



Departamento de Ciência Política e Políticas Públicas

“Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal” em trabalhadores/as da  
Administração Pública após o aumento do horário de trabalho - estudo de famílias  
monoparentais”

Maria Teresa Azevedo Afonso

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Políticas  
Públicas

ORIENTADORA:

Professora Doutora Ana Margarida Barroso

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

setembro, 2018

“Quem sabe concentrar-se numa coisa e insistir nela como único objetivo, obtém, ao fim e ao cabo, a capacidade de fazer qualquer coisa.”

**GANDHI**

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço aos meus filhos

Ana Clara e Santiago

os seus sorrisos deram-me o alento de que precisei.

À minha mãe que a longa distância a fez sempre tão perto, pela força e carinho que nunca me faltou, o meu anjo da guarda na terra.

A todas e a todos que direta ou indiretamente se cruzaram comigo nesta maratona.

Esta não foi uma corrida qualquer, foi de determinação, de diária superação, de um esforço incomensurável, a melhor medalha foi apesar das imensas dificuldades, não desistir.

Um sentido obrigada à Professora Doutora Ana Margarida Barroso, pela sua entrega e orientação.

## **RESUMO/Abstract**

O que se aborda neste trabalho é a questão de saber como é que as famílias monoparentais, que trabalham na Administração Pública, fazem a conciliação entre a sua vida familiar e a sua vida profissional, após a implementação da lei n.º 68/2013 de 29 de agosto, que ditou o aumento do horário de trabalho para as 40 horas semanais. Para tal, selecionou-se para objeto de estudo um número de trabalhadoras e trabalhadores a exercer funções na Administração Pública com filhos pequenos e dependentes pertencentes a agregados monoparentais e biparentais. A recolha de informação qualitativa obteve-se através da realização de entrevistas semiestruturadas a dez elementos de agregados monoparentais e a dez de agregados nucleares, de ambos os sexos, de várias faixas etárias com filhos crianças ou jovens e no exercício de diferentes funções laborais. O tratamento dos dados foi agrupado por categorias temáticas e analisado comparativamente. Dos resultados obtidos foi possível extrair as seguintes conclusões: (1) existem poucas medidas de conciliação; (2) as medidas nem sempre são utilizadas, muitas vezes pelo receio em requerê-las por partes dos trabalhadores/as; (3) A alteração do horário de trabalho não teve em conta as dificuldades das famílias monoparentais; (4) não há uniformização quanto aos critérios de aplicação dos horários flexíveis na Administração Pública. Por último, destacamos a importância na criação de políticas públicas de maior incentivo à conciliação nas famílias monoparentais, de forma a que se trate igual o que é igual e diferente o que é diferente, atendendo aos novos fenómenos sociais que são já uma realidade e que o estado não deve esquecer, para assim termos famílias saudáveis o que significa ter uma sociedade mais equilibrada.

**Palavra chave:** políticas públicas, monoparentalidade, conciliação trabalho-família, horário de trabalho, Administração Pública

## **RESUMO/abstract**

What we address in this paper is the question of how single parents, working in Public Administration, make the reconciliation of family life with their professional life, after the implementation of law, which established the increase of working hours. To this scope, it was selected a number of working women and men in the public administration with small and dependent children belonging to single-parent and biparental families. Qualitative information was obtained by carrying out semi-structured interviews with ten of lone parents and ten nuclear aggregates, of both genders, of different ages and with different occupations. Processing of the data was grouped by themes and analyzed by the percentage of the phenomena in question. From the results it was possible to draw the following conclusions: (1) there are few reconciliation measures; (2) the measures are not always applied, often for fear in requesting them by workers; (3) The change of the working hours had not taken into account the difficulties of single parent families; (4) there is no uniformity as to the application criteria of flexible hours in the public administration. Finally, we emphasize urgency in the creation of public policies of greater incentive to conciliation in single-parent families, so that it be equal to what is unique and different which is different in view of the new social phenomena that are already a reality and that the state should not forget in order to have healthy families and a more fair society.-

**Keywords:** public policy, single parenthood, reconciliation, working hours, public administration

# ÍNDICE

INTRODUÇÃO .....	9
1. CONTEXTUALIZAÇÃO TEÓRICA.....	11
1.1 CONDIÇÕES DETERMINANTES PARA A NECESSIDADE DE POLÍTICAS PÚBLICAS DE CONCILIAÇÃO. ....	11
1.2 TEORIAS SOBRE A CONCILIAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA .....	13
1.3 POLÍTICAS EUROPEIAS PARA CONCILIAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA .....	17
1.4 POLÍTICAS NACIONAIS DE CONCILIAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA .....	21
1.5 EVOLUÇÃO DOS HORÁRIOS DE TRABALHO E AS MUDANÇAS OCORRIDAS NOS ÚLTIMOS ANOS NA (ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA) .....	22
1.5.1 Breve análise histórica.....	23
2. METODOLOGIA .....	23
3. OBJETIVOS .....	25
3.1 CONCILIAÇÃO .....	25
3.2 A SITUAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA .....	26
3.3 ALTERAÇÃO DOS HORÁRIOS.....	26
4. ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	29
4.1 CARACTERIZAÇÃO SOCIAL DOS ENTREVISTADAS/OS - AGREGADOS MONOPARENTAIS.....	29
4.1.1 CONCILIAÇÃO.....	30
Antes do aumento do horário de trabalho .....	30
Depois do aumento do horário de trabalho .....	30
4.2 CARACTERIZAÇÃO SOCIAL DOS ENTREVISTADAS/OS - AGREGADOS BIPARENTAIS .....	32
4.2.1. CONCILIAÇÃO.....	33
Antes da alteração do horário de Trabalho.....	33
Depois da alteração do horário de trabalho .....	33
4.4 AS PRINCIPAIS DIFERENÇAS CONSTATADAS NO ESTUDO ENTRE OS DOIS AGREGADOS : .....	34
4.5. QUE MEDIDAS DE CONCILIAÇÃO EXISTEM NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: ....	36
4.6 DIFICULDADES DE CONCILIAÇÃO NAS FAMÍLIAS MONOPARENTAIS .....	37
5. CONCLUSÕES.....	38
FONTES/LEGISLAÇÃO.....	45
BIBLIOGRAFIA.....	46
Quadro 1.....	55
Quadro 2.....	56
Quadro 3 .....	57
Quadro 4.....	58



## **GLOSSÁRIO DE SIGLAS**

**CIG** - Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

**CITE** – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

**CRP**- Constituição da República Portuguesa

**CT**- Código de Trabalho

**CIES**- Centro de Investigação Estudos Sociologia

**CFT** – Conflito Família Trabalho

**DGAEP**- Direção-Geral da Administração e do Emprego Público

**EFR**- Entidade Familiarmente Responsável

**FMF**- Fundação Mais Família

**FSE**- Fundo Social Europeu

**ISCTE-IUL** – Instituto Superior Ciências do Trabalho e da Empresa

**NP**- Norma Portuguesa

**OCDE**- Organização Comércio e Desenvolvimento empresarial

**OIT**- Organização Internacional do Trabalho

**INE**- Instituto Nacional de Estatísticas

**IGFSE**- Instituto de Gestão do Fundo Social Europeu

**IO**- Igualdade de Oportunidades

**DL**- Decreto-Lei

**PDGL**- Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa



## INTRODUÇÃO

A presente dissertação é apresentada como requisito parcial para a obtenção do grau de mestre em Políticas Públicas, no ISCTE-IUL. A realidade social atual dita que o número crescente de mulheres que entraram no mercado de trabalho, a par de uma maior sensibilização dos homens para a vida familiar, e o número crescente de famílias monoparentais, solicite sem dúvida os tantos estudos sobre a interface entre o trabalho e a família. Esta dualidade entre o trabalho e a família reveste-se hoje de grande importância para as organizações públicas e privadas, não só porque o equilíbrio entre as duas esferas da vida dos trabalhadores/as afeta os seus níveis de bem-estar, as suas decisões, atitudes e comportamentos, mas também porque essa conciliação depende do meio organizacional onde estão inseridas. Cada trabalhador/a em geral assume dois papéis fundamentais na sua vida, o familiar e o profissional, cada um inserido num contexto próprio e muito dinâmico. Assim esta dicotomia de papéis tem múltiplas e díspares consequências na vida das pessoas e necessariamente uma tem reflexos na outra e vice-versa. Urge então questionar: como acompanham as políticas públicas essa exigente dicotomia entre a vida profissional e a vida familiar?

O uso que homens e mulheres fazem do seu tempo, e a forma como combinam o trabalho com a vida privada, depende das suas circunstâncias pessoais, nomeadamente a sua situação familiar, mas também de fatores que lhe são externos, como o contexto socioeconómico, a existência de infraestruturas sociais, as formas de organização do trabalho ou o sistema de proteção social existente. Efetivamente, a participação das mulheres e dos homens no trabalho pago faz-se no quadro de uma desigual partilha do tempo gasto por umas e outros no trabalho não pago (tarefas domésticas e cuidados com a família). Homens e mulheres assumem compromissos diferentes quanto ao trabalho não pago. A participação de homens e de mulheres no trabalho pago e no trabalho não pago, apesar de uma aproximação progressiva, apresenta ainda assimetrias significativas. Em Portugal, apesar de as mulheres trabalharem maioritariamente a tempo inteiro, mantêm a seu cargo a maior parte do trabalho doméstico e de prestação de cuidados dentro da família, enquanto os homens dedicam mais tempo ao trabalho profissional. (CITE, 2016). A emergência das famílias monoparentais, que aumentaram 36% em Portugal, como verificado pelos censos 2011, indicam que são agora 480 mil, 86% das quais são constituídas por mães e filhos/as. Esta realidade verificada nos últimos censos 2011, obriga a um olhar crítico, sobre a existência ou não de políticas públicas que acompanhem as realidades sociais mais desprotegidas, e por isso, mais marginais da sociedade portuguesa. Números mais atuais e exatos ditam que em 2017 há em Portugal 52.467 famílias monoparentais masculinas e 387.320 famílias monoparentais femininas. Pretende-se, pois, com este trabalho perceber como é que as políticas públicas que visam a conciliação, acompanham e beneficiam esta realidade social

emergente, *famílias monoparentais*, nomeadamente como está consagrado, numa das medidas do IV Plano Nacional para a Igualdade e Não discriminação, a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e pessoal. Para percebermos o alcance desta política, bem como a sua conjugação com outras, nomeadamente o aumento do horário de trabalho na Administração Pública, realizei dez entrevistas a famílias monoparentais e dez a famílias biparentais ambas a exercerem funções na Administração Pública. O que se pretende é perceber como é feita essa conciliação após a implementação da Lei n.º 68/2013 de 29 de agosto o aumento do horário de trabalho. Assim, a questão de partida orientadora da pesquisa é: de que forma é que o aumento do horário de trabalho afetou ou não o quotidiano das famílias monoparentais? O enfoque é primordialmente na conciliação entre a vida profissional, a vida familiar e pessoal. Vamos perceber no caso em concreto, pelo estudo realizado, como respondem as políticas públicas à especificidade das famílias monoparentais, das suas exigências, das suas dificuldades, das suas específicas prerrogativas. Poderemos verificar que as políticas públicas de igualdade de género, nomeadamente as medidas promotoras de conciliação trabalho-família são gerais e abrangentes, tratando igual muitas vezes o que é diferente e diferente o que é igual. A temática em estudo, será apresentada no presente relatório de dissertação organizado em quatro capítulos: contextualização teórica, metodologia, objetivos. O último capítulo versa a análise de resultados do estudo em subcapítulos. No primeiro analisamos a caracterização social dos entrevistados, tanto nas famílias monoparentais como nas famílias biparentais. Detalhadamente, atendemos à situação perante o emprego, funções desempenhadas e suas responsabilidades, qual o contributo dos chefes e que tipo de ajuda dão os colegas, os horários praticados. Foram identificadas as dificuldades de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, em ambos os agregados em estudo. E, para finalizar, falhas e contributos que este estudo pode trazer para a vida dos trabalhadores/as e suas famílias, acima de tudo.

# 1. CONTEXTUALIZAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo apresenta-se uma breve revisão da literatura considerada pertinente na problemática da conciliação entre a vida familiar e profissional, tendo em conta os objetivos do presente estudo. Abordam-se conceitos e teorias relevantes para o tema, apresentam-se algumas abordagens da conciliação sob o ponto de vista de política pública, e referem-se outros estudos já realizados no âmbito do tema deste estudo.

## 1.1 Condições determinantes para a necessidade de políticas públicas de conciliação.

As grandes alterações sociais a nível da feminização no trabalho, pelo grande aumento da participação feminina no mercado de trabalho, levaram à necessidade de a sociedade e o Estado perceberem a eminência de políticas públicas que permitissem a conciliação entre o trabalho e a família. Hoje a proporção de casais com filhos que trabalham a tempo inteiro aumentou, pois, o trabalho a tempo parcial, designadamente no trabalho das mulheres, é dos mais reduzido a nível europeu, em 2017 havia 88,7% de famílias com trabalho a tempo completo e 11,3% a tempo parcial (PORDATA, 2017). É do conhecimento geral, o grande défice de estruturas de apoio à família, como sejam serviços públicos de acolhimento e prestação de cuidados a crianças. No setor privado, existem serviços disponíveis, no entanto, apenas mediante o pagamento de elevadíssimas quantias e em muitos casos com meses em listas de espera. “Também a prestação de cuidados no agregado familiar, quer a crianças quer a pessoas adultas que exigem cuidados especiais, continua a ser assegurada sobretudo pelas mulheres. A feminização do trabalho de cuidado é ainda mais evidente em relação às crianças com menos de três anos de idade. A participação dos homens nos cuidados às crianças aumenta quando estas têm mais de três anos” *in* Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional (CITE, 2016). “No trabalho não pago, são as mulheres que asseguram grande parte das tarefas rotineiras de manutenção da casa e da família – preparação de refeições, limpeza da casa e cuidado da roupa – enquanto os homens se dedicam a tarefas mais esporádicas e menos exigentes em termos de tempo. Tratar de assuntos comerciais e administrativos (seguros, impostos, banco, contas) é uma das tarefas domésticas que os homens asseguram com maior frequência, sendo assumidas por 12% dos homens, face a 9,9% das mulheres” *in* Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional (CITE, 2016). Numa sociedade, em que as exigências profissionais são cada vez maiores, é pedido aos trabalhadores/as que desempenhem na perfeição os seus papéis. Esta realidade estende-se também ao mundo familiar. As exigências das duas esferas geram conflitos que afetam o desempenho das pessoas. A tentativa de conciliar o trabalho

e a família torna-se crescentemente num desafio para os trabalhadores/as e para as empresas. No entanto, nesse relatório suprarreferido, relata-se que: “são também as mulheres quem mais considera que as suas responsabilidades familiares as impedem de dedicar o tempo necessário ao trabalho pago: 34,5% das mulheres inquiridas pensam *algumas vezes, a maior parte das vezes* ou *sempre* que as suas responsabilidades familiares as impediram de dedicar o tempo necessário ao trabalho pago (compara com 19,1% dos homens inquiridos)”. O que parece ser consensual na literatura é que a família e o trabalho e respetivos papéis inerentes, são, hoje, cada vez mais valorizados tanto por homens como por mulheres. À medida que a mulher foi conquistando espaço no mundo do trabalho, o homem foi aumentando o seu envolvimento na esfera privada. “Trabalhar fora de casa, muitas vezes em regime de tempo inteiro, ser marido/mulher, ser pai/mãe de crianças pequenas, ser filho/filha de pais que envelhecem e necessitam de cuidados e realizar o trabalho doméstico são hoje papéis que os casais têm como desafio conciliar, numa lógica de partilha (CITE, 2004; Barnett e Hyde, 2001). A conciliação entre as exigências familiares e profissionais torna-se assim num imperativo na sociedade contemporânea (Eby *et al.*, 2005; Chincilla e Moragas, 2009), defendem que encontrar um equilíbrio entre as inúmeras exigências dos diferentes âmbitos - família, empresa e sociedade -, é de extrema importância na vida de qualquer pessoa, pois só com uma integração equilibrada deste domínio se podem desenvolver famílias, empresas e sociedades saudáveis e produtivas. A dificuldade das mulheres ascenderem a posições de topo é comumente apelidada na literatura como “efeito teto de vidro”, por se tratar de uma barreira subtil e invisível, e decorre da “genderização” das organizações, assente, entre outros pressupostos, na noção do “trabalhador ideal”, que deve apresentar disponibilidade a tempo inteiro para o trabalho, grande mobilidade geográfica, elevadas qualificações e uma forte orientação para o trabalho, sem qualquer envolvimento com outras responsabilidades na vida (Santos, 2010). Portugal tem uma população ativa de 5,4 milhões dos quais 48% são mulheres. Se em alguns países europeus de modernidade avançada, as elevadas taxas de atividade feminina acompanham um progressivo equilíbrio dos estatutos e papéis atribuídos à mulher e ao homem no seio do grupo familiar, na sociedade portuguesa, apesar de alguns avanços, verificam-se ainda comportamentos bastante tradicionais no apoio à família: na maioria dos casos, a prestação de cuidados a filhos ou familiares idosos e doentes é atribuída sobretudo e em primeira linha às mulheres. Novas formas familiares, com origem, nomeadamente, em situações de divórcio ou em nascimentos fora do casamento são traços característicos das sociedades modernas que também se verificam em Portugal, trazendo maiores dificuldades à conciliação de dois dos mais importantes domínios da vida – o domínio profissional e o familiar. Torna-se então necessário perceber se as formas de organização do trabalho nos dias que correm, são adequadas no sentido de proporcionar a conciliação entre as responsabilidades familiares e as responsabilidades profissionais dos trabalhadores, e se têm ao seu

alcance os instrumentos que a lei possibilita. Segundo Edwards e Rothbard, o conceito de conciliação define-se como a relação de equilíbrio que se estabelece entre o trabalho e a família. Os autores definem trabalho como a atividade que se destina a fornecer bens e serviços de apoio à vida. O trabalho implica a adesão a uma organização que emprega e compensa o trabalhador pela sua contribuição, sendo o seu principal objetivo a obtenção de recompensas extrínsecas. Sendo o conceito de família definido, por seu lado, como as pessoas que se relacionam por laços biológicos, casamento, costume social ou adoção (Edwards e Rothbard, 2000:179-180). Várias são as teorias que estudam e procuram perceber como se relacionam estes dois mundos tão importantes na definição de uma sociedade mais equilibrada.

## **1.2 Teorias sobre a conciliação trabalho-família**

Nas últimas décadas foram surgindo numerosos estudos sobre este tema e alguns trabalhos de investigação desenvolvidos neste âmbito revelam que não existe um modelo teórico único que clarifique a interação entre o trabalho e a família (Edwards e Rothbard, 2000; Santos, 2008 e 2011). Segundo estes autores a perspetiva clássica da segmentação defende que ambos os domínios funcionam de forma independente e autónoma, sem quaisquer influências mútuas. Ou seja, é possível estar satisfeito com a carreira, estar satisfeito com a família, com ambos, ou com nenhum deles. Já a *teoria da compensação* defende que as carências ou insatisfações sentidas num determinado domínio traduzem-se num maior investimento na outra esfera da vida. Os indivíduos fazem diferentes investimentos, quer seja no trabalho ou na família, e compensam num deles aquilo de que sentem falta no outro (Edwards e Rothbard, 2000; Santos, 2008). Segundo (Santos, 2008), a *teoria instrumental* sugere que uma determinada esfera constitui o meio através da qual se obtém aquilo que se deseja na outra esfera. Comparativamente, na *perspetiva do conflito*, um dos modelos mais estudados da relação, argumenta que os indivíduos possuem energia e tempo limitados, pelo que o sucesso ou a satisfação numa determinada esfera implica sacrificar o outro domínio (Greenhaus e Beutell, 1985). O sucesso de um indivíduo no trabalho implica sacrifícios, que implicam ter menos tempo para a vida familiar. Santos (2011) citando Goode, W.J. (1960) defende a hipótese da escassez de recursos. Esta perspetiva defende que quer a família quer o trabalho disputam a energia limitada do indivíduo, e que o desempenho de múltiplos papéis é gerador de conflitos na impossibilidade de cumprir todas as exigências. Greenhaus e Beutell (1985) definem o conflito entre o trabalho e a família como uma situação proveniente das incompatibilidades ao nível familiar e profissional. Para estes autores, o resultado do conflito trabalho-família e família-trabalho depende do grau de importância atribuída pelos indivíduos aos papéis do trabalho e aos da família. O conflito é resultado da existência de múltiplos papéis que tornando o trabalho e a vida familiar difíceis de conciliar,

colocam ao indivíduo diferentes tipos de conflito: a interferência do trabalho na família e a interferência da família no trabalho. Os mesmos autores identificam três características distintas derivadas do conflito entre o trabalho e a família: (1) escassez de tempo, sendo que o tempo dedicado ao trabalho pode absorver o indivíduo de tal forma que torne impossível dar atenção à família; (2) a dedicação e o esforço colocado no desempenho de um dos papéis que, gerando stresse, vai afetar a predisposição do indivíduo no desempenho no outro papel; (3) as exigências de comportamento que determinado papel pode exigir na esfera do trabalho, podem por vezes ser incompatíveis com o papel a desempenhar no domínio familiar. Assim a *teoria do conflito* entre a vida profissional e pessoal, descrita como um conflito interpapéis que surge quando as pressões dos domínios do trabalho e da família são percebidas como mutuamente incompatíveis em algum aspeto (Greenhaus e Beutell, 1985), atenta a duas formas de conflito: o conflito trabalho-família (CTF)<sup>1</sup>, quando as responsabilidades profissionais interferem com os compromissos familiares, e o conflito família-trabalho (CFT), quando as obrigações da esfera familiar interferem com o domínio profissional. Os primeiros estudos sobre este conflito de papéis tratam-no como um constructo global e evidenciam a sua natureza bidirecional. No entanto, estudos mais recentes especificam a interferência entre estas duas esferas de atuação, tratando o CTF e o CFT, como dois constructos distintos, mas inter-relacionados, na medida em que a ocorrência de conflito num domínio contamina e gera incapacidade de atender plenamente os compromissos do outro domínio, aumentando a probabilidade de conflito nesse domínio (Frone *et al.*, 1992). Estudos realizados no âmbito do conflito entre o trabalho e a família (Williams e Alliger, 1994; Kossek e Ozeki, 1998) têm revelado uma maior interferência do trabalho na família do que o contrário. Nesta matéria, o estudo de (Grzywacz e Marks, 2000) conclui que é a pressão gerada pelo trabalho que mais contribui para o conflito transferido do trabalho para a família. A literatura realçou que esta definição tem implícita a dimensão bidirecional do conflito (Frone *et al.*, 1992; Frone Yardley e Markel, 1997), ou seja, a conexão é possível influência recíproca entre os dois domínios: o conflito pode surgir do trabalho e interferir com a família, ou vir da família e interferir com o trabalho. No entanto as interferências neste domínio não são estanques. O conflito surge quando as exigências de participação num domínio são incompatíveis com a pressão de participação em outro domínio e esse importante facto pode ter influência na qualidade de vida familiar e profissional (Adams, King e King, 1996; Greenhaus e Beutell, 1985). Assim baseado na *teoria do papel* (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek e Rosenthal, 1964); que o conflito trabalho-família existe, quando a participação no trabalho se torna mais difícil devido à participação na família e vice-versa (Greenhaus e Beutell, 1985). (Netemeyer, Boles e McMurrian, (1996), sugerem que o conflito

---

<sup>1</sup> CTF – Conflito Trabalho e Família

trabalho-família pode ser baseado em características de papel que afetam o envolvimento em termos de tempo, de pressão (ou *strain*) ou em outro comportamento num diferente domínio, podendo ser identificadas três formas de conflito: o conflito baseado no tempo, o conflito baseado no comportamento. O conflito baseado no tempo ocorre quando o tempo despendido numa atividade cria constrangimento em participar numa atividade de outra esfera da vida. Este conflito existe porque é fisicamente impossível responder às exigências do outro domínio ou há a preocupação com o desempenho de um papel quando se tenta fisicamente responder às exigências do outro (Geurts e Demerouti, 2003). O conflito baseado no comportamento ocorre quando os comportamentos especificamente requeridos para um papel são incomparáveis com os comportamentos que são esperados no outro (Greenhaus e Beutell, 1985). As evidências de diferentes amostras denotaram de uma forma consistente, que os conflitos trabalho-família e família-trabalho são dois aspetos da interface trabalho-família que estão moderadamente correlacionados (Frone *et al.*, 1992 a, 1992b, 1997; Netemeyer *et al.* 1996). Os resultados mostram que a interferência do trabalho na família é mais elevada que a interferência entre da família no trabalho e que também os preditores e efeitos são distintos (Milliken e Dunn-Jensen, 2005). Segundo (Santos, 2011:50-51) outro modelo dominante refere-se à *relação de reciprocidade ou de spillover* que existe entre o trabalho e a família. Uma área da vida influencia a outra e vice-versa. De acordo com a teoria de *spillover*, esta relação recíproca entre o trabalho e a família, influenciam-se ambos mutuamente, seja de forma positiva ou negativa. Os indivíduos transferem as suas emoções, atitudes, valores, competências e comportamentos de uma esfera para a outra. Segundo Appelbaum, Bailey, Berg e Kalleberg (2005) existem dois tipos de políticas que contribuem para a redução do stresse no trabalho e para a conciliação entre o trabalho e a vida familiar. Por um lado, as políticas que permitam a criação de serviços de apoio familiar e, por outro, as políticas que permitem aos funcionários um maior controlo sobre o tempo de trabalho e maior flexibilidade em termos de horários. Conciliar trabalho e família exige, por princípio, uma flexibilização entre as questões laborais e as responsabilidades familiares. Adaptando esta definição à sua conceção atual, entende-se *flexibilidade no trabalho* como a capacidade dos trabalhadores fazerem escolhas que influenciam quando, onde e por quanto tempo se envolvem nas suas tarefas de trabalho, permitindo aos trabalhadores fazerem escolhas para organizar aspetos fundamentais da sua vida profissional (Hill *et al.*, 2008). Segundo Hill *et al.* (2008:150-155) a flexibilidade do trabalho pode ser vista de duas perspetivas distintas. Por um lado, na perspetiva organizacional, as necessidades dos trabalhadores são secundárias face às necessidades da organização, o que implica que decisões sobre questões como os modelos de recursos humanos e a gestão das carreiras sejam desenvolvidas na perspetiva de garantir a sobrevivência organizacional. As necessidades dos trabalhadores são secundarizadas face aos objetivos organizacionais. Por outro lado, na perspetiva do

trabalhador, as necessidades individuais são consideradas essenciais para que as metas organizacionais possam ser atingidas. Estudos atuais no âmbito da conciliação entre o trabalho e a família, realizados em Portugal (Torres, Silva, Monteiro, Cabrita, 2005), e atualmente a nível da União Europeia, fazem impender sobre a entidade empregadora o dever de aplicar políticas de conciliação, através de horários mais flexíveis, que permitam aos trabalhadores/as, conciliar a vida profissional com a vida familiar.

Nesta perspetiva a flexibilidade é fundamental para articular aspetos da vida profissional, familiar e pessoal, e o controlo por parte do trabalhador, por exemplo, dos seus horários de trabalho, pode produzir ótimos resultados ao nível individual, familiar, no trabalho e na comunidade. No entanto, situações há em que, em virtude da natureza do trabalho, das necessidades do negócio e da disponibilidade da tecnologia, se verificam restrições a esta flexibilização da organização do trabalho. Por estes motivos, algumas profissões serão mais conducentes ao trabalho flexível do que outras (Hill *et al.*, 2008:150-155).

Segundo Fletcher e Bailyn, (2005), as iniciativas estratégicas que a conciliação entre o trabalho e a família proporcionam ao nível organizacional, tais como o trabalho em equipa, os processos de melhoria contínua, e os incentivos ao crescimento dos seus colaboradores são o que as organizações precisam para competir no mundo tecnologicamente desenvolvido. Igualmente importante para a análise do tema deste trabalho é a *teoria da escassez* no que concerne à relação entre trabalho pago e não pago, que defende que os recursos de tempo são finitos, pelo que a sua utilização num determinado papel implica que menos recursos estarão disponíveis para outro papel e acrescenta (Greenhaus e Beutell, 1985), decorrendo daqui um conflito que aumenta perante a multiplicação de papéis. Embora esta seja a abordagem que se nos apresenta como a mais relevante para o presente estudo, a interação entre o trabalho e a família não se confina apenas a este modelo teórico, sendo a relação entre estas duas dimensões explicada por diversas perspetivas teóricas que aqui se sintetiza: (1) a *teoria da segmentação* que preconiza que ambos os domínios são independentes e autónomos, não se influenciando mutuamente; (2) a *perspetiva da compensação* defende que os atores sociais compensam as insatisfações sentidas numa esfera fazendo um maior investimento na outra; de acordo com a teoria instrumental aquilo que se deseja num determinado domínio (por exemplo, a família) é obtido através do outro (o trabalho); por fim, e em oposição ao modelo do conflito, surge a *teoria da expansão* ou *aumento de recursos*, que evidencia os benefícios que podem derivar do facto de os indivíduos desempenharem múltiplos papéis, proporcionando múltiplos recursos (psicológicos e físicos) que não obteriam se desempenhassem apenas um papel, como é o exemplo de novas competências, dimensão social, autoestima e autoeficácia. Desta corrente



teórica decorre a necessidade de adotar estratégias de conciliação que melhorem o “ajustamento” entre o trabalho e a família por forma a aumentarem “as potencialidades dos benefícios inerentes ao desempenho de múltiplos papéis” (Santos, 2008:99). Na fase em que as crianças requerem mais cuidados, há o reconhecimento que os níveis do conflito trabalho-família podem subir (Bianchi e Milkie, 2010), e a negociação de papéis entre homem e mulher consiste num importante desafio nesta interface, especialmente nas fases em que as crianças requerem um maior número de recursos temporais e económicos aos pais (Chambel, 2014).

De um modo muito consistente, a literatura tem mostrado que o conflito do trabalho na família tem múltiplas consequências negativas para os indivíduos, para o seu trabalho e para as suas famílias (Bellavia e Frone, 2005; Eby *et al.*, 2005; Frone, 2003; Greenhaus, Allen et Spector, 2006), os trabalhadores que vivem estas interferências entre o desempenho do seu papel no trabalho e na família apresentam piores níveis de bem-estar e saúde quer a nível físico quer psicológico.

### **1.3 Políticas Europeias para conciliação trabalho-família**

A União Europeia não tem poderes no domínio das *políticas familiares*, sendo estas da competência dos Estados-Membros, que as definem e aplicam. Observa-se, contudo, que as primeiras diretivas relativas à família, e que a afetam diretamente, foram fruto de uma atividade legislativa em vários domínios, nomeadamente no da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, concretizada por medidas que visam conciliar a vida familiar e a vida profissional. A União Europeia tem de responder a um duplo repto, nomeadamente o demográfico e o do crescimento económico. As organizações de hoje reconhecem a importância de uma gestão integrada face aos desafios da competição global e do mundo em constante mutação. Neste sentido a conciliação entre o trabalho e a família exige um esforço conjunto entre empresas, famílias e comunidades. conscientes da importância desta temática, alguns países europeus têm desenvolvido várias políticas de conciliação entre o trabalho e a família, tendo em vista a melhoria das condições de trabalho e da gestão do tempo. As primeiras intervenções ao nível da conciliação entre o trabalho e a família assentavam na necessidade de apoiar as mães que exerciam uma atividade profissional. Hoje esta questão assume um teor mais vasto, englobando ascendentes idosos e adultos com deficiência ou doenças crónicas.

Ao nível da legislação europeia, salientamos alguns diplomas importantes que vieram dinamizar a relação entre o trabalho e a família, a saber:

- Diretiva 2002/73/CE, que altera a Diretiva 76/73/CEE, sobre igualdade de tratamento entre mulheres e homens no acesso ao emprego, formação e promoção profissionais e às condições de trabalho;

- Resolução (2000/C 218/02) sobre participação equilibrada das mulheres e dos homens na atividade profissional e na vida familiar, a Carta Social Europeia;
- Recomendação do Conselho da Europa sobre Acolhimento de Crianças (92/241/CE), citadas em Guerreiro *et al.* (2006), que vão no sentido da promoção da flexibilidade na organização do trabalho e na gestão do tempo, no aumento de estruturas de prestação de cuidados e na criação de políticas que beneficiem tanto as mulheres como os homens:

Na Europa, as alterações socioprofissionais das famílias foram acompanhadas por grandes evoluções no que respeita à conciliação entre o trabalho e a família, mas é necessário repensar as formas de organização do trabalho de modo a proporcionar a conciliação entre o trabalho e a família para ambos os sexos. A implementação de políticas empresariais, que promovem a conciliação entre a vida profissional e a familiar, tendem a ser alvo de discussão e incentivo por parte da União Europeia que alerta para a responsabilidade social das empresas, nomeadamente, desde a Cimeira de Lisboa, em 2000, no quadro das reformas económicas e sociais da União Europeia. Assim, segundo recomendações da União Europeia, a análise dos resultados de uma empresa deverá ser realizada, a partir de dois elementos: por um lado, através das suas margens de lucro, por outro, tendo em conta a qualidade de vida que proporciona aos seus trabalhadores, dentro e fora do local de trabalho. A nível da legislação comunitária foram incrementadas medidas sobre igualdade de oportunidades, que se podem referir como tendo particular importância para a conciliação das responsabilidades familiares com as responsabilidades profissionais, como se infere da *Diretiva sobre licença parental (96/34)*, a adoção de uma licença parental, de pelo menos 3 meses, que constitua um direito individual tanto de trabalhadores como de trabalhadoras com fundamento no nascimento ou na adoção de um filho. Esta licença pode ser utilizada até uma determinada idade, que pode ir até a criança perfazer a idade de oito anos. A Diretiva prevê ainda, que os trabalhadores sejam autorizados a ausentar-se do trabalho por motivo de força maior associado a razões familiares urgentes, em caso de doença ou acidente e que sejam de indispensável presença imediata do trabalhador. Outro ponto evolutivo na medida de conciliação, a *Diretiva 2002/73/CE*, que altera a *Diretiva 76/73/CEE*, sobre igualdade de tratamento entre mulheres e homens no acesso ao emprego, formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, reconhece às mulheres, que gozem a licença de maternidade, o direito, finda essa licença, a retomar o seu posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente em condições que não lhes sejam menos favoráveis e a beneficiar de quaisquer melhorias nas condições de trabalho a que teriam direito durante a sua ausência. A *Diretiva sobre trabalhadoras grávidas (92/85)* define um mínimo de requisitos para salvaguarda da saúde e segurança das trabalhadoras grávidas, parturientes recentes e que amamentam. É também previsto que a licença de maternidade, que será pelo menos de 14 semanas consecutivas, seja paga e salvaguarda a possibilidade de despedimentos.

A *Resolução (2000/C 218/02)*, sobre participação equilibrada das mulheres e dos homens na atividade profissional e na vida familiar, encoraja os Estados-Membros a adotar medidas que protejam os trabalhadores de ambos os sexos que exerçam direitos inerentes à paternidade, à maternidade ou à conciliação da vida profissional e familiar e a promover a participação equilibrada dos homens e das mulheres na atividade profissional e na vida familiar, condição básica para a igualdade de facto. Na *Carta Social Europeia* revista, reconhece-se aos trabalhadores de ambos os sexos com responsabilidades familiares o direito à igualdade de oportunidades e de tratamento e obriga os Estados a tomarem medidas apropriadas para permitir a estes trabalhadores permanecer na vida ativa, tendo em conta as suas necessidades no que respeita a condições de emprego e a segurança social, e a desenvolverem ou promoverem serviços públicos ou privados, em particular de guarda de crianças ou de outros tipos de guarda. A *Recomendação do Conselho da Europa sobre acolhimento de crianças (92/241/CE)* encoraja o desenvolvimento de medidas como: (1.) Serviços de acolhimento de crianças para pais e mães que trabalham ou se encontram a frequentar cursos de formação; (2.) Tornar as empresas e organizações de trabalho mais responsáveis e atentos às necessidades dos trabalhadores com filhos; (3.) Incentivar e apoiar uma maior participação dos homens na prestação de cuidados aos seus filhos; (4.) Introduzir modalidades facilitadoras da utilização das licenças parentais (Guerreiro *et al.* 2006).

A igualdade entre mulheres e homens é um dos valores fundamentais da União Europeia consagrado nos Tratados. “A União Europeia é pioneira na luta contra a discriminação com base no género e podemos sentir-nos orgulhosos dos progressos alcançados: a Europa é uma das regiões do mundo mais seguras e mais igualitárias para as mulheres” (Guerreiro, 2017).

Ao longo das últimas décadas muitas foram as iniciativas legislativas da União Europeia para fazer implementar as políticas de conciliação onde se destacam algumas das mais relevantes:

**Regulamento (CE) n.º 29/2004 da Comissão, de 08-01-2004**, que adota as especificações do módulo *ad hoc* de 2005 relativo à conciliação da vida profissional e da vida familiar previsto pelo Regulamento (CE) n.º 577/98 do Conselho, J.O. n.º L 5 de 09-01-2004;

**Regulamento (CE) n.º 1922/2006 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20-12-2006**, que cria o Instituto Europeu para a Igualdade de Género, J.O. n.º L 403 de 30-12-2006;

**Adenda ao Regulamento (CE) n.º 1922/2006 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20-12-2006**, que cria um Instituto Europeu para a Igualdade de Género, J.O. n.º L 54 de 22-02-2007;

**Regulamento (CE) n.º 20/2009 da Comissão, de 13-01-2009**, que adota as especificações do módulo *ad hoc* de 2010 relativo à conciliação da vida profissional e da vida familiar previsto pelo Regulamento (CE) n.º 577/98 do Conselho, J.O. n.º L 9 de 14-01-2009;

**Regulamento (UE) n.º 2016/2236 da Comissão, de 12-12-2016**, que adota as especificações do módulo *ad hoc* de 2018 relativo à conciliação do trabalho com a vida familiar, J.O. n.º L 337 de 13-12-2016;

**Diretiva 75/117/CEE do Conselho, de 10-02-75**, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos – A partir de 15-08-2009, revogada pela *Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho*, de 05-07-2006; J.O. n.º L 45 de 19-02-75;

**Diretiva 76/207/CEE do Conselho, de 09-02-76**, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho – Alterada pela *Diretiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho*, de 23-09-2002, e, a partir de 15-08-2009, revogada pela *Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho*, de 05-07-2006 J.O. n.º L 39 de 14-02-76;

**Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19-10-92**, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (décima Diretiva especial na aceção do n.º 1 do artigo 16.º da Diretiva 89/391/CEE) – Alterada pelas *Diretivas 2007/30/CE*, de 20-06-2007, e *2014/27/EU*, de 26-02-2014, do *Parlamento Europeu e do Conselho*; J.O. n.º L 348 de 28-11-92, entre muitas outras que indiretamente contribuíram para a evolução das políticas públicas nacionais. O último índice de Igualdade de Género que mede as diferenças de género entre mulheres e homens, considera as lacunas que são em detrimento de mulheres ou homens como sendo igualmente problemáticas, reporta a 2017. Os seis domínios principais (trabalho, dinheiro, conhecimento, tempo, poder e saúde) do Índice de Igualdade de Género atribuem pontuações para os Estados-Membros entre 1 para a desigualdade total e 100 para a igualdade total. “A medição do progresso da igualdade de género é parte integrante da efetiva *formulação de políticas*. O Índice de Igualdade de Género apoia o desenvolvimento e a implementação de políticas e legislação de igualdade de género baseadas em evidências e mostra os diferentes resultados dessas políticas para mulheres e homens. Também aumenta a consciencialização sobre o progresso e os desafios na implementação de políticas de igualdade de género entre os tomadores de decisão e o público em geral. Por último, o Índice destaca as lacunas de dados e exige dados harmonizados, comparáveis e fiáveis, ambos desagregados por sexo e disponíveis para todos

os Estados-Membros. O Índice de Igualdade de Género consiste em oito domínios. Os seis domínios funcionam, dinheiro, conhecimento, tempo, poder, saúde, que são combinados em um Índice central que é complementado por dois domínios satélites adicionais, igualmente importantes, de violência e desigualdades em interseção. Eles pertencem à estrutura do Índice de Igualdade de Género em todos os aspetos, mas não afetam a pontuação geral. Cada domínio é subdividido em subdomínios que abrangem as principais questões dentro das respetivas áreas temáticas. O quadro conceitual completo é apresentado na primeira edição do Índice. Utilizando este quadro, foram escolhidos 31 indicadores para acompanhar a evolução da igualdade entre homens e mulheres nos seis domínios principais em cada Estado-Membro, bem como no total da UE-28. O Índice de Igualdade de Género é formado pela combinação desses indicadores em uma única medida resumida, que permite que a complexa questão da igualdade de género seja sintetizada em uma medida fácil de entender” *in* (Gender Equality Index 2017). No domínio do tempo, que é o que agora interessa a este estudo, verificamos com este recente e atualizado estudo que o uso dos tempos ainda é muito desigual entre homens e mulheres, que os homens têm 75% mais tempo para atividades sociais e contrariamente as mulheres são quem maioritariamente trata das tarefas domésticas. Neste estudo, Portugal detém a percentagem de 56% no que respeita aos domínios de trabalho, dinheiro, conhecimento, tempo, poder e saúde.

#### **1.4 Políticas nacionais de conciliação trabalho-família**

A conciliação entre a atividade profissional e a vida familiar e pessoal, sendo um direito de trabalhadores e trabalhadoras, consagrado na Constituição da República Portuguesa, é um elemento chave para a igualdade de género e uma condição essencial para aumentar e melhorar a participação de homens e mulheres no trabalho, para a sua realização profissional e familiar, bem como para o seu envolvimento mais equitativo nas responsabilidades familiares (CITE, 2017:). “Ao nível da afetação de tempos às diferentes formas de trabalho, os dados mostram um tempo de trabalho total claramente superior para as mulheres, facto que resulta principalmente da desigual duração do trabalho doméstico não remunerado por género. Efetivamente, são as mulheres que têm a seu cargo a maior parte do trabalho doméstico e de prestação de cuidados a crianças e a pessoas adultas dependentes, gastando diariamente mais 1 hora e 40 minutos nestas tarefas, comparativamente aos homens. Assim, sendo certo que os homens afetam diariamente mais 27 minutos do que as mulheres ao trabalho pago, sendo que o dia de trabalho das mulheres é mais longo, observando-se um diferencial médio de 1 hora e 13 minutos entre o trabalho diário das mulheres e dos homens (*Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional – 2016* :160) e ainda a divisão sexual do trabalho não pago, bem como a presença de crianças ou outras pessoas familiares dependentes no agregado familiar, tem impacto na conciliação da atividade profissional com a vida

familiar e pessoal, sendo mais provável que esse impacto afete de forma mais penalizadora as mulheres, nomeadamente restringindo as suas possibilidades de participação no mercado de trabalho. Efetivamente, os dados do Instituto Nacional de Estatística, indicam que são as mulheres quem mais se ausenta do trabalho por motivos de prestação de cuidados a crianças ou a pessoas adultas, esteja associado ou não ao usufruto de licenças, assim como são as mulheres que mais referem ter dificuldades de se concentrar no trabalho pago devido às responsabilidades familiares. Desde 2001, a Lei n.º 10/2001, de 21 de maio determina que o Governo tem a incumbência de enviar anualmente à Assembleia da República, até ao fim de cada sessão legislativa, um relatório sobre o progresso da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional. A CITE tem contribuído para a diminuição dos estereótipos ainda persistentes no mercado de trabalho, essencialmente os ligados aos papéis de género, que determinam o enviesamento da vida profissional, familiar e privada das pessoas. Ao longo dos anos, a CITE tem desenvolvido e continuará a desenvolver atividades regulares e permanentes que decorrem da sua missão, destacando-se as seguintes: no âmbito da sua missão. A CITE atribui desde o ano 2000, o prémio PIQ “Igualdade é Qualidade, que se trata de uma distinção que, em colaboração com a CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, reconhece entidades empregadoras com boas práticas em matéria de igualdade de género, conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e o combate à violência doméstica e de género. Incumbe a esta a emissão de pareceres jurídicos, por solicitação obrigatória das entidades empregadoras, que pretendem recusar pedidos de regime de trabalho a tempo parcial ou em horário flexível a trabalhadoras e trabalhadores com crianças até 12 anos de idade. Os planos para a igualdade que devem elaborar anualmente e promovam a eliminação da discriminação em função do sexo e fomentem a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional, podendo a Comissão emitir recomendações que deverá publicar no seu sítio na Internet. Atualmente e por imposição da *Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018*, está em vigor a *Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND)*.

### **1.5 Evolução dos horários de trabalho e as mudanças ocorridas nos últimos anos na (Administração Pública)**

Houve uma evolução da duração do horário de trabalho na Administração Pública. Podemos verificar que desde 1988 com a entrada em vigor do *Dec-Lei n.º 187/88*, de 27 de maio, do *Dec-Lei n.º 259/98*, de 18 de agosto e da *Lei n.º 59/2008*, de 11 de setembro, a carga horária diária de trabalho, passou a ser de sete horas que corresponde a 35 horas por semana, havendo, em regra, um dia de descanso semanal obrigatório e um dia de descanso semanal complementar, coincidentes, sempre que possível, com o domingo e o sábado respetivamente.

### **1.5.1 Breve análise histórica**

Desde 1996, o direito a dois dias de descanso semanal foi conquistado na Administração Local depois do 25 de Abril de 1974, sendo posteriormente alargado a outros serviços da Administração Pública – redistribuição das horas de trabalho pelos cinco dias úteis da semana. Na década de 80, a criação de serviços essenciais em vários setores, tanto da administração central como local e regional, levou à redução dos dois dias de descanso semanal para dia e meio, o que na prática resultou na generalização de um dia de descanso semanal. Em 1988 é regulamentado o horário semanal de trabalho com as seguintes modalidades: – 35 horas para o pessoal que desempenha funções técnicas e administrativas; – 40 horas para o pessoal auxiliar; – 45 horas para o pessoal operário. Em 1989, as autarquias aplicaram as 40 horas semanais ao pessoal operário. Em 1991, é regulamentado o horário máximo semanal de trabalho de 40 horas para o grupo de pessoal operário, com a possibilidade de fixação de regimes de duração semanal inferiores às 35 e 40 horas, em função da perigosidade e penosidade das funções desenvolvidas. É estabelecida a regra do domingo e do sábado, respetivamente como dias de descanso semanal obrigatório e complementar. Até 1996, a duração horária semanal do trabalho era de 35 horas para o pessoal dos grupos técnico superior, técnico, técnico-profissional, administrativo e telefonistas e de 40 horas para o pessoal dos grupos auxiliar e operário. É com a assinatura do acordo salarial para 1996, que foi dado o primeiro passo para o reconhecimento do horário de 35 horas para todos os trabalhadores. Estudos levados a cabo nos últimos 20 anos apontam para o facto de que, à medida que se avança no número de horas trabalhadas durante o dia, a produtividade vai-se tornando gradualmente mais baixa. Por outro lado, ignora-se o efeito negativo que o excesso de horas diárias tem sobre os trabalhadores e as organizações, pondo em causa os níveis de segurança e saúde e as condições da vida profissional e familiar.

## **2. METODOLOGIA**

Neste capítulo abordam-se aspetos relacionados com os procedimentos metodológicos desenvolvidos para realizar o presente estudo. Para a realização desta pesquisa empírica optou-se pela metodologia qualitativa, com recurso à realização de entrevistas. Segundo Bryman e Burgess (1999), citados por Barbosa (2009:100-101), a pesquisa qualitativa caracteriza-se pela: (i) aposta na interpretação dos fenómenos sociais a partir das visões subjetivas dos participantes do estudo, logo distante de uma leitura positivista da ciência; (ii) o uso de cenários reais, ao invés de artificiais, para a obtenção dos dados; (iii) o emprego de várias técnicas de recolha de dados, frequentemente em simultâneo; e (iv) o objetivo de construção/desenvolvimento de teoria, por oposição ao teste de teorias anteriores. De acordo com Strauss e Corbin (1998) a investigação qualitativa distingue-se pela

natureza dos resultados que obtém. A análise qualitativa centra-se nas experiências dos indivíduos, nos seus comportamentos, emoções ou sentimentos. Desta forma, a quase totalidade da análise dos dados é de natureza interpretativa. Os mesmos autores reconhecem a existência de diversas razões que conduzem à escolha da investigação do tipo qualitativo. Segundo Santos (2007) essa escolha pode estar relacionada com as preferências pessoais do investigador, ou com a natureza do problema, ou, ainda, com o fenómeno que se está a investigar e que se pretende explicar. Para Snape e Spencer (2003) citados por Santos (2007:156-157), a “investigação qualitativa distingue-se ainda devido a estar particularmente direcionada para a exploração de significados atribuídos pelos indivíduos a determinados fenómenos ou pela busca de explicações em profundidade para a compreensão de realidades complexas”. Para a presente pesquisa realizaram-se entrevistas a vinte entrevistados e entrevistadas. Dez a trabalhadores/as da Administração Pública, com filhos menores/dependentes em 2016, dos quais oito são mulheres, dois homens com idades compreendidas entre os 35 e os 59 anos de idade de agregados monoparentais. Dez a agregados de famílias biparentais em exercício de funções na Administração Pública, dos quais seis são do género feminino e quatro do género masculino. As questões de partida orientadoras do estudo foram “Após o aumento do horário de trabalho, de que forma os agregados monoparentais fazem a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional?”; “Como conciliam as exigências horárias, com as exigências da vida familiar?”; “As políticas públicas de conciliação têm o alcance esperado?”. Com o objetivo de dar resposta a estas questões realizou-se a respetiva recolha de informação, analisada no capítulo seguinte. Procedeu-se numa primeira linha na análise das características sociais das entrevistadas/os dando a conhecer quem são os representantes dos agregados monoparentais e dos nucleares se homens, se mulheres. Segue-se a análise das outras questões inerentes a esta pesquisa procurando saber:

- A. Se trabalha para além do horário estipulado,
- B. Se faz uso dos direitos,
- C. Se se inibe de gozar esses mesmos direitos,
- D. Quem não pode de todo gozá-los,
- E. Quais as medidas de conciliação mais usadas,

Como objetivo, visa-se perceber o que mudou no local de trabalho, saber quem faz jornada contínua, como conseguem estes agregados fazer todas as tarefas inerentes ao seu quotidiano, da casa, dos filhos e ainda a atividade profissional. A análise desta componente empírica é feita em três subcapítulos: quotidianos familiares; vidas profissionais e a relação trabalho-família. As entrevistas



foram realizadas individualmente ao elemento de cada agregado, onde percebemos a dinâmica familiar e profissional destas famílias. A metodologia em que assentou este estudo foi de tipo qualitativo, com recurso a entrevista individual estruturado em cinco partes, foram realizadas dez entrevistas a agregados monoparentais, a oito a mulheres, dois homens com idades compreendidas entre os 35 e os 59 anos de idade:

As entrevistas realizadas tanto às famílias monoparentais como às famílias biparentais foram organizadas de acordo com os seguintes pontos:

- A. Caracterização pessoal, familiar e profissional;
- B. Situação perante a monoparentalidade;
- C. Especialização do quotidiano das famílias monoparentais;
- D. A situação de conciliação antes e depois das 40 horas;
- E. Principais dificuldades sentidas;
- F. Sugestão para futuras medidas de conciliação;

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1 Conciliação**

Pretende-se com este estudo apurar as diferenças entre a conciliação trabalho-família nas famílias monoparentais por comparação com as famílias biparentais.

A família pós-moderna, sem dúvida, modificou-se, assumindo novos padrões familiares. O facto a ser considerado é se estes novos padrões são decorrência do anteriormente conhecido ou são novos padrões surgidos na sociedade contemporânea. "Uma estrutura familiar que tem crescido em número é a formada por pais ou mães únicos, denominada, famílias monoparentais. Grande parte destas famílias, são fruto dos divórcios que, segundo dados do PORDATA (2012), em Portugal, e para cada 100 casamentos há 74,2 divórcios. Nestas famílias, distinguem-se duas grandes tipologias: um dos pais assume o cuidado dos filhos e o outro não é ativo na parentalidade, ou famílias onde um dos pais é solteiro e o outro nunca assumiu a parentalidade. "Em 1985, o Parlamento Europeu constatava não existir nenhuma definição internacionalmente reconhecida de Família Monoparental, acrescentando que o referido termo abrange, nos diversos países da comunidade, situações tão

variadas como as de pais/mães que vivem sós com um ou vários filhos, casais não casados com filhos, pais/ mães solteiros que vivem não apenas com os filhos, mas com outros familiares, grupo de pessoas que coabitam sem qualquer laço marital ou filial” (Martins, 1995:29). Segundo a Base de Dados Portugal Contemporâneo, em 2001 a percentagem de famílias monoparentais em Portugal foi de aproximadamente 7,7% e em 2011 foi de 10%, verificando-se que a monoparentalidade é uma das formas familiares que tem vindo a aumentar progressivamente nas últimas décadas (Correia, 2002; Vaz e Relvas, 2002). Atualmente em Portugal e segundo dados do INE, que se reportam a 2016, existem cerca de 439.787 agregados monoparentais, com tendência para aumentarem.

Quando nos referimos às famílias monoparentais femininas consideramos que elas podem ser compostas de três seguintes formas: - Mulheres separadas ou divorciadas que possuem a guarda do(s) filho(s); - Mulheres viúvas que criam seus filhos; - Mulheres que jamais se casaram mas optaram pela maternidade, realizando a chamada “produção independente” por vias naturais ou pela adoção, criando seu(s) filho(s) sozinha sem a presença paterna.

### **3.2 A situação na Administração pública**

Pretende-se com este estudo, que teve como alvo, agregados monoparentais e biparentais de trabalhadores e trabalhadoras da Administração Pública, verificar se a Administração Pública enquanto entidade empregadora de primeira linha, apoia e aplica as políticas públicas de conciliação e está atenta à vida familiar dos seus trabalhadores e trabalhadoras. A Administração Pública enquanto entidade empregadora, está obrigada no âmbito da lei Geral em Funções Públicas, no seu artigo 4.º al. e) a remeter para o Código do trabalho, todas as questões atinentes à parentalidade. O que quer dizer, no que toca às medidas de conciliação previstas no Código do Trabalho, nomeadamente o horário flexível, meio tempo, entre outras devem ser aplicadas aos trabalhadores/as em funções públicas. A Lei Geral em Funções Públicas prevê também horários mais flexíveis e jornada contínua, para efeitos de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

### **3.3 Alteração dos horários**

Por imposição da Lei n.º 68/2013 de 29 de agosto, os funcionários públicos desde outubro de 2013 passaram a cumprir 40 horas semanais em desfavor das 35 horas, praticadas até essa data. Referindo-se às culturas organizacionais assentes no “presentismo”, terminologia também utilizada por Casaca (2013), Guerreiro (2009:2) dá conta de “para ambos os sexos, valores elevados de trabalho para além do tempo contratualizado (...) sem ser atempadamente planeado”, sendo que a permanência para além do horário parece ser condição inerente a uma promoção. De salientar ainda a disparidade entre o tempo médio de trabalho efetivo na Europa, de 41h para os homens e 34h para as mulheres, e

o tempo de trabalho registado em Portugal, 45h nos homens e 44h nas mulheres. Aquando da política de alteração do horário de trabalho muitas foram as vozes que se levantaram a contestar tais alterações. Com esta política visava, para além de um eventual aumento da produtividade, uma equiparação ao sector privado, cujo Código de Trabalho prevê 40 horas semanais. o aumento do horário de trabalho, não é proporcional ao aumento de rendimento, conforme estudo que se encontra no site da Direção Geral da Administração Pública e do Emprego Público. Na verdade os funcionários públicos portugueses tinham um dos horários mais leves na União Europeia. Os dados divulgados pela Direção Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) mostram que as 35 horas se situam num extremo e que as 40 horas se situam no outro. Em termos anuais, a função pública portuguesa trabalha 1.573 horas, mas de acordo com os cálculos de Stéphane Jacobzone, do departamento sobre reformas do sector público da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico, os funcionários públicos portugueses passarão a trabalhar 1.797 horas por ano, ligeiramente acima da média da OCDE (1.745), mas abaixo de países como a Áustria, a Alemanha ou os Estados Unidos. O aumento poderá até ser superior, já que estes cálculos ignoram a redução do número de férias e de feriados. *“A reforma vai colocar Portugal ligeiramente acima da média. Mas ter funcionários sentados mais cinco horas por semana numa secretária pode não fazer a diferença. A questão é saber como se tornam mais produtivas e eficientes. Como é que se motivam as pessoas?”* Cabrita Miguel(2013) . Para justificar o aumento do horário de trabalho, o governo de então, garantiu poupanças de 372 milhões até 2015, vai ajudar a acomodar o impacto da redução de funcionários, agilizar o trabalho por turnos, reduzir o custo com horas extraordinárias e aproximar as regras dos trabalhadores do privado. Anna Coote, acaba de coeditar um livro no Reino Unido chamado *“Time on our side – We all need a shorter week (2013)”*, que reúne uma série de artigos que sustentam *“porque é que precisamos de uma semana mais curta de trabalho”* (Coote Anna, Franklin Jane, 2013). A responsável pelo departamento de política social da New Economics Foundation – um *“think tank”* britânico que frequentemente cita Keynes- nota que vários países enfrentaram a recessão com medidas opostas, como esquemas de *layoff*, que implicam uma redução do tempo de trabalho e do salário. *“Esta decisão de Portugal é interessante. Que níveis de desemprego é que existem aí? Não faz sentido nenhum aumentar o tempo de trabalho quando há tantos desempregados”,* salienta, defendendo que a medida pode ser *“ineficiente”*, mesmo quando o objetivo é reduzir despesa. *“Se as pessoas trabalharem durante mais tempo tenderão a estar menos empenhadas no trabalho, o que aumenta os níveis de stresse, ansiedade e absentismo”*. *“É preciso ver a economia como um todo, não apenas do ponto de vista financeiro”*. O economista responsável pelos relatórios sobre a evolução de horários de trabalho publicados pela Eurofound, agência da Comissão Europeia afirma: *“Se analisarmos os dados para os Estados-membros da União Europeia, Portugal terá a mais significativa*

mudança durante os últimos três anos, pelo menos", diz o economista, que trabalha na Irlanda "Deixa de pertencer ao grupo de países que têm maior preocupação com conciliação da vida pessoal e profissional para passar a dificultar essa conciliação" (Cabrita, 2013). Os governos aquando da implementação destas políticas públicas atendem apenas a aspetos económicos desvalorizando o tecido social isso terá reflexos sociais e laborais, trabalhadores insatisfeitos não terão a mesma produtividade.

## 4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

O objetivo principal deste estudo é perceber se as mães/pais que compõem os agregados monoparentais e biparentais, conseguem conciliar a sua vida profissional com a vida familiar; qual a sua dinâmica familiar antes e depois do aumento do horário de trabalho, que meios e práticas de conciliação é que conseguem utilizar. Se na rede social em que estão inseridos têm apoio a nível de escola, família e amigos.

### 4.1 Caracterização social dos entrevistadas/os

#### Agregados monoparentais

CARACTERIZAÇÃO SOCIAL DAS ENTREVISTADAS/OS			FAMILIAS MONOPARENTAIS								
	ENTREVISTAS	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	sexo	Feminino	Feminino	Feminino	Feminino	Feminino	Masculino	Feminino	Feminino	Masculino	Feminino
2	idade	39	39	42	49	59	41	50	45	43	49
3	escolaridade	licenciatura	licenciatura	licenciatura	licenciatura	licenciatura	12.º	12.º	licenciatura	12.ºano	licenciatura
4	profissão	Técnica Superior/oficial de justiça/comissão de serviço	Técnica Superior/Jurista	Técnica Superior/Jurista	Técnica Superior	Técnica Superior	Assistente Técnico de Informática	Assistente Técnica	Técnica Superior	Assistente Técnica	Técnica Superior
5	local de trabalho	Administração Central/DGAJ	Administração Central/DGAJ	Administração Central/DGAJ	Administração Regional/IMT	Administração Central/DGAJ	Administração local/Câmara Municipal	Administração Central/DGAJ	Administração Central/DGAJ	Administração Central/DGAJ	Administração Regional/IMT
6	número de filhos e suas idades	Uma filha/8 anos	Dois filhos /6 anos/1 ano	Dois filhos /7 anos/4 ano	Uma filha/13 anos	Um filho/21 anos	Dois filhos /12 e 8 anos	Uma filha/15anos	Uma filha/8 anos	Um filho/7 anos	três filhos / 8 /12/19anos
7	composição do agregado familiar	mãe e filha	mãe e filhos	mãe e filhos	mãe e filha	mãe e filha	pai e filhos/duas semanas por mês	mãe e filha	mãe e filha	pai	mãe e filhos

Nas famílias monoparentais foram entrevistadas oito mulheres, com idades compreendidas entre os 39 e os 59 anos de idade. A nível de experiência laboral, sete têm habilitações superiores, nomeadamente licenciaturas, o que lhes permite ocupar cargos de Técnicas-superiores, com funções exigentes de grau de complexidade 3. Dois dos entrevistados são do sexo masculino, com idades entre os 42 e os 43, ambos divorciados e têm como escolaridade o 12.º ano, sendo ambos Assistentes-técnicos, um trabalha na administração direta do Estado, na Direção Geral de Administração Geral da Justiça e o outro num Câmara Municipal. Os filhos têm idades compreendidas entre um ano de idade e os 21 anos, sendo que a maioria se encontra em idade escolar com total dependência efetiva dos progenitores. Os agregados monoparentais são, na sua quase totalidade, compostos por mães e filhos ou pais e filhos exclusivamente. Realidade social que se espelha também entre os trabalhadores

da Administração Pública, como acima se exemplifica. São trabalhadores qualificados, instruídos, que por impossibilidade de formar família nuclear, optaram por ter menos filhos e dedicar-se mais ao trabalho. No âmbito das entrevistas a famílias monoparentais, constatamos que as funções mais representadas são as de Técnicas/os-superiores, mais comum e mais feminizada, com funções exigentes de grau de complexidade 3, enquanto as que exercem funções de Assistente-Técnico/a, são quatro, funções para as quais é apenas necessário possuir o 12.º ano de escolaridade. Das entrevistas realizadas a agregados monoparentais, em cinco dos casos afirmam gostar das funções exercidas, quatro estão descontentes, uma diz mais ou menos.

#### **4.1.1 Conciliação**

##### ***Antes do aumento do horário de trabalho***

Este foco torna-se pilar nesta investigação. Esta estrutura da sociedade, instituição que é a família, é a base para o bom e são desenvolvimento do ser humano em geral, crianças em particular. O foro familiar deve proporcionar às crianças encontram o equilíbrio para o bom e saudável desenvolvimento. Pudemos verificar nesta dinâmica diária da lide doméstica que, antes da situação de monoparentalidade, algumas entrevistadas sentiam falta de apoio na realização das tarefas, uma boa parte começou a despende mais tempo, tanto na realização das tarefas, como nos cuidados diários com os filhos. Esta é uma tónica que sobressai, tanto antes, como após a situação familiar de monoparentalidade, mas, sobretudo após o aumento do horário de trabalho. Nove das entrevistadas/os dizem, que tem pouco tempo para os filhos, pouco tempo para a família, entrevistada J diz: “*falta de tempo*”, pois entre deslocações, casa para a escola e para o trabalho, esgota os horários para poder usufruir do convívio familiar. A entrevistada B refere: “*não tenho tempo para nada*”, o entrevistado F diz: “*sem tempo para estar com os filhos*”.

De uma forma geral antes da monoparentalidade, havia alguma dificuldade na conciliação com os horários, na gestão do tempo, pouco tempo para a família, nomeadamente, gestão das tarefas domésticas.

##### ***Depois do aumento do horário de trabalho***

Nos agregados monoparentais, o tempo despendido na profissão retira tempo para dedicar e realizar as tarefas domésticas diárias. Outro fator é que de uma forma geral, estas famílias têm menos rendimento disponível, o que inviabiliza pagar a uma empregada, por exemplo, para ajuda nas tarefas domésticas. O tempo, ou melhor, a falta dele, é a queixa base destes entrevistados/as, sendo daí decorrente uma série de consequências que acabam por culminar tanto no sentimento de culpa por

não haver apoio à família, porque é preciso realizar as tarefas domésticas e dar os cuidados básicos às crianças. De um modo geral, há um aumento do tempo despendido em relação ao tempo despendido antes da situação de monoparentalidade, nas tarefas domésticas diárias, antes a uma grande parte dos entrevistados/as, estabelecia-se entre 2/3h dia para um aumento de 2h por dia após a monoparentalidade, fixam-se entre 4/5h por dia, número este que se manteve após o aumento do horário de trabalho, o que se refletiu na falta de tempo para o convívio e para o descanso, nove das entrevistadas/os afirma que com o aumento do horário de trabalho o cansaço é superior. Após o aumento do horário de trabalho referem, a principal tónica além do cansaço, é ter menos tempo para dedicar no acompanhamento dos filhos, nomeadamente, na realização dos trabalhos de casa, também em ir levá-los e buscá-los à creche/infantário, ou escola, como diz a entrevistada A: *“pouco tempo para os filhos, cansaço”*, entrevistada D: *“ não poder ir buscar os filhos à escola”*, entrevistada H diz: *“ sem tempo para as crianças”*. Quase a totalidade dos/as entrevistadas, refere, que durante a semana não tem tempo para ir às compras deixando essa tarefa para o fim-de-semana. A tarefa em que também despendem menos tempo, é nas idas ao médico, de um modo geral uma vez por mês e sempre que necessário. Estas famílias, não têm uma rede de apoio bem definida, contam apenas consigo e com o ATL, mas sempre mediante pagamento monetário. Os restantes quatro, por viverem de alguma forma perto das famílias, têm apoio dos avós. Um caso apenas, refere também ter algum apoio dos amigos, mas é uma minoria. Apenas uma referiu ter empregada, no entanto por desempenhar funções de chefia tinha uma remuneração que lhe permitia isso. Na maioria das entrevistas, constatamos não haver apoio no desempenho das rotinas do quotidiano. A outra metade tem ajuda ao nível dos cuidados com os filhos, sobretudo em ir buscá-los à escola e na guarda das crianças, quando há algum imperativo para as mães saírem e precisam de deixar os filhos a alguém. Metade durante a semana recorrem ao ATL e ao prolongamento, conforme a idade da criança e as regras do estabelecimento de ensino e ao “apoio no centro de estudo” para a grande maioria. Verifica-se nas famílias monoparentais que os trabalhadores/as que ficam para além do horário atual, tem apoio familiar, ou ATL ou paga prolongamento na escola, com a agravante de muitas vezes os equipamentos não terem horários compatíveis com os horários dos pais é necessário ter custos adicionais e pagar um ATL, alteram o rendimento disponível das famílias, na maioria dos casos já por si debilitado. Em nove dos casos afirmam que gostariam que o local de trabalho tivesse equipamentos para dar apoio aos filhos. Cerca de oito entrevistados/as gostam da atividade desenvolvida, sendo que dois estão parcialmente satisfeitos, de um modo geral a maioria das entrevistadas assume gostar das funções que desempenha, sendo a satisfação profissional relevante no modo como se reflete na interação com a vida familiar.

## 4.2 Caracterização social dos entrevistadas/os

### Agregados biparentais

CARACTERIZAÇÃO SOCIAL DOS ENTREVISTANDO/AS		FAMÍLIAS NUCLEARES									
	ENTREVISTAS	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	sexo	Feminino	Feminino	Feminino	Feminino	Feminino	Feminino	Masculino	Masculino	Masculino	Feminino
2	idade	42	40	42	45	42	45	44	40	39	37
3	escolaridade	licenciatura	licenciatura	licenciatura	12.º	12.º	12.º	licenciatura	licenciatura	12.ºano	12.ºano
4	profissão	Técnica Superior/Jurista	Técnica Superior/Jurista	Técnica Superior/Jurista	Assistente Técnica	Assistente Técnica	Assistente Técnica	Técnica Superior/Jurista	Técnica Superior/Jurista	Assistente Técnica	Técnica Superior
5	local de trabalho	Administração Central/DGAJ	Administração Central/DGAJ	Administração Central/DGAJ	Administração Central/DGAJ	Administração Central/DGAJ	Administração Central/DGAJ	Administração Central/DGAJ	Administração Central/DGAJ	Administração Central/Finanças	Administração Central/Finanças
6	número de filhos e suas idades	Dois filhas/8 e 5 anos	umafilha/8anos	Doisfilhos/18 anos/14ano	Um filho/10anos	Doisfilhos/18 e 10 anos	Doisfilhos/11 e 15 anos	duas filhas/ 13anos/3anos	Doisfilhos/13 e 9 anos	Doisfilhas/11 e 2 anos	um filho/7anos
7	composição do agregado familiar	mãe/pai e filhas	mãe/pai e filha	mãe/pai e filhos	mãe/pai e filho	mãe/pai e filhos	mãe/pai e filhos	mãe/pai e filhas	mãe/pai e filhos	mãe/pai e filhas	mãe/pai e filho

Nas dez famílias biparentais estudadas as idades situam-se entre os 39 e os 50 anos. São sete do sexo feminino e três entrevistados do sexo masculino. Um outro entrevistado tem o 12.º e desempenha funções de Assistente-técnico. Nas famílias biparentais, cinco exercem funções de Técnicas/os-Superiores, e os outros cinco de Assistente-Técnico/a. Cinco das mulheres são licenciadas, quanto aos homens são apenas dois. O grau de habilitações vai permitir o exercício de funções mais complexas, para as quais é preciso mais tempo de trabalho. Nas famílias monoparentais as mães exercem sobretudo funções técnicas de alguma complexidade e exigência intelectual, de concentração e responsabilidade. Quanto aos homens que exercem funções técnicas cujas habilitações necessárias são apenas o 12.º, são mais trabalhosas, mas menos exigentes intelectualmente. Nas famílias biparentais, as funções de maior exigência técnica, intelectual e de responsabilidade são dos homens, com cargos de chefia. Estes têm isenção de horários e não se preocupam com a gestão da dinâmica do quotidiano familiar. Dois elementos masculinos ocupam cargos de grau de complexidade 1, com uma menor responsabilidade. Concluímos que já existir por parte dos homens preocupação com a gestão da vida familiar pois participam ativamente na mesma. Três das mulheres, desempenham cargos técnicos, de exigência média, requerem trabalho, estudo e responsabilidade as



outras duas, têm menos responsabilidade, menos exigência nas funções exercidas por serem de grau de complexidade 1.

A média de idades dos filhos é 6/10, o que exige muita dedicação das trabalhadoras e trabalhadores. Conforme quadro supra. Pudemos constatar que a grande preocupação com os filhos advém das mulheres e da falta de tempo, para os ir buscar à escola e de os acompanhar na realização das tarefas escolares, como refere a entrevistada A: “*menos tempo em geral para tratar das filhas e dar-lhes atenção*”. Quanto aos agregados, são todos compostos por três ou mais elementos, pai, mãe e filhos/as. Verificámos que metade tem um filho, a outra dois, no seguimento, de que hoje em dia as mulheres têm apenas, 1,2 filhos, motivado por vários fatores, um dos quais, ter de trabalhar para subsistir, e conforme constatamos diz a entrevistada “*falta de apoio do marido*”. Constata-se que, apesar de tudo, ainda é no cuidado aos filhos que há alguma cooperação na ajuda diária, referem dedicar aos filhos 3h/dia, nada tendo mudado com o aumento do horário de trabalho a não ser a constante referência da maioria dos entrevistados á falta de tempo para apoio à família, como referem os entrevistados I e J: “*pouco tempo para os filhos*”.

#### **4.2.1. CONCILIAÇÃO**

##### ***Antes da alteração do horário de Trabalho***

Quando ainda vigoravam as 35h semanais, como sucede hoje em dia, as famílias biparentais afirmavam que tinham de fazer uma grande gestão do tempo como refere a entrevistada A: “*pouco tempo para os filhos*”, entrevistada B: “*diminuição da qualidade de vida familiar*”, os entrevistados F, G e H referem: “*não tinham dificuldades*”, a entrevistada D: refere que já tinha: “*jornada contínua*”.

##### ***Depois da alteração do horário de trabalho***

Com a introdução das 40 horas semanais, houve grandes alterações ao nível da organização do quotidiano das trabalhadoras e trabalhadores, dos agregados biparentais. Pudemos constatar neste estudo empírico, que nos agregados biparentais metade afirma trabalhar para além da jornada diária de trabalho, sendo que a outra metade afirma não ter essa necessidade. De relevante importância é constatar que quem mais fica para além do horário laboral são homens, estes na sua maioria não têm preocupações na deslocação à escola para ir buscar os filhos. Com o aumento do horário de trabalho foram muitas as alterações na vida destas famílias. Verificamos que estes trabalhadores/as, chegam a

trabalhar 9h/dia, isto nos agregados biparentais. Como consequência desse aumento, a entrevistada B refere: “*diminuição da qualidade de vida familiar*”, a entrevistada “*mais despesas para o agregado*” os entrevistados I e J referem: “*pouco tempo para os filhos, cansaço*”.

#### **4.3 AS PRINCIPAIS DIFERENÇAS CONSTATADAS NO ESTUDO ENTRE OS DOIS AGREGADOS:**

Verifica-se, que nos agregados monoparentais, ao nível das responsabilidades parentais, que são as mães na sua maioria que têm a guarda dos filhos, só uma mãe tem a guarda conjunta com o pai, o que dificulta a organização da sua rotina diária, a entrevistada D refere que após o aumento do horário de trabalho: “*não pode ir buscar a filha ao estabelecimento de ensino*”. Na maioria dos casos os filhos estão de 15 em 15 dias com o progenitor, mas quem tem a guarda é a progenitora. Em alguns casos há um dia na semana que os filhos pernoitam com os pais, só nesse dia é que por regra a mãe não vai buscar as crianças, de resto a sua rotina passa por, cuidar de manhã e à noite dos filhos, levá-los à escola, trabalhar, regressar a casa, depois de os ir buscar ao estabelecimento de ensino, conforme refere a entrevistada A: “*necessidade de maior disponibilidade física e psicológica para acompanhar na educação e estudo*”, já a entrevistada F diz: “*elevada carga horária, não permite disfrutar a família*”. A realidade dos quotidianos destas famílias biparentais diverge, no entanto, em alguns pontos, em relação às famílias monoparentais. Verificamos, que há uma maior partilha das responsabilidades das lides domésticas entre pais e mães. Na maioria dos casos é a mulher que tem a preocupação da organização da casa e do seu quotidiano, nomeadamente, tarefas domésticas, cozinhar, limpar a casa, tratar da roupa, compras. Apesar de em menor número, as mulheres têm também diariamente que atender aos cuidados com os filhos, no levantar, deitar, banho, alimentação, tratar da roupa, levar e buscar à escola. O quotidiano dos homens pertencentes a famílias biparentais é bem díspar do das mulheres, conforme se verifica pela referência do entrevistado H, que após o aumento do horário de trabalho diz: “*não teve dificuldades*”, o entrevistado G referiu: “*não sentiu*”. Já as mães referem que após o aumento do horário de trabalho, “*passsei ao horário de jornada contínua*”, refere a entrevistada A, a entrevistada E depois do aumento das 40h/semanais “*teve de por a filha no ATL/mais despesas para o agregado*”. Já nos agregados monoparentais no geral temos uma grande preocupação com as dificuldades em conciliar trabalho-família, vejamos a entrevistada E diz: “*gostaria de ter mais tempo para mim e para o meu filho*”, a entrevistada F refere: “*elevada carga horária, não permite disfrutar a família*”, já o entrevistado J diz: “*falta de tempo*”.

Em ambos os agregados, não se verifica que os homens revelam preocupação com as lides domésticas. Verifica-se, no entanto, que preferem que os tempos fora do ambiente profissional sejam passados com a família, não tanto para ajudar nas lides domésticas, mas sobretudo para a parte lúdica

da família, no entanto, não refletem como, preocupação o aumento do horário de trabalho, tanto porque na maioria dos casos trabalham para lá do horário e não vão buscar os filhos à escola, delegam essa tarefa nas mães e nos avós. Mas a tônica dominante nas em ambos os agregados é a falta de tempo para a conciliação entre a profissão e a família.

**No estudo encontramos uma tendência para:**

A tônica dominante que sobressai do estudo, é que nos agregados monoparentais, que já tinham falta de tempo, com o aumento do horário de trabalho essa realidade complicou-se ainda mais. Outra tendência em ambos os agregados foi a tentativa de recorrer a medidas de conciliação que não tinham. Entre essas medidas destacam-se o horário flexível, que lhes permite entrar uma hora mais tarde e sair uma hora mais cedo e vice-versa. Dois dos homens por terem cargos de chefia têm isenção de horário, no entanto isso não alterou as suas rotinas, que eram as mesmas quando não estavam a exercer essas funções. Ainda se sente algum constrangimento quando os elementos masculinos do agregado falam da sua participação no quotidiano e desempenho dos mesmos nas tarefas domésticas.

Ao nível das medidas de conciliação proporcionadas pela escola verificamos uma alteração em relação às famílias monoparentais. Têm menos medidas conciliatórias na escola e socorrem-se mais do apoio familiar, aqui poderemos interpretar que como casal poderão contar com uma maior rede de apoio familiar, socorrendo-se dos mesmos para ir buscar as crianças à escola, dispensando assim o ATL e o prolongamento, 2% dos entrevistados diz não ter acesso a qualquer medida de conciliação entre a vida profissional e a família. Estes dois inibem-se completamente do exercício dos seus direitos, como uma grande parte dos trabalhadores que exercem funções públicas. No entanto, após o aumento do horário de trabalho, a situação das famílias em geral agudizou-se, em especial as famílias monoparentais, em alguns casos, na impossibilidade de recorrer a medidas de conciliação ao nível do trabalho que fossem mais eficazes, viram na solução do prolongamento e do ATL o único caminho para a guarda dos seus filhos e assim cumprirem o horário de trabalho. Situação que enfatiza ainda mais a rotina destas famílias, pois em tempos de políticas públicas de cortes salariais vêem-se a braços com mais uma despesa, o que convenhamos, apenas para um ordenado, dificulta ainda mais o orçamento familiar.

#### **4.5. QUE MEDIDAS DE CONCILIAÇÃO EXISTEM NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA:**

Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito: a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (Artigo 59.º da Constituição Portuguesa). Em matéria de prestação de trabalho, os trabalhadores que exercem funções públicas têm direito: à organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar, à prestação do trabalho em condições de higiene, segurança e saúde, ao repouso e aos lazeres, a um limite máximo de jornada de trabalho e ao descanso semanal, estes são, *Princípios gerais*<sup>2</sup>, condições de prestação de trabalho que devem favorecer a compatibilização da vida profissional com a vida familiar do trabalhador, bem como assegurar o respeito das normas aplicáveis em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, mas cabe ao empregador público fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, observados os limites legais e contratuais, estas são as regras.

Pudemos verificar que as medidas de conciliação são sobretudo a nível dos horários de trabalho, dependendo das entidades públicas, os horários são diversos, assim, os horários podem ser com isenção de horário, horários rígidos/horários flexíveis, horários desfasados/horários por turnos específicos/jornada contínua/meia jornada, não sujeição a horário/isenção de horário. Na nossa amostra verificamos, que vigora para nove dos entrevistados o regime flexível, ou seja, dentro de uma plataforma fixa, os trabalhadores terão de cumprir as 8 horas diárias de trabalho efetivo. Os outros dez tem um horário rígido. De entre os trabalhadores com agregados monoparentais, que têm horário flexível, apenas dois têm jornada contínua como medida de conciliação. É a mesma a percentagem de trabalhadores com jornada contínua nas famílias biparentais. Como verificamos trata-se de uma minoria. Relativamente a outras medidas de conciliação são aquelas que decorrem de situações pontuais, já consagradas na legislação laboral, onde a sua aplicação não decorre de um pedido à chefia direta, mas sim, no seguimento de justificação de faltas do trabalhador, ou por doença, ou por nascimento de filho. Existem ainda medidas que ao abrigo da legislação em vigor, decorrente do código de trabalho, como por exemplo, a possibilidade dos pais e mães poderem estar presentes nas reuniões da escola. Enquanto estudo da conciliação (CTF) numa entidade pública, verificamos que é a nível de horário de trabalho que os trabalhadores procuram realizar essa conciliação. A outras

medidas são escassas, a saber, licença de paternidade e estar presente nas reuniões escolares. No entanto no universo do nosso estudo verificamos que tanto nos agregados monoparentais como nucleares os trabalhadores desconhecem a existência de medidas de conciliação, apontam apenas como medida de conciliação a possibilidade de *horário flexível* e a *jornada contínua*.

“A igualdade entre mulheres e homens e a não discriminação constituem princípios fundamentais da Constituição da República Portuguesa e do Tratado que institui a União Europeia — Tratado de Lisboa”, sabemos que este propósito está ainda longe de ser assimilado pelas chefias e aplicadores que dirigem as instituições e organizações que podem implementar efetivamente as políticas públicas. Como exemplo tomamos o IV Plano Nacional para a Igualdade de Género, prevê a adoção de um conjunto de noventa e sete medidas estruturadas em torno de catorze áreas estratégicas: aqui vamos considerar a: ”2) *Independência Económica, Mercado de Trabalho e Organização da Vida Profissional, Familiar e Pessoal*”, constituída por 10 medidas, uma delas seria (Conferir visibilidade ao valor do trabalho não remunerado de apoio à vida familiar, através da realização de um inquérito nacional aos usos do tempo por homens e mulheres - CITE,2016:) consideramos que esta estratégia devia ter medidas mais incisivas na questão da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. A igualdade de género em Portugal é uma questão de cidadania e de direitos humanos sendo requisito de desenvolvimento de uma democracia (CIG, 2010). Existem diplomas legislativos que atribuíram à CIG, Comissão para a Igualdade e para a Cidadania a missão de promover a igualdade de género em várias dimensões. A igualdade entre mulheres e homens é um princípio fundamental da Constituição da República Portuguesa, sendo tarefa fundamental do Estado a sua promoção. A CIG é o organismo nacional responsável pela promoção e defesa desse princípio, procurando responder às profundas alterações sociais e políticas da sociedade em matéria de cidadania e igualdade de género, nas suas várias dimensões. No entanto, o facto de Portugal ser membro da Organização das Nações Unidas e da União Europeia determina grandes influência na nossa legislação e nas políticas públicas adotadas.

#### **4.6 DIFICULDADES DE CONCILIAÇÃO NAS FAMÍLIAS MONOPARENTAIS**

No estudo que estamos aqui a considerar, tem-se como objetivo perceber como é que as famílias monoparentais fazem a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, após o aumento do horário de trabalho. Assim e para uma melhor compreensão do resultado obtido realizamos por contraposição um estudo à dinâmica e conciliação do quotidiano das famílias biparentais, nas diversas vertentes dos seus quotidianos, a fim de apurar, pontos de encontro, pontos díspares, o que fazer para se encontrarem futuras políticas públicas de conciliação. como conclusão do estudo, apuramos, que há um forte conflito entre as obrigações decorrente da atividade profissional e os imperativos

familiares diariamente sentidos. Senão vejamos, as famílias monoparentais como já referimos, que estão em crescendo na sociedade portuguesa, são compostas maioritariamente por elementos do sexo feminino. Verificou-se que em nove dos casos são estas que detêm a guarda dos filhos e as principais responsabilidades daí decorrentes. Na maioria dos casos a conciliação sucedia com o apoio da companheira ou companheiro, no que toca ao cuidar dos filhos, porque na realização das tarefas domésticas, parte significativa não ajudava, como relata o entrevistado “*falta de apoio do marido na realização das tarefas domésticas*”. Verificamos a existência de medidas de conciliação em três dimensões, trabalho, escola e família. Existem duas famílias monoparentais, que são detentoras de uma medida de conciliação, nomeadamente jornada contínua, gozada por elementos do sexo feminino. Na escola, verificamos que é onde as famílias vão buscar maior suporte na medida em que cerca de oito, têm ou prolongamento ou ATL, consoante o tipo de estabelecimento de ensino e a idade das crianças, “após a monoparentalidade tive de colocar a minha filha num ATL, e ficar ainda com mais encargos”. Dúvidas não temos que sendo a família, um pilar da sociedade, quando estas não encontram no local de trabalho qualquer medida de conciliação, que lhes permita fazer essa conciliação, ou melhor dizendo, existe uma burocracia para se ter acesso às mesmas, socorrem-se em seis dos casos, da família, dez dos casos referem também que recorre aos amigos e os outros três não tem qualquer apoio a nível familiar.

## 5. CONCLUSÕES

Este estudo centrou-se além da análise documental e bibliográfica que incorporou o estudo teórico desta investigação, sobretudo na pesquisa empírica junto da amostra de famílias monoparentais e biparentais.

Várias conclusões somos a relatar deste estudo, desde logo, a maioria dos entrevistados/as, sente uma efetiva dificuldade e um aumento dos condicionamentos que a vida de um agregado monoparental vivência, depois do aumento do horário de trabalho para as 40 horas semanais. A maioria das respostas invoca, ora uma maior dinâmica na gestão do tempo, pouco tempo para acompanhar, conviver, fazer os trabalhos com os filhos, poder ir buscar e levar à escola, cansaço, sem tempo para nada, ansiedade por querer fazer tudo o que desejava e não conseguir por limitação de tempo, incompatibilidade de horários do trabalho com os do estabelecimento de ensino, necessidade de medidas alternativas para a guarda dos filhos

Constata-se que, apesar de tudo, ainda é no cuidado aos filhos que há alguma cooperação na ajuda diária. Referem dedicar aos filhos 3h/dia, nada tendo mudado com o aumento do horário de

trabalho a não ser a constante referência por todos os entrevistados “*pouco tempo para a família*”, tanto nas famílias monoparentais como biparentais em todas as entrevistas se enuncia repetidamente a falta de tempo, para si próprio e para os filhos. Estamos, pois perante uma política pública, que acarreta consigo várias alterações no quotidiano das famílias especialmente nestas que agora estudamos, as monoparentais. Verifica-se que as escolas não dão apoio nem têm qualquer dinâmica ou qualquer estratégia para apoiar os pais e mães, o que foi mencionado e reiterado por cinco das entrevistadas. Uma das soluções encontradas para a família fazer a conciliação passa por ter um apoio para tempos livres, mediante pagamento, ou num prolongamento da escola ou num ATL. Outro dado relevante é apenas duas famílias terem apoio familiar. A solução encontrada foi deixar os filhos até mais tarde na escola, o que gera um sentimento de mal-estar nos pais, já que sete famílias afirmam não ter tempo para dar apoio escolar nem para brincar com os filhos. Verificamos uma desproteção efetiva das famílias monoparentais, que sem uma rede de apoio familiar efetiva, ficam sujeitas, a horários incompatíveis com os seus ditames familiares. Perante estes, gerem a sua rotina numa agonia, para conseguirem realizar todas as tarefas que estes dois universos da vida impõem. Isto porque os trabalhadores/as que conseguem um horário compatível com a sua vida familiar são uma minoria. As políticas da Administração Pública em permitir aos trabalhadores de fazerem uso de medidas de conciliação trabalho-família são restritivas e díspares de organismo para organismo. Outro critério que distancia os trabalhadores/as da jornada contínua, são os critérios subjetivos subjacentes à análise das prerrogativas para atribuição da mesma ou não.

E como se refere no modelo de Frone (2003), sugere-se que uma boa compreensão da interface trabalho-família deverá incluir ambas as componentes: a de conflito (interface negativa) e a de facilitação (interface positiva). Os recursos ganhos através da atividade profissional podem facilitar a vida familiar do indivíduo, porque promovem o desempenho, reduzem as exigências ou geram recursos adicionais no exercício desse papel familiar (Voydanoff, 2002). Para poder ter acesso a medidas de conciliação no trabalho é necessário preencher critérios muito rigorosos, de limite (ter um ou mais filhos, morar longe, não ter apoio familiar, ter de pagar mais na creche), porque se atende sobretudo à primazia do trabalho sobre a família. Trabalhadoras referiram, “*eu precisava da jornada contínua, mas tenho receio de pedir*”, porque a minha condição profissional é diferente dos outros trabalhadores. Esta situação sucede num agregado monoparental, é esta cultura de constrangimento, que mina a liberdade/direito de um bom e harmonioso convívio entre interface trabalho-família. Concluímos também que há um número reduzido de famílias que goza de jornada contínua e que por isso não sentiu de forma tão negativa o aumento do horário de trabalho, como é relatado pela entrevistada C : “*não sente*”, nos outros afirmam existir mais cansaço, saber que se tem uma carga horária menos pesada, deixa margem para uma maior organização do quotidiano familiar e sobretudo

dá um maior bem-estar quando se trabalha, não gerando sentimentos de culpa, por se estar a trabalhar e pensar-se que já há muito passou a hora de ir buscar os filhos à escola. Sendo que a jornada contínua dá a possibilidade de reduzindo a hora de almoço, para meia hora, trabalhar menos uma hora por dia, são cinco horas semanais, que se traduzem num aumento da disponibilidade para a família e para a realização das tarefas domésticas diárias é uma ajuda na rotina de todos os agregados, mas mais incisiva nos monoparentais. Aqui a Administração Pública tem um papel de destaque. O Estado são pessoas, quem tomam decisões, são essas pessoas e essas pessoas têm de justificar as suas decisões, porque essas tantas vezes minam e dificultam a vida de outras pessoas.

Pudemos com este estudo verificar que após o aumento do horário de trabalho, houve repercussões na vida familiar tanto das famílias monoparentais como das biparentais, neste sentido, constatou-se que após o aumento do horário de trabalho o cansaço é uma queixa comum em todas as entrevistas. Acresce que com a hora a mais de trabalho diário foi necessário gerir o quotidiano familiar, quanto ao cuidado com os filhos, saber onde deixar os filhos, se na escola, se no ATL sendo que é mais uma despesa a considerar no orçamento da família. O aumento do horário de trabalho significou para estas famílias, além de passarem menos tempo juntas, uma exigência maior pela necessidade de ficarem em prolongamentos ou em ATL, ou seja, com as deslocações além de comer e dormir não sobra tempo para brincar, situação que desagrada a maioria das mães e pais, gerando neles sentimentos de conflito. Surge então a questão transversal, como conseguem as famílias monoparentais executar todas estas tarefas? As respostas foram similares, “*dificuldade na gestão da dinâmica familiar*”, “*pouco tempo para apoio ao estudo*”, “*pouco tempo para brincar e conviver*”, “*cansaço*”, “*falta de tempo*”, “*querer estar em dois sítios ao mesmo tempo*”, “*ansiedade, cansaço*”, “*impossibilidade de a ir levar/buscar ao estabelecimento de ensino*”, “*pouco apoio à filha*” e “*o não acompanhamento nas tarefas escolares*”. Estas situações geradoras de angústia, para poder estar o máximo de tempo com a família, agravaram-se após o aumento para as 40h semanais. As famílias relatam que, é nesta dicotomia, que lhe gera imensa ansiedade, pois não se podendo furtar as obrigações profissionais, das quais dependem para subsistir, falta-lhes tempo, sobretudo para acompanhar os filhos com as tarefas escolares, para lhes dar apoio, para conviver com eles e sobretudo falta tempo para estarem presentes. Sentimento como “*ansiedade, cansaço por não conseguir realizar tudo o que queria*”, ou “*não tenho tempo para ter filhos*”, espelha esta fase um pouco da época em que vivemos, em que numa amálgama de prioridades fica para o fim o que deveria estar em primeira linha o apoio incondicional à família.

Apesar de todo o empenho e toda a entrega a este trabalho, percebo agora que o concludo existirem algumas falhas, uma das quais é não ter estendido esta pesquisa ao setor privado e às suas



também dificuldades de conciliação, que é o mesmo que dizer à sua batalha diária para conseguirem harmonizar os ditames profissionais com as obrigações parentais. Outra falha, será também, não ter nenhuma entrevista de entre os agregados monoparentais e biparentais do setor da saúde, seria sem dúvida um contributo profícuo e elucidativo, de como esse setor de atividade convive diariamente com esta questão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, após o aumento do horário de trabalho.

Estou ciente de que, com este trabalho, contribui para o debate que nunca está acabado quanto ao tema da conciliação. Quis abordar o tema da conciliação na monoparentalidade, a quem a lei ainda não dá uma especial proteção, situação agravada na altura, pelo aumento do horário de trabalho. Especificamente este trabalho empírico versou sobre trabalhadores/as da Administração Pública porque, ao contrário do que se possa pensar, em teoria, a conciliação no âmbito da Administração pública, não é facilitada nem entendida e isso verificou-se no meu estudo. Sobretudo perceber que ainda há muito a fazer, que as políticas públicas atuais não são suficientes e não respondem sobretudo aos desafios que as famílias monoparentais enfrentam, gerando, constantes sentimentos de impotência em conseguir acompanhar mais a vida dos filhos por um lado e por outro um travão à ascensão profissional, sobretudo das mulheres, sobre quem impende ainda a maior parte das tarefas domésticas. Foi também profícuo este estudo porque mais trabalhadores e trabalhadoras ficaram a conhecer a CITE é o mecanismo nacional para a promoção da igualdade entre mulheres e homens no trabalho, no emprego e na formação profissional, tem composição tripartida e equilátera e é um organismo que prima pelo diálogo social, no qual estão representados o Estado e os parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social que ao longo dos 39 anos da sua existência, tem ambicionado, ajudar as cidadãs e cidadãos deste país, no que à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal diz respeito.

Sem dúvida que o que se pretende com qualquer estudo, mais ou menos teórico é que ele faça alguma diferença na vida das pessoas, sobretudo que a melhore. E a única forma de isso acontecer é ou criar políticas públicas inexistentes e que sejam inovadoras ou melhorar as já existentes.

Assim, deixo a minha sugestão: após este estudo, pude comprovar a necessidade de mais medidas de conciliação, para promover uma vida familiar mais saudável, o que se irá refletir em crianças mais bem acompanhadas e pais mais felizes no seu papel de preparar os filhos para o futuro e não apenas gerá-los e logo após os 5 meses de idade colocá-los em escolas. A promoção da vivência da parentalidade, até as crianças terem 12 de idade, que a Constituição da República Portuguesa preconiza no seu artigo 68.º, precisa de mais efetivação para apoio das famílias monoparentais, que

já antes do aumento do horário de trabalho, sentiam dificuldades de conciliação, é o mesmo que dizer, a sua realidade atual. Assim e apesar da relutância de alguns, tem-se conseguido eliminação de desertos legais e jurídicos, as políticas públicas foram-se vocacionadas cada vez mais para esta temática também muito pelo impulso e cultura europeia, que nos empurraram no bom e sagaz caminho da igualdade de oportunidades. Na verdade, este estudo revelou, que contra algumas tendências em sentido contrário, é às mulheres que perante alterações legislativas (40h) se impõem as maiores dificuldades, na sua conciliação entre a vida profissional e familiar.

É à Administração Pública, enquanto empregadora, que é solicitada uma maior intervenção e capacidade de motivação para aplicação dos Planos Nacionais para a Igualdade, onde se contempla a Integração da Igualdade de Género e promoção do equilíbrio entre o trabalho e a vida privada – do mecanismo Financeiro EEA GRANTS (reprogramação do período de 2009-2014 deste fundo). O início do projeto, previsto para 2013, repercutiu um atraso registado no funcionamento deste Mecanismo, pelo que o projeto só terá início em 2014.” Isto é o que ficamos a saber da forma como entidades públicas e privadas promovem de acordo com as estratégias visadas no plano, todos os esforços para permitir às famílias monoparentais e biparentais a conciliação entre a vida familiar, profissional e pessoal. Ou seja, é pouco e quase nada. Estas políticas têm que ser reconsideradas, de modo a que os horários flexíveis e as jornadas contínuas tenham uma efetiva aplicação, sobretudo após o aumento do horário de trabalho, percebendo a entidade empregadora da dicotomia em que vivem sobretudo as famílias monoparentais. Talvez seja mesmo este o cerne da questão, a efetivação da política pela aplicação da lei. Existem algumas leis, mas o seu resultado prático a sua efetivação não é conseguida. Ora quando a política pública é desenhada, é porque se constatou da sua necessidade, transforma-se em resolução, lei ou decreto-lei, com o intuito que os cidadãos e cidadãs dela usufruem, pois, percebemos, que aplicação prática, efetiva na realidade da vida das pessoas. Aprox questionar, essas políticas públicas que abrangem a conciliação que já existem no papel, qual o porquê da dificuldade da sua aplicação prática? Procuramos essa resposta com esta pesquisa. A dimensão da parentalidade, em concreto da maternidade, reflete-se nas decisões de evolução das carreiras das mulheres, sobretudo se o seu agregado for monoparental, apresentando-se a conciliação entre a esfera profissional, familiar e pessoal, como um facto de tensão, de dificuldade e de opção, entre estar com os filhos ou delegar esse papel a terceiros. São as mulheres que denotam, a necessidade de políticas públicas de igualdade de género na administração pública no âmbito de políticas, medidas de conciliação, os homens não demonstraram qualquer preocupação a esse nível. Assim, em termos de políticas e estratégias de promoção da igualdade em Portugal é de ressaltar, também, a evolução que tem existido ao nível da política pública de conciliação entre trabalho e família – essencial para a igualdade de oportunidades no trabalho e no emprego e para a igualdade e

género, mas e conforme já constatamos no caso em concreto, há ainda uma utopia entre o que se quer e o que se constrói efetivamente, e é esta mudança de paradigma que temos de ter ao estudar e debater estes temas. Estes têm vindo a abranger não apenas as mães, mas também os pais, prevendo hoje a partilha de responsabilidades e um período exclusivo para os progenitores. É recente esta medida no âmbito das políticas públicas de igualdade de género, mas é uma medida fundamental para mulheres e homens que trabalham. Vários estudos já comprovaram a relação entre o conflito do trabalho na família e o bem-estar no trabalho, apoiando a necessidade de as organizações empreenderem estratégias e desenvolverem ações que permitam promover a conciliação entre estas duas esferas da vida dos seus trabalhadores. “Uma empresa que adota medidas de conciliação entre vida profissional e vida familiar procura adequar as formas de trabalho às necessidades dos seus colaboradores. Daí decorre um maior grau de satisfação dos trabalhadores e a otimização dos recursos humanos das empresas contribuindo, desta forma, para a melhoria da qualidade do trabalho realizado e, consequentemente da qualidade da empresa”. Para ter trabalhadores menos stressados, com menos *burnout*, mas também para ter trabalhadores com mais bem-estar, com maiores níveis de *engagement*, as organizações têm que ter medidas específicas, para serem efetivadas. Não podemos continuar a fingir, há uma realidade social que “grita” políticas públicas mais incisivas, concretas e bem definidas, com menos discricionariedade na sua aplicação, o facto é que as mulheres reconhecem mais estas desigualdades sociais nos seus mais diversos âmbitos, no entanto, ou pela força e o peso que tem o sistema público, não o fazem no seu contexto de trabalho, nem, ou por desconhecimento, medo, ou falta de tempo reconhecem a importância de fazer valer os seus direitos. Acaba por ser bom para o sistema é naturalmente mau para os cidadãos, a inércia é como bem sabemos propícia à manutenção e reprodução de desigualdades, assim se considera em outros estudo, assim também o considero neste estudo empírico. Outros tantos estudos confinam na mesma conclusão, assim, “segundo recomendações da EU, a análise dos resultados de uma empresa deverá ser realizada, a partir de dois elementos: por um lado, através das suas margens de lucro, por outro, tendo em conta a qualidade de vida que proporciona aos seus trabalhadores, dentro e fora do local de trabalho”. As medidas de conciliação são escassas e as que há nem sempre são suscetíveis de aplicação, cabe à entidade empregadora fazer essa ponte e perceber a importância desta interface, na medida em que o bem-estar de um se reflete no bem-estar do outro, proporcionando ao trabalhador/a, uma dedicação mais serena à família e uma maior produtividade na sua atividade profissional. É pois, com base nesta necessidade que se desenha este trabalho, esta investigação. Deverá ser sempre uma preocupação das políticas públicas, acompanhar com interesse as diversas formas como se organiza uma sociedade dita desenvolvida, temos de estar atentos, para se poderem desenhar políticas públicas cabais, sensatas e proveitosas, diria, emergentes numa sociedade que como já percebemos está em constante mudança.

Uma sociedade heterogénea e dinamizadora, requer políticas públicas, de acordo com as realidades sociais, como o caso das famílias monoparentais.

Não podia estar mais de acordo com Lobel (1999): a forma como se planeia e organiza o trabalho não tem tido em conta as necessidades dos trabalhadores, centrando-se numa orientação para os lucros em primeira linha. Segundo este autor, *“esta forma de gerir as empresas não tem em consideração os custos com absentismo, rotatividade, desmotivação e perda do potencial humano que o stress e o conflito familiar geram nos trabalhadores. As duas esferas da vida dos trabalhadores influenciam-se mutuamente e daí resultam consequências que afetam tanto a dimensão familiar como a profissional”*. Este é o desafio que as empresas e o Estado, enquanto empregador público número um, enfrentam.

Articular as orientações definidas pela legislação, efetivar as políticas já existentes e desenvolver novos modelos que possam facilitar a conciliação entre o trabalho e a família e sobretudo haver um maior e salutar envolvimento das entidades inspetivas que tutelam estas matérias, é o que urge. Tudo para que, numa sociedade que se quer inovadora e que está em constante mudança, certas realidades sociais mais desprotegidas, como o são as famílias monoparentais, não fiquem marginalizadas e com a vida ainda mais dificultada, do que aquela que já enfrentam diariamente.

## **FONTES/LEGISLAÇÃO**

Constituição da República Portuguesa

Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, 1979, disponível em [www.onu.pt](http://www.onu.pt)

Declaração Universal dos Direitos Humanos, disponível em [www.onu.pt](http://www.onu.pt)

Decreto-Lei nº 91/2009, de 9 de Abril Lei 12-A/2008, de 27 de Fevereiro Lei 3/2006 de 21 de Agosto  
<http://www.dgaep.gov.pt/>

Lei 51/2005, de 30 de Agosto Quadro de Referência Estratégica Nacional (2007-2013), disponível em [www.qren.pt](http://www.qren.pt)

Resolução do Conselho de Ministros nº 82/2007, de 22 de junho

Resolução do Conselho de Ministros nº 83/2007, de 22 de junho Resolução do Conselho de Ministros nº 84/2007, de 22 de Junho

Resolução do Conselho de Ministros nº 851/2011

Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas ([LTFP](#)) - Artigos 101.º a 121.º

Código do Trabalho ([CT](#)) - Artigos 126.º, 127.º e 128.

## **BIBLIOGRAFIA**

ADAM, DANIEL KING e L. A., KING, (1996), “Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict With Job and Life Satisfaction”, *Journal of Applied Psychology*, 81 (84), pp.411-420.

APPELBAUM, BAILEY, BERG e KALLEBERG (2005), *The Oxford handbook* Eileen Appelbaum, Thomas Bailey, Peter Berg, and Arne Kalleberg *The Oxford Handbook of Work and Organization* Edited by Stephen Ackroyd, Rosemary Batt, Paul Thompson, and Pamela S. Tolbert BARNETT, R.C., HYDE, J.S. (2001), “Women, men, work, and family”, *American Psychologist*, 56(10), pp.781-796.

BELLAVIA. G., FRONE, M. (2005), “Work-family conflict”, in J. BARLING, E. K. KELLOWAY, M. FRONE (Eds.) *Handbook of Work Stress*, pp. 113-147, Sage Publications, Thousand Oaks.

BIANCHI, S.M., MILKIE, M. A. (2010), “work and family research in the first decade of the 21st century”, *Journal of Marriage and family*, 72, pp. 705-725.

BRYMAN, A., BURGESS, R. G. (1999). *Analyzing Qualitative Data*. London: Routledge.

CABRITA-(2013) *A anatomia da crise 2013 - estudogeral.uc.pt*, Dec-2013, CES/Observatório sobre Crises e Alternativas, Coimbra. URI: <http://hdl.handle.net/10316/43200>.

CORREIA, *Revista Portuguesa de Medicina Geral e Familiar*, 2002 - [rpmgf.pt](http://rpmgf.pt) (2002), *Famílias monoparentais - Uma família, um caso...* Isabel Matos Correia. Resumo. A família tem uma história natural que a faz avançar por etapas sucessivas, durante as quais os seus membros sofrem ... DOI: <http://dx.doi.org/10.32385/rpmgf.v18i4.9884>.

CHAMBEL, MARIA JOSÉ, MARIA TERESA R. RIBEIRO (2014) “A relação entre o trabalho e a família”, pp. 57-58 Editora RH, setembro de 2014.

CHINCHILLA N., MORAGAS, M. (2009) - *Senhores do nosso destino*, Alêtheia Editores, Lisboa.

COMISSÃO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO – Missão da CIG (2010) <https://www.cig.gov.pt/a-cig/atribuicoes/>.

CITE, (2016) - *Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional*, 160 p. (2016).

CITE, (2017) - *Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional*, 160 p. (2017).

COOTE ANNA, FRANKLIN JANE (2013) - “Time on our side – We all need a shorter week”, (London: New Economics Foundation, 2013).

DIREÇÃO GERAL DA ADMINISTRAÇÃO E DO EMPREGO PÚBLICO - (2013) <https://www.dgaep.gov.pt/>.

EDWARDS, J. R., e ROTHBARD, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25 (1), 178-199.

FLETCHER, J., e BAILYN L. (2005). The equity imperative: Redesigning work for work-family integration In Ellen Ernest Kossek e Susan Lambert (Eds), *Work and life integration: Organizational, cultural, and individual perspectives* (pp.171-189). JK Fletcher, books.google.com.

FRONE, M., R. (2003) « Work-Family Balance», in J. C. T. Quick, I. E. (ED.)*Handbook of Occupational Health Psychology*, pp. 146-162, American Psychological Association, Washington D.C.

FRONE, M. R., RUSSEL, M., M., e COOPER, M.L.(1992A), «Antecedents and outcomes of work-family conflict: are work-family interface», *Journal of Applied Psychology*, 77, pp. 65-78.

FRONE, M. R., RUSSEL, M., M., e COOPER, M.L.(1992B), « Prevalence of work-family conflict: Testing a model of the work and family boundaries asymmetrically permeable», *Journal of Organizational Behavior*, 13, pp. 723-729.

FRONE, M. R., RUSSEL, M., M., e COOPER, M.L.(1997), « relation of work-family conflict to half outcomes: a four ear longitudinal study of employed parents», *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, pp. 325-335.

GENDER EQUALITY INDEX - [https://europa.eu/european-union/law\\_pt](https://europa.eu/european-union/law_pt) (2017).

GEURTS, S. A. E., KOMPIER, M., A. J., ROXBURGH, S., & HOUTMAN, I. L. D, (2003), « Does work-home interference mediate the relationship and well-being?», *Journal of Organizational Behavior*, 63, pp. 532-559.

GOOD, W. J. (1960), « a theory of role strain», *American sociology Review*, 25, pp. 483-491.

GREENHAUS, J. H., BEUTELL, N. J. (1985), “Sources of conflict between work and family roles, *academy of Management Review*, 10(1), pp. 76-88

GREENHAUS, JEFFREY H., , ALLEN, Tammy D., SPECTOR, Paul E., (2006), *Health Consequences of Work–Family Conflict: The Dark Side of the Work–Family Interface*, in Pamela L. Perrewé, Daniel C. Gangster (ed.) *Employee Health, Coping and Methodologies (Research in Occupational Stress and Well-being, Volume 5)* Emerald Group Publishing limited, pp.61 - 98

GREENHAUS, J. H. & POWELL, G.(2006), “ When work and family are allies: a theory of work-family enrichment”, *Academy of Management Review*, 31, pp.72-92.

GRZYWACZ, J. G., N. F. (2000), “Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive e negative spillover between work-family”, *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), pp. 111-126.

GUERREIRO, Maria das Dores; Abrantes, P.; Pereira, Inês, in Lewis, S.; Brannen, J. e Nilsen, A. (eds.), "Changing contexts, enduring roles? Working parents in Portuguese public and private sector organizations", *Work, Families and Organizations in Transition*, Bristol: Polity Press, pp: 149-165, 2009.

GUERREIRO, Maria das Dores e INÊS PEREIRA, (2006), “Responsabilidade Social das Empresas, Igualdade e Conciliação Trabalho-Família”, Lisboa, CITE, coleção Estudos, nº 5.

HILL, M. M., HILL, A. (2005) “Investigação por questionário(2ed.) Edições Sílabo, Lisboa.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTATÍSTICA – <https://www.ine.pt/> - Famílias Monoparentais (2016), Lisboa.

KAHN, WOLFE, QUINN, SNOEK, J. D., ROSENTHAL, R.A. (1964), “Organizational Stress: Studies in role conflict and ambiguity”, Wiley, Nova Iorque.

LOBEL, S. A.,KOSSEK, (1996), “ Human resource strategies to support diversity in work and personal styles: Beyond the “ family friendly ” organization, in , Community, work, and Family, E. KOSSEK, LOBEL ( Eds.), Managing diversity: “ Human resource strategies for transforming the workplace, pp. 221-243, Blackwell, Cambridge.

MILIKEN, F. J., DUNN-JAENSEN, L. M.(2005), “The changing time Demands of Managerial and professional work: Implications for Managing the work-life Boundary”, pp. 43-60.

ELLEN E. KOSSEK and Susan J. Lambert, ERLBAUM Lawrence Associative, Mahwah.”Life Integration: Organizational, cultural, and Individual Perspectives “Work and Life Integration: Organizational, Cultural, and Individual Perspectives. Lawrence Erlbaum Associates, (2005).

NETEMEYER, BOLES, MCMURRIAN (1996), “Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales”, Journal of Applied Psychology, 81, pp.400-410.

SANTOS, G. (2007). O desenvolvimento de carreira dos académicos: uma análise centrada na relação entre o trabalho e a família. Tese de doutoramento em Ciências Empresariais, ramo de organização e políticas empresariais. Braga: Escola de Economia e Gestão, Universidade do Minho.

SANTOS, G. (2008). Género, carreira e a relação entre o trabalho e a família: uma perspetiva de gestão. e-Cadernos CES, 1, 92-114. Disponível em: <http://www.ces.uc.pt/e-cadernos>, [consultado em 18/05/2011].

SANTOS, G. (2010). Gestão, trabalho e relações sociais de género. In Virgínia Ferreira (Org.), A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal: Políticas e circunstâncias (pp.99–138). Lisboa: CITE.

SANTOS, G. (2011). Desenvolvimento de carreira: uma análise centrada na relação ente o trabalho e a família. Lisboa: RH Editora Snape e Spencer (2003).

STRAUSS, A., e Corbin, J. (1998). Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory. Thousand Oaks, California: Thousand Oaks, CA Sage Publications, Inc.(1998).

TORRES, A. C., Silva, F. V., Monteiro, T. L., Cabrita, M. (2005). Homens e mulheres entre família e trabalho. 2ª Edição, Lisboa: Direção Geral de Estudos, Estatística e Planeamento (2005).

VAZ C.P. e RELVAS A. P., (2002) Monoparentalidade: uma família à parte ou parte de uma família - Novas formas de família, (2002).



VOYDANOFF PATRÍCIA, (2002) Linkages Between the Work-family Interface and Work, Family, and Individual Outcomes: An Integrative Model. journals.sagepub.com.

WILLIAMS e ALLIGER G. M. (1994). Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents. Academy of Management Journal, 37(4), 837-868.

KOSSEK e OZEKI (1998), <https://psycnet.apa.org>, Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research(1998).

PLANOS NACIONAIS PARA A IGUALDADE - IV PLANO — GÉNERO, CIDADANIA E NÃO DISCRIMINAÇÃO, (2011) in Diário da República (2011).

PORDATA – Base de dados Portugal Contemporâneo-<https://www.pordata.pt/> - (2017).

FAMÍLIAS MONOPARENTAIS

QUESTÕES	ENTREVISTAS	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	Caracterização socio-profissional	Fem./39 anos/se parada/uma filha/T.S. superior	Fem./39 anos/se parada/dois filhos/T.S. superior	Fem./42 anos/se parada/dois filhos/T.S. superior	Fem./49 anos/se parada/uma filha/T.S. superior	Fem./39 anos/se parada/uma filha/T.S. superior	Mas./41 anos/Divor./dois filhos/12.E ano/Téc. Inform.	Fem./30 anos/se parada/uma filha/12.E	Fem./43 anos/se parada/um filho/T.S. superior	Mas./43 anos/se parado/um filho/12.5ano	Fem./42 anos/se parada/tres filhos/T.S. superior
2	Data início monoparentalidade	2009	2011	2008	2005	2000	2011	2001	2010	2010	2007
3	Quantidade de filhos/víditas	Mãe/10 e manha-quina-feria	Mãe/terças e quartas	Mãe/quando o pai queuser	Mãe/10 e manha-quina-feria	Mãe/se m visitas	Mãe e Pai/se manha-quinadas	Mãe/15 e m 15 dias	Mãe	Mãe	Mãe
4	Horário de trabalho/ Antes da Mbnop / Dp/ após 40h	9-17 h/9-17 h/9-18 h	10-18 h/10-19 h/10-17 h	9-17 h/9-17 h/9-18 h	9-17 h/9-17 h/9:30-17:30h	9-17 h/9-17 h/9-18 h	9-17 h/9-17 h/9-18 h	8-17 h/8-17 h/8-17 h	9-17 h/9-17 h/9-18 h	9-17 h/9-17 h/9-18 h	9-17 h/9-17 h/9-18 h
5	Situação profissional antes da Mbnop / dp	não gostava/gosta	não/mais ou menos	não/agr.gosta	não/não	sim/sim	sim/sim	sim/sim	sim/sim	não/não	sim/sim
6	Medidas de conciliação/escola e Trabalho	ATL/não tem	prolongamento/sim/jornada continua	ATL/não tem	ATL após a monop./ não tem	Sempre teve empregada	não/mas sabe que a escola tem horários para facilitar os horários dos pais	ATL/não tem	ATL/não tem	ATL/não tem	ATL/não tem/avós
7	Quotidiano/Quantas horas nas tarefas domésticas	ANTES M.: 4.40h/ DP: 16 UA/L/idades crianças: 1.20h	ANTES M.: 5h/ DP: 6h/idades crianças: 7h	ANTES M.: 3h/ DP: 6 UA/L/idades crianças: 2h	ANTES M.: 4h/ DP: 16 UA/L/idades crianças: 2.30h	ANTES M.: 4h/ DP: 4h/idades crianças: 2h	7h/	ANTES M.: 4h/ DP: 16 UA/L/idades crianças: 3h	ANTES M.: 3h/ DP: 16 UA/L/idades crianças: 4h	ANTES M.: 20h/ DP: 16 UA/L/idades crianças: 3h	ANTES M.: 3h/ DP: 16 UA/L/idades crianças: 1.40h
8	Dificuldades se antes/ após aumento do horário de trabalho	gestão do tempo/pouco tempo para os filhos/cansaço	sem tempo para nada/pouco tempo para os filhos/cansaço	ansiedade/pouco tempo para os filhos/cansaço	falta de apoio do marido/menos recursos/não pode ir buscar a filha à escola	falta de tempo/pouco tempo para ir buscar o filho à escola	sem tempo/sem tempo para estar com os filhos	falta de tempo/sem tempo para buscar o filho à escola	gestão do tempo/sem tempo para as crianças	sem dificuldades	gestão do tempo/pouco tempo para os filhos
9	Traza trabalho do horário/levar trabalho para casa	não/não	sim/sim	sim/sim	não/não	sim/sim	sim/outras ocupações	sim/não	não	não	não
10	Sente dificuldades no planeamento do trabalho e relações aos outros colegas	não	não	não	não	não	Sim, no planeamento do trabalho	não	não	não	não
11	Tem apoio familiar	sim	não	sim	sim	não	Sim dos avós	Sim dos avós	sim	não	avós
12	O seu local de trabalho tem equipamentos para as crianças	não	não	não	não	não	Redução do horário de trabalho/conciliação entre o horário laboral e o horário da escola	não	não	não	não
13	Dificuldades na conciliação entre a profissão e a família	necessidade de maior disponibilidade física e psicológica para acompanhar educação e estudo	falta de tempo/que restando são os ritmos ao mês/pouco tempo/pouco tempo e não por parte das chefias	falta de tempo	conciliação dos horários escolares com os horários laborais	mais disponibilidade para si e para o filho	Elevada carga horária, não permite usufruir a família	pouco apoio à filha	da rede de apoio necessária às crianças	não	falta de tempo
14	Sugestões para futuras medidas de conciliação	Ajustação do horário de trabalho para 3h/s	mais equipamentos por parte do estado/mais compreensão das chefias/objetivos de vias ser equacionados conforme os horários	trabalhar menos horas e ter mais tempo para a família	Flexibilidade de horários/jornada contínua-que esta decisão não de pendia exclusiva meche do S. Hierárquico	mais equipamentos para si e para os pais	Ajustação do horário de trabalho para 3h/s, ter mais tempo para dedicar aos filhos	maior apoio por parte das entidades patronais/ horários flexíveis	jornada contínua após com filhos e maternidade e escolar	não	Ajustação do horário de trabalho para 3h/s

FAMÍLIAS NUCLEARES

QUESTÕES	ENTREVISTAS	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	caracterização socio-profissional	Fe m./42 anos/casada/duas filhas/TSupe rior/jurista	Fe m./40 anos/casada/uma filha/TSupe rior/jurista	Fe m./42 anos/casada/dois filhos/TSupe rior-jurista	Fe m./43 anos/união de facto/um filho/orçalista	Fe m./42 anos/casada/dois filhos/Ass ist. Técnica/12.5	Fe m./45 anos/casada/dois filhos/12.5-Ass ist. Técnica	Misc./43 anos/casado/dois filhos/TSupe rior-jurista	Misc./40 anos/casado/dois filhos/TSupe rior (chefe de divisão)	Misc./39 anos/casado/duas filhas/12.5-Ass ist. Técnico	Misc./41 anos/casado/duas filhas/12.5-Ass ist. Técnico
2	Horário de trabalho- Antes das 40h/s	9-17h/10-17h/jornada contínua	9-17h/9-18h-Flexível	9-17h/9-18h	9-16h	9-17h	9-17h	9-17h	8.30h-20h	9-17h	9-17h
3	Horário de trabalho/ Após as 40h/s	9-17h/10-17h/jornada contínua	9-17h/9-18h-Flexível	9-17h/9-18h-Flexível	9-16h	12h/20h-Flexível	9-18h-Flexível	10h/18h/Flexível/1/5 e mto	08.30h/20h/Flexível/1/5 e mto	9-18h	9-18h
4	Ocupação que gostaria/trabalha para a 1.ª infância	sim/não	portaria/não/a não ser que o volume de trabalho assim o exija	mais ou menos/mais ou menos/trabalha mas sempre num espaço	não/sim	sim/sim	sim/não	sim/sim	sim/sim	sim/sim	sim/sim
5	Medidas de conciliação/escola	com a ajuda dos avós/jornada	gerir o tempo da melhor forma/gerir com o	com a ajuda dos avós x	jornada contínua/a poio do pai/ATL	familiares e amigos	não	a poio da mãe/ forma do trabalho	não	com a ajuda dos avós	com a ajuda dos avós/jornada
6	Medidas de conciliação/ Após 40h	as mesmas	gerir o tempo da melhor forma/gerir com o pai/a ajuda dos avós	com a ajuda dos avós x	jornada contínua/a poio do pai/ATL	familiares e amigos	não	não tem	não tem	ATL/avós	ATL/avós
7	Quotidiano/Quantas horas nas tarefas domésticas	ANTES 40h-4h/cuidados crianças: 3.30h	ANTES 40h-3h/cuidados crianças: 2h	ANTES 40h-2.4.3h/cuidados crianças: 1h	ANTES 40h-1.40h/cuidados crianças: 1.55h	ANTES 40h-4h/cuidados crianças: 3h	ANTES 40h-3h/cuidados crianças: 4h	não ajuda nas tarefas domésticas/3h/dia cuidados às filhas	não ajuda nas tarefas domésticas/1.5m/dia a levar filhos à	ANTES 40h-4h/cuidados crianças: 2.30h	ANTES 40h-4h/cuidados crianças: 1.30h
8	Dificuldades sentidas ANTES do aumento do horário de trabalho	gestão do tempo/pouco tempo para os filhos cansaço	alterou-se o ritmo de vida, as vivências num modo mais acelerado/diminuição da qualidade de vida familiar	ne nhumas (filha 14/filho 18)	já tinha jornada contínua	ir buscare a filha à escola	se m dificuldades	não sentiu	não sentiu		
9	Após as 40h, o que mudou na vida das trabalhadoras/res	passou a ter jornada contínua/deitar mais tarde	alterou-se o ritmo de vida, as vivências num modo mais acelerado/diminuição da qualidade de vida	ne nhumas (filha 14/filho 18)	tem medido de conciliação	teve de por a filha no ATL/mais despesas por regresso	chegar mais tarde a casa	não sentiu	não teve dificuldades	gestão do tempo/pouco tempo para os filhos cansaço	gestão do tempo/pouco tempo para os filhos cansaço
10	Sente dificuldades no planeamento do trabalho e nas relações com outros colegas	sim/ mais longe, com as filhas, tem mais dificuldade em conciliar	sim, está numa fase de integração e adaptação	não	não responde	sim	não	não	não sente	sim/ mais longe, com as filhas, tem mais dificuldade em conciliar	sim/ mais longe, com as filhas, tem mais dificuldade em conciliar
11	Tema poio familiar	sim	sim	sim	não	sim	sim	sim	não	sim	sim
12	O seu local de trabalho tem equipas para as crianças/ a escola ajuda	não/ pago o ATL	desconhece/a escola não coopera/a escola termina às 19h/a poio à família também	não/não	não/a escola não coopera	não/ ATL- pago o horário de fecho não é compatível com o horário	não coopera	não	não/não coopera m	não/ ATL- pago o horário de fecho não é compatível com o horário	não/ ATL
13	Dificuldades na conciliação entre a profissão e a família	me nos tempo e me gerir para tratar filhas e da filha esta manhã	gestão do tempo	não sente	não responde	pouco tempo para estar com os filhos/não tem tempo para os acompanhar nos estudos	falta de tempo	não sente	pouco tempo para a família	não	falta de tempo
14	Sugestões para futuras medidas de conciliação	horários flexíveis, justificação das ausências/mais apoios legislativos p n haver falhas pontuais	ajuste dos horários dos pais e m função das necessidades da vida dos filhos/ajuste do horário e do trabalho dos pais / férias e pausas letivas	não tem	não responde	horários mais reduzidos/serviços c/ creches para os funcionários/mais flexibilidade e facilidade nos horários	não tem	não tem	não tem	horários mais reduzidos/serviços c/ creches para os funcionários/ mais flexibilidade e facilidade nos horários	horários mais reduzidos/serviços c/ creches para os funcionários

**CARACTERIZAÇÃO SOCIAL DAS ENTREVISTADAS/OS**

**FAMILIAS MONOPARENTAIS**

	<b>ENTREVISTAS</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>H</b>	<b>I</b>	<b>J</b>
<b>1</b>	<b>sexo</b>	Feminino	Feminino	Feminino	Feminino	Feminino	Masculino	Feminino	Feminino	Masculino	Feminino
<b>2</b>	<b>idade</b>	39	39	42	49	59	41	50	45	43	49
<b>3</b>	<b>escolaridade</b>	licenciatura	licenciatura	licenciatura	licenciatura	licenciatura	12.º	12.º	licenciatura	12.ºano	licenciatura
<b>4</b>	<b>profissão</b>	Técnica Superior/oficial de justiça/Comissão de serviço	Técnica Superior/Jurista	Técnica Superior/Jurista	Técnica Superior	Técnica Superior	Assistente Técnico de Informática	Assistente Técnica	Técnica Superior	Assistente Técnica	Técnica Superior
<b>5</b>	<b>local de trabalho</b>	Administração Central/DGAJ	Administração Central/DGAJ	Administração Central/DGAJ	Administração Regional/IMT	Administração Central/DGAJ	Administração local/Câmara Municipal	Administração Central/DGAJ	Administração Central/DGAJ	Administração Central/DGAJ	Administração Regional/IMT
<b>6</b>	<b>número de filhos e suas idades</b>	Uma filha/8 anos	Dois filhos /6 anos/1 ano	Dois filhos /7 anos/4 ano	Uma filha/13 anos	Um filho/21 anos	Dois filhos /12 e 8 anos	Uma filha/ 15anos	Uma filha/8 anos	Um filho/7 anos	três filhos / 8 /12/19 anos
<b>7</b>	<b>composição do agregado familiar</b>	mãe e filha	mãe e filhos	mãe e filhos	mãe e filha	mãe e filha	pai e filhos/duas semanas por mês	mãe e filha	mãe e filha	pai	mãe e filhos

CARACTERIZAÇÃO SOCIAL DOS ENTREVISTANDO/AS

FAMÍLIAS NUCLEARES

	ENTREVISTAS	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	sexo	Feminino	Feminino	Feminino	Feminino	Feminino	Feminino	Masculino	Masculino	Masculino	Feminino
2	idade	42	40	42	45	42	45	44	40	39	37
3	escolaridade	licenciatura	licenciatura	licenciatura	12.º	12.º	12.º	licenciatura	licenciatura	12.ºano	12.ºano
4	profissão	Técnica Superior/Jurista	Técnica Superior/Jurista	Técnica Superior/Jurista	Assistente Técnica	Assistente Técnica	Assistente Técnica	Técnica Superior/Jurista	Técnica Superior/Jurista	Assistente Técnica	Técnica Superior
5	local de trabalho	Administração Central/DGAJ	Administração Central/DGAJ	Administração Central/DGAJ	Administração Central/DGAJ	Administração Central/DGAJ	Administração Central/DGAJ	Administração Central/DGAJ	Administração Central/DGAJ	Administração Central/Finanças	Administração Central/Finanças
6	número de filhos e suas idades	Duas filhas /8 e 5 anos	uma filha/8 anos	Dois filhos /18 anos/14 ano	Um filho/10 anos	Dois filhos /18 e 10 anos	Dois filhos /11 e 15 anos	duas filhas/13 anos/3 anos	Dois filhos /13 e 9 anos	Duas filhas /11 e 2 anos	um filho/7 anos
7	composição do agregado familiar	mãe/pai e filhas	mãe/pai e filha	mãe/pai e filhos	mãe/pai e filho	mãe/pai e filhos	mãe/pai e filhos	mãe/pai e filhas	mãe/pai e filhos	mãe/pai e filhas	mãe/pai e filho