



Beatriz Oliveira Teixeira

Igualdade de Género e a Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar

Coimbra, outubro de 2024



Beatriz Oliveira Teixeira

Igualdade de Género e a Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar

Dissertação submetida ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de **Mestre em Contabilidade e Fiscalidade Empresarial**, realizada sob a orientação da Professora Fátima Conde e coorientação da Professora Clara Viseu.

Coimbra, outubro de 2024

TERMO DE RESPONSABILIDADE

Declaro ser a autora desta dissertação, que constitui um trabalho original e inédito, que nunca foi submetido a outra Instituição de ensino superior para obtenção de um grau académico ou outra habilitação. Atesto ainda que todas as citações estão devidamente identificadas e que tenho consciência de que o plágio constitui uma grave falta de ética, que poderá resultar na anulação da presente dissertação.

AGRADECIMENTOS

À minha família,

Aos meus pais, pelo amor, esforço e dedicação. Obrigada pela ajuda incansável e pela motivação que me deram ao longo de todo o meu percurso académico.

À minha irmã, Lara, que foi, é, e sempre será o meu pilar e o meu maior apoio.

À minha orientadora, a Professora Fátima Conde, pelo apoio constante e orientação ao longo deste percurso, assim como à Professora Clara Viseu, a coorientadora, pela disponibilidade e sugestões apresentadas.

Às minhas amigas do Mondego, em especial à Francisca e à Mariana, por partilharmos juntas todas as conquistas e por serem a palavra de conforto nos momentos difíceis.

Aos meus Amigos, com quem posso sempre contar.

O meu agradecimento e admiração às mulheres da minha vida. Por serem exemplos de mulheres fortes e determinadas, que me inspiram a ser mais e melhor.

RESUMO

Apesar das numerosas transformações ocorridas nas últimas décadas no que diz respeito ao conceito de família, os seus padrões e das exigências a esta associada, continua a ser difícil equilibrar os papéis pessoal/familiar com o profissional. Esta incompatibilidade entre ambos os papéis pode conduzir à emergência do conflito trabalho-família e família-trabalho. Embora haja uma promoção significativa da diversidade nas empresas, bem como da legislação relativa à igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, deve notar-se que as mulheres ainda permanecem em grande minoria nos cargos de tomada de decisão. Deste modo, o principal objetivo da investigação centra-se em verificar a influência do género na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. Além disso, pretende-se analisar se o exercício de cargos de chefia influencia o nível de conflito entre trabalho e família. Neste sentido testou-se a influência do conflito trabalho-família, do conflito família- trabalho e da ocupação de cargos de chefia. Utilizou-se uma metodologia de natureza quantitativa, e como técnica de recolha de dados optou-se pelo inquérito por questionário. Obtiveram-se 202 respostas completas, sendo que 79,2% das respostas foram do género feminino. Os resultados do estudo indicam que não há disparidade de género no conflito família-trabalho, nem no conflito trabalho- família. No entanto, os indivíduos em cargos de chefia tendem a experienciar mais intensamente o conflito entre trabalho e família.

Palavras-chave: igualdade de género; conflito trabalho-família; conflito família- trabalho.

ABSTRACT

Despite the many changes that have taken place over the last few decades with regard to the concept of family, its standards and the demands associated with it, it is still difficult to balance personal/family and professional roles. This incompatibility between the two roles can lead to the emergence of work-family and family-work conflict. Although there is significant promotion of diversity in companies, as well as legislation on equal opportunities for men and women, it should be noted that women still remain in a large minority in decision-making positions. The main aim of the research is therefore to verify the influence of gender on the reconciliation of professional, family and personal life. In addition, the aim is to analyze whether holding management positions influences the level of conflict between work and family. To this end, we tested the influence of work-family conflict, family-work conflict and holding management positions. A quantitative methodology was used and a questionnaire survey was chosen as the data collection technique. 202 complete responses were obtained, 79.2% of which were from women. The results of the study indicate that there is no gender disparity in the family-work conflict, nor in the work-family conflict. However, individuals in managerial positions tend to experience work-family conflict more intensely.

Keywords: gender equality; work-family conflict; family-work conflict.

ÍNDICE GERAL

INTRODUÇÃO.....	1
1. Igualdade de Género.....	3
1.1 Sexo e Género.....	3
1.2 Estereótipos de género e igualdade de género.....	4
1.3 Evolução da igualdade de género no contexto nacional e internacional.....	6
1.4 Participação feminina no poder político.....	12
1.5 Fenómeno teto de vidro.....	19
1.6 Como o mercado de trabalho está a evoluir: indicadores de emprego.....	23
2 Conciliação entre a vida de trabalho e a vida pessoal e familiar.....	27
2.1 Modelos explicativos das relações entre trabalho e família.....	30
2.2 Interface trabalho – família.....	32
2.3 Conflito trabalho- família e família- trabalho.....	33
2.4 Relação Família e Trabalho: Fatores Geradores de Conflito e suas consequências.....	35
3 Investigação Empírica.....	38
3.1 Objetivos e Hipóteses de Estudo.....	38
3.2 Metodologia.....	40
3.2.1 Instrumentos.....	40
3.2.2 Técnicas de recolha e de análise de dados.....	42
3.3 Análise e discussão de resultados.....	43
3.3.1 Caracterização da Amostra.....	43
3.3.2 Vida profissional.....	47

3.3.3	Análise das Diferenças de Conflito Trabalho- Família e Família- Trabalho entre Géneros e Funções de Chefia	51
3.3.4	Discussão de resultados	53
CONCLUSÃO.....		56
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS		58
ANEXOS		67
ANEXO 1		68

ÍNDICE DE TABELAS E FIGURAS

Tabela 1- As mulheres no poder na Europa	12
Tabela 2- Tabela resumo de estudos relevantes na elaboração das hipóteses	38
Tabela 3- Exigências do trabalho	41
Tabela 4- Conflito Trabalho- Família.....	41
Tabela 5- Conflito Família- Trabalho.....	42
Tabela 6- Características sociodemográficas dos inquiridos.....	44
Tabela 7- Médias por género	51
Tabela 8- Testes de normalidade	52
Tabela 9- Comparação entre grupos em relação ao cargo de chefia	52
Figura 1- Objetivos de Desenvolvimento do Milénio (ODM)	9
Figura 2- Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável	10
Figura 3- Índice do teto de vidro de 29 países.....	21
Figura 4- Antecedentes familiares e profissionais.....	36
Figura 5- Consequentes profissionais e familiares	37
Figura 6- Estado civil dos inquiridos.....	45
Figura 7- Tipo de instituição/ empresa onde exerce funções	45
Figura 8- Dimensão da empresa onde exerce funções	46
Figura 9- Exerce cargo de chefia.....	46
Figura 10- Número de filhos	47
Figura 11- Tenho um trabalho diário excessivo	48
Figura 12- Trabalho sob pressão de tempo para cumprir prazos.....	48

Figura 13- Consigo realizar facilmente o meu trabalho	49
Figura 14- No trabalho sou confrontado com acontecimentos que me afetam pessoalmente	50
Figura 15- O meu trabalho requer muito de mim em termos emocionais	50

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1- Representação Feminina- Membros do Parlamento (%)	14
Gráfico 2- Representação Feminina- Ministros (%).....	15
Gráfico 3- Representação Feminina- Membros de Assembleias Regionais/ Municípios Locais (%).....	16
Gráfico 4- Indivíduos eleitos para a Assembleia da República (%).....	17
Gráfico 5- Médias Mundiais e Regionais de Mulheres nos Parlamentos (%), 1995 e 2023	18
Gráfico 6- Taxa de emprego da população com idade entre 20 e 64 anos por sexo e grupo etário 2019-2023 (%).....	23
Gráfico 7- População empregada por duração de trabalho e sexo em 2023 (%).....	24

Lista de abreviaturas, acrónimos e siglas

CA- Conselho de Administração das Empresas

CFT- Conflito Família- Trabalho

CRP- Constituição da República Portuguesa

CTF- Conflito Trabalho- Família

INE- Índice Nacional de Estatística

OCDE- Organização para Cooperação e Desenvolvimento Económico

ODS- Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

ONU- Organização das Nações Unidas

UE- União Europeia

UNRIC- Centro Regional de Informações das Nações Unidas para a Europa Ocidental

INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, a sociedade portuguesa passou por diversas transformações significativas. Há cinquenta anos, vivia-se numa sociedade destacada pelo analfabetismo, pobreza e fortes distinções de género. Homens e mulheres desempenhavam papéis muito distintos, tanto no contexto familiar quanto no social. Os homens eram responsáveis por sustentar a família, enquanto se esperava que as mulheres permanecessem em casa, dedicadas aos papéis de esposa, mãe e dona de casa (Aboim, 2010).

A integração gradual da mulher no sistema educativo e no mercado de trabalho, que antes eram dominados pelos homens, representou um dos principais impulsionadores de mudança na sociedade portuguesa. Isso permitiu que as mulheres ingressassem em esferas além do contexto familiar, facto que originou uma maior preocupação com a interface entre os domínios trabalho e família.

A igualdade de género no local de trabalho é um princípio fundamental que transcende fronteiras, culturas e indústrias (Sultana, S., Endut, N., & Hussain, A., 2021), sendo que se trata da procura pela equidade e justiça, com o objetivo de eliminar a discriminação e o preconceito com base no género (Clavero & Galligan, 2021). Isso inclui assegurar o acesso igualitário a oportunidades, remuneração e crescimento profissional para os indivíduos, independentemente da sua identidade de género. O significado da igualdade de género vai além das considerações éticas, sendo que é um catalisador para promover a inovação, aumentar a produtividade e criar ambientes de trabalho inclusivos que beneficiam tanto os indivíduos como as organizações (Gutiérrez & Castaño, 2021).

A procura pela igualdade de género é uma questão social e económica que transcende fronteiras e molda os alicerces de sociedades progressistas. No centro dessa batalha, emerge uma questão essencial: a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. A igualdade de género não se limita apenas ao acesso igualitário a oportunidades de emprego, mas estende-se à criação de ambientes onde homens e mulheres possam prosperar em suas carreiras sem sacrificar os aspetos intrínsecos da vida pessoal e familiar.

Igualdade de Género e a Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar

Neste contexto, é imperativo explorar as dinâmicas que moldam o equilíbrio entre trabalho e vida, compreendendo os desafios que as mulheres enfrentam e os avanços necessários para construir uma sociedade verdadeiramente equitativa.

A igualdade de género e a conciliação são motores impulsionadores da inovação, produtividade e, acima de tudo, para a construção de um mundo onde homens e mulheres compartilham igualmente as recompensas e responsabilidades da vida profissional e familiar.

É neste contexto que vamos desenvolver este trabalho, estruturado em quatro secções. A primeira diz respeito ao enquadramento teórico onde são abordados os conceitos de sexo, género, estereótipos de género e igualdade de género, a evolução da igualdade de género no contexto nacional e internacional, a participação feminina no poder político, o fenómeno teto de vidro e os indicadores de emprego. Na segunda secção desenvolve-se o tema da Conciliação entre vida de trabalho, pessoal e familiar, o qual remete para os modelos explicativos da relação entre trabalho e família e o conflito trabalho-família e conflito família-trabalho. De seguida é apresentada a investigação empírica, a qual é constituída pela metodologia, os resultados e a discussão dos resultados. Na última parte são apresentadas as conclusões do estudo.

1. Igualdade de Género

Neste capítulo, procedemos à fundamentação teórica dos temas abordados ao longo deste documento, segundo vários autores, sustentando o estudo realizado.

1.1 Sexo e Género

O sexo de uma criança é, sem dúvida, um fator crucial para o seu desenvolvimento. Embora nos primeiros meses de vida, crianças de ambos os sexos tenham características físicas semelhantes, os pais começam desde logo a construir o género do bebé, seja pelo nome que escolhem, pelas cores que vestem, e criam um ambiente físico de tal forma diferenciador que se torna fácil para um observador externo distinguir se é menino ou menina (CIG, 2012).

Os conceitos de sexo e género, apesar de serem frequentemente considerados como interdependentes, são na realidade distintos. Na década de 70, foram os estudos feministas que iniciaram a separação entre os conceitos de sexo e género, argumentando que o género não é um fator biológico, mas sim uma construção social, cultural e histórica, desconstruindo a ideia de que o género estava profundamente enraizado no indivíduo, afirmando que estas características eram estáticas e estavam intimamente ligadas à natureza intrínseca da pessoa (Nunes, 2019).

Para clarificar a ideia de que as diferenças observadas entre os sexos não se justificam somente pela pertença do indivíduo a uma categoria biológica, mas resultam principalmente de construções culturais, CIG (2015) propôs, a distinção entre os conceitos de sexo e género.

“O sexo com que nascemos diz respeito às características anatómicas e fisiológicas que legitimam a diferenciação, em termos biológicos, entre o género masculino e feminino”. Por outro lado, defende ainda que “o género que desenvolvemos envolve os atributos psicológicos e as aquisições culturais que o homem e a mulher vão incorporando, ao longo do processo de formação da sua entidade, e tendem a estar associados aos conceitos de masculinidade e de feminilidade” (CIG, 2015, p.12).

Kaufman, M., Eschliman, E., & Karver, T. (2023) consideram que o conceito de sexo se refere fundamentalmente a uma construção baseada na genética e em características fisiológicas e anatómicas observadas, geralmente apresentadas como duas categorias principais, masculino e o feminino. Já o género é uma construção social que estabelece as normas e papéis sociais com base no que uma sociedade considera apropriado para os indivíduos tendo em conta o sexo que lhes foi atribuído à nascença.

As características que se observam em homens e mulheres são moldadas pelo processo de socialização, que se inicia assim que o sexo da criança é conhecido. A socialização consiste num processo de aprendizagem e interiorização das normas e valores do meio social a que o indivíduo pertence, resultando da interação entre fatores individuais e contextuais. Face ao exposto, este mesmo processo instrui ao indivíduo as regras da sociedade, integrando-o nela, e é também através deste processo que ele aprende a comportar-se de acordo com os modelos de masculinidade e feminilidade predominantes.

Segundo Meyer (2001), aprendemos a ser homens e mulheres desde o nascimento até ao dia em que morremos, e essa aprendizagem ocorre em diversas instituições sociais, como a família, a escola, o trabalho e o grupo de amigos, que são os principais agentes de socialização.

1.2 Estereótipos de género e igualdade de género

Os estereótipos são conjuntos organizados de convicções sobre os traços das pessoas associadas a um grupo específico.

Nogueira e Saavedra (2007) afirmam que os estereótipos visam tirar conclusões sobre grupos com base em fatores como idade, nacionalidade, etnicidade, classe social, raça, género, profissão, orientação sexual, entre outras.

De acordo com Wall (2016), os estereótipos de género são crenças partilhadas por uma sociedade, a respeito de indivíduos, de grupos ou de situações. Caracterizam e delimitam a realidade social envolvente e evidenciam-se como um conceito que promove o preconceito e a discriminação.

Igualdade de Género e a Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar

Os estereótipos são vistos como um conjunto de características que identificam os membros de um grupo social específico, abrangem não apenas os atributos que a sociedade associa a um sexo, mas também os comportamentos e expectativas socialmente atribuídos a uma pessoa de determinado sexo. Desta forma, pode afirmar-se que os comportamentos e expectativas socialmente estabelecidos dizem respeito às diferentes atitudes que a sociedade espera de homens e mulheres. Isso inclui os papéis de género tradicionais, onde a mulher é vista como responsável pelas tarefas domésticas e cuidados familiares, enquanto ao homem cabe sustentar financeiramente a família.

A atribuição de distintos papéis sociais a homens e mulheres influencia o desenvolvimento identitário do indivíduo, moldando a sua perceção de si mesmo como parte do grupo masculino ou feminino, definindo como deve comportar-se e como avalia os outros com base no género (Louro, 1997). É durante o processo de aprendizagem que cada pessoa absorve o que é considerado apropriado ou inapropriado para um homem ou uma mulher numa determinada sociedade, procurando corresponder a essas expectativas.

Os estereótipos de género trazem consequências para aqueles que não seguem as normas estabelecidas para cada sexo, incluindo discriminação e, em alguns casos, violência, sendo que os papéis desempenhados por homens e mulheres diferem de cultura para cultura.

Nos dias de hoje, ainda existe uma divisão de tarefas entre os sexos, resultando em posições desiguais em termos de poder, prestígio e riqueza. Apesar dos notáveis progressos das mulheres em diversos países, as diferenças de género persistem, sustentando as desigualdades sociais, sendo por isto essencial fomentar a igualdade de género e contrariar a discriminação existente, proporcionando a todos os indivíduos uma vida sem preconceito (Simões, 2023).

O princípio da igualdade de género encontra-se consagrado no art.º 13 da Constituição da República Portuguesa (CRP), o qual refere no ponto 1 que “Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei” e no ponto 2 “ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião,

convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual”.

“A igualdade de género significa a igual visibilidade, empoderamento, responsabilidade e participação quer das mulheres, quer dos homens em todas as esferas da vida pública e da vida privada” (CCDRC, 2022, p. 5).

O objetivo não é alcançar uma igualdade onde homens e mulheres sejam idênticos, mas sim garantir que todos tenham acesso aos mesmos direitos e oportunidades. Cada indivíduo deve ser livre para fazer as suas escolhas, independentemente dos papéis tradicionalmente atribuídos a homens e mulheres.

1.3 Evolução da igualdade de género no contexto nacional e internacional

O Estado Português começou a demonstrar preocupação com as questões de género em 1949, ao aderir à Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas. Contudo, foi a partir da Revolução de 25 de abril de 1974 que se evidenciou um avanço significativo na legislação relacionada com a igualdade de oportunidades e tratamento entre mulheres e homens.

Devido à falta de evidências tangíveis da aplicação efetiva do princípio da igualdade entre mulheres e homens, surgiu a necessidade de se estabelecer medidas concretas. Assim, em 1975, foi criada a Comissão da Condição Feminina (CCF), fundada em 1973 pelo Grupo de Trabalho para a Participação da Mulher na Vida Económica e Social (GTPMVES). Esse grupo realizou o primeiro levantamento das discriminações existentes e propôs modificações nas legislações relacionadas à família e ao trabalho das mulheres.

Posteriormente, em 1991, a CCF foi renomeada como Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres (CIDM). Em 2007, passou a ser designada como Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), indicando um compromisso mais amplo com a promoção da igualdade de género em todos os aspetos da sociedade. A Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG) é, nos dias de hoje, 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.

Igualdade de Género e a Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar

Em 1976, é promulgada a nova Constituição, que consagra o princípio fundamental da igualdade entre mulheres e homens em todas as áreas. Dois anos depois, em 1978, entra em vigor a revisão do Código Civil que introduziu algumas alterações:

- A mulher casada deixou de ter estatuto de dependência do marido;
- Desapareceu a figura do “chefe de família” bem como as disposições que atribuíam aos homens a administração dos bens do casal;
- O governo doméstico deixou de pertencer, por direito próprio, à mulher;
- A residência do casal passou a ser decisão de ambos os cônjuges (e não apenas do homem);
- Relativamente ao poder paternal, a mulher deixou de deter apenas uma posição secundária de mera conselheira para deter poder de decisão pleno em igualdade de circunstâncias com o marido;
- Marido e mulher puderam acrescentar ao seu nome, no momento do casamento, até dois apelidos do/a outro/a.

Em 1979, é instituída a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), com a finalidade de fomentar a igualdade e prevenir a discriminação no âmbito laboral. Diversas associações de mulheres foram estabelecidas ao longo do tempo, e algumas delas são destacadas a seguir. Em 1968, surge o Movimento Democrático de Mulheres (MDM), seguido, em 1976, pela fundação da União de Mulheres Alternativa e Resposta (UMAR). Em 1991, é estabelecida a Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres (APEM) e também a Associação de Mulheres Contra a Violência (AMCV). Posteriormente, em 2001, é criada a Associação Mulheres em Ação (AMA). Essas associações têm como objetivo central promover a igualdade entre mulheres e homens, além de combater a discriminação contra as mulheres (CIG, 2014).

No ano 2011, foi divulgado o IV Plano Nacional de Igualdade – Género, Cidadania e Não Discriminação para o período de 2011-2013, visando promover a igualdade de acesso a oportunidades de emprego, participação social, e outros domínios. Este plano propõe a implementação de um conjunto de medidas em várias áreas estratégicas, abrangendo a integração da dimensão de género na administração pública a nível central e local, como

Igualdade de Género e a Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar

um requisito essencial para uma governação eficiente. Além disso, foca-se na independência económica, no mercado de trabalho, na organização da vida profissional, familiar e pessoal, na educação, no ensino superior, na formação ao longo da vida, na prevenção da violência de género e na promoção da inclusão social.

Em 2013, a Assembleia da República emitiu recomendações ao Governo, propondo um conjunto específico de medidas para combater práticas discriminatórias entre mulheres e homens no ambiente de trabalho, com especial atenção para as disparidades salariais. Em 2014, essa necessidade foi reforçada, procurando opor-se à tendência histórica de desigualdade salarial para as mulheres (CIG, 2014).

A nível europeu, em 2007, é assinado o Tratado de Lisboa pelos Estados-Membros da União Europeia (UE), incluindo Portugal, que afirma o princípio da igualdade democrática em que todos os cidadãos são iguais perante as instituições. Reforça, ainda, o princípio da igualdade entre as mulheres e os homens e promove, ainda, a inclusão da perspectiva de género em todas as políticas da UE.

Com o Tratado de Lisboa assinado, é adotada, ainda, a Carta dos Direitos Fundamentais pelo Parlamento Europeu, pelo Conselho Europeu e pela Comissão Europeia, de forma a promover a igualdade das mulheres e dos homens, tanto na conciliação da vida familiar como na vida profissional. Em 2010, a Comissão Europeia adota a Carta das Mulheres, destacando cinco domínios fundamentais de ação:

1. Igual independência económica;
2. Igual remuneração por trabalho igual e por trabalho de igual valor;
3. Igualdade na tomada de decisões;
4. Dignidade, integridade e fim da violência com base na identidade sexual;
5. Igualdade entre mulheres e homens fora da união.

Em 2011, é criado o Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres para reforçar o compromisso da igualdade entre as mulheres e os homens.

Ainda, neste contexto, de salientar que em setembro de 2000, com a adoção da Declaração do Milénio da ONU, os países comprometeram-se a estabelecer uma nova parceria global, através da definição de oito objetivos, a serem alcançados até 2015. Destes objetivos, que

ficaram conhecidos como Objetivos de Desenvolvimento do Milénio (ODM) (Figura 1), destacamos o ODS 3- “Igualdade entre sexos e valorização da mulher”.

Figura 1- Objetivos de Desenvolvimento do Milénio (ODM)



Fonte: <https://impactaods.org.br/o-que-sao-os-ods/>

Mais tarde, em 2015, foi desenvolvido um Relatório Nacional sobre a implementação da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, cujos objetivos foram adotados por todos os Estados-Membros das Nações Unidas. Este relatório procura mobilizar esforços globais em torno de 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), representando um apelo urgente à ação de todos os países, tanto desenvolvidos como em desenvolvimento.

Os ODS abordam diversas áreas fundamentais e reconhecem que a erradicação da pobreza e outras formas de privação devem ser acompanhadas de estratégias que melhorem a saúde e a educação, reduzam as desigualdades, estimulem o crescimento económico e, ao mesmo tempo, enfrentem desafios como as mudanças climáticas e a preservação dos ecossistemas. Destacamos o ODS 5- Igualdade de género, que vem reforçar a preocupação com o tema em análise.

Igualdade de Género e a Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar

Os referidos objetivos definem as prioridades e aspirações globais para 2030, abrangendo áreas cruciais que impactam a qualidade de vida de todos os cidadãos do mundo, bem como das gerações futuras.

Assumidos pelos 193 países das Nações Unidas, esses objetivos globais visam garantir que ninguém seja excluído. Os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) (Figura 2), refletem a interconexão e a abordagem holística necessárias para alcançar um desenvolvimento verdadeiramente sustentável.

Figura 2- Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável



Fonte: <https://www.lixiki.com.br/2019/06/10/objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel/>

Em 23 de junho de 2017 foi aprovado o Decreto-Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto, com a aprovação da Lei das Quotas de Género. Este mesmo decreto “estabelece o regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa”. Deste modo, segundo o decreto-lei n.º 62/2017” a proporção de pessoas de cada sexo designadas para cada órgão de administração e de fiscalização de cada empresa não pode

Igualdade de Género e a Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar

ser inferior a 33,3 %, a partir de 1 de janeiro de 2018”. As empresas cotadas em bolsa, segundo o mesmo decreto teriam de ter uma representação feminina nos CA não inferior a 20%, a partir de 2018 e de 33,3% a partir do ano de 2020.

Em 22 junho de 2022 foi estabelecida pela União Europeia a lei das quotas que impõe às empresas dos estados-membros a obrigação de garantir que, até 2026, 40% dos cargos administrativos sejam ocupados por mulheres. Desta forma, e a partir de 30 de junho de 2026, as empresas com mais de 250 funcionários em todos os 27 estados-membros da União Europeia são obrigadas por lei a assegurar que 40% dos cargos de administrador não executivo sejam ocupados por mulheres. Além disso, é exigido que, nos cargos de liderança, como diretores executivos e não executivos, pelo menos 33% dessas posições sejam ocupadas por mulheres (Oliveira, 2022).

Lusa (2023) afirma que segundo os dados do “Relatório sobre a desigualdade de género” de 2023, em que são analisados os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) até 2030, a ONU expressa a preocupação com os desafios persistentes, fazendo notar que o mundo não está a conseguir avançar e alcançar a igualdade de género, sendo que está a tornar-se um objetivo cada vez mais distante.

No que diz respeito a Portugal, está a evoluir positivamente nas metas estipuladas pela ONU, de acordo com o Relatório Voluntário Nacional. O país está comprometido em colocar em prática os ODS, sendo que as metas estão a progredir na direção desejada, apesar dos impactos causados tanto pela pandemia quanto pela invasão da Ucrânia pela Rússia (Dias, 2023).

Segundo os resultados obtidos pela *Sustainable Development Network Solutions* (SDNS)¹, Portugal ocupa a 20ª posição num ranking europeu que analisa o progresso dos países em relação à Agenda 2030 das Nações Unidas, encontrando-se abaixo da média dos 34 países avaliados. Apesar de alguns ODS apresentarem avanços positivos, nenhum deles foi alcançado em Portugal. Em relação ao combate à pobreza (ODS 1), ao acesso à água potável (ODS 6) e à redução das desigualdades (ODS 10), o relatório aponta que

¹ <https://s3.amazonaws.com/sustainabledevelopment.report/2024/europe-sustainable-development-report-2023-24.pdf>

estes objetivos apresentam tendências de progresso na realização das metas estabelecidas na Agenda 2030 das Nações Unidas. No que diz respeito ao bem-estar e saúde (ODS 3), educação de qualidade (ODS 4), igualdade de género (ODS 5), acesso a fontes de energia limpas para todos (ODS 7), qualidade do emprego e trabalho digno (ODS 8), inovação nas infraestruturas e na indústria (ODS 9), cidades e comunidades sustentáveis (ODS 11), e parcerias eficazes para o desenvolvimento sustentável (ODS 17), o relatório revela que os avanços são “moderados” e que, na maioria dos casos, as dificuldades “persistem”. Sem qualquer evolução desde o último relatório, encontram-se os objetivos relacionados com o consumo e produção responsáveis (ODS 12) e a vida marinha (ODS 14), que enfrenta “grandes desafios”. Já os objetivos de combate à fome (ODS 2) e à vida na terra (ODS 15) estão a recuar em termos desejáveis.

A nível europeu, o índice do Instituto Europeu para a Igualdade de Género mostra que Portugal mantém-se abaixo da média da União Europeia na igualdade de género, ocupando, no ano de 2023, a 15.^a posição, paralelamente a outros países como a Bulgária e o Chipre. O facto de as mulheres ganharem menos 17% do que os homens e a grande desigualdade no acesso a cargos de poder, coloca Portugal na décima quinta posição dos países da União Europeia (Lázaro,C., Flórido,R. & Carvalho,F.,2023).

1.4 Participação feminina no poder político

A liderança da Comissão Europeia está, no ano de 2024, a cargo de Ursula von der Leyen, uma mulher, e é relevante observar que 12 países europeus têm mulheres como chefes de governo. Conforme a Tabela 1:

Tabela 1- As mulheres no poder na Europa

País	Nome	Cargo
Itália	Giorgia Meloni	Primeira-Ministra
Grécia	Ekaterini Sakellaropoulou	Presidente
Dinamarca	Mette Frederiksen	Primeira-Ministra
Islândia	Halla Tómasdóttir	Presidente
Lituânia	Ingrida Simontyte	Primeira-Ministra

Igualdade de Género e a Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar

Kosovo	Vjosa Osmani	Presidente
Moldávia	Maia Sandu	Presidente
Macedónia do Norte	Gordana Siljanovska-Davkova	Presidente
Eslovénia	Nataša Pirc Musar	Presidente
Letónia	Evika Siliņa	Primeira-Ministra
Bósnia –Herzegovina	Borjana Kristo	Primeira-Ministra
Suiça	Viola Amherd	Presidente

Fonte: Adaptado de <https://pt.euronews.com/2024/08/22/mulheres-lideres-na-europa-onde-e-que-elas-trabalham-e-quantas-sao>

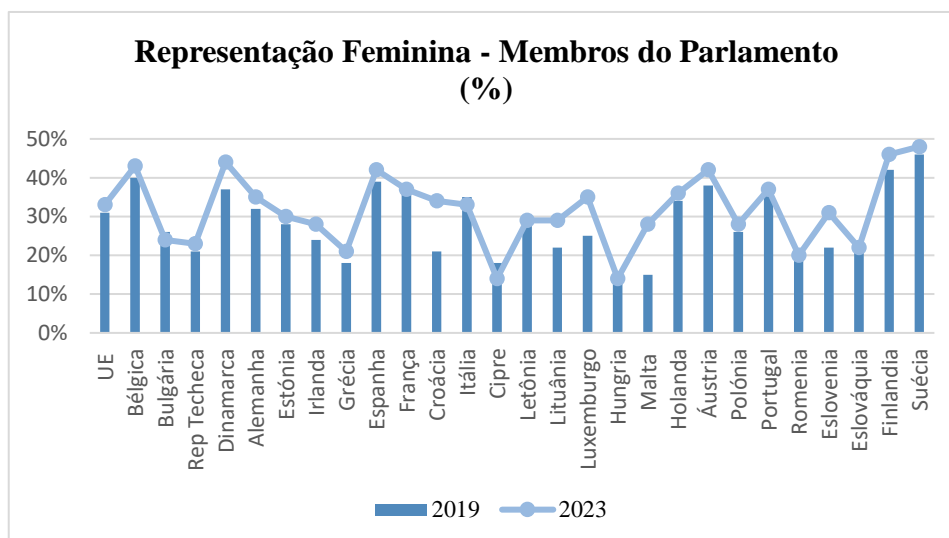
Segundo o Parlamento Europeu², no ano de 1979, as mulheres tiveram uma representação de 15,9%. Em junho de 2024, 38,5% do total dos eurodeputados eram mulheres, o que significa uma ligeira descida da presença feminina no Parlamento em relação às 39,8% que eram deputadas antes das eleições europeias.

As informações recolhidas (Gráfico 1,2 e 3) foram extraídas do Índice de Igualdade de Género referente aos anos 2019 e 2023, publicado pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Género. Esse índice é composto por seis categorias: trabalho, finanças, conhecimento, tempo, poder e saúde.

A representação feminina nos membros do Parlamento é apresentada no Gráfico 1:

² <https://www.europarl.europa.eu/topics/pt/article/20190226STO28804/as-mulheres-no-parlamento-europeu-infografias>

Gráfico 1- Representação Feminina- Membros do Parlamento (%)



Fonte: Adaptado de <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/domain/power/SE> e <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/domain/power/SE>

No ano 2019, relativamente à representação feminina nos Membros do Parlamento, a média da União Europeia é de 31%. Portugal encontra-se acima da média da UE com 37%. Os países que apresentam melhores resultados são a Suécia com 46%, a Finlândia com 42% e a Bélgica, com 40%. Contrariamente, os países com piores resultados são a Hungria, com 13% e Malta com 15% de representação feminina nos Membros do Parlamento.

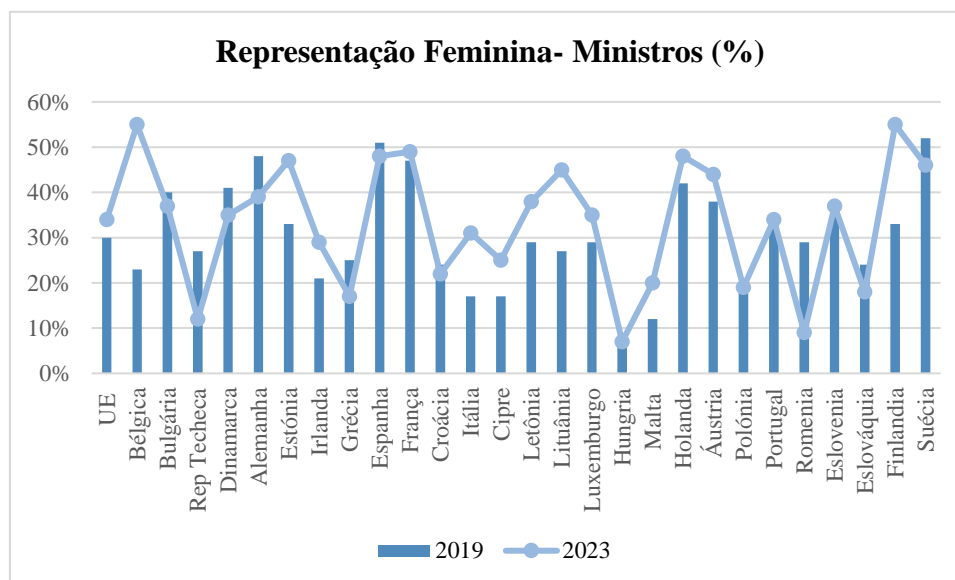
Em relação à representação feminina nos Membros do Parlamento no ano de 2023, verificamos que a média da União Europeia se situa nos 33%. Portugal mantém-se acima dessa média com 37%. Com melhores representações femininas temos a Suécia com 48%, a Finlândia com 46% e a Dinamarca com 44%. Nos piores lugares encontram-se Chipre e Hungria ambos com apenas 14%.

A média europeia aumentou 2% na representação feminina nos Membros do Parlamento, sendo Portugal o único país que manteve a sua percentagem inalterada. Nos cinco anos em análise, os países com um aumento mais significativo foram a Croácia e Malta com um aumento de 13% e o Luxemburgo com um aumento de 10%. Por outro lado, o Chipre é o país onde houve maior diminuição deste indicador, em 4%, seguido da Itália e da Bulgária com uma diminuição de 2%.

Igualdade de Género e a Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar

A representação feminina nos Ministros é apresentada no Gráfico 2:

Gráfico 2- Representação Feminina- Ministros (%)



Fonte: Adaptado de <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/domain/power/SE> e <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/domain/power/SE>

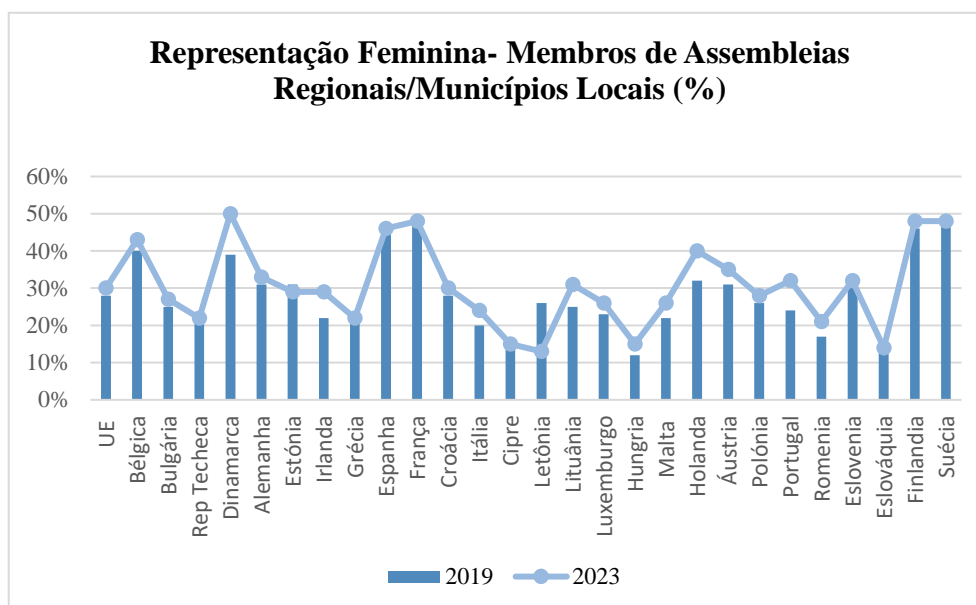
No ano de 2019, na representação feminina em Ministros verificamos que a média europeia se situa nos 30%. Relativamente a Portugal, encontra-se acima da média da UE com 35%. Os países melhores situados são a Suécia com 52%, seguida da Espanha com 51% e Alemanha com 48%. Nos piores lugares estão a Hungria com 7% e Malta com 12%.

Ao longo dos 4 anos em análise, assistiu-se a mudanças na representação feminina em Ministros. Portugal está alinhado com a média da União Europeia, ambas com 34%, tendo tido uma diminuição face ao ano de 2019 de 1%. Os países com melhores resultados são a Bélgica e a Finlândia ambas com 55%.

Os países onde o aumento da representação feminina, ao longo dos anos em análise, foi mais acentuado foram a Bélgica com 32% de aumento, a Finlândia com 22% e a Lituânia com 18%. Relativamente à média europeia, esta aumentou 4%, encontrando-se Portugal ao nível da UE, mas com uma diminuição de 1% face ao ano de 2019.

A representação feminina nos Membros de Assembleias Regionais/Municípios Locais (%) é apresentada no Gráfico 3:

Gráfico 3- Representação Feminina- Membros de Assembleias Regionais/ Municípios Locais (%)



Fonte: Adaptado de <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/domain/power/SE> e <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/domain/power/SE>

Em 2019, verificamos que a média da União Europeia na representação feminina dos Membros de Assembleias Regionais/Municípios Locais é de 28%. Neste mesmo ano, Portugal encontrava-se abaixo da média da UE com apenas 24%. Os países posicionados nos melhores lugares são a Suécia, a França e a Espanha, todas com 47%. Contrariamente, os países com piores resultados são a Hungria com 12%, seguida da Eslováquia com 14% e Chipre com 15%.

Já em 2023, verifica-se um aumento da média da UE em 2%, situando-se agora nos 30%. Portugal, no ano de 2023 encontra-se acima da média da União Europeia com 32% de representação feminina, tendo aumentado nos 4 anos em análise em 8% a sua participação. Os países melhor situados são a Dinamarca com 50%, seguida da França, Finlândia e Suécia, todas com 48%.

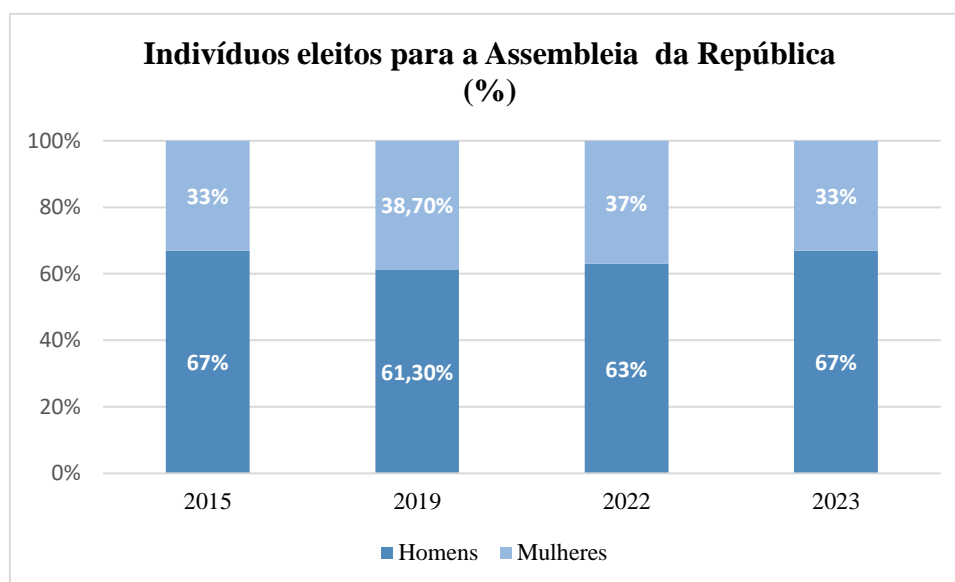
Posto isto, nos 4 anos em análise as principais conclusões tiradas são que a média da União Europeia aumentou 2%. Portugal deixou de estar abaixo da média da UE para alcançar e até a superar em 2023, tendo um aumento de 8% nos 4 anos. O país com decréscimo acentuado da representação feminina foi a Letónia com uma diminuição de 13% face a 2019. Os países que apresentaram aumentos significativos foram a Dinamarca

Igualdade de Género e a Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar

com aumento de 11% seguida da Holanda e Portugal com 8%. Por sua vez, há países em que não houve variação, como é o caso da Eslovénia, Eslováquia e Chipre.

Segundo o Índice Nacional de Estatística (INE), a proporção de mulheres presidentes de municípios é no ano de 2021 de 9,4%, sendo inferior à média de 2017 (-10,4%). Relativamente á proporção de população empregada em cargos de chefia em 2022, 5,4% era ocupada por homens, enquanto 3,1% por mulheres. A proporção de mulheres dirigentes na Administração Pública é no ano de 2021 de 55%, (+4,3%) do que em 2015. Relativamente aos indivíduos eleitos para a Assembleia da República é apresentado o gráfico 4:

Gráfico 4- Indivíduos eleitos para a Assembleia da República (%)



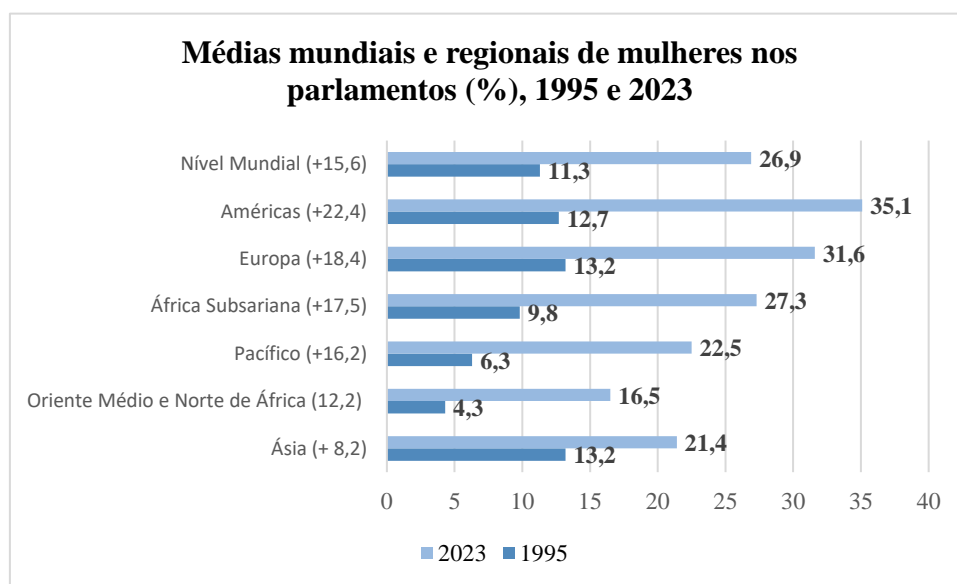
Fonte: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0009931&contexto=bd&selTab=tab2

No gráfico 4, podemos observar que, de 2015 a 2019 houve uma diminuição de 5,7% no número de homens eleitos para a Assembleia da República, resultando, conseqüentemente em um aumento no número de mulheres eleitas. Entre 2019 e 2022, a representação masculina na Assembleia da República aumentou (+1,7%) e, de 2022 a 2023, ocorreu um aumento de +4%. Pode verificar-se que, em 2023, mais de metade dos lugares continuam a ser ocupados por homens.

A nível mundial e segundo a Inter-Parliamentary Union³, em 2023, o progresso da representação das mulheres no parlamento foi lento e misto. Globalmente, a parcela de mulheres parlamentares ficou em 26,9% em 1 de janeiro de 2024, apenas 0,4 pontos percentuais a mais do que em 2023 e mais 15,6 pontos percentuais do que em 1995. Países como a América, Europa e África subsariana, apresentam-se acima da média mundial (Gráfico 5).

O gráfico 5 mostra quais as médias mundiais e regionais de mulheres nos parlamentos, nos anos de 1995 e 2024:

Gráfico 5- Médias Mundiais e Regionais de Mulheres nos Parlamentos (%), 1995 e 2023



Fonte: Inter-Parliamentary Union

No gráfico 5, é possível observar que a região das Américas possui a maior representação feminina no parlamento, destacando-se como sendo a região onde houve o maior crescimento na participação das mulheres no parlamento passando de 12,7%, em 1995, para os 35,1% em 2024 (+22,4%). Logo em seguida, apresenta-se a Europa, onde a proporção de mulheres eleitas ultrapassou 31,6% (+18,4% que em 1995). A região das Américas abriga vários países com percentagens especialmente altas de mulheres nos parlamentos, sendo que cinco deles, Cuba, Nicarágua, México, Costa Rica e Bolívia,

³ <https://www.ipu.org/resources/publications/reports/2024-03/women-in-parliament-2023>

estão entre os 10 melhores do mundo em representação feminina no parlamento. Cuba é o segundo país onde há maior parcela de mulheres no parlamento, atrás apenas da Ruanda. Em contrapartida, verifica-se que o Oriente Médio e o Norte da África apresentam-se como as regiões onde esta taxa se revela mais baixa, havendo uma representação muito inferior das mulheres nos parlamentos em cerca de 16,5%.

A análise do gráfico 5 permite concluir que a Ásia é a segunda região com menor representação feminina nos parlamentos e que, entre 1995 e 2024, o crescimento dessa percentagem foi mais baixo, atingindo apenas +8,2%.

1.5 Fenómeno teto de vidro

Entre os diversos obstáculos que impedem as mulheres de atingirem cargos de liderança, destaca-se o chamado teto de vidro. Este fenómeno refere-se a barreiras discriminatórias que impedem as mulheres de ascenderem a posições de poder ou responsabilidade e de avançarem para posições mais altas dentro de uma organização, pelo simples facto de serem mulheres (Li & Leung, 2001).

Em 1991, o Departamento do Trabalho dos EUA definiu o “teto de vidro” como uma barreira artificial, originada de preconceitos organizacionais que impedem indivíduos qualificados de alcançarem cargos de gestão nas organizações (Catalyst, 1991).

A preocupação central do conceito de teto de vidro reside nos preconceitos e práticas enraizadas nas empresas que limitam as oportunidades das mulheres de alcançarem posições de liderança superior (Alazzawi, A., Upadhyay, M. & Tyagi, N., 2019).

Para Hossain (2020) o termo “vidro” refere-se ao facto de estas barreiras que impedem a progressão na carreira das mulheres não serem, na sua maioria aparentes, enquanto o termo “teto” significa que as barreiras impedem a progressão ascendente da progressão na carreira das mulheres.

Babic e Hansez (2021) defendem que o conceito de "teto de vidro" descreve a situação em que uma pessoa qualificada que tenta progredir na hierarquia da sua organização, é impedida de avançar para níveis superiores devido à discriminação, frequentemente

Igualdade de Género e a Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar

associada ao sexismo ou racismo. Essa barreira representa uma forma comum de discriminação vertical contra as mulheres nas empresas.

O teto de vidro pode ser definido como as barreiras artificiais invisíveis que são principalmente colocadas por preconceitos e discriminações organizacionais e ideológicas que impedem a progressão na carreira das mulheres ou a promoção a cargos de gestão (Ramos, A., Latorre, F., Tomás, I., & Ramos, J., 2022). Kalungu e Bing (2018) argumentam que o conceito de teto de vidro demonstra uma desvantagem, especialmente para as mulheres, no que diz respeito à sua progressão na carreira.

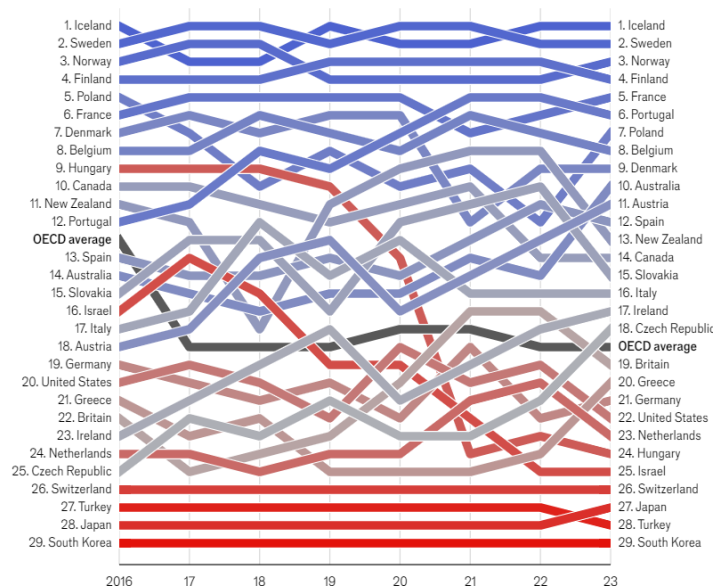
Para alguns autores, as barreiras enfrentadas pelas mulheres são de cariz organizacional, cultural, individual e social. Estas enfrentam diversas barreiras ao seu progresso futuro, mesmo após a sua promoção para cargos de gestão.

O índice de "teto de vidro" elaborado pelo jornal *The Economist* (2024) avalia a participação e o impacto das mulheres no mercado de trabalho em países membros da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE). Esse índice considera o desempenho de um país com base em dez critérios específicos.

- i. Disparidade salarial entre homens e mulheres;
- ii. Ensino Superior;
- iii. Participação no mercado de trabalho;
- iv. Tempo de licença de maternidade;
- v. Tempo de licença de paternidade;
- vi. Custo dos cuidados infantis;
- vii. Exames de cargos de gestão feitos por mulheres;
- viii. Mulheres em posição de gestão;
- ix. Mulheres nos conselhos de administração das empresas;
- x. Mulheres no parlamento.

A figura 3 ilustra o desempenho dos 29 países em relação à participação e ao impacto das mulheres no mercado de trabalho nos países membros OCDE:

Figura 3- Índice do teto de vidro de 29 países



Fonte: <https://www.economistgroup.com/press-centre/the-economist/iceland-is-the-best-place-to-be-a-working-woman-for-the-second-year>

Os quatro países nórdicos, Islândia, Suécia, Noruega e Finlândia lideram o índice como os melhores locais para mulheres trabalhadoras. Em contrapartida o Japão, Turquia e a Coreia do Sul, ocupam os três últimos piores lugares, onde as mulheres ainda têm de escolher entre uma família ou uma carreira.

Pode-se verificar que, países como a Austrália, Polónia e República Tcheca, melhoraram ao longo dos últimos anos o seu índice, havendo por contrapartida o declínio nas suas posições em países como a Nova Zelândia, América e Grã- Bretanha.

Apesar de na maior parte do países, as mulheres representarem uma percentagem maior do que os homens de população com formação universitária, estes ainda continuam a representar uma proporção maior da população ativa do que as mulheres, embora esta diferença tenha diminuído ligeiramente, segundo o mesmo estudo, em 2023 para 14,8 pontos percentuais.

Igualdade de Género e a Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar

Os dados do Eurostat⁴ demonstram que para o ano de 2023, no que diz respeito ao acesso ao Ensino Superior, em jovens em idades compreendidas entre os 25 e os 34 anos, a taxa aumentou de 42% em 2022 para 43% (+1%) na União Europeia. Em Portugal, a percentagem encontra-se abaixo da média europeia, situando-se nos 40,9%, caindo 2,1 pontos percentuais em comparação com a média europeia. As mulheres encontram-se em percentagem mais elevada, no Ensino superior, face aos homens, sendo a diferença de 49% nas mulheres para 38% nos homens. Países como a Roménia (23%), a Hungria (29%) e a Itália (31%), apresentam percentagens mais baixas de formação superior.

Relativamente ao salário, no ano 2018 as mulheres recebiam menos 8,9% que os homens pelo mesmo trabalho, passando o fosso salarial para 12,5% em 2022. Nos dias de hoje, Portugal encontra-se na nona posição com maior disparidade salarial entre homens e mulheres, apresentando-se abaixo da média da zona euro (13,1%). Em contrapartida o Luxemburgo é o único país onde as mulheres ganham mais que os homens. Face a esta tendência, Portugal deverá ser um dos últimos países da Zona Euro a atingir a paridade salarial (Leitão,2024).

Apesar de representarem metade da população ativa em Portugal, terem um nível de escolaridade superior à dos homens e apesar de 42% dos empregados das empresas serem do sexo feminino, apenas 30% dos cargos de gestão e 27% dos cargos de liderança são ocupados por mulheres (CIG, 2024). Ou seja, é possível concluir que a presença feminina nas empresas diminui à medida que a responsabilidade dos cargos aumenta. Outro facto é que o poder de decisão diminui à medida que aumenta a dimensão das empresas, sendo que nas grandes empresas, 19% dos cargos de gestão são desempenhados por mulheres, 20% para as médias empresas, de 23% nas pequenas empresas e de 30% nas microempresas (Patrício, 2024).

Embora progressivo o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, ao longo das últimas décadas, ainda é insuficiente, continuando as mulheres a terem mais dificuldades em progredir na carreira do que os homens. Fator que se verifica nos

⁴ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20240527-1>

conselhos de administração das grandes empresas, com os homens a ocupar a maioria destes cargos, notando-se uma reduzida quantidade de mulheres nestes postos de direção.

Este facto traduz-se em rendimentos mais baixos por parte das mulheres, apesar de muitas destas trabalhadoras serem tão ou mais qualificadas que os trabalhadores do sexo masculino.

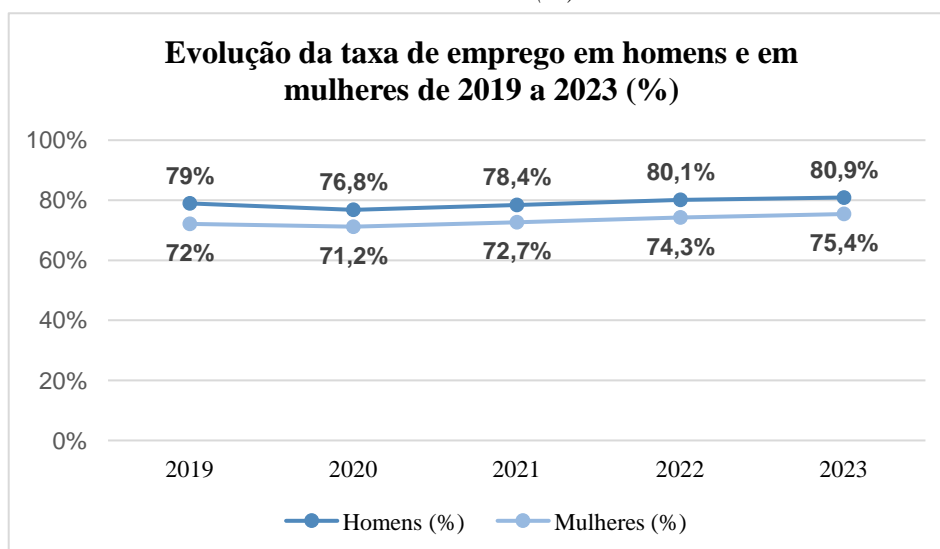
Do ponto de vista da igualdade de género, não se trata apenas de garantir a presença das mulheres no mercado de trabalho, mas também de criar condições justas para que tanto mulheres quanto homens tenham oportunidades iguais de avançar profissionalmente.

1.6 Como o mercado de trabalho está a evoluir: indicadores de emprego

Segundo o INE, em 2023, a média anual da população empregada foi de 4 978,5 mil pessoas e aumentou 2,0% (97,1 mil) em relação ao ano anterior. De igual modo, também a população desempregada, estimada em 346,6 mil pessoas, aumentou em relação a 2022 8,6% (27,5 mil).

O gráfico 6 mostra qual a taxa de emprego da população com idade entre 20 e 64 anos por sexo e grupo etário entre 2019 e 2023:

Gráfico 6- Taxa de emprego da população com idade entre 20 e 64 anos por sexo e grupo etário 2019-2023 (%)



Fonte: Adaptado de INE

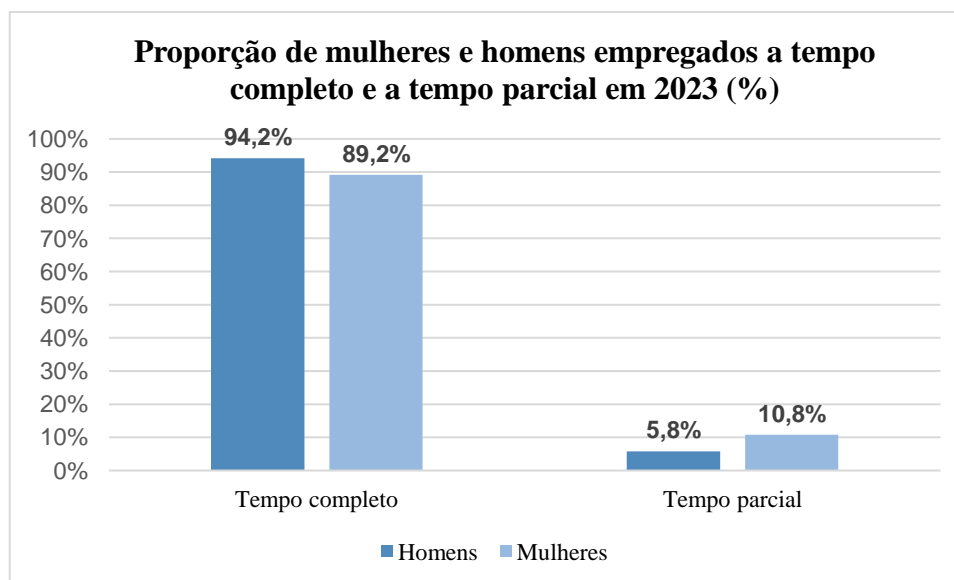
Igualdade de Género e a Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar

Para a população entre os 20 e 64 anos, de 2019 para o ano 2020 houve uma diminuição da taxa de emprego para ambos os sexos, sendo mais pronunciada para os homens, apesar de ainda manter uma taxa superior à das mulheres. A partir de 2020 a taxa de emprego subiu ligeiramente, alcançando no ano de 2023 a percentagem de 80,9% de homens empregados e 75,4% de emprego para as mulheres. A análise do gráfico 6 mostra que, ao longo dos anos em estudo, a percentagem de homens empregados permaneceu sempre superior à das mulheres.

Segundo o INE⁵, em 2023, a região que apresenta maior taxa de emprego é a Região da Grande Lisboa com uma percentagem de 81% seguida pela região do Algarve, com 80,2%. A região que apresenta valores mais baixos de taxa de emprego é a Região Autónoma dos Açores com 72,9% da população empregada entre os 20 e 64 anos.

O gráfico 7 mostra a proporção de mulheres e homens empregados em regime de tempo completo e a tempo parcial no ano de 2023:

Gráfico 7- População empregada por duração de trabalho e sexo em 2023 (%)



Fonte: Adaptado de INE

⁵ https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0012189&contexto=bd&selTab=tab2

Igualdade de Género e a Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar

Em 2023, Portugal contava com um total de 5051,2 milhares de pessoas empregadas, 4633,9 milhares (91,7%) em regime de tempo integral e 417,3 milhares (8,3%) em regime de tempo parcial. Quanto aos homens empregados, 94,2% trabalhavam em tempo integral, enquanto apenas 5,8% estavam em regime de tempo parcial. No caso das mulheres empregadas, 89,2% estavam a trabalhar em tempo completo, enquanto 10,8% estavam em regime de tempo parcial.

Entre aqueles que trabalhavam a tempo completo, 2 417 milhares eram homens (52,2%), enquanto 2216,9, milhares (47,8%) eram mulheres. No caso do trabalho a tempo parcial, 148,6 milhares eram homens (35,6%) e 268,6 milhares eram mulheres (64,4%).

A maior participação de mulheres em empregos a tempo parcial, em comparação aos homens, pode ser explicada pela persistência de conceções sociais tradicionais e à distribuição desigual das responsabilidades domésticas e de cuidados entre os géneros.

As mulheres sentem uma maior necessidade de realizar adaptações nos seus horários de trabalho, o que se traduz em rendimentos atuais mais baixos, pensões futuras menos substanciais e uma probabilidade inferior de avançar na carreira ao longo de sua vida profissional.

De acordo com os dados do EUROSTAT⁶, o emprego a tempo parcial é mais frequente entre as mulheres do que entre os homens na maioria dos países europeus. Em Portugal, a diferença é inferior à média da União Europeia, o que se deve à menor prevalência do trabalho a tempo parcial, tanto entre homens como entre mulheres.

Assim, 28% das mulheres empregadas, com idades entre 15 e 64 anos, na União Europeia estão em regime de trabalho a tempo parcial, enquanto apenas 8% dos homens têm empregos em regime *part-time* (Patrício, 2024).

Em comparação com os demais países europeus, observam-se diferenças significativas. Por um lado, na Holanda, 63% das mulheres estão empregadas a tempo parcial, enquanto apenas 23% dos homens se encontram nessa situação. Por outro lado, na Roménia, apenas

⁶ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20240307-2>

Igualdade de Género e a Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar

3% das mulheres têm empregos a tempo parcial, percentagem que é superior à dos homens.

O propósito, deste ponto, do nosso trabalho foi contextualizar a nível social, económico e político a posição da mulher na sociedade, para assim proporcionar uma compreensão mais profunda do tema que abordaremos a seguir.

2 Conciliação entre a vida de trabalho e a vida pessoal e familiar

Encontrar um equilíbrio entre as responsabilidades do trabalho e os compromissos familiares é essencial para alcançar a felicidade e a plenitude na vida. Isso envolve não apenas a necessidade ou a satisfação que advém do trabalho, seja para sustentar a si mesmo ou a família, mas também a realização dos direitos e deveres que surgem do convívio com aqueles que são mais importantes para nós (Meireles, 2019).

A vida pessoal e a vida profissional são dois aspetos importantes que se influenciam mutuamente. No panorama atual é amplamente reconhecido que os fatores da vida profissional impactam a vida familiar e a vida familiar afeta o trabalho, criando assim problemas que afetam a satisfação no trabalho. O desempenho das pessoas na vida pessoal e profissional pode, por vezes, gerar conflitos como aponta Canu (2023). O conflito entre os papéis profissionais e não profissionais surge especialmente quando há um desequilíbrio entre as exigências do trabalho e da vida pessoal (Mansour, S., Tremblay, D., 2015).

Vários fatores sejam eles económicos, sociais, políticos e tecnológicos, têm exercido uma influência crescente na dinâmica entre família e trabalho. Esses elementos vão além das questões de género, embora estas também sejam significativas, e podem tanto fortalecer quanto limitar o desempenho profissional e as responsabilidades familiares.

Crompton e Lyonette (2006) defendem que apesar da participação crescente das mulheres no mercado de trabalho, estas ainda dedicam uma considerável parcela do seu tempo disponível às responsabilidades domésticas. Isso sugere um conflito mais pronunciado entre trabalho e família para as mulheres, especialmente aquelas que trabalham a tempo inteiro e em agregados familiares onde existem crianças.

O conflito na relação trabalho- família verifica-se maioritariamente em países onde persiste uma divisão tradicional e marcada das responsabilidades domésticas com base no género resultante da discrepância nos períodos que homens e mulheres dedicam à execução de tarefas domésticas e ao cuidado dos filhos (Crompton & Lyonette, 2006).

Nas últimas décadas o papel das mulheres no mercado de trabalho passou por uma transformação significativa. O aumento da participação feminina no mercado de trabalho

Igualdade de Género e a Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar

aponta para mudanças nos papéis de género na sociedade, tendo os papéis das mulheres casadas ou em união de facto mudado nas últimas décadas, com muitas mulheres a serem agora trabalhadoras remuneradas, enquanto continuam a fazer mais tarefas domésticas e parentais. Como resultado, estas mudanças têm levado à intensificação do conflito entre as responsabilidades profissionais e familiares, conduzindo a consequências negativas para a saúde dos trabalhadores e para o desempenho no trabalho (Molina, 2020).

Nos dias de hoje, além do papel familiar convencional, as mulheres desempenham um papel social no local de trabalho onde se inserem. De acordo com Yunfei Miao (2023, p. 104), “o debate sobre as mulheres no mercado de trabalho intensificou-se, passando de preocupações pessoais, como opiniões sobre o casamento, paternidade e carreira, para preocupações sociais, como a igualdade de género”.

A incompatibilidade entre as características associadas às mulheres e a liderança é uma das barreiras mais difíceis ao avanço das mulheres. A maioria das qualidades que as pessoas associam aos líderes são normalmente associadas aos homens: domínio, autoridade e confiança. Embora estes preconceitos estejam a desaparecer, ainda é comum, as pessoas aceitarem mais facilmente os homens como líderes.

A CRP, no seu artigo 59.º, n.º 1 b) refere que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar”.

A CRP consagra também o Princípio da Igualdade como um princípio fundamental, como refere a alínea h) do art.º 9º “Promover a igualdade entre homens e mulheres” e no ponto 2 do art.º 13 (Princípio da Igualdade) “Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.”

Na Europa, de acordo com a abordagem institucional, observam-se modelos distintos de políticas de licença parental. Há o modelo voltado para a igualdade de género, conhecido

como **licença de um ano**, que se aproxima mais dos padrões escandinavos. Esse modelo proporciona aproximadamente nove a 13 meses de licença remunerada com salários integrais ou muito elevados, e possui uma forte orientação para promover a igualdade de género. Por outro lado, o **modelo de licenças curtas**, denominado mãe a tempo parcial, é prevalente em países liberais anglo-saxónicos. Nele, o trabalho a tempo parcial durante diversas fases da maternidade é considerado uma opção adequada, mas há escassez de disposições estatais para auxiliar os dependentes de cuidados, resultando em pouca ênfase na igualdade de género na agenda política. Por fim, o **modelo de licenças prolongadas**, chamada mãe centrada no lar, promove os cuidados maternos em casa por meio de licenças bem remuneradas até a criança completar 3 anos, com uma conseqüente ênfase reduzida na igualdade de género no que diz respeito à licença parental. (Wall & Escobedo 2013) e citado por Marques, Casaca & Arcanjo (2021).

A discussão acerca do papel das mulheres nos estados de bem-estar resultou na formulação do conceito de desfamíliação, que diz respeito à autonomia das mulheres, que varia conforme o nível em que o Estado de bem-estar estimula a sua inserção no mercado de trabalho, promove a sua independência económica e proporciona liberdade de escolha em relação à condução das suas vidas, aliviando-as das responsabilidades familiares. O peso do trabalho de cuidados informais não remunerado ainda é maioritariamente considerado como responsabilidade das mulheres que são muitas vezes levadas a optar por uma redução do número de horas de trabalho para combinar ambas as responsabilidades.

Posto isto, para abordar a articulação trabalho-família, para além de proporcionar licenças remuneradas e orientadas para a igualdade de género, as políticas devem também garantir a prestação pública de serviços de cuidados e regimes de tempo de trabalho mais equilibrados, sendo o compromisso do governo extremamente relevante dada a necessidade de mudar a forma como o trabalho de cuidados é gerido nas famílias.

Em Portugal, e apesar da legislação progressista sobre a igualdade de género e a articulação trabalho-família (remunerada), os obstáculos à desfamíliação são elevados, em particular devido à falta de estruturas de acolhimento de crianças e idosos, bem como

à prevalência de uma forte assimetria de género em termos do fardo de trabalho não remunerado e de cuidado.

A condição familiar é um dos fatores que leva ao aumento das desigualdades de género, sendo a vida familiar e doméstica um entrave à progressão da carreira das mulheres, e em consequente, o acesso a cargos superiores das organizações, uma vez que são as mulheres, responsáveis pela vida familiar, principalmente quando há filhos envolvidos.

Torna-se fundamental a divisão igualitária de tarefas entre as mulheres e os homens de forma que as mulheres consigam progredir na carreira, alcançando deste modo cargos superiores nas organizações. Esta situação leva a que as mulheres, nos dias de hoje, tenham filhos tardiamente ou abduquem de os ter, para conseguirem progredir na carreira e alcançar posições superiores dentro das organizações.

2.1 Modelos explicativos das relações entre trabalho e família

A transformação do panorama social e económico nas últimas décadas trouxe consigo uma série de desafios e complexidades para a relação entre família e trabalho.

O aumento significativo da participação feminina no mercado de trabalho, a não-aceitação de um modelo de família assente no provedor masculino, a flexibilidade e intensificação das horas de trabalho, a persistente desigualdade de género face ao emprego e ao trabalho doméstico, são alguns dos principais fatores que mais pesam, nos dias de hoje, na relação família- trabalho.

Van Veldhoven (2015) realça que, até ao final do século XX, as áreas de psicologia organizacional, do trabalho e de saúde ocupacional centravam-se principalmente nos efeitos negativos das elevadas exigências laborais, como o stress e os acidentes. No entanto com o surgimento da psicologia positiva, começaram a ser estudados também os potenciais efeitos positivos dessas exigências, que podem ser vistos como desafios que podem promover o desenvolvimento e a aprendizagem. Esta mudança proporcionou uma abordagem mais equilibrada, sugerindo que as exigências laborais, quando equilibradas com recursos como o suporte social, podem impulsionar novas realizações e experiências positivas. Entretanto, essa dualidade de efeitos pode criar um desafio significativo para os indivíduos, uma vez que o contexto familiar e o contexto profissional são duas

Igualdade de Género e a Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar

dimensões que exigem um elevado envolvimento pessoal, podendo constituir-se, por isso, como o motivo pela vivência de alguma tensão por parte de quem os tem que conciliar. Vários são os autores que defendem que “a gestão do tempo, do stress e, por vezes, a pressão existente, podem contribuir para a existência de emoções negativas que, por sua vez, se refletem nos diversos contextos de interação onde a pessoa está envolvida” (Rothbard, 2001 citado por Mendonça e Matos, 2015).

Ao longo dos anos, emergiram perspetivas adicionais que ressaltam a importância de estudar não apenas as manifestações dos conflitos entre papéis, mas também as causas subjacentes e os efeitos resultantes dessas dinâmicas nos indivíduos, nas famílias e nos ambientes profissionais.

São três os modelos que surgem para explicar as relações entre trabalho e a vida familiar.

O primeiro modelo, sustentado no **mecanismo da segmentação**, preconiza a separação do trabalho e da família na vida individual, pressupondo que ambos os domínios são independentes e autónomos, não se influenciando mutuamente. Deste modo, e como funcionam de modo autónomo, é possível um indivíduo estar satisfeito com o trabalho e com a família, ou apenas com uma dimensão ou com nenhuma das duas (Matias & Fontaine, 2012). Esta visão leva a que se considere que os assuntos familiares devam ser resolvidos na esfera familiar, enquanto as questões profissionais, sejam resolvidas na esfera profissional.

No segundo modelo, o **modelo da compensação**, presume-se que as duas esferas se influenciem de forma oposta, isto é, diante de condições insatisfatórias em um dos domínios, as pessoas respondem aumentando o envolvimento no outro contexto. Essa abordagem sugere uma interligação entre os papéis familiares e profissionais, de modo que, se houver insatisfação em um dos contextos, a pessoa pode compensar investindo mais no outro. Posto isto, a pessoa tem a flexibilidade de ajustar o seu empenho e envolvimento em cada esfera da vida de acordo com a satisfação percebida. Se uma esfera, seja a profissional ou a familiar, estiver menos satisfatória, a pessoa pode optar por diminuir o seu empenho nessa área específica. Em contrapartida, ela pode aumentar seu envolvimento na esfera que oferece uma maior satisfação, procurando recompensas

ou realizações que equilibrem suas necessidades e promovam um senso geral de bem-estar (Evans & Bartolome, 1984 citados por Mendonça & Matos, 2015).

Já o terceiro modelo, o **modelo da interferência**, sugere que as experiências em uma esfera afetam as experiências em outras esferas nas quais a pessoa está envolvida. Portanto, conforme essa visão, as experiências no ambiente de trabalho estarão intimamente ligadas às experiências familiares, e vice-versa. (Greenhaus & Beutell, 1985).

Mendonça e Matos (2015) destacam que os processos de segmentação, compensação e interferência não são exclusivos nem lineares. Alguns aspetos da vida familiar e/ou profissional podem ser mais propensos à segmentação, enquanto outros estão mais sujeitos à interferência, sendo que estas dinâmicas podem variar de pessoa para pessoa e até mesmo para a mesma pessoa ao longo do tempo.

Posto isto, é possível afirmar que, as relações entre o âmbito profissional e familiar podem ser positivas ou negativas. Quando se apresentam negativas sustentam a ideia de conflito entre família e trabalho em contrapartida, quando são positivas, evidenciam a promoção dos papéis (Matias & Fontaine, 2012).

2.2 Interface trabalho – família

O conceito de Interface Trabalho-Família, que advém do inglês *Work-Life Interface* (WLI), aborda a interação entre o trabalho e outros aspetos externos da vida de uma pessoa, como a família e a vida social. Este conceito implica uma ideia de equilíbrio e um grau de satisfação que, muitas vezes, são difíceis de alcançar.

Manter um equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal é fundamental para promover o bem-estar completo das pessoas, sendo a interface entre trabalho e família vista como equilíbrio entre as exigências do trabalho e as da vida pessoal.

A existência das pessoas divide-se em várias esferas, sendo duas delas de extrema importância:

- **A vida familiar.** O conceito de família é um sistema complexo de organização, que inclui crenças, valores e práticas que evoluem em resposta às mudanças na

sociedade. À medida que a sociedade evolui, o sistema familiar também se transforma, e todos os seus membros podem ser influenciados por pressões tanto internas quanto externas, levando a mudanças na estrutura familiar.

- **A vida profissional.** O trabalho refere-se a uma atividade profissional, produtiva ou criativa, que pode ser remunerada e é executada com um propósito específico, sendo necessário empenho e dedicação de energia, para alcançar este mesmo objetivo (Neves et al, 2018).

Apesar de ambos os conceitos envolverem relações entre pessoas, o objetivo dessas relações é díspar, uma vez que no seio familiar as relações não incluem ganho de bens ou serviços, mas sim de bem-estar (Edwards & Rothbard, 2000).

Da mesma forma que a família desempenha um papel crucial na formação da identidade de uma pessoa, a prática de uma profissão é essencial para garantir a independência pessoal, estabelecer um *status* social e assegurar os meios necessários para sobreviver materialmente. (Guerreiro & Carvalho, 2007). Assim, considerando que tanto o trabalho quanto a família são áreas de grande importância na sociedade, é inevitável que exerçam pressões e imponham responsabilidades, por vezes desafiadoras de conciliar simultaneamente, resultando em conflitos.

2.3 Conflito trabalho- família e família- trabalho

Dois domínios centrais na vida de um indivíduo são a família e o trabalho. No entanto, em muitas situações, esses dois aspetos não são necessariamente compatíveis, resultando em conflitos entre a gestão da vida pessoal e da vida profissional (Greenhaus & Beutell, 1985). Cada indivíduo dispõe de uma quantidade finita de recursos, psicológicos ou fisiológicos, como o tempo, a energia, a atenção ou a dedicação. Desta forma, e ao inserir-se em diversos contextos, o indivíduo não possui recursos suficientes para fazer face às variadas exigências, vivenciando conflitos (Martins, 2022).

Considerando que atualmente a maioria dos casais possui uma vida profissional ativa, as exigências familiares recaem sobre ambos os cônjuges. Esta realidade, combinada com longas horas de trabalho frequentemente exigidas pelas organizações, resulta em crescentes exigências em ambas as esferas para muitos dos funcionários (Kossek &

Distelberg, 2009). As interações entre trabalho e família exercem um impacto significativo no bem-estar dos trabalhadores, resultando o conflito trabalho-família da incompatibilidade entre os papéis resultantes das pressões exercidas pelo trabalho e pela família.

Žnidaršič e Marič (2020) defendem que, o conflito existente entre o trabalho e a vida pessoal e familiar surge quando ambos os papéis que se exercem são incompatíveis, ou seja, quando as exigências de um dos papéis tornam difícil a satisfação às exigências do outro papel. Fatores como as responsabilidades, as expectativas, os deveres e as obrigações também têm um forte impacto no aumento do conflito. Segundo estes autores, o conflito entre o trabalho e a vida pessoal e familiar leva a consequências negativas tanto para os trabalhadores como para as empresas, ou seja, a exigência de um dos papéis influencia e perturba o cumprimento das obrigações do outro, sendo a satisfação profissional comprometida com a existência deste conflito. Além disso, este contexto pode levar ao aumento da intenção dos trabalhadores de abandonar a organização após enfrentarem situações adversas, como esgotamento, baixa satisfação no trabalho ou sobrecarga de trabalho. A elevada rotatividade de pessoal resultante dessas circunstâncias tem um impacto negativo na produtividade organizacional e no moral dos restantes colaboradores, comprometendo o desempenho da organização (Ding & Lyu, 2022).

A evolução do teletrabalho no domicílio representa uma mudança significativa na definição das fronteiras entre trabalho e vida pessoal, trazendo consigo oportunidades e desafios. Se por um lado o teletrabalho em casa oferece aos trabalhadores maior autonomia para organizar as suas atividades, permitindo que ajustem as suas rotinas de acordo com as suas necessidades e preferências pessoais. Por outro lado, essa liberdade pode resultar em desafios adicionais na gestão das fronteiras cada vez mais difusas entre trabalho e vida pessoal (Mellner, et al, 2021).

Os gestores de uma organização desempenham um papel crucial na promoção de atitudes e no suporte ao equilíbrio entre a vida profissional e pessoal dos trabalhadores. Enquanto líderes, possuem a autonomia para decidir sobre a gestão das organizações e são responsáveis por transmitir os principais pressupostos e valores básicos aos colaboradores. Apesar de poderem contribuir de forma significativa para a diminuição do

desequilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal dos trabalhadores, a falta de apoio por parte dos gestores tende a aumentar os conflitos entre essas duas esferas (Nitzche, A., Jung, J., Kowalski, C., & Pfaff., H., 2014).

Tal como defendido por Greenhaus e Beutell (1985) o conflito trabalho-família pode ser dividido em três tipos: 1) o conflito baseado no tempo, que implica que os múltiplos papéis que o indivíduo desempenha competem entre si em termos de tempo, ou seja, o tempo despendido num papel interfere com a disponibilidade de tempo para o outro papel. Tal acontece, por exemplo quando há a imposição de trabalhar horas extras, ou existe inflexibilidade de horários de trabalho, que se torna incompatível com o tempo necessário para cuidar de crianças pequenas ou de conciliar com o trabalho do conjugue; 2) o conflito com base na tensão implica que a pressão criada no âmbito do desempenho de um dos papéis dificulta o cumprimento das exigências do outro papel. O investimento excessivo de tempo numa área específica pode resultar em situações de tensão e stress, afetando o desempenho em outras áreas; 3) o conflito com base no comportamento corresponde a padrões comportamentais específicos de um determinado papel que podem ser incompatíveis com as expectativas comportamentais de outro papel. Por exemplo, um determinado comportamento no desempenho do papel profissional, caracterizado pelo poder, autoridade pode ser incompatível com comportamentos esperados na esfera familiar, que exigem carinho e afetuosidade. Deste modo e se a pessoa não for capaz de ajustar os comportamentos de modo a responder às expectativas de diferentes papéis, é provável que se origine um conflito.

O conflito entre trabalho e família deve ser encarado de maneira bidirecional, uma vez que, assim como o trabalho pode impactar a família (conflito trabalho-família), a família também pode influenciar o trabalho (conflito família-trabalho) (Greenhaus & Beutell, 1985).

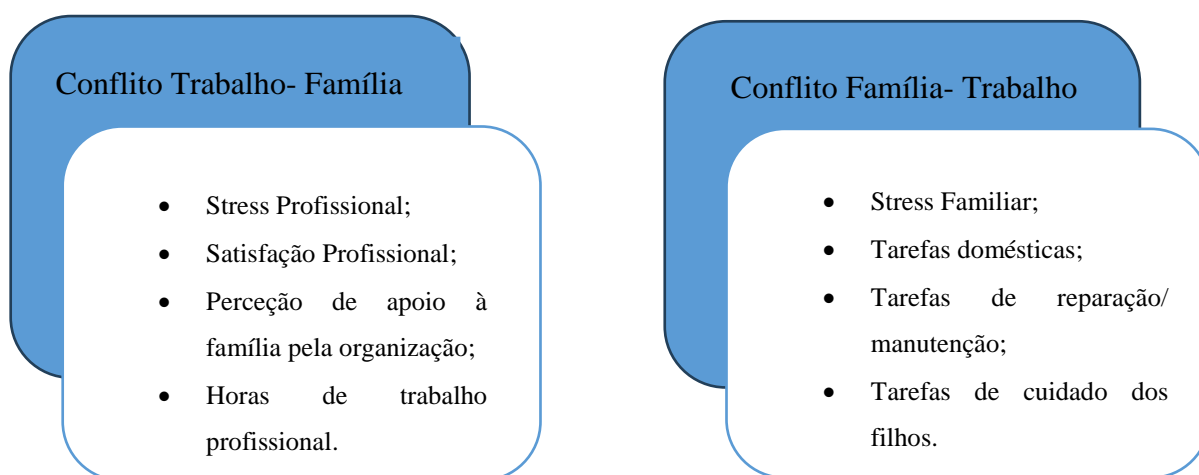
2.4 Relação Família e Trabalho: Fatores Geradores de Conflito e suas consequências

Os conflitos resultantes da relação Família/ Trabalho e Trabalho/Família, segundo Byron (2005) podem ser divididos em antecedentes e consequentes. Os antecedentes, conforme ilustrado na Figura 4, são separados em três categorias: 1) variáveis do domínio trabalho;

Igualdade de Género e a Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar

2) variáveis do domínio extratrabalho; 3) variáveis demográficas e individuais. A primeira variável, a variável do domínio trabalho, considera o efeito de fatores relacionados ao trabalho e ao local de trabalho, entre os quais, o envolvimento no trabalho, a flexibilidade de horários e o stress no trabalho. Este autor afirma que os principais motivos para a interferência do trabalho na vida familiar, estão relacionados aos altos níveis de envolvimento profissional o stress resultante do trabalho e o número excessivo de horas de trabalho, fatores estes que contribuem para o aumento do nível de conflito entre o trabalho e a família. Por sua vez, é possível verificar que uma maior flexibilidade de horários e o aumento do apoio no local de trabalho, quer por partes da organização como por chefias ou colegas são fatores que ajudam a mitigar esse conflito de papéis. A segunda variável está interligada com o conflito familiar, idade dos filhos mais novos, stress na família, apoio da família e estado civil. Para Byron (2005), o facto de o indivíduo ser casado, o stress e os conflitos familiares, tal como o número de filhos e o facto de os filhos mais novos serem ainda pequenos, podem ajudar ao aumento do conflito. Contrariamente, o suporte e envolvimento familiar ajudam a redução deste mesmo conflito. A terceira variável é referente a questões individuais e demográficas entre as quais, a personalidade, comportamentos e outras diferenças individuais, como “género, rendimento e estilos de *coping* e competências” (Lopes, 2020).

Figura 4- Antecedentes familiares e profissionais

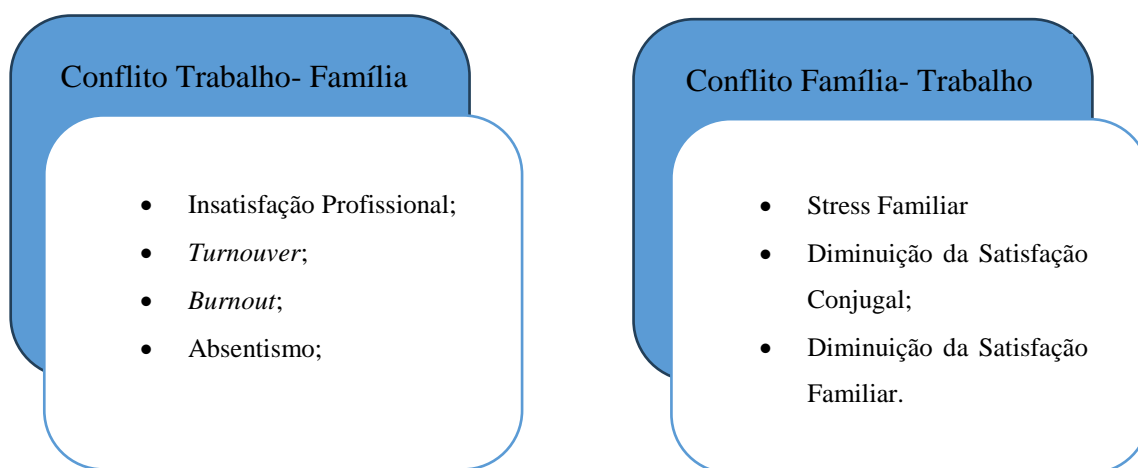


Fonte: Adaptado de Matias, Andrade e Fontaine (2012)

Igualdade de Género e a Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar

Greenhaus e Allen (2011) afirmam que relativamente às consequências do conflito trabalho- família, estas podem ser divididas em três categorias: 1) experiências do trabalho; 2) características pessoais e disposições e; 3) experiências familiares. A primeira categoria está relacionada com a diminuição da satisfação profissional, ao empenhamento profissional, à intenção de turnover, ao burnout, ao absentismo e ao stress relacionado com o trabalho. Relativamente à segunda categoria, o CTF está relacionado à diminuição da satisfação conjugal, da satisfação familiar e o stress associado à família. Por último, a terceira categoria está relacionada com os indicadores de bem-estar em geral, onde o conflito está associado à diminuição da satisfação com a vida, ao stress psicológico, à depressão e ao aumento do consumo de substâncias como o tabaco, café ou álcool. Na Figura 5, são apresentados os consequentes profissionais e familiares.

Figura 5- Consequentes profissionais e familiares



Fonte: Adaptado de Greenhaus e Allen (2011)

Podemos observar que o conflito entre trabalho e vida pessoal não só pode ter repercussões para os próprios indivíduos, mas também pode resultar em consequências significativas para as organizações, já que isso tem um impacto substancial no comportamento e nas atitudes dos indivíduos como profissionais. Nesse sentido, é fundamental procurar alternativas que favoreçam o bem-estar do indivíduo, tanto no âmbito familiar quanto no profissional.

3 Investigação Empírica

3.1 Objetivos e Hipóteses de Estudo

Durante a revisão da literatura, verificou-se a necessidade de identificar e aprofundar temas como a igualdade de género e a conciliação entre trabalho e vida familiar. O principal objetivo deste estudo consiste em analisar a influência do género na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. Também se pretende analisar se o exercício de cargos de chefia influencia o nível de conflito entre trabalho e família.

Dessa forma, propomo-nos a testar as seguintes hipóteses:

H1: CTF é mais fortemente experienciado no género feminino

H2: CFT é mais fortemente experienciado no género feminino

H3: Profissionais que exercem funções de chefia experienciam mais fortemente CTF

Ao longo da revisão da literatura, foi frequentemente mencionado que o género feminino tem sido o mais impactado ao longo da história. Segundo a Comissão Europeia (2020), há uma maior tendência de que o conflito entre trabalho e família afete mais as mulheres do que os homens, sendo o género que mais sofre com esse conflito entre a vida familiar e profissional.

A Tabela 2 apresenta um resumo dos principais estudos sobre o equilíbrio trabalho-família e as variáveis que influenciam a relação entre vida pessoal e profissional, incluindo aspetos como o papel do suporte social no ambiente de trabalho e a avaliação de condições de trabalho. A tabela sintetiza as informações sobre cada estudo, incluindo os objetivos, a metodologia aplicada e as principais conclusões alcançadas pelos autores.

Tabela 2- Tabela resumo de estudos relevantes na elaboração das hipóteses

Autor	Título	Objetivos	Metodologia	Conclusão
-------	--------	-----------	-------------	-----------

Igualdade de Género e a Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar

<p>Van Veldhoven, Prins, van der Laken e Dijkstra (2015)</p>	<p>QEE 2.0: 42 short scales for survey research on work, well being and performance</p>	<p>Trata-se de um instrumento desenvolvido por e para profissionais que querem estudar as experiências dos funcionários e a avaliação do trabalho adequadamente.</p>	<p>O estudo utilizou a análise da escala de Mokken, que resultou num conjunto único de 27 escalas de pesquisa, além de três blocos adicionais, cada um composto por 14 itens individuais. Através da análise fatorial confirmatória (Jöreskog & Sörbom, 1993), foram investigadas as dimensões subjacentes (designadas como dimensões de segunda ordem) que poderiam ser identificadas entre as várias escalas (Van Veldhoven, 1996). A pesquisa foi realizada com uma amostra de 1306 trabalhadores.</p>	<p>As escalas QEEW foram associadas a indicadores de boa saúde como autonomia no trabalho, variedade de competências, participação na tomada de decisões e segurança no emprego. Em contrapartida, algumas escalas do QEEW parecem ser indicadores de má saúde.</p>
<p>Ding, J., Lyu, N. (2022)</p>	<p>Is it benefit or not? The relations between work-family conflict and turnover intention among special education teachers: a moderated mediation effect model.</p>	<p>Este estudo tem como objetivo investigar se a exaustão emocional (EE) atua como mediadora na relação entre o conflito trabalho-família (WFC) e a intenção de rotatividade (TI) entre professores chineses de educação especial.</p>	<p>A metodologia deste estudo é de natureza quantitativa e descritiva, fundamentada numa pesquisa de autorrelato <i>online</i>, com a participação anónima de professores de educação especial. Realizou-se o teste de fator único de <i>Harman</i>, que indicou ausência de variância de método comum. Foram aplicadas estatísticas descritivas, análises de correlação de <i>Pearson</i> e uma análise de mediação moderada, utilizando-se o modelo PROCESS 21 de Hayes (2013) no SPSS, com um intervalo de confiança de 95% baseado em 5.000 amostras <i>bootstrap</i>.</p>	<p>Os resultados indicaram que os professores de educação especial que vivenciaram WFC apresentaram uma maior intenção de rotatividade (TI). Essa relação foi mediada pela exaustão emocional (EE), com a região a influenciar a relação entre WFC e EE, enquanto o suporte emocional (ES) influenciou a relação entre EE e TI. As conclusões sugerem que intervenções para prevenir o WFC e a EE, além de melhorar o ES, são importantes para reduzir a TI entre esses professores.</p>

Igualdade de Género e a Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar

<p>Canu, Z. (2023)</p>	<p>The Relationship Between Family- Work Conflict and Work- Family Conflict Among Special Education Teachers</p>	<p>A pesquisa visa aprofundar a compreensão dos conflitos entre trabalho e família, dos conflitos entre família e trabalho e da satisfação profissional entre formadores do ensino especial.</p>	<p>Foi adotado um modelo descritivo quantitativo com amostragem aleatória sistemática, incluindo 30 professores de ensino especial de Sulawesi. Para avaliar a satisfação dos professores, foram aplicadas as escalas CFT e CTF de Netemeyer et al. (1996) e a escala de satisfação no trabalho de Paul e Spector (1994). Após a verificação da normalidade, foram realizados testes paramétricos, estatísticas descritivas, correlações</p>	<p>As funções dos professores de educação especial são essenciais para atender às necessidades académicas dos alunos com deficiência, destacando-se pela sua capacidade de se adaptar a diversas responsabilidades no ambiente educativo. No entanto, equilibrar as demandas da vida pessoal e profissional é um desafio frequente, muitas vezes resultando em conflitos entre trabalho e família. O estudo evidencia a necessidade urgente de programas que promovam a motivação e a satisfação profissional dos educadores.</p>
------------------------	--	--	--	---

Fonte: Elaboração Própria

3.2 Metodologia

Para atingir os resultados desejados, a pesquisa utilizará uma abordagem quantitativa. Desta forma, será aplicado um inquérito por questionário *online* (Anexo 1), adaptado para a população portuguesa, como instrumento de recolha de dados.

De modo a facilitar a análise, as questões serão fechadas e agrupadas por temas, apresentando-se aos inquiridos uma lista de respostas com duas ou mais opções, de forma a facilitar a recolha e posterior tratamento de dados.

Nesta secção, a análise dos dados estrutura-se em duas partes fundamentais: a identificação dos instrumentos utilizados para a recolha de dados (secção 3.2.1) e as técnicas de recolha e análise de dados (secção 3.2.2).

3.2.1 Instrumentos

De acordo com os objetivos traçados, os participantes deste estudo preencheram um questionário composto por diversas escalas, as quais se apresentam a seguir:

Exigências do Trabalho (Job Demands) – Foi utilizada a escala do *Questionnaire on the Experience and Assessment of Work* (QEEW2.0) de van Veldhoven, Prins, van der Laken e Dijkstra (2015), composta por 5 itens, cotados numa escala de *Likert* de 7 pontos (1 – discordo totalmente a 7 – concordo totalmente). Os itens apresentados na Tabela 3 têm como objetivo avaliar a intensidade das diferentes exigências enfrentadas pelos trabalhadores no local de trabalho.

Tabela 3- Exigências do trabalho

1. Tenho um trabalho diário excessivo.
2. Trabalho sob pressão de tempo para cumprir prazos.
3. Consigo realizar facilmente o meu trabalho.
4. No meu trabalho sou confrontado com acontecimentos que me afetam pessoalmente.
5. O meu trabalho requer muito de mim em termos emocionais.

Fonte: Elaboração própria

Escala de Conflito Trabalho-Família e Família-Trabalho- Foram desenvolvidas por Ning Lyu e Jinliang Ding (2022) e Zainab Canu (2023). Esta escala é composta por 8 itens, cotados numa escala de *Likert* de 7 pontos (1 – discordo totalmente a 7 – concordo totalmente). A escala utilizada é um instrumento bidimensional, que avalia as duas dimensões do conflito: trabalho-família e família- trabalho. A Tabela 4 apresenta os vários itens do Conflito Trabalho- Família, avaliando as dificuldades em conciliar as exigências profissionais com as responsabilidades domésticas, assim como o impacto das tensões associadas ao trabalho na vida familiar.

Tabela 4- Conflito Trabalho- Família

1. As exigências do meu trabalho interferem com a minha vida doméstica e familiar.
2. A quantidade de tempo que o meu trabalho ocupa torna difícil o cumprimento das responsabilidades familiares.
3. O meu trabalho provoca tensões que dificultam o cumprimento dos deveres familiares.
4. Devido a obrigações relacionadas com o trabalho, tenho de fazer alterações aos meus planos para atividades familiares.

Fonte: Elaboração própria

Na Tabela 5, consta o Conflito Família- Trabalho, analisando de que forma as obrigações familiares podem influenciar e interferir nas atividades profissionais.

Tabela 5- Conflito Família- Trabalho

1.	As exigências da minha família ou do meu cônjuge/parceiro interferem com atividades relacionadas com o trabalho.
2.	Prescindo de realizar tarefas profissionais pelos compromissos familiares em casa.
3.	A minha vida doméstica interfere com as minhas responsabilidades profissionais, tais como chegar ao trabalho a horas ou cumprir as tarefas diárias.
4.	A tensão relacionada com a família interfere com a minha capacidade de desempenhar as minhas funções.

Fonte: Elaboração Própria

Dados Sociodemográficos- Para além das escalas mencionadas, foram também colocadas questões com vista à caracterização da amostra (e.g., idade, género, habilitações literárias, estado civil, entre outros).

3.2.2 Técnicas de recolha e de análise de dados

Para a recolha de dados, foi inicialmente elaborado um questionário em formato *Word* que posteriormente foi convertido para um formato de preenchimento *online* através da Plataforma *Google Forms*. O questionário ficou acessível através de um *link* partilhado nas redes sociais da autora da dissertação. Juntamente com o *link*, foi fornecida uma breve contextualização sobre o objetivo do questionário, assim com informações essenciais para a sua realização e preenchimento. Entre essas informações destacavam-se a duração estimada para completar o questionário, cerca de 5 minutos, e a garantia de anonimato e confidencialidade dos dados fornecidos pelos participantes.

A seleção da amostra seguiu os seguintes critérios: todos os inquiridos trabalhavam por conta de outrem; e têm idade superior a 18 anos; e responderam de forma voluntária e anónima ao questionário.

Na plataforma *Google Forms*, para além de criar e disponibilizar o questionário, foi possível armazenar as respostas, que foram posteriormente transferidas para análise, como será detalhado mais adiante. O período de aplicação do questionário decorreu entre

8 de maio de 2023 a 15 de julho de 2023. Inicialmente, realizou-se um pré-teste, no qual o questionário foi aplicado a uma amostra de 10 pessoas, com o objetivo de recolher *feedback* sobre a escrita, a ordem de questões e sugestões de melhoria. Finalizado o pré-teste, o questionário foi atualizado e aperfeiçoado.

O questionário incluía uma breve introdução sobre o estudo, apresentando o contexto e os objetivos, e era composto por uma secção inicial dedicada à caracterização sociodemográfica. Numa segunda secção, os inquiridos deveriam responder a um conjunto de itens, composto por escalas com perguntas de resposta fechada, definidos para garantir a proteção da identidade dos participantes e incentivar a sua participação voluntária.

A análise de dados recolhidos realizou-se com recurso ao *Software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 29.0. Foram realizados testes t de *Student* para comparar as médias de dois grupos independentes. Também se aplicaram testes de normalidade, mais concretamente os testes de *Kolmogorov-Smirnov* e *Shapiro-Wilk*.

3.3 Análise e discussão de resultados

Neste capítulo, será apresentada uma análise e discussão dos resultados, com foco na caracterização sociodemográfica de 202 participantes e nas suas perceções sobre a vida profissional, incluindo carga de trabalho, pressão para cumprir prazos e as exigências emocionais. Analisa-se, ainda, o impacto do género e das funções de chefia nos conflitos entre trabalho e vida familiar.

3.3.1 Caracterização da Amostra

A amostra recolhida é composta por 202 participantes. No que concerne às características sociodemográficas (Tabela 6), 160 (79%) dos participantes são do género feminino e 42 (21%) são do género masculino. Dos inquiridos, 96 (47%) tem idades compreendidas entre os 18 anos e os 25 anos, 65 (32%) estão entre os 26 e os 35 anos, 30 (15%) tem idades entre os 36 e os 45 anos, 8 (4%) tem entre 46 e 55 anos e 4 (2%) dos inquiridos tem mais de 56 anos.

Igualdade de Género e a Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar

Relativamente à região onde vivem atualmente, 116 (57,4%) vivem na região Norte, 46 (23%) vivem no centro, 29 (14%) dos inquiridos vivem na Área Metropolitana de Lisboa, 4 (2%) vivem no Alentejo, 1 (0,5%) no Algarve, 1 (0,5%) na Região Autónoma dos Açores e 5 (2,5%) na Região Autónoma da Madeira.

Em relação às habilitações literárias, a maioria dos inquiridos, 125 (62%) são licenciados, 40 (20%) possuem o secundário, 26 (13%) têm um mestrado, 9 (4%) possuem o ensino básico e os restantes 3 (1,5%) tem o bacharelato. O género feminino detém maior nível de habilitações literárias, comparativamente ao género masculino.

Tabela 6- Características sociodemográficas dos inquiridos

Características Sócio demográficas	Nº de inquiridos	%
Sexo	302	
Feminino	160	79%
Masculino	42	21%
Idade	302	
18-25	96	47,3%
26-35	65	32,0%
36-45	30	14,8%
46-55	8	3,9%
Mais de 56 anos	4	2,0%
Área de Residência	302	
Norte	116	57,4%
Centro	46	22,8%
Área Metropolitana de Lisboa	29	14,4%
Alentejo	4	2,0%
Algarve	1	0,5%
Região Autónoma dos Açores	1	0,5%
Região Autónoma da Madeira	5	2,5%
Habilitações literárias	302	
Ensino Básico	9	4,4%
Ensino Secundário	40	19,7%
Bacharelato	3	1,5%
Licenciatura	125	61,6%
Mestrado	26	12,8%

Fonte: Elaboração própria

Em relação ao estado civil, 137 (67,8%) dos participantes são solteiros, 56 (27,7%) são casados ou vivem em união de facto e 9 (4,5%) são divorciados (Figura 6).

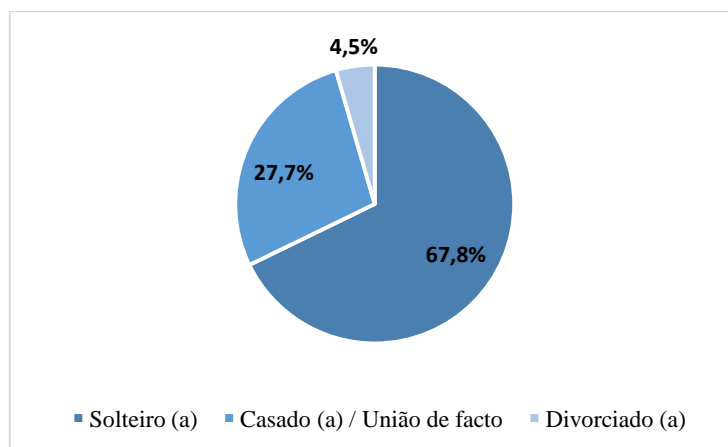


Figura 6- Estado civil dos inquiridos

No que diz respeito à instituição/empresa onde exerce funções, 167 (82,7%) dos inquiridos trabalham numa empresa privada, 26 (12,8%) trabalham numa empresa pública e 9 (4,5%) exercem funções numa empresa público-privada (Figura 7).

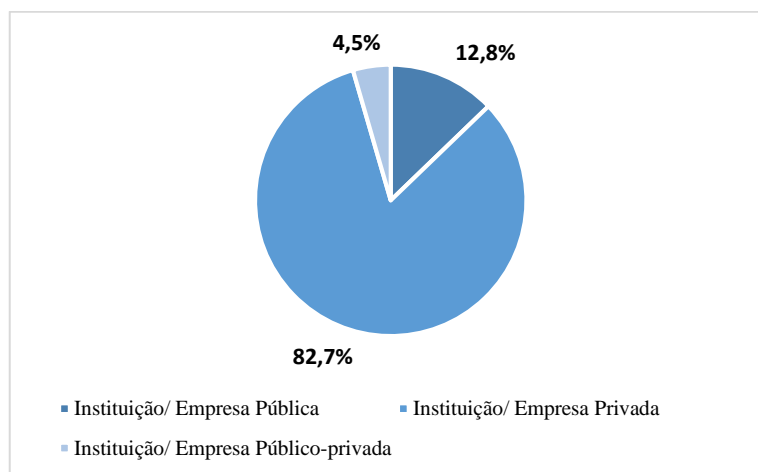


Figura 7- Tipo de instituição/ empresa onde exerce funções

O estudo revelou que o género masculino tem maior representatividade nas instituições públicas, enquanto o género feminino tem maior presença em instituições privadas.

Relativamente à dimensão da empresa, 73 (36,1%) trabalham numa pequena empresa, 56 (27,7%) numa média empresa, 37 (18,3%) numa grande empresa e 36 (17,9%) numa microempresa (Figura 8).

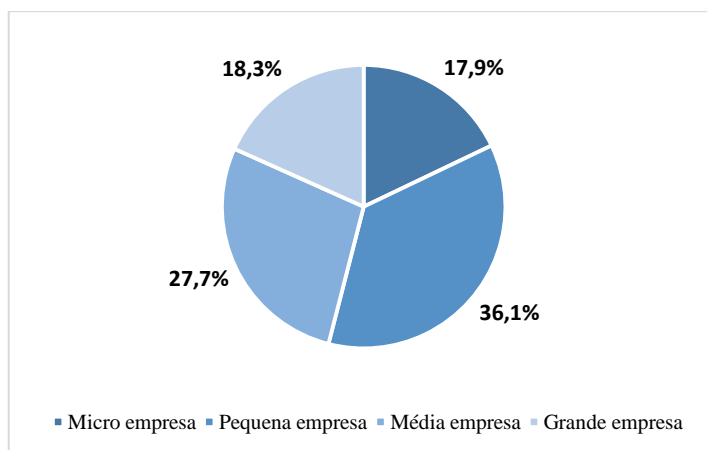


Figura 8- Dimensão da empresa onde exerce funções

Observa-se uma maior presença de homens em empresas de média e grande dimensão. Em contrapartida, as mulheres são mais predominantes em pequenas empresas, embora também tenham uma participação considerável nas médias empresas.

Quando questionados sobre se exercem cargo de chefia, 186 (92,1%) responderam que não e 16 (7,9%) responderam sim, tal como se pode verificar pelo gráfico da figura 9.

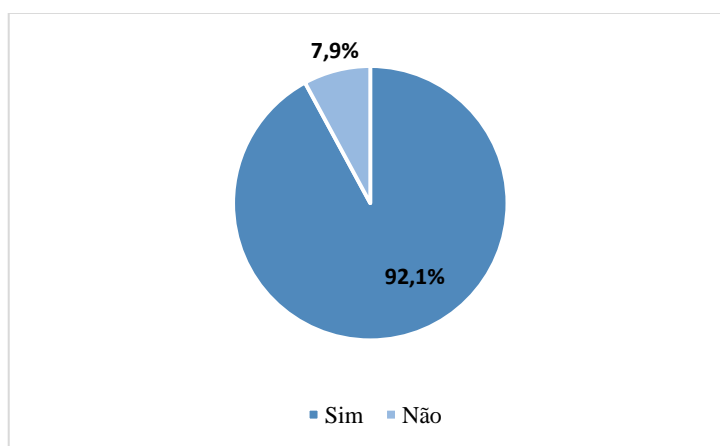


Figura 9- Exerce cargo de chefia

A análise demonstrou que o género masculino detém maior presença nos cargos de chefia em comparação com o género feminino.

Os dados sobre o número de filhos indicam que 155 (77%) dos inquiridos não tem filhos, 26 (13%) tem dois filhos, seguido de 18 (9%) tem 1 filho e 3 (1%) tem 3 filhos (Figura 10).

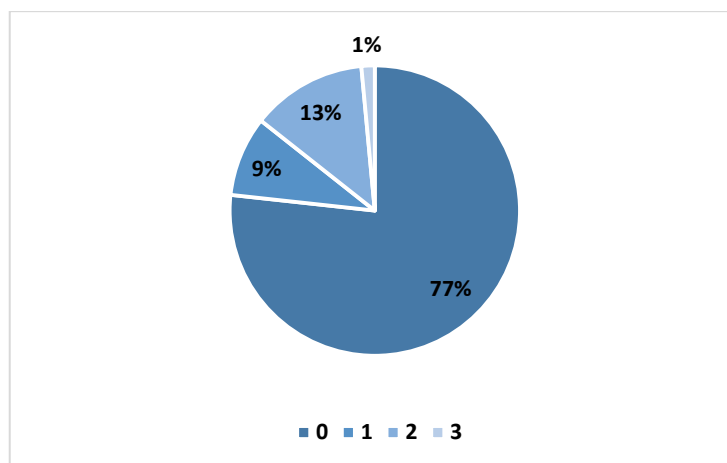


Figura 10- Número de filhos

O estudo revelou que, o género feminino, na sua maioria caracteriza-se pela ausência de filhos, enquanto o género masculino apresenta uma maior prevalência de paternidade.

3.3.2 Vida profissional

As análises às questões da segunda parte do inquérito têm como objetivo perceber qual a opinião dos inquiridos relativamente às questões relacionadas com a vida profissional, conflito trabalho- família, conflito família-trabalho e os cargos de chefia.

Nas perguntas de opinião que constam nesta segunda parte, foram utilizadas hipóteses de respostas de concordância. Utilizaram-se sete hipóteses de resposta: *Discordo totalmente*, *Discordo*, *Discordo parcialmente*, *Não concordo nem discordo*, *Concordo parcialmente*, *Concordo* e *Concordo totalmente*.

Para análise dos inquéritos foi utilizada a escala de *Likert* de 7 pontos, utilizando uma escala que varia entre 1 e 7, em que 1 significa *Discordo totalmente* e 7 *Concordo totalmente*.

De seguida apresentam-se os resultados obtidos tendo em conta as questões colocadas.

1. Tenho um trabalho diário excessivo

Nesta questão, o principal objetivo é perceber a perceção dos inquiridos acerca do trabalho diário a que estão sujeitos. Na figura 11, apresentam-se os resultados obtidos.

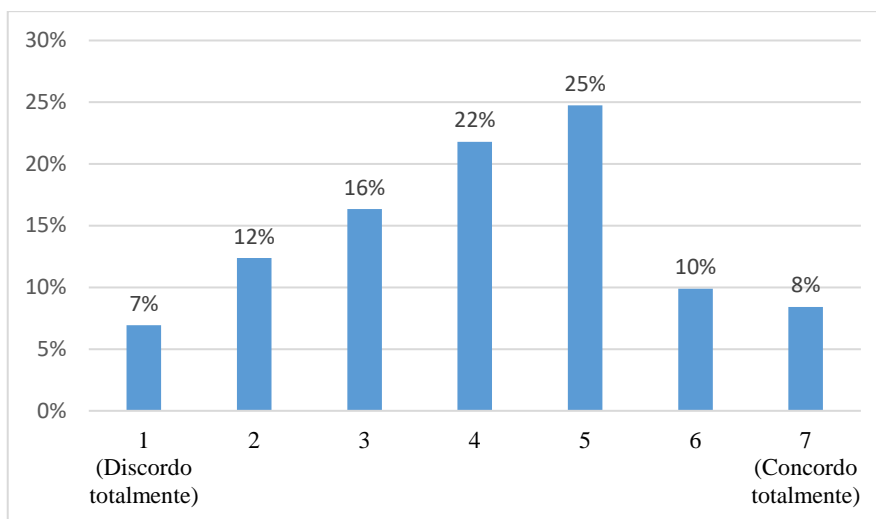


Figura 11- Tenho um trabalho diário excessivo

Através análise do gráfico da Figura 11 pode verificar-se que 43% dos inquiridos concordam que têm um trabalho diário excessivo. De notar que 35%, ou seja, apenas 72 dos 202 inquiridos, discordam quando questionados sobre a existência de um trabalho diário excessivo.

2. Trabalho sob pressão de tempo para cumprir prazos

Com o objetivo de perceber a pressão a que os indivíduos estão sujeitos para cumprir prazos. Na figura 12 apresentam-se os resultados obtidos.

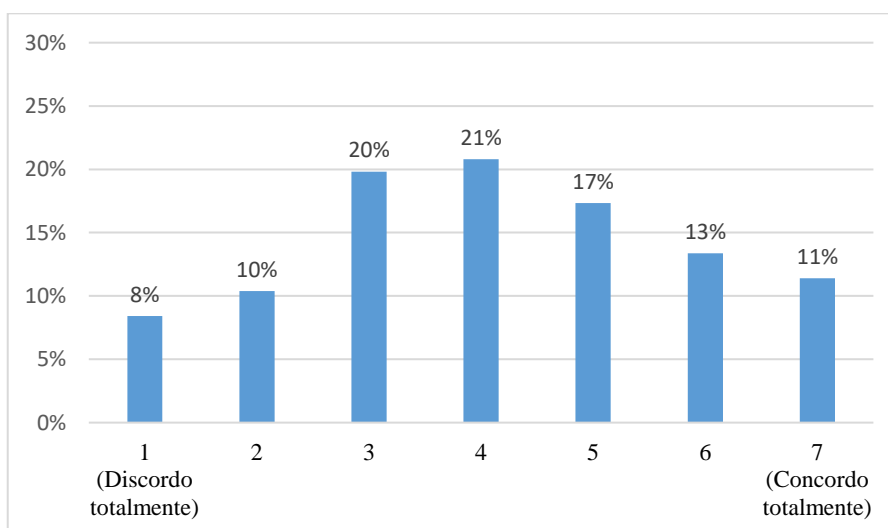


Figura 12- Trabalho sob pressão de tempo para cumprir prazos

Ao analisar o gráfico da Figura 12, observa-se que as opiniões estão divididas. De um lado, 38% dos inquiridos, ou seja 78 pessoas, discordam de trabalhar sob pressão de tempo para cumprir prazos. Por outro lado, 41 %, ou seja, 85 inquiridos, concordam com essa afirmação.

3. Consigo realizar facilmente o meu trabalho

Na presente questão foi solicitada a opinião dos inquiridos relativamente à realização do trabalho a que estão sujeitos no local de trabalho. Através da figura 13, é possível observar os resultados obtidos.

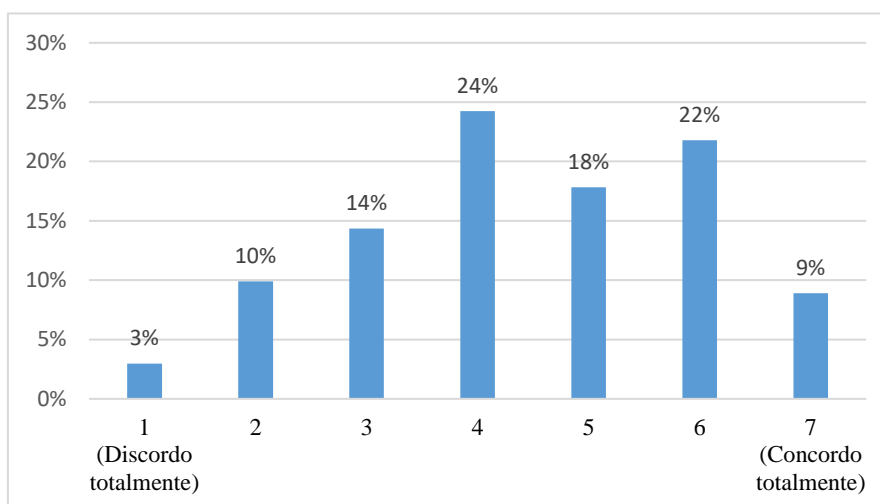


Figura 13- Consigo realizar facilmente o meu trabalho

Das respostas obtidas, verifica-se que 98 inquiridos, ou seja, 49%, concordam que realizam facilmente o seu trabalho. Por outro lado apenas 27% dos inquiridos, o que corresponde a 55 pessoas, discordam da afirmação de que conseguem realizar facilmente o seu trabalho.

4. No meu trabalho sou confrontado com acontecimentos que me afetam pessoalmente

Com o objetivo de perceber se os inquiridos sobre se são confrontados, no seu local de trabalho, com acontecimentos que os afetam pessoalmente, apresentam-se os resultados no gráfico da Figura 14.

Igualdade de Género e a Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar

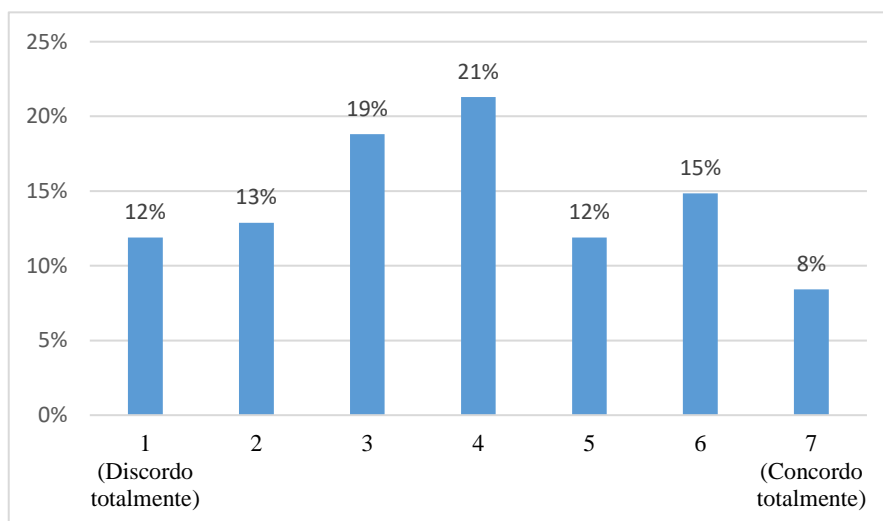


Figura 14- No trabalho sou confrontado com acontecimentos que me afetam pessoalmente

Considerando o gráfico 14, observa-se que 21% dos inquiridos *não concordam nem discordam* com esta afirmação, enquanto 44% deles, ou seja, 88 inquiridos, discordam e 35%, ou seja, 71 inquiridos, concordam quando questionados se, no trabalho, são confrontados com acontecimentos que os afetam pessoalmente.

5. O meu trabalho requer muito de mim em termos emocionais

A presente questão colocou-se com o intuito de perceber se os inquiridos consideram que o trabalho os afeta em termos emocionais. Os resultados apresentam-se na figura 15.

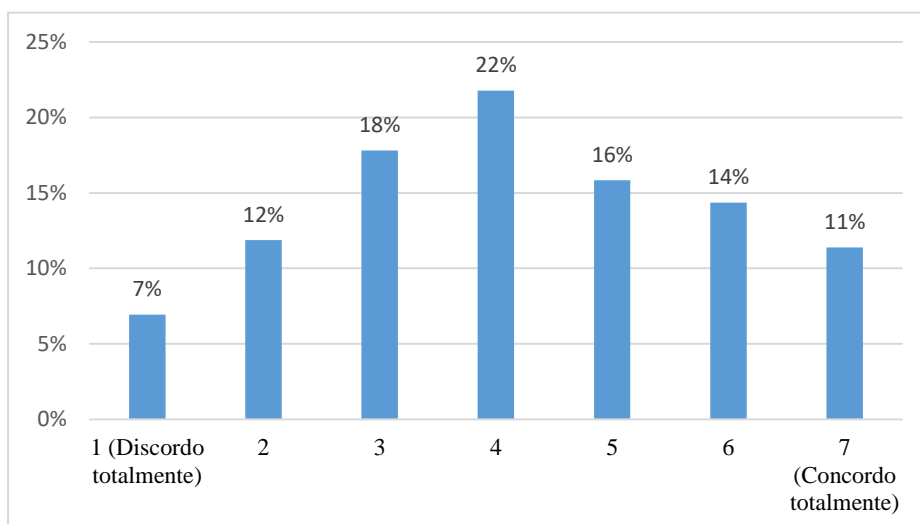


Figura 15- O meu trabalho requer muito de mim em termos emocionais

Verificou-se que 22% dos inquiridos não concorda nem discorda com tal afirmação. Além disso, 41% dos inquiridos concordam com a afirmação, enquanto 37% discordam.

Com base nas respostas sobre a vida profissional, é possível concluir que a tendência, na maior parte das questões, seja a resposta ser concorda. Por sua vez, quando confrontados com a questão sobre se, no trabalho são confrontados com acontecimentos que os afetam pessoalmente, os inquiridos responderam, na sua maioria, que discordam.

3.3.3 Análise das Diferenças de Conflito Trabalho- Família e Família-Trabalho entre Géneros e Funções de Chefia

A Tabela 7 ilustra as diferenças de médias entre géneros, revelando que, para a amostra em estudo, o género feminino apresenta uma média mais elevada em comparação ao género masculino, ou seja, demonstra níveis superiores de conflito entre trabalho e família, bem como de conflito entre família e trabalho.

Tabela 7- Médias por género

		<i>n</i>	Média	Desvio-padrão	<i>t</i>	Valor- <i>p</i>
CTF	Feminino	160	3,82031	1,77025	1,1284	0,2604
	Masculino	42	3,4881	1,38255		
CFT	Feminino	160	2,95156	1,55848	0,0865	0,9310
	Masculino	42	2,92857	1,42312		

Fonte: Elaboração própria

Para perceber se estas diferenças amostrais se traduzem em diferenças estatisticamente significativas, aplicou-se o teste *t* de *Student* para comparação de médias. Os dados sugerem que não existem diferenças significativas na variável CTF, entre os dois grupos, uma vez que o valor de prova = 0,26 > 0,05. Segundo Maia (2008) este tipo de teste permite verificar se as médias de dois grupos são ou não estatisticamente significantes, ou seja, se as conclusões da amostra se podem inferir para a população.

Conclui-se que não existem diferenças significativas na variável CFT para os dois grupos, feminino e masculino, pois o valor de prova é 0,931 > 0,05. Embora as variáveis não apresentem distribuição normal em ambos os grupos, é possível aplicar os testes *t* de *Student*, dado que dispomos de amostras de grande dimensão em cada grupo.

Igualdade de Género e a Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar

A Tabela 8 ilustra os testes de normalidade de *Kolmogorov-Smirnov* e *Shapiro-Wilk*, nas variáveis em estudo, consoante o exercício ou não de funções de chefia.

Tabela 8- Testes de normalidade

	Exerce cargo de chefia	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estatística	gl	Sig.	Estatística	gl	Sig.
CTF	Não	0,062	186	0,074			
	Sim				0,905	16	0,097

*. Este é um limite inferior da significância verdadeira.

a. Correlação de Significância de Lilliefors

Fonte: Elaboração própria

Segundo a análise da Tabela 8, podemos verificar que, no que concerne ao grupo que não exerce cargo de chefia, o teste de *Kolmogorov-Smirnov* sugere que os dados seguem uma distribuição normal uma vez que $0,074 > 0,05$.

Para o grupo que exerce cargo de chefia, o teste de *Shapiro-Wilk* (Sig. = $0,097 > 0,5$) indica que os dados são normalmente distribuídos.

Posto isto, e face ao exposto anteriormente, é possível considerar a distribuição normal para as variáveis de interesse.

A Tabela 9 apresenta as diferenças de médias, nas variáveis em estudo, consoante o exercício ou não de funções de chefia.

Tabela 9- Comparação entre grupos em relação ao cargo de chefia

	Exerce cargo de chefia	n	Média	Desvio-padrão	t	Valor-p
CTF	Sim	16	4,93750	1,63682	2,966	0,003
	Não	186	3,64919	1,66956		

Fonte: Elaboração Própria

Observam-se diferenças significativas no conflito trabalho-família para os dois grupos, sendo que quem exerce cargo chefia tem médias mais altas. E pelas estatísticas vemos que quem exerce cargo de chefia tem tendência a experienciar mais CTF.

Face aos resultados apresentados, verifica-se que estes dados não validam H1 e H2, mas validam H3.

3.3.4 Discussão de resultados

O presente estudo teve como objetivo específico analisar a influência do género na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

Com base na amostra deste estudo, constituída por 202 participantes, relativamente à primeira hipótese (H1), “ O conflito trabalho-família é mais fortemente experienciado no género feminino”, não é validada, não se verificando uma relação estatisticamente significativa na variável CTF. No que diz respeito à segunda hipótese (H2) “ CFT é mais fortemente experienciado no género feminino”, esta também não é validada, não se verificando também uma relação estatisticamente significativa. Deste modo, não foi possível validar as hipóteses 1 e 2, à semelhança dos resultados obtidos por Mendes (2022). Face a estes resultados, conclui-se que eles divergem da literatura existente, uma vez que, segundo a Comissão Europeia (2020), o género feminino tem sido historicamente o mais afetado. Além disso, a Comissão Europeia (2020) indica uma tendência que sugere que o conflito entre trabalho e família (CTF) impacta mais as mulheres do que os homens, evidenciando que o género feminino é o mais prejudicado na conciliação entre a vida profissional e familiar.

No nosso estudo, a análise da relação entre o conflito trabalho e família (CTF) e os cargos de chefia revelou que os inquiridos que ocupam estas posições apresentam níveis mais elevados de CTF, validando-se a hipótese (H3). Estes resultados vão de encontro aos resultados de literatura apresentados por Shane e Heckhausen (2019), que sugerem que o CTF está associado aos indivíduos que ocupam posições de liderança, indicando uma influência que prejudica especialmente a vida familiar devido a experiências negativas no trabalho.

Embora as mulheres tenham conquistado espaço no mercado de trabalho e elevado as suas qualificações profissionais, apenas uma reduzida percentagem alcança as posições de liderança nas organizações. Há a perceção de que um trabalhador bem-sucedido, que conduz a sua carreira de forma firme e árdua, está propenso a enfrentar conflitos entre os papéis profissionais e familiares. Isso ocorre porque alcançar o sucesso da carreira geralmente exige uma grande dedicação de tempo ao trabalho e/ou gera tensões, além de

requerer uma adesão rigorosa a certas expectativas de comportamento (Greenhaus & Beutell, 1985).

Com o nosso estudo, relativamente às questões da vida profissional, verifica-se que a maioria dos inquiridos reconhece ter uma carga de trabalho diária excessiva ou trabalhar sob pressão de tempo para cumprir prazos. Quando as exigências no trabalho são elevadas, mas os colaboradores têm um elevado grau de controlo sobre a forma como realizam as suas tarefas, isso pode resultar num “trabalho ativo”, caracterizado por um maior envolvimento e motivação dos trabalhadores. Contudo, quando o ambiente de trabalho apresenta altas exigências associadas a um baixo nível de controlo, há uma maior probabilidade de surgir situações de stress e *burnout*. Assim, é fundamental equilibrar as exigências do trabalho com os recursos disponíveis, de forma a promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo, que contribua para o bem-estar e a satisfação dos colaboradores (Veldhoven, 2015).

O nosso estudo revelou que a maioria dos inquiridos considera que o trabalho exige um elevado esforço emocional, o que dificulta o cumprimento das responsabilidades domésticas. Além disso, as exigências profissionais são frequentemente identificadas como um fator que interfere na vida doméstica e familiar, obrigando os inquiridos a ajustar os seus planos de atividades familiares. A elevada quantidade de tempo dedicada ao trabalho também dificulta o cumprimento das obrigações familiares (Canu, 2023).

Posto isto, a satisfação no trabalho é essencial para que um indivíduo sinta alegria ou prazer ao realizar uma tarefa, permitindo-lhe satisfazer as suas necessidades fundamentais e alcançar os seus objetivos profissionais. Para que a rotatividade seja reduzida dentro das empresas, os gestores têm de implementar estratégias de intervenção do conflito trabalho-família, como o plano de equilíbrio entre trabalho e família ou sistemas de trabalho flexível (Ding & Lyu, 2022).

Este estudo permitiu concluir que as desigualdades de género têm diminuído gradualmente. Este progresso pode ser atribuído à implementação de políticas para combater essas desigualdades ou mesmo a mudança de perceção por parte das mulheres, que hoje enfrentam essas questões de forma distinta em comparação com o passado. Essa evolução reflete-se também no crescente envolvimento dos homens nas tarefas

Igualdade de Género e a Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar

domésticas e familiares. Além disso, a entrada contínua das mulheres no mercado de trabalho tem contribuído para uma transformação significativa na estrutura familiar, tornando-a mais instável e diversificada nas suas formas.

CONCLUSÃO

Ao longo dos últimos anos tornou-se essencial estudar as novas dinâmicas familiares, particularmente a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional e a posterior análise do conflito entre as duas dimensões. Uma vez que o contexto familiar e profissional são duas dimensões que implicam e exigem um elevado investimento pessoal, estabelecem-se como fonte de tensão e conflito por parte de quem as tem de conciliar.

Assiste-se com o passar dos anos a uma maior participação masculina nas tarefas domésticas e no cuidado dos filhos, fator que contribui para um equilíbrio da vida pessoal, familiar e profissional.

Tendo como objetivo desta investigação perceber se a situação se verifica na população trabalhadora, em indivíduos que trabalham por conta de outrem, testaram-se três hipóteses que levaram a concluir que o conflito entre trabalho- família e conflito família-trabalho não são experienciados fortemente no género feminino. Por sua vez, foi possível ainda concluir que, os profissionais que exercem funções de chefia experienciam mais fortemente o conflito trabalho-família.

Os resultados obtidos não foram o esperado, uma vez que era intenção desta investigação obter-se um número de mulheres e homens equilibrado, que não foi conseguido, tendo-se obtido uma amostra maioritariamente feminina, o que representa uma limitação do estudo.

Apesar de evidentes as mudanças nas dinâmicas familiares, com a maior participação masculina nas mesmas, principalmente no que respeita ao cuidado dos filhos/as e familiares, ainda há uma discrepância entre cônjuges, e um longo caminho a percorrer.

Sendo a igualdade entre homens e mulheres, um dos princípios fundamentais da União Europeia, é essencial um investimento maior na melhoria das políticas públicas, para que haja igualdade no mercado de trabalho e um maior equilíbrio entre a vida familiar e a vida profissional. Sendo para isto importante as entidades empregadoras promoverem a flexibilidade de horários para os trabalhadores, de modo a que consigam conciliar as obrigação familiares e laborais. Destaca-se as licenças parentais, sendo necessário criar

Igualdade de Género e a Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar

condições para que as famílias possam usufruir da parentalidade, sendo este um direito, não só no primeiro mês de vida da criança como ao longo da sua vida. Sendo o foco a criação de resposta e soluções por parte da sociedade às famílias.

Em suma cabe às organizações construir, desenvolver e implementar um ambiente de trabalho que ofereça aos colaboradores um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, contribuindo para promover um bem-estar, satisfação e, conseqüentemente aumentar a produtividade. Uma vez que as organizações são constituídas por pessoas, é fundamental reconhecê-las e valorizá-las como o recurso mais importante em qualquer contexto organizacional. A satisfação e o bem-estar dos colaboradores contribuem diretamente para a melhoria da rentabilidade e do desempenho da organização.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aboim, S. (2010). Género, família e mudança em Portugal. In K. Wall, S. Aboim, & V. Cunha (Eds.), *A vida familiar no masculino: Negociando velhas e novas masculinidades* (pp. 39-66). Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Alazzawi, A. A., Upadhyay, M., & Tyagi, N. (2019). Impact of glass ceiling on stress, wellbeing, self-esteem, effective organizational commitment and job satisfaction among working women. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(4).
<https://doi.org/10.35940/ijrte.D6923.118419>

Almeida, J. (2024, maio 27). Jovens com ensino superior aumentam para 43% na UE. Portugal abaixo da média. *Jornal de Negócios*.
<https://www.jornaldenegocios.pt/economia/educacao/detalhe/jovens-com-ensino-superior-aumentam-para-43-na-ue-portugal-abaixo-da-media>

Babic, A., & Hansez, I. (2021). The interface and well-being at work. Glass ceiling for women managers: Antecedents and consequences for work-family. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.618250>

Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>

Canu, Z. (2023). *The relationship between family-work conflict and work-family conflict among special education teachers*. *Mudima Journal*.
<https://journal.formosapublisher.org/index.php/mudima>

Catalyst, L. (1991). *Staff, successful initiatives for breaking the glass ceiling to upward mobility for minorities and women*. Glass Ceiling Commission.
<https://hdl.handle.net/1813/78558>

Clavero, S., & Galligan, Y. (2021). Delivering gender justice in academia through gender equality plans? Normative and practical challenges. *Gender, Work & Organization*, 28(3), 1115-1132.

Igualdade de Género e a Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar

CCDRC- Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro (2022). *Plano para a Igualdade de Género*. <https://www.ccdrc.pt/wp-content/uploads/2022/01/Plano-para-a-Igualdade-do-Genero-Aprovado-8a4.pdf>

CIG- Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro (2012). *A igualdade de género em Portugal*. https://www.cig.gov.pt/wpcontent/uploads/2014/01/IG2012_02122013.pdf

CIG- Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro (2013). *IV Plano Nacional para a Igualdade - Género, Cidadania e não Discriminação, 2011-2013*.

CIG- Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro (2014). *Igualdade de género em Portugal*. <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2016/03/Igualdade-de-G%C3%A9nero-em-Portugal-2014.pdf>

CIG- Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro (2015). *Género e cidadania pré-escolar*. https://www.cig.gov.pt/wpcontent/uploads/2018/07/398-15_Guiao_Pre-escolar_VERSAO_DIGITAL_NOVA.pdf

CIG- Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro (2020). *Estratégia nacional para a igualdade e não discriminação: Relatório intercalar de monitorização*. <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2023/01/Relatorio-Intercalar-de-Monitorizacao-2020-v.0.pdf>

CIG- Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro (2021). *Igualdade entre mulheres e homens: Enquadramento*. <https://www.cig.gov.pt/area-igualdade-entre-mulheres-e-homens/enquadramento>

CIG- Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro (2023). *Igualdade de género em Portugal: Boletim estatístico 2023*. <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2023/11/BE2023trabalho.pdf>

CIG- Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro (2024). *Mulheres em 30% dos cargos de gestão e desigualdade é maior nas grandes empresas –*

estudo. <https://www.cig.gov.pt/2024/03/mulheres-em-30-dos-cargos-de-gestao-e-desigualdade-e-maior-nas-grandes-empresas-estudo/>

CITE- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2008). *Guia de autoavaliação da igualdade de género nas empresas*. Parceria de Desenvolvimento do Projeto Diálogo Social e Igualdade nas Empresas. Lisboa: CITE.

Comissão Europeia. (2020). *Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões: Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=PT>

Crompton, R., & Lyonette, C. (2006). Work-life ‘balance’ in Europe. *Sociology*, 40 (4), 681-699. <https://doi.org/10.1177/0001699306071680>

Dias, S. (2023, 20 de setembro). Para onde caminha o país no roteiro da sustentabilidade? *Negócios*. <https://www.jornaldenegocios.pt/sustentabilidade/detalhe/20230920-0934-para-onde-caminha-o-pais-no-roteiro-da-sustentabilidade>

Ding, J., Lyu., (2023). Is it benefit or not? The relations between work-family conflict and turnover intention among special education teachers: a moderated mediation effect model. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03358-7>

Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199. <https://doi.org/10.5465/AMR.2000.2791609>

Europe Sustainable Development report 2023/24. <https://s3.amazonaws.com/sustainabledevelopment.report/2024/europe-sustainable-development-report-2023-24.pdf>

Euronews. (2024, 22 de agosto). Mulheres líderes na Europa: Onde é que trabalham e quantas são? <https://pt.euronews.com/2024/08/22/mulheres-lideres-na-europa-onde-e-que-elas-trabalham-e-quantas-sao>

EIGE. (2019). *Gender Equality Index 2019*. European Institute for Gender Equality. Serviço de Publicações da União Europeia. Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/domain/power/SE>

EIGE. (2023). *Gender Equality Index 2023*. European Institute for Gender Equality. Serviço de Publicações da União Europeia. Disponível em: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/domain/power/SE>

Eurostat. (2024, 7 de março). Women more likely to have worked part-time in Q3 2023. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20240307-2>

Eurostat. (2023, 8 de março). EU women hold third of seats in national parliaments. *Eurostat - Statistics Explained*. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20230308-2>

Florido, A. (2022). *Influência de género na governação societária* [Dissertação de mestrado, Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra]. <http://hdl.handle.net/10400.26/43151>

Guerreiro, M. D., & Carvalho, H. (2007). O *stress* na relação trabalho-família: Uma análise comparativa. In *Família e género em Portugal e na Europa* (pp. 129-179). Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>

Greenhaus, J., & Allen, T. (2011). *Work-family balance: A review and extension of the literature*. https://www.researchgate.net/publication/259280583_Work-Family_Balance_A_Review_and_Extension_of_the_Literature

Gutiérrez, D., & Castaño, A. (2021). Gender equality in the workplace: Key driver of well-being, business performance, and sustainability. In *Aligning perspectives in gender mainstreaming: Gender, health, safety, and wellbeing* (pp. 95-116).

Hossain, T. (2020). Effects of glass ceiling on female executives' career advancement: An empirical study on employees of Bangladeshi private organizations. *Journal of Green Business School*, 3(01), 14-23.

Instituto Nacional de Estatística (INE). (2024). Proporção de indivíduos eleitos para a Assembleia da República (%) por sexo; não periódica. https://cse.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0009931&contexto=bd&selTab=tab2

Instituto Nacional de Estatística (INE). (2024). População empregada por duração de trabalho e sexo Proporção de mulheres e homens empregados a tempo completo e a tempo parcial em 2023 (%). https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0012154&contexto=bd&selTab=tab2

Inter-Parliamentary Union. (2024). *Women in parliament 2023*. <https://www.ipu.org/resources/publications/reports/2024-03/women-in-parliament-2023>

Kalungu, P. M., & Bing, W. (2018). O teto de vidro: Representação em questão para gerentes de educação de mulheres quenianas. *Journal of Education and Practice*, 9(3), 12–23.

Kaufman, M., Eschliman, E., & Karver, T. (2023). Differentiating sex and gender in health research to achieve gender equity. *Bulletin of the World Health Organization*, 101(6), 434-442. <https://doi.org/10.2471/BLT.22.289310>

Kossek, E. E., & Distelberg, B. (2009). *Work and family employment policy for a transformed labor force: Current trends and themes*. Washington, DC: Urban Institute Press.

Lázaro, C., Florido, R., & Carvalho, F. (2023, 25 de outubro). Portugal abaixo da média da União Europeia na igualdade de género. *SIC Notícias*. <https://sicnoticias.pt/pais/2023-10-25-Portugal-abaixo-da-media-da-Uniao-Europeia-na-igualdade-genero-ab29873e>

Igualdade de Género e a Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar

Lei n.º 62/2017, de 1 de agosto. *Regime da representação equilibrada entre mulheres e homens nos órgãos de administração e de fiscalização das entidades do setor público empresarial e das empresas cotadas em bolsa.*

Leitão, L. (2024). Paridade salarial só deverá chegar a Portugal em 2071. *Eco Sapo*. <https://eco.sapo.pt/2024/03/08/paridade-salarial-so-devera-chegar-a-portugal-em-2071/>

Li, L., & Leung, R. W. (2001). Female managers in Asian hotels: Profile and career challenges. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13(3), 189–196. <https://doi.org/10.1108/09596110110389511>

Louro, G. L. (1997). *Gênero, sexualidade e educação: Uma perspectiva pós-estruturalista*. Pegrópolis, RJ: Vozes.

Lopes, S. (2020). *Job demands e workaholism: Efeitos no conflito trabalho-família e no bem-estar: O caso do setor hoteleiro* [Dissertação de Mestrado, Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo].

Lucas, Â. (2023, 3 de julho). Portugal e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável: Onde estamos? *Jornal de Negócios*. <https://www.jornaldenegocios.pt/opiniao/colunistas/detalhe/portugal-e-os-objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel-onde-estamos>

Lusa. (2023, 8 de setembro). ONU diz que o mundo está a "falhar" nas políticas de igualdade de género. *Agência Lusa*. <https://observador.pt/2023/09/08/onu-diz-que-o-mundo-esta-a-falhar-nas-politicas-de-igualdade-de-genero/>

Maia, A. (2008). *Saúde e adolescência: Hábitos e comportamentos dos adolescentes que frequentam clínica privada no concelho do Barreiro* [Dissertação de mestrado, Universidade de Lisboa (UL)].

Mansour, S., & Tremblay, D. (n.d.). *Workload, generic and work–family specific social supports, and job stress: Mediating role of work–family and family–work conflict*. Business School, TÉLUQ - Université du Québec, Montreal, Canada.

Marques, S., Casaca, S., & Arcanjo, M. (2021). Work–family articulation policies in Portugal and gender equality: Advances and challenges. *Social Sciences*, 10(4), Article 119. <https://doi.org/10.3390/socsci10040119>

Martins, A. (2022). *Conciliação entre vida familiar e vida profissional: Perceções e representações de homens e mulheres do concelho de Viana do Castelo* [Dissertação de Mestrado, Universidade do Minho].

Matias, M., & Fontaine, A. M. (2012). A conciliação de papéis profissionais e familiares: O mecanismo psicológico de spillover. *Revista Brasileira de Terapias Cognitivas*, 28(2), 10-18. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722012000200012>

Meireles, E. (2019). Direito à conciliação entre trabalho e família. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, 9(1), 145-158.

Mellner, C., Peters, P., Dragt, M. J., & Toivanen, S. (2021). Predicting work-life conflict: Types and levels of enacted and preferred work-nonwork boundary (in)congruence and perceived boundary control. *Frontiers in Psychology*, 12, 1–15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.661835>

Mendonça, M., & Matos, P. M. (2015). Conciliação família-trabalho vivida a dois: Um estudo qualitativo com casais com filhos pequenos. *Instituto Superior de Psicologia Aplicada*. <https://doi.org/10.14417/ap.904>

Meyer, D. E. (2001). Escola, currículo e produção de diferenças e desigualdades de gênero. In L. Scholze (Org.), *Gênero, memória, docência*. Porto Alegre: Prefeitura Municipal de Porto Alegre.

Miao, Y. (2023). *Research on how ESG investments affect workplace gender equality* (pp. 104). <https://doi.org/10.54254/2753-7064/10/20231274>

Mohamed, F., Elsaid, A., & Ela, G. (2023). The glass ceiling phenomenon: A review of literature and a theoretical perspective. *The Business and Management Review*, 14(2). https://cberuk.com/cdn/conference_proceedings/2023-09-13-16-17-52-PM.pdf

Molina, J. A. (2020). The work–family conflict: Evidence from the recent decade and lines of future research. *Journal of Family and Economic Issues*, 42(1), 1-20. <https://doi.org/10.1007/s10834-020-09700-0>

Neves, D., Nascimento, R., Jr, M., Silva, F., & Andrade, R. (2018). Sentido e significado do trabalho: Uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. *Revista de Administração Contemporânea*, 22(6), 1101-1116. <https://doi.org/10.1590/1679-395159388>

Nogueira, C., & Saavedra, L. (2007). Estereótipos de género: Conhecer para os transformar. In AAVV, *A dimensão de género nos produtos educativos multimédia* (pp. 11-30). Lisboa: DGIDC/Ministério da Educação.

Nunes, M. T. (2009). *O feminino e o masculino nos materiais pedagógicos: (in)visibilidades e (des)equilíbrios*. Lisboa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género.

Oliveira, J. (2022, 8 de junho). Mulheres vão ocupar 40% dos cargos superiores das empresas. *Jornal de Notícias*. <https://www.jn.pt/mundo/amp/mulheres-vao-ocupar-40-dos-cargos-superiores-das-empresas--14925811.html/>

Patrício, I. (2024, 7 de março). Mulheres só ocupam 30% dos cargos de gestão das empresas em Portugal. *Eco Sapo*. <https://eco.sapo.pt/2024/03/07/mulheres-so-ocupam-30-dos-cargos-de-gestao-das-empresas-em-portugal/>

Patrício, I. (2024, 7 de março). Portugal é dos países europeus onde as mulheres têm menos empregos em part-time. *Eco Sapo*. <https://eco.sapo.pt/2024/03/07/portugal-e-dos-paises-europeus-onde-as-mulheres-tem-menos-empregos-em-part-time/>

Ramos, A., Latorre, F., Tomás, I., & Ramos, J. (2022). Women’s promotion to management and unfairness perceptions—A challenge to the social sustainability of organizations and beyond. *Sustainability*, 14(2), 788–801. <https://doi.org/10.3390/su14020788>

The Economist Group. (2024, 7 de março). Iceland is the best place to be a working woman for the second year according to The Economist's 2024 glass-ceiling index. <https://www.economistgroup.com/press-centre/the-economist/iceland-is-the-best-place-to-be-a-working-woman-for-the-second-year>

Shane, J., & Heckhausen, J. (2019). *Motivational Theory of Lifespan Development. Work Across the Lifespan*. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-812756-8.00005-0>

Simões, T. (2023). *Estereótipos de género no 1º Ciclo do Ensino Básico: um contributo para a igualdade de género* [Dissertação de Mestrado, Escola Superior de Educação de Coimbra]. <http://hdl.handle.net/10400.26/47641>

Sultana, S., Endut, N., & Hussain, A. B. (2021). Social dialogue in partnerships and gender equality: Focus on garment industry in Bangladesh. In *Partnerships for the Goals* (pp. 1106-1117). Cham: Springer International Publishing.

van Veldhoven, M. J. P. M., Prins, J., van der Laken, P. A., & Dijkstra, L. (2015). *QEEW2.0: Questionnaire and scoring instructions*. Amsterdam: SKB. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/286442533_QEEW20_42_short_scales_for_survey_research_on_work_well-being_and_performance

Wall, K. (Coord.), Cunha, V., Atalaia, S., Rodrigues, L., Correia, R., Correia, S. V., & Rosa, R. (2016). *Livro branco: Homens e igualdade de género em Portugal*. Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa. http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/26649/1/ICs_KWall_LivroBranco_Outros.pdf

Žnidaršič, J., & Marič, M. (2020). Understanding work-life conflict and its implications. *School of Business*, 2, 23–34. <https://doi.org/10.5937/skolbiz2-30576>

ANEXOS

ANEXO 1

Inquérito

A Igualdade de Género e a Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal

O presente questionário foi elaborado no âmbito de uma dissertação de Mestrado em Contabilidade e Fiscalidade Empresarial, no Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra (ISCAC), cujo objetivo é verificar a influência do género na conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

O questionário destina-se apenas a trabalhadores por conta de outrem.

O tempo estimado para o preenchimento do questionário é de 5 minutos. Os dados recolhidos serão utilizados exclusivamente para fins académicos, garantindo deste modo o anonimato e confidencialidade. Mais se informa que não existe respostas certas ou erradas, por isso solicitamos que responda de forma espontânea e sincera a todas as questões.

Caso tenha alguma dúvida ou precise de esclarecimento adicional, por favor, não hesite em contactar (a2019128286@alumni.iscac.pt).

Agradeço, desde já, a sua colaboração!

Igualdade de Género e a Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar

1. Sexo

Feminino

Masculino

2. Idade*

18 a 25 anos

26 a 35 anos

36 a 45 anos

46 a 55 anos

Mais de 56 anos

3. Estado civil

Solteiro (a)

Casado (a) / União de Facto

Divorciado (a)

Viúvo (a)

4. Qual a região onde vive atualmente?

Norte

Centro

Área Metropolitana de Lisboa

Alentejo

Algarve

Região Autónoma dos Açores

Igualdade de Género e a Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar

_Região Autónoma da Madeira

5. Habilitações literárias (Se possuir mais do que uma, responda somente a que for academicamente mais elevada)

_Ensino Básico

_Ensino Secundário

_Bacharelato

_Licenciatura

_Mestrado

_Doutoramento

7. Dimensão da empresa onde exerce funções

_Micro empresa

_Pequena empresa

_Média empresa

_Grande empresa

8. Exerce cargo de chefia?

_Sim

_Não

9. Tem filhos?

_Sim

_Não

10. Número de filhos

Igualdade de Género e a Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar

_1

_2

_3

_Mais de 3

11. Indique o seu grau de concordância relativamente a cada uma das seguintes afirmações, usando uma escala de 1 a 7, onde 1 (discordo totalmente) e 7 (concordo totalmente).

_Tenho um trabalho diário excessivo.

_Trabalho sob pressão de tempo para cumprir prazos.

_Consigo realizar facilmente o meu trabalho.

_No meu trabalho sou confrontado com acontecimentos que me afetam pessoalmente.

_O meu trabalho requer muito de mim em termos emocionais.

12. Indique o seu grau de concordância relativamente a cada uma das seguintes afirmações, usando uma escala de 1 a 7, onde 1 (discordo totalmente) e 7 (concordo totalmente).

_As exigências do meu trabalho interferem com a minha vida doméstica e familiar.

_A quantidade de tempo que o meu trabalho ocupa torna difícil o cumprimento das responsabilidades familiares.

_O meu trabalho provoca tensões que dificultam o cumprimento dos deveres familiares.

_Devido a obrigações relacionadas com o trabalho, tenho de fazer alterações aos meus planos para atividades familiares.

13. Indique o seu grau de concordância relativamente a cada uma das seguintes afirmações, usando uma escala de 1 a 7, onde 1 (discordo totalmente) e 7 (concordo totalmente).

Igualdade de Género e a Conciliação entre a Vida Profissional, Pessoal e Familiar

_As exigências da minha família ou do meu cônjuge/parceiro interferem com atividades relacionadas com o trabalho.

_Prescindo de realizar tarefas profissionais pelos compromissos familiares em casa.

_A minha vida doméstica interfere com as minhas responsabilidades profissionais, tais como chegar ao trabalho a horas ou cumprir as tarefas diárias.

_A tensão relacionada com a família interfere com a minha capacidade de desempenhar as minhas funções.