



Beatriz Militão
Marques

**CONCILIAÇÃO DA TRIPLA
JORNADA**
**A perceção dos trabalhadores-
estudantes do Instituto
Politécnico de Setúbal**

Relatório de Dissertação de investigação do
Mestrado em Ciências Empresariais

ORIENTADORAS

Professora Doutora Boguslaw Sardinha
Professora Doutora Raquel Pereira

Novembro de 2021

BEATRIZ MILITÃO
MARQUES

**CONCILIAÇÃO DA TRIPLA
JORNADA**

**A percepção dos trabalhadores-
estudantes do Instituto
Politécnico de Setúbal**

JÚRI

Presidente: Prof.^a Coordenadora Luísa Margarida
Cagica Carvalho

Vogal Arguente: Prof.^a Adjunta Convidada Helena
Cristina Fernandes Roque

Orientadora: Prof.^a Coordenadora Boguslawa Maria
Barszczak Sardinha

Novembro de 2021

Índice

Índice de Tabelas.....	ii
Índice de Figuras	iii
Agradecimentos.....	iii
Resumo.....	iv
Abstract	v
Introdução.....	
1 Enquadramento Teórico.....	1
1.1 A Gestão de Recursos Humanos nas PME.....	1
1.1.1 Práticas de Recursos Humanos nas PME.....	3
1.2 Responsabilidade Social	4
1.2.1 Responsabilidade Social Interna	8
1.3 Contexto Social: a influência do género e da COVID-19	10
1.4 A Tripla Jornada	15
2 Metodologias de Investigação.....	18
2.1 Objetivos do Estudo.....	18
2.2 Metodologia do Estudo.....	20
3 Apresentação dos resultados	24
3.1 Caracterização da Amostra.....	24
3.2 Contexto Pessoal/Familiar	30
3.3 Contexto Profissional	35
3.4 Contexto Académico	47
4 Discussão dos Resultados.....	51
Conclusão	
Limitações do Estudo e Pistas de Investigação Futura.....	
Referências	vii
Anexo I.....	xiii

Índice de Tabelas

Tabela 1-Percepção das Práticas de Recursos Humanos	1
Tabela 2-Situação Profissional/Idade	24
Tabela 3-Respondentes por Unidade Orgânica/Tipo de curso	26
Tabela 4-Tipo de Curso/Situação Profissional	27
Tabela 5-Unidade Orgânica/Regime do Curso	27
Tabela 6-Tempo de deslocação entre os vários locais onde desenvolve atividade	28
Tabela 7-Situação Profissional/Estatuto usufruído	29
Tabela 8-Composição do agregado familiar	31
Tabela 9- Número de filhos por agregado familiar	31
Tabela 10-Número de filhos por escalão de faixa etária	31
Tabela 11- Número de filhos por escalão de faixa etária, por agregado familiar	32
Tabela 12-Apoios na conciliação da tripla jornada	32
Tabela 13-Apoio para cuidar do(s) filho(s)	33
Tabela 14-Apoio no cuidado de idosos ou adultos a quem presta apoio	33
Tabela 15-Filhos/Tempo de lazer diário	33
Tabela 16-Estado civil/Tempo de lazer diário	34
Tabela 17-Atividades realizadas nos períodos de lazer	34
Tabela 18-Filhos/Alteração do tempo de lazer no decorrer da pandemia	35
Tabela 19-Situação Profissional	35
Tabela 20-Vínculo Contratual	36
Tabela 21-Vínculo contratual/Antiguidade na organização	36
Tabela 22-Tempo de trabalho/Horário praticado	37
Tabela 23- Regime de trabalho em que se encontra	37
Tabela 24-Vínculo Contratual/Estatuto usufruído	37
Tabela 25-Tipo de organização/Estatuto usufruído	38
Tabela 26-Dimensão da organização/Estatuto usufruído	38
Tabela 27-Dimensão da organização/Pedido de estatuto de trabalhador-estudante na empresa	39
Tabela 28-Dimensão da organização/Usufruto do direito de dispensa do trabalho para realização de provas	39
Tabela 29-Situação Profissional/Regime do curso	40
Tabela 30-Fatores mais valorizados na organização onde trabalha	41

Tabela 31-Aspetos que influenciam o desempenho no trabalho.....	42
Tabela 32-Práticas que promovem a conciliação/Género	42
Tabela 33- Práticas que promovem a conciliação/Dimensão da organização	43
Tabela 34-Dimensão da organização/Organização onde trabalha implementou mais medidas de combate à pandemia do que as recomendadas	44
Tabela 35-Dimensão da organização/Influência da pandemia na conciliação da tripla jornada	45
Tabela 36-Dimensão da organização/Jornadas mais afetadas pela pandemia	46
Tabela 37-Medidas consideradas relevantes se implementadas definitivamente	47
Tabela 38-Fatores decisivos na decisão de ingressar no Ensino Superior	48
Tabela 39-Atividades mais afetadas pelo ingresso no Ensino Superior.....	49
Tabela 40-Dimensão da organização/Marcação de férias para conciliar atividades escolares	49
Tabela 41-Situação em que marca férias para conciliar atividades escolares.....	49

Índice de Figuras

Figura 1-Pirâmide de Carroll.....	6
Figura 2- Género dos respondentes	25
Figura 3-Concelho de residência dos respondentes	25
Figura 4-Estatutos usufruídos.....	29
Figura 5-Agregado familiar.....	30
Figura 6-Medidas de combate à pandemia implementadas pelas organizações	45

Agradecimentos

Começo por agradecer às minhas orientadoras, Professora Boguslaw Sardinha e Professora Raquel Pereira, não só pela disponibilidade e apoio inimagináveis ao longo deste período de elaboração do estudo, mas também pelas palavras de ânimo e incentivo. Neste registo agradeço também à Professora Maria Amélia Marques pelo acompanhamento na fase inicial de construção deste estudo e ao Professor Rui Brites pela disponibilidade em partilhar o seu conhecimento e apoio na análise dos dados.

Um especial agradecimento a todos os estudantes do IPS pela sua disponibilidade em responderem ao questionário, aceitando fazer parte deste projeto.

Estando na jornada de trabalhadora-estudante, também para mim foi difícil a conciliação das três dimensões. Encontrar o equilíbrio entre a multiplicidade de papéis que desempenhamos é um desafio que não conseguiria ter ultrapassado sem as pessoas mais importantes da minha vida, a minha mãe e irmã, Céu e Maria, não esquecendo o meu namorado, Pedro, que sempre presente, acreditou em mim quando mesmo eu duvidava.

Agradeço imensamente ao Instituto Politécnico de Setúbal, enquanto instituição de ensino que apoiou a recolha dos dados analisados e enquanto instituição empregadora. O IPS é um lugar inspirador onde os colegas se confundem com amigos e o trabalho é feito com prazer. Ao Professor Pedro Dominginhos e, muito especialmente ao Professor Carlos Mata, na qualidade de superior hierárquico e de amigo, o meu sincero obrigada.

Agradeço aos meus amigos de sempre, Rafael, Joana, Patrícia e João pelas palavras incentivadoras, e às minhas amigas, Mariana, Fátima e Célia por estarem sempre disponíveis para o colo que muitas vezes preciso e por, ao longo destes últimos anos, terem investido em me conhecer, compreender e incentivar em todos os momentos. Um agradecimento especial à minha colega e amiga Ana Sobral Martins pela leitura minuciosa e repetida das várias versões deste estudo.

Resumo

As várias dimensões da vida de cada indivíduo encontram-se, cada vez mais, em constante mudança. A volatilidade do mercado de trabalho, em conjunto com a ambição de uma aprendizagem ao longo da vida, leva a que muitas pessoas, em algum momento da sua vida, se deparem com o desafio da conciliação da tripla jornada: a jornada enquanto profissional, a jornada enquanto estudante e a jornada enquanto pessoa individual/pai ou mãe.

No presente estudo este fenómeno é analisado à luz da Gestão de Recursos Humanos e das suas Práticas e da Responsabilidade Social Corporativa. É também tido em conta o contexto atual, que influencia a forma como os indivíduos sentem e gerem este conflito da conciliação. A forma como a evolução pela igualdade de género e o desenvolvimento de uma pandemia e das medidas de contingência associadas tomaram proporção nos últimos anos, vêm trazer uma nova perspetiva dos inquiridos à problemática em estudo.

O presente estudo propôs-se compreender qual a percepção dos trabalhadores-estudantes do Instituto Politécnico de Setúbal em relação à conciliação da jornada tripartida.

Foi utilizada uma metodologia quantitativa com recurso a inquérito por questionário aplicado aos estudantes do Instituto Politécnico de Setúbal. Os dados apurados tiveram em conta o contexto pessoal e profissional dos inquiridos, o contexto profissional bem como o contexto académico, tendo os mesmos sido relacionados numa tentativa de apurar como as variáveis influenciam a conciliação da tripla jornada.

Palavras-chave: conciliação, tripla jornada, responsabilidade social, pandemia

Abstract

The various dimensions of everyone's life are increasingly in constant change. The volatility of the labor market, together with the ambition of lifelong learning, leads many people, at some point in their lives, to face the challenge of reconciling the triple journey: the journey as a professional, the journey as student and the journey as an individual/parent.

In this study, this phenomenon is analyzed in the light of Human Resources Management and its Practices and of Corporate Social Responsibility. It also considers the current context, which influences how individuals feel and manage this conflict of conciliation. The way in which the evolution towards gender equality and the development of a pandemic and associated contingency measures have taken proportion in recent years, bring a new perspective of respondents to the issue under study.

The present study aimed to understand the perception of workers-students at the Polytechnic Institute of Setúbal in relation to the reconciliation of the tripartite journey.

To collect the data used in the formulation of this study, a quantitative methodology was used using a questionnaire applied to students at the Polytechnic Institute of Setúbal. The data collected measured the personal and professional context of the respondents, the professional context as well as the academic context, and they were listed to determine how the variables influence the reconciliation of the triple journey.

Keywords: conciliation, triple journey, social responsibility, pandemic.

Introdução

Numa altura em que cada vez mais fatores como o sucesso profissional e pessoal e a formação ao longo da vida se tornam comuns na vida das pessoas, e em que o tempo é cada vez mais um bem precioso, importa perceber qual a perceção de quem concilia trabalho, estudos e vida pessoal/familiar.

A conciliação entre a vida profissional, a vida académica e a vida pessoal/familiar faz parte da responsabilidade social interna das empresas e a sua boa gestão promove não só a satisfação profissional, mas também a qualidade de vida no trabalho, que conseqüentemente influencia positivamente os resultados da organização.

Associada à gestão do conflito destas jornadas, existem alguns fatores relevantes, principalmente quando tido em conta o período temporal em que o presente estudo se desenvolve. Em 2020, uma pandemia assolou o mundo e com ela o mercado de trabalho reinventou-se e os trabalhadores-estudantes tiveram de se adaptar a esta nova realidade. Também a tendenciosa diferenciação de géneros, que é percecionada quando nos referimos a este tema, deve ser tida em atenção. Assim sendo, pretende-se também perceber qual a influência destes contextos na conciliação da jornada tripartida.

Tendo em conta estas questões, o presente estudo tem como objetivo, com recurso à aplicação de um questionário aos estudantes do Instituto Politécnico de Setúbal (IPS), analisar a perceção dos mesmos em relação à conciliação da tripla jornada.

O relatório, estruturado em quatro capítulos, inicia-se com o capítulo referente à revisão da literatura dos temas acima mencionados nomeadamente, a Gestão de Recursos Humanos em termos dos seus conceitos e práticas; a responsabilidade social das organizações e como a mesma pode ter um papel de destaque no apoio à conciliação da tripla jornada, e o contexto social atual, através de fenómenos como a feminização dos papéis domésticos ou a pandemia pelo novo coronavírus, SARS-COV2.

O segundo capítulo será dedicado à metodologia de investigação aplicada no estudo, bem como à apresentação dos objetivos do mesmo. A utilização do questionário como ferramenta de recolha de dados será justificada neste capítulo bem como analisada a estrutura do mesmo.

O terceiro capítulo dedica-se à apresentação dos resultados extraídos do questionário aplicado aos estudantes do IPS, com recurso a um programa de análise de dados estatísticos (SPSS), bem

como a sua respetiva análise. De forma a facilitar a leitura dos dados, os mesmos foram divididos em quatro subcapítulos, considerados relevantes para o fenómeno em estudo: a caracterização da amostra, a situação profissional, a situação pessoal/familiar e o ingresso no Ensino Superior.

No quarto e último capítulo são apresentados e discutidos os resultados do estudo.

No presente documento são ainda apresentadas as principais conclusões e limitações bem como pistas para investigação futura.

1 Enquadramento Teórico

Com o presente enquadramento teórico pretende-se contextualizar o conceito e evolução da Gestão de Recursos Humanos (GRH) e das práticas mais frequentemente utilizadas pelas organizações de Pequena e Média Dimensão (PME). Será feito um enquadramento do contexto social atual de modo a entender como o mesmo pode ter influência na conciliação do fenómeno em estudo – a conciliação da tripla jornada. O conceito de tripla jornada, bem como os progressos feitos através de várias instituições, serão abordados na parte final do presente capítulo.

1.1 A Gestão de Recursos Humanos nas PME

O conceito de Gestão de Recursos Humanos (GRH) tem vindo a evoluir desde o seu aparecimento, na Revolução Industrial. Compreende-se atualmente que a motivação dos trabalhadores não é exclusiva ao fator salarial sendo que existem outros a ter em conta (Bilhim, 2009). A tabela reproduzida por Chiavenato (1999) e representada em baixo, transcreve a realidade da evolução da percepção das Práticas de Recursos Humanos ao longo do tempo.

Tabela 1-Percepção das Práticas de Recursos Humanos

Período	Industrialização Clássica	Industrialização Neoclássica	Era da Informação
	1900-1950	1950-1990	Após 1990
Estrutura Organizacional Predominante	Funcional, burocrática, piramidal, centralizadora, rígida e inflexível. Ênfase nos órgãos.	Matricial enfatizando departamentalização por produtos/serviços ou unidades estratégicas.	Fluída e flexível, totalmente descentralizada, redes de equipas multifuncionais.
Cultura Organizacional	Teoria X Foco no passado, nas tradições e nos valores. Ênfase na manutenção do <i>status quo</i> . Valor à experiência anterior.	Transição. Foco no presente e no atual. Ênfase na adaptação ao ambiente.	Teoria Y Foco no futuro destino. Ênfase na mudança e na inovação. Valor ao conhecimento e à criatividade.
Ambiente Organizacional	Estático, previsível, poucas e gradativas mudanças. Poucos desafios ambientais.	Intensificação das mudanças e com maior velocidade.	Mutável, imprevisível, turbulento, com grandes e intensas mudanças.
Modo de lidar com as Pessoas	Pessoas como fatores de produção inertes e estáticos, sujeitos a regras e a regulamentos rígidos para serem controlados.	Pessoas como recursos organizacionais que precisam ser administrados.	Pessoas como seres humanos proativos, dotados de inteligência e habilidades e que devem ser impulsionados.
Denominação	Relações industriais	Administração de Recursos Humanos	Administração de Pessoas

Fonte: Gestão de Pessoas: O novo papel dos Recursos Humanos nas Organizações, (Chiavenato, 2014, p. 38)

Existem vários conceitos para definir a GRH que Cunha, et al., (2008, p. 57) teve por base para definir o que menciona: “A Gestão de Pessoas refere-se às políticas, práticas e sistemas que influenciam o comportamento, as atitudes e o desempenho dos membros da organização no sentido de aumentar a competitividade e a capacidade de aprendizagem da organização.” (Cunha, et al., 2008, p. 57).

Por sua vez, o conceito de PME deve também ser esclarecido para compreender quais as práticas de RH deste tipo de organizações, dada a sua importância e dinamismo nas economias contemporâneas.

“As micro, pequenas e médias empresas (PME) são o motor da economia europeia. São uma fonte essencial de postos de trabalho, desenvolvem o espírito empresarial e a inovação na UE, sendo por isso cruciais para fomentar a competitividade e o emprego.”

(Comissão Europeia, 2006, p. 3)

A definição de PME, segundo o Guia da definição de PME e tendo em conta a Recomendação da Comissão, publicado pela Comissão Europeia em 2006, associa três fatores à classificação deste tipo de empresa: o número de efetivos e o volume de negócios ou o balanço total.

Na Recomendação da Comissão de 6 de maio de 2003 (Comissão das Comunidades Europeias, 2003, p. 39) relativa à definição de micro, pequenas e médias empresas, considera-se que

“1. A categoria das micro, pequenas e médias empresas (PME) é constituída por empresas que empregam menos de 250 pessoas e cujo volume de negócios anual não excede 50 milhões de euros ou cujo balanço total anual não excede 43 milhões de euros.

2. Na categoria das PME, uma pequena empresa é definida como uma empresa que emprega menos de 50 pessoas e cujo volume de negócios anual ou balanço total anual não excede 10 milhões de euros.

3. Na categoria das PME, uma microempresa é definida como uma empresa que emprega menos de 10 pessoas e cujo volume de negócios anual ou balanço total anual não excede 2 milhões de euros.”

1.1.1 Práticas de Recursos Humanos nas PME

É importante ter em conta que, segundo a PORDATA, em 2019 as PME representavam 99,9% do tecido empresarial português, constituindo conseqüentemente uma parte crucial da economia portuguesa (PORDATA, 2019).

As vicissitudes desta realidade empresarial vêm revelar certas peculiaridades na dinamização e aplicação das práticas de recursos humanos, principalmente sabendo que 96% das PME são microempresas com menos de 10 trabalhadores, não sendo muitas vezes o cargo de responsável de RH evidente.

Alguns dos estudos mais relevantes que relacionam a GRH com as PME, como o “Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano” de Cunha, et al., (2008) evidenciam o tradicionalismo e estagnação presentes nos processos deste tipo de organizações, por exemplo em processos de recrutamento. Contudo, existem também estudos que vêm demonstrar a importância do capital humano neste tipo de empresas. Hornsby e Kuratko (2003) enfatizam a importância da motivação e da qualificação dos trabalhadores na competitividade das pequenas empresas.

Estudos realizados por Almeida (2009) e Felisardo (2014), vêm confirmar o uso reduzido de práticas de RH nas PME, sendo que as práticas utilizadas provêm de obrigação ou necessidade e não da percepção de benefícios para a empresa. O caso mais evidente desta situação é a questão da formação. Felisardo (2014, p. 68) refere que “(...) a formação é uma prática cujos benefícios são ainda pouco compreendidos pelas PME, e é implementada apenas para cumprir a legislação em vigor (...)”.

Nas conclusões do seu estudo, Santos (2016, p. 78) refere que a “(...) GRH das empresas em estudo é essencialmente pouco formalizada o que afeta conseqüentemente as práticas a ela afetadas. Também foi possível verificar que o grau de sofisticação e formalidade da GRH e das suas práticas é afetada pelas características da empresa tais como a dimensão, setor de atividade, estrutura organizacional e habilitações dos RH. De entre estas características destaca-se a dimensão da empresa uma vez que verificou-se maior sofisticação e maior nível de formalização na empresa com maior número de trabalhadores ao contrário das empresas de menor porte”, o que vem sustentar o referido anteriormente por outros autores.

As práticas de RH mais utilizadas pelas PME referenciadas em estudos anteriores são as de recrutamento e seleção, práticas de recompensa e de formação profissional, que muitas vezes

se justificam com necessidades imediatas ou de obrigação legal. A avaliação de desempenho também é utilizada, mas apenas como forma de correção imediata de procedimentos. Felisardo (2014) refere ainda que as PME, por não fazerem uma avaliação ajustada, formal ou informalmente, não têm noção dos benefícios que estas práticas podem vir a significar na organização.

Contudo, Felisardo (2014) menciona também que, devido às suas características, muitas PME não precisam de práticas vincadas para gerir os seus trabalhadores, sendo que a relação interpessoal sentida neste tipo de empresas muitas vezes facilita procedimentos que em grandes empresas são considerados como práticas com procedimentos próprios.

A Associação Graal (2000) considera que as PME, pelas suas características habitualmente familiares, e tendo uma estrutura de propriedade concentrada, têm no seu seio dois trunfos essenciais à conciliação da vida profissional, familiar e social - a flexibilidade e a cooperação.

Assim sendo, procuraremos saber se este tipo de proximidade pode ou não contribuir para uma maior promoção de práticas de responsabilidade social como a conciliação, nomeadamente através da flexibilização de horários, informação que não encontramos em estudos anteriores.

1.2 Responsabilidade Social

A norma ISO 26000, que encoraja todas as organizações, independentemente da sua dimensão, a utilizarem conscientemente a responsabilidade social, define o início da sua utilização consciente nos anos 70. Contudo, muitas organizações faziam uso de matérias associadas à responsabilidade social desde o século XIX.

Este conceito foi evoluindo juntamente com as ações tomadas a cabo pelas empresas. Inicialmente, a responsabilidade social era associada não às empresas, mas sim às atitudes dos empresários (Carroll, 1999). Posteriormente, autores como Acar, Aupperle e Lowy (2001) defenderam que ao se associar a responsabilidade social apenas a empresas, se estaria a excluir do quadro organizações sem fins lucrativos, sendo que estas têm tantas obrigações sociais como as outras.

Nos anos 70 e 80 surgiram, pelas mãos de Carroll (1979) e Wartick e Cochran (1985), dois modelos que visavam facilitar a percepção e implementação da responsabilidade social das organizações no seio das mesmas. Carroll (1979) defende que existem quatro grandes

expetativas no que diz respeito à responsabilidade social: as legais, as económicas, as éticas, e as discricionárias que a sociedade tem face ao contexto onde está inserida. Por outro lado, Wartick e Cochran (1985), tendo em conta a teoria de Jones (1980) de que a responsabilidade social deve ser vista como um processo e não como um conjunto de resultados, propõem um modelo que se baseie nos princípios, processos e políticas da responsabilidade social.

Como é evidente, ao longo do tempo, o conceito de Responsabilidade Social das Empresas (RSE) tomou uma importância crescente no fórum de discussão empresarial uma vez que aumentaram também as fontes de pressão para adoção destas práticas, tais como o crescente investimento social ou o aumento do consumo responsável (Gonçalves, 2014).

Apesar de a definição de RSE não ser estanque, existem duas perspetivas que tomam relevo na aproximação da definição deste fenómeno: a perspetiva anglo-americana e a perspetiva europeia.

Tendo por base a definição de Carroll (1979), a **perspetiva anglo-americana** define RSE como a referência às responsabilidades económicas, legais, éticas e filantrópicas que as empresas devem seguir, sendo que, para além de cumprir as suas obrigações legais e de evitar prejudicar a sociedade, a RSE deve ainda contribuir ativamente para o bem comum. O bem comum é definido por Lorenzo (2010) como o conjunto das condições necessárias para que a pessoa humana atinja a sua dignidade. Este conceito tem por base teorias sociais, economias e políticas.

Estas quatro categorias de responsabilidades são definidas tendo em conta o que a sociedade espera das organizações, defendendo o autor que as organizações devem cumpri-las em simultâneo. Assim sendo, Carroll (1991,1999) defende que estas categorias podem ser retratadas num modelo de pirâmide, sendo que na base se encontram as responsabilidades económicas e legais, exigidas pela sociedade, no patamar superior as responsabilidades éticas, consideradas esperadas pela sociedade e no topo as responsabilidades filantrópicas, desejadas pela sociedade.

Figura 1-Pirâmide de Carroll



Fonte: Adaptado de Carroll, (A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance, 1979)

A **perspetiva europeia** tece algumas críticas ao modelo de Carroll (1979) utilizado para definir a perspetiva anglo-americana, na medida em que considera que as responsabilidades económicas são a razão da existência das organizações, logo não deverão ser consideradas uma responsabilidade perante a sociedade (Turker, 2009b).

Nesta perspetiva, a definição de RSE, defendida pela Comissão Europeia (2001) no Livro Verde, considera que a mesma se define como a integração voluntária de preocupações sociais e ambientais, em que as organizações integram nas suas operações de negócio e na interação com as partes interessadas, contribuindo assim para um desenvolvimento sustentável.

Tendo em conta a variedade de práticas que podem ser aplicadas segundo esta perspetiva, a Comissão Europeia (2001) dividiu a RSE em duas grandes dimensões: a dimensão interna, que se refere a atividades da organização relacionadas com o gestão dos recursos humanos, com a saúde e segurança no trabalho, com a adaptação à mudança e com a gestão do impacto ambiental e dos recursos naturais e a dimensão externa que se refere às relações com as comunidades locais, parceiros comerciais, fornecedores e consumidores, direitos humanos e preocupações ambientais globais.

A RSE, para além de englobar todas as áreas de atuação das organizações, direta ou indiretamente, traz grandes benefícios às empresas que a aplicam.

O GRACE - Grupo de Reflexão e Apoio à Cidadania Empresarial, no seu Guia de Responsabilidade Social para as PME, refere como principais benefícios da aplicação da RSE a melhoria na reputação da empresa, o reforço do envolvimento dos colaboradores, a melhoria das relações com a comunidade, os fornecedores e os parceiros, a utilização mais racional dos recursos e ideias para novos produtos/serviços (GRACE, 2014).

No Guia Prático para a Responsabilidade Social das Empresas – Primeiros Passos, o GRACE (2011) define como grandes áreas de atuação a serem trabalhadas as seguintes: colaboradores, ambiente, sociedade, mercado e fornecedores. O facto de nestes estudos terem feito parte um grande número de organizações nacionais e internacionais, demonstra a crescente preocupação do tecido empresarial sobre o tema, ainda que o mesmo possa não ser completamente voluntário, tendo em conta as pressões e incentivos para a boa prática da RSE. O GRACE (2014, p. 10) refere que atualmente a responsabilidade social já não é apenas “consideração voluntária de um conjunto de preocupações sociais e ambientais, mas sim, o reconhecimento de que é condição fundamental para a longa vida do negócio, cuja ‘licença social para operar’ é renovada automaticamente ano após ano.”

No que diz respeito aos consumidores, existe uma relação direta entre o seu interesse pela organização (ou pela sua área de atuação) e o facto de esta ser socialmente responsável. Sen, Bhattacharya e Korschun (2006) referem que os consumidores são influenciados pela percepção de que as organizações agem de forma genuína com a problemática a que a RSE está a responder, compreendendo também que a organização possa com esta ação aumentar os seus lucros. É importante destacar que os consumidores só serão fortemente influenciados se os motivos de preocupação externos estiverem presentes na ação de RSE. Torna-se também interessante perceber que, segundo Becker-Olsen, Cudmore e Hill (2006), os consumidores reagem a organizações pró-ativas, tendo como consequência uma maior confiança na mesma ao invés de organizações reativas que tendem a diminuir a confiança e aumentar o ceticismo que os consumidores têm em relação à organização.

No que diz respeito aos trabalhadores, a RSE torna-se num grande benefício uma vez que os mesmos são positivamente influenciados pela percepção de que a sua organização é socialmente responsável. A influência destas práticas nos trabalhadores traduz-se no compromisso com a organização, na identificação organizacional, na satisfação e envolvimento no trabalho e nos comportamentos de cidadania organizacional. Cunha, et al. (2008) referem que as pessoas

esperam que as organizações onde trabalham promovam práticas de equilíbrio entre a vida familiar e pessoal, oportunidades de experiências internacionais e adotem políticas ambientais.

O fenómeno da RSE ganha ainda mais importância quando falamos de Pequenas e Médias Empresas, uma vez que muitas destas organizações não possuem agentes de Gestão de Recursos Humanos, tornando muitas vezes difícil o recrutamento e retenção de profissionais (Melo & Machado, 2015). Tendo em conta o facto da RSE ser sinónimo de boas práticas, pode ser considerado um fator essencial na gestão dos recursos humanos das organizações.

A RSE pode também ser considerada um grande benefício no que diz respeito ao recrutamento de novos trabalhadores uma vez que vários estudos demonstram que os candidatos são mais atraídos por organizações socialmente responsáveis.

1.2.1 Responsabilidade Social Interna

Apesar de não existir um conceito de responsabilidade social assumido, os autores concordam que estas políticas empresariais/organizacionais devem ter um lugar na vida dos seus clientes, fornecedores, trabalhadores e comunidade em geral, promovendo o bem-estar e o desenvolvimento das relações com estes agentes. Numa perspetiva de responsabilidade social interna, Fernandes (2010) destaca como importantes fatores a ter em conta, e tendo por base recomendações da UE, a igualdade de oportunidade entre géneros dentro da organização, bem como a conciliação da vida laboral com a pessoal, com a implementação de medidas como a flexibilização de horário.

Pelos factos referidos anteriormente, é notório que a Responsabilidade Social das Empresas não é uma preocupação apenas das mesmas, ou uma estratégia de marketing, como muitas vezes era designada (Bertoncello & Júnior, 2007). O maior impulsionador desta política como parte integrante das estratégias das organizações tem sido, aliás, a União Europeia que em 2001 publicou, juntamente com uma série de recomendações para o efeito, o Livro Verde- Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas (Comissão das Comunidades Europeias, 2001). Entendemos também que a RSE engloba em duas dimensões distintas: a dimensão externa e a dimensão interna, da qual falámos durante o presente capítulo.

Apesar do presente estudo se concentrar na dimensão Recursos Humanos da responsabilidade social interna, importa referir quais as dimensões gerais desta política. O Livro Verde, que refere que a responsabilidade social faz parte da identidade das organizações, defende que esta

responsabilidade se manifesta em relação aos trabalhadores e mais alargadamente a todos aqueles que possam afetar os resultados das organizações. Assim sendo, e segundo os mesmos autores, a responsabilidade social das empresas integra-se numa estratégia a longo prazo de desenvolvimento sustentável: o crescimento económico, a coesão social e a proteção ambiental. Contudo, o documento defende ainda que existem várias dimensões intrínsecas à responsabilidade social das empresas, nomeadamente a interna e a externa que por sua vez agregam áreas distintas tais como: gestão de recursos humanos, higiene e segurança no trabalho, adaptação à mudança, gestão do impacto ambiental e dos recursos naturais, e comunidades locais, parceiros comerciais, fornecedores e consumidores, direitos humanos, preocupações ambientais globais, respetivamente.

Ao colocarem estas políticas de responsabilidade social em prática, as empresas não só cumprem os requisitos definidos pela UE como referem beneficiar em termos de resultados financeiros. No estudo de Correia (2013), as PME apontaram mesmo como maior benefício da implementação destas políticas a redução de custos e o aumento de vendas contrastando com a variável “reforço da imagem junto da comunidade” que é identificada como um benefício pouco importante.

Quando nos referimos ao fenómeno da conciliação trabalho-família, torna-se óbvio que para o mesmo poder ser facilitado, devem existir políticas de apoio e flexibilidade não só no seio da vida pessoal/familiar, mas também no contexto profissional. Dito isto, a dimensão da organização e a respetiva estrutura são fatores de destaque na implementação ou não de políticas de conciliação.

Quando comparadas grandes empresas com PME, que correspondem a grande parte das empresas em Portugal, podemos perceber que apesar de menos trabalhadores e muitas vezes departamentos pouco definidos ou multifunções, são estas últimas que, por usualmente terem um clima organizacional familiar, fomentam melhores condições para a conciliação das duas jornadas. A flexibilidade utilizada de forma informal no seio destas equipas facilita a atenuação do maior fator de determinação de conflito entre as dimensões: o tempo (Nogueira, 2015).

A literatura tem vindo a debruçar-se acerca da forma como a jornada profissional e familiar de um indivíduo é afetada mutuamente, sendo defendido por Greenhaus e Beutell (1985) que as fontes de conflito provêm de fatores de tempo, tensão e comportamento.

Para um número crescente de trabalhadores-estudantes em Portugal, o papel de estudante vem acrescentar uma nova dimensão à conciliação já existente da vida profissional e familiar/pessoal.

Apesar do facto acima referido, muitas vezes as PME não têm capacidade de promover políticas formais de promoção de conciliação uma vez que não possuem recursos que permitam estas ações. As grandes empresas, por outro lado, apesar de terem por norma culturas organizacionais mais tradicionalistas do ponto de vista da gestão, têm capacidade de recursos para promover a conciliação do trabalho e família/vida pessoal, por exemplo, através de acordos com entidades de saúde ou educação.

Numa altura em que cada vez mais se fala da valorização das organizações/marcas através da valorização dos seus trabalhadores, as organizações começam a compreender que a qualidade de vida no trabalho e a satisfação profissional são essenciais para o bom resultado das mesmas.

Dito isto, a qualidade de vida no trabalho torna-se fundamental para a conciliação das várias dimensões na vida dos trabalhadores, influenciando também a organização, devendo este tema ser uma preocupação central. No estudo “Adults Returning to School: The Impact on Family and Work” os autores sublinham a importância do apoio da família e da entidade patronal na redução do stress em ambas as áreas (Kirby, Biever, Martinez, & Gómez, 2004).

Assim sendo, e considerando que a problemática da conciliação da vida profissional, académica e da vida familiar/pessoal é uma questão que remete à responsabilidade social interna de cada organização, assume-se de extrema importância perceber quais as medidas praticadas pelas organizações e como estas são percecionadas pelos trabalhadores.

1.3 Contexto Social: a influência do género e da COVID-19

A conciliação da tripla jornada (ou a dificuldade em atingi-la) está relacionada também com as questões de género e é muitas vezes associada às mulheres, uma vez que estas continuam a sentir-se responsáveis por grande parte das tarefas pessoais/familiares que decorrem fora do horário de trabalho/estudo.

A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE, 2016), no seu estudo “Os Usos do Tempo de Homens e de Mulheres em Portugal”, concluiu que, à data do estudo, em média,

a mulher em Portugal utilizava 4 horas e 29 minutos do dia em trabalho não pago, enquanto os homens dedicavam 2 horas e 49 minutos ao mesmo tipo de tarefas.

Também a percepção de injustiça, quando toca à distribuição de tarefas partilhadas, é mais sentida por mulheres cujo agregado familiar é constituído por crianças com menos de 15 anos.

A desigualdade de género não se fica pelos fatores pessoais, sendo que quando olhamos para o mercado de trabalho em Portugal podemos ver contrastes significativos entre os sexos. Apesar de existir uma supremacia numérica do sexo feminino na entrada para o ensino superior e no término de cursos de ensino superior, esta realidade não se traduz quando observados os cargos de gestão das empresas portuguesas.

A 5ª edição do estudo “Onde param as mulheres?” da InformaD&B (2015), tem em conta 410 mil organizações ativas do setor público, privado, cooperativo ou social, com uma média de 910 mil funções de gestão e direção por ano, e apesar das mulheres representarem 48,6% dos trabalhadores ativos das empresas portuguesas analisadas, apenas 33,8% dos cargos de gestão e 28,2% funções de liderança são ocupados por mulheres, sendo que não existe nenhuma empresa cotada que tenha na liderança uma mulher. No relatório de 2020 “European Women on Boards Gender Diversity Index”, a tendência mantém-se com apenas 28% das 668 empresas analisadas a nível europeu a terem mulheres nos seus cargos de gestão, estando Portugal abaixo de em todos os índices analisados (European Women on Board, 2020).

Também no que diz respeito à remuneração base mensal, as diferenças são significativas e favoráveis ao sexo masculino, sendo que os últimos dados da PORDATA (2021) que remetem a 2019, referem uma diferença média de 225€ entre os trabalhadores do sexo masculino e feminino.

Apesar dos tímidos progressos, incentivados também por políticas europeias, o The Global Gender Gap Report posiciona Portugal no lugar 22 de 156 no que diz respeito à igualdade, sendo que numa escala de 0 a 1, sendo 1 considerado um país igualitário, é atribuído ao país o valor de 0,775 (World Economic Forum, 2021). O relatório referido não diz respeito apenas às condições entre géneros no mercado de trabalho, mas sim a vários indicadores como a saúde, educação, acesso a tecnologia, entre outros.

Contudo, e apesar do fenómeno da discrepância na igualdade de géneros estar normalmente associado ao sexo feminino, importa perceber que existiram alterações nas tarefas normalmente associadas à responsabilidade da mulher, ocupando o homem, cada vez mais, o papel de partilha

dessas tarefas. Wall *et al* (2010) apresentam-nos um estudo onde podemos perceber que, com a entrada gradual das mulheres no mercado de trabalho, os homens viram a sua posição de autoridade e a sua responsabilidade de sustento financeiro ser substituído por uma responsabilização de autoridade e financiamento dividido. Ao mesmo tempo que as mulheres começaram a trabalhar e a ter cada vez mais a sua autonomia, os homens viram responsabilidades como as tarefas domésticas e o cuidado da família crescer. Atualmente, os homens têm uma participação mais ativa no seio familiar, ocupando cada vez mais um lugar de partilha nas tarefas domésticas e de cuidado dos descendentes ou ascendentes. Tendo sido assumido que o homem deve ter completa disponibilidade para o seu papel de profissional, a conciliação da tripla jornada tem-se apresentado como um desafio para os que pretendem viver em pleno as três dimensões da sua vida.

Assim sendo, podemos perceber que nos últimos tempos a vida pessoal/profissional alterou-se para ambos os sexos, sendo os desafios diferentes para ambos e contribuindo diretamente para o conflito trabalho-família.

No sentido da profunda transformação sentida a nível social e do mercado de trabalho, e tal como referido anteriormente, os trabalhadores esperam contar com as entidades empregadoras para a adoção de práticas promotoras da conciliação entre as várias dimensões da vida

Por forma a promover a flexibilidade, e tendo como base políticas dinamarquesas, a Comissão Europeia tem vindo a instaurar um modelo com base na flexissegurança, o que pode influenciar o emprego em Portugal e em países que não tenham a sua cultura e política alinhada com políticas de flexibilização, não só de horários e procedimentos burocráticos, mas também de políticas de incentivo à conciliação como o teletrabalho, o desfasamento de horários de trabalho ou o trabalho por objetivos, bem como o apoio, direto ou indireto, na prossecução dos estudos.

A flexissegurança tem como objetivo a adaptação dos mercados de trabalho da União Europeia a quatro principais fatores: contratos de trabalho flexíveis, programas de requalificação e formação contínua dos trabalhadores, políticas ativas de emprego eficazes e proteção social adequada. Esta abordagem pretende promover a segurança de um emprego – ou da empregabilidade e da carreira laboral – em vez da segurança do posto de trabalho.

Apesar de ainda existir uma diferença significativa entre géneros em várias dimensões como trabalho, ensino superior e família, conseguimos perceber através dos estudos acima enumerados que esta diferença tem vindo a esbater-se nos últimos anos. Assim sendo, e apesar de um sistema igualitário não estar previsto nos próximos anos (em 2016, o World Economic

Forum previu que a igualdade apenas se atinga em 2186), as políticas de igualdade no trabalho começam cada vez mais a tomar forma, sendo que as mesmas aparecem também como formas de incentivo para organizações que fomentem este espírito igualitário. Algumas destas recomendações remontam a 2004 com o documento “Resolução do Parlamento Europeu sobre a conciliação entre vida profissional, familiar e privada (2003/2129(INI))” tendo sido consolidadas pelo Governo Português através da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação (ENIND) (Resolução do Conselho de Ministros, 2018) e do Plano de Recuperação e Resiliência (Ministério do Planeamento, 2021), apresentado pelo Governo Português à União Europeia, onde “Promoção da Igualdade de Oportunidades e Igualdade de Género” é apontada como um dos temas relevantes.

Em termos de contexto social, para além da questão do género *versus* conciliação, importa também referir outra realidade que afetou recentemente o mercado de trabalho como um todo: a pandemia mundial fruto da doença COVID-19. Esta denominação foi atribuída pela Organização Mundial da Saúde à doença provocada pelo novo coronavírus SARS-COV-2, que pode causar infeção respiratória grave como a pneumonia. Este vírus foi identificado pela primeira vez em humanos no final de 2019, na cidade chinesa de Wuhan, província de Hubei, tendo sido confirmados casos em outros países. (SNS, 2020).

Este contexto torna-se relevante uma vez que grande parte da população nacional (e internacional) foi afetada pessoal e profissionalmente pelas medidas para controlar o contágio deste vírus. De entre as medidas adotadas pelo Governo português, ressalvamos que, enquanto Portugal esteve em períodos de estado de emergência, o teletrabalho foi obrigatório ou recomendado pelo Estado a partir de março de 2020 e prolongou-se até ao verão de 2021. (Presidência do Conselho de Ministros, 2020).

O teletrabalho é uma medida que surge como prática de promoção da conciliação da tripla jornada, no entanto, e para que seja um contributo e não uma dificuldade para a conciliação, deve obedecer a alguns pressupostos como a garantia de que as condições para o desenvolvimento do teletrabalho são as adequadas, o direito à privacidade e ao tempo de descanso. (Código do Trabalho, 2009)

A obrigatoriedade do teletrabalho foi indicada, para muitas organizações, no dia 13 de março de 2020 tendo sido iniciada no dia 16 do mesmo mês. Considerando a falta de preparação por parte das organizações e dos trabalhadores, a adaptação a esta realidade foi um desafio considerável que se agigantou para os trabalhadores que têm filhos a seu cargo uma vez que as

escolas e creches foram encerradas e as crianças ficaram também em casa, com recomendação de não se ausentarem. As aulas em formato virtual tiveram início, em alguns estabelecimentos de ensino, passado um mês do período de dever de recolhimento acima mencionado.

Esta situação significa que os trabalhadores, e mais especificamente os trabalhadores-estudantes que são pais e que ficaram em teletrabalho, tinham também a seu cargo, em horário laboral, os seus filhos. Assim sendo, para muita gente, o papel de trabalhador, estudante e pai/mãe alterou-se na forma como era desempenhado antes de 2020.

Catalyst, uma organização não lucrativa que luta pela inclusão igualitária das mulheres no mercado de trabalho nos EUA, refere no seu estudo de junho de 2020 onde inquiriu 1100 líderes de empresas e funcionários, que a maioria dos respondentes (62%) acredita que este novo ambiente de trabalho vai contribuir para uma melhoria na conciliação do trabalho com a vida familiar. No entanto, no mesmo estudo, grande parte das mulheres sentiram-se ignoradas ou com dificuldades durante as reuniões virtuais, habituais neste formato de trabalho (Catalyst, 2020).

No início da crise pandémica, os trabalhadores sentiam altos níveis de stress devido às pressões do teletrabalho como dificuldade em completar tarefas, limitações a nível de recursos tecnológicos, medo do vírus e dificuldade em gerir o cuidado das crianças com o trabalho, refere a publicação de junho da revista CPA Practice Advisor. No entanto, à medida que as semanas passaram, estas questões tornaram-se menos propensas de impactar o trabalho desenvolvido, talvez por uma questão de habituação aos fatores que anteriormente eram de tensão (O'Bannon, 2020).

O CEO da organização Catalyst, Lorraine Hariton, refere que já era sabido que ambientes de trabalho flexíveis promoviam a igualdade de género no local de trabalho, sendo que com as alterações à forma de trabalhar decorrentes da pandemia, este tipo de ambiente deixa de ser uma opção para ser uma questão imperativa para as organizações que querem atrair e reter talento de topo (Catalyst, 2020).

Assim sendo, importa também perceber se o período de confinamento devido à pandemia e consequente estadia nos domicílios, por parte de todos os integrantes dos agregados familiares, afetou o desempenho em algum dos papéis dos indivíduos que tentam conciliar a jornada tripartida.

1.4 A Tripla Jornada

Tendo em conta o atual contexto socioeconómico em Portugal, a conciliação do trabalho e família/vida pessoal é um desafio cada vez mais presente na vida adulta dos indivíduos, acentuando-se ainda mais quando o papel de estudante volta a ser ocupado. Por existir esta dificuldade de conciliação, a mesma é muitas vezes referida como conflito. Os últimos dados de várias instituições de ensino superior (IES) mostram-nos que a faixa etária dos estudantes se tem vindo a alterar nos últimos anos, sendo que a possibilidade de ingressar/voltar ao ensino superior após a inserção no mercado de trabalho é uma realidade cada vez mais atual. Os dados referentes à Inserção dos Diplomados de 2017/2018 do Instituto Politécnico de Setúbal, dão-nos a conhecer os números de trabalhadores-estudantes em dois dos ciclos lecionados na IES, sendo que na licenciatura 30,7% dos estudantes trabalhavam em simultâneo e no 2º ciclo este número aumenta para 84,5%. Também a idade destes mesmos diplomados vem confirmar o facto da faixa etária se ter alterado: 68,1% dos licenciados têm mais de 24 anos sendo que nos mestres a taxa aumenta para 99,4% (Instituto Politécnico de Setúbal, 2021).

Considerando a cultura de satisfação pessoal que muitas vezes passa pela formação ao longo da vida e realização pessoal, muitos indivíduos ingressam no ensino superior tendo, em paralelo, atividades não só profissionais, mas também pessoais/familiares. Pereira (2009) dá-nos a conhecer quais as motivações dos estudantes maiores de 23 anos para ingressar no ensino superior, mais precisamente na Universidade do Porto, estando entre os principais o propósito de evoluir/adquirir conhecimentos que enriqueçam as suas competências profissionais e procurar a realização pessoal ao frequentarem um curso que vá ao encontro das suas áreas de interesse/vocação e das suas atividades profissionais.

Leaptrott e McDonald (2010) definem o conflito trabalho-família e vice-versa como a influência que cada um tem no outro, sendo que se pretende neste estudo acrescentar a variável “estudos” por se considerar um dilema cada vez mais comum nos dias que correm. Lowe e Vernon (2007) definem a jornada tripartida ou *Work/life/Study Balance* como os estudos, combinados com trabalho e/ou compromissos familiares, e a semana normal de trabalho.

A Associação GRAAL (2000), através do Guia de Boas Práticas - Conciliar a Vida Profissional, Familiar e Social, encoraja as pequenas e médias empresas a utilizar o guia e conceber um catálogo de conciliação, considerando como categorias essenciais, em primeiro lugar, a gestão dos recursos humanos através de um ambiente de trabalho aberto e positivo, a elaboração e a manutenção de um eficaz sistema de comunicação bilateral, a revisão da política dos recursos

humanos de modo a promover uma política de conciliação, entre outras opções. A segunda categoria refere-se às modalidades de adaptação ao ciclo de vida através de ações como a flexibilidade do tempo de trabalho, as licenças e as interrupções de carreira. A terceira categoria essencial prevê as políticas de promoção do bem-estar do pessoal nomeadamente através de serviços de guarda que promovam um apoio a descendentes e ascendentes. A última categoria recomendada trata a diversificação dos lugares de trabalho, por exemplo através de teletrabalho. Importa referir que, segundo os autores, estas quatro categorias podem ser usadas em simultâneo ou não.

Também a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), no seu relatório de Boas Práticas de Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal, aponta como princípios gerais para a conciliação da vida profissional e pessoal a criação de serviços de acolhimento de crianças, a criação de serviços de prestação de cuidados a idosos, as licenças para pais e mães trabalhadores/as, o incentivo à maior participação do pai na vida familiar e a flexibilização da organização do trabalho. De destacar que a CITE refere que a *“implementação de estratégias e práticas de conciliação entre atividade profissional e vida familiar contribui para a promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no mundo do trabalho e na sociedade em geral.”*, devendo assim a igualdade de género contribuir para a promoção da conciliação e vice-versa (Guerreiro, Lourenço, & Pereira, 2006, p. 27)

Importa referir que também a legislação portuguesa prevê medidas de conciliação para trabalhadores que optem por ingressar numa formação, através do artigo 90.º e seguintes do Código do Trabalho, que regulam a noção de trabalhador-estudante bem como os direitos, deveres e procedimentos inerentes à solicitação do estatuto. Como forma de apoiar na conciliação, a legislação prevê formas de organização do tempo do trabalhador-estudante que permitam facilitar a sua frequência numa formação tais como o ajuste do horário de trabalho ou, em alternativa, a dispensa de serviço para assistir às aulas sem prejuízo. O Código do Trabalho prevê também que as faltas por motivo de avaliação sejam consideradas justificadas e que, no que respeita às férias, as mesmas possam ser utilizadas de acordo com as necessidades escolares podendo também o trabalhador solicitar até 10 dias de licença sem vencimento. (Diário da República, 2020).

Existindo uma triplicidade de papéis na jornada do trabalhador-estudante, importa ter em conta a Teoria do Equilíbrio dos Papéis desenvolvida em 1996 por Marks e MacDermid, que, contrariamente ao defendido anteriormente, vêm teorizar acerca da possibilidade dos vários

papéis estarem organizados de forma flexível e não hierárquica, sendo o foco dos indivíduos nas tarefas e não no papel, podendo por isso atribuir a mesma importância a vários papéis.

As medidas acima previstas são, claramente, algumas respostas ao maior desafio dos indivíduos que conciliam múltiplas jornadas: a gestão do tempo. Os trabalhadores-estudantes apresentam, tal como comprova o artigo publicado na revista Fórum, uma clara dificuldade em encaixar tempo de lazer no seu quotidiano (Fórum Estudante, 2020). O estudo referido apresenta o testemunho de seis estudantes que mencionam o cansaço e a falta de tempo como os maiores obstáculos à conciliação do trabalho e estudos. Em nenhum dos testemunhos são mencionados filhos pelo que podemos presumir que a condição de mãe não se aplica a nenhuma das estudantes. A dimensão de ter descendentes ou ascendentes a cargo vem, por isso, dificultar o usufruto de tempo de lazer, o que pode ter influência na saúde mental destes indivíduos. No mesmo artigo, os testemunhos mencionam não ter completo conhecimento dos seus direitos enquanto trabalhadores-estudantes, ou tendo, não sentem que os mesmos são respeitados pelas organizações onde exercem funções.

A saúde mental e a sua relação com o uso do tempo têm vindo a ser estudadas ao longo do tempo, mas a condicionante que a pandemia trouxe à vida de todas as pessoas vem agravar a possibilidade de desenvolvimento de doenças do foro mental. O stress associado aos períodos de confinamento e à incerteza do futuro, a pouca segurança do mercado de trabalho bem como as alterações no luto e no apoio às pessoas que sofreram da doença, vieram também contribuir para uma alteração na probabilidade de desenvolvimento deste tipo de dificuldades associadas ao foro mental (Afonso & Figueira, 2020).

2 Metodologias de Investigação

O capítulo que agora se inicia caracteriza-se pela definição da componente empírica do estudo sendo que serão apresentados o objetivo geral e objetivos específicos do estudo bem como a metodologia do estudo que pretende esclarecer e detalhar as opções metodológicas tomadas no processo de recolha e análise dos dados que serão apresentados posteriormente.

2.1 Objetivos do Estudo

A formulação da questão de investigação tem como base a existência de um problema que é definido por Gil (2008) como uma qualquer questão não resolvida e que é objeto de discussão, em qualquer domínio de conhecimento. Segundo o mesmo autor, o problema do qual resulta a questão de investigação tem muitas vezes a ver com os contextos com que o autor se relaciona, situação que se verifica no presente estudo.

No presente estudo a questão de investigação surgiu pelo contexto social e respetivas dificuldades sentidas pela autora enquanto trabalhadora-estudante. O facto de exercer funções numa Instituição de Ensino Superior influenciou também a importância dada ao tema em estudo e como o mesmo influencia o quotidiano de quem tem de lidar com a conciliação das três jornadas. Assim sendo entender como a conciliação era percebida pelos trabalhadores-estudantes tornou-se a questão de investigação.

Tendo em conta a definição da questão de investigação procedeu-se à formulação do objetivo geral do estudo bem como dos objetivos específicos.

Os objetivos foram definidos tendo por base a metodologia SMART, desenvolvida em 1981 pelo consultor George T. Doran. Esta metodologia prevê, tal como o nome indica, que os objetivos sejam definidos tendo em conta cinco critérios representados pela sua inicial. **Specific**, indica que o objetivo deve ser específico, isto é, deve ser claro e preciso de modo a não existirem dúvidas acerca do que se refere. **Measurable** significa que o objetivo deve ser mensurável, de fácil acompanhamento em termos de progresso e monitorização e que possa ter uma avaliação clara de quando foi atingido. **Attainable** significa que o objetivo deve ser atingível em termos daquelas que são as condicionantes existentes no período da investigação. **Realistic/Relevant** prevê que o objetivo seja realístico e relevante em termos de investigação, culminando com a contribuição de informação para a problemática em estudo. O último critério prende-se com **Time-bound**, ou seja, com o espaço temporal em que o objetivo será definido.

Mais uma vez este critério permite ao investigador uma monitorização temporal das tarefas inerentes à realização do objetivo. (Doran, 1981)

Assim sendo e tendo em conta os pressupostos acima mencionados, o presente estudo tem como objetivo geral **perceber qual a percepção dos trabalhadores-estudantes em relação à conciliação da jornada tripartida.**

Em termos de objetivos específicos pretende-se ainda:

- Apresentar a caracterização sociográfica dos trabalhadores-estudantes;
- Identificar as principais motivações para ingressarem/reingressarem no Ensino Superior;
- Identificar como a situação de trabalhar, estudar, e gerir a vida pessoal/familiar influencia estas mesmas dimensões;
- Identificar as práticas de conciliação promovidas pelas empresas onde os inquiridos trabalham;
- Identificar a influência da dimensão da organização onde trabalham na conciliação da tripla jornada;
- Identificar a influência do género na conciliação da tripla jornada.

Tendo em conta os objetivos referidos, pretende-se que o objeto empírico do estudo remeta para trabalhadores-estudantes do Instituto Politécnico de Setúbal.

A opção de a amostragem ser os estudantes do Instituto Politécnico de Setúbal (IPS) prende-se com uma questão de acessibilidade, podendo a amostra ser caracterizada como uma amostra de conveniência.

Este tipo de amostra caracteriza-se pelo facto de o investigador seleccionar elementos a quem tem acesso mais facilmente, assumindo que estes constituem uma forma de representação da população. Este tipo de amostragem aplica-se em estudos exploratórios ou qualitativos, onde o nível de precisão não é requerido. (Gil, 2008)

Tendo em conta as limitações de acesso presencial a outros indivíduos e à facilidade na recolha de dados junto dos colegas estudantes do IPS, considerou-se que este tipo de amostragem seria o adequado.

2.2 Metodologia do Estudo

Por forma a realizar uma recolha de dados que permita uma análise de conteúdos eficaz, o estudo foi realizado recorrendo a uma metodologia quantitativa com recurso a inquérito por questionário aplicado aos estudantes do Instituto Politécnico de Setúbal, estando o mesmo replicado no Anexo I.

As metodologias qualitativa e quantitativa diferem, na medida em que a investigação quantitativa permite verificar a teoria, examinando conceitos precisos e relações, enquanto a investigação qualitativa assenta na exploração de fenómenos e na sua compreensão alargada (Fortin, 2009).

A metodologia quantitativa permite, segundo Fortin, (2009), explicar e prever um fenómeno pela medida das variáveis e pela análise dos dados numéricos. Neste tipo de análise, os dados são recolhidos metodicamente e analisados através de técnicas estatísticas.

No presente estudo, os dados foram analisados com recurso ao programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS – IBM SPSS Statistics Versão 27). Realizou-se uma análise estatística descritiva o que permitiu uma visão global do contexto onde os respondentes estão inseridos, bem como uma análise quantitativa correlacional que visa estabelecer relação entre conceitos ou variáveis.

Como já foi referido, o presente estudo foi elaborado com recurso a inquérito por questionário. As vantagens da utilização de inquéritos por questionário para a obtenção dos dados prendem-se com o facto de ser um instrumento que permite a aplicação a um vasto número de pessoas distribuídas por grandes áreas geográficas, mantendo uma natureza de impessoalidade e anonimato, o que permite aos respondentes uma resposta mais fiel à sua opinião. No entanto, esta ferramenta tem também algumas desvantagens tais como o facto de existir uma baixa taxa de resposta associada. Também o facto de ser um questionário uniformizado limita no entendimento que cada indivíduo tem do mesmo e, por consequência, dificulta a solicitação de pedidos de esclarecimento o que pode levar à desistência do preenchimento do questionário. (Fortin, 2009) Para atenuar este facto, no enunciado do questionário, foi disponibilizado um endereço de e-mail para pedidos de esclarecimento.

A formulação do questionário foi inspirada pelos aplicados nos estudos de Costa (2011) e Pirrolas (2017). O estudo de Célia Costa pretendia analisar como é que os trabalhadores-estudantes conciliam a tripla jornada - trabalho, escola e vida pessoal/familiar – e, em particular,

compreender de que forma as políticas e as práticas de gestão de recursos humanos influenciam o modo como estes trabalhadores-estudantes conciliam os seus quotidianos tripartidos. No estudo de Olga Pirrolas o objetivo do estudo era também entender como é que os trabalhadores-estudantes conciliam a tripla jornada. Em ambos os estudos foram aplicados questionários a estudantes do IPS, especificamente a estudantes da Escola Superior de Ciências Empresariais (ESCE/IPS). Apesar de ambos os estudos trabalharem a problemática da tripla jornada, o questionário aplicado no presente estudo foi construído de forma a ser adaptado à problemática da percepção dos trabalhadores-estudantes, bem como ao contexto temporal em que foi aplicado relacionando questões sociais e profissionais a questões resultantes, por exemplo, do contexto pandémico. Assim sendo e reconhecendo a valiosa contribuição dos estudos anteriores como inspiração, o questionário representado no Anexo I deve considerar-se como um questionário distinto pela estrutura do mesmo bem como pela população ao qual foi aplicado.

No questionário foram utilizadas, maioritariamente, questões fechadas, nomeadamente questões dicotómicas, de escolha múltipla e recorrendo a escalas de Likert. Este tipo de questões tem como vantagem o facto de sugerir ao inquirido referências na resposta o que vai permitir uma comparação direta entre as respostas. Estas permitem também um tratamento estatístico, o que se considerou relevante para o presente estudo. Este tratamento permitiu analisar a relação que diferentes variáveis têm umas nas outras.

Como alternativa ou complemento de resposta a algumas das questões fechadas, foram inseridas questões abertas que permitiram um conhecimento mais aprofundado do motivo pelo qual o inquirido não selecionou nenhuma das respostas sugeridas. Estas questões serviram para minimizar a desvantagem da utilização de questões fechadas, a limitação nas respostas sugeridas.

No que respeita às questões com recurso a escala de Likert, recorreu-se a uma escala de cinco pontos. Este tipo de escalas permite ao inquirido expressar o seu ponto de vista sobre a questão a que está a responder uma vez que a mesma se apresenta como uma afirmação. No questionário em causa, os inquiridos selecionavam, na escala entre 1 e 5, níveis de importância atribuída às questões ou de frequência. Por exemplo, na questão “Em que situações marca dias de férias para desempenhar atividades escolares?” as opções de respostas eram “Nunca”, “Raramente”, “Às vezes”, “Muitas vezes” e “Sempre”.

O presente estudo caracteriza-se assim como um estudo descritivo-correlacional uma vez que tem como objetivo explorar as relações entre as variáveis e dando continuidade aos estudos já publicados, fazer uma análise tendo em conta o objetivo do estudo.

De forma a analisar a amostra de uma perspetiva mais abrangente, bem como o seu contexto, o questionário foi aplicado a todos os estudantes do IPS e não apenas aos que usufruem de estatuto de trabalhador-estudante. Esta opção aplicou-se também com a noção de que existem estudantes que conciliam também a jornada profissional e a jornada pessoal/familiar e que, por motivos que tentaremos analisar, não solicitam estatuto de trabalhador-estudante. Desta forma fazem parte da amostra de indivíduos que conciliam a tripla jornada não só indivíduos que usufruem do estatuto, mas também indivíduos que não usufruem do estatuto, mas conciliam da mesma forma a tripla jornada.

O questionário foi validado junto de 12 estudantes do IPS, de forma a avaliar a clareza e pertinência das questões, bem como a duração de tempo no preenchimento do mesmo. O pré-teste é referido por Fortin (2009) como uma etapa indispensável que permite verificar a eficácia e o valor do questionário, permitindo descobrir defeitos e fazer as respetivas correções. No presente estudo, esta etapa permitiu a reformulação de algumas questões de modo a que as mesmas se tornassem mais claras para os inquiridos. Esta reformulação permitiu também a agregação de algumas questões, e conseqüentemente a diminuição do número de questões e tempo de preenchimento do questionário.

De forma a agilizar o processo de recolha de dados, o questionário foi construído com recurso à plataforma de criação de questionários *Lime Survey*, disponibilizada pelo IPS.

Posteriormente solicitou-se à Presidência do Instituto o envio do questionário, através de e-mail, a todos os estudantes do IPS sendo referido no e-mail os objetivos do estudo, a garantia de confidencialidade dos dados e instruções do preenchimento do questionário.

O questionário foi dividido em cinco grupos: caracterização sociográfica, caracterização profissional, caracterização familiar/pessoal, práticas organizacionais que promovem conciliação da tripla jornada e ingresso no Ensino Superior. No grupo onde são caracterizadas as práticas organizacionais, as questões são colocadas de forma que possa ser analisada a percepção dos inquiridos sobre a conciliação das três jornadas.

Como referido anteriormente, o questionário foi enviado a todos os estudantes do IPS e todos os respondentes preencheram as questões referentes ao grupo “Caracterização sociográfica”.

No segundo grupo, da “Caracterização profissional” eram triados os estudantes que nunca tinham conciliado as três jornadas e para eles o questionário terminava, uma vez que o objetivo do estudo se prende com a percepção dos indivíduos que conciliam a tripla jornada.

No ano letivo de 2020-2021, o Instituto Politécnico de Setúbal contou com 7561 estudantes, 1274 usufruindo do estatuto acima referido representando, por isso, 16,8% da comunidade estudantil.

Ao questionário responderam 186 estudantes de entre os quais 107 conciliam ou já conciliaram a jornada profissional, académica e pessoal/familiar.

3 Apresentação dos resultados

No presente capítulo serão apresentados, com recurso a gráficos e tabelas, os resultados resultantes da aplicação do questionário aos estudantes do IPS.

De modo a facilitar a leitura das variáveis e a relação entre as mesmas, o capítulo foi dividido em subcapítulos referentes à caracterização da amostra, ao contexto pessoal/familiar, ao contexto profissional e ao contexto académico.

3.1 Caracterização da Amostra

A amostra, composta por 186 respostas, representa 2,46% da população e deve ser considerada uma amostra probabilística aleatória simples uma vez que, segundo Fortin (2009), este tipo de amostragem representa o método que consiste em escolher indivíduos em que eles tenham igual hipótese de fazer parte da amostra. Considerando que o questionário foi remetido para toda a população estudantil do IPS, todos os estudantes tinham a possibilidade de voluntariamente integrar a amostra.

Se forem considerados os estudantes com estatuto de trabalhador-estudante, a amostra representada no estudo é de 5,57% considerando que, no IPS, 1274 estudantes usufruem do referido estatuto tendo entre eles, 71 respondido ao questionário.

Sendo a primeira parte do questionário referente à caracterização dos respondentes, serão apresentadas algumas tabelas, retiradas do programa *SPSS*, que permitem a percepção da amostra populacional.

Tabela 2-Situação Profissional/Idade

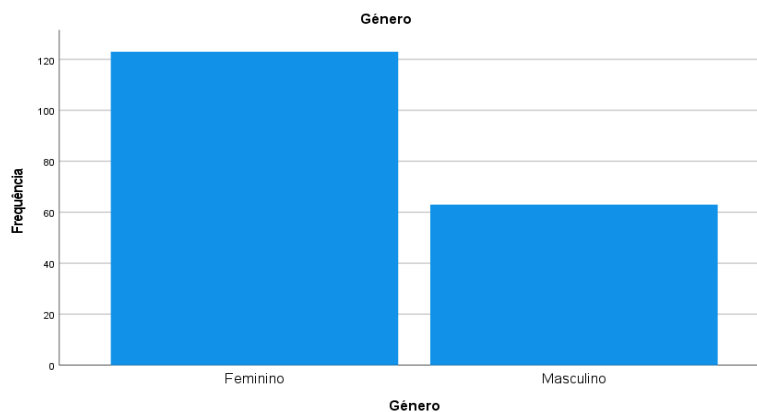
Situação Profissional	18-23	24-29	30-34	35-39	Mais de 39
Desempregado/a, e nunca conciliei trabalho e estudos	81,3%	0,0%	6,3%	6,3%	6,3%
Desempregado/a, mas já conciliei trabalho e estudos	35,7%	21,4%	7,1%	14,3%	21,4%
Nunca trabalhei	95,3%	4,7%	0,0%	0,0%	0,0%
Trabalhador/a por conta de outrem	18,6%	22,1%	15,1%	11,6%	32,6%
Trabalhador/a por conta própria	0,0%	16,7%	50,0%	0,0%	33,3%
Total	51,1%	14,0%	9,7%	7,0%	18,3%

À questão relacionada com a idade responderam 186 estudantes com idades compreendidas entre os 18 e os 56 anos. De forma a facilitar a leitura, os dados foram agrupados por faixas

etárias sendo a taxa com mais prevalência a dos 18 aos 23 anos com 95 respostas. Sendo que todos os respondentes são estudantes do Ensino Superior esta prevalência era previsível, sendo seguida dos estudantes com mais de 39 anos.

A informação acerca da situação profissional torna-se relevante uma vez que a grande maioria dos respondentes com menos de 23 anos nunca conciliou trabalho e estudos ou nunca trabalhou. Quando analisamos os estudantes que trabalham atualmente por conta própria ou de outrem, verificamos que a maioria tem mais de 30 anos.

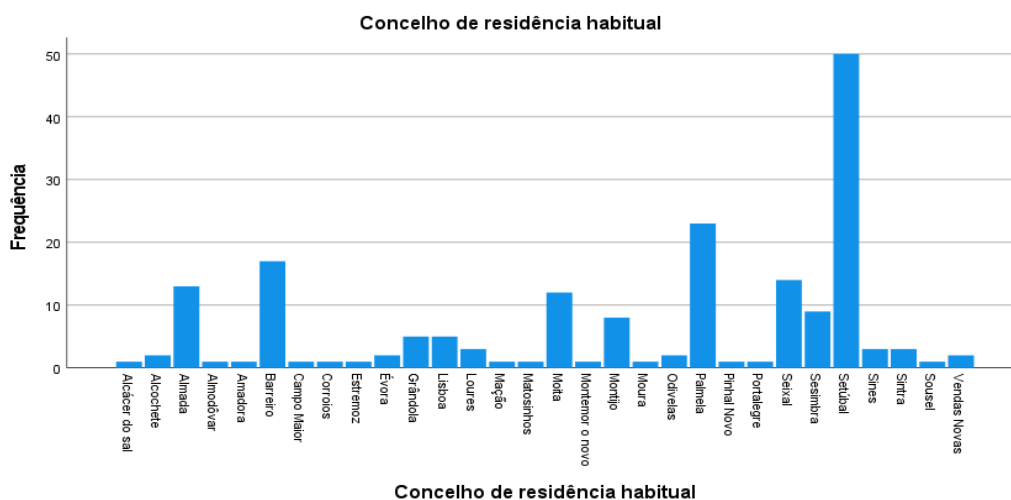
Figura 2- Género dos respondentes



No que diz respeito ao género dos respondentes, conforme se pode verificar na figura 2, a maior parte diz respeito ao sexo feminino com 123 respostas sendo que os homens respondentes ao questionário perfazem 63 das respostas.

A tendência da amostra corresponde à existente no Ensino Superior de uma maior prevalência de estudantes do sexo feminino. Segundo o INE, em 2020, 49 847 mulheres e 35 952 homens obtiveram um diploma de Ensino Superior em Portugal (INE, 2021).

Figura 3-Concelho de residência dos respondentes



Em relação ao concelho de residência habitual, verifica-se que a maior parte dos inquiridos reside num dos treze concelhos do distrito de Setúbal. Dos 186 respondentes, 154 referiram viver num dos concelhos acima referidos.

É de realçar que, mesmo de entre os concelhos do distrito de Setúbal, existem frequências distintas, sendo notória a maior proveniência de estudantes do concelho de Setúbal e Palmela, seguidos de outros concelhos usualmente conhecidos como Margem Sul do Tejo, nomeadamente Barreiro, Seixal, Almada, Moita e Montijo.

Esta tendência corresponde à já verificada em estudos anteriores que constataram que a proveniência dos estudantes do IPS é predominantemente dos concelhos acima referidos. (Instituto Politécnico de Setúbal, 2021)

Tendo em conta a situação pandémica e as medidas de contingência a ela associadas, devemos ter em conta que os estudantes do IPS passaram a assistir a muitas das aulas online o que pode ou não ter permitido que o concelho de residência habitual se tivesse alterado, caso consideremos que anteriormente poderiam ser estudantes deslocados.

Tabela 3-Respondentes por Unidade Orgânica/Tipo de curso

Unidade Orgânica	Curso Técnico Superior Profissional	Licenciatura	Mestrado	Pós-Graduação
Escola Superior de Tecnologia de Setúbal	6	36	8	0
Escola Superior de Educação	0	5	1	0
Escola Superior de Ciências Empresariais	8	78	27	0
Escola Superior de Tecnologia do Barreiro	0	4	0	0
Escola Superior de Saúde	0	11	1	1
Total	14	134	37	1

O IPS tem, na sua oferta formativa, quatro tipo de cursos que prevalecem: os CTeSP (Curso Técnico Superior Profissional), Licenciaturas, Mestrados e Pós-Graduações. Em cada uma das Unidade Orgânicas, existem outros tipos de cursos que funcionam como preparação ou complemento à formação, no entanto, não existiram respostas de discentes que frequentem estas formações (IPS, 2021).

Os inquiridos que mais responderam ao apelo do questionário foram os estudantes de licenciatura, seguidos dos estudantes de mestrado.

Se a resposta em maior número por parte dos discentes de licenciatura não surpreende por serem em maior número, o mesmo não se pode afirmar em relação aos estudantes de mestrado uma vez são em menor número quando comparados com os estudantes de CTeSP.

A adesão ao pedido de resposta ao questionário pode estar associada ao facto destes estudantes conciliarem mais a jornada tripartida do que, por exemplo, os estudantes de CTeSP e nesse sentido, serem mais solidários com o tema em causa.

Tabela 4-Tipo de Curso/Situação Profissional

Tipo de Curso	Desempregado/a, e nunca conciliei trabalho e estudos	Desempregado/a, mas já conciliei trabalho e estudos	Nunca trabalhei	Trabalhador/a por conta de outrem	Trabalhador/a por conta própria
CTeSP	28,6%	0,0%	21,4%	42,9%	7,1%
Licenciatura	8,2%	7,5%	43,3%	38,8%	2,2%
Pós-Graduação	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Mestrado	2,7%	10,8%	8,1%	73,0%	5,4%
Total	8,6%	7,5%	34,4%	46,2%	3,2%

No que diz respeito à situação profissional, são os estudantes de Mestrado os que mais estão, atualmente, a desenvolver atividade profissional.

Devido ao reduzido número de respostas (1) dos estudantes de Pós-Graduação, a mesma não será considerada na análise.

Tabela 5-Unidade Orgânica/Regime do Curso

Unidade Orgânica	Diurno	Noturno/Pós-Laboral
Escola Superior de Tecnologia de Setúbal	78,0%	22,0%
Escola Superior de Educação	100,0%	0,0%
Escola Superior de Ciências Empresariais	49,6%	50,4%
Escola Superior de Tecnologia do Barreiro	100,0%	0,0%
Escola Superior de Saúde	100,0%	0,0%
Total	63,4%	36,6%

No que diz respeito ao regime do curso frequentado, a maioria dos respondentes é proveniente de cursos de regime diurno. De realçar que na Escola Superior de Educação e na Escola Superior de Saúde não existem, atualmente, cursos em regime Pós-Laboral ou Noturno.

Tabela 6-Tempo de deslocação entre os vários locais onde desenvolve atividade

Situação Profissional	Número de respondentes	Deslocação diária da escola para casa? (Minutos)	Número de respondentes	Deslocação diária de casa para o trabalho? (Minutos)	Número de respondentes	Deslocação diária do trabalho para a escola? (Minutos)
Desempregado/a, mas já conciliei trabalho e estudos	12	44,17	3	46,67	3	63,33
Trabalhador/a por conta de outrem	76	37,43	80	24,66	72	38,74
Trabalhador/a por conta própria	6	29,17	5	18,00	5	27,60
Total	94	37,76	88	25,03	80	38,96

Todos os respondentes responderam à questão sobre o tempo de deslocação para os locais onde praticam, usualmente, cada uma das suas jornadas, no entanto, e por existirem respondentes que nunca conciliaram as três jornadas, apenas foram consideradas as respostas dos atuais e antigos trabalhadores-estudantes.

Analisando as respostas conseguimos entender que, quem tem um vínculo profissional demora normalmente menos tempo em deslocações. Este facto pode dever-se, por um lado, ao tipo de transporte utilizado, uma vez que os estudantes que não conciliam utilizam muitas vezes transportes públicos ao invés de transporte particular, enquanto os estudantes que conciliam estudos com trabalho na maior parte dos casos se deslocam de automóvel particular. Por outro lado, este fenómeno pode também dever-se à importância que os trabalhadores dão à localização da Instituição de Ensino Superior na hora de escolher o curso/instituição que pretendem frequentar, optando por instituições que se situem mais perto da sua residência ou local de trabalho, permitindo assim uma maior facilidade na conciliação das jornadas.

Analisando a média de tempo despendido nas deslocações casa-trabalho-escola-casa percebemos que os trabalhadores-estudantes do IPS gastam diariamente, em média, entre 1 hora e 15 minutos (trabalhadores por conta própria) e 1 hora e 40 minutos (trabalhadores por conta de outrem) em deslocações. Tendo em conta o tempo da jornada laboral a tempo inteiro, entre 7 a 8 horas, e da jornada académica, de normalmente 5 horas, a questão da dificuldade na conciliação torna-se acentuada.

De ressaltar que, tendo em conta as medidas restritivas da pandemia, o teletrabalho foi recomendado durante grande parte do ano de 2020 e 2021, período da recolha de dados. Este facto levou a que os espaços físicos de cada jornada se diluíssem, sendo muitas vezes

conciliados na habitação, com as consequências e benefícios que esta situação traduz. Durante o ano letivo de 2019/2020 o IPS, à semelhança de outras IES, adotou um regime de ensino misto de aulas presenciais e online, não existindo a necessidade de deslocação ao IPS diariamente, o que também pode ter contribuído para a facilitação da conciliação. Este regime estendeu-se também no ano letivo seguinte, período em que foi aplicado o questionário do presente estudo.

Figura 4-Estatutos usufruídos

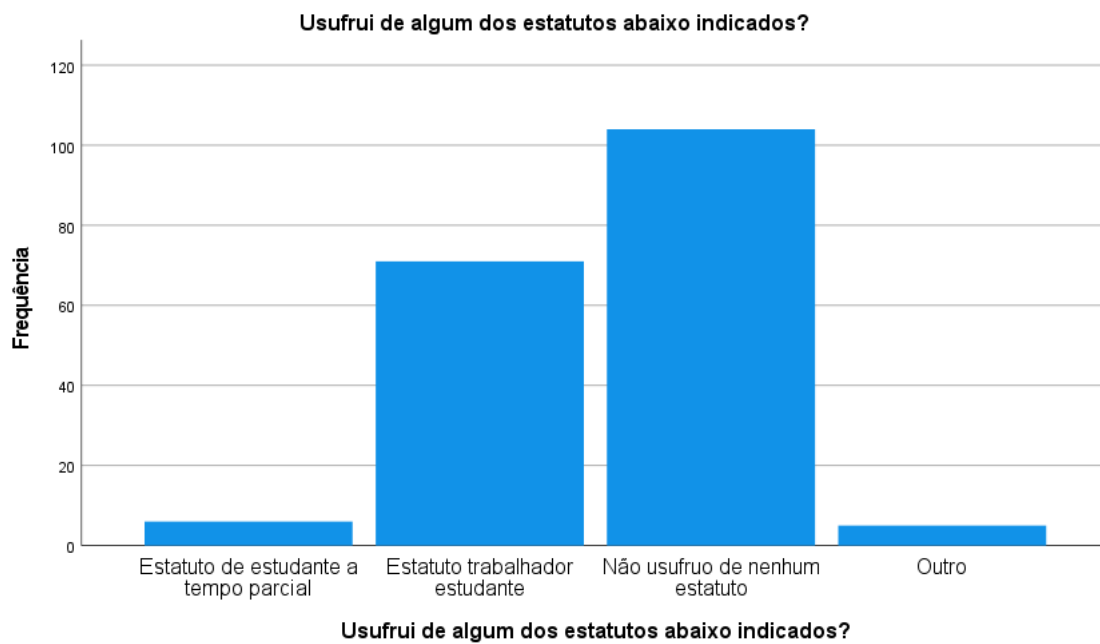


Tabela 7-Situação Profissional/Estatuto usufruído

Situação Profissional	Estatuto de estudante a tempo parcial	Estatuto trabalhador estudante	Não usufruo de nenhum estatuto	Outro
Desempregado/a, e nunca conciliei trabalho e estudos	0,0%	0,0%	93,8%	6,3%
Desempregado/a, mas já conciliei trabalho e estudos	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
Nunca trabalhei	3,1%	0,0%	95,3%	1,6%
Trabalhador/a por conta de outrem	3,5%	79,1%	15,1%	2,3%
Trabalhador/a por conta própria	16,7%	50,0%	16,7%	16,7%

À questão se os inquiridos usufruíam de algum estatuto, a maior parte respondeu não usufruir. Este tipo de resposta era previsível tendo em conta que o questionário foi aplicado a todos os estudantes do IPS independentemente de terem trabalhado ou não.

Quando realizada uma análise mais fina, comparando o vínculo contratual e o usufruto do estatuto, conseguimos entender que, no caso dos trabalhadores por conta de outrem, a maior parte dos inquiridos tem estatuto de trabalhador-estudante ou de estudante a tempo parcial.

Quando analisado o vínculo de trabalhador por conta própria, é visível a significativa redução dos indivíduos que usufruem de estatuto de trabalhador-estudante. Este facto pode dever-se ao facto de não carecerem de autorização por parte de chefias hierarquizadas para usufruir de apoios normalmente associados ao estatuto de trabalhador-estudante, como a flexibilização de horários para assistir a aulas e/ou dispensas do trabalho para realização de avaliações.

Quando selecionada a opção “Não usufruo de nenhum estatuto” uma nova questão aparecia no questionário que se prendia com o motivo pelo qual não foi solicitado nenhum estatuto. Os inquiridos que responderam a esta questão apontaram motivos tais como estarem apenas a terminar a dissertação de mestrado, não terem reunidos os requisitos necessários ou a solicitação não ter sido feita atempadamente. Um dos respondentes referiu ainda ter optado por não solicitar o estatuto com receio de uma não renovação do vínculo contratual a termo certo em que se encontrava.

3.2 Contexto Pessoal/Familiar

O grupo de questões referente ao contexto pessoal/ familiar pretendia interpretar qual a tendência da conciliação, na perspetiva da família, analisando os agregados familiares e as suas relações dinâmicas, e a vida pessoal, analisando o tempo de lazer dos respondentes bem como o tempo de utilização e alteração do mesmo na sequência da pandemia e demais fatores.

Figura 5-Agregado familiar

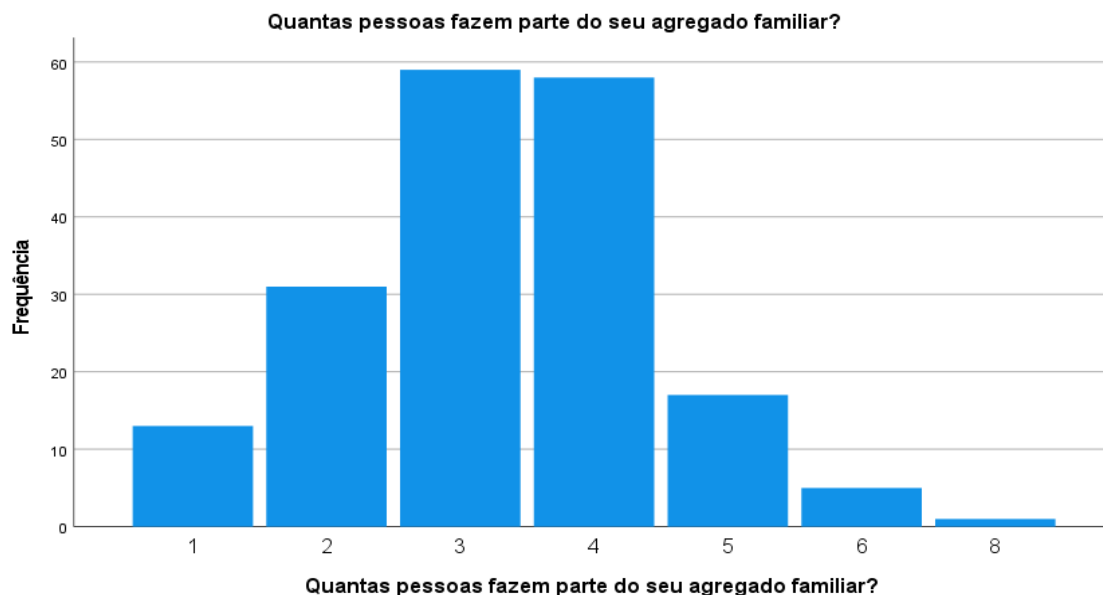


Tabela 8-Composição do agregado familiar

Composição	Frequência	Porcentagem
Esposo(a)/Companheiro(a)	58	31,2%
Filhos/as	43	23,1%
Pais/Sogros	109	56,6%
Irmãos/Cunhados	68	36,6%
Outros	21	11,3%

Tendo em conta a amostra populacional podemos considerar que, usualmente, os estudantes do IPS compõem agregados familiares de 3 ou 4 pessoas, sendo, na maioria das vezes, compostos por pais, esposos e irmãos/cunhados. Na tabela 8 podemos observar qual a percentagem dos respondentes que referiu morar com indivíduos de cada categoria.

De referir que o facto de, na maior parte dos agregados familiares dos respondentes, fazerem parte pais/irmãos, pode dever-se ao facto dos inquiridos serem estudantes que ainda não são independentes a nível habitacional.

Tabela 9- Número de filhos por agregado familiar

Faixa etária	Frequência	Porcentagem
1 filho	25	58,1%
2 filhos	17	39,5%
3 filhos	0	0%
4 filhos	1	2,3%

Dos 43 respondentes que responderam que os filhos faziam parte do seu agregado familiar, mais de metade referiu ter apenas 1 filho. Esta tendência demográfica vem confirmar a existente a nível nacional onde a maioria dos casais opta por ter apenas um filho. (PORDATA, 2021)

É de notar que podem existir mais respondentes com responsabilidades parentais apesar dos filhos não fazerem parte do seu agregado familiar, situação que pode acontecer, por exemplo, quando existem filhos de país separados.

Tabela 10-Número de filhos por escalão de faixa etária

Faixa etária	Frequência	Porcentagem
Dos 0 aos 6 anos	19	33,9%
Dos 7 aos 12 anos	14	25,0%
Dos 13 aos 17 anos	23	41,1%

No que diz respeito à idade dos filhos dos inquiridos, a maior parte dos filhos tem idades compreendidas entre os 13 e 17 anos. Existindo uma maior independência nas crianças desta

faixa etária, esta pode ser uma questão que beneficie a conciliação da tripla jornada quando confrontada com casos onde as crianças são mais dependentes como a faixa etária dos 0 aos 6 anos que, ainda assim, ocupa uma frequência significativa.

Tabela 11- Número de filhos por escalão de faixa etária, por agregado familiar

Número de Filhos	Dos 0 aos 6 anos	Dos 7 aos 12 anos	Dos 13 aos 17 anos
1	19	11	13
2	0	3	8
3	0	0	1
4	0	0	1

Dos inquiridos que são pais, a maioria tem apenas um filho no escalão etário mais baixo, no entanto, pelo menos 10 respondentes têm no seu agregado familiar 2, 3 ou 4 filhos com idades compreendidas entre os 13 e 17 anos.

A formulação destas questões encontrou a sua limitação no facto de não ser perceptível, de entre os filhos referentes a cada respondente, a idade correspondente. Assim sendo não fica claro quais as idades de cada criança dentro do mesmo agregado familiar.

Tabela 12-Apoios na conciliação da tripla jornada

Apoios na conciliação da tripla jornada	1- Nunca	2- Raramente	3- Às vezes	4- Frequentemente	5- Sempre	Não se aplica
Cônjuge/Companheiro(a)	7,5%	3,8%	10,4%	16,0%	31,1%	31,1%
Pais/Sogros	11,3%	13,2%	19,8%	19,8%	14,2%	21,7%
Filhos	15,1%	3,8%	10,4%	9,4%	6,6%	54,7%
Outros	14,2%	8,5%	9,4%	11,3%	4,7%	51,9%

No que diz respeito ao apoio, por parte da rede familiar, na conciliação da tripla jornada, em termos gerais, são os companheiros e pais/sogros aqueles que prestam maior auxílio. O apoio do cônjuge/companheiro(a) é referido como frequente ou constante em quase 50% das respostas, no entanto, 1 em cada 10 respondentes refere nunca ou raramente ter este apoio. Dos que referiram ter o apoio dos pais/sogros, cerca de 35% referiu ter este apoio sempre ou na maior parte das vezes e cerca de 20% apenas às vezes.

Tabela 13-Apoio para cuidar do(s) filho(s)

Apoio para cuidar do(s) filho(s)	Frequência	Percentagem
Pai/Mãe	26	24,5%
Ama	1	0,9%
Creche/Infantário	7	6,6%
Instituição de ocupação de tempos livres	5	4,7%
Avós	10	9,4%
Outros familiares/Amigos	3	2,8%
Não tenho filhos	65	61,3%

Quando questionados, especificamente, sobre a quem recorrem para auxiliar no cuidado do(s) filho(s) para se poderem dedicar ao trabalho/escola, sendo uma questão onde várias opções poderiam ser escolhidas, as que mais prevaleceram foram os pai/mãe e os avós das crianças.

Tabela 14-Apoio no cuidado de idosos ou adultos a quem presta apoio

Apoio para idosos ou adultos a quem presta apoio	Frequência	Percentagem
Serviços de apoio domiciliário	3	2,8%
Profissionais de saúde no domicílio	1	0,9%
Lar/Centro de dia	1	0,9%
Instituição de solidariedade	0	0,0%
Familiares	12	11,3%
Outros	2	1,0%
Não tenho idosos ou outros dependentes adultos a quem presto apoio	94	88,7%

Os trabalhadores-estudantes que têm idosos ou outros dependentes adultos responderam que, na maior parte das vezes, recorrem a familiares para prestar auxílio no apoio a estes dependentes.

Os dois respondentes que mencionaram outro tipo de apoio referiram os filhos como apoio.

Tabela 15-Filhos/Tempo de lazer diário

Filhos	Não tenho tempo de lazer	Menos de 1 hora	1 a 2 horas	2 a 3 horas	3 a 4 horas	4 a 5 horas	Mais de 5 horas
Sim	21,1%	39,5%	34,2%	5,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Não	7,4%	29,4%	33,8%	13,2%	10,3%	1,5%	4,4%
Total	12,3%	33,0%	34,0%	10,4%	6,6%	0,9%	2,8%

Quando analisando o tempo de lazer com a variável filhos, a tendência é para que, tendo filhos, o tempo de lazer seja menor. Nenhum respondente com filhos indicou ter mais de 3 horas diárias de tempo de lazer, sendo que mais de 50% apontou ter menos de 1 hora diária de tempo de lazer. Sendo de destacar o facto de 21% dos inquiridos com filhos ter referido não ter tempo de lazer.

No geral, 79,3% dos inquiridos indicaram ter, no máximo, 2 horas de tempo de lazer diárias.

Tabela 16-Estado civil/Tempo de lazer diário

Estado Civil	Não tenho tempo de lazer	Menos de 1 hora	1 a 2 horas	2 a 3 horas	3 a 4 horas	4 a 5 horas	Mais de 5 horas
Casado(a) / União de Facto	17,8%	42,2%	33,3%	6,7%	0,0%	0,0%	0,0%
Divorciado(a)/ Separado(a)	33,3%	33,3%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Solteiro(a)	6,9%	25,9%	34,5%	13,8%	12,1%	1,7%	5,2%
Total	12,3%	33,0%	34,0%	10,4%	6,6%	0,9%	2,8%

Cruzando o tempo de lazer com a variável “Estado Civil” podemos perceber que os inquiridos solteiros são os que indicam ter mais tempo de lazer e os inquiridos divorciados/separados os que aparentemente têm menos tempo de lazer. Nesta última categoria, um em cada três indica mesmo não ter tempo de lazer, sendo que ninguém divorciado/separado indicou ter mais de 2 horas diárias.

Tabela 17-Atividades realizadas nos períodos de lazer

Atividades de Lazer	Frequência	Percentagem
Ir ao cinema	20	18,9%
Passear	70	66,0%
Estar com amigos	58	54,7%
Ficar em casa a descansar	81	76,4%
Praticar desporto	38	35,8%
Ler	30	28,3%
Visitar familiares	32	30,2%
Outras	7	3,8%

As atividades que os respondentes mais indicaram realizar nos seus tempos livres são ficar em casa a descansar, passear ou estar com os amigos. As atividades menos selecionadas como forma de ocupação dos tempos livre foram ir ao cinema, ler ou visitar familiares. As outras

atividades mencionadas que não estavam listadas passam por jogar videojogos, fotografia, jardinagem e cozinhar.

Tabela 18-Filhos/Alteração do tempo de lazer no decorrer da pandemia

Filhos	Aumentou significativamente	Aumentou ligeiramente	Manteve-se	Diminuiu ligeiramente	Diminuiu significativamente
Sim	15,8%	7,9%	26,3%	7,9%	42,1%
Não	10,3%	16,2%	22,1%	19,1%	32,4%
Total	12,3%	13,2%	23,6%	15,1%	35,8%

Tendo em conta as medidas implementadas na sequência da pandemia, mais de metade dos inquiridos respondeu ter sofrido uma diminuição do seu tempo de lazer, a maioria destes indicaram mesmo uma diminuição significativa.

Dos que têm filhos, 42,1% dos respondentes apontou a opção de resposta mais extrema, a de diminuição significativa do tempo de lazer. Esta diminuição pode dever-se ao facto dos respondentes que são pais já terem, mesmo sem ser em período de pandemia, pouco tempo de lazer, agravando-se o facto de no período de confinamento da pandemia, o local de trabalho/estudo dos pais e filhos ser o mesmo, a sua habitação.

3.3 Contexto Profissional

No presente subcapítulo procuraremos contextualizar a situação profissional dos inquiridos bem como a influência que a dimensão das organizações onde trabalham tem na conciliação da tripla jornada. Serão também analisados os aspetos das organizações onde trabalham mais valorizados pelos inquiridos

Tabela 19-Situação Profissional

Situação Profissional	Frequência	Percentagem
Desempregado/a, e nunca conciliei trabalho e estudos	16	8,6%
Desempregado/a, mas já conciliei trabalho e estudos	14	7,5%
Nunca trabalhei	64	34,4%
Trabalhador/a por conta de outrem	86	46,2%
Trabalhador/a por conta própria	6	3,2%

Quando questionados sobre a situação na profissão, 56,9% dos inquiridos assinalaram situações em que conciliam ou já conciliaram as três jornadas. Para os inquiridos que assinalaram as

opções “Desempregado/a e nunca conciliei trabalho e estudos” e “Nunca trabalhei” o questionário terminou nesta questão.

A opção de o questionário terminar para esta parcela de respondentes prende-se com o facto do objetivo do estudo ser baseado na percepção dos trabalhadores-estudantes do IPS na conciliação da tripla jornada o que implica já terem conciliado ou ainda conciliarem.

Tabela 20-Vínculo Contratual

Vínculo Contratual	Frequência	Percentagem
Contrato a termo certo	17	18,5%
Contrato a termo incerto	17	18,5%
Contrato sem termo	46	50,0%
Profissional liberal	3	3,3%
Outro	9	9,8%

Tabela 21-Vínculo contratual/Antiguidade na organização

Vínculo Contratual	0-2	3-5	6-10	11-15	16-20	Mais de 20	Mais de 30
Contrato a termo certo	33,3%	33,3%	11,1%	0,0%	0,0%	11,1%	11,1%
Contrato a termo incerto	9,1%	36,4%	27,3%	0,0%	0,0%	27,3%	0,0%
Contrato sem termo	29,5%	18,2%	15,9%	9,1%	9,1%	18,2%	0,0%
Profissional liberal	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Outro	28,6%	14,3%	14,3%	0,0%	14,3%	14,3%	14,3%
Total	25,7%	25,7%	16,2%	5,4%	6,8%	17,6%	2,7%

Foi questionada qual a antiguidade, tendo como unidade de medição os anos, de cada trabalhador-estudante na organização. Dos respondentes que exercem atualmente uma profissão, metade usufrui de um contrato de emprego sem termo, usualmente conhecido como efetividade. Quando feita uma análise mais fina percebemos que, de entre os mesmos, mais de 70% tem uma antiguidade de menos de 10 anos na organização onde trabalha. A prossecução dos estudos pode servir como atualização dos conhecimentos obtidos em contexto de trabalho bem como possibilidade de progredir na empresa onde desempenha funções.

Dos inquiridos com um vínculo contratual mais instável, representado por contratos a termo certo, a maior parte tem uma antiguidade de até 5 anos. Para estes indivíduos o ingresso ou prossecução dos estudos pode representar uma tentativa de estabilidade na organização onde trabalham ou de procura dessa estabilidade numa outra organização. Estudos anteriores

evidenciam que quanto mais habilitações académicas, maior a probabilidade de usufruir de um vínculo de trabalho por tempo indeterminado. (Instituto Politécnico de Setúbal, 2021)

Tabela 22-Tempo de trabalho/Horário praticado

Tempo de Trabalho	Horário fixo	Horário flexível	Por turnos	Outro
A tempo inteiro	56,8%	23,0%	18,9%	1,4%
A tempo parcial	44,4%	55,6%	0,0%	0,0%
Total	54,3%	29,3%	15,2%	1,1%

No que diz respeito ao horário praticado, 80,4% dos 92 respondentes são trabalhadores a tempo inteiro. É de ressaltar que perto de 30% dos respondentes referiu usufruir de horário flexível, sendo que nesta situação se encontram a maior parte dos respondentes a tempo parcial. Esta situação facilita, eventualmente, a flexibilização e compatibilização entre os horários da escola e os horários do trabalho.

Tabela 23- Regime de trabalho em que se encontra

Regime de trabalho	Frequência	Percentagem
Em regime de teletrabalho parcial	16	17,4%
Em regime de teletrabalho total	13	14,1%
Em regime de trabalho presencial	56	60,9%
Encontro-me em lay-off	2	2,2%
Outro	5	5,4%

No que diz respeito ao regime de trabalho praticado, no momento de resposta ao questionário, a maioria dos respondentes encontrava-se a trabalhar em regime presencial. No entanto, deve-se ter em atenção que mais de um terço dos respondentes executava o seu papel enquanto profissional, através de um regime de teletrabalho total ou parcial.

Tabela 24-Vínculo Contratual/Estatuto usufruído

Vínculo contratual	Estatuto de estudante a tempo parcial	Estatuto trabalhador estudante	Não usufruo de nenhum estatuto	Outro
Contrato a termo certo	0,0%	70,6%	29,4%	0,0%
Contrato a termo incerto	0,0%	82,4%	17,6%	0,0%
Contrato sem termo	8,7%	80,4%	6,5%	4,3%
Profissional liberal	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%
Outro	0,0%	66,7%	22,2%	11,1%
Total	4,3%	77,2%	15,2%	3,3%

Tabela 25-Tipo de organização/Estatuto usufruído

Tipo de organização	Estatuto de estudante a tempo parcial	Estatuto trabalhador estudante	Não usufruo de nenhum estatuto	Outro
Empresa multinacional	5,9%	85,3%	8,8%	0,0%
Empresa nacional	2,4%	75,6%	17,1%	4,9%
Função pública	0,0%	83,3%	16,7%	0,0%
Organização Social (IPSS, ONG, outro)	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%
Outro	0,0%	33,3%	33,3%	33,3%
Total	4,3%	77,2%	15,2%	3,3%

Tabela 26-Dimensão da organização/Estatuto usufruído

Dimensão da organização	Estatuto de estudante a tempo parcial	Estatuto trabalhador estudante	Não usufruo de nenhum estatuto	Outro
Menos de 10 trabalhadores	0,0%	73,3%	20,0%	6,7%
Entre 10 e 50 trabalhadores	4,3%	78,3%	13,0%	4,3%
Entre 51 e 250 trabalhadores	8,3%	75,0%	16,7%	0,0%
Mais de 250 trabalhadores	4,8%	78,6%	14,3%	2,4%
Total	4,3%	77,2%	15,2%	3,3%

O usufruto de estatuto de trabalhador-estudante é um direito previsto na legislação portuguesa através dos artigos 89º e seguintes do Código de Trabalho e que permite, por exemplo, o ajuste do horário laboral para permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino ou a presença em avaliações de forma devidamente justificada (Código do Trabalho, 2009). Permite também a possibilidade de realizar avaliações em período de época especial (final do ano letivo).

Existem outros estatutos complementares que permitem aos estudantes o apoio na conciliação das suas jornadas como é exemplo o estatuto de estudante a tempo parcial, que pode ser solicitado por estudantes que frequentam apenas uma parte das disciplinas definidas para cada ano letivo.

Para além dos estatutos referenciados, existem outros como o estatuto de dirigente associativo ou de estudante atleta. No entanto, pelo objetivo do presente estudo, consideram-se o estatuto de trabalhador-estudante e de estudante a tempo parcial os mais relevantes.

Quando relacionadas algumas das variáveis com o usufruto de estatuto por parte dos inquiridos, conseguimos perceber que independentemente do vínculo profissional, do tipo de organização

ou da dimensão da mesma, a maior parte dos inquiridos usufrui de estatuto de trabalhador-estudante.

Tabela 27-Dimensão da organização/Pedido de estatuto de trabalhador-estudante na empresa

Dimensão da Organização	Não solicitei	Sim, e foi-me atribuído	Sim, mas não me foi atribuído	Outro
Menos de 10 trabalhadores	33,3%	60,0%	0,0%	6,7%
Entre 10 e 50 trabalhadores	30,4%	65,2%	0,0%	4,3%
Entre 51 e 250 trabalhadores	25,0%	66,7%	8,3%	0,0%
Mais de 250 trabalhadores	16,7%	78,6%	2,4%	2,4%
Total	23,9%	70,7%	2,2%	3,3%

Apesar desta prevalência do estatuto de trabalhador-estudante, quando questionados se solicitaram o mesmo quase 25% dos respondentes responderam que não solicitaram.

Esta tendência diminui quanto maior é a dimensão da organização sendo que nas organizações com menos de 10 trabalhadores, um terço dos respondentes referiram não ter solicitado o estatuto. Os dados vêm corroborar o referido anteriormente onde a literatura refere que as PME, pelas suas características, têm mais dificuldade em proporcionar apoios na conciliação da tripla jornada.

Quando questionados acerca dos motivos por que não solicitaram, a maior parte dos respondentes referiu não sentir necessidade do estatuto, sendo que esta situação pode dever-se ao facto dos respondentes sentirem no seio das organizações um apoio informal na conciliação, não sentido por isso a necessidade de formalizar este pedido. Um respondente referiu ainda ter receio da não renovação do seu contrato a termo e dois respondentes responderam que, por ser uma opção deles a inserção no Ensino Superior, não consideram que a organização tem como “obrigação” atribuir o estatuto.

Tabela 28-Dimensão da organização/Usufruto do direito de dispensa do trabalho para realização de provas

Dimensão da Organização	Sim, usufruo sempre	Sim, usufruo às vezes	Nunca usufruo	Outro
Menos de 10 trabalhadores	33,3%	33,3%	33,3%	0,0%
Entre 10 e 50 trabalhadores	39,1%	30,4%	26,1%	4,3%
Entre 51 e 250 trabalhadores	16,7%	58,3%	16,7%	8,3%
Mais de 250 trabalhadores	31,0%	35,7%	33,3%	0,0%

Total	31,5%	37,0%	29,3%	2,2%
--------------	--------------	--------------	--------------	-------------

Quando questionados se usufruem do direito, previsto na lei, de dispensa do trabalho para a realização de provas, apenas 31,5% dos respondentes indicam usufruir sempre. Contudo, considerando os que responderam usufruir às vezes, podemos concluir que a maioria dos trabalhadores-estudantes usufrui, pelo menos às vezes, do direito à dispensa do trabalho para realização de provas.

Os trabalhadores-estudantes que responderam nunca usufruir dessa dispensa referem como motivos não sentirem a necessidade de solicitar, outros o grande volume de trabalho que têm nas organizações ou ainda o facto de não se sentirem confortáveis para solicitar. Existiram também respostas no sentido de referir que o horário flexível permite a realização das provas sem necessidade de solicitar dispensa do trabalho.

Tabela 29-Situação Profissional/Regime do curso

Situação Profissional	Diurno	Noturno/Pós-Laboral
Desempregado/a, e nunca conciliei trabalho e estudos	81,3%	18,8%
Desempregado/a, mas já conciliei trabalho e estudos	57,1%	42,9%
Nunca trabalhei	95,3%	4,7%
Trabalhador/a por conta de outrem	37,2%	62,8%
Trabalhador/a por conta própria	66,7%	33,3%
Total	63,4%	36,6%

Analisando o horário praticado na sua jornada de estudantes, conseguimos perceber que existe uma tendência divergente tendo em conta a sua situação profissional. Enquanto a maioria dos trabalhadores por conta de outrem é estudante em Pós-Laboral, a maioria dos trabalhadores por conta própria frequenta os estudos em regime diurno. Este facto pode dever-se à maior facilidade com que os trabalhadores por conta própria conseguem organizar o seu horário sendo que o mesmo é, muitas vezes, flexível.

Tabela 30-Fatores mais valorizados na organização onde trabalha

Fatores mais valorizados na organização onde trabalha	Nada importante	Relativamente importante	Indiferente	Significativamente importante	Muito importante	Não se aplica
Possibilidade de dar mais assistência à família	0,9%	6,6%	21,7%	12,3%	31,1%	27,4%
Possibilidade de tratar de assuntos pessoais durante o horário de trabalho	3,8%	12,3%	21,7%	13,2%	19,8%	29,2%
Permissão de flexibilidade de horários para cuidados a dependentes/idosos	0,0%	4,7%	11,3%	4,7%	14,2%	65,1%
Permissão de flexibilidade de horários para frequentar as aulas	2,8%	7,5%	17,9%	14,2%	36,8%	20,8%
Possibilidade de conciliar o horário de trabalho com o horário da escola dos filhos	0,9%	2,8%	9,4%	3,8%	16,0%	67,0%
Permissão do usufruto do estatuto de trabalhador-estudante	0,0%	2,8%	15,1%	10,4%	45,3%	26,4%
A organização apoiar nos estudos	3,8%	8,5%	12,3%	12,3%	35,8%	27,4%
A organização disponibilizar subsídio de apoio aos estudos	4,7%	6,6%	5,7%	9,4%	21,7%	48,1%
A organização fazê-lo/a sentir valorizado/a	2,8%	2,8%	17,0%	11,3%	42,5%	23,6%

Os fatores mais valorizados pelos respondentes na organização onde trabalham são a permissão para usufruto do estatuto de trabalhador-estudante, a organização fazê-lo/a sentir valorizado/a bem como a permissão de flexibilidade de horários que permita ao estudante assistir às aulas. O fator considerado menos importante, na listagem fornecida, é o de existir a possibilidade para tratar de assuntos pessoais durante o horário de trabalho.

Os resultados obtidos nesta questão vão ao encontro dos resultados do estudo desenvolvido por Pirrolas (2017), onde questionou os trabalhadores-estudantes da Escola Superior de Ciências Empresariais do IPS sobre quais as práticas que consideravam facilitadoras para a conciliação da tripla jornada, sendo que as respostas mais comuns foram também o facto de as organizações permitirem usufruir do estatuto de trabalhador-estudante, a possibilidade de dar mais assistência à família e permissão de flexibilidade de horários.

Ambos os resultados validam a recomendação de CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, às empresas, no relatório “Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar. Manual para as Empresas” onde, já em 2006, era sugerida como boa prática, por exemplo, a flexibilização do horário de trabalho (Guerreiro, Lourenço, &

Pereira, Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar. Manual para as empresas, 2006).

Tabela 31-Aspetos que influenciam o desempenho no trabalho

Aspetos que influenciam o desempenho no trabalho	Não influencia	Influencia pouco	Nem muito nem pouco	Influencia significativamente	Influencia totalmente	Não se aplica
Doença do(s) filho(s)	2,8%	3,8%	4,7%	9,4%	20,8%	58,5%
Apoio escolar ao(s) filho(s)	7,5%	3,8%	4,7%	10,4%	5,7%	67,9%
Cuidados a familiares dependentes	5,7%	3,8%	5,7%	1,4%	8,5%	66,0%
Tratar de assuntos pessoais	9,4%	16,0%	22,6%	27,4%	11,3%	13,2%
Incompatibilidade de horários com a escola	11,3%	6,6%	10,4%	27,4%	24,5%	19,8%
Avaliações na escola	9,4%	7,5%	12,3%	33,0%	26,4%	11,3%
Tratar de assuntos escolares	7,5%	15,1%	21,7%	26,4%	15,1%	14,2%

Quando questionados acerca de quais as situações que mais influenciam o seu desempenho, enquanto trabalhadores, as respostas mais comuns foram os fatores referentes às avaliações na escola e à incompatibilidade de horários escolares, bem como as situações de doença de filho(s).

Estas respostas vão ao encontro dos fatores mais valorizados, analisados na questão anterior, bem como ao já analisado no enquadramento teórico onde a literatura sugere que a produtividade dos trabalhadores está intrinsecamente ligada com a sua capacidade de conciliar as várias dimensões do seu quotidiano.

Indo ao encontro das respostas à questão anterior, também nesta os respondentes referiram como não influenciar ou influenciar pouco o seu desempenho o “Tratar de assuntos pessoais”.

Tabela 32-Práticas que promovem a conciliação/Género

Práticas de Conciliação	Feminino	Masculino	Total
Flexibilidade de Horários	49,3%	54,3%	50,9%
Possibilidade de concentração do horário de trabalho de forma a permitir o aumento de dias livres	11,3%	17,1%	13,2%
Poder trabalhar a partir de casa	28,2%	45,7%	34,0%
Possibilidade de mudança de turno	11,3%	11,4%	11,3%
Alteração de horários mediante as necessidades pessoais dos trabalhadores	33,8%	31,4%	33,0%
Na organização onde trabalho não existem medidas de conciliação	22,5%	28,6%	24,5%
Outro	4,9%	3,2%	4,3%

As práticas que os respondentes consideram contribuir mais para a conciliação da tripla jornada são a flexibilização de horários, a possibilidade de trabalhar a partir de casa a alteração de horários mediante as necessidades pessoais dos trabalhadores.

Apesar de as respostas não apresentarem diferenças muito significativas em relação ao género na maioria dos itens listados, a possibilidade de trabalhar a partir de casa é mais valorizada pelos homens como prática que promove a conciliação da tripla jornada, com 45,7% dos homens a assinalarem, do que pelas mulheres, com apenas 28,2% das mulheres a considerarem benéfico trabalhar a partir de casa.

Esta diferença na percentagem entre géneros pode dever-se ao facto de ainda serem as mulheres que, na maioria das vezes, têm a seu cargo as tarefas domésticas e de apoio aos filhos, facto que pode ter dificultado a conciliação no período de confinamento da pandemia, período em que o questionário foi respondido, por muitas crianças assistirem total ou parcialmente a aulas online.

Outras práticas de conciliação mencionadas foram a dispensa de horas ou dias para assistir a aulas/avaliações, no entanto estas práticas são abrangidas pelo estatuto de trabalhador-estudante.

Realça-se também o facto de quase 25% dos respondentes referir que, na organização onde trabalha, não existem medidas de conciliação, ou seja, um em cada quatro trabalhador-estudante considera não ter apoio da organização para conciliar as suas responsabilidades profissionais com os estudos e a sua vida pessoal/familiar.

Tabela 33- Práticas que promovem a conciliação/Dimensão da organização

Práticas de Conciliação	Menos de 10 trabalhadores	Entre 10 e 50 trabalhadores	Entre 51 e 250 trabalhadores	Mais de 250 trabalhadores
Flexibilidade de Horários	53,3%	52,2%	50,0%	50,0%
Possibilidade de concentração do horário de trabalho de forma a permitir o aumento de dias livres	20,0%	8,7%	25,0%	7,1%
Poder trabalhar a partir de casa	26,7%	31,0%	25,0%	31,0%
Possibilidade de mudança de turno	13,3%	20,0%	8,3%	11,9%
Alteração de horários mediante as necessidades pessoais dos trabalhadores	60,0%	34,8%	33,3%	28,6%
Na organização onde trabalho não existem medidas de conciliação	13,3%	20,8%	33,3%	31,0%
Outro	6,7%	0,0%	8,3%	7,1%

Quando é tida em conta a dimensão da organização, para além da flexibilidade de horários considerada, pela maioria dos inquiridos a medida que mais contribui para a conciliação, é de realçar a alteração de horários mediante as necessidades de cada trabalhador, no caso de empresas com menos de 10 trabalhadores, e a possibilidade de trabalhar a partir de casa, nas empresas com mais de 250.

Torna-se interessante perceber que 60% dos trabalhadores de empresas com menos de 10 empregados assinalaram como prática que consideram importante na sua organização, a alteração de horários mediante as necessidades dos trabalhadores, o que vem corroborar a literatura anteriormente analisada na medida em que se pressupõe que quanto menor a dimensão da organização, maior é a flexibilidade utilizada de forma informal o que vem contribuir para uma maior facilidade de conciliação das diversas jornadas (Nogueira, 2015).

Nas empresas com mais de 250 trabalhadores, a possibilidade de trabalhar a partir de casa é também uma das medidas mais valorizadas pelos trabalhadores que têm esta possibilidade nas suas organizações. Esta prática, apesar de generalizada através das medidas de contingência associadas à pandemia, era comum em grandes empresas que conseguiam garantir procedimentos formais que permitiam aos trabalhadores esta modalidade. Esta valorização pode, por isso, dever-se ao facto da prática do teletrabalho ser percecionada como mais estável temporalmente no seio de grandes empresas que a implementaram de forma mais sólida e consistente ao invés das organizações de menor dimensão que a implementaram como resposta temporária à pandemia.

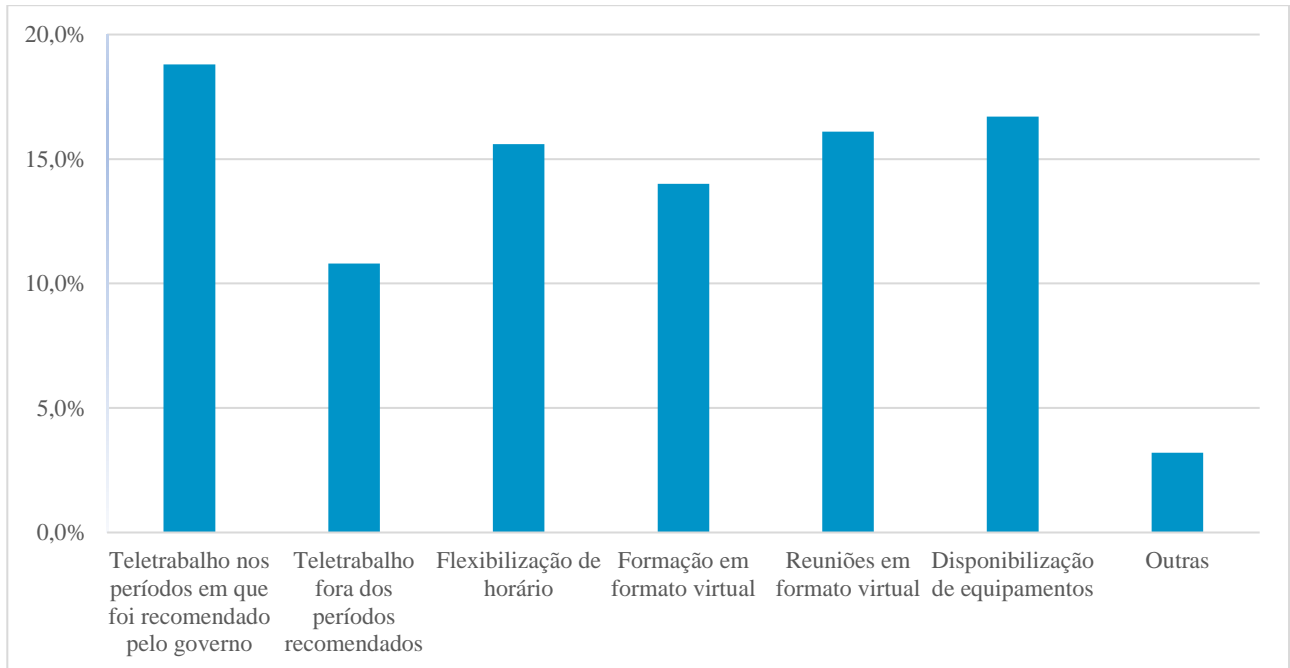
Tabela 34-Dimensão da organização/Organização onde trabalha implementou mais medidas de combate à pandemia do que as recomendadas

Dimensão da organização	Não	Sim
Menos de 10 trabalhadores	33,3%	66,7%
Entre 10 e 50 trabalhadores	47,8%	52,2%
Entre 51 e 250 trabalhadores	50,0%	50,0%
Mais de 250 trabalhadores	45,2%	54,8%
Total	44,6%	55,4%

A maior parte dos inquiridos referiu que a organização onde trabalha implementou mais medidas de combate à pandemia do que as recomendadas pelo governo sendo que curiosamente foi nas organizações com menos de 10 trabalhadores e nas organizações com mais de 250 que este fenómeno foi mais sentido, podendo esta situação dever-se, no caso das organizações mais

pequenas, ao ambiente familiar e de união normalmente associado, e nas empresas de maior dimensão, à maior facilidade de implementação de procedimentos formais.

Figura 6-Medidas de combate à pandemia implementadas pelas organizações



De entre as medidas que os inquiridos referiram ter sido mais implementadas pelas organizações, foi a disponibilização de equipamentos, as reuniões em formato virtual e a flexibilização de horário as que foram mais referenciadas.

Tabela 35-Dimensão da organização/Influência da pandemia na conciliação da tripla jornada

Dimensão da organização	Não consegui conciliar	Senti mais dificuldade em conciliar	Senti a mesma dificuldade em conciliar	Senti mais facilidade em conciliar
Menos de 10 trabalhadores	0,0%	40,0%	6,7%	53,3%
Entre 10 e 50 trabalhadores	4,3%	39,1%	17,4%	39,1%
Entre 51 e 250 trabalhadores	0,0%	16,7%	41,7%	41,7%
Mais de 250 trabalhadores	4,8%	23,8%	35,7%	35,7%
Total	3,3%	29,3%	27,2%	40,2%

A pandemia e as medidas de combate associadas à mesma influenciaram a vida profissional e pessoal de todas as pessoas do mundo. No caso dos respondentes, na questão de como conseguiram conciliar a tripla jornada neste período, as respostas foram díspares tendo sido nas empresas com menos de 10 trabalhadores que os mesmos sentiram mais dificuldade em conciliar.

Apesar deste facto e tendo em conta o quadro geral, mais de 40% dos respondentes referiu sentir mais facilidade em conciliar as três jornadas no período da pandemia. Este facto pode dever-se à implementação das medidas acima referidas, assim como às próprias vantagens do teletrabalho para o trabalhador, nomeadamente a maior flexibilidade de horários e dos próprios ritmos de trabalho, pela maior autonomia e liberdade de gerir o seu tempo, bem como a redução do tempo despendido em deslocações e até em vestuário e alimentação, fatores que contribuem positivamente para a conciliação da jornada de trabalho com os estudos e com as responsabilidades pessoais/familiares.

Tabela 36-Dimensão da organização/Jornadas mais afetadas pela pandemia

Dimensão da organização	A jornada como estudante	A jornada como trabalhador/a	A jornada como pai/mãe; a minha vida pessoal	Nenhuma jornada foi afetada
Menos de 10 trabalhadores	53,3%	26,7%	26,7%	20,0%
Entre 10 e 50 trabalhadores	65,2%	39,1%	30,4%	8,7%
Entre 51 e 250 trabalhadores	58,3%	41,7%	50,0%	8,3%
Mais de 250 trabalhadores	52,4%	28,6%	36%	16,7%

A influência da pandemia na conciliação da tripla jornada afetou de forma diferente cada uma delas.

Aos respondentes, quando perguntado qual ou quais das jornadas mais afetadas, a maior parte respondeu a jornada como estudante. As jornadas enquanto profissional e enquanto pai/mãe ou da vida pessoal foram mais afetadas quanto maior o número de trabalhadores da empresa, com exceção das empresas com mais de 250 trabalhadores.

O motivo da jornada mais afetada ser a de estudante pode dever-se ao facto de, para alguns indivíduos, a jornada como trabalhador/a ser essencial para a manutenção da sua qualidade de vida e da dos que estão dependentes de si o que remete para a jornada como pai/mãe. As responsabilidades profissionais e as responsabilidades familiares são, eventualmente, aquelas em que não podem descurar, pelo que, perante as crescentes exigências decorrentes da pandemia, as responsabilidades estudantis acabaram por ser, para muitos, aquelas a que puderam dedicar um pouco menos atenção.

Tabela 37-Medidas consideradas relevantes se implementadas definitivamente

Medidas consideradas relevantes definitivamente	Frequência	Percentagem
Teletrabalho parcial	42	52%
Teletrabalho total	23	28%
Reuniões em formato virtual	46	57%
Formação em formato virtual	43	53%
Flexibilização de horários	50	62%
Outro	7	4%

Quando questionados se consideram que algumas das medidas de combate à pandemia seriam benéficas para a conciliação da tripla jornada se implementadas definitivamente, a esmagadora maioria dos respondentes considera que sim (76,4%).

A flexibilização de horários, as reuniões e formação em formato virtual e a implementação de teletrabalho parcial são vistas como as principais medidas de conciliação cuja continuidade seria benéfica para os trabalhadores-estudantes.

O teletrabalho total foi a medida que menos respondentes indicaram como a implementar definitivamente, provavelmente porque valorizaram as desvantagens do teletrabalho para o trabalhador, nomeadamente o isolamento social e quebra das relações interpessoais, o desaparecimento de fronteiras claras entre a vida profissional e privada, as dificuldades de contacto com as chefias e demais colegas, entre outras.

Realça-se que, entre as respostas “outras”, alguns respondentes consideraram as aulas em formato online uma medida a ser implementada bem como a redução dos períodos de abertura dos centros comerciais pelo desgaste associado a horários laborais tardios.

3.4 Contexto Académico

O grupo de questões referente ao contexto académico procurou perceber quais os fatores que levaram os inquiridos a ingressar no Ensino Superior adicionando, muitas vezes, esta realidade à de pais e trabalhadores. Também neste grupo se analisa quais as tarefas mais afetadas por esta nova jornada e como os inquiridos gerem o seu tempo.

Tabela 38-Fatores decisivos na decisão de ingressar no Ensino Superior

Fatores mais importantes na decisão de ingressar no Ensino Superior e respetivo curso	Nada importante	Relativamente importante	Indiferente	Significativamente importante	Muito importante
Atividade profissional atual	9,4%	7,5%	10,4%	31,1%	41,5%
Adquirir novos conhecimentos	0,0%	1,9%	0,9%	27,4%	69,8%
Mudança de atividade profissional	13,2%	4,7%	20,8%	32,1%	29,2%
Área que gostaria de vir a trabalhar	9,4%	7,5%	12,3%	32,1%	38,7%
Aprofundar os conhecimentos	0,0%	1,9%	3,8%	30,2%	64,2%
Obtenção de um diploma na área	0,9%	4,7%	8,5%	30,2%	55,7%
Ter a oportunidade de completar os estudos	3,8%	1,9%	11,3%	29,2%	53,8%
Valorização pessoal	0,0%	1,9%	7,5%	17,9%	72,6%
Para progressão de carreira a longo prazo	4,7%	1,9%	14,2%	27,4%	51,9%
Para progressão de carreira a curto prazo	9,4%	4,7%	20,8%	35,8%	29,2%
Para facilitar a procura/mudança de atividade profissional	5,7%	6,6%	18,9%	27,4%	41,5%
Para aprofundar conhecimentos que já tem na área	3,8%	3,8%	16,0%	28,3%	48,1%
Por incentivo de familiares	22,6%	6,6%	29,2%	29,2%	12,3%
Por incentivo de amigos	30,2%	5,7%	35,8%	22,6%	5,7%
Para aumentar as oportunidades profissionais	0,9%	6,6%	7,5%	29,2%	55,7%
Por influência da organização onde trabalha	41,5%	4,7%	27,4%	16,0%	10,4%
Realizar um sonho não realizado no passado	20,8%	1,9%	22,6%	18,9%	35,8%

Aquando da decisão de ingressarem no Ensino Superior, os aspetos referidos como mais valorizados pelos respondentes foram a valorização pessoal, adquirir novos conhecimentos e aprofundar conhecimentos, obter um diploma na área ou aumentar as oportunidades profissionais.

Os aspetos aos quais foi atribuída menos importância foram a influência da organização onde trabalha, o incentivo de amigos e familiares e a realização de um sonho.

Tabela 39-Atividades mais afetadas pelo ingresso no Ensino Superior

Atividades mais afetadas pelo ingresso no Ensino Superior	Não afetou nada	Afetou um pouco	Afetou	Afetou significativamente	Afetou totalmente
Assiduidade no emprego	55,7%	28,3%	7,5%	5,7%	2,8%
Organização no emprego	46,2%	24,5%	13,2%	10,4%	5,7%
Estar com os amigos	13,2%	22,6%	18,9%	24,5%	20,8%
Cuidar da casa	17,9%	12,3%	31,1%	23,6%	15,1%
Apoio aos filhos	58,5%	12,3%	13,2%	10,4%	5,7%
Visitar/apoiar familiares	16,0%	20,8%	23,6%	26,4%	13,2%
Atividades de lazer	9,4%	15,1%	20,8%	29,2%	25,5%

Com a adição da dimensão de estudantes à vida dos inquiridos, algumas atividades foram inevitavelmente afetadas. As indicadas pelos respondentes como as mais afetadas foram as atividades de lazer, a possibilidade de estar com amigos ou visitar/apoiar familiares e o cuidado da casa, o que vem confirmar o tempo (ou a falta dele) como o maior desafio que os trabalhadores-estudantes enfrentam.

As atividades menos afetadas pela introdução da terceira jornada foram o apoio aos filhos e a assiduidade e organização no emprego, facto que corrobora o que já foi referido anteriormente de que as responsabilidades familiares, nomeadamente com os filhos, bem como as responsabilidades profissionais são aquelas que não podem descurar.

Tabela 40-Dimensão da organização/Marcação de férias para conciliar atividades escolares

Dimensão da organização onde trabalha	Sim	Não
Menos de 10 trabalhadores	33,3%	66,7%
Entre 10 e 50 trabalhadores	43,5%	56,5%
Entre 51 e 250 trabalhadores	58,3%	41,7%
Mais de 250 trabalhadores	66,7%	33,3%
Total	54,3%	45,7%

Tabela 41-Situação em que marca férias para conciliar atividades escolares

Situações em que marca dias de férias	Nunca	Raramente	Às vezes	Muitas vezes	Sempre
Avaliações (testes/exames)	10,7%	14,3%	28,6%	33,9%	12,5%
Estudar	23,2%	28,6%	21,4%	21,4%	5,4%
Realizar trabalhos (grupo/individuais)	33,9%	21,4%	17,9%	19,6%	7,1%
Tratar de assuntos escolares	46,4%	30,4%	19,6%	3,6%	0,0%
Outras situações	48,2%	21,4%	21,4%	5,4%	3,6%

Apesar do usufruto do estatuto de trabalhador-estudante por parte da maioria dos respondentes, verificou-se que mais de metade afirma marcar dias de férias para conciliar as atividades escolares no seu quotidiano, sendo que é nas empresas com menor dimensão que esta situação ocorre com menos frequência. Enquanto dois terços dos trabalhadores-estudantes de organizações de grande dimensão (mais de 250 trabalhadores) recorrem à marcação de dias de férias para conciliar as atividades escolares. As avaliações, o estudo de preparação para estas e a realização de trabalhos são, na maioria das vezes, os motivos apontados para esta situação. Sendo o período de férias, previsto pelo Código de Trabalho, um período que é usualmente utilizado para descansar e desta forma promover o equilíbrio promotor de um bom desempenho nas várias esferas da vida, podemos verificar que provavelmente o tempo de lazer será, mais uma vez, afetado por esta necessidade de utilizar dias de férias para a realização de atividades escolares.

4 Discussão dos Resultados

O presente estudo foi desenvolvido com a intenção de entender a percepção dos trabalhadores-estudantes do IPS em relação à conciliação da tripla jornada.

Os dados foram recolhidos através de um questionário, enviado por e-mail, a todos os estudantes do IPS. Ao questionário puderam responder todos os estudantes do IPS, independentemente de conciliarem ou não a tripla jornada. A opção de permitir a resposta a todos os estudantes prendeu-se com o facto de nem todos os trabalhadores-estudantes solicitarem estatuto.

Assim sendo, o questionário foi condicionado para que, os estudantes que nunca trabalharam ou conciliaram a tripla jornada, respondessem apenas às questões acerca da caracterização da amostra.

Tendo sido feita uma análise do perfil da amostra, podemos observar que a maioria dos respondentes tem até 23 anos é do sexo feminino, o que vem confirmar a tendência de uma maior participação do sexo feminino no Ensino Superior. Quando analisada a situação profissional tendo em conta a idade, podemos observar que os respondentes que estão atualmente empregados, na grande maioria, têm mais de 30 anos.

Também o distrito e respetivos concelhos de residência vêm confirmar os estudos já realizados anteriormente pelo IPS que conclui que a maior parte dos estudantes do IPS é proveniente dos concelhos pertencentes ao distrito de Setúbal, existindo especial concentração dos concelhos da chamada Margem Sul (Instituto Politécnico de Setúbal, 2021).

Em relação à situação profissional, são os estudantes de Mestrado os que mais se encontram, atualmente, a exercer funções o que já era expectável uma vez que este tipo de formação serve, muitas vezes, para aprofundar conhecimentos sobre a função que já se exerce. Este fator foi indicado como “Muito importante” pela maioria dos respondentes aquando da decisão de ingressarem no Ensino Superior.

Dos respondentes que exercem a tripla jornada, mais de metade exerce as suas funções em regime presencial, no entanto, cerca de 40% mencionou encontrar-se, no momento em que o questionário foi aplicado, a trabalhar em regime de teletrabalho total ou parcial.

Quando analisados os estatutos estudantis usufruídos pelos estudantes, o mais utilizado é o estatuto de trabalhador-estudante (77,2% dos respondentes que trabalham). Aos estudantes que

referiram não ter solicitado estatuto, mesmo estando a trabalhar, foi questionado qual o motivo. A resposta mais comum foi o facto de não terem reunidas as condições previstas por lei para a solicitação do estatuto ou não terem feito a solicitação atempadamente. Realça-se a resposta de um dos estudantes que referiu não ter solicitado nenhum tipo de estatuto com receio do seu contrato de trabalho não ser renovado. Esta sensação de insegurança laboral, proveniente muitas vezes de vínculos precários, é promotora de desvantagens por parte dos indivíduos não apenas a nível de menor proteção no que toca aos seus direitos, neste caso, enquanto trabalhadores-estudantes, mas também no acesso a outras dimensões da vida que podem trazer independência financeira e mental.

O estatuto de trabalhador-estudante, segundo o presente estudo, é usufruído com mais frequência em trabalhadores com contrato a tempo incerto, que trabalham em empresas multinacionais ou na função pública e nas organizações que têm mais de 250 trabalhadores.

Apesar da prevalência do estatuto de trabalhador-estudante, é importante referir que existe um número significativo de estudantes que, apesar de trabalhar e do estatuto estar previsto por lei, não o solicitou à entidade patronal ou, se solicitado, não foi atribuído. Também nesta questão um dos respondentes que referiu não ter solicitado apontou como razão o receio da não renovação de contrato. Outros respondentes referiram que, por o ingresso no Ensino Superior ser uma opção pessoal, não sentem que a organização onde trabalham deva ter a obrigação de atribuir o estatuto.

No que diz respeito à situação familiar dos respondentes, a maior parte dos respondentes faz parte de agregados familiares com 3 ou 4 elementos. Dos 186 respondentes, 43 responderam que os filhos faziam parte do seu agregado familiar; 109 respondentes responderam que faziam parte do seu agregado familiar os seus pais/sogros.

Dos inquiridos que referiram ter filhos, a maior parte revelou que os maiores apoios na conciliação da tripla jornada são o/a companheiro/a e os pais/sogros. No que diz respeito ao cuidado dos filhos durante o horário laboral, os respondentes apontam também o pai/mãe das crianças como maior apoio, seguido dos avós. Quando existem situações de idosos ou outros adultos dependentes a cargo dos inquiridos, este apoio é frequentemente prestado por familiares.

Quando questionados sobre o tempo de lazer diário, os inquiridos responderam de formas diferentes consoante o facto de terem filhos ou do seu estado civil, o que vem confirmar a literatura analisada que prevê uma redução do tempo livre com o assumir do papel de pai/mãe.

Tendencialmente, os inquiridos com filhos têm no máximo 2 horas de lazer por dia, sendo que 21% dos inquiridos referiu não ter tempo de lazer. No que diz respeito ao estado civil, são os estudantes separados/divorciados os que menos tempo de lazer têm, nunca excedendo as 2 horas diárias. As atividades de lazer mais populares entre os inquiridos passam por ficar em casa a descansar, passear ou estar com amigos.

Tendo em conta o período de pandemia devido à doença por COVID-19 e às medidas de contingência consequentemente aplicadas, foi questionada qual a influência das mesmas no tempo de lazer. Metade dos respondentes referiu que o tempo de lazer diminuiu, a maioria dos quais indicou mesmo uma redução significativa do seu tempo de lazer. Para um quarto dos respondentes este tempo de lazer manteve-se e para os restantes um quarto aumentou. No caso dos inquiridos que têm filhos, mais de metade afirmou não ter tempo de lazer ou ter até 1 hora diária. No período da pandemia mais de 4 em 10 inquiridos com filhos afirmou que o seu tempo de lazer diminuiu significativamente, o que pode ter-se devido ao facto de serem estes inquiridos, mesmo sem ser em período de pandemia, os que têm menos de lazer, agravando-se esta situação no período de confinamento da pandemia, onde o local de trabalho/estudo dos pais e filhos foi muitas vezes o mesmo, a sua habitação.

No que diz respeito à organização onde os inquiridos desenvolvem a sua função, os fatores mais valorizados passam pela permissão para usufruto do estatuto de trabalhador-estudante, bem como a permissão de flexibilidade de horários que permita ao estudante assistir às aulas.

Os inquiridos referem que o seu desempenho no trabalho é mais influenciado quando existem avaliações escolares ou quando existe incompatibilidade com os horários escolares.

As práticas mais apontadas pelos inquiridos como facilitadoras na conciliação da tripla jornada foram a flexibilização de horários e a possibilidade de trabalhar a partir de casa, apesar desta última prática ter sido assinalada por cerca de menos 15% pontos percentuais de mulheres do que homens. Esta diferença na percentagem entre géneros pode dever-se ao período em que o questionário foi respondido, onde o teletrabalho era ainda generalizado, uma vez que a literatura sugere que as mulheres tomam mais as rédeas das tarefas domésticas e, na situação de pandemia, também do apoio à educação dos filhos que se mantiveram em aulas online, tornando ainda mais difícil para as mulheres conciliar a sua vida pessoa/familiar com o trabalho e os estudos.

Quando analisada a dimensão das organizações, percebemos que a flexibilidade de horários é a medida mais valorizada por todos os inquiridos, no entanto, a alteração de horários mediante

as necessidades de cada trabalhador, no caso de empresas com menos de 10 trabalhadores, e a possibilidade de trabalhar a partir de casa, nas empresas com mais de 250, são consideradas também relevantes. A importância dada à alteração de horários mediante as necessidades de cada trabalhador nas empresas de menor dimensão, vem confirmar os pressupostos assumidos na literatura onde se pressupõe que quanto menor a dimensão da organização, maior é a flexibilidade utilizada de forma informal o que vem contribuir para uma maior facilidade de conciliação das diversas jornadas. A valorização da possibilidade de trabalhar a partir de casa pelos trabalhadores de empresas com mais de 250 trabalhadores pode dever-se ao facto desta ser uma prática já existente nestas organizações antes da pandemia podendo por isso ser percebida como mais estável temporalmente no seio de grandes empresas que a implementaram de forma mais consistente do que as empresas de menor dimensão.

Durante o período de pandemia, mais de metade dos inquiridos sentiram que as organizações onde desempenham funções implementaram mais medidas do que as recomendadas pelo Governo. A disponibilização de equipamentos, as reuniões em formato virtual e a flexibilização de horário foram destacadas como as medidas mais implementadas. Foi nas organizações com menos de 10 trabalhadores e nas organizações com mais de 250 os inquiridos mais sentiram esta implementação, podendo esta situação dever-se, no caso das organizações mais pequenas, ao ambiente familiar e de união normalmente associado, e nas empresas de maior dimensão, à facilidade de implementação de procedimentos formais.

Apesar da maioria dos respondentes ter respondido que sentiu a mesma ou mais dificuldade em conciliar a tripla jornada durante o período de pandemia, 4 em cada 10 respondentes referiam ter sentido mais facilidade. Esta maior facilidade pode-se ter devido à implementação do teletrabalho, prática assumida anteriormente pela literatura como potenciadora da conciliação da tripla jornada. O teletrabalho permite ao trabalhador adaptação e flexibilidade de horários e ritmos de trabalho, redução do tempo despendido em deslocações, alterações na forma de alimentação e vestuário bem como maior autonomia para gerir o seu tempo, fatores que contribuem, naturalmente, para uma maior facilidade na conciliação. Podemos ainda assumir que a dimensão da organização teve influência neste aspeto uma vez que, os inquiridos sentiram mais dificuldade em conciliar quanto menor a dimensão da organização onde trabalham. Independentemente da dimensão da organização, a maioria dos respondentes afirmou ter sido a jornada como estudante a mais afetada neste período, o que pode dever-se ao facto das jornadas enquanto trabalhador e enquanto pai/mãe serem as mais essenciais à subsistência, não só do inquirido, mas das pessoas que dependem diretamente dele/a e do seu rendimento e tempo

enquanto cuidador. Neste sentido, algum descuro na jornada enquanto estudante torna-se natural e compreensível. Apesar desta influência na tripla jornada, a flexibilização de horários, as reuniões e formação em formato virtual e a implementação de teletrabalho parcial são consideradas como as medidas mais relevantes se implementadas definitivamente.

No que diz respeito ao ingresso no Ensino Superior, os aspetos mais valorizados pelos inquiridos foram a valorização pessoal, adquirir novos conhecimentos e aprofundar conhecimentos, obter um diploma na área e aumentar oportunidades profissionais.

As atividades que foram mais afetadas por esta jornada foram as atividades de lazer e estar com amigos, enquanto as menos afetadas foram o apoio aos filhos e a assiduidade e organização no emprego. Esta questão vem reforçar que a dificuldade em gerir o tempo disponível enquanto trabalhador-estudante afeta fundamentalmente as jornadas menos “urgentes”, primeiramente a jornada enquanto indivíduo e posteriormente a vida enquanto estudante, uma vez que as responsabilidades familiares, nomeadamente com os filhos, bem como as responsabilidades profissionais são aquelas que não podem descurar.

Mais de metade dos inquiridos referiu ainda tirar dias de férias para conciliar atividades escolares, nomeadamente para avaliações e para realizar trabalhos sendo esta situação mais recorrente quanto maior é o número de trabalhadores da organização.

Conclusão

A realidade do mercado de trabalho tem vindo a transformar-se nas últimas décadas, não só devido à inovação tecnológica, mas também às alterações dos contextos sociais que estão em constante metamorfose. A Responsabilidade Social das Empresas tem ganho uma maior notoriedade não só a nível de imagem para os *stakeholders*, mas também em termos de posicionamento das mesmas, quer aos olhos dos consumidores, quer aos olhos dos trabalhadores. Numa altura em que existe maior rotatividade de carreiras, a valorização dos trabalhadores deixou de ser apenas relacionada com o aspeto salarial, mas passou também a ser com a vivência na organização como uma experiência completa onde a identificação com as políticas e a forma de atuação da organização ganham uma maior importância.

A valorização que os trabalhadores atribuem a cada dimensão da sua vida passa não só pela jornada profissional, mas também pela jornada pessoal associada às exigências do seu contexto pessoal e familiar, sendo que a formação ao longo da vida é uma realidade em que cada vez mais pessoas apostam através, por exemplo, do ingresso no Ensino Superior. Também as volatilidades das profissões obrigam a uma atualização de conhecimentos, mas a valorização pessoal resultante de formação é apontada como uma das maiores causas para o ingresso de adultos em cursos superiores.

Assim sendo, e tendo em conta os fatores acima descritos, o ingresso no ensino superior vem trazer uma nova dimensão aos trabalhadores que conciliam as suas profissões com a sua vida pessoal e com a sua formação académica. O fenómeno da conciliação destas três jornadas define-se como tripla jornada ou jornada tripartida.

Existem, no entanto, dois aspetos relevantes que influenciam o mercado de trabalho e a conciliação da tripla jornada, à luz do período em que o presente estudo foi desenvolvido: o género dos trabalhadores e a pandemia por COVID-19.

Com a entrada cada vez mais acentuada das mulheres no mercado de trabalho, os papéis tradicionalmente associados a cada género foram-se esbatendo com um maior investimento das mulheres na construção de uma carreira profissional e uma maior envolvimento dos homens, por exemplo, na educação dos filhos ou nas tarefas domésticas.

Apesar deste esbatimento de papéis associados ao género, continua a existir uma desigualdade com as mulheres, as quais apesar de qualificadas em maior número, continuam a ocupar menos cargos de liderança nas organizações, facto que se materializa na tendência de ainda existir um *gap* salarial entre géneros. Também o tempo de trabalho não remunerado continua a ser superior quando falamos no sexo feminino. Quando analisando o tempo dos homens, continua a ser

esperado que os mesmos tenham disponibilidade total no que diz respeito à sua profissão devendo esta ser a sua prioridade. Numa altura em que cada vez mais o tempo de horário laboral se equipara entre géneros, a vontade e necessidade dos homens em partilhar tarefas torna-se evidente, contribuindo também para a transformação do mercado de trabalho a que assistimos atualmente.

Esta transformação foi também intensamente acelerada durante os últimos 18 meses devido à implementação de medidas de contingência associadas ao aparecimento de uma pandemia que assolou todo o planeta, a pandemia por COVID-19.

Uma vez que a forma mais eficaz de reduzir a transmissão do vírus se prendia com a redução do contacto social, as medidas implementadas pelos governos passaram por práticas como a implementação de teletrabalho obrigatório ou aulas em formato online.

O presente estudo teve como objetivo entender a percepção dos estudantes do IPS na conciliação da tripla jornada. Com recurso à análise das respostas a um questionário aplicado aos estudantes do IPS, pretendeu-se também perceber como as questões acima mencionadas têm implicação na conciliação.

A maioria dos 186 respondentes ao questionário foram mulheres, sendo a faixa etária mais comum a dos 18 aos 23 anos. A maior parte dos respondentes reside em concelhos pertencentes ao Distrito de Setúbal, normalmente denominados como Margem Sul, mais precisamente em concelhos pertencentes ao Distrito de Setúbal e são estudantes de licenciatura, maioritariamente de regime diurno.

Quando questionados acerca da sua situação profissional, 43% dos respondentes referiu nunca ter trabalhado ou, tendo trabalhado, não ter conciliado as três jornadas. Para estes respondentes, o questionário terminou nesta questão sendo que as restantes só foram respondidas por quem assinalou conciliar ou já ter conciliado as três jornadas.

Sendo a gestão do tempo um desafio neste contexto compreendemos que, para a maioria dos inquiridos, as deslocações representam em média 1 hora e 40 minutos do seu dia a adicionar às 7 a 8 horas da jornada de trabalho e às cerca de 5 horas de aulas. Sendo que o questionário foi aplicado num período em que parte dos inquiridos se encontrava em teletrabalho total ou parcial, pode significar que o tempo real de deslocações, num contexto totalmente presencial, pode ser superior.

No que diz respeito ao contexto pessoal/profissional, os agregados familiares dos respondentes são compostos por 3 ou 4 pessoas, do qual fazem parte, na maioria das vezes, pais, esposos e

irmãos/cunhados. Esta tendência pode indicar que muitos dos respondentes ainda não são independentes a nível habitacional sendo referidos como principais apoios na conciliação os companheiros dos respondentes ou pelos pais/sogros. No caso de existirem filhos este apoio é normalmente dado pelo pai/mãe da criança e avós.

Os inquiridos têm, na sua maioria, até 2 horas de lazer por dia sendo que maioritariamente usufruem desse tempo descansando. Os inquiridos que têm filhos referem ter ainda menos tempo de lazer, sendo que a maioria refere não ter nenhum tempo ou menos de uma hora por dia.

O tempo de lazer foi negativamente influenciado pela pandemia, no entanto, é curioso perceber que, de entre quem tem filhos, cerca de um terço referiu que o seu tempo de lazer aumentou. Esta questão pode dever-se ao facto de os tempos de deslocação terem diminuído e dos agregados familiares passarem por isso mais tempo juntos fisicamente.

No que diz respeito á situação profissional a maior parte dos inquiridos encontrava-se numa situação de trabalho sem termo usufruindo de estatuto de trabalhador-estudante. Para cerca de um terço a modalidade de trabalho, no momento de resposta ao questionário, era de teletrabalho total ou parcial. A solicitação deste estatuto tende a ser maior quanto maior a estabilidade do vínculo e a atribuição do estatuto tende a ser maior quanto maior a organização onde o inquirido trabalha. O receio de não renovação do contrato de trabalho representou o motivo para um dos inquiridos não ter solicitado o estatuto.

A relação dos respondentes com as organizações onde exercem funções foi também analisada sendo referidos como fatores mais valorizados na organização a permissão para usufruto do estatuto de trabalhador-estudante, a organização fazê-lo/a sentir-se valorizado/a, bem como a permissão de flexibilidade de horários que permita assistir às aulas. O desempenho profissional é normalmente mais afetado pela incompatibilidade de horários escolares e avaliações, bem como casos de doença de filho(s).

Os inquiridos consideraram como práticas mais conciliadoras da tripla jornada, a flexibilização de horários e a possibilidade de trabalhar a partir de casa, bem como a alteração de horários mediante as necessidades pessoais dos trabalhadores. A flexibilização de horários, as reuniões e formação em formato virtual e a implementação de teletrabalho parcial foram consideradas as mais benéficas se implementadas definitivamente. Durante este período atípico os trabalhadores de empresas com menos de 50 empregados foram os que mencionaram ter sentido mais dificuldade em conciliar as três jornadas. Independentemente da dimensão da organização, a jornada que foi referenciada como mais afetada, foi a jornada como estudante.

No que diz respeito à jornada como estudantes, a valorização pessoal, adquirir novos conhecimentos e aprofundar conhecimentos, obter um diploma na área e aumentar oportunidades profissionais foram os fatores considerados mais decisivos aquando da inscrição no ensino superior, no entanto, existiram atividades afetadas com a adição desta nova jornada como as atividades de lazer, visitar/apoiar familiares e estar com amigos.

A maior parte dos respondentes refere ainda que, principalmente devido a avaliações e realização de trabalhos marcam dias de férias para conciliar as atividades escolares. Esta realidade é maior quanto maior o número de trabalhadores da empresa.

O presente estudo veio confirmar que existem fatores que influenciam a conciliação da tripla jornada, tal como a dimensão da organização onde os indivíduos exercem funções, o seu contexto familiar ou o género. Contudo, e apesar destas influências, a diferença entre a percepção de conciliação com base nestes fatores está claramente em diminuição, sendo que cada vez mais as diferenças que existiam na forma de promover o bem-estar profissional/pessoal e académico se têm vindo a esbater. Assim sendo estes fatores deverão, no futuro, ter menos influência na percepção de cada trabalhador-estudante sobre o fenómeno da conciliação.

O fator de maior dificuldade na conciliação da tripla jornada é claramente o tempo que cada individuo possui para disponibilizar a cada jornada que ocupa, sendo que existem claras diferenças em pessoas que têm descendentes ou ascendentes a seu cargo.

A pandemia provocada pelo de SARS-CoV-2 veio trazer uma nova realidade que alterou a percepção da conciliação, uma vez que a implementação de medidas ditas promotoras da conciliação da tripla jornada, como por exemplo o teletrabalho, aconteceu num contexto em que não é possível determinar se as mesmas tiveram ou não sucesso. Estas medidas acabaram por coincidir com outros fatores como as aulas à distância para o próprio trabalhador-estudante e o facto de também os filhos estarem em casa em ensino à distância. Também o facto de as medidas não terem ainda uma perspetiva de implementação definitiva pode alterar a percepção que os respondentes têm das mesmas.

Na sequência do presente estudo deve-se ter em conta que a dimensão familiar e pessoal agrega, por si só, duas jornadas que não devem ser substituídas entre si. Um individuo que estuda, trabalha e tem uma família de quem cuida concilia as três jornadas à custa do seu bem estar pessoal nomeadamente com a redução do seu tempo para cuidado próprio e dedicado às atividades que lhe dão prazer, facto que pode influenciar o seu bem estar emocional e psicológico, fundamental para a execução das restantes jornadas. Assim sendo devem-se

considerar quatro dimensões na vida destas pessoas, ao invés das três apresentadas até ao momento.

O presente estudo trouxe uma nova visão sobre a percepção dos trabalhadores-estudantes do IPS em relação à conciliação da tripla jornada, mas ainda muitas questões existem para analisar e aprofundar.

Limitações do Estudo e Pistas de Investigação Futura

Existiram limitações ao presente estudo que devem ser tidas em conta no futuro de forma a aprofundar esta problemática e contribuir para um equilíbrio cada vez mais saudável de cada dimensão aqui estudada.

As maiores dificuldades ao desenvolvimento do presente estudo prendem-se, em primeiro lugar, com o facto de ter sido utilizada uma amostra por conveniência. Os resultados deste estudo centram-se na percepção de estudantes de uma Instituição de Ensino Superior em particular que, pelas características da sua população, pode ou não ser representativa dos trabalhadores-estudantes portugueses.

Também o número de respondentes é uma limitação ao presente estudo uma vez que corresponde a 5,57% dos trabalhadores-estudantes do IPS. A dificuldade na obtenção de respostas prendeu-se com o facto de o questionário ter sido enviado por e-mail colidindo com o grande fluxo de informação que chega, diariamente, por esta via. O facto de muita informação e solicitações chegarem por esta via pode dificultar a possibilidade de dar resposta, ou mesmo destinar tempo a ler, todos os e-mails. Também as dificuldades decorrentes da pandemia, nomeadamente na limitação em solicitar presencialmente a resposta ao questionário, pode ter influenciado o presente estudo.

Também o conteúdo do questionário poderia ter sido mais claro, por exemplo, na questão referente à idade dos filhos. O presente questionário não nos permite perceber quantos filhos existem em cada agregado familiar e com que idades, pelo que não foi possível estabelecer relações com estas variáveis. Não foi também possível analisar se os inquiridos separados e com filhos tinham ou não os filhos a seu cargo e como esta questão influencia a conciliação.

A análise do contexto pessoal/familiar poderia também ter sido mais adaptada de modo a existir uma percepção clara da opinião dos respondentes que têm a seu cargo descendentes ou adultos dependentes, em comparação com a dos que não têm.

No que diz respeito aos fatores mais valorizados nas empresas onde trabalham, existe a condicionante de não existir espaço para que os inquiridos refiram quais os fatores que mais

valorizam, independentemente de existirem ou não nas suas organizações. A realização de investigação complementar com recurso, por exemplo, a entrevistas semi-estruturadas, permitiria aprofundar aspetos que as questões fechadas utilizadas no questionário não permitiram.

Em investigações futuras, considera-se pertinente a análise das medidas surgidas no decorrer da pandemia e de como as mesmas podem influenciar a conciliação se implementadas definitivamente. À luz da data de elaboração do presente estudo ainda não existe distanciamento temporal suficiente para que esta análise possa ser conclusiva.

Referências

- Acar, W., Aupperle, K. E., & Lowy, R. M. (2001). An empirical exploration of measures of Social Responsibility across the spectrum of Organizational Types. *International Journal of Organizational Analysis*, 26-57.
- Afonso, P., & Figueira, M. L. (2020). Pandemia COVID-19: Quais são os Riscos para a Saúde Mental? *Revista Portuguesa de Psiquiatria e Saúde Mental*, 2-3.
- Almeida, H. L. (Maio de 2009). Evolução das Práticas de Gestão de Recursos Humanos em Pequenas e Médias Empresas. *Tese de Doutoramento em Psicologia Área de Conhecimento em Psicologia do Trabalho e das Organizações*. Instituto de Educação e Psicologia: Universidade do Minho.
- Associação GRAAL (2000). *Guia de Boas Práticas - Conciliar a Vida Profissional, Familiar e Social*. Lisboa: GRAAL-Associação de Caráter Social e Cultural. Obtido de http://www.graal.org.pt/f_documents/files/guia_boas_praticas.pdf
- Becker-Olsen, K. L., Cudmore, B. A., & Hill, R. P. (2006). The impact of perceived corporate social responsibility on consumer behavior. *Journal of Business Research*, 59, 46-53.
- Bertoncello, S. L., & Júnior, J. C. (2007). A importância da Responsabilidade Social Corporativa como fator de diferenciação. *FACOM - n° 17 - 1º semestre*, 70-76.
- Bilhim, J. A. (2009). *Gestão Estratégica de Recursos Humanos*. Lisboa: Instituto Superior Ciências Sociais E Políticas.
- Carroll, A. B. (1999). Corporate Social Responsibility: Evolution of a Definitional Construct. *Business & Society*, 268-295.
- Carroll, A. B. (1991). The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons*, 34, 39-48.
- Carroll, A. B. (1979). A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance. *The Academy of Management Review*, 497-505.
- Catalyst (2020). *New research reveals differences in perception between business leaders and employees on work-life balance and career prospects during and post-Covid-19*. Obtido em 10 de junho de 2021, de Catalyst: <https://www.catalyst.org/media-release/workplace-gender-equity-covid-19/>

- Chiavenato, I. (2014). *Gestão de Pessoas: O novo papel dos Recursos Humanos nas Organizações* (4.^a Edição ed.). São Paulo: Manole. Obtido de <https://forumturbo.org/wp-content/uploads/wpforo/attachments/19476/1099-Gestao-de-Pessoas-o-Novo-Papel-Idalberto-Chiavenato.pdf>
- Chizzotti, A. (2006). *Pesquisa Qualiativa em Ciências Humanas e Sociais*. Petrópolis: Editora Vozes.
- CITE (2016). *Os usos do tempo de homens e de mulheres em Portugal*. Lisboa: CITE - Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Código do Trabalho (2009). Código do Trabalho. *Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro*, pp. artigo 89º - 96º. Obtido de https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis&so_miolo=
- Comissão Europeia (2011). *LIVRO VERDE: Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas*. Bruxelas: União Europeia.
- Comissão Europeia. (2006). *A nova definição de PME: Guia do utilizador e modelo de declaração*. Comunidades Europeias. Obtido de <https://op.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/10abc892-251c-4d41-aa2b-7fe1ad83818c/language-pt>
- Comissão Europeia (2006). *Guia da definição de PME*. Publicações "Empresas e Indústrias".
- Comissão das Comunidades Europeias (2003). RECOMENDAÇÃO DA COMISSÃO de 6 de Maio de 2003 relativa à definição de micro, pequenas e médias empresas. *Jornal Oficial da União Europeia*, 36-41.
- Comissão das Comunidades Europeias (2001). *Livro Verde-Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas*. Bruxelas.
- Correia, A. S. (2013). *A responsabilidade social e as PME: As prática de RSE das microempresas*. Lisboa: ISCAL-Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Lisboa.
- Costa, C. M. (2011). *As práticas de gestão de recursos humanos que conciliam a tripla jornada: a perspectiva dos trabalhadores estudantes do ensino superior*. Setúbal: Escola Superior de Ciências Empresariais.

- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C., CabralCardoso, C., Marques, C. A., & Gomes, J. F. (2008). *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Diário da República (2020). Regulamento n.º 371/2020. *Regulamento das Atividades Académicas e Linhas Orientadoras de Avaliação de Desempenho Escolar dos Estudantes do Instituto Politécnico de Setúbal (IPS)*, pp. 217-318. Obtido em 14 de agosto de 2021, de Instituto Polité: http://www.si.ips.pt/ips_si/WEB_BASE.GERA_PAGINA?P_pagina=30328
- Doran, G. T. (1981). There's a S.M.A.R.T. Way to Write Management's Goals and Objectives. *Management Review*, 35-36.
- European Women on Board. (2020). *European Women on Boards Gender Diversity Index 2020*. Obtido em 15 de agosto de 2021, de European Women on Boards: <https://europeanwomenonboards.eu/wp-content/uploads/2021/01/Gender-Equality-Index-Final-report-2020-210120.pdf>
- Felisardo, A. S. (2014). Práticas de Gestão de Recursos Humanos nas PME: Um estudo multi-caso no concelho de Alcácer do Sal . *Dissertação apresentada para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de MESTRE EM CIÊNCIAS EMPRESARIAIS – RAMO GESTÃO PME*. Setúbal: Instituto Politécnico de Setúbal.
- Fernandes, N. M. (2010). *A Responsabilidade Social das Empresas – A dimensão interna: uma ferramenta para a criação de Valor* . Lisboa: ISCAL-Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Lisboa.
- Fortin, M.-F. (2009). *Fundamentos e Etapas do processo de investigação*. LUSODIDACTA.
- Fórum Estudante (2020). Como é a vida de um trabalhador-estudante? *Fórum Estudante*. Obtido de <https://forum.pt/estudar/como-e-a-vida-de-um-trabalhador-estudante>
- Forum, World Economic. (2016). *Global Gender Report*. Geneva: World Economic Forum. Obtido em 27 de 10 de 2016
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. São Paulo: Atlas S.A.
- Gonçalves, S. P. (2014). *Psicossociologia do Trabalho e das Organizações*. Lisboa: PACTOR.
- GRACE (Setembro de 2014). Responsabilidade Social nas Pequenas e Médias Empresas. Sair da Casca-Consultoria em Desenvolvimento Sustentável.

- GRACE (Dezembro de 2011). *Primeiros Passos - Guia Prático para a Responsabilidade Social das Empresas*. 19.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (janeiro de 1985). Source of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, pp. 76-88.
- Guerra, I. C. (2006). *Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo*. Estoril: Principia.
- Guerreiro, M. d., Lourenço, V., & Pereira, I. (2006). *Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Pessoal*. Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. Lisboa: CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Hornsby, J. S., & Kuratko, D. F. (2003). Human resource management in U.S. small businesses: A replication and extension. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 73-92.
- INE (2021). *Diplomadas/os do ensino superior (N.º) por Localização geográfica (NUTS - 2013), Sexo, Natureza institucional e Área de educação e formação (CITE-F 2013); Anual*. Obtido em 10 de junho de 2021, de Instituto Nacional de Estatística: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0001100&contexto=bd&selTab=tab2
- InformaD&B (Março de 2015). *Onde param as mulheres?* Obtido em 20 de novembro de 2016, de Informa D&B: <http://informadb.pt/campanhas/barometro/2015/03/estudo-ondeparam-as-mulheres.pdf>
- Instituto Politécnico de Setúbal (janeiro de 2021). *A transição para a vida ativa: a inserção profissional dos diplomados em CTeSP, Licenciatura e Mestrado do IPS - 2017/2018*. Instituto Politécnico de Setúbal, Núcleo de Planeamento. Obtido de Instituto Politécnico de Setúbal: http://www.ips.pt/ips_si/conteudos_geral.conteudos_ver?pct_pag_id=36384&pct_parametros=p_pagina=36384&pct_disciplina=&pct_grupo=1182
- Instituto Politécnico de Setúbal (2021). *Instituto Politécnico de Setúbal-Cursos*. Obtido de Instituto Politécnico de Setúbal: https://www.ips.pt/ips_si/web_base.gera_pagina?P_pagina=37042
- Jones, T. M. (1980). Corporate Social Responsibility Revisited. *California Management Review*, 59-67.

- Kirby, P., Biever, J., Martinez, I., & Gómez, J. (2004). Adults Returning to School: The Impact on Family and Work. *The Journal of Psychology Interdisciplinary and Applied*, 65-76.
- Leaptrott, J., & McDonald, J. M. (2010). The conflict between work and family roles: the effects on managers' reliance on information sources in dealing with significant workplace events. *Journal of Behavioral Studies in Business*, 1-12.
- Lorenzo, W. G. (2010). O que é o bem comum? *Jornal Estado de Direito*.
- Lowe, J., & Vernon, G. (2007). Exploring the work/life/study balance: The experience of higher education students in a Scottish further education college. *Journal of Further and Higher Education*, 225-238.
- Manzini, E. J. (1991). A entrevista na pesquisa Social. *Didática*, v26/27, 149-158.
- Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple Roles and the Self: A Theory of Role Balance. *Journal of Marriage and Family*, 417-432.
- Melo, P., & Machado, C. (2015). *Gestão de Recursos Humanos nas Pequenas e Médias Empresas-Contextos, Métodos e Aplicações*. Lisboa: Editora RH.
- Ministério do Planeamento (22 de abril de 2021). *PRR – Recuperar Portugal, Construindo o Futuro*. Obtido em 15 de agosto de 2021, de <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNDQzMgYAqlWYyYAUAAAA%3d>
- Nogueira, M. A. (2015). *A dimensão interna da responsabilidade social nas organizações: Equilíbrio entre o trabalho e a vida familiar*. Braga: Universidade do Minho.
- O'Bannon, I. M. (2020). Covid-Normal: Worker Stress, Work/Life Balance and Productivity Start to Stabilize. *CPA Practice Advisor*, 32-33.
- Pirrolas, O. (2017). *Conciliação da Tripla Jornada: Como os estudantes trabalhadores conciliam a vida profissional-vida pessoal / familiar – escola*. Setúbal: Instituto Politécnico de Setúbal.
- PORDATA. (2021). *Salário médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem: remuneração base e ganho por sexo*. Obtido em janeiro de 2020, de <https://www.pordata.pt/Portugal/Sal%3a1rio+m%3a9dio+mensal+dos+trabalha>

dores+por+conta+de+outrem+remunera% c3% a7% c3% a3o+base+e+ganho+por+sexo-894

PORDATA (2021). *Agregados domésticos privados: total e por número de crianças* Obtido em novembro de 2021, de <https://www.pordata.pt/Europa/Agregados+dom% c3% a9sticos+privados+total+e+por+n% c3% bamero+de+crian% c3% a7as-1615>

PORDATA. (2019). *Pequenas e médias empresas em % do total de empresas: total e por dimensão.* Obtido em janeiro de 2021, de <http://www.pordata.pt/Portugal/Pequenas+e+m% C3% A9dias+empresas+em+percentagem+do+total+de+empresas+total+e+por+dimens% C3% A3o-2859>

PORDATA. (2016). Obtido de PORDATA: <http://www.pordata.pt/Portugal/Alunos+matriculados+no+ensino+superior+total+e+por+sexo-1048>

Porter, M. (1989). *Vantagem Competitiva – Criando e Sustentando um Desempenho Superior.* São Paulo: Campus.

Presidência do Conselho de Ministros (2020). Medidas excepcionais e temporárias relativas à pandemia da doença COVID-19. *Decreto-Lei n.º 94-A/2020.* Obtido em janeiro de 2021, de DRE-Diário da República Eletrónico: <https://dre.pt/home/-/dre/147533155/details/maximized>

Resolução do Conselho de Ministros (2018). Diário da República n.º 97/2018, Série I de 2018-05-21. *Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação 2018-2030*, pp. 2220 - 2245. Obtido em 15 de agosto de 2021, de <https://dre.pt/home/-/dre/115360036/details/maximized>

Santos, D. (2016). *Práticas de Gestão de Recursos Humanos nas Pequenas e Médias Empresas. Dissertação apresentada para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Ciências Empresariais.* Setúbal: Instituto Politécnico de Setúbal.

Sen, S., Bhattacharya, C. B., & Korschun, D. (2006). The Role of Corporate Social Responsibility in Strengthening Multiple Stakeholder Relationships: A Field Experiment. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 158-166.

- SNS (2020). *COVID-19*. Obtido em janeiro de 2021, de Serviço Nacional de Saúde: <https://www.sns24.gov.pt/tema/doencas-infecciosas/covid-19/#sec-0>
- Triviños, A. N. (1987). *Introdução à Pesquisa em Ciências Sociais*. São Paulo: Atlas.
- Turker, D. (2009a). How Corporate Social Responsibility Influences Organizational Commitment. *Journal of Business Ethics*, 89-189.
- Turker, D. (2009b). Measuring Corporate Social Responsibility: A Scale Development Study. *Journal of Business Ethics*, 85, 411–427.
- Wall, K., Aboim, S., & Cunha, V. (2010). *A vida familiar no masculino: Negociando velhas*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE).
- Wartick, S. L., & Cochran, P. L. (Outubro de 1985). The Evolution of the Corporate Social Performance Model. *The Academy of Management Review*, 10, 758-769.
- World Economic Forum (2021). *Global Gender Gap 2021*. Obtido em 15 de agosto de 2021, de World Economic Forum: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf

Anexo I

A conciliação da tripla jornada (trabalho, estudos, vida familiar/pessoal)

Este questionário enquadra-se numa investigação no âmbito de uma Dissertação de Mestrado em Ciências Empresariais, realizada no Instituto Politécnico de Setúbal que tem como objetivo entender como os estudantes do IPS conciliam o seu tempo tendo em conta a tripla jornada (trabalho, estudos e vida familiar/pessoal). Os resultados obtidos serão utilizados apenas para fins académicos e serão tratados de forma anónima.

O questionário demora, aproximadamente, 10 minutos a ser preenchido.

Obrigado pela sua colaboração

1-Idade

2-Género

- Feminino
- Masculino

3-Concelho de residência habitual

4- Estado Civil

- Solteiro(a)
- Casado(a) / União de Facto
- Divorciado(a)/Separado(a)
- Viúvo(a)

5- Unidade Orgânica

- Escola Superior de Tecnologia de Setúbal
- Escola Superior de Educação
- Escola Superior de Ciências Empresariais
- Escola Superior de Tecnologia do Barreiro
- Escola Superior de Saúde

6-Tipo de curso que frequenta

- Curso Técnico Superior Profissional
- Licenciatura
- Pós-Graduação
- Mestrado

7- Regime do curso que frequenta

- Diurno

- Noturno/Pós-Laboral

8- Usufriui de algum dos estatutos abaixo indicados?

- Estatuto trabalhador estudante
- Estatuto de estudante a tempo parcial
- Estatuto de mãe e pai estudante
- Não usufruo de nenhum estatuto
- Outro.

9- Quantas pessoas fazem parte do seu agregado familiar?

10- Das pessoas que fazem parte do seu agregado familiar, indique o número de pessoas e o seu grau de parentesco

- Esposo(a)/Companheiro(a) _____
- Filhos/as _____
- Pais/Sogros _____
- Irmãos/Cunhados _____
- Outros _____

11- Indique o número de filhos/as por escalão etário

- Dos 0 aos 6 anos _____
- Dos 7 aos 12 anos _____
- Dos 13 aos 17 anos _____

12- Qual o tempo despendido em média, na deslocação diária

- De casa para o trabalho _____
- Do trabalho para a escola _____
- Da escola para casa _____

13- Qual a sua situação profissional?

- Trabalhador/a por conta de outrem
- Trabalhador/a por conta própria
- Desempregado/a, mas já conciliei trabalho e estudos
- Desempregado/a, e nunca conciliei trabalho e estudos
- Nunca trabalhei
- Outro

14- Neste momento, em que situação se encontra?

- Em regime de teletrabalho total
- Em regime de teletrabalho parcial
- Em regime de trabalho presencial
- Encontro-me em lay-off
- Outro

15- Qual a antiguidade do seu vínculo na organização onde desempenha funções?

- Anos_____
- Meses_____

16- Qual o vínculo que mantém na organização onde trabalha?

- Contrato a termo certo
- Contrato sem termo
- Contrato a termo incerto
- Profissional liberal
- Outro

17- Em relação ao tempo de trabalho despendido, em que situação se encontra?

- A tempo inteiro
- A tempo parcial

18- Qual o tipo de horário praticado?

- Horário fixo
- Horário flexível
- Por turnos
- Outro

19- Qual o tipo de organização onde trabalha?

- Empresa nacional
- Empresa multinacional
- Função pública
- Organização Social (IPSS, ONG, outro)
- Outro

20- Qual a dimensão da organização onde trabalha?

- Menos de 10 trabalhadores
- Entre 10 e 50 trabalhadores
- Entre 51 e 250 trabalhadores

- Mais de 250 trabalhadores

21- Em que medida considera beneficiar dos seguintes apoios na conciliação da tripla jornada?

	1- Nunca	2- Raramente	3-Às vezes	4- Frequentemente	5- Sempre	Não se aplica
Cônjuge/companheiro(a)						
Pais/Sogros						
Filhos						
Outros						

22- Caso tenha filhos, a quem recorre para ficar com eles quando está a trabalhar e/ou estudar?

- Pai/Mãe
- Ama
- Creche/Infantário
- Instituição de ocupação de tempos livres
- Avós
- Outros familiares/Amigos
- Não tenho filhos
- Outro:

23-Caso tenha idosos ou outros dependentes adultos a quem presta apoio, independentemente de coabitarem consigo, a quem recorre durante o dia de trabalho?

- Serviços de apoio domiciliário
- Profissionais de saúde no domicílio
- Lares/Centros de dia
- Instituições de solidariedade
- Familiares
- Não tenho idosos ou outros dependentes adultos a quem presto apoio
- Outro

24-Em média, quantas horas por dia tem para tempo de lazer/tempo pessoal?

- Não tenho tempo de lazer
- Menos de 1 hora
- 1 a 2 horas
- 2 a 3 horas
- 3 a 4 horas

- 4 a 5 horas
- Mais de 5 hora

25-Que atividades costuma fazer no seu tempo livre?

- Ir ao cinema
- Passear
- Estar com os amigos
- Ficar em casa a descansar
- Praticar desporto
- Ler
- Visitar familiares
- Outro:

26-De que forma considera que as medidas de contingência, associadas à pandemia, afetaram o seu tempo de lazer?

- Diminuiu significativamente
- Diminuiu ligeiramente
- Manteve-se
- Aumentou ligeiramente
- Aumentou significativamente

27-Na sua opinião, quais são as práticas que mais contribuem para a conciliação entre a vida profissional, familiar/pessoal e académica existentes na organização onde trabalha?

- Flexibilidade de horários
- Possibilidade de concentração do horário de trabalho de forma a permitir o aumento de dias livres
- Poder trabalhar a partir de casa
- Possibilidade de mudança de turno
- Alterações de horário mediante as necessidades pessoais dos trabalhadores
- Que eu tenha conhecimento, na organização onde trabalho, não existem práticas que promovam a conciliação tripartida
- Outro:

28- Solicitou o estatuto de trabalhador estudante na organização onde trabalha?

- Sim, e foi-me atribuído
- Sim, mas não me foi atribuído
- Não solicitei

- Outro

28.1 -(Se respondeu “Não solicitei”) Qual a razão para não ter solicitado?

29-Solicitou alteração de horário de trabalho para a frequência das aulas?

- Sim, e sempre que solicitei foi-me dada essa possibilidade
- Sim, e por vezes foi-me dada essa possibilidade
- Sim, e nunca me foi dada essa possibilidade
- Não solicitei
- Outro

29.1 -(Se respondeu “Não solicitei”) Qual a razão para não ter solicitado?

30-Usufri do direito de dispensa de trabalho para a realização de provas?

- Sim, usufruo sempre
- Sim, usufruo às vezes
- Nunca usufruo

30.1-(Se respondeu “Nunca usufruo”) Porque motivo não usufrui?

31-Quais os fatores que mais valoriza na organização onde trabalha?

	1-Nada importante	2-Ligeiramente importante	3-Importante	4-Significativamente importante	5-Muito importante	Não se aplica
Possibilidade de dar mais assistência à família						
Possibilidade de conciliar os horários de trabalho com os horários das escolas dos filhos						
Possibilidade de tratar de assuntos pessoais durante o horário de trabalho						
Permissão de flexibilidade de horários para cuidados a dependentes /idosos						
Permissão de flexibilidade de horários para cuidados a dependentes /idosos						

Permissão do usufruto do estatuto de trabalhador estudante						
A organização apoiar nos estudos						
A organização dispor de algum subsídio para apoiar os estudos						
A organização fazê-lo/a sentir valorizado/a						

32-Em que medida cada um dos seguintes aspetos influencia o seu desempenho no trabalho?

	1-Não influencia	2- Influencia pouco	3-Nem muito nem pouco	4-Influencia significativamente	5- Influencia totalmente	Não se aplica
Doença dos filhos						
Apoio escolar ao(s) filho(s)						
Cuidados a familiares dependentes						
Tratar de assuntos pessoais						
Incompatibilidade de horários com a escola						
Avaliações na escola						
Tratar de assuntos escolares						

33- Na sua percepção, a organização onde trabalha implementou mais medidas de combate à pandemia do que as recomendadas pelo Governo?

- Sim
- Não

33.1- (Se respondeu “Sim”) Quais?

- Teletrabalho nos períodos em que foi recomendado pelo governo
- Teletrabalho fora dos períodos recomendados
- Flexibilização de horário
- Formação em formato virtual
- Reuniões em formato virtual
- Disponibilização de equipamentos

- Outro:

34- Sente que a pandemia influenciou a conciliação das três jornadas?

- Senti mais facilidade em conciliar
- Senti a mesma dificuldade em conciliar
- Senti mais dificuldade em conciliar
- Não consegui conciliar

35- Qual(quais) a(s) jornada(s) mais afetada(s) na conciliação durante o período da pandemia?

- A jornada como estudante
- A jornada como trabalhador/a
- A jornada como pai/mãe; a minha vida pessoal
- Nenhuma jornada foi afetada

36- Considera que algumas das medidas implementadas no período da pandemia seriam benéficas para a conciliação da tripla jornada se implementadas definitivamente?

- Sim
- Não

37- (Se respondeu “Sim”) Quais?

- Teletrabalho parcial
- Teletrabalho total
- Reuniões em formato virtual
- Formação em formato virtual
- Flexibilização de horário
- Outro:

38- Qual a importância dos seguintes fatores, na decisão de ingressar no Ensino Superior e na escolha do seu curso?

	1-Nada importante	2-Ligeiramente importante	3-Importante	4-Significativamente importante	5-Muito importante	Não se aplica
Atividade profissional atual						
Adquirir novos conhecimentos						
Mudança de atividade profissional						
Área que gostaria de vir						

a trabalhar						
Aprofundar os conhecimentos						
Obtenção de um diploma na área						
Ter a oportunidade de completar os meus estudos						
Por valorização pessoal						
Para progressão de carreira a longo prazo						
Para progressão de carreira a curto prazo						
Para facilitar a procura/mudança de atividade profissional						
Para aprofundar os conhecimentos que já tenho nesta área						
Por incentivo de familiares						
Por incentivo de amigos						
Para aumentar as oportunidades profissionais						
Por influência da empresa						
Realizar um sonho não realizado no passado						

39-Tendo em conta o seu ingresso no Ensino Superior, quais as atividades mais afetadas a nível da conciliação da tripla jornada?

	1-Não afetou nada	2-Afetou um pouco	3-Afetou	4- Afetou significativamente	5- Afetou totalmente	Não se aplica
Assiduidade no emprego						
Organização no emprego						
Estar com os amigos						
Cuidar da casa						
Apoio aos filhos						
Visitar/apoiar familiares						
Atividades de lazer						

40-No emprego, marca dias de férias para poder conciliar atividades escolares?

- Sim
- Não

40.1(Se respondeu “sim”)-Em que situações marca dias de férias para desempenhar atividades escolares?

	1-Nunca	2-Raramente	3-Às vezes	4- Muitas vezes	5- Sempre
Avaliações (testes, exames)					
Estudar					
Realizar trabalhos (grupo/individuais)					
Tratar de assuntos escolares					
Outro tipo de situações					

Muito obrigada pelo seu contributo!