ufes.br/snpgcs/article/view/1630>

Leite, C., Almeida, J., Vais, R., Ferreira, V., Monteiro, R., Seleiro, S., Lopes, M., Múrias, C. (2016). *GuiLeitea para a Integração a Nível Local de Perspetiva de Género na Gestão de*

Pessoas, *Formação e Emprego*. CES- Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra. [https://lge.ces.uc.pt/files/LGE\\_gestao\\_pessoas.pdf](https://lge.ces.uc.pt/files/LGE_gestao_pessoas.pdf)

Leone, E., Krein, J., Teixeira, M. (2017). *Mundo do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover a igualdade*. Instituto de economia. [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4216092/mod\\_resource/content/1/aula%204%20texto%202.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4216092/mod_resource/content/1/aula%204%20texto%202.pdf)

Lopes, H., Cerejeira, J., Sousa, S., Suleman, F., Marques, P., Figueiredo, H. (2023). *Economia do trabalho*. Edições Almedina.

Helb, H., Shannon C., Linnea C,Ng. (2020). Modern Discrimination in Organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, (1), 257-282. <https://dx.doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044948>

Henriques, H., Marchão, A. (2016). Educação para a igualdade de género: leituras a partir da realidade de cinco jardins de infância do distrito de Portalegre, Portugal. *Foro de Educación*, 14(20), 339-360. <http://dx.doi.org/10.14516/fde.2016.014.020.017>

Matias, M., Fontaine, A., Simão, C., Oliveira, E., Mendonça, M. (2010). A conciliação trabalho-família em casais de duplo-emprego. *In Actas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto*, 963-977. <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/21494/2/85623.pdf>

Matias, M., Fontaine, A. (2012). A Conciliação de Papéis Profissionais e Familiares: O Mecanismo Psicológico de Spillover. *Psicologia: Teoria e Pesquisa* 28 (2), 235-243. <https://www.scielo.br/j/ptp/a/3qjF6Grz6phs4msBmPNdzmf/?format=pdf&lang=pt>

Mendonça, M., Matos, P. (2015). Conciliação família-trabalho vivida a dois: Um estudo qualitativo com casais com filhos pequenos. *Análise Psicológica* 3(XXXIII), 317-334. <https://doi.org/10.14417/ap.904>

Monteiro, R., Agostinho, L., Daniel, F. (2015). Um diagnóstico da desigualdade de género num município em Portugal: estruturas e representações. *Revista de Administração Pública* 49(2), 423-446 <https://hdl.handle.net/10316/43691>

Moreira, T. (2018). O princípio da igualdade de tratamento e a proibição de discriminação: a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar em Portugal. *Universidade do Minho* 1, 59-72.

- Nunes, K., Lima, A. (2021). Piso Pegajoso, Teto de Vidro e Abelha Rainha: a tríplice barreira imposta pela economia sexista. *Research, Society and Development* 10(8) <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v10i8.16110>
- Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, M., Perista, P. (2016). *Os Usos do Tempo de Homens e de Mulheres em Portugal*. CESIS- Centro de Estudos para a Intervenção Social. [https://cite.gov.pt/documents/14333/16933/INUT\\_livro\\_digital.pdf/0047dba2-150f-48a3-a050-c0564eaf1eba](https://cite.gov.pt/documents/14333/16933/INUT_livro_digital.pdf/0047dba2-150f-48a3-a050-c0564eaf1eba)
- Pope, C., Mays, N. (1996). *Pesquisa qualitativa na atenção à saúde*. Artmed Editora.
- Prodanov, C., Freitas, E. (2013). *Metodologia do trabalho científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico*. (2nd ed.). Feevale <https://www.feevale.br/Comum/midias/0163c988-1f5d-496f-b118-a6e009a7a2f9/E-book%20Metodologia%20do%20Trabalho%20Cientifico.pdf>
- Rêgo, M. (2012). Políticas de igualdade de género na União Europeia e em Portugal: Influências e incoerências. *Ex aequo*, (23), 25-44. <https://scielo.pt/pdf/aeq/n25/n25a04.pdf>
- Robertis, C. (2011). *Metodologia da Intervenção em Trabalho Social*. Porto Editora.
- Sá, P. Costa, A., Moreira, A. (2021). *Reflexões em torno de Metodologias de investigação: recolha de dados*. UA Editora. <https://ria.ua.pt/handle/10773/30772>
- Santos, S. e Macedo, E. (2009), Apenas Mulheres? Situação das Mulheres no Mercado de Trabalho em Quatro Países Europeus. *Ex æquo*,19, 129-155. <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/60799/2/84945.PDF>
- Silva, A., Duarte, L., Duarte, R., Barbosa M. (2022) Mulheres na educação e o fenómeno “Teto de Vidro”: interface com os direitos humanos. *Conjecturas* 22(18) 380-394. <https://www.conjecturas.org/index.php/edicoes/article/view/2125>
- Silva, I, Andrade, C. (2016). Medidas de conciliação da vida profissional e familiar: estudo de caso numa instituição de ensino superior. *Dedica Revista de Educação e Humanidades*, 10, 175-195. [https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/41950/Silva\\_Reconciliation.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/41950/Silva_Reconciliation.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Silveira, L., Leão, N. (2020). O impacto da segregação ocupacional por Género e raça na desigualdade de renda no Brasil em três décadas (1986-2015). *RELAP- Revista Latinoamericana de Población*, 14(27), 41-76. <http://doi.org/10.31406/relap2020.v14.i12.n27.2>

Silvestre, H., Araújo, J. (2011). *Metodologia para a investigação social*. Escolar Editora.  
<https://bibliotecadigital.ipb.pt/bitstream/10198/6563/3/O%20Tratamento%20e%20An%C3%A1lise%20de%20Dados.pdf>

Sorj, B., Fontes, A., Machado, D. (2007). Políticas e Práticas de Conciliação entre Família e Trabalho no Brasil. *Cadernos de Pesquisa*, 37 (132), 573-594.  
<https://www.scielo.br/j/cp/a/Tncsyc85TCBVCJWm7KHhT7J/?lang=pt&format=pdf>

Teixeira, R., Nascimento, I (2011). Conciliação trabalho - família: Contribuições de medidas adotadas por organizações portuguesas. *Revista brasileira de orientação profissional*, 12(2), 215-225. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v12n2/09.pdf>

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

União Europeia. (2023). *Igualdade entre homens e mulheres*. Parlamento europeu – Fichas técnicas. [https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/pt/FTU\\_2.3.8.pdf](https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/pt/FTU_2.3.8.pdf)

# Apêndices

# **Apêndice A - Consentimento Informado**

Exmo. (a) Sr. (a),

No seguimento do Mestrado de Gestão Estratégica de Recursos Humanos, realizado na Escola Superior de Ciências Empresariais (ESCE), sediada no Instituto Politécnico de Setúbal (IPS), convido-o para a presente entrevista no âmbito da minha dissertação de mestrado, que tem como orientadora, a Professora Doutora Helena Roque.

O presente estudo tem como objetivo analisar a conciliação entre a família e o trabalho pelas trabalhadoras do setor do retalho.

Neste sentido, gostaria de solicitar sua colaboração e agradecer antecipadamente por participar nesta entrevista. Solicito, ainda, a sua autorização para que a mesma seja gravada, para efeitos de transcrição e análise. Comprometo-me a manter total sigilo sobre as informações obtidas, garantindo a confidencialidade do seu discurso.

Muito obrigado por toda a colaboração.

Ana Arcângelo.

Consinto a entrevista e gravação para os efeitos acima mencionados.

---

## **Apêndice B - Guião de entrevista**

## **1. Dados Sociodemográficos**

- 1.1 Idade:
- 1.2 Habilitações literárias:
- 1.3 Profissão:
- 1.4 Local de residência:
- 1.5 Estado civil:
  - 1.5.1 Relativamente ao seu cônjuge, quais são as suas habilitações literárias; a sua profissão; a sua situação profissional e vínculo contratual?
- 1.6 Composição do agregado familiar:

## **2. Caracterização profissional**

- 2.1 Qual a sua situação profissional?
- 2.2 Qual a sua profissão?
- 2.3 Há quanto tempo está nesta empresa?
- 2.4 Qual o vínculo contratual?
- 2.5 Qual é a sua função? E há quanto tempo executa esta função?
- 2.6 Qual o tipo de horário praticado?
- 2.7 Tem isenção de horário?
- 2.8 No seu trabalho, costuma realizar horas extras ou levar trabalho para casa?
- 2.9 Está satisfeito com as condições de trabalho?

## **3. Caracterização da vida familiar e profissional**

- 3.1 Quem trata das tarefas domésticas em casa, durante os dias de trabalho?
- 3.2 Se tiver cônjuge, as tarefas domésticas são repartidas entre ambos?
- 3.3 Considera que a repartição dessas tarefas é justa?
- 3.4 O que acha da divisão igualitária das tarefas domésticas entre homens e mulheres? Sente que, atualmente o homem participa mais?
- 3.5 Quanto tempo você dedica à realização das tarefas domésticas diariamente?
- 3.6 Tem apoio de outras pessoas para realizar estas tarefas? (exemplo: sogros)
- 3.7 Se tiver filhos ou outros dependentes a cargo, a quem recorre para ficar com estes, quando está a trabalhar?
- 3.8 Relativamente às suas deslocações entre trabalho-casa e casa-trabalho quanto tempo em média demora?
- 3.9 Tem tempo de lazer para si e em família? Se sim, quais as atividade que costuma praticar e com que frequência?

## **4. Caracterização da conciliação**

- 4.1 Como procura conciliar a vida familiar com o trabalho?
- 4.2 Quais os constrangimentos que encontra na conciliação? Quais as dificuldades?

- 4.3 Considera que o apoio da família e amigos é essencial para a conciliação?
- 4.4 Sente que o seu trabalho interfere na vida familiar e vice-versa?
- 4.5 Para si, é mais difícil conciliar o trabalho ou a vida familiar?

**5. Caracterização das práticas organizacionais da conciliação**

- 5.1 No seu trabalho, existem práticas que promovam o equilíbrio entre vida profissional e familiar?
- Se sim, quais?
  - Se não existem medidas, sabe o porquê?
- 5.2 Sente que essas práticas realmente facilitam a conciliação entre o trabalho e a família? Porquê?
- 5.3 Sente que essas práticas são discriminatórias entre os géneros?
- 5.4 Quais os apoios da sua empresa e do Estado que utiliza para conciliar a vida profissional e familiar?
- 5.5 Para si, a implementação de práticas igualitárias de conciliação são fundamentais?
- 5.6 Acha que as mulheres acabam por ser prejudicadas, por exemplo, por tirarem licença de maternidade? E os homens?
- 5.7 Qual a reação da sua chefia, quando você pretende aceder aos seus direitos?
- 5.8 Sente-se apoiada pela sua chefia?
- 5.9 Acha que o Estado e as empresas deviam de implementar mais práticas de conciliação igualitárias?
- 5.10 Quais as práticas que adotaria, na organização onde trabalha, para facilitar a conciliação entre a vida familiar e profissional?

## **Apêndice C - Entrevista 1**

### **1. Dados Sociodemográficos**

22 anos.

Licenciatura.

Vendedora de loja.

Setúbal.

Soteira.

Resido com a minha mãe, pai e irmã mais velha.

### **2. Caracterização profissional**

Empregada por conta de outrem.

Vendedora de loja.

Há 1 ano e 9 meses.

Contrato a termo incerto.

Sou operadora de armazém há 1 ano e 9 meses.

Part-time, 5 horas diárias.

Não.

Realizo horas extras e não leva trabalho para casa, no entanto, tantas horas extras, acaba por ser exaustivo, temos muitas colegas de baixa, por doença ou por assistência à família e a empresa não contrata mais ninguém.

Não.

### **3. Caracterização da vida familiar e profissional**

A minha mãe

É injusta, porque o homem continua a ver a mulher como dona de casa e mãe dos filhos, vê-nos como um objeto. Atualmente não acho que o género masculino participe mais que há uns anos.

1 hora.

Sim, mãe e irmã.

15 minutos.

Tenho tempo para mim, no entanto não tenho tanto tempo em família, devido aos horários de trabalho deles e às lidas domésticas (...) as atividades que costumo praticar sozinha, por norma é o ginásio e ouvir música.

### **4. Caracterização da conciliação**

Tento ter folgas ao mesmo tempo que a minha família, no entanto é bastante complicado (...) muitas vezes não dá para trocar de turno ou dia de folga com outra colega”.

Não ter horários compatíveis.

Sim.

Sim.

Ambos, vou muitas vezes para o trabalho a pensar em algo que aconteceu em casa e vou para casa a pensar no que aconteceu no trabalho (...) é muito difícil para mim conseguir desligar o meu cérebro de certas situações e focar me totalmente noutras.

##### **5. Caracterização das práticas organizacionais da conciliação**

Não sei o porquê de não existirem (...) realmente acho que faria muita falta este tipo de práticas na nossa empresa, (...) temos muitas colegas com filhos que acabam por ir de baixa ou assistência à família, muitas vezes no ano.

Nunca recorri a nenhum, pois nunca precisei recorrer.

São fundamentais (...), para que todos os trabalhadores tenham os mesmos direitos, sejam mulheres ou homens.

Sim, são prejudicadas (...), muitos chefes não parecem gostar muito, quando uma funcionária dá a novidade que irá ser mãe (...), acho que se fosse os homens não seriam prejudicados.

Acho que seria de choque e frustrados, mas depende da situação em si (...) choque de não estar à espera e questionam o porquê, mas de forma preocupada.

Sim, sinto-me apoiada.

Sim, deviam, até porque ainda acontece os homens serem escolhidos para certas profissões ou cargos e a mulher não (...) por causa de terem filhos ou de poderem vir a engravidar ou até mesmo por preconceito.

Limitação de horário ao fim de semana e feriados, de forma a passar tempo com a minha família (...) turnos rotativos de forma a todos os trabalhadores tenham tempo com a família (...) acho que também, deviam de organizar, na empresa, atividades com as famílias de todos os trabalhadores, para haver uma maior união de equipa e convívio, de forma a ser um momento de relaxamento entre todos.

## **Apêndice D - Entrevista 2**

### **1. Dados Sociodemográficos**

24 anos.

Licenciatura.

Gerente de loja.

Setúbal.

Solteira.

Vivo com a minha mãe e o meu pai.

### **2. Caracterização profissional**

Empregada por conta de outrem.

Gerente de loja.

2 anos.

Contrato sem termo.

Gerente de loja há um ano, comecei nesta empresa há dois anos atrás como operadora de loja, (...) sou eu que recruta e supervisiono os funcionários, controle o inventario, para que estejamos sempre abastecidos de produtos, supervisiono, também as vendas e ainda controlo o orçamento da loja.

Trabalho 30 horas semanais, é bastante razoável.

Muitas vezes faço horas extras, principalmente quando alguma colega falta (...), como gerente, às vezes acabo por levar trabalho para casa.

Não

### **3. Caracterização da vida familiar e profissional**

É a minha mãe.

Acho super importante a divisão igualitária das tarefas domésticas e sim, o homem hoje já participa mais, mas ainda há muito preconceito sobre isso.

2 horas por dia.

Sim, da minha mãe.

30 minutos, trabalho fora da minha cidade de residência, então demoro mais tempo a chegar ao trabalho.

sim, consigo ter tempo para mim e para a minha família (...) pratico coisas do dia a dia, passear, comer fora.

#### **4. Caracterização da conciliação**

Na minha família tentamos ter folgas ao mesmo tempo, para passar tempo juntos.

O facto de os horários de trabalho não serem compatíveis, na maior parte do tempo.

Sim, sem dúvida.

Acho que não há interferência do trabalho na minha vida privada (...), tenho conseguido conciliar ambos.

Para mim é mis difícil conciliar a família.

#### **5. Caracterização das práticas organizacionais da conciliação**

Não tenho conhecimento de existir essas práticas na empresa (...), não sei o porquê de não existir, até porquê fazem muita falta.

Muitas vezes eu e as minhas colegas trocamos de horários, de forma a facilitar a conciliação a vida privada e profissional a todas nós.

É fundamental que ambos tenham os mesmos direitos, ainda à muitas preconceitos com o homem a cuidar da casa e dos filhos e com a mulher em certas profissões.

Sim, as mulheres são prejudicadas por acederem aos seus direitos, na maior parte das vezes, mas acho que os homens não seriam.

Não seria muito favorável.

Não me sinto apoiada.

Sim, sem dúvida, nos dias de hoje ainda à muito preconceito com o homem a cuidar dos filhos e da casa.

Deviam reduzir o tempo de horas de trabalho ou um horário mais flexível, de forma a conseguir conciliar a vida privada e profissional.

## **Apêndice E - Entrevista 3**

### **1. Dados Sociodemográficos**

23 anos.

Licenciatura.

Técnica administrativa.

Setúbal.

Solteira.

Vivo com os meus pais

### **2. Caracterização profissional**

Empregada por conta de outrem.

Técnica administrativa.

9 meses.

Contrato a termo certo.

Assistente de secretariado há 9 meses, (...) dou apoio logístico, ajudo no controlo financeiro da loja, asseguro se as normas estão a ser cumpridas.

Trabalho 40 horas semanais, das 9h às 19h, é bastante exaustivo.

Não.

Faço muitas horas extras e levo trabalho para casa, aliás, a empresa onde trabalho, incentiva a levarmos trabalho para casa e nas férias.

Não.

### **3. Caracterização da vida familiar e profissional**

Eu ou a minha mãe.

Injusta porque o homem continua a ver a mulher como dona de casa e mãe dos filhos (...), é pouco existente esta divisão, devido a vários fatores, nomeadamente sociais e políticos e também culturais. Isto porque, se vamos a ver bem, culturalmente ainda não é muito aceitável que seja o homem a tratar essa questão. Politicamente ainda existem partidos que acreditam que uma mulher só deveria tratar das tarefas domésticas e não trabalhar como o homem e socialmente ainda não é bem visto que um homem tenha de fazer as mesmas tarefas que uma mulher (...) atualmente o homem já participa mais, mas ainda não é o suficiente.

Entre 2-3 horas.

Sim, da minha mãe.

Em média uns 30 minutos.

Tenho tempo para mim e para a minha família, mas não é muito, devido ao trabalho, às questões da vida doméstica ou por causa de outras questões que possam surgir (...) pratico exercício todos os dias e tento ler sempre que posso e ter atividades em família é mais complicado por causa do tempo.

#### **4. Caracterização da conciliação**

É difícil conciliar, ainda não consegui arranjar estratégias que me ajudem nesta questão.

O medo de represálias no trabalho por aceder a alguns direitos e a dificuldade de gerir horários entre todos.

Sim.

Sinto que ambos interferem, claramente que sim interferem.

Para mim, é mais difícil conciliar o trabalho.

#### **5. Caracterização das práticas organizacionais da conciliação**

Não existem, muito provavelmente devido ao incentivo da chefia em levarmos trabalho para casa e de quererem que nós vivamos para o trabalho.

Nenhum, porque não tenho direito a nada.

Claro que são fundamentais, porque a partir do momento em que temos igualdade e equidade num local de trabalho é a partir daí que conseguimos criar bases fortes para ter satisfação dos trabalhadores, que por consequência, vai aumentar a produtividade, que vai aumentar o lucro, onde irá ser possível investir mais e se podes investir mais, quer dizer que tens mais clientes e que os clientes estão satisfeitos.

Sim, os homens não seriam, não tem 9 meses para gerar uma criança, não tem de sair do local de trabalho para ir a consultas de gestação, ou terem de entrar em licença de maternidade mais cedo, não porque querem, mas porque são obrigadas a isso e ainda não tem de amamentar e reduzir a sua carga horária, logo o homem acaba por ser uma opção mais viável para as chefias de contratar, especialmente para certas funções e cargos (...) a licença de paternidade nunca seria um problema para as chefias, porque a sua duração é curta em comparação com a da mulher.

Sou claramente assediada moralmente (...) quando não é para o benefício da empresa, a chefia não tem a melhor reação com os trabalhadores.

Sim, porque é mais saudável para as relações no local de trabalho, sentimos que temos todos os momentos direitos obrigações (...), as crianças acabam por passar tanto tempo com o pai, como com a mãe (...), o trabalho faz parte da nossa vida, é necessário que o Estado valorize a mulher também, porque enquanto tivermos partidos a achar que a mulher devia ser dona de casa e não devia de trabalhar em geral ou em certas profissões, não iremos diminuir as diferenças salarias entre os géneros.

Horários reduzidos, trabalho remoto, por exemplo, 2-3 vezes na semana, prémio bônus de prestação para os trabalhadores, cabaz educacional para ajudar as famílias dos trabalhadores, apoio nos transportes.

## **Apêndice F - Entrevista 4**

### **1. Dados Sociodemográficos**

24 anos.

Licenciatura.

Vendedora de Loja

Grândola.

Solteira.

Vivo com a minha mãe e com os meus irmãos.

### **2. Caracterização profissional**

Empregada por conta de outrem.

Vendedora de loja.

Há 2 anos.

Contrato a termo certo.

Operadora de loja há 2 anos, arrumo a loja e ainda ajudo as minhas colegas no armazém, quando é necessário Contrato a termo certo.

Trabalho das 8horas até às 17horas.

Não.

Não levo trabalho para casa, no entanto, costumo realizar horas extras.

Sim.

### **3. Caracterização da vida familiar e profissional**

A minha mãe ou o meu irmão.

Sinto que são necessários anos para que os direitos sejam igualitários, porém, na minha família sinto diferenças, tenho 2 irmãos rapazes e executam tarefas domésticas.

Costumo fazer as tarefas ao sábado e domingo, das 8h até as 10h.

Tenho o apoio da minha mãe e dos meus irmãos, todos ajudam lá em casa.

Mais ou menos 15 minutos.

Sim, tanto sozinha como em família (...) costumo ir á praia, ler livros, ouvir música, ver filmes.

#### **4. Caracterização da conciliação**

É difícil, na verdade. O meu horário é rotativo, então nem sempre consigo conciliar.

Os fins de semana são naturalmente os melhores dias para estar com a família porque na maioria dos trabalhos há folga. Porém, no meu trabalho funciona de maneira diferente, por causa das folgas rotativas.

Sim.

Sim, sem dúvida que interfere, mesmo que tentamos que não, é quase impossível não intervir, (...) infelizmente não me consigo desligar do que acontece no trabalho ou em casa.

Ambos.

#### **5. Caracterização das práticas organizacionais da conciliação**

Penso que não existem, mas seria muito importante e necessário que existissem.

Nunca utilizei nada.

Sim extremamente necessárias (...) existe muito preconceito com ambos os géneros, como a mulher a trabalhar em certas profissões ou a não querer filhos, o homem a tomar conta dos filhos e a fazer as tarefas domésticas. É necessária uma mudança de mentalidades.

Acho que a mulher tem todo o direito de tirar a licença de maternidade, porém sou de acordo que muitas das vezes perdem o seu emprego por causa de um direito que não é entendido por todos. Já o homem também é merecedor desse direito, mas tenho em mim que não é tão afetado quanto a mulher.

Sinto que sou respeitada.

Sim.

Concordo, acho que passamos mais tempo a trabalhar do que com as nossas famílias.

Acho que a distribuição não está de todo péssima, mas por exemplo, para quem tem filhos, que não é o meu caso, sofre muito por não ter fins de semana fixos para estar com eles, penso que deviam de abrir exceção para essas pessoas, sejam homens ou mulheres

## **Apêndice G - Entrevista 5**

### **1. Dados Sociodemográficos**

34 anos.

Licenciatura.

Designer UX

Porto.

União de facto.

Vivo com o meu namorado.

Ainda está a acabar o curso (...), está desempregado neste momento.

### **2. Caracterização profissional**

Empregada por conta de outrem.

Designer UX.

1 ano.

Contrato a termo certo.

Designer UX, há 2 anos, basicamente tento perceber se o cliente teve ou não uma experiência agradável e eficiente, seja ela online ou em loja física (...) tento perceber quais as necessidades dos clientes, qual o seu feedback, para identificar áreas de melhoria (...) mas também ajuda as minhas colegas na loja, quando é preciso.

30 horas semanais.

Não.

Faço horas extras muitas vezes, mas não levo trabalho para casa.

Não.

### **3. Caracterização da vida familiar e profissional**

Sou eu e o meu namorado.

As tarefas são repartidas entre os dois e acho essa repartição justa.

É o correto. Acredito que cada vez mais as mulheres estão expondo sua exaustão de trabalhar fora e depois em casa fazendo as tarefas domésticas. No meu ciclo percebo que já existe uma conscientização e acordos entre casais.

Mais ou menos duas horas em média.

Tenho o apoio do meu namorado, importante salientar que não há a exaustão mental de o ter que chamar. Ele já sabe que tem de dividir as tarefas.

Demoro em volta 40 minutos.

Todos os dias não. Quando tenho é ginásio, ver séries, ir a um museu, surfar, ver os amigos (...) em família, jogar baralho, jantares ou almoços.

#### **4. Caracterização da conciliação**

É muito difícil conciliar, até porque a minha família mora em outro país, costumo fazer vídeo chamadas às vezes com eles.

O fuso horário, porque como tenho família no estrangeiro, é difícil termos horários compatíveis para falarmos (...) cansaço físico e mental dos turnos rotativos e de tanta hora de trabalho, a ponto de querer me isolar e apenas descansar.

Sim.

Sim, complementarmente, o cansaço que sinto devido ao meu trabalho, acaba por intervir na minha vida familiar (...) como não querer sair de casa.

Para mim, é mais complicado conciliar o trabalho.

#### **5. Caracterização das práticas organizacionais da conciliação**

Não existe. Na grande maioria das empresas de retalho. Não há preocupação nem com o funcionário que dirá a extensão até a família.

Nenhuma, não porque não precisei, mas também por desconhecimento de apoios que existem por parte do Estado.

Com certeza, horários repartidos ou rotativos, folgas com mais de 7 dias trabalhados (o que é ilegal) acontece imenso. Falta de sensibilização por parte da empresa com a vida familiar do funcionário (...) tudo isso impacta na qualidade de vida do funcionário, como não são premissas básicas, deveria existir essa conciliação afinal o funcionário torna os lucros da empresa possíveis, logo deveria ser mais valorizado o bem-estar do mesmo.

Com certeza, empresas de retalho por norma nem contratam mulheres que possuem filhos (...) por causa dos estereótipos de que mulher com filho tem menos disponibilidade para o trabalho.

São vistos como um desacato, um desrespeito, não como um direito básico.

Não.

Com certeza, o estado fiscalizando as lojas por exemplo já iria resguardar que as leis estão sendo cumpridas.

Serviço de transporte, plano de saúde incluso extensível ao agregado familiar, benefícios como massagens, formações paga e feitas em horário de trabalho.

## **Apêndice H - Entrevista 6**

### **1. Dados Sociodemográficos**

24 anos.

Mestrado.

Lojista.

Palmela.

Solteira.

Resido com o meu pai, a minha avó e o meu irmão.

### **2. Caracterização profissional**

Empregada por conta de outrem

Vendedora de loja.

2 anos e meio.

Contrato a tempo parcial.

Sou lojista, faço caixa, arrumo a loja (...), já o faço há 2 anos e meio, desde que entrei para este trabalho.

Trabalho em part-time em duas lojas, uma durante a semana e a outra ao fim de semana (...), costumo fazer ou das 10h às 19h ou das 14h30 às 23h30.

Não.

Trabalho para casa nunca, mas costumo fazer horas quando necessário.

Sim.

### **3. Caracterização da vida familiar e profissional**

É a minha família.

Acho que cada vez se vê mais o homem a colaborar nas tarefas, mas depende da situação (...), por exemplo com as crianças, ainda se vê muito mais a figura da mãe a prestar todos os cuidados ao bebe ou a ir ao médico com ele, do que propriamente o pai.

Uma hora, mas é variável.

Tenho o apoio da minha família, todos ajudam em casa.

Por volta de meia hora.

Sim, tenho algum tempo, costumo ler, ir ao cinema, passear.

#### **4. Caracterização da conciliação**

Tento definir prioridades.

Ter tempo para mim própria e para realmente descasar.

Sim.

Sim, sinto, como chego muito cansada a casa por causa do trabalho, acabo por não ter motivação e disposição para passar tempo em família.

É difícil conciliar ambos.

#### **5. Caracterização das práticas organizacionais da conciliação**

Que eu saiba acho que não existe (...) no meu caso enquanto trabalhadora a regime parcial não sinto que haja necessariamente práticas que me ajudem a conciliar uma vez que não há essa necessidade. Acredito que para pessoas com filhos pequenos haja uma maior agilidade em termos de horários e um maior apoio de forma a ser mais fácil de conciliar, por exemplo, fazer mais manhãs ou ter mais fins de semana.

Nunca precisei recorrer a nada.

Sim são, são essenciais para que todos tenham os mesmos direitos, independentemente se são homens ou mulheres.

Sim, sem dúvida que são, já os homens não acho que sejam, devido à sua figura na sociedade e aos preconceitos de género que continuam a existir.

Ficam preocupadas e questionam, mas sinto que respeitam.

Sim, sinto-me.

Sim, principalmente para os pais solteiros, que ao contrário das famílias nucleares, tem que fazer tudo sozinhos, por exemplo.

Redução de horário laboral, ter 3 folgas semanais, de forma ao trabalhador poder descansar mais, para ter uma maior disposição para o trabalho e aumentar a sua produtividade.

## **Apêndice I - Entrevista 7**

### **1. Dados Sociodemográficos**

27 anos.

Licenciatura.

Lojista.

Setúbal.

União de facto.

Vivo com o meu companheiro e os meus dois filhos.

Tem um mestrado em engenharia mecânica. Trabalha por conta de outrem.

### **2. Caracterização profissional**

Empregada por conta de outrem.

Vendedora de loja.

2 anos.

Contrato a termo certo.

Sou vendedora de loja, a minha função principal é fazer caixa desde que comecei nesta empresa há dois anos, mas quando é necessário ir ajudar na loja, vou.

Trabalho 16 horas semanais, por causa das crianças e também porque tenho o estatuto de trabalhador-estudante, uma vez que ainda estou a estudar.

Não.

Faço horas extras às vezes, quando posso, como tenho as crianças nem sempre é possível.

Não.

### **3. Caracterização da vida familiar e profissional**

Sou eu e o meu companheiro.

Eu o meu companheiro dividimos as tarefas, até porque com as crianças, há ainda mais tarefas e eu sozinha era impossível de conciliar tudo (...) sim, é justa, o homem também tem que ter essa obrigação.

Apesar de haver uma maior participação do homem, ainda assim as mulheres continuam a ser sobre carregadas.

É incalculável.

Tenho o apoio da minha irmã e dos meus pais.

Tenho que recorrer ao jardim de infância e aos avós deles.

Demoro uns 10 minutos, vivo perto do meu local de trabalho.

Sim, costumamos ir a parques com as crianças, praticamente o tempo que tenho livre é para passar com elas.

#### **4. Caracterização da conciliação**

Tento gerir bem o tempo e definir o que é mais importante a fazer primeiro.

Por vezes é difícil gerir o tempo entre faculdade - trabalho e vida pessoal.

Sim.

Sim, tento separar as coisas, mas na maior parte do tempo é bastante complicado,

Ambos.

#### **5. Caracterização das práticas organizacionais da conciliação**

Que eu saiba não existe, mas faria muita falta.

Não, eu e as minhas colegas, às vezes trocamos horários entre nós, para facilitar, mas não é uma medida da empresa.

Sim, a implementação de práticas igualitárias de conciliação é crucial porque garante igualdade de oportunidades, aumenta a satisfação dos funcionários, ajuda na retenção de talentos, promove a diversidade e a inclusão, e contribui para uma sociedade mais equitativa. A licença de maternidade pode resultar em desafios profissionais para as mulheres, como perda de oportunidades de promoção, mas é um direito fundamental para promover a igualdade de gênero. A participação dos homens na licença de paternidade também é crucial, apesar dos estigmas sociais associados. Acho que políticas que apoiem a conciliação entre trabalho e vida familiar são essenciais para um ambiente de trabalho mais igualitário e inclusivo.

Má, nunca reagem muito bem.

Nem sempre, depende da situação.

Sim, é importante que tanto o Estado como as empresas implementem práticas de conciliação igualitárias para promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, permitir uma melhor gestão do tempo entre trabalho e vida pessoal, aumentar a satisfação dos funcionários e contribuir para uma sociedade mais equitativa e produtiva.

Criem programas de apoio à família, como oferecer assistência ou subsídios para serviços como cuidados infantis ou apoio a familiares idosos, para ajudar os funcionários a conciliarem as suas responsabilidades familiares com o trabalho.

## **Apêndice J - Entrevista 8**

### **1. Dados Sociodemográficos**

37 anos.

12ºano.

Gerente de loja.

Palmela.

Casada.

Vivo com o meu esposo e os meus três filhos.

O meu marido é licenciado em gestão, tem a sua própria microempresa (...) é o sonho dele.

### **2. Caracterização profissional**

Empregada por conta de outrem.

Gerente de loja.

7 anos.

Contrato sem termo.

Sou gerente de loja há 3 anos, comecei como lojista só, (...) faço os horários dos funcionários, recruta, resolvo as reclamações por parte dos clientes, monitorizo o inventário do armazém, entre outras tantas coisas e quando à muito trabalho em loja e as minhas funcionárias não dão à conta, ajudo sempre que posso.

Trabalho 30 horas semanais, sendo que os turnos e as folgas são rotativas.

Não.

Sim, infelizmente faço muitas horas extras quando faltam colaboradoras, o que é difícil de gerir, por causa das crianças.

Não.

### **3. Caracterização da vida familiar e profissional**

Sou eu.

As tarefas não são repartidas, infelizmente não tenho um cônjuge que me ajude nas tarefas domésticas (...) não considero nada justo.

Penso que deveria acontecer mais, ainda existe alguma dificuldade por parte dos homens de ajudar devido à ideia de que são efeminados se assim ajudarem.

Entre 3 a 4 horas, demoro sempre mais por causa das crianças.

Tenho o apoio da minha irmã e dos meus pais.

Ao jardim de infância e aos avós.

Mais ou menos 1h.

Não muito, o tempo que tenho dedico à igreja e ao cuidado com os meus filhos.

#### **4. Caracterização da conciliação**

Tento organizar o meu dia no dia anterior para tentar que nada saia do planeado.

O tempo que demoro, o tempo de tomar conta dos filhos para irem para a escola, fazer almoços, etc sem ajuda do esposo, é bastante difícil.

Sim.

Sem dúvida que interfere e com filhos é ainda pior, estou sempre preocupada com eles.

Ambos, igualmente.

#### **5. Caracterização das práticas organizacionais da conciliação**

Não existem, não sei o porquê, mas penso que a empresa acha que somos robots (...) só querem que trabalhemos e não ouvem o quanto estamos descontentes.

A assistência à família, como tenho crianças, acabo por recorrer a ela muitas vezes, no entanto, acho que 30 dias por ano é pouco, principalmente porquê as crianças no infantário estão sempre doentes.

Sim, porque nos casos como o meu, necessitamos de ter tempo para nós mesmas também para nos sentirmos mais calmas e menos cansadas.

Sim, porque sentem sempre que as mulheres são menos trabalhadoras enquanto os homens podem ir trabalhar a qualquer momento, sentem que somos fracas e usamos as crianças como desculpa.

Infelizmente, não vêm com muito bons olhos.

Depende da situação.

Sim, para que possamos todos ter tempo para tudo e não andarmos a escolher.

Horários mais flexíveis, não só o dos trabalhadores, mas dos locais de trabalho em geral, adotar o trabalho remoto quando possível.