

iscte

INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Conciliação do trabalho com a vida familiar: Articulação dos horários de trabalho dos pais com os horários dos filhos, em Portugal

Catarina Susana Vale de Gato Garcia

Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientadores:

Doutora Ana Margarida Barroso, Investigadora Integrada,
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Dezembro, 2020



SOCIOLOGIA
E POLÍTICAS PÚBLICAS

Conciliação do trabalho com a vida familiar: Articulação dos horários de trabalho dos pais com os horários dos filhos, em Portugal

Catarina Susana Vale de Gato Garcia

Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientadores:

Doutora Ana Margarida Barroso, Investigadora Integrada,
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Dezembro, 2020

*“(...) Let me live in my house by the side of the road,
Where the race of men go by
They are good, they are bad, they are weak, they are strong,
Wise, foolish - so am I.
Then why should I sit in the scorner's seat,
Or hurl the cynic's ban?
Let me live in my house by the side of the road
And be a friend to man.”*

Sam Walter Foss

AGRADECIMENTOS

Todas as etapas da vida merecem ser celebradas e agradecidas. Por isso, agradeço.

Obrigada Paulinha e Jorginho pelo apoio incondicional e por não me deixarem desistir.

Obrigada Sissy pelas comidas deliciosas e o bom humor (q.b.).

Um grande obrigada aos meus avós por acreditarem em mim. Um agradecimento especial ao Avô Martinho e à Avó Toina, pois nada seria possível sem eles. Obrigada Avô Martinho, pelos nossos debates. Obrigada Avó Toina pelos teus maravilhosos bolos. Obrigada Avó Odete pelas confidências amigas. Obrigada Avô Garcia por ficares contente com tudo o que atinjo.

Obrigada Scott por estares sempre pronto a fazer-me companhia em todas as caminhadas da vida.

Obrigada Boo, por estares sempre lá para mim, pelos risos, pelas partilhas e tudo o mais. És muito importante para mim.

Obrigada Migs pela partilha de crises existenciais, e pelos teus áudios e vídeos que me alegram os dias. Obrigada por estares sempre lá.

Um agradecimento a todos os docentes do ISCTE que se cruzaram no meu caminho, mas um agradecimento muito especial à minha orientadora, Professora Ana Margarida Barroso, que me acompanhou em todo o processo e incentivou-me a não desistir.

Por último, agradeço a todos os pais que responderam ao meu questionário e que sem eles este estudo não teria sido possível.

Obrigada.

RESUMO

O objetivo desta dissertação foi compreender a conciliação dos horários entre pais e filhos.

Através de uma metodologia qualitativa, foram construídos dois questionários. O primeiro questionário foi construído e direcionado para os pais a trabalhar no setor privado e com filhos a frequentar o Ensino Básico. O segundo questionário foi construído e direcionado para crianças a frequentar o 2º e 3º Ciclo do Ensino Básico. No entanto, o questionário das crianças não avançou.

A investigação empírica passou por examinar o efeito moderador da Qualidade de Vida no Trabalho na relação entre a Flexibilidade dos Horários dos Pais e a Conciliação dos Horários dos Pais com os Horários dos Filhos (estudo 1); examinar o efeito mediador do Controlo do trabalho por parte da chefia na relação entre a Solidariedade Familiar e a Conciliação do Trabalho com a Vida Familiar (estudo 2); e realizar três análises de associação (estudo 4).

Tanto o estudo 1 como o estudo 2, não encontraram efeito moderador nem efeito mediador dos modelos construídos. O estudo 3 identificou duas associações entre duas variáveis: horários dos pais e o acompanhamento das atividades escolares das crianças; associação da escolaridade dos pais e o usufruto do abono de família. No estudo 3, não se conseguiu identificar uma associação entre a tipologia familiar e a conciliação das férias dos pais com as férias dos filhos.

Ao utilizar-se uma amostra por conveniência, identificou-se algumas falhas na amostra, que podem significar que os dados inferidos não correspondem à população real.

Palavras Chave: Trabalho • Escola • Família • Pais • Filhos • Horários

ABSTRACT

The purpose of this dissertation is to understand the schedule conciliation between parents and children.

Two questionnaires were constructed through a qualitative methodology. The first questionnaire was built targeting parents working in the private sector and with children attending Basic Education. The second questionnaire was built and directed to children attending the 2nd and 3rd Cycles of Basic Education. However, the children's questionnaire did not go through.

The empirical investigation included examining the moderating effect of the Quality of Work on the relationship between the Flexibility of Parents' Hours and the Conciliation of Parents' Hours with Children's Hours (study 1); examining the mediating effect of the Control of Work on the part of the management in the relationship between Family Solidarity and the Conciliation of Work and Family Life (study 2); and carrying out three analyses of association (study 3).

Both study 1 and 2 found no moderating or mediating effect of the models construct-ed. Study 3 identified two associations between two variables: parents' schedules and the monitoring of the children's school activities; association between parents' schooling and family allowance enjoyment. Study 3 did not identify an association between family typology and the conciliation of parents' vacation and children's vacation.

Using a convenience sample this study identified some flaws in the sample, which could mean that the data inferred did not correspond to the actual population.

Keywords: Work • School • Family • Parents • Children • Schedules

ÍNDICE

AGRADECIMENTOS	III
RESUMO	IV
ABSTRACT	V
ÍNDICE DE FIGURAS	VII
ÍNDICE DE GRÁFICOS	VII
ÍNDICE DE TABELAS	VII
1. INTRODUÇÃO	1
2. A FAMÍLIA	2
2.1. A FAMÍLIA: PRINCÍPIO DE SOLIDARIEDADE.....	4
2.2. CARACTERIZAÇÃO DA FAMÍLIA PORTUGUESA.....	6
3. QUALIDADE DE VIDA: TRABALHO VS FAMÍLIA	8
3.1. TRABALHO E QUALIDADE DE VIDA.....	10
3.2. FAMÍLIA E QUALIDADE DE VIDA.....	13
4. DIREITOS E DEVERES DA PARENTALIDADE E DAS CRIANÇAS: UMA ABORDAGEM ÀS POLÍTICAS PÚBLICAS 15	
4.1. MODALIDADES HORÁRIAS DOS PAIS.....	20
4.2. MODALIDADES HORÁRIAS DOS FILHOS.....	23
5. O CONFLITO ENTRE O TRABALHO E A VIDA FAMILIAR	28
6. MODELO DE ANÁLISE	29
7. MÉTODO	32
6.1. PARTICIPANTES.....	33
6.2. MEDIDAS.....	34
6.3. ANÁLISE DE DADOS.....	36
8. RESULTADOS	36
9. CONSIDERAÇÕES FINAIS	39
BIBLIOGRAFIA	43
ANEXOS	46
ANEXO A – DISTRIBUIÇÃO DA CARGA HORÁRIA SEMANAL DO 2º E 3º CICLO DO ENSINO BÁSICO.....	46
ANEXO B – QUESTIONÁRIO APLICADO A ADULTOS.....	48
ANEXO C – QUESTIONÁRIO APLICADO A CRIANÇAS DO 2º E 3º CICLO DO ENSINO BÁSICO.....	59
ANEXO D – EMAIL E CONSENTIMENTO DE RESPOSTA AO QUESTIONÁRIO PELO ENCARREGADO DE EDUCAÇÃO DAS CRIANÇAS INQUIRIDAS.....	64
ANEXO E – DADOS SOBRE A CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA SELECIONADA (416 INDIVÍDUOS).....	66
ANEXO F - RESPOSTAS DOS INQUIRIDOS (ESCALAS DE LIKERT).....	68
ANEXO G – RESPOSTAS DOS INQUIRIDOS A QUESTÕES RELACIONADAS COM O TRABALHO.....	69
ANEXO H – RESPOSTAS DOS INQUIRIDOS A QUESTÕES RELACIONADAS COM A VIDA FAMILIAR.....	70
ANEXO I – RESPOSTAS DOS INQUIRIDOS SELECIONADOS A QUESTÕES RELACIONADAS COM A ESCOLA DOS FILHOS.....	71
ANEXO J – TESTES AOS PRESSUPOSTOS DA MODERAÇÃO – <i>HIPÓTESE 1</i>	72
ANEXO K – TESTES AOS PRESSUPOSTOS DA MEDIAÇÃO – <i>HIPÓTESE 2 E 3</i>	73
ANEXO L – MEDIDAS DE ASSOCIAÇÃO (<i>HIPÓTESE 4, 5, 6</i>).....	74
ANEXO M – COMENTÁRIOS PRINCIPAIS DOS PAIS À CONCILIAÇÃO DOS SEUS HORÁRIOS FACE AOS HORÁRIOS DOS FILHOS.....	75

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1 - DIMENSÕES DO TEMPO ESCOLAR.....	24
FIGURA 2 - MODELO TEÓRICO PROPOSTO (HIPÓTESE 1)	30
FIGURA 3 - MODELO TEÓRICO PROPOSTO (HIPÓTESE 2 E 3)	30

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - NORMALIDADE DOS ERROS	72
GRÁFICO 2 - NORMALIDADE DOS ERROS	72
GRÁFICO 3 - HOMOGENEIDADE DE VARIÂNCIA DOS ERROS	72
GRÁFICO 4 - NORMALIDADE DOS ERROS	73
GRÁFICO 5 - NORMALIDADE DOS ERROS	73
GRÁFICO 6 - HOMOGENEIDADE DE VARIÂNCIA DOS ERROS	73

ÍNDICE DE TABELAS

TABELA 1 – EFEITO DA MODERADORA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO NA RELAÇÃO ENTRE A FLEXIBILIDADE DOS HORÁRIOS DOS PAIS NA CONCILIAÇÃO DOS HORÁRIOS DOS PAIS COM OS HORÁRIOS DOS FILHOS.....	37
TABELA 2 - EFEITO DE MEDIAÇÃO DO CONTROLO DE TRABALHO PELA CHEFIA NA RELAÇÃO ENTRE A SOLIDARIEDADE FAMILIAR E A CONCILIAÇÃO DO TRABALHO COM A VIDA FAMILIAR	37
TABELA 3- DISTRIBUIÇÃO DA CARGA HORÁRIA SEMANAL DOS ALUNOS DO 2º CICLO DO ENSINO BÁSICO	46
TABELA 4 - DISTRIBUIÇÃO DA CARGA HORÁRIA SEMANAL DOS ALUNOS DO 2º CICLO DO ENSINO BÁSICO.....	47
TABELA 5 - SEXO DOS INQUIRIDOS.....	66
TABELA 6 - IDADE DOS INQUIRIDOS SELECIONADOS.....	66
TABELA 7 - ESTADO CIVIL DOS INQUIRIDOS SELECIONADOS.....	66
TABELA 8 - TIPOLOGIA FAMILIAR DOS INQUIRIDOS SELECIONADOS.....	67
TABELA 9 - IDADE DOS FILHOS DOS INQUIRIDOS.....	67
TABELA 10 - RESPOSTAS DOS 416 INQUIRIDOS.....	68
TABELA 11 - TIPOLOGIA DO CONTRATO DE TRABALHO DOS INQUIRIDOS (P15).....	69
TABELA 12 - HORAS DE TRABALHO DIÁRIO DOS INQUIRIDOS (P16)	69
TABELA 13 - ACESSO AO TELETRABALHO PELOS INQUIRIDOS (ANTES DO COVID-19) (P17)	69
TABELA 14 - ACESSO AO TELETRABALHO PELOS INQUIRIDOS (APÓS COVID-19) (P18)	69
TABELA 15 - RESPOSTAS DOS INQUIRIDOS A QUESTÕES RELACIONADAS COM DIREITOS FAMILIARES.....	70
TABELA 16 - RESPOSTAS DOS INQUIRIDOS A QUESTÕES RELACIONADAS COM A CONCILIAÇÃO ENTRE O TRABALHO E A VIDA FAMILIAR.....	70
TABELA 17- CONCORDÂNCIA COM A ORGANIZAÇÃO DO CALENDÁRIO ESCOLAR DOS FILHOS (P36)	71
TABELA 18 - RESPOSTAS DOS INQUIRIDOS A QUESTÕES RELACIONADAS COM A CONCILIAÇÃO ENTRE OS SEUS HORÁRIOS E OS HORÁRIOS DOS FILHOS	71
TABELA 19 - NÍVEL DE INFLUÊNCIA ENTRE A TIPOLOGIA FAMILIAR E A CONCILIAÇÃO DAS FÉRIAS DOS PAIS COM AS FÉRIAS DOS FILHOS (HIPÓTESE 4)	74
TABELA 20 - NÍVEL DE INFLUÊNCIA ENTRE O HORÁRIO DOS PAIS E ACOMPANHAR AS ATIVIDADES ESCOLARES DOS FILHOS (HIPÓTESE 5)	74
TABELA 21 - NÍVEL DE INFLUÊNCIA ENTRE A ESCOLARIDADE DOS PAIS E O USUFRUTO DO ABONO DE FAMÍLIA (HIPÓTESE 6)	74

GLOSSÁRIO

ACT – Autoridade para as Condições do Trabalho

AICEP – Agência para o Investimento e Comércio Externo de Portugal

CDC – Convenção sobre os Direitos das Crianças

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

CT – Código do Trabalho

ESS – European Social Survey

EUROFUND – Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho

IGF – Inspeção Geral das Finanças

ILO ou OIT – International Labour Organization ou Organização Internacional do Trabalho

INE – Instituto Nacional de Estatística

IP – Instituto de Informática

LBSE – Lei de Bases do Sistema Educativo

OMS – Organização Mundial da Saúde

POAPMC – Programa Operacional de Auxílio às Pessoas Mais Carenciadas

PORDATA – Base de Dados de Portugal Contemporâneo

RH – Recursos Humanos

SAP – Sistemas, Aplicativos e Produtos para Processamento de Dados

SS – Segurança Social

EU – União Europeia

UNICEF – Fundo das Nações Unidas para a Infância

1. INTRODUÇÃO

Melvin Kohn, através de dados dos anos 50 e 60, veio provar que os pais que possuíam um trabalho com uma maior complexidade intelectual, tinham uma maior probabilidade de socializar os seus filhos a ter uma maior capacidade de autocontrolo e menos aptos a desenvolver uma obediência “cega” (Parcel & Menaghan, 1994). Ao fazê-lo, Kohn, tornou-se um pioneiro no campo que explora os elos de ligação entre o trabalho e a família, que apenas nos anos 90 voltou a tomar relevância.

Na verdade, cada vez mais, têm surgido novas pesquisas e políticas públicas, que estão preocupadas em resolver problemas da conciliação entre os pais e a vida familiar. O número de pais que luta diariamente para equilibrar e conciliar o seu trabalho com as responsabilidades que a família acarreta, aumenta de dia para dia. O trabalho é uma componente comum a todas as sociedades que já existiram até aos dias de hoje, tendo um papel fundamental em moldar as sociedades e os indivíduos. Kosik afirma que o trabalho é “a atividade humana voltada para o exterior e determinada pelas necessidades naturais ou sociais.” (Nakatani, 2001, p. 129). Já Marx, vai mais além, e alega que foi através do trabalho que foi possível desenvolver a linguagem. O homem tem necessidades constantes (e.g. fome) e necessidades relativas (e.g. um indivíduo pode ter a necessidade de viver numa casa maior e limpa) e gere-se pelas suas próprias necessidades. Ou seja, o homem percebe as suas necessidades, apropria-se da natureza e transforma-a (humaniza a natureza: e.g. uma árvore pode ser transformada em folha de papel) (Nakatani, 2001). Por outro lado, face ao crescente processo de globalização das sociedades, têm existido cada vez mais metamorfoses no mundo do trabalho. Estas metamorfoses levam a que muitos pais, sintam o seu tempo esticado ao máximo, e são pressionados para dedicarem cada vez mais tempo aos filhos. Contudo, não são apenas os pais que são afetados por esta luta de tempos e horários. As crianças também sentem as repercussões das tomadas de decisão dos pais.

Os pais deparam-se, assim, com diversas questões. É preferível um dos pais trabalhar a part-time ao invés de full-time enquanto as crianças são pequenas? Compensa os dois pais trabalharem, mesmo que isso implique não passar tempo de qualidade com os filhos? Estas várias questões transportam-nos para problemáticas sobre a forma como estas escolhas afetam a interação entre pais e filhos e como é que as famílias podem transmitir as suas normas e valores geração após geração. Por outro lado, será que os pais trabalhadores e os empregadores, têm a consciência dos benefícios e consequências das práticas de conciliação e gestão da família e do trabalho? Será que os empregadores implementam políticas que vão de encontro às necessidades dos seus colaboradores? Que partido tomam os pais, face à conciliação entre trabalho e a vida familiar?

Não nos podemos esquecer que a família é a primeira instituição à qual um indivíduo é apresentado. E é a família que apresenta o indivíduo à sociedade. Daí a pertinência e importância das questões acima apresentadas. Pode-se dizer que é a instituição mais importante e, por esse motivo,

merece ser estudada. Portanto, esta dissertação pretende estudar os horários dos pais, assim como os horários dos filhos, perceber como é que isto os afeta as suas relações e como é que estes intervenientes (pais e filhos) percecionam as relações entre si.

A conjuntura atual do Covid-19, veio também impactar as rotinas familiares, o que poderá provocar alterações no contexto familiar e laboral.

De forma a enquadrar o leitor, decidiu-se num primeiro capítulo contextualizar a família, explicando os seus conceitos e definições, e enquadrando-a no contexto português. O capítulo seguinte visa compreender a centralidade do trabalho na vida familiar, abordando variadas temáticas, desde o código de trabalho português a diversas políticas públicas nacionais, europeias e internacionais. Analisou-se, também, de que forma é que o trabalho afeta a vida familiar a nível de horários (tanto os pais como as crianças) e, que mecanismos são utilizados pelas famílias de forma a contornar certos desconfortos gerados pelo trabalho. Por último, dedicou-se um capítulo ao conflito trabalho-família e a pertinência de se estudar o fator “tempo” neste conflito.

Identificou-se, portanto, 6 Hipóteses a estudar:

Hipótese 1 – A Qualidade de Vida no Trabalho modera o efeito causal da Flexibilidade dos Horários dos Pais na Conciliação dos Horários dos Pais com os Horários dos Filhos.

Hipótese 2 – A Solidariedade Familiar está positivamente relacionada com a Conciliação do Trabalho com a Vida Familiar.

Hipótese 3 – O Controlo do trabalho por parte da chefia medeia a relação entre a Solidariedade Familiar e a Conciliação do Trabalho com a Vida Familiar.

Hipótese 4 – O tipo de Família está associado à Conciliação das Férias dos Pais com as Férias dos Filhos.

Hipótese 5 – O Horário dos Pais está associado ao Acompanhamento das Atividades Escolares dos filhos.

Hipótese 6 – A Escolaridade dos pais está associada a Receber abonos de família.

De modo a estudar as Hipóteses acima apresentadas, aplicou-se dois questionários. Um dos questionários direcionado a pais que trabalham no setor privado e, o segundo questionário, aplicado a crianças que frequentam o 2º e 3º ciclo do Ensino Básico.

2. A FAMÍLIA

Como afirma Chiara Saraceno (1995), a família é uma construção social. Isto é, a família não é estática podendo um determinado tipo de família, evoluir para outro tipo familiar. A família contemporânea é consideravelmente diferente da família de há 100 anos atrás (Hammond, Cheney, & Pearsey, 2015). Então, como se pode definir o conceito de família? Para se construir esta definição, deve-se ter por base a premissa que todos os grupos sociais contêm conexões entre as pessoas, a diferença é que na família, a intensidade da conexão é muito maior. Klein & White

(Newman, 2009, p. 6), afirmam que a família tende a durar por longos períodos de tempo comparativamente a outros grupos sociais.

Segundo o INE a família é um “setor institucional que agrupa os indivíduos ou grupos de indivíduos na sua função de consumidores e empresários, que produzem bens mercantis e serviços financeiros e não financeiros (produtores mercantis), desde que a produção de bens e serviços não seja feita por entidades distintas consideradas quase sociedades. Incluem-se também os indivíduos ou grupos de indivíduos que produzem bens e serviços não financeiros exclusivamente para utilização final própria”. Deparamo-nos com um conceito centrado na economia. O INE identifica, também, a família clássica como um “conjunto de pessoas que residem no mesmo alojamento e que têm relações de parentesco (de direito ou de facto) entre si, podendo ocupar a totalidade ou parte do alojamento. Considera-se também como família clássica qualquer pessoa independente que ocupe uma parte ou a totalidade de uma unidade de alojamento”.

Um Censo Americano levado a cabo por Bureau em 2006, realçou a importância de se distinguir dois conceitos: família e agregado (Newman, 2009, p. 5). A família é composta por um agregado familiar, mas nem sempre um agregado familiar pode ser considerado família. Um exemplo disso, são os estudantes que compartilham casa com outros estudantes, pois formam um agregado, mas não formam uma família (Newman, 2009, p. 6). O agregado pode ser definido como um grupo de pessoas que ocupa um determinado espaço/quarto/casa/apartamento. O agregado pode ser composto apenas por uma pessoa que vive sozinha, ou por diversas pessoas que vivem em conjunto (Newman, 2009, p. 5). Viver sobre o mesmo teto é “um dos indicadores mais simples, e ao mesmo tempo mais óbvios, da existência de uma família” (Saraceno, 1995, p. 17). O investigador deverá sempre perguntar quem é que vive com quem e porquê. O objetivo é compreender os tipos de vínculos que existem dentro da família, desenleando as relações dos eixos horizontais (relações de sexo) e verticais (relações geracionais). Por outro lado, a família é um grupo de dois ou mais indivíduos, que têm algum tipo de relação sanguínea (seja por nascimento, casamento, união de facto, adoção, etc).

Alguns teóricos de Cambridge, construíram uma estrutura familiar ao longo destes dois eixos, argumentando que existem quatro categorias fundamentais da estrutura de convivência familiar, articuladas em subtipos (Saraceno, 1995):

- Grupos domésticos sem estrutura, ou seja, não existe uma relação entre sexo e idade. ex: indivíduos que vivem sozinhos; indivíduos que vivem com amigos;
- Grupos domésticos simples. Ex: pais com filhos; um progenitor com filhos; casal sem filhos;
- Grupos domésticos extensos, que envolve o grupo doméstico simples e os ascendentes (avós) ou descendentes (netos) ou colaterais (irmão/irmão do marido/mulher);
- Grupos domésticos múltiplos, em que existem vários grupos conjugais. Ex: irmãos casados a viver na mesma casa.

Em 2010, um grupo de professores da Universidade de Coimbra (Caniço, Bairrada, Rodriguez, & Carvalho, 2010) criou um documento bastante sucinto que nos permite entender a família. Segundo estes, a família deve ser analisada em três dimensões: quanto à sua “estrutura e dinâmica global, relação conjugal e relação parental¹” (2010, p. 15). No que diz respeito à estrutura e dinâmica global de uma família, identificou-se 21 tipologias familiares (Caniço, Bairrada, Rodriguez, & Carvalho, 2010). Os autores consideram que um tipo de família é funcional quando existe um limite claro entre os vários elementos que compõem a família, sendo que existem fortes relações entre os membros de cada subsistema, isto é, “a chefia é bem aceite pelos chefiados e as responsabilidades são assumidas e partilhadas em situações difíceis.” (Caniço, Bairrada, Rodriguez, & Carvalho, 2010, p. 16). Quando se fala em “chefia”, os autores interpretam-na como a forma de coordenar um grupo de indivíduos e os seus interesses comuns. Veja-se algumas das principais famílias identificadas pelos professores da Universidade de Coimbra, que também foram identificadas nos dados obtidos (Caniço, Bairrada, Rodriguez, & Carvalho, 2010):

Família nuclear (típica família composta pelo pai, mãe, e respetivos descendentes); Família alargada (ascendentes e/ou descendentes que coabitam com uma família nuclear); Família com prole extensa (família cujas crianças e os jovens estão em fases distintas do desenvolvimento individual, independentemente da restante estrutura familiar); Família Reconstruída ou Recompota (quando dois indivíduos criam uma nova união conjugal, mas existe (ou não), descendentes de relações anteriores de pelo menos um dos membros do casal); Família Monoparental (progenitor que coabita com os descendentes; note-se que esta família poderá atribuir uma grande sobrecarga ao progenitor); Família Unitária (Indivíduo que vive sozinho, apesar de poder existir uma relação conjugal ou familiar com outros indivíduos); Família de Coabitação (Indivíduos que vivem na mesma casa sem existência de laços familiares ou conjugais— e.g. Estudantes universitários); Família com Fantasma (família em que um dos membros desaparece de forma definitiva — e.g. morte, rapto); Família Múltipla (indivíduo que integra duas ou mais famílias, formando agregados diferentes).

Em suma, identificou-se alguns conceitos de família. Não obstante, existem outros conceitos que afetam diretamente a própria família. Assim, o capítulo seguinte trata acerca da solidariedade e modo como esta influencia os papéis dos indivíduos.

2.1. A FAMÍLIA: PRINCÍPIO DE SOLIDARIEDADE

Nos conceitos apresentados no capítulo anterior, surge um outro conceito subjetivo que está sempre presente: os laços. Os laços entre os sujeitos e/ou grupos ajudam um indivíduo a criar a

¹ Esta dissertação apenas identificou a dinâmica e estrutura global das famílias. Não foram analisadas as relações conjugais e parentais, por apenas serem identificáveis através de observação presencial nas famílias.

sua própria identidade. Portanto, o apoio social (e.g. trocas de afeto, recursos emocionais, recursos materiais, recursos instrumentais e informativos) entre os indivíduos, torna-se de extrema importância para o desenvolvimento dos mesmos. House (Lippe, Bläck-Wiklund, Dulk, & Doorne-Huiskes, 2011) afirma que o suporte que um indivíduo tem, pode realçar o seu bem-estar e a sua saúde diretamente, independentemente da procura que existe por parte desse mesmo indivíduo.

Bengtson identificou a existência de uma ética relacional no seio da família, em que um membro da família é de certa forma obrigado a aceitar um determinado papel perante outro membro. No fundo os membros da família são obrigados a disponibilizar o seu tempo para outros membros da família. Há, uma relação de dar e receber, que pode não ser completamente equivalente ou recíproca (Baptista & Teodoro, 2012). Existe, portanto, uma certa pressão social para que os indivíduos se apoiem mutuamente no seio familiar. Mas há um lado positivo desse apoio. Os indivíduos que cuidam de outros são providos de um reconhecimento e enaltecimento por indivíduos que estão fora do processo, pois conseguem passar a ideia de uma família unida (Pimentel, 2001). Ou seja, a solidariedade é um fator importante ao estudarmos a família.

A família tem, o dever de prover os indivíduos de um suporte económico, suporte emocional, socializar as crianças, controlar a sexualidade, controlar a reprodução e atribuir um status (Hammond, Cheney, & Pearsey, 2015). Note-se que cada cultura tem a sua forma de cumprir os deveres familiares. Os indivíduos são, então, responsáveis por certas funções que lhes podem ser atribuídas à nascença, ou podem adquirir essa função ao longo do tempo. Ficar responsável por uma determinada função, pode acarretar uma pressão no papel do indivíduo. Quando o papel entra em conflito direto com outros papéis, o indivíduo pode experimentar um conflito de papéis (Hammond, Cheney, & Pearsey, 2015). Identifica-se um exemplo dessa pressão de papéis de ação, num estudo levado a cabo por Anália Cardoso, Francisco Silva, Teresa Monteiro e Miguel Cabrita (2005), através de um inquérito aplicado em 1999 a Portugal e a outros países como a França, Alemanha, Itália, Grécia e Holanda, conseguiu-se estudar a fundo algumas questões da conciliação do trabalho com a vida familiar. Neste inquérito prevaleceu a ideia de que não há ninguém melhor do que a mãe para cuidar das crianças. O impacto do sexo, afetou bastante as respostas dos inquiridos. Identificou-se, também, uma visão tradicionalista de que a mulher é que deve realizar a maior parte do trabalho doméstico. Realça-se que este estudo surgiu no ano de 1999, e as famílias estão em constante mudança, sendo que certos papéis já começam a ser desempenhados por ambos os cônjuges, alterando deste modo a perceção dos mesmos.

Em suma, nos capítulos 2 e 2.1 viu-se que existem diversos de conceitos de família, e que esta deve ser observada em diversos planos. Tal, deu-nos uma visão abrangente da família. Em qualquer trabalho relacionado com a vida familiar, onde se aplique um questionário ou uma entrevista, deve-se identificar em primeira instância, o tipo de família que está diante de nós, tanto a nível de estrutura global, relação parental e relação conjugal. Adicionalmente, verificou-se que os indivíduos são alvo de uma pressão social que os leva a ser solidários para com os outros

elementos do seio familiar. Estudar essa solidariedade, pode ser uma das vias para perceber os esforços dos indivíduos no sentido de dedicarem o seu tempo à vida familiar.

2.2. CARACTERIZAÇÃO DA FAMÍLIA PORTUGUESA

Anteriormente estudou-se a definição de família e os tipos de relações que existem. No entanto, antes de se avançar, importa conhecer a amostra que se quer estudar, que neste caso diz respeito à família portuguesa. Isto é, como é definida a família portuguesa?

Desde o séc. XX que têm ocorrido diversos processos de reconfiguração das formas familiares e novas modalidades da reorganização da família no quotidiano. A família atual tem perdido funções produtivas e educativas, estas últimas partilhadas com a escola, e adquirido novas funções, no plano emocional-afetivo e do desenvolvimento da personalidade da criança.” (Guerreiro, Torres, & Lobo, 2007, p. 8). Adicionalmente, como afirma Giddens, a partir de 1975 tem-se identificado transformações a nível de intimidade. Mas independentemente dos efeitos da transformação familiar, serem positivos ou negativos, “o que se constata é que por detrás da agência e da reflexividade dos indivíduos não deixa de estar presente uma determinada forma familiar” (Guerreiro, Torres, & Lobo, 2007, p. 9). Ou seja, o apoio emocional e material, proporcionado pela família é essencial para munir os indivíduos de capacidade para gerir riscos e enfrentar adversidades².

A partir de 1975, as famílias portuguesas moldaram-se de forma a ir de encontro aos padrões da família moderna. A taxa de nupcialidade e de natalidade baixou. A taxa de divórcios e de crianças nascidas fora do casamento aumentou. Os indivíduos casam mais tarde. As mulheres tornam-se mães mais tarde. A dimensão dos agregados familiares diminuiu. Surgem unidades domésticas de pessoas sós (cada vez mais, os jovens optam por viver sozinhos). Embora as famílias portuguesas se estejam a aproximar de uma modernidade avançada, a nível regional, há certas tradições que perduram (e.g. o Norte de Portugal continua a ter um elevado número de casamentos católicos, que contrasta com o baixo número de casamentos religiosos no Sul) (Guerreiro, Torres, & Lobo, 2007).

Os processos de europeização, também influenciam a transformação familiar portuguesa. Na Europa, assiste-se à integração de países da Europa do Sul e Europa de Leste, com tradições familiares distintas. Por outro lado, as famílias Norte Americanas têm vindo a apresentar algumas semelhanças com as famílias Europeias. Então, que diferenças a nível familiar têm tendência para se esbater e que diferenças têm tendência a perdurar (Guerreiro, Torres, & Lobo, 2007)?

Na Europa, certas fases das trajetórias de vida dos indivíduos têm vindo a ser retardadas (e.g. a idade média das mulheres no primeiro casamento em 1960 era de 24.8 anos, tendo aumentado

² Portanto, tem-se novamente uma referência à solidariedade familiar. Ver capítulo 2.

em 2006 para 27.5 anos). Aumenta-se a escolaridade, permanece-se em casa dos pais até uma idade mais tardia, o casamento diminui (e ocorre mais tardiamente)³, as mulheres têm filhos cada vez mais tarde, a taxa de natalidade diminui, aumenta o número de famílias monoparentais, os recasamentos e as recomposições familiares. Outro dado importante, prende-se ao facto das mulheres, mesmo com filhos pequenos, aderirem cada vez mais ao mercado de trabalho. Tal, faz com que a atividade feminina, em certas faixas etárias, se aproxime da atividade masculina. É notável as mulheres alcançarem cada vez mais uma maior escolaridade. As mulheres adquiriram qualificações e profissionalizaram-se (Guerreiro, Torres, & Lobo, 2007).

Observe-se que apesar das semelhanças entre os vários países da Europa, também existem algumas diferenças. Os “padrões demográficos e familiares do Norte da Europa distinguem-se significativamente dos do Sul e do Leste Europeus, enquanto nos países da Europa central se encontram situações intermédias, ainda que nalguns casos mais próximas da Europa do Norte” (Guerreiro, Torres, & Lobo, 2007, p. 14). A Europa do Sul (onde está incluído Portugal) e de Leste, tem um grande número de pessoas sós, composto maioritariamente por idosos. Os indivíduos têm a tendência para ficar até mais tarde na casa dos pais. Portugal enquadra-se nesta tendência, embora os seus números não sejam tão elevados como a Espanha, Itália e Grécia. Devido a vários fatores (e.g. guerra colonial, processos emigratórios, revolução política de 1974), Portugal, tem uma situação especial que difere de todos os outros países europeus: elevados padrões femininos de profissionalização. Como afirmam Torres e Monteiro, face à situação das mulheres em Portugal “o desenvolvimento, mesmo forçado, do protagonismo das mulheres, o conhecimento de outros mundos, contribuíram para a criação de uma nova realidade e de uma nova imagem das competências femininas fora do lar, reveladas em várias pesquisas qualitativas em que o trabalho profissional surge como importante forma de afirmação pessoal” (Guerreiro, Torres, & Lobo, 2007, p. 15). Ainda assim, dados do PORDATA, sugerem que em 1983, em Portugal, havia uma média de 3.3 indivíduos nos agregados domésticos, contrastando com 2.5 indivíduos em 2019, o que demonstra a diminuição dos agregados domésticos ao longo dos anos. É de realçar, também, o aumento das famílias monoparentais portuguesas, que em 1992 existiam cerca de 203.654 famílias monoparentais, sendo que em 2019 existiam cerca de 459.344. Portanto, em cerca de 30 anos, o número de famílias monoparentais duplicou (PORDATA).

Segundo o European Social Survey⁴, vive-se na “Europa dos Casados” (Guerreiro, Torres, & Lobo, 2007, p. 19). Isto é, o estado civil “casado” representa pelo menos 50% (ou mais) da população. Portugal tem vindo a aumentar o número de recasamentos. Esse aumento tem vindo a ser

³ Segundo a PORDATA, no ano de 1960, em Portugal, ocorreram 69.457 matrimónios, sendo que esse número em 2019 diminuiu para 33.272 matrimónios. Houve, portanto, em cerca de 60 anos, uma diminuição de cerca de 50% dos matrimónios. Dos 33.272 matrimónios, 32.595 foram entre indivíduos de sexo oposto, e 677 matrimónios ocorreram entre indivíduos do mesmo sexo

⁴ Numa análise a 21 países do ESS, levada a cabo por Anália Torres e Rui Brites (2007), estes concluíram que tanto homens como mulheres, a nível comportamental, opiniões, valores e atitudes, apresentam formas

suportado pelo aumento de divórcios. A média de idades do recasamento é de 43 anos para os homens e 38 anos para as mulheres. A maioria dos filhos dos recasamentos não são comuns a ambos os cônjuges (Guerreiro, Torres, & Lobo, 2007). É, portanto, expectável o aumento do número de famílias recompostas. Deve-se olhar para as recomposições enquanto um processo, e não como um momento estético e isolado nos percursos de vida.

3. QUALIDADE DE VIDA: TRABALHO VS FAMÍLIA

A globalização, as rápidas mudanças do mercado de trabalho e o aumento das mulheres no mundo do trabalho, têm vindo a potenciar um novo padrão de vida: a qualidade social. Ou seja, para existir qualidade de vida, admite-se que tem de existir um crescimento económico, aliado ao bem-estar social (Lippe, Bläck-Wiklund, Dulk, & Doorne-Huiskes, 2011). A qualidade de vida⁵ é, portanto, um conceito bastante complexo que deve ser analisado de perto.

A qualidade de vida é um conceito que tem vindo a ganhar visibilidade, tanto nas ciências sociais, como na medicina. A diferença é que nas ciências sociais estuda-se a qualidade de vida a nível societal/populacional, enquanto na medicina percebe-se a qualidade de vida como uma experiência subjetiva do indivíduo. A Organização Mundial da Saúde define a qualidade de vida como a percepção de um indivíduo da sua posição face à cultura e a um sistema de valores, de acordo com os seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações (Lippe, Bläck-Wiklund, Dulk, & Doorne-Huiskes, 2011, p. 4). No entanto, é de mútuo acordo entre as várias escolas que estudam a qualidade de vida, que este é um conceito multidimensional, com componentes objetivos e subjetivos. A qualidade de vida, depende da forma como os indivíduos percebem e avaliam as situações (Lippe, Bläck-Wiklund, Dulk, & Doorne-Huiskes, 2011).

A nível organizacional e governamental, este conceito também tem ganho a sua visibilidade. Cada país europeu tem políticas e regulamentos próprios que se referem à qualidade de vida e do trabalho. Alguns países oferecem recursos adicionais como a segurança social, saúde pública e facilidades relativamente ao cuidado de crianças. Independentemente dessas facilidades, todos sofrem de alguns problemas sociais e económicos comuns: envelhecimento, força de trabalho diversificada, mudanças nas formas de organização do trabalho, aumento da competição na vida

muito semelhantes de pensar e agir (incluindo a aspetos relacionados com a família). Isto vem contrariar algumas teorias de senso comum. Esta semelhança entre homens e mulheres, pode ser explicada pela crescente escolarização da mulher. Ou seja, a mulher tem vindo a demonstrar que as diferenças biológicas não são sinónimo de diferenças intelectuais ou de desempenho. Como afirmam Inglehart, Norris e Welzel “a mudança social mais importante das últimas décadas foi a revolução nos papéis de género que transformou as vidas da maioria da população nas sociedades industrializadas avançadas” (Torres & Rui, 2007, p. 42). Em suma, estes autores concluem que tanto para os homens como para as mulheres, a família é apresentada como o aspeto mais importante da vida, seguida dos amigos e de lazer.

⁵ Pensa-se que a primeira vez que se utilizou este conceito, foi nos EUA, nos anos 70, durante a implementação de um programa na empresa da *General Motors*, onde se promovia a qualidade de vida para trabalhadores (Cherns & Davis, 1975).

laboral (fruto da globalização e dos avanços tecnológicos), entre outros. Todas estas mudanças influenciam as políticas e as práticas nos mercados laborais. Segundo o European Company Survey levado a cabo em 2019 (Eurofund), foi analisado o bem-estar no trabalho. Numa escala de 66 a 80.6, Portugal situou-se com um valor de 75 ficando acima de Espanha. A Dinamarca, Grécia e Chipre foram os países melhor classificados. Luxemburgo, Alemanha e Eslováquia foram os que obtiveram pior classificação.

Desde 1977 que o conceito de qualidade de vida tem evoluído. Segundo Nadler e Lawer (1983) a qualidade de vida começou por ser utilizada para perceber a eficiência das organizações. Mas rapidamente se percebeu da utilidade do conceito para melhorar a relação entre o trabalhador e a organização onde está inserido. Portanto, quando se discute a qualidade de vida no trabalho deve-se observar as próprias condições do trabalho do indivíduo e o contexto onde este está inserido. O conceito mais atual encontrado, foi criado por Martel e Dupuis (2006, p. 355). Segundo estes, o termo qualidade de vida no trabalho corresponde a uma condição que é experienciada pelo indivíduo em que este tenta alcançar objetivos organizados hierarquicamente. Quanto menor a distância entre o indivíduo e os seus objetivos, maior o impacto positivo na qualidade de vida geral do próprio indivíduo, no desempenho da organização e, conseqüentemente, no funcionamento geral da sociedade.

Portanto, viu-se o conceito de qualidade de vida, mas importa perceber como o aplicar. Como afirma a professora Ana Margarida Barroso na sua tese de Doutoramento (2013), pode-se operacionalizar o conceito de qualidade do trabalho através de uma abordagem neo-marxista (cujo objetivo é identificar determinadas condições que possam afetar o desenvolvimento dos indivíduos) e de uma abordagem através do bem-estar subjetivo (o trabalhador efetua uma apreciação global do trabalho)⁶. Deve-se sempre pedir uma avaliação ao próprio trabalhador, ou em alternativa, o investigador deverá proceder a uma observação.

Em suma, a qualidade de vida leva-nos ao conflito entre o trabalho e a vida familiar, pois a esfera pessoal é indissociável da esfera profissional e vice-versa, havendo uma influência mútua entre estas esferas (Hill, Ferris, & Martinson, 2003). Os pais fundadores do estudo do conflito trabalho-família, Greenhaus e Beutel (Lippe, Bläck-Wiklund, Dulk, & Doorne-Huiskes, 2011), definem este conflito como uma interferência. Isto é, o tempo e energia são escassos, para que um indivíduo preencha um determinado papel no trabalho e na esfera privada. Quanto mais saliente for o papel do indivíduo, maior a probabilidade de existir um conflito. Assim há três tipos de conflito:

- 1) Conflito de tempo;
- 2) Conflito de tensão;

⁶ Em metodologias do bem-estar subjetivo muitas vezes obtém-se a satisfação dos indivíduos. Não se deve, portanto, confundir a satisfação com a qualidade de vida.

3) Conflito de comportamento.

Note-se que esta dissertação teve como foco o Conflito de Tempo. Não obstante, este tipo de conflito poderá vir a ser influenciado por outros conflitos.

3.1. TRABALHO E QUALIDADE DE VIDA

Similarmente ao que se passa com o conceito de qualidade de vida, o conceito de qualidade no trabalho, também tem falta de consenso. Vários estudos⁷ têm vindo a demonstrar que o dinheiro não é o único fator para a qualidade no trabalho. Há várias dimensões que devem de ser estudadas, pois afetam a qualidade do trabalho⁸. Green (Lippe, Bläck-Wiklund, Dulk, & Doorne-Huiskes, 2011) argumenta que um trabalho de alta qualidade, irá permitir que o trabalhador tenha algumas capacidades, tais como a flexibilidade de desempenhar um grande número de tarefas, desenvolver camaradagem e tentar atingir os objetivos da empresa (Lippe, Bläck-Wiklund, Dulk, & Doorne-Huiskes, 2011).

No Inquérito Europeu sobre a Qualidade de Vida de 2016 (Eurofund), numa análise comparativa entre 2007 e 2016, verificou-se que o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional se deteriorou em alguns aspetos. No entanto, todos os países se mostraram otimistas e a satisfação com os níveis de vida aumentaram. Verificou-se um aumento das pessoas que dizem que o dinheiro lhes chega até ao fim do mês. Aumentou, também, a confiança nas Instituições. No entanto, Portugal tem respostas abaixo da média Europeia.

Estudar as diversas dimensões permitirá identificar e mitigar as situações de stress e os seus impactos na relação trabalho-família. Os parágrafos seguintes tentam explicar algumas dessas dimensões.

Há autores que sugerem que aumentar a flexibilidade no trabalho poderá diminuir o stress. Contudo, não está provado que o trabalho flexível tenha uma relação linear com o impacto na relação trabalho-família. Aliás, há quem argumente que existe flexibilidade negativa e flexibilidade positiva. A flexibilidade positiva significa que o trabalhador pode ajustar o seu trabalho para que este se adapte à sua vida pessoal. Enquanto a flexibilidade negativa diz respeito ao ritmo de trabalho ser ditado por um supervisor, colega ou cliente. Ou seja, a flexibilidade negativa irá

⁷ Um desses estudos foi levado a cabo por Andrew E. Clark (2015). Segundo o autor, a qualidade do trabalho pode ser medida através da satisfação geral face ao trabalho ou através de várias dimensões que afetam significativamente os trabalhadores. Contudo, são as dimensões que nos dão informação acerca do que deve de ser mudado no trabalho, ajudando na evolução/criação de políticas. Clark utiliza as dimensões do salário, horas de trabalho, perspetivas de progressão de carreira, conteúdo do trabalho, relações interpessoais, características do trabalho em si (e.g. stress; difícil; perigoso...). O seu artigo baseia-se nos dados do International Social Survey Programme de 2005.

⁸ A Fundação Europeia afirmou que há algumas dimensões que devem ser estudadas para determinar a qualidade do trabalho: segurança no trabalho; saúde e bem-estar; desenvolvimento de competências; combinação do trabalho com a vida pessoal.

umentar os horários de trabalho (Lippe, Bläck-Wiklund, Dulk, & Doorne-Huiskes, 2011). Portanto, a flexibilidade acaba por ser uma “faca de dois gumes”⁹. Para alguns autores e empresas, o trabalhador ideal, é aquele que trabalha mais horas do que as que deveria, sem pedir nada em troca. O trabalhador ideal é aquele que não deixa a família nem outras obrigações, interferirem com o seu trabalho. Contudo, estas ideias acerca do “trabalhador ideal” podem ser ineficientes. Embora existam muitas políticas de forma a que os indivíduos consigam conciliar a sua vida profissional com a vida familiar (e.g. trabalhos mais flexíveis), muitas pessoas que têm um trabalho mais flexível ou a part-time são marginalizados pela própria sociedade¹⁰. Na verdade, existe uma premissa que o trabalho pago, contribui para a qualidade de vida, desde que os recursos sejam adequados à procura do mercado. A procura de qualidade de vida no trabalho pode estar relacionada com as horas de trabalho, viagens frequentes, turnos de trabalho rotativos.

A empregabilidade, também, é um fator chave na qualidade de vida das pessoas. Há autores que argumentam que o trabalho moderno se tem vindo a tornar, cada vez mais, um espaço de insegurança que suplanta as taxas de desemprego. Uma consequência disso é a pressão no trabalho. Receber um salário adequado, segundo a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, é um requisito fundamental para a qualidade de vida individual. Além disso, segundo Gallie & Russel (Lippe, Bläck-Wiklund, Dulk, & Doorne-Huiskes, 2011) na Europa, as pessoas que se encontram empregadas têm um maior nível de satisfação do que as pessoas que estão desempregadas. Isto pode ser explicado por um sentimento de estabilidade pessoal e psicológica, dando um sentido de identidade e pertença aos indivíduos na participação de um propósito coletivo (Lippe, Bläck-Wiklund, Dulk, & Doorne-Huiskes, 2011). Apesar dos vários estudos se focarem sempre nos efeitos diretos da procura e dos recursos na qualidade de vida dos trabalhadores, um estudo “Quality of life and work in Europe” (Lippe, Bläck-Wiklund, Dulk, & Doorne-Huiskes, 2011) afirma que o impacto dos recursos e da procura, pode ser mediado pelos próprios resultados da relação entre trabalho e vida familiar. Ou seja, o stress, o balanço entre casa-trabalho, a dedicação ao próprio trabalho, são fatores que podem pesar bastante. Por exemplo, os conflitos entre casa e trabalho podem ter um impacto negativo na vida do trabalhador.

A autonomia do trabalhador também é um fator importante. Mas o que influencia a autonomia? Um fator que pode explicar a autonomia é o controle do ritmo de trabalho. O ritmo de trabalho pode ser controlado pelo próprio trabalhador, ou por fatores externos (e.g. clientes, supervisores, colegas...). A autonomia do ritmo de trabalho tem diminuído nos vários países da Europa

⁹ Um estudo levado a cabo por catedráticos do Rio de Janeiro (Barbosa de Oliveira, Cavazotte, & Paciello, 2013), tentou decifrar os fatores associados entre a vida pessoal e profissional. Contudo, descobriram que a flexibilidade do horário não contribuiu para diminuir o impacto do conflito trabalho-família.

¹⁰ Existem diversos estudos sobre o tempo dedicado ao trabalho VS tempo dedicado à família. Num desses estudos, Wethington e Kessler (Verissimo, et al., 2013) descobriram que as mulheres que trabalhavam a tempo inteiro (35 horas por semana) e que decidiram posteriormente trabalhar a tempo parcial (Entre 10 e 19 horas por semana) ou que decidiram dedicar-se apenas à casa/família, apresentaram um aumento de sintomas de depressão.

(Lippe, Bläck-Wiklund, Dulk, & Doorne-Huiskes, 2011). Em 1990, Karasek e Theorell desenvolveram o modelo de procura-controlo-suporte, em que a autonomia do trabalho e as relações sociais laborais são um recurso relevante para o bem-estar da pessoa (Lippe, Bläck-Wiklund, Dulk, & Doorne-Huiskes, 2011). Ou seja, a autonomia no trabalho está diretamente relacionada com a liberdade do indivíduo, o que significa que o indivíduo pode lidar com as várias pressões laborais da melhor forma que entender. De acordo com Saari e Judge, a autonomia no trabalho é a variável mais relevante para prever a satisfação (Lippe, Bläck-Wiklund, Dulk, & Doorne-Huiskes, 2011). Simultaneamente, quando um trabalhador sente que os seus colegas e supervisores o apoiam, a sua satisfação tende a aumentar. As boas relações sociais entre trabalhadores, tendem a dar aos trabalhadores mais energia e motivação.

O horário de trabalho também é uma das formas de medir a qualidade de vida. Através de dados do Eurostat, em 2019, a média de horas trabalhadas por semana na UE era de 36.2 horas. Portugal encontra-se um pouco acima dessa média com 39.3 horas. Além disso, se se analisar a Europa por ocupação, verifica-se que em todas as ocupações, os homens trabalham mais do que as mulheres, com a exceção dos trabalhadores das forças armadas onde as horas trabalhadas são iguais. Também, em Portugal, no 2º trimestre de 2018 foi aplicado em conjunto com o Inquérito ao Emprego, o módulo *ad hoc*. Este módulo estuda acerca das responsabilidades de prestação de cuidados, flexibilidade das modalidades de trabalho e interrupções de carreira e licença parental. Dos dados obtidos destacaram-se: 34% dos inquiridos tem a responsabilidade de prestar cuidados a filhos menores de 15 anos ou de familiares dependentes, 49% dos cuidadores não requerem a outros serviços para auxiliarem nos cuidados, 84.3% dos inquiridos indicaram que as responsabilidades de cuidadores não afetam a sua atividade profissional, 55.9% dos trabalhadores com filhos menores a cargo referiram ser geralmente possível adaptar o seu horário de trabalho diário, 22.4% referiram ter obstáculos em conciliar a vida profissional com a familiar sendo o maior obstáculo o horário de trabalho, 24.5% dos inquiridos interromperam a atividade profissional para cuidar de filhos menores, cerca de 30.4% dos indivíduos que interromperam a atividade profissional para cuidar de filhos menores fê-lo sem recurso da licença parental (inicial ou alargada) (INE, 2018). Dos dados mencionados, viu-se que o maior obstáculo da conciliação entre a vida pessoal e a vida familiar são os horários.

Uma Organização Saudável, é também um ótimo promotor da qualidade vida, que porventura tendem a ser bastante concorridas¹¹. Entenda-se por Organização Saudável, uma Organização que

¹¹ Um estudo levado a cabo pela Randstad (empresa de Consultoria e Recursos Humanos), identificou as 20 melhores empresas para se trabalhar em Portugal, em 2020. Este estudo teve por base as opiniões dos funcionários. Apesar da situação de pandemia que o país atravessa, a TAP AIR Portugal apareceu na 1ª posição, seguida do Banco de Portugal e da RTP, respetivamente (Baptista J. C., 2020). O caso da TAP torna-se interessante, pois a empresa, apesar de estar a passar por dificuldades e vir a ser alvo de uma reestruturação, atingiu a 1ª posição do ranking de melhor empresa para se trabalhar (Gaudencio, 2020). Tal leva-nos a repensar o que sabemos acerca das Organizações Saudáveis.

promove a equidade (e.g. igualdade de distribuição de trabalho; igualdade de oportunidades), segurança no trabalho¹², oportunidades que levem à satisfação pessoal e crescimento, promoção de boas relações interpessoais, boas práticas de trabalho. Não obstante, note-se que as Organizações Saudáveis, se deparam frequentemente com desafios, tais como a intensificação do trabalho, a pressão financeira e de outros recursos, competitividade dos mercados, relações e comunicação, promoção da equidade (e.g. igualdade de género), sistemas de recompensas, outras práticas que possam ser falíveis. Portanto estas Organizações Saudáveis devem ter em conta para o futuro, os impactos da intensificação do trabalho, as possíveis reestruturações e fusões, o Outsourcing, mudanças económicas (inter)nacionais, promoção de uma cidadania corporativa e de responsabilidade social (Lippe, Bläck-Wiklund, Dulk, & Doorne-Huiskes, 2011).

Mas uma Organização Saudável, não é tudo. As empresas devem esforçar-se por munir os seus colaboradores de conhecimento. A formação contínua é um benefício de muitas empresas que auxilia no crescimento de funcionários. Já o salário, é importante, no sentido de corresponder às necessidades do dia-a-dia. Cada indivíduo tem o seu padrão de vida. Quando o salário consegue satisfazer as necessidades básicas de um trabalhador, o salário deixa de ser importante, sendo que o trabalhador começa a pensar noutros aspetos que o satisfaçam.

3.2. FAMÍLIA E QUALIDADE DE VIDA

Nas sociedades modernas, as mulheres têm vindo a ganhar terreno no mundo do trabalho, o que significa que, a família tem de se adaptar rapidamente a estas mudanças. Além disso, as fronteiras entre o trabalho e a família, têm-se vindo a tornar permeáveis, fruto das tecnologias e de um aumento de flexibilidade na vida laboral. Ou seja, o trabalho pode interromper a vida familiar e vice-versa (Lippe, Bläck-Wiklund, Dulk, & Doorne-Huiskes, 2011). Portanto, a procura de qualidade de vida em casa, pode estar relacionada com o cuidado de crianças e outros familiares.

Adicionalmente, os pais têm sofrido uma pressão cada vez maior para dedicarem tempo aos filhos. Na verdade, são as mulheres que têm vindo a sofrer mais. Ainda se assiste à desigualdade entre géneros, pois a responsabilidade para com outros elementos dependentes, recai sobretudo nas mulheres. O género também pode influenciar a relação entre o trabalho e a vida familiar. Infelizmente, o mercado de trabalho não é um espaço neutro a nível de género. O sexo masculino costuma dominar o mercado de trabalho. É o sexo masculino, o detentor de cargos mais elevados nas empresas. Vários estudos realizados a nível Europeu têm demonstrado que as mulheres realizam menos trabalho pago do que os homens. Mas são as mulheres que realizam mais trabalho não pago (e.g. limpeza da casa, cuidar dos filhos, etc). Portanto, as mulheres devem ter acesso a

¹² Em 2010, segundo o Eurostat, Portugal era um dos países com a maior taxa de acidentes mortais no trabalho em conjunto com o Chipre, Áustria e Roménia. Embora os números tenham baixado, em 2017, Portugal ainda se encontrava a liderar depois da Roménia, Bulgária e Áustria.

mais recursos do que os homens. Enquanto que os recursos no trabalho, incluem a autonomia no trabalho e a flexibilidade do mesmo, os recursos na família, pode ser por exemplo uma rede familiar que partilha tarefas domésticas. Quando os recursos ficam bastante aquém da procura de qualidade de vida, o trabalhador sente uma tensão e sensação de stress que irá impactar o seu bem-estar. Por outro lado, quando os recursos são adequados, as pessoas tendem a sentir que controlam a situação. Segundo Moen e Chermack, é essa sensação de controlo que aumenta a qualidade de vida (Lippe, Bläck-Wiklund, Dulk, & Doorne-Huiskes, 2011).

Hoje em dia, nas famílias, tanto o pai como a mãe trabalham, o que confere à família um duplo rendimento. Isto implica “malabarismos” entre 2 empregos, horários escolares dos filhos, hobbies dos filhos e uma vida social. Tem-se observado que quando existe um conflito entre o trabalho e a família, há um impacto negativo na saúde e bem-estar dos indivíduos dessa família. Mas o que é que pode gerar estes conflitos? A oferta e a procura de recursos podem afetar a qualidade do trabalho e da vida, tanto a nível do local de trabalho como a nível nacional.

O que é certo é que os pais, independentemente dos seus horários de trabalho, terão de dar atenção aos seus filhos. Culturalmente, a sociedade exige, cada vez mais, que os pais dediquem o seu tempo aos filhos. Donald W. Winnicott (Lippe, Bläck-Wiklund, Dulk, & Doorne-Huiskes, 2011) introduz um conceito que talvez se possa traduzir por “mãe satisfatória”. A mãe satisfatória, embora não seja perfeita, é uma mãe empática que reconhece e cumpre as necessidades do seu filho. Num estudo levado a cabo por Ribbens (Lippe, Bläck-Wiklund, Dulk, & Doorne-Huiskes, 2011), sobre famílias recompostas, este concluiu que as necessidades dos filhos são um dogma moral inquestionável entre os pais da sociedade contemporânea. Veja-se que, o conjugue, além de poder ser uma fonte de suporte, também afeta diretamente a relação entre trabalho-família. A ausência de conflito com o conjugue é importante, pois tem um grande impacto na esfera familiar. As relações com outros familiares e amigos também têm um impacto na satisfação com a vida. No fundo, existem três tipos de recursos que ajudam a conciliar a vida familiar com a vida laboral (Lippe, Bläck-Wiklund, Dulk, & Doorne-Huiskes, 2011):

4. Cultura Organizacional “Amiga da Família” por parte das empresas;
5. Práticas de supervisão construtivas nas empresas;
6. Criação de benefícios e políticas que ajudem na relação trabalho-família.

Chegamos assim a um outro campo que afeta o campo familiar: as políticas de emprego. Como conciliar o trabalho com a vida familiar? Como é que esta problemática afeta a qualidade do trabalho e da vida? Assim, nos capítulos seguintes, abordou-se a importância das políticas públicas e o seu impacto na esfera familiar.

4. DIREITOS E DEVERES DA PARENTALIDADE E DAS CRIANÇAS: UMA ABORDAGEM ÀS POLÍTICAS PÚBLICAS

Como se viu no capítulo 3, as políticas públicas têm um papel deveras importante. De certa forma, são as políticas públicas que influenciam a disponibilidade dos pais e dos filhos. Assim, este capítulo visa compreender que políticas públicas é que se aplicam em Portugal. Que direitos e deveres, têm as famílias? Que mecanismos protegem as famílias?

Foi no Estado Novo, que surgiram os primeiros abonos de família (que na altura eram apenas para o pater famílias) e nos anos 60 surge a primeira licença de maternidade de 60 dias.

Fim do Estado Novo, entre os anos 70-80, aparece um novo instrumento: o Direito da Família. O Direito da Família está inserido no Código Civil Português e trata temas relacionados com casamento, parentesco, afinidade e adoção (Artigo 1576º). Aliado ao Direito da Família, aparecem algumas políticas da família, que são minuciosamente controladas pela política social.

Entre os anos 80-90 começa-se a prestar uma atenção redobrada à família e, desde então, que Portugal tem vindo a desenvolver-se neste sentido. Segundo Anne Gauthier (1998) existem alguns modelos de Políticas familiares que correspondem a determinados países: modelo pró-natalista (França), modelo tradicional (Alemanha), modelo igualitário (países escandinavos), modelo pró-familiar mas sem intervenção (Reino Unido), modelo residual (característico de países latinos). E onde fica Portugal? Atualmente, Portugal tem diversas políticas que combinam os modelos igualitários, pró-natalistas e residual. Ou seja, Portugal tem políticas centradas na igualdade de género, com elementos tradicionais e progressista, em que reconhece a família como instituição (o que significa que os sistemas de proteção social são fracos, mas os laços sociais são fortes).

A Assembleia da República, ainda no contexto do Estado Novo, adotou a Declaração Universal dos Direitos Humanos a 10 de Dezembro de 1948 (Diário da República Eletrónico). Na primeira fase do Preâmbulo consta “Considerando que o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e dos seus direitos iguais e inalienáveis constitui o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo”. Além desta frase fazer uma alusão à família, note-se que o bebé que acabou de nascer já é considerado pessoa e, por esse mesmo motivo, o bebé nasce com direitos e deveres para com a sociedade. Ainda no Diário da República, nº86/1976, Artigo 67º o Estado admite o seu papel de protetor da família, pois esta é o “elemento fundamental da sociedade” (Diário da República Eletrónico). Este Artigo é de total relevância e tem sido alterado por diversas vezes. A sua última alteração foi em 2004. O Artigo 36º, atribui um papel importante aos pais, afirmando que os “cônjuges têm iguais direitos e deveres quanto à capacidade civil e política e à manutenção e educação dos filhos.” (nº3) e, são os pais que devem educar e manter os filhos dentro das suas possibilidades económicas. Portanto, este Artigo sus-tém-se num princípio de igualdade (Leal, et al., 2018). Em Portugal, os filhos ficam sujeitos aos

pais até atingirem a maioridade (atingirem os 18 anos) ou a emancipação (e.g. através da autorização dos pais, os menores de 16 anos podem emancipar-se pelo casamento). Caso os progenitores sejam incapazes ou não queiram de todo exercer as obrigações de parentalidade, pode ser nomeado um tutor em seu lugar. O mesmo é válido em caso de morte de um dos progenitores.

Mas os filhos não têm apenas direitos. Segundo o Artigo 1874º do Código Civil “pais e filhos devem-se mutuamente respeito, auxílio e assistência”. Os filhos devem, ainda, ser obedientes para com os pais. Caso os filhos se consigam sustentar, os pais ficam desobrigados de sustentar os filhos. O Artigo 1878º, alude, mais uma vez, ao dever dos pais para com os filhos a nível de segurança, saúde, sustento e educação. Mesmo em caso de divórcio dos pais, estes mantêm os seus deveres e direitos para com os filhos¹³. Além disso, quando o pai não tem qualquer vínculo com a mãe, este é obrigado (apenas quando é estabelecida a paternidade) a prestar auxílio tanto à mãe como ao filho (Artigo 1884º).

Os progenitores devem zelar pelo bem-estar, educação, bens e representatividade legal dos filhos. Em todos os países da União Europeia, a mãe exerce automaticamente a responsabilidade parental em relação aos filhos (União Europeia, 2020). O pai apenas exerce esta responsabilidade de forma automática, caso seja casado com a mãe¹⁴. O que nos leva, às questões de desigualdade de género...

No campo do Direito internacional, as Nações Unidas, a 20 de Novembro de 1989, adotaram a Convenção sobre os Direitos das Crianças (CDC). Este tratado internacional foi ratificado por Portugal a 21 de Setembro de 1990. A Convenção é composta em 54 Artigos que se dividem em temas relacionados com os direitos à sobrevivência, direitos relativos ao desenvolvimento, direitos relativos à proteção, direitos de participação. Em suma, esta Convenção tem por base quatro pilares (UNICEF, 2019):

1. Nenhuma criança deve ser discriminada, sendo que todas elas têm o direito de desenvolver o seu potencial;
2. Deve-se priorizar o interesse das crianças, em quaisquer decisões a tomar;
3. Para que as crianças possam desenvolver-se plenamente, estas devem ter acesso a serviços básicos e a igualdade de oportunidades;
4. A opinião das crianças conta em todos os assuntos que impliquem os seus direitos.

A OIT possui algumas Convenções que foram ratificadas por Portugal. Um exemplo de uma dessas Convenções é a Convenção 183º que protege a maternidade e, apesar de ter sido formulada nos anos 2000, apenas foi ratificada por Portugal em 2012 (ILO).

¹³ O dever dos pais divorciados, fornecerem uma pensão de alimentos aos filhos, apenas pode ser ignorado, quando os pais não têm quaisquer meios para o cumprir. “O montante da prestação de alimentos não poderá, em caso algum, privar o progenitor “obrigado” da sua autossubsistência mínima” (Leal, et al., 2018, p. 36).

¹⁴ Segundo o Código Civil português, se um progenitor se casar com um indivíduo, esse indivíduo que não tinha qualquer vínculo com a criança, pode adquirir responsabilidade parental para com a criança. No entanto, os tribunais devem, sempre que possível, ouvir o menor acerca do assunto.

No âmbito do Código do Trabalho português, também existe a proteção à parentalidade, pois segundo este Código, Subsecção IV, Artigo 33º, nº1, “A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes”, sendo que o ponto nº2, vem reforçar mais uma vez a importância do papel do Estado na proteção da família. Ou seja, o Código do Trabalho deve agir em conjunto com os regimes de proteção social (e.g. determinação da atribuição do subsídio de desemprego) (Código do Trabalho, 2018). De acordo com dados fornecidos pelo Instituto de Informática ao CITE, em 2005 apenas 56.5% dos homens receberam subsídio por licença parental obrigatória de uso exclusivo do pai, sendo que este número aumentou em 2015 para 76%. Realça-se, também, que em 2005 apenas 0.5% dos pais partilharam a licença de 120/150 dias com a mãe, tendo este número subido em 2015 para 32.3%. Portanto, desde 2005 que os homens têm vindo a recorrer, cada vez mais, às licenças de parentalidade. Há ainda, um aumento da partilha das licenças parentais entre os pais trabalhadores.

Atualmente, o Código do Trabalho dá a possibilidade de usufruir de diversas licenças. Isto é, além das licenças para a gravidez, existe um número considerável de licenças para os indivíduos que vão adotar crianças, prestar auxílio a filhos e/ou netos, assistir um filho com deficiência. Ou seja, os pais podem faltar para prestar apoio a uma série de questões relacionadas com os filhos. Mas note-se que o mérito vem também de outras leis que têm vindo a ser aplicadas (e.g. Assembleia da República, Ministérios da Justiça e do Trabalho e da Solidariedade Social, Ministério da Economia e do Emprego) que suportam as leis que constam no Código do Trabalho.

Um grande avanço no Código do Trabalho Português, têm sido as licenças parentais por gravidez, que podem ser usufruídas tanto pela mãe, como pelo pai. Claro está, que para o usufruir destas licenças, envolve a apresentação de um atestado médico à entidade patronal. A licença de gravidez abrange as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes. As trabalhadoras que se enquadrem nestas três condições gozam de uma proteção social numa panóplia de situações. As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito à dispensa do trabalho para consultas pré-natais, amamentação durante o tempo que durar a amamentação (o tempo de amamentação é diferente de mãe para mãe¹⁵), prestação de trabalho de forma a proteger a segurança e saúde da trabalhadora¹⁶, prestação de trabalho suplementar, prestação de trabalho em “em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado” (CITE, 2020), prestação de trabalho noturno¹⁷ (este período está compreendido entre as 20h de um dia e as 7h do dia seguinte; é válido 112 dias e depois do parto) (CITE, 2020). Para além das dispensas a que têm direito, as trabalhadoras têm direito a uma licença por interrupção

¹⁵ E.g. No caso de nascimento de gémeos, acrescem 30 minutos extra por cada gémeo.

¹⁶ No caso de a entidade patronal não conseguir atribuir outras tarefas à trabalhadora, a trabalhadora tem direito a um subsídio que corresponde a 65% da sua remuneração.

¹⁷ Sempre que possível, a trabalhadora deve ter direito a prestar trabalho em horário diurno. No caso de a entidade patronal não conseguir atribuir outras tarefas à trabalhadora, a trabalhadora tem direito a um subsídio que corresponde a 65% da sua remuneração.

de gravidez¹⁸, licença em situação de risco clínico¹⁹. Por último, existe a licença parental da mãe. As mães têm direito a gozar 30 dias de licença antes do parto e, são obrigadas a usufruir seis semanas posteriormente ao parto. Durante este período a mãe tem o direito de auferir 100% da sua remuneração (CITE, 2020).

Quanto ao pai, este pode gozar 15 dias seguidos ou interpolados de licença parental, pagos a 100%, nos 30 dias seguintes ao nascimento do bebé. Após esta licença o pai pode gozar 10 dias úteis (seguidos ou interpolados)²⁰, pagos a 100% da sua remuneração, desde que sejam utilizados em simultâneo com a licença parental inicial da mãe. Quando a mãe é impossibilitada de usufruir da licença parental (e.g. incapacidade física/psíquica; óbito), o pai pode ter direito a uma licença de mínimo de 30 dias e máximo de 120 dias após o parto. O pai pode ainda ter direito a 3 dispensas para acompanhar em consultas pré-natais (CITE, 2020).

Relativamente à licença parental inicial por nascimento de cada filho, os pais devem escolher se querem usufruir de 120 dias consecutivos (pagos a 100% da remuneração), 150 dias consecutivos (pagos a 80% da remuneração) ou 180 dias consecutivos (pagos a 83% da remuneração). Esta licença parental pode ser partilhada entre a mãe e o pai (CITE, 2020).

Os trabalhadores independentes têm direito aos mesmos direitos dos trabalhadores por conta de outrem, exceto no que toca aos direitos dos subsídios. Isto é, os trabalhadores independentes não têm direito a subsídio para assistência a filhos e a netos (CITE, 2020).

Os trabalhadores que decidam proceder a uma adoção, têm direito a três dispensas no trabalho para serem avaliados. Aquando a adoção de um menor de 15 anos, o trabalhador tem direito a uma licença parental inicial (condições iguais às descritas previamente) a partir do momento em que o menor fica a cargo deste. Em caso de adoções múltiplas, acresce um período de 30 dias por cada adoção além da primeira (CITE, 2020).

Existe ainda, o direito a uma licença parental complementar para assistir um filho ou adotado, com idade não superior a 6 anos (CITE, 2020). A Licença Parental Alargada/Complementar “conferir o direito à mãe ou ao pai trabalhadores, ou a ambos alternadamente, a ausentarem-se do trabalho para assistência a filho integrado no agregado familiar por um período até três meses, desde que gozado imediatamente após o período de concessão da licença parental inicial ou licença parental alargada do outro progenitor” (INE, 2018, p. 16).

Os pais usufruem de outros direitos. Estes podem faltar ao trabalho para assistir os filhos em caso de doença ou acidente. Note-se que o período de licença difere se a criança for menor de 12 anos ou maior de 12 anos. Independentemente da idade, os pais podem prestar apoio a filhos com deficiência ou doença crónica. A nível educacional, os pais podem faltar até quatro horas por

¹⁸ Licença com a duração de 14 a 30 dias, mediante atestado médico.

¹⁹ Válido para a mãe e para o filho, pelo período de tempo que o médico achar necessário. Não existe prejuízo da licença parental inicial (CITE, 2020).

²⁰ Note-se que acrescem 2 dias úteis por cada gémeo, em caso de nascimentos múltiplos.

trimestre para se deslocarem ao estabelecimento de ensino dos filhos, o que visa auxiliar os pais a assistir a reuniões escolares dos filhos. O trabalhador com filhos até 3 anos, pode ainda solicitar o regime de teletrabalho ao empregador, em caso da sua atividade laboral ser compatível com o mesmo (CITE, 2020).

Os pais que assim o pretendam, podem suspender a licença parental, licença parental complementar, licença por adoção, licença de assistência a filho (CITE, 2020).

Em Portugal, os avós também podem usufruir de 30 dias consecutivos de licença após o nascimento do neto, desde que viva na mesma habitação de um dos progenitores, cuja idade é inferior a 16 anos. Têm, também direito a faltar ao trabalho (com direito a 65% da sua remuneração) de forma a dar assistência a um neto em caso de doença, acidente, deficiência ou doença crónica.

Aquando a violação das disposições relacionadas com a parentalidade, no setor privado deve atuar a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) e no setor público as Inspeções dos Ministérios e a Inspeção Geral de Finanças (IGF). (CITE, 2020)

Segundo o Artigo 56º e 57º do Código de Trabalho, os trabalhadores com filhos menores de 12 anos (ou filhos com doenças crónicas), têm direito a um horário flexível. Portanto, o trabalhador pode escolher dentro de certos limites, o seu horário de trabalho, e até mesmo, escolher a modalidade de teletrabalho. O trabalhador pode ainda ser dispensado de trabalhar à noite, ou de trabalhar horas extraordinárias. O trabalhador pode também optar por trabalhar a tempo parcial²¹.

O Artigo 63º do Código de Trabalho, protege as mulheres grávidas, puérperas e lactantes, em situações de despedimento. Deve existir um parecer prévio de uma entidade competente em matéria de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres. O que limita os despedimentos ilícitos. Tal leva-nos aos regimes de segurança social.

Nos regimes de segurança social, existe uma série de serviços disponíveis em Portugal, que apoiam a população. Relativamente a apoios remuneratórios existe o abono de família, que é uma quantia monetária atribuída mensalmente a uma família com filhos menores, de forma a compensar os encargos familiares. Face ao Covid-19, existe uma medida temporária de prestação complementar de abono de família para crianças e jovens. O subsídio de desemprego, também vem apoiar muitas famílias, pois não apoia apenas aqueles que ficaram desempregados, apoia também, trabalhadores de serviços domésticos, pensionistas de invalidez, ex-militares, etc. Adicionalmente a Segurança Social tem um conjunto de programas para crianças e jovens, a partir dos 3 meses, com a finalidade de apoiar as famílias e desenvolver a criança num ambiente seguro e estimulante (e.g. intervenção precoce na infância, ama, creche familiar, creche, estabelecimento de educação

²¹ Em caso de recusa pelo empregador, o trabalhador deve solicitar um parecer à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

pré-escolar, centro de atividades de tempos livres, centro de férias e lazer). Além destes programas, existe uma diversidade de serviços, que são direcionados para a família e comunidade (e.g. serviço de atendimento e acompanhamento social, grupo de autoajuda, centro comunitário, centro de férias e lazer, refeitório/cantina social, centro de apoio à vida, comunidade de inserção, centro de alojamento temporário, ajuda alimentar (Segurança Social, 2020).

Em 2018, o XXI Governo Constitucional criou o Programa 3 em Linha, que visa promover um equilíbrio entre a vida profissional e familiar. Este programa tenta melhorar um indicador bastante utilizado pelo INE: “Balanço vida-trabalho”. Criou-se assim, o Programa de Apoio ao Acesso à Habitação e desenvolveu-se o Programa Operacional de Auxílio às Pessoas Mais Carenciadas 2014- 2020 (POAPMC). Reforçou-se os abonos familiares e atualizou-se as prestações sociais de apoio indireto às famílias. Dinamizou-se os serviços e equipamentos disponíveis para as famílias. Atualizou-se e aumentou-se o regime de licenças parentais. Em contrapartida, o Governo aumentou a carga fiscal global (Correia, 2020).

As empresas, e as suas políticas internas, caso respeitem as boas práticas (que como se viu no capítulo 3.2, afetam diretamente a qualidade de vida) podem trazer igualmente um impacto significativo na relação trabalho-família. Os bons gestores de Recursos Humanos “devem começar por conseguir realizar um diagnóstico à sua organização, identificar as soluções que mais favorecem o equilíbrio entre a vida profissional e familiar para os seus colaboradores e avaliar, constantemente, os resultados e os impactos da implementação de tais medidas para a organização e para as pessoas (NOVA School of Economics, 2018, p. 60)”. Entendem-se por boas práticas a flexibilização do tempo e das formas de trabalho, criação de serviços de apoio às crianças, licenças e outras medidas de apoio a pais trabalhadores (NOVA School of Economics, 2018).

Em suma, Portugal e a relação trabalho-família, é afetada tanto pelo Direito Nacional como pelo Direito Internacional. Contudo, as próprias empresas podem afetar diretamente esta relação. Todos estes intervenientes podem ter um impacto na qualidade de vida das famílias portuguesas.

4.1. MODALIDADES HORÁRIAS DOS PAIS

O tempo que um trabalhador deve prestar ao empregador, é um assunto que tem vindo a ser amplamente discutido desde os tempos mais antigos. É um tema presente em todo o Mundo. Como tal, é um tópico que não passa despercebido à OIT, que tem vindo a construir algumas convenções. A primeira Conferência Geral da OIT, realizada a 28 de Novembro de 1919, em Washington, adotou-se a Convenção nº1 sobre a Duração do Trabalho (que veio a ser ratificada a 8 de Setembro de 1928, em Portugal). Ou seja, a era industrial trouxe o primeiro desafio de ajustar as horas de trabalho de forma a proteger a saúde e segurança de todos os trabalhadores. O

objetivo era criar períodos adequados de descanso onde fosse possível que o trabalhador recuperasse (Convenção nº14, nº106 e 132º, que abordam as temáticas do descanso semanal e férias remuneradas).

Segundo micro-dados do Eurofund de 2005, uma dimensão da qualidade do emprego é a relação entre o trabalho e a vida familiar. Relação essa, que pode ser obtida através da percepção dos indivíduos em termos de tempo. Isto é, a diferença entre o tempo que disponibilizam para o trabalho e o tempo que disponibilizam para a família. Para determinar a percepção utilizou-se como indicadores: em que medida as horas de trabalho permitem cumprir os compromissos familiares e sociais; é contactado sobre assuntos laborais, fora do horário de trabalho; apoia os filhos pelo menos 1h todos os dias; cozinha e realiza tarefas domésticas (Moreira, 2012).²²

A rápida globalização e a participação (cada vez maior) das mulheres no mercado de trabalho, tem vindo a criar algumas mudanças, não só a nível de padrões de consumo, mas também a nível familiar. Mas note-se que para além do trabalho pago, existe também o trabalho não pago, sendo que este último é considerado um trabalho doméstico tomar conta dos filhos ou fazer limpezas, por exemplo. Este aspeto do trabalho pago e não pago poderá coincidir com o tema da distribuição de papeis entre sexos (ver capítulo 2). Assim, importa não nos alongarmos muito acerca deste tema, mas convém ter em conta que tal, pode influenciar qualquer estudo que se debruce sobre a família.

O vínculo contratual²³ também pode afetar o período de trabalho. Há dois tipos de contrato de trabalho em Portugal: Contrato a Termo Resolutivo e Contrato Sem Termo. O Contrato de Termo Resolutivo, como o termo indica, tem relação laboral limitada no tempo, e pode dividir-se em termo certo (e.g. o contrato tem a duração de 6 meses) ou termo incerto (e.g. o trabalhador apenas trabalhará enquanto as suas funções forem necessárias). O Contrato de Trabalho a termo certo não pode ser inferior a 6 meses, pode ser renovável, contudo, não pode ultrapassar os 3 anos. O Contrato de Trabalho a termo incerto, não poderá durar enquanto o empregador tiver a necessidade, contudo, não poderá ultrapassar os 6 anos. O Termo Resolutivo é muito utilizado em trabalhos temporários e em situações de trabalho intermitente, ou seja, em trabalhos sazonais (e.g. vendedor de bolas de Berlim na praia). O Contrato Sem Termo, também denominado “Contrato efetivo”, é muito utilizado por empresas conhecidas pelas suas boas práticas. Outro tipo de contrato que existe em Portugal, é o Contrato de Prestação de Serviços, que costuma ser chamado de “recibos verdes”. Este contrato é muito utilizado por profissionais que oferecem um serviço de

²² Segundo Sandrina Moreira (2012), o índice de trabalho e vida familiar, isto é, a satisfação geral entre o trabalho e a vida familiar, era de 63.8% em Portugal. Valor esse, bastante superior ao valor médio Europeu de 58.1%.

²³ O vínculo contratual também poderá influenciar a (in)segurança no trabalho. Segundo dados do Eurofund de 2010, os portugueses cerca de 10% dos portugueses com contrato permanente responderam ter receio de perder o seu trabalho nos próximos 6 meses. Tal contrastou com cerca de 38% dos portugueses com contrato não permanente que responderam ter receio de perder o seu trabalho nos próximos 6 meses.

forma esporádica. Existem, também, alguns “falsos recibos verdes” que trabalham para uma empresa, com um horário certo e reportam a um chefe, tal e qual como se tivessem num regime de Contrato a Termo Resolutivo ou Contrato Sem Termo. Estes “falsos recibos verdes” não têm direito a subsídio de férias nem a férias, o que provoca situações precárias. Por exemplo, muitos consultores/especialistas de SAP²⁴, são sujeitos a esta modalidade de pagamento. Como afirmam Hogg e Harker (Smithson, Lewis, & Guerreiro, p. 103) “a não abrangência dos trabalhadores com contratos de curta duração pelas medidas e políticas laborais favoráveis à família significa que estes trabalhadores não têm acesso a pausas na carreira, a licenças familiares e a outras formas flexíveis de trabalho”. O Contrato a tempo parcial, celebra-se quando é necessário que o trabalhador execute apenas meio período de trabalho. O trabalhador a tempo parcial, tem os mesmos direitos e deveres que um trabalhador a tempo completo, mas de forma proporcional. Quando é necessário que o trabalhador execute o seu trabalho fora da empresa, através do recurso a tecnologias, pode-se celebrar um Contrato de Teletrabalho. O teletrabalhador tem os mesmos direitos e deveres que os demais trabalhadores. Os empregos (in)seguros podem desempenhar um papel chave na vida familiar, pois a segurança no trabalho ajuda a que os trabalhadores tenham acesso a formas mais flexíveis de trabalho. Os horários impostos pela insegurança no mundo laboral, fazem com que os indivíduos adiem certos momentos da sua vida pessoal.

De forma a acompanhar as mudanças sociais, têm surgido trabalhos mais flexíveis “que vão do modelo convencional de “9h às 17h”, até ao trabalho a tempo parcial, bancos de horas e teletrabalho” (ILO). Um estudo da European Working Conditions Survey de 2015 (NOVA School of Economics, 2018), alertou que as empresas portuguesas oferecem pouca autonomia aos trabalhadores para decidirem acerca do próprio horário de trabalho²⁵. A nível de teletrabalho, apenas 7% dos trabalhadores afirmaram que tinham essa opção. Mas, em contexto de Covid-19, o teletrabalho virou realidade para a sobrevivência de muitas empresas, pelo que acredito que os números estejam consideravelmente mais elevados. Por outro lado, face a situações de insegurança e de incerteza, a população de trabalhadores mais jovens está a ser submetida a “trabalhos “elásticos”, que facilmente atingem as 10 ou 11 horas por dia” (Smithson, Lewis, & Guerreiro, p. 103). De acordo com a lei n.º 7/2009 do Código do Trabalho, Artigo 212.º, é o empregador que deve determinar o horário de trabalho do trabalhador, dentro dos limites previstos na lei, respeitando sempre os limites de descanso (Artigo 213.º e 214.º). O empregador tem ainda, a obrigação de elaborar e afixar em local visível o mapa de horário dos trabalhadores (Artigo 215.º e 216.º).

²⁴ O SAP é um sistema de informação, isto é, Software de Gestão, que permite que as empresas façam uma melhor gestão dos seus recursos.

²⁵ 85% dos trabalhadores questionados, têm o horário de trabalho definido pelo trabalhador; 4% afirma que tem um horário optativo; 8% afirma que tem um horário adaptável e 3% afirma que define o seu próprio horário (NOVA School of Economics, 2018).

No Código do Trabalho, Artigo 197º, nº1, “Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos (no Código do Trabalho)”. Então, quais os horários que são praticados? Segundo os dados de 2019 do PORDATA, os portugueses trabalham em média 35.8 horas semanais. O que é superior à média Europeia de 31.3 horas semanais. No entanto, se formos a olhar para a lei portuguesa, as 35.8 horas estão abaixo das 40 horas permitidas por lei, o que certa forma é algo muito positivo.

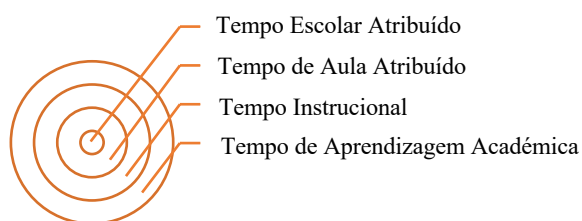
Um horário de trabalho normal em Portugal, segundo a AICEP (2009), entende-se por um horário de 8h por dia, não ultrapassando as 40h por semana. O período de trabalho máximo sem descanso é de 5h, sendo que é obrigatório um período de descanso mínimo de 1h e máximo de 2h. O horário de trabalho pode, ainda, ser adaptado através de acordos coletivos ou acordos individuais. Os acordos coletivos podem alargar o período de trabalho até 12h por dia, desde que a média das horas trabalhadas não exceda as 50h semanais em 2 meses. Pode ser, ainda, instaurado um regime de banco de horas em que as horas extra trabalhadas possam ser substituídas por dias de folga ou uma compensação monetária. O acordo individual pode aumentar as horas de trabalho de forma idêntica ao acordo coletivo ou em alternativa, diminuir o horário de trabalho para 6h por dia, não atingindo as 40h semanais. O trabalhador pode também trabalhar por turnos. “Considera-se trabalho por turnos, aquele em que são constituídas equipas de trabalhadores que ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho a vários ritmos. O rotativo é o mais frequente, e pode ser de tipo contínuo ou descontínuo.” (AICEP, 2009, p. 10). Existe ainda, o trabalho noturno, que é todo o trabalho que compreende o intervalo entre as 0h e as 5h da manhã, tendo um período mínimo de 7h e um período máximo de 11h. “Na ausência de determinação considera-se trabalho noturno, o compreendido entre as 22 horas de um dia e as 07 horas do dia seguinte. O período normal de trabalho diário de trabalhador noturno não deve ser superior a 8 horas/dia, em média semanal, calculada sem contar com os dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e os dias feriados.” (AICEP, 2009, p. 11). O trabalho noturno, deve ser recompensado na remuneração. Já todo o trabalho que ocorra fora do horário de trabalho previamente estipulado, é considerado trabalho suplementar.

4.2.MODALIDADES HORÁRIAS DOS FILHOS

Se por um lado se deve considerar o impacto dos horários laborais na família, também faz sentido perceber os horários das crianças (nomeadamente os horários escolares) e os possíveis impactos na vida familiar. O tempo escolar é um recurso que afeta diretamente as crianças, e como tal, deve de ser bem distribuído. Deve-se intercalar períodos de atenção com períodos de descontração onde possa existir um espaço para lazer e socialização. “Quando falamos de tempo escolar deveremos entendê-lo como construção social e cultural que se expressa sob diferentes

dimensões - falamos do tempo enquanto complexo de tempos múltiplos - desde o calendário, ao horário semanal, o tempo de lecionação de uma disciplina, ou os intervalos entre cada aula, o tempo de maior concentração da atenção e o indispensável à consolidação das aprendizagens.” (Rodrigues, et al., 2017, p. 5). As horas de almoço, as deslocações e saltitar entre salas de aula, também fazem parte do tempo escolar. Portanto o tempo escolar pode ser dividido em 4 dimensões. A primeira categoria e mais central é o tempo de aprendizagem, que corresponde à aquisição e retenção de novos conhecimentos por parte dos alunos. A segunda dimensão é o tempo instrucional, que diz respeito ao tempo efetivo de ensino, sem contar com o tempo que o professor gasta manter a ordem na sala de aula. A terceira dimensão é o tempo atribuído. Esta dimensão pode ser subdividida em duas subdimensões: tempo em que a criança está na escola e o tempo em que a criança está numa sala de aula. No fundo esta dimensão refere-se ao tempo que está formalmente designado para a criança frequentar a escola e as salas de aula (Rodrigues, et al., 2017). Observe-se a figura 1, que oferece uma melhor percepção sobre estas dimensões:

Figura 1 - Dimensões do tempo Escolar



Fonte: (Rodrigues, et al., 2017, p. 10)

Para estudar o tempo escolar, deve-se então, olhar para o calendário (e.g. calendário civil; comparar os calendários civis entre países torna-se uma excelente abordagem), olhar para o tempo letivo (e.g. definir a carga total do ano letivo) e olhar para os horários (e.g. como é que as aulas são distribuídas?).

A maioria dos calendários escolares é construído de forma a respeitar o calendário civil e religioso. Com o aumento dos horários laborais dos pais, aumenta igualmente o horário escolar dos filhos numa ótica de “horário a tempo inteiro”, respeitando deste modo a disponibilidade dos pais. Adicionalmente, a escola tenta reproduzir um modelo ideal de sociedade, algo que é característico da escola de massas. Estilos de vida, normas e valores, são algumas características que as escolas tentam passar aos seus estudantes.

Os horários definidos entre cada turma são diferentes entre si, e também diferem de outras escolas. Lógico que tal, traz desigualdades sociais para os alunos, pois quem fica com os melhores horários é beneficiado. Têm vindo a ser realizados alguns estudos acerca do aumento do tempo escolar e a maioria dos teóricos argumenta que beneficia os alunos (há um maior aprofundamento da matéria e conseqüentemente uma maior aprendizagem). Contudo, o aumento de tempo escolar no verão, por exemplo, pode resultar em perda de desempenho dos alunos. Fadiga, falta de tempo livre, desperdício de tempo, são alguns efeitos negativos. Uma conseqüência adicional é também

o *burnout* dos professores, que embora tenham mais tempo para o ensino, são sujeitos a uma maior carga horária. Ao contrastar o aumento do tempo escolar com famílias monoparentais ou em situações em que ambos os pais trabalhem fora de casa, verifica-se alguns campos positivos para estas famílias, daí o benefício de existirem escolas com horários alargados. Embora, tal possa afetar as férias da família e até o tempo que seria suposto para a família estar junta.

O envolvimento da família em atividades letivas e não letivas dos alunos, pode auxiliar as crianças em 4 dimensões: “desenvolvimento pessoal, partilha de vivências entre a criança e a sua família, administração do programa, e ligação com a escola” (Rodrigues, et al., 2017, p. 32).

Desde 1836 que a escola iniciava em Outubro, mas desde 1987/1988 que Portugal inicia o ano letivo em Setembro, podendo oscilar entre a 2ª e 3ª semana de Setembro. “O calendário escolar é estabelecido anualmente através de um despacho ministerial que define as datas de início e fim de cada um dos períodos e as interrupções das atividades letivas. Em 1988 estabeleceu-se que a duração do ano letivo não podia ser inferior a 35 semanas e no ano seguinte (Decreto-Lei n.º 286/89, de 29 de agosto) foi-lhe atribuído, no mínimo, 180 dias efetivos de atividades escolares, norma que ainda se mantém em vigor” (Rodrigues, et al., 2017, p. 49). No fim de Dezembro existem 2 semanas de férias, que coincidem com o Natal e marcam o fim do 1º Período de aulas. Em Fevereiro existe cerca de meia semana de férias, que coincide com a altura do Carnaval. Entre finais de Março e início de Abril, existem 2 semanas de férias, que coincidem com a altura da Páscoa e ditam o fim do 2º Período de aulas. O 3º Período de aulas termina entre o final de Maio e início de Junho. Os alunos têm, então, cerca de 2 a 3 meses de férias de Verão. É interessante que outrora, as férias coincidiam com o início das colheitas.

A nível de horários escolares, atente-se que atualmente existem 2 tipos de ensino obrigatórios: ensino básico e ensino secundário. O ensino básico divide-se em 3 ciclos: 1º Ciclo: Desde o 1º ano ao 4º ano; 2º Ciclo: Desde o 5º ao 6º ano; 3º Ciclo: Desde o 7º ao 9º ano. O Ensino Secundário vai desde o 10º ano ao 12º ano.

A língua portuguesa é traiçoeira. E muitos de nós acreditam que foi decretado que os alunos completem com aproveitamento o 12º ano de escolaridade. Mas na verdade, segundo o Decreto-Lei nº176/2012, é apenas obrigatório que o aluno permaneça 12 anos na escola, ou que complete os 18 anos. Adicionalmente, segundo a Lei nº85/2009, todas as crianças a partir dos 5 anos de idade, deverão frequentar a educação pré-escolar.

Não obstante, esta dissertação focou-se nas crianças que frequentam o 2º e 3º ciclo do ensino básico, pois são indivíduos que já possuem uma certa perceção da realidade em que vivem, e estão simultaneamente a vivenciar um período da sua vida em que a presença dos pais ainda toma um papel importante.

Portanto, viu-se de forma generalizada a distribuição das aulas ao longo de um ano civil. Contudo, há que perceber de que forma as cargas horárias são distribuídas no ensino básico. Para

se entender as cargas horárias, há que compreender os objetivos de ensino no 2º e 3º ciclo. Segundo a Lei de Bases do Sistema Educativo (LBSE), ou seja, Lei nº 46/86, Artigo 8º, alínea 3b e 3c, os objetivos de ensino básico do 2º e 3º ciclo são:

“b) Para o 2.º ciclo, a formação humanística, artística, física e desportiva, científica e tecnológica e a educação moral e cívica, visando habilitar os alunos a assimilar e interpretar crítica e criativamente a informação, de modo a possibilitar a aquisição de métodos e instrumentos de trabalho e de conhecimento que permitam o prosseguimento da sua formação, numa perspectiva do desenvolvimento de atitudes activas e conscientes perante a comunidade e os seus problemas mais importantes;

c) Para o 3.º ciclo, a aquisição sistemática e diferenciada da cultura moderna, nas suas dimensões humanística, literária, artística, física e desportiva, científica e tecnológica, indispensável ao ingresso na vida activa e ao prosseguimento de estudos, bem como a orientação escolar e profissional que faculte a opção de formação subsequente ou de inserção na vida activa, com respeito pela realização autónoma da pessoa humana.”

Há escolas que podem reforçar a formação desportiva ou artística desde que não exista prejuízo da formação básica. A organização curricular deverá, ainda, respeitar alguns parâmetros que estão dispostos no Artigo 50º da LBSE:

“1 - A organização curricular da educação escolar terá em conta a promoção de uma equilibrada harmonia, nos planos horizontal e vertical, entre os níveis de desenvolvimento físico e motor, cognitivo, afetivo, estético, social e moral dos alunos.

2 - Os planos curriculares do ensino básico incluirão em todos os ciclos e de forma adequada uma área de formação pessoal e social, que pode ter como componentes a educação ecológica, a educação do consumidor, a educação familiar, a educação sexual, a prevenção de acidentes, a educação para a saúde, a educação para a participação nas instituições, serviços cívicos e outros do mesmo âmbito.

3 - Os planos curriculares dos ensinos básico e secundário integram ainda o ensino da moral e da religião católica, a título facultativo, no respeito dos princípios constitucionais da separação das igrejas e do Estado e da não confessionalidade do ensino público.

4 - Os planos curriculares do ensino básico devem ser estabelecidos à escala nacional, sem prejuízo de existência de conteúdos flexíveis integrando componentes regionais.

(...)

7 - O ensino-aprendizagem da língua materna deve ser estruturado de forma que todas as outras componentes curriculares dos ensinos básico e secundário contribuam de forma sistemática para o desenvolvimento das capacidades do aluno ao nível da compreensão e produção de enunciados orais e escritos em português.”

Foi no ano de 1989/1990 que se definiu pela primeira vez as cargas horárias nas escolas portuguesas, nos 3 ciclos de ensino básico, com o Decreto-Lei nº 286/89, de 29 de Agosto. Mas

apenas no Decreto-Lei nº6/2001, de 18 de Janeiro se estabeleceu com eficácia uma gestão curricular do ensino básico, que foi aplicado no ano letivo de 2001/2002. Segundo este Decreto-Lei, o 2º ciclo do ensino básico deveria de cumprir semanalmente entre 24 e 25 horas e 30 minutos e, o 3º ciclo do ensino básico deveria cumprir semanalmente entre 25 horas e 30 minutos e as 27 horas. A carga horária semanal diz respeito ao tempo em aula. O tempo em aula estaria organizado em períodos de 90 minutos. As escolas podem sugerir alterações às cargas horárias semanais dos alunos, desde que esta alteração seja devidamente justificada.

Em 2002, através do Decreto-Lei nº209/2002, introduziu-se uma nova disciplina aos alunos do 9ºano (3ºciclo), Introdução às Tecnologias de Informação e Comunicação, passando os alunos a ter uma carga horária semanal entre as 26 horas e 15 minutos e as 27 horas.

No Anexo A, o leitor pode encontrar a distribuição das cargas horárias do 2º e 3º ciclos. Para o 2º ciclo a carga mínima semanal é de 1350 minutos. Para o 3º ciclo, a carga mínima semanal dos alunos de 7º ano é de 1530 minutos, enquanto a carga dos alunos do 8º e 9º ano é de 1485 minutos.

Agora que o leitor já consegue identificar a distribuição de horas semanais por disciplina, quais são os critérios para a elaboração dos horários?

No que toca ao 1º ciclo, as aulas devem estar distribuídas pela manhã e pela tarde. Nas escolas com refeitório, a hora de almoço não pode ser inferior a 1 hora, e nas restantes escolas não poderá ser inferior a 1 hora e 30 minutos. Adicionalmente, as aulas de Educação Física apedras poderão começar após 1 hora depois do término do período que foi definido como hora de almoço. A escola, segundo o Despacho Normativo nº 10/2015, de 19 de junho, tem o dever de incluir formas de apoiar os alunos (e.g. dar explicações adicionais sobre matérias cujos alunos demonstrem mais dificuldades), não colocar mais que 2 turnos de uma aula no mesmo dia, garantir que as disciplinas estão distribuídas por 3 dias ou menos numa semana, distribuir as aulas de forma a maximizar a concentração dos alunos. Apenas a título excecional (e.g. falta de salas de aula disponíveis), a escola poderá juntar duas turmas numa mesma aula.

Portanto, além do tempo médio semanal que se viu anteriormente, há que somar o tempo dos intervalos. Na pior das hipóteses, uma turma pode ter um horário que ultrapasse as 32 horas. No geral, a grande maioria dos alunos e dos pais afirma que a duração do ano escolar é adequada, contudo, existem alguns professores que afirmam que existe falta de tempo para concluir o programa estipulado (Rodrigues, et al., 2017).

Mas a vida não é só a escola. Muitas crianças participam em atividades extracurriculares, tanto dentro como fora da escola. Algumas atividades tornam-se os hobbies da vida adulta. Talvez seja interessante perceber quem acompanha aqui as crianças. Serão os pais, os avós, outros familiares, um ATL, uma baby-sitter, ou até mesmo os pais de outras crianças? Será que existem pais, que por falta de tempo, impossibilitam os seus filhos de participarem em atividades extracurriculares?

5. O CONFLITO ENTRE O TRABALHO E A VIDA FAMILIAR

Sendo o objetivo desta dissertação, a problemática da conciliação entre o trabalho e a vida familiar, importa o leitor perceber a definição deste tema e perceber quais as tendências dos estudos que existem acerca do tema.

Raquel Teixeira e Inês Nascimento definem a “conciliação trabalho-família, a existência de uma relação salutar entre o contexto profissional e familiar, enquanto ambientes que emanam exigências às quais o indivíduo é capaz de responder simultânea e adequadamente, sem perdas, decorrentes da interferência de um sobre o outro” (Teixeira & Nascimento, 2011). As autoras adiantam que apenas é possível esta conciliação quando se disponibilizam meios e tempo. Daí esta dissertação se ter focado no tempo como fator chave para compreender a conciliação entre os horários dos pais e os horários dos filhos. Torna-se, portanto, central estudar o compromisso que os indivíduos fazem à sua família e ao seu trabalho.

No capítulo 3.1 percebeu-se que o maior obstáculo na conciliação entre a vida pessoal e a vida familiar é o fator tempo. Veja-se o caso de uma investigação, levada a cabo por Esther Dzahoh, Rohani Salleh e Azrai Abdullah (2017), em que se analisou a forma como a conciliação entre o trabalho e a família pode ser atingida através da flexibilidade dos horários de trabalho. Percebeu-se que a maioria dos trabalhadores tem um elevado interesse num trabalho que seja flexível, principalmente as mulheres. Tanto homens como mulheres, admitiram que preferiam um horário de trabalho flexível ao invés de trabalharem a tempo parcial ou em teletrabalho. Identificou-se também, que o trabalho por turnos traz repercussões negativas para as esferas privadas e profissionais dos trabalhadores. Este estudo concluiu que um trabalho flexível traz menos conflitos na esfera privada e profissional, reduz o esgotamento e promove o bem-estar emocional/físico/psicológico.

A conciliação do trabalho com a vida familiar, vem anexado ao conceito de conflito. Isto é, existe um conflito entre o trabalho e a família, o qual os indivíduos tentam minimizar. O conflito pode surgir quando o trabalho tem um efeito negativo na vida familiar, mas também, o conflito pode surgir quando a família tem um efeito negativo na vida profissional (Borgmann, Kroll, Müters, Rattay, & Lampert, 2009). O estudo conflito entre o trabalho e a vida familiar, tem vindo a ganhar visibilidade desde que se começou a notar a influência negativa de alguns fatores laborais (e.g. longas horas de trabalho, cargas horárias excessivas e stress no trabalho) na vida familiar. Além disso, tem-se notado que o conflito trabalho-família tem influenciado a satisfação dos indivíduos no trabalho (Gözükara & Çolakoglu, 2016). Através desta premissa diversas análises têm vindo a demonstrar a existência de uma associação entre o conflito trabalho-família e a saúde dos indivíduos. No entanto, um estudo de 2019 levado a cabo por Borgmann, Rattay e Lamper não encontrou uma relação entre o género na associação entre o conflito trabalho-família e a saúde dos indivíduos (Borgmann, Kroll, Müters, Rattay, & Lampert, 2009).

Algumas análises da conciliação entre o trabalho e a vida familiar têm vindo a demonstrar que o conflito familiar aumenta consoante o aumento de horas de trabalho e, por conseguinte, diminui a qualidade de vida. É interessante realçar a diversidade destes estudos, pois não estão apenas centrados na área das ciências sociais, mas também na área da saúde, sendo que se complementam entre si. Um exemplo de um estudo na área da saúde, levado a cabo por Wong, Chan e Ngan, (2019) revelou que os trabalhadores que trabalham por mais horas, tornam-se mais vulneráveis a sofrer problemas de saúde (como a fadiga, distúrbios de sono, entre outros), o que irá por sua vez afetar a vida pessoal destes trabalhadores e a sua qualidade de vida. Aliás, basta observar-se alguns dados do Eurofund, para se perceber que os homens trabalham muito mais horas do que as mulheres, contudo, são os homens os mais afetados pelo stress.

Em suma, o conflito entre o trabalho e a vida familiar é um tema que tem vindo a ser tratado maioritariamente no campo da saúde e da psicologia. Destacou-se, também, o fator tempo, como agente chave no conflito entre o trabalho e a família.

6. MODELO DE ANÁLISE

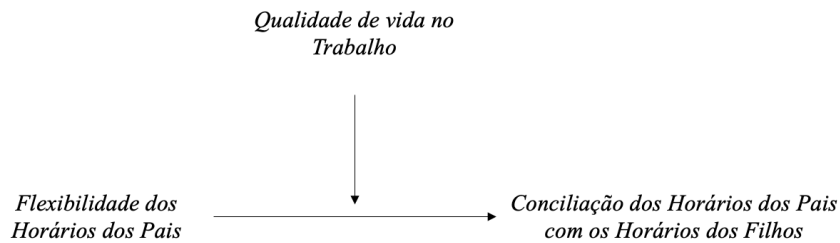
Nos capítulos anteriores definiu-se o quadro conceptual. Estudou-se desde as definições de família e os respetivos tipos familiares, definiu-se o conceito de qualidade de vida tanto no trabalho como na vida familiar, observou-se a importância das políticas públicas familiares e percebeu-se a forma de organização horária dos pais e dos filhos. Importa, pois, definir-se as hipóteses a testar. As Figura 2 e 3 apresentam o Modelo Teórico proposto.

Hipótese 1 – A Qualidade de Vida no Trabalho modera o efeito causal da Flexibilidade dos Horários dos Pais na Conciliação dos Horários dos Pais com os Horários dos Filhos.

A qualidade de vida no trabalho depende de variados fatores. A cultura organizacional da empresa e as boas práticas que esta tem face aos funcionários, o ritmo de trabalho, o stress, são alguns indicadores da qualidade de vida. Quanto mais flexível é a empresa e investe em boas práticas, maior a qualidade de vida. Por outro lado, no Capítulo 3.2, viu-se que a flexibilidade dos horários dos pais pode ser afetada pelo tipo de vínculo laboral, isto é, o tipo de contrato que os pais têm com a empresa na qual trabalham (e.g. termo certo, termo incerto, sem termo, recibos verdes, sem contrato). Como são os horários dos pais? São flexíveis ou inflexíveis? Trabalham mais que as 8 horas diárias? Que compromissos adicionais comprometem os horários dos pais? Poderá então o contrato afetar a relação entre os horários dos pais e a forma como estes conciliam os seus horários com os filhos? O modelo tenta compreender se a variável moderadora (Qualidade de Vida no Trabalho) poderá afetar a direção e/ou força da relação entre a variável independente (Flexibilidade dos Horários dos Pais) e a variável dependente (Conciliação dos Horários dos Pais com os Horários dos Filhos) (Vieira, 2009). A variável Conciliação dos Horários dos Pais com os Horários dos Filhos foi definida como a variável a explicar nesta hipótese. Muitos

estudos, de forma a estudar a conciliação das famílias com o trabalho, baseiam-se em análises de entrevistas tanto a pais como a filhos. Não obstante, nenhum dos estudos encontrados realiza uma relação acerca da conciliação dos horários dos pais com os horários dos filhos. Tentou-se, assim, preencher uma lacuna neste campo.

Figura 2 - Modelo Teórico Proposto (Hipótese 1)

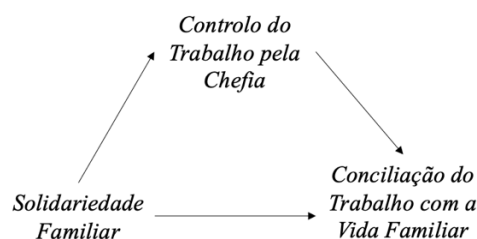


Hipótese 2 – A Solidariedade Familiar está positivamente relacionada com a Conciliação do Trabalho com a Vida Familiar.

Hipótese 3 – O Controlo do trabalho por parte da chefia medeia a relação entre a Solidariedade Familiar e a Conciliação do Trabalho com a Vida Familiar.

A *Hipótese 2 e 3* estão intimamente relacionadas, pois testam um modelo de Mediação. Isto é, uma variável pode ser considerada mediadora (Controlo do trabalho por parte da chefia) se influenciar a relação entre a variável independente (Solidariedade Familiar) e a variável dependente (Conciliação do Trabalho com a Vida Familiar), “de modo que sua inserção na equação estrutural neutraliza, ou mesmo reduz, a força do impacto da variável independente sobre a dependente” (Vieira, 2009, p. 19). O objetivo é perceber se existe um efeito indireto da Solidariedade Familiar na Conciliação do Trabalho com a Vida Familiar através do Controlo do Trabalho pela Chefia. Como se observou no capítulo 2.1, quando se fala em solidariedade rapidamente associamos a uma troca de recursos que pode ser material ou não. Atribuir o tempo pessoal à família é considerado solidariedade. Mas por vezes, muitos de nós somos controlados por fatores externos. O nosso chefe pode controlar a quantidade de trabalho e o tempo da sua execução. O controlo por parte das chefias afeta a autonomia dos indivíduos (capítulo 3). Uma maior autonomia do trabalhador poderá dar um maior controlo ao trabalhador das horas trabalhadas. Poderão os empregadores controlar de forma indireta o modo como os indivíduos conciliam o seu trabalho com a sua família? Em suma, quer-se perceber como é que o controlo do trabalho da chefia pode mediar a relação entre a solidariedade na família e a conciliação entre trabalho-família.

Figura 3 - Modelo Teórico Proposto (Hipótese 2 e 3)



Hipótese 4 – O tipo de Família está associado à Conciliação das Férias dos Pais com as Férias dos Filhos.

Esta Hipótese tentou perceber se a tipologia da família está de alguma forma associada à conciliação entre as férias dos pais e as férias dos filhos. Uma família conjugal, ou alargada, têm por norma acesso a um maior apoio, que os elementos de uma família monoparental. A ideia é, quanto mais membros na família, maior a conciliação com os horários dos filhos. Como afirmaram alguns indivíduos nos comentários ao questionário aplicado:

“Quando eram mais pequenas tinha de recorrer aos avós para ter ajuda no ir buscar à escola, nas atividades extracurriculares.” (Questionário 9).

“No meu caso é impossível (conciliar horários), ficando ao longo dos anos (os filhos) a cargo da minha esposa, pelo facto de ser trabalhadora por conta própria e trabalhar muito perto das escolas e de casa.” (Questionário 11)

“O problema são as férias de verão, têm que andar sempre de ATL em ATL ou frequentar IPSS nesse período a valores muito elevados. Para não falar na dificuldade em conseguir vagas.” (Questionário 387)

“Comparativamente as crianças têm muitas férias, podendo ser ao longo do ano de 4 meses e meio enquanto nós pais só temos 22 dias no mesmo ano. Há momentos em que não podemos estar com eles e também não existem sítios onde as crianças possam ir (nomeadamente em Agosto).” (Questionário 552)

Para o efeito, identificou-se a Hipótese nula (H_0) como não existindo associação. Caso se aceite a Hipótese Alternativa (H_a) admite-se a existência desta associação.

Hipótese 5 – O Horário dos Pais está associado ao Acompanhamento das Atividades Escolares dos filhos.

Esta Hipótese tentou perceber se os horários dos pais estão de alguma forma interligados ao apoio que os pais prestam aos filhos a nível das atividades escolares. Mais de 50% dos pais inquiridos admitiram que gostavam de dar mais atenção aos filhos. E cerca de 88.7% dos pais responderam que trabalham 8 ou mais horas por dia. Poderão, então, os Horários dos Pais estar associados ao acompanhamento das Atividades Escolares dos Filhos? Atente-se alguns comentários dos pais no questionário aplicado:

“Apesar de 8h de serviço, pouco ou nada conseguimos estar com a nossa filha. A criança passa 10h no colégio, quando não é mais, devido às deslocações de casa - colégio - trabalho e vice-versa. Ao final do dia nunca resta muito tempo para acompanhar e dar atenção à criança.” (Questionário 583)

“Quem trabalha 8 horas/dia, acrescidas de horas de almoço e deslocações, não tem tempo para acompanhar os filhos. Pior ainda se o salário não chega para contratar alguém para tratar das tarefas domésticas ou sequer para uma limpeza semanal. O meu companheiro folga ao domingo, eu por vezes também só tenho o domingo. E é preciso

fazer compras, preparar refeições, limpar, tratar da roupa, por isso não sobra tempo (nem dinheiro) de qualidade.” (Questionário 586)

“O grande problema desse ano é o Horário tão pesado na parte da tarde. Só tem manhãs livres e acaba por passar a manhã no centro de estudo e toda tarde (até as 18/19h na escola. É uma carga demasiado pesada para miúdos de 12 anos.” (Questionário 637)

“O meu horário é das 9h as 18h do meu filho é das 9h as 17h15, como é possível???” (Questionário 647)

Para o efeito, identificou-se a Hipótese nula (H_0) como não existindo associação. Caso se aceite a Hipótese Alternativa (H_a) admite-se a existência desta associação.

Hipótese 6 – A Escolaridade dos pais está associada a Receber abonos de família.

O Abono de Família é uma grande ajuda para muitos pais portugueses, é um benefício atribuído pela Segurança Social. Todas as crianças e jovens (até aos 16 anos) têm direito a esta retribuição, com exceção dos jovens que trabalham ou de famílias com um património mobiliário inferior a 105.314.40€. Será que os pais o utilizam ou têm direito ao abono? Poderão os pais saber realmente aquilo a que têm direito?

“Tive de pedir na empresa onde trabalho para conciliar o meu horário com o do meu marido. Sei que tenho direito a mais, mas preferi "prejudicar" a minha vida familiar. Quase nunca estou em casa aos fins de semana com a minha família.” (Questionário 255)

Para o efeito, identificou-se a Hipótese nula (H_0) como não existindo associação. Caso se aceite a Hipótese Alternativa (H_a) admite-se a existência desta associação.

7. MÉTODO

Esta dissertação passou sucessivamente por duas fases. A primeira fase, envolveu uma pesquisa aprofundada acerca dos conceitos relacionados com a família, qualidade de vida, políticas públicas e horários (tanto dos pais como dos filhos). Nesta fase, demonstrou-se a relação entre os conceitos e a sua importância para o tema a analisar.

Quanto à segunda fase, utilizou-se uma metodologia quantitativa, em que foram aplicados dois questionários distintos.

O primeiro questionário (Ver Anexo B) foi partilhado via online em grupos de Encarregados de Educação no Facebook e no LinkedIn, solicitando-se a resposta a indivíduos adultos a trabalhar no setor público, que possuíssem pelo menos 1 filho menor de idade. Utilizou-se, portanto, uma amostra por conveniência. Colocou-se 38 questões²⁶ e pediu-se 1 comentário²⁷ sobre o tema da conciliação dos horários dos pais com os horários dos filhos.

²⁶ Para ver as respostas dos inquiridos, Ver Anexos: F, G, H e I.

²⁷ Ver Anexo M com alguns comentários principais dos pais.

Aplicou-se o segundo questionário (Ver Anexo C e D) a alunos do 2º e 3º ciclo do Ensino Básico, com a devida autorização dos pais. Não se abrangeu alunos do 1º ciclo do Ensino Básico por ainda não terem desenvolvidas as capacidades de interpretação das questões. Através do questionário aos pais, perguntou-se aos pais se estes autorizariam a participação dos filhos a um questionário. Os pais que responderam afirmativamente, receberam um e-mail com o documento do consentimento informado, uma cópia das questões utilizadas no questionário a aplicar, e um número único com o propósito de associar o consentimento ao questionário. Pretendeu-se com este 2º questionário ter uma visão mais abrangente das perceções das crianças face à conciliação dos seus horários com os horários dos pais. Embora 71 pais tenham indicado o seu e-mail para partilharem o questionário com os filhos, apenas se partilhou o dito e-mail com 57 pais, uma vez que os restantes 14 pais se encontravam empregados no setor público. Dos e-mails partilhados, apenas 7 crianças responderam ao questionário, sendo que apenas 3 crianças detinham a autorização dos pais para responder ao questionário. Visto, não se ter alcançado representatividade, este questionário ficou sem efeito. Em suma, os capítulos seguintes dizem respeito apenas ao 1º questionário.

6.1. PARTICIPANTES

No questionário aplicado aos pais, conseguiu-se 647 respostas, no entanto, apenas se considerou 553 respostas válidas. Dos 553 indivíduos, 49 são do sexo masculino (8.9%) e 504 do sexo feminino (91.1%). A amostra é composta por indivíduos entre os 22 e os 65 anos, cuja média de idades é aproximadamente 40 anos. Relativamente à escolaridade dos pais inquiridos, 6 (1.1%) completaram o Ensino Básico, 153 (27.7%) completaram o Ensino Secundário, 18 (3.3%) completaram o Bacharelato, 287 (51.9%) completaram a Licenciatura, 80 (14.5%) completaram o Mestrado e 8 (1.4%) completaram o Doutoramento. Mais de metade da amostra (67.8%) completou o Ensino Superior, o que significa uma amostra muito escolarizada. Quanto ao estado civil dos inquiridos, 45 (8.1%) são solteiros, 301 (54.4%) são casados, 153 (27.7%) vivem em união de facto, 53 (9.6%) estão divorciados e 1 (0.2%) é viúvo. Tal significa que 82.1% dos pais possui um conjugue. Através das questões 7 e 8 do questionário, conseguiu-se alocar os inquiridos à tipologia familiar, ou seja, 307 (55.5%) inquiridos pertencem a uma família nuclear, 130 (23.5%) pertencem a uma família alargada, 48 (8.7%) pertencem a uma família monoparental, 20 (3.6%) pertencem a uma família múltipla, 29 (5.2%) pertencem a uma família reconstruída, 1 (0.2%) pertence a uma família com fantasma, 1 (0.2%) pertence a uma família unitária, 1 (0.2%) pertence a uma família de coabitação e 1 (0.2%) pertence a uma família com prole extensa.

Dos inquiridos, 191 (34.5%) têm 1 filho, 297 (53.7%) têm 2 filhos e 65 (11.8%) têm 3 filhos. A idade dos filhos varia entre 1 e 35 anos. Considerou-se como válidos, os questionários de alguns inquiridos com filhos maiores de idade, pois apesar de já serem adultos, ainda vivem em casa dos pais e são suportados por estes. Os indivíduos com filhos maiores de idade representam menos de 0% da amostra, o que não tem grande impacto na amostra, mas por outro lado o *input* destes

pais, torna-se um testemunho valioso. Por motivos de inserção de dados em SPSS, todas as crianças com apenas alguns meses de idade, foram consideradas crianças com 1 ano de idade. Em 533 respostas dos inquiridos foram identificadas 915 crianças. 270 (29%) crianças têm entre 1 e 4 anos, que correspondem à idade pré-escolar. 306 (34%) crianças têm entre 5 e 9 anos, que correspondem às idades do 1º Ciclo do Ensino Básico. 252 (27%) crianças têm entre 10 e 14 anos que correspondem às idades dos 2º e 3º Ciclos do Ensino Básico. 76 (8%) crianças têm entre 15 e 18 anos que correspondem às idades do Ensino Secundário ou Cursos Profissionais. 2% têm entre 19 e 35 anos, o que corresponde a 11 indivíduos maiores de idade que ainda vivem na casa dos pais e estão dependentes destes.

Sendo o foco desta dissertação a conciliação dos horários dos pais com os horários dos filhos do Ensino Básico, selecionou-se os indivíduos com filhos que poderão estar a frequentar o Ensino Básico, isto é, selecionou-se os indivíduos com pelo menos um filho entre os 5 e os 14 anos²⁸. Portanto, os capítulos seguintes dizem respeito a parte da amostra (416 indivíduos²⁹). Destes 416 indivíduos, 34 (8.2%) são do sexo masculino e 382 (91.8%) são do sexo feminino. As suas idades variam entre os 25 e 57 anos, tendo esta seleção da amostra uma média de 41 anos. Relativamente ao estado civil, 32 (7.7%) são solteiros, 221 (53.1%) são casados, 111 (26.7%) vivem em união de facto, 51 (12.3%) são divorciados e 1 (0.2%) é viúvo. Estes 416 indivíduos correspondem a 215 (53.2%) Famílias Nucleares, 100 (24.8%) a Famílias Alargadas, 45 (11.1%) a Famílias Mono-parentais, 13 (3.2%) a Famílias Múltiplas, 27 (6.7%) a Famílias Reconstruídas, a 1(0.2%) a Família com Fantasma, 1 (0.2%) a Família Unitária, 1(0.2%) a Família de Coabitação e 1 (0.2%) a Família com Prole Extensa. No que toca à escolaridade, 5 (1.2%) pais concluíram o Ensino Básico, 119 (28.7%) concluíram o Ensino Secundário, 15 (3.6%) concluíram o Bacharelato, 220 (53%) concluíram a Licenciatura, 51 (12.3%) concluíram o Mestrado e 5 (1.2%) concluíram o Doutoramento. Ou seja, esta seleção tem indivíduos bastante escolarizados, uma vez que 66.4% desses pais completaram o ensino superior. Dos 416 inquiridos, identificou-se 736 crianças. Destas crianças, 128 estão em ensino Pré-Escolar, 306 têm entre 5 e 9 anos, 167 têm entre 10 e 12 anos, 87 têm entre 13 e 14 anos, 48 têm 15 ou mais anos.

6.2. MEDIDAS

Para se responder à *Hipótese 1*, realizou-se uma moderação. Estudou-se a Qualidade de Vida no Trabalho como moderadora do efeito causal entre a Flexibilidade dos Horários³⁰ dos Pais na Conciliação dos Horários dos Pais com os Horários dos Filhos. Criou-se duas variáveis compósi-

²⁸ Ver Anexo E para mais informações acerca da caracterização dos inquiridos.

²⁹ Doravante, quando se refere “amostra”, está-se a referir à amostra de 416 indivíduos.

³⁰ Respetivamente pergunta 19 do questionário aplicado aos pais.

tas: *Conciliação dos Horários dos pais com os Horários dos filhos* e *Qualidade de Vida no Trabalho*. Para medir a consistência interna da variável *Conciliação dos Horários dos pais com os Horários dos filhos* utilizou-se o Spearman-Brown. Para medir a consistência interna da variável *Qualidade de Vida no Trabalho* utilizou-se o Alpha de Cronbach. A variável *Conciliação dos Horários dos pais com os Horários dos filhos*³¹ foi medida através de 2 itens: *Conciliação do Trabalho com a Vida Familiar* e *Tempo Disponível para os Filhos*³². Nas respostas a ambos os itens, utilizou-se uma escala de 1(Não Concordo) a 10 (Concordo). A variável *Qualidade de Vida no Trabalho*³³ foi medida através de 5 itens: *Controlo do Ritmo de Trabalho*, *Remuneração*, *Boas práticas da empresa*, *Aplicação de Políticas Familiares na Empresa dos Pais*³⁴. Nas respostas aos itens mencionados, utilizou-se uma escala de 1(Não Concordo) a 10 (Concordo).

Relativamente à *Hipótese 2 e 3*, realizou-se uma Mediação. Tentou-se perceber se o *Controlo do Trabalho por Parte da Chefia*³⁵ medeia a relação entre a *Solidariedade Familiar* e a *Conciliação do Trabalho com a Vida Familiar*³⁶. Para tal, criou-se uma variável compósita: *Solidariedade Familiar*³⁷. A consistência interna destas variáveis foi analisada através do Alpha de Cronbach. Esta variável foi medida através de 4 itens: *Espírito de Entreeajuda*, *Participação nas Tarefas Domésticas*, *Apoio Emocional*, *Partilha de Recursos*³⁸. Nas respostas aos itens mencionados, utilizou-se uma escala de 1(Não Concordo) a 10 (Concordo).

Na *Hipótese 4* estudou-se a associação entre a *Tipologia Familiar* e a *Conciliação das Férias dos Pais com as Férias dos Filhos*³⁹. No tratamento dos dados recodificou-se a tipologia familiar, isto é, manteve-se as tipologias familiares com maior representatividade, no entanto, criou-se uma nova categoria “outros” onde foram agrupadas as tipologias familiares com menor representatividade (*Família com Fantasma*, *Família Unitária*, *Família de Coabitação* e *Família com Prole Extensa*). Quanto à variável *Conciliação das férias dos pais com as férias dos filhos*, agrupou-se a escala da resposta. O “sempre”, “muitas vezes” e “às vezes” transformou-se em “sim”. O “nunca” e o “raramente” transformou-se em “não”.

Na *Hipótese 5* estudou-se a associação entre os *Horários dos Pais*⁴⁰ e o *Acompanhamento dos Filhos em Atividades Escolares*⁴¹. No tratamento dos dados recodificou-se a variável dos horários dos pais. Todos os pais a trabalhar 6h por dia ou menos, foram agrupados num único grupo, mantendo-se as restantes categorias imutáveis. Quanto à variável *Acompanhamento dos Filhos*

³¹ Obteve-se uma consistência aceitável ($\alpha = 0.83$).

³² Respetivamente perguntas 32 e 33 do questionário aplicado aos pais.

³³ Obteve-se uma consistência aceitável ($\alpha = 0.70$).

³⁴ Respetivamente perguntas 21, 22, 23, 24 do questionário aplicado aos pais.

³⁵ Respetivamente pergunta 20 do questionário aplicado aos pais.

³⁶ Respetivamente pergunta 32 do questionário aplicado aos pais.

³⁷ Obteve-se uma consistência aceitável ($\alpha = 0.74$).

³⁸ Respetivamente perguntas 9, 10, 11, 12 do questionário aplicado aos pais.

³⁹ Respetivamente pergunta 35 do questionário aplicado aos pais.

⁴⁰ Respetivamente pergunta 16 do questionário aplicado aos pais.

⁴¹ Respetivamente pergunta 37 do questionário aplicado aos pais.

em Atividades Escolares agrupou-se a escala da resposta. O “sempre” e “muitas vezes” foi transformado em “sim”. O “nunca” e o “raramente” foram transformados em “não”. O “às vezes” manteve-se.

Na *Hipótese 6* estudou-se a associação entre a Escolaridade dos Pais e o Abono de Família⁴².

6.3. ANÁLISE DE DADOS

Para estudar e analisar as várias hipóteses desta dissertação recorreu-se ao *software* SPSS, versão 26. Dentro do SPSS, utilizou-se uma macro: PROCESS v3.4 criada por Andre F. Hayes (Hayes, 2012). Esta macro tem o propósito de realizar a mediação e a moderação de variáveis a estudar. Note-se que a moderação e a mediação são utilizadas para testar hipóteses ou inferir sobre um determinado assunto.

Para testar a *Hipótese 1* de moderação utilizou-se o modelo 1 desta macro, e para testar a *Hipótese 2 e 3* de mediação utilizou-se o modelo 4 desta macro. Antes da moderação e da mediação, analisou-se numa primeira fase, a Consistência das novas variáveis compósitas (ver Capítulo 6.3). Para realizar a moderação e a mediação efetuou-se uma regressão linear múltipla de forma a garantir a existência dos pressupostos (normalidade dos erros e homogeneidade de variância dos erros) dos modelos a estudar (ver Anexo J e K). Os pressupostos foram validados e procedeu-se à análise dos modelos no PROCESS.

Nas *Hipóteses 4, 5 e 6*, realizou-se o teste *Fisher*⁴³, tendo em conta que a percentagem de frequências esperadas inferiores a cinco foi superior a 20%, e o coeficiente *V de Cramer* como medida de associação de forma a identificar uma relação causal (Marôco, 2011). Embora o teste Fisher “tenha sido inicialmente desenvolvido para tabelas 2 x 2 e seja tradicionalmente usado só com este tipo de tabelas, em rigor o teste pode ser aplicado a qualquer tipo de tabelas de contingência” (Marôco, 2011, p. 108).

8. RESULTADOS

Estudo 1 – Modelo de Moderação (*Hipótese 1*)

Na *Hipótese 1*, tentou-se compreender se a Qualidade de Vida no Trabalho condiciona a relação entre a Flexibilidade dos Horários dos Pais e a Conciliação dos Horários dos Pais com os Horários dos Filhos. Constatou-se que o modelo exibe uma capacidade explicativa de 30.3% ($R^2 = 0.303$) sobre a variação da Conciliação dos Horários dos Pais com os Horários dos Filhos e revela ser significativo ($F(3,412) = 59.82, p < 0.001$, Tabela 1). No entanto, não existe efeito de interação significativo ($B = 0.13, t = 0.81, p = 0.419$). Isto significa que a variável moderadora (Qualidade de Vida no Trabalho) não participa em nenhuma interação nas variáveis em questão

⁴² Respetivamente pergunta 26 do questionário aplicado aos pais.

⁴³ Ver Anexo L.

(Flexibilidade dos Horários dos Pais e a Conciliação dos Horários dos Pais com os Horários dos Filhos). Rejeitou-se a *Hipótese 1*. Aceita-se que a Qualidade de Vida no Trabalho não modera o efeito causal da Flexibilidade dos Horários dos Pais na Conciliação dos Horários dos Pais com os Horários dos Filhos.

Tabela 1 – Efeito da moderadora Qualidade de Vida no Trabalho na Relação entre a Flexibilidade dos Horários dos Pais na Conciliação dos Horários dos Pais com os Horários dos Filhos

Variáveis independentes	Conciliação dos Horários dos Pais com os Horários dos Filhos			
	B	Erro-padrão	t	P
Constante	5.49	0.11	50.07	0.000*
Flexibilidade dos Horários dos Pais A	0.17	0.04	4.69	0.000*
Qualidade de Vida no Trabalho B	0.46	0.06	7.89	0.000*
Efeito de Interação A*B	0.13	0.02	0.81	0.419

$$R^2 = 0.30$$

$$F(3,412) = 59.82$$

* $P < 0.001$

Fonte: Cálculos e dados próprios (SPSS)

Estudo 2 – Modelo de Mediação (*Hipótese 2 e 3*)

O Estudo 2 visa compreender se a Solidariedade Familiar está positivamente relacionada com a Conciliação do Trabalho com a Vida Familiar (*Hipótese 2*), e se o Controlo do Trabalho pela Chefia medeia a relação entre a Solidariedade Familiar e a Conciliação do Trabalho com a Vida Familiar (*Hipótese 3*).

Verificou-se que o efeito entre a Solidariedade Familiar na Conciliação do Trabalho com a Vida Familiar é significativo, embora negativo ($B = -0.17$, $t = -4.76$, $p = 0.000$). Portanto, não se confirma que existe uma relação positiva entre estas duas variáveis. Rejeitou-se a *Hipótese 2*. Consequentemente, a rejeição da *Hipótese 2*, leva à rejeição da *Hipótese 3*, pois não se encontrou um efeito mediador do Controlo do Trabalho pela Chefia na Relação entre a Solidariedade Familiar e a Conciliação do Trabalho com a Vida Familiar. Isto é, apesar de existir um efeito direto ($B = 0.20$, $t = 2.78$, $p = 0.006$) não existe um efeito indireto ($B = -0.01$, $LI = -0.04$, $LS = 0.03$).

Tabela 2 - Efeito de mediação do Controlo de Trabalho pela Chefia na relação entre a Solidariedade Familiar e a Conciliação do Trabalho com a Vida Familiar

					R ²
Modelo 1: variável mediadora no modelo	Outcome: Controlo do Trabalho pela chefia				0.00
	Coef.	Erro-padrão	t	p	
Solidariedade Familiar	0.05	0.10	0.47	0.639	
Modelo 2: variável outcome no modelo	Outcome: Conciliação do Trabalho com a vida familiar				
	Coef.	Erro-padrão	t	p	0.07
Controlo do Trabalho pela chefia	-0.17	0.04	-4.76	<0.001	

Solidariedade Familiar	0.20	0.07	2.78	<0.01	
	<i>Bootstrapping para o efeito indireto</i>				
	Coef.	Erro-padrão	LI 95% IC	LS 95% IC	
Efeito indireto da Solidariedade Familiar no Controlo do Trabalho pela Chefia ⁴⁴	-0.008	0.017	-0.043	0.026	

N = 416.

Estão reportados os coeficientes não estandardizados.

5000 amostras bootstrap; LI – limite inferior; LS – limite superior; IC – Intervalo de confiança.

Fonte: Cálculos e dados próprios (SPSS)

Estudo 3 – Medidas de Associação (*Hipótese 4, 5 e 6*)

Face à *Hipótese 4* poder-se-á, então, inferir que existe uma associação entre a tipologia da família e a conciliação das férias dos pais com as férias dos filhos? De forma a estudar a existência de uma associação entre estas duas variáveis, realizou-se um teste Fisher ao qual se obteve um nível de significância de 0.336. Aceitou-se a H_0 e rejeitou-se H_a de que existe uma associação entre a tipologia familiar e a conciliação das férias dos pais com as férias dos filhos.

Face à *Hipótese 5*, tentou-se perceber se o Horário dos Pais está associado ao Acompanhamento das Atividades Escolares dos filhos. De forma a estudar a existência de uma associação entre estas duas variáveis, realizou-se um teste de Fisher, ao qual se obteve um nível de significância 0.001⁴⁵. Rejeitou-se a H_0 e aceitou-se H_a , isto é, existe associação entre os horários dos pais e o acompanhamento das atividades escolares das crianças. De forma a identificar a intensidade desta associação realizou-se o teste *V de Cramer*. Note-se que a intensidade encontrada nesta associação é fraca (*V de Cramer* = 0.176). Tal significa que a tipologia familiar poderá não ser uma variável explicativa pertinente da conciliação entre as férias dos pais e as férias dos filhos.

Relativamente à *Hipótese 6*, testou-se a associação entre a escolaridade dos pais e o usufruto do abono de família por parte dos pais. De forma a estudar a existência de uma associação entre estas duas variáveis, realizou-se um teste de Fisher, ao qual se obteve um nível de significância 0.000⁴⁶. Rejeitou-se a H_0 e aceitou-se H_a de que existe uma associação entre a escolaridade dos pais e o usufruto do abono de família. De forma a identificar a intensidade desta associação realizou-se o teste *V de Cramer*. Note-se que a intensidade encontrada nesta associação é fraca (*V de Cramer* = 0.31). Tal significa que a escolaridade poderá não ser uma variável explicativa pertinente da utilização do abono de família.

⁴⁴ As normas APA realçam a importância de se utilizar apenas duas casas decimais. Excepcionalmente, neste campo, foram utilizadas 3 casas decimais de forma a permitir ao leitor uma melhor visualização dos dados. Isto é, o zero ao estar incluído no intervalo de confiança, indica-nos que o efeito indireto não é significativo.

⁴⁵ $P < 0.01$

⁴⁶ $P < 0.001$

9. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Sendo Portugal um país em contexto de mudança social crescente, a temática da conciliação da vida profissional com a vida familiar tem vindo a tomar relevância. Portugal está a assistir a uma crescente participação do sexo feminino no mercado de trabalho⁴⁷, surgem novos modelos de parentalidade (e.g. aumento de família reconstruídas), surgem novas leis que facilitam o tele-trabalho e trabalhos a tempo parcial, flexibilizam-se os horários de trabalho, expandem-se as redes de cuidados de crianças. Ou seja, este estudo no âmbito da “conciliação trabalho-família” toma pertinência devido à sua atualidade e ao seu impacto na sociedade portuguesa.

Os diversos estudos identificados acerca do tema conciliação trabalho-família, não se têm focado estritamente nos horários dos elementos das famílias. Muitos desses estudos focam-se apenas nos trabalhadores e nas empresas. Nesses estudos tem falhado obter uma perceção da própria família. O objetivo desta dissertação é colmatar essa falha e perceber a visão dos pais e dos próprios filhos a nível da sua conciliação de horários. O intuito inicial era aplicar o questionário em algumas escolas da Área Metropolitana Norte de Lisboa. Mas face ao contexto de pandemia, não houve abertura das escolas. Tentou-se aplicar este questionário online, obtendo previamente a autorização dos pais. Conseguiu-se o interesse de 71 pais, no entanto, apenas 7 crianças responderam. Falhou-se, portanto, em obter o lado e a versão das crianças, que era um dos objetivos principais deste estudo. Deixa-se a sugestão para estudos futuros na obtenção da perspetiva das crianças face à sua conciliação de horários com os pais.

Quanto à parte conceptual, nos primeiros capítulos desconstruiu-se o conceito de família e definiu-se alguns dos principais tipos de família existentes. Em seguida, articulou-se a família com o conceito de solidariedade. Através da solidariedade, percebeu-se a importância do tempo, isto é, alguém que ofereça o seu tempo à família, está a ser solidário para com a família. No capítulo 3, compreendeu-se o porquê de os horários dos indivíduos afetarem diretamente a qualidade de vida dos mesmos (seja a qualidade de vida no trabalho ou a qualidade de vida na família). No capítulo 4 falou-se acerca dos direitos e deveres tanto dos pais como das crianças. Os direitos e deveres afetam o modo como o trabalho está organizado e, conseqüentemente, o tempo necessário para o fazer. Ao longo da dissertação, articulou-se os conceitos com diversos estudos sobre o tema.

Durante a realização desta dissertação, identificou-se algumas limitações face ao questionário aplicado aos pais. Em primeiro lugar, utilizou-se uma amostra por conveniência, o que significa que a amostra pode não corresponder à população real, estando desfasada da realidade. E de facto isto verificou-se. Se observarmos a população portuguesa, segundo a PORDATA, apenas 19.57% da população em 2019, tinha concluído o Ensino Superior, o que significa que cerca de

⁴⁷ Portugal tem uma taxa de emprego de mulheres de 67.1%, estando acima dos valores da UE (63.4%) (INE, 2018).

80.43% da população é menos escolarizada. Mas na amostra obtida (416 indivíduos), cerca de 66.4% dos pais terminou o ensino superior. Contudo, identificou-se uma semelhança da amostra com a tendência da “Europa dos Casados”, uma vez que a maioria dos pais é casado ou vive em união de facto.

Em segundo lugar, os homens/pais aderiram muito menos ao questionário. Obteve-se apenas representatividade do lado das mulheres/mães. Tal, pode ser explicado como uma falta de interesse por parte do sexo masculino em participar em assuntos relacionados com a parentalidade e a família. Reflete, também, as questões de desigualdade de género no campo da conciliação entre o trabalho e a vida familiar.

Em terceiro lugar, segundo dados do Eurofund, as mulheres trabalham menos horas do que os homens. Sendo a amostra constituída significativamente por mais mulheres do que homens, os dados que se obteve poderiam ser consideravelmente diferentes se se tivesse uma amostra composta por um número semelhante de homens e mulheres.

Em quarto lugar, apenas se estudou a conciliação entre os pais do setor privado e os alunos do Ensino Básico.

Através destes quatro pontos se sugere uma abordagem para futuras investigações que consigam uma amostra que reflita as características da população portuguesa, e que consiga reunir mais dados sobre os homens. Seria interessante, obter-se uma perceção dos funcionários na função pública, pois muitos demonstraram um interesse elevado em participar neste estudo. Durante a aplicação do questionário, também se obteve diversos *feedbacks* em participar neste estudo, por parte de pais com filhos com algum grau de incapacidade (que esta dissertação não abordou).

Face ao Contexto de Pandemia, sentiu-se alguma confusão dos pais face às suas respostas. Muitos pais tinham 2 respostas para dar (uma resposta no contexto Antes-Covid19 e outra resposta Pós-Covid-19) face às questões colocadas, principalmente em questões relacionadas com o empregador. Muitos deles abordaram o investigador e partilharam as suas experiências.

Relativamente às *Hipóteses 1, 2 e 3*, embora não se tenha identificado a existência de uma variável moderadora e mediadora, tal não significa que não se possa refletir na população real. Como se viu, utilizou-se uma amostra por conveniência, identificando-se algumas falhas em representar a população portuguesa. Ao aumentar a amostra, aproximando-se da caracterização portuguesa em estudos futuros, poder-se-á identificar de facto um efeito de interação significativo nos modelos utilizados.

Na *Hipótese 1* verificou-se a Qualidade de Vida no Trabalho não modera o efeito causal da Flexibilidade dos Horários dos Pais na Conciliação dos Horários dos Pais com os Horários dos Filhos. No entanto, esta hipótese vai contra os vários autores, que se viu anteriormente, que sugerem que aumentar a flexibilidade dos horários, aumenta a conciliação entre trabalho-família e consequentemente diminui o stress neste conflito. Ou seja, indiretamente a flexibilidade no trabalho, aumenta a qualidade de vida. Seria de esperar, a qualidade de vida ter então, algum papel

no modelo. Contudo, nada inviabiliza que a influência da qualidade de vida exista de forma indireta. Diversos estudos, de forma a estudar a conciliação das famílias com o trabalho, baseiam-se em análises de entrevistas tanto a pais como a filhos. Não obstante, nenhum dos estudos encontrados realiza uma relação acerca da conciliação dos horários dos pais com os horários dos filhos. Tentou-se, assim, preencher uma lacuna neste campo.

Na *Hipótese 2* rejeitou-se a existência de uma relação positiva entre Solidariedade Familiar e a Conciliação do Trabalho com a Vida Familiar. Na *Hipótese 3* rejeitou-se que o Controlo do Trabalho pela Chefia medeia a relação entre a Solidariedade Familiar e a Conciliação do Trabalho com a Vida Familiar. Ao rejeitar a *Hipótese 2*, tal pode significar que a Solidariedade Familiar é uma variável intrínseca à família e completamente independente de qualquer relação com o trabalho. Se verificarmos as respostas dos indivíduos, as respostas relacionadas com a solidariedade apresentam valores bastante elevados, independentemente de outras questões relacionadas com o trabalho e a vida familiar. Seria interessante em estudos futuros, substituir a variável Solidariedade Familiar pelo Stress no Trabalho. O Stress no Trabalho, foi uma das variáveis que se falhou em abordar no questionário.

Quanto às Hipóteses de Associação, a *Hipótese 4*, rejeitou a existência de uma associação entre a tipologia familiar e a conciliação das férias dos pais com as férias dos filhos. A rejeição desta hipótese poderá significar que a composição familiar é completamente independente da disponibilidade dos pais e dos filhos na conciliação das suas férias.

A *Hipótese 5* aceitou a existência de uma associação entre os horários dos pais e o acompanhamento das atividades escolares das crianças. Através da observação da Tabela 22, pode-se perceber que a maioria dos pais que trabalha a part time (6h ou menos) tem facilidade em conciliar os seus horários com a vida escolar dos seus filhos. À medida que as horas de trabalho dos pais aumenta, observa-se uma maior dificuldade na conciliação com a vida escolar dos filhos. Por último, os pais que trabalham mais de 8h/dia nota-se a dificuldade destes em conciliar os seus horários com a vida escolar dos filhos.

A *Hipótese 6*, aceitou-se a existência de uma associação entre a escolaridade dos pais e o usufruto do abono de família. Através da Tabela 23, verificou-se que à medida que a escolaridade dos pais aumenta, diminui a necessidade dos pais em usufruir do abono de família para os seus filhos. Estes pais com maior escolaridade, poderão sentir-se confortáveis com o rendimento que auferem. Tal vai de encontro com a tendência europeia, segundo o Eurofund, de um aumento de indivíduos que se sentem confortáveis com os seus rendimentos.

A fraca intensidade das associações identificadas na *Hipótese 5 e 6* podem-se dever aos problemas amostrais mencionados acima.

Em geral, nos dados obtidos através do questionário aos pais, identificou-se uma boa solidariedade entre os elementos das famílias portuguesas. Em questões relacionadas com o trabalho, embora muitos pais tenham um contrato de trabalho sem termo (componente que assegura alguma

estabilidade aos pais), identificou-se que os inquiridos não se encontram nem satisfeitos nem insatisfeitos a nível do horário de trabalho, ritmo de trabalho, controlo pela chefia e remuneração. Em relação ao tempo que passam com os filhos, os inquiridos também não se mostraram satisfeitos nem insatisfeitos, embora, seja curioso muitos indivíduos admitirem que nem sempre conseguem acompanhar os seus filhos em atividades escolares. Os inquiridos revelaram ser conhecedores dos seus Direitos Familiares, embora, através do comentário de alguns pais se tenha percebido que optam muitas vezes por não usufruir desses direitos.

Saltou à vista um dado preocupante, em que a maioria dos pais demonstrou o seu descontentamento: aplicação de políticas amigas da família na empresa. Este dado, vem reforçar a urgência das empresas portuguesas começarem a tomar outro rumo e a interessarem-se por práticas sociais favoráveis para as famílias. Aliás, podemos verificar que muitas empresas têm disponível o regime de teletrabalho, mas não deixam os trabalhadores usufruir dos cinco dias semanais, mesmo durante o período do Covid-19. Os pais ficam expostos e consequentemente expõe as suas famílias a riscos que poderiam ser evitados.

BIBLIOGRAFIA

- AICEP. (2009). Portugal - Sistema Laboral. *AICEP Portugal Global*.
- Baptista, J. C. (20 de Junho de 2020). *Estas são as melhores empresas para trabalhar em Portugal*. Obtido em Agosto de 2020, de NIIT: <https://nit.pt/fora-de-casa/nacidade/estas-sao-melhores-empresas-para-trabalhar-em-portugal>
- Baptista, M., & Teodoro, M. (2012). A pessoa idosa no contexto da família. Em *Psicologia da família: teoria, avaliação e intervenção* (pp. 100-111). São Paulo: Artmed.
- Barbosa de Oliveira, L., Cavazotte, F. C., & Paciello, R. R. (2013). Antecedentes e Consequências dos Conflitos entre Trabalho e Família. *Revista de Administração Contemporânea*, 17, 418-437.
- Barroso, A. (2013). *Qualidade de vida profissional em contextos organizacionais no Norte e Sul da Europa*. Lisboa: ISCTE-IUL. Obtido de [www:<http://hdl.handle.net/10071/7444>](http://hdl.handle.net/10071/7444)
- Borgmann, L.-S., Kroll, L., Müters, S., Rattay, P., & Lampert, T. (2009). Work-family conflict, self-reported general health and work-familyreconciliation policies in Europe: Results from the European WorkingConditions Survey 2015. *SSM - Population Health*, 9.
- Caníço, H., Bairrada, P., Rodriguez, E., & Carvalho, A. (2010). *Novos Tipos de Família - plano de cuidados*. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra.
- Cherns, A., & Davis, L. (1975). Assessment of the state of the art. Em A. Cherns, & L. Davis, *The Quality of Working Life* (Vol. 1 e 2, pp. 12-54). New York: The Free Press.
- CITE. (9 de Agosto de 2020). *Proteção na parentalidade*. Obtido de Comissão Para a Igualdade No Trabalho E No Emprego: <http://cite.gov.pt/pt/acite/proteparent001.html>
- Clark, A. E. (December de 2015). *What makes a good job? Job quality and job satisfaction*. Obtido de IZA World of Labor: <https://wol.iza.org/>
- Cohen, J. (1992). Quantitative Methods in psychology. *Psychological Bulletin*, 112, 155-159.
- Correia, R. B. (2020). *Políticas de Família em Portugal 2018*. Lisboa: Observatório das Famílias e das Políticas de Família.
- Costa, R. P. (2016). Família e Famílias no Portugal contemporâneo. Discursos, trama e textura em perspectiva sociológica. *Eborensia. Revista do Instituto Superior de Teologia de Évora*, 50, 95-136.
- Código do Trabalho*. (2018). Coimbra: Almedina.
- Diario da Republica Eletronico. (s.d.). Declaração Universal dos Direitos Humanos. *DRE*. Obtido de DRE: <https://dre.pt/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>
- Dizaho, E., Salleh, R., & Abdullah, A. (2017). Achieving Work Life Balance Through Flexible Work Schedules and Arrangements. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 9.
- Eurofund. (s.d.). Obtido de <https://www.eurofound.europa.eu/pt>
- Gözükara, İ., & Çolakoglu, N. (2016). The Mediating Effect of Work Family Conflict on the Relationship between Job Autonomy and Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 253-266.
- Gaudencio, R. (3 de Julho de 2020). *Frasquilho: Processo de reestruturação da TAP "não vai ser isento de dor"*. Obtido em Agosto de 2020, de PÚBLICO: <https://www.publico.pt/2020/07/03/economia/noticia/frasquilho-processo-reestruturacao-tap-nao-vai-isento-dor-1922916>

- Gauthier, A. (1998). *The State and the Family: A Comparative Analysis of Family Policies in Industrialized Countries*. Oxford University Press.
- Guerreiro, M., Torres, A., & Lobo, C. (2007). Famílias em mudança: Configurações, valores e processos de recomposição. Em *Quotidiano e Qualidade de Vida* (pp. 7-37).
- Hammond, R., Cheney, P., & Pearsey, R. (2015). *Sociology of the family*.
- Hayes, A. (2012). PROCESS: A versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling. Guilford Press.
- Hill, E., Ferris, M., & Martinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, pp. 220-241.
- ILO. (s.d.). Obtido de International Labour Organization: <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>
- INE. (2018). Conciliação da vida profissional com a vida familiar. *Inquérito ao Emprego*.
- Leal, A. T., Gracias, L. C., Raposo de Figueiredo, P., Mendes, M. O., Carreiro, A. M., Perquilhas, M. G., . . . Pessoa. (2018). *Direito da Família - Vária*. Lisboa: Centro de Estudos Judiciários.
- Lippe, T. v., Bläck-Wiklund, M., Dulk, L. d., & Doorne-Huiskes, A. v. (2011). *Quality of Life and Work in Europe: theory, Practice and Policy*. Great Britain: Palgrave Macmillan.
- Martel, J.-P., & Dupuis, G. (2006). Quality of work life: theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicators Research*, 77, pp. 333-368.
- Marôco, J. (2011). *Análise Estatística com o SPSS Statistics*. Pero Pinheiro: ReportNumber.
- Moreira, S. B. (2012). Indicadores de Qualidade do Emprego: Uma Aplicação a Portugal no Contexto da União Europeia. *Organizações e Trabalho*, 37/38, 9-22.
- Nadler, D., & Lawler, E. (1983). Quality of work life: perspectives and directions. *Organizational Dynamics*, 11 (3), 20-30.
- Nakatani, P. (2001). A questão metodológica na discussão sobre a centralidade do trabalho. Em *Análise Económica* (Vol. 35, pp. 128-144). Porto Alegre: Prof. Gentil Corazza.
- Newman, D. (2009). *Sociology of families*. United States: The McGraw-Hill Companies.
- NOVA School of Economics. (2018). *Desafios à conciliação família-trabalho*. Lisboa: CIP Confederação Empresarial de Portugal.
- Parcel, T. L., & Menaghan, E. G. (1994). *Parent's Jobs and Children's Lives*. New York: ALDINE DE GRUYTER.
- Pimentel, L. (2001). *O lugar do idoso na família: Contextos e trajetórias*. Coimbra: Quarteto Editora.
- PORDATA. (s.d.). Obtido de <https://www.pordata.pt/Home>
- Rodrigues, A., Ramos, F., Rodrigues, I. P., Gregório, M., Félix, P., Perdígão, R., . . . Almeida, S. (2017). *Organização escolar: o tempo*. Lisboa: Conselho Nacional de Educação (CNE).
- Saraceno, C. (1995). *Sociologia da Família*. Lisboa: Editorial Estampa.
- SegurançaSocial. (9 de Agosto de 2020). Obtido de Segurança Social Direta: <http://www.seg-social.pt/inicio>

- Smithson, J., Lewis, S., & Guerreiro, M. (s.d.). Percepções dos jovens sobre a insegurança no emprego e suas implicações no trabalho e na vida familiar. *Sociologia - Problemas e Práticas*, 27, 97-113.
- Teixeira, R., & Nascimento, I. (2011). Conciliação trabalho-família: Contribuições de medidas adotadas por organizações portuguesas. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12, 215-225.
- Torres, A. T., Vieira da Silva, F., Monteiro, T. L., & Cabrita, M. (2005). *Homens e Mulheres entre Família e Trabalho*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Torres, A., & Rui, B. (2007). Os valores na Europa têm sexo? Em *Portugal no Contexto Europeu: Quotidiano e Qualidade de Vida* (pp. 39-76). Lisboa: Celta Editora.
- União Europeia. (9 de Agosto de 2020). *Responsabilidade parental*. Obtido de A sua Europa: https://europa.eu/youreurope/citizens/family/children/parental-responsibility/index_pt.htm
- UNICEF. (2019). *Convenção sobre os Direitos da Criança e Protocolos Facultativos*. Comité Português para a UNICEF.
- Verissimo, M., Pimenta, M., Borges, P., Pessoa e Costa, I., Monteiro, L., Torres, N., & Martins, C. (2013). Percepções parentais acerca dos conflitos e benefícios associados com a gestão da família e do trabalho. *Diaphora - Revista da Sociedade de Psicologia do Rio Grande do Sul*, 1, 1-8.
- Vieira, V. A. (2009). Moderação, mediação, moderadora-mediadora e efeitos indiretos em modelagem de equações estruturais: uma aplicação no modelo de desconfirmação de expectativas. *Revista de Administração-RAUSP*, 44(1), 17-33.
- Wong, K., Chan, A. H., & Ngan, S. C. (2019). The Effect of Long Working Hours and Overtime on Occupational Health: A Meta-Analysis of Evidence from 1998 to 2018. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(12), 2102.
- World Health Organization. (1991). *Statistical indices of family health* (Vol. 589). Geneva: WHO Library.

ANEXOS

Anexo A – Distribuição da carga horária semanal do 2º e 3º ciclo do Ensino Básico

Tabela 3- Distribuição da carga horária semanal dos alunos do 2º ciclo do ensino básico

Componentes do currículo		5.º ano	6.º ano	Total do ciclo
Áreas disciplinares	Línguas e Estudos Sociais	500 (b)	500 (b)	1000
	Português			
	Inglês			
	História e Geografia de Portugal			
	Matemática e Ciências	350 (c)	350 (c)	700
	Matemática			
	Ciências Naturais			
	Educação Artística e Tecnológica	270(d)	270 (d)	540
	Educação Visual			
	Educação Tecnológica			
Educação Musical				
Educação Física	135	135	270	
Educação Física				
Educação Moral e Religiosa (e)	(45)	(45)	(90)	
Tempo a cumprir		1350 (1395)	1350 (1395)	2700 (2790)
Oferta complementar	(f)	(f)		
Apoio ao estudo (g)	200	200	400	

- (a) “Carga letiva semanal em minutos, referente a tempo útil de aula, ficando ao critério de cada escola a distribuição dos tempos pelas diferentes disciplinas de cada área disciplinar, dentro dos limites estabelecidos — mínimo por área disciplinar e total por ano ou ciclo (Decreto n.º 139/2012, de 5 de julho)
- (b) Do total da carga, no mínimo, 250 minutos para Português
- (c) Do total da carga, no mínimo, 250 minutos para Matemática
- (d) Do total da carga, no mínimo, 90 minutos para Educação Visual
- (e) Disciplina de frequência facultativa, nos termos do artigo 15.º, parte final, com carga fixa de 45 minutos
- (f) Frequência obrigatória para os alunos, desde que criada pela escola, em função da gestão do crédito letivo disponível, nos termos do artigo 12.º
- (g) Oferta obrigatória para a escola, de frequência facultativa para os alunos, sendo obrigatória por indicação do conselho de turma e obtido o acordo dos encarregados de educação, nos termos do artigo 13.º”

Fonte: (Rodrigues, et al., 2017, p. 53)

Tabela 4 - Distribuição da carga horária semanal dos alunos do 2º ciclo do Ensino Básico

Componentes do currículo		7.º ano	8.º ano	9.º ano	Total do ciclo
Áreas disciplinares	Português	200	200	200	600
	Português				
	Línguas Estrangeiras	270	225	225	720
	Inglês				
	Língua Estrangeira II				
	Ciências Humanas e Sociais	200	200	250	650
	História				
	Geografia				
	Matemática	200	200	200	600
	Matemática				
	Ciências Físicas e Naturais	270	270	270	810
	Ciências Naturais				
	Físico-Química				
	Expressões e Tecnológicas	300 (b)	300 (b)	250	850
Educação Visual					
TIC e Oferta de Escola (c)					
Educação Física					
Educação Moral e Religiosa (d)	(45)	(45)	(45)	(135)	
Tempo a cumprir	1530 (1575)	1485 (1530)	1485 (1530)	4500 (4635)	

- (a) “Carga letiva semanal em minutos, referente a tempo útil de aula, ficando ao critério de cada escola a distribuição dos tempos pelas diferentes disciplinas de cada área disciplinar, dentro dos limites estabelecidos — mínimo por área disciplinar e total por ano ou ciclo (Decreto-Lei n.º 139/2012, de 5 de julho)
- (b) Do total da carga, no mínimo, 90 minutos para Educação Visual
- (c) Nos termos do disposto no artigo 11.º
- (d) Disciplina de frequência facultativa, nos termos do artigo 15.º, parte final, com carga fixa de 45 minutos
- (e) Frequência obrigatória para os alunos, desde que criada pela escola, em função da gestão do crédito letivo disponível, nos termos do artigo 12.º

Se da distribuição das cargas em tempos letivos semanais resultar uma carga horária total inferior ao tempo a cumprir, o tempo sobranete é utilizado no reforço de atividades letivas da turma.”

Fonte: (Rodrigues, et al., 2017, p. 54)

Anexo B – Questionário aplicado a adultos

Questionário a pais/mães do setor privado

Olá!

No âmbito da minha dissertação do Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais, do ISCTE-IUL, estou a estudar a conciliação dos horários dos pais com os horários dos seus filhos. No fundo, quero perceber como podemos agilizar esta conciliação. O que é que poderá estar a dificultar esta conciliação?

Assim solicito a sua ajuda na resposta a este questionário, que demora cerca de 5 minutos.

Por favor responda apenas se é pai/mãe a trabalhar no Setor Privado.

As respostas são anónimas, garantindo sempre a confidencialidade das informações partilhadas.

Obrigada!

Catarina Garcia

***Obrigatório**



1. Sou pai/mãe *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não *Avançar para a pergunta 40*

Secção sem título

2. Trabalho no Setor Privado *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não *Avançar para a pergunta 40*

Caracterização Social

3. Sou do sexo *

Marcar apenas uma oval.

- Feminino
 Masculino

4. A minha idade é *

5. A escolaridade mais alta que completei foi o... *

Marcar apenas uma oval.

- Ensino Básico
 Ensino Secundário
 Bacharelato
 Licenciatura
 Mestrado
 Doutoramento Outra:

6. O meu estado civil é ... *

Marcar apenas uma oval.

- Solteiro/a
 Casado/a
 União de Facto
 Divorciado/a
 Viúvo/a Outra:

Caracterização Familiar

7. Atualmente vivo com.. *

Marcar tudo o que for aplicável.

Cônjuge

Filhos

Mãe

Pai

Avós

Tios/tias

Primos/Primas

Amigos

Outra: _____

8. Considero que os elementos que fazem parte da minha família são (e.g. o meu filho e a minha mãe) *

Atente por favor as seguintes afirmações.

Selecione a opção que melhor se adequa à sua família, atendendo à escala de 1 a 10, sendo que:

1) Não Concordo

(...)

10) Concordo Totalmente

9. Sinto que a minha família tem um espírito de entreatajuda muito forte. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Não Concordo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

10. Toda a família participa nas tarefas domésticas *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Não Concordo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

11. A minha família apoia-se emocionalmente. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Não Concordo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

12. A minha família partilha vários recursos entre si (e.g. partilhamos salários; partilhamos viaturas). *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Não Concordo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

13. Moro com crianças *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não *Avançar para a pergunta 15*

14. Por favor indique a idade da(s) criança(s)

Trabalho, Qualidade de Vida e Políticas familiares

15. O meu contrato de trabalho é *

Marcar apenas uma oval.

- Contrato de trabalho sem termo (contrato de trabalho efetivo)
- Contrato de trabalho a termo certo
- Contrato de trabalho a termo incerto
- Recibos verdes
- Sem contrato de trabalho
- Não quero responder Outra:
- _____

16. Eu trabalho... *

Marcar apenas uma oval.

- Menos de 4 horas por dia
- 6 horas por dia
- 8 horas por dia Mais de 8 horas
- por dia Outra:
- _____

17. Antes da pandemia de Covid-19 já tinha a opção de teletrabalho... *

Marcar apenas uma oval.

- Todos os dias da semana
- No máximo 2 dias por semana
- No máximo 3 dias por semana
- No máximo 4 dias por semana Não tinha a
- opção de teletrabalho
- Outra:
- _____

18. Após a pandemia de Covid-19, tenho acesso ao teletrabalho *

Marcar apenas uma oval.

- Todos os dias da semana
- No máximo 2 dias por semana
- No máximo 3 dias por semana
- No máximo 4 dias por semana Não tenho a
- opção de teletrabalho Outra:
- _____

Atente por favor as seguintes afirmações.

Selecione a opção que melhor se adequa à sua família, atendendo à escala de 1 a 10, sendo que:

1) Não Concordo

(...)

10) Concordo Totalmente

19. O meu horário de trabalho é muito flexível. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Não Concordo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

20. Sinto que o meu trabalho é muito controlado pela minha chefia. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Não Concordo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

21. Sinto que controlo o ritmo de trabalho. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Não Concordo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

22. Sinto que sou bem remunerado/a *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Não Concordo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

23. Sinto que a minha empresa se preocupa comigo *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Não Concordo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

24. A minha empresa aplica medidas amigas da família (e.g. oferece a creche; oferece seguro de saúde para a família) * *Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Não Concordo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

25. Sei quais são os meus direitos a nível familiar (e.g. conheço e usufruo da licença para assistir o meu filho em situação de doença) * *Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Não Concordo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

26. Os meus filhos usufruem de abonos de família *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não
 Não Respondo / Não Sei

27. Usufruí da licença de maternidade/paternidade aquando o nascimento do meu filho *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não
- Não Respondo
- Não sei o que é

Conciliação do Trabalho com a vida familiar

Atente as afirmações abaixo. Por favor selecione Verdadeiro ou Falso.

28. Já desisti de um trabalho para cuidar dos meus filhos. *

Marcar apenas uma oval.

- Verdadeiro
- Falso

29. Não consigo trabalhar a tempo inteiro (fulltime) para dar apoio aos meus filhos.
*

Marcar apenas uma oval.

- Verdadeiro
- Falso

30. Não consigo trabalhar, pois tenho de apoiar os meus filhos. *

Marcar apenas uma oval.

- Verdadeiro
- Falso

31. Eu e o meu cônjuge investimos nas nossas carreiras "à vez" para conseguirmos apoiar os nossos filhos *

Marcar apenas uma oval.

Verdadeiro

Falso

Conciliação do trabalho com a vida familiar

Atente por favor as seguintes afirmações.

Selecione a opção que melhor se adequa à sua família, atendendo à escala de 1 a 10, sendo que:

1) Não Concordo

(...)

10) Concordo Totalmente

32. Sinto que consigo conciliar o meu trabalho com a vida familiar *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Não Concordo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

33. Consigo passar o tempo que quero com os meus filhos *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Não Concordo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

34. Os meus filhos queixam-se que lhes dou pouca atenção *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Não Concordo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

35. Conseguo conciliar as suas férias com as férias escolares dos seus filhos? *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Raramente
- Às Vezes
- Muitas Vezes Sempre
-

36. Concorde com a forma com que o calendário letivo (escolar) dos seus filhos, está organizado? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Apenas algumas coisas
- Não
- Outra:

37. Consegue acompanhar os seus filhos em atividades escolares? *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Raramente
- Às Vezes
- Muitas Vezes
- Sempre

38. Solicita a outras pessoas (e.g. esposo/a, pai, mãe) que acompanhe os seus filhos a atividades curriculares e extracurriculares? *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
- Raramente
- Às Vezes
- Muitas Vezes
- Sempre

39. Por favor deixe um comentário acerca da conciliação dos seus horários de trabalho com o horário dos seus filhos.

Fim!

Muito obrigada pela sua participação!

40. Tem filhos a frequentar entre o 2º e o 3º ciclo do Ensino Básico (5º, 6º, 7º, 8º, 9º anos)? Se sim, autorizaria os seus filhos a participar num questionário? Em caso afirmativo, por favor deixe o seu e-mail para que possa partilhar o questionário. Obrigada.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google.

Google Formulários

Anexo C – Questionário aplicado a crianças do 2º e 3º ciclo do Ensino Básico

Questionário a crianças do 2º e 3º ciclo do Ensino Básico

Olá!

No âmbito do Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais, estou a estudar a forma como concilias os teus horários com os horários dos teus pais.

Assim, pedia-te a tua ajuda na resposta a este questionário, que dura no máximo 5 minutos.

As respostas são totalmente anónimas e confidenciais.

***Obrigatório**

1. Antes de avançarmos, por favor coloca aqui o Número que foi dado por e-mail, aos teus pais: *



Alguns dados sobre ti

2. Sou do sexo *

Marcar apenas uma oval.

Feminino

Masculino

3. A minha idade é *

4. Estou no: *

Marcar apenas uma oval.

- 5º ano
- 6º ano
- 7º ano
- 8º ano
- 9º ano
- Outra:

Família

5. Eu vivo com... *

Por favor seleciona todas as pessoas com quem vives

Marcar tudo o que for aplicável.

- Mãe
- Pai
- Irmão
- Irmã
- Tio/a
- Avós
- Amigos
- Padrasto
- Madrasta

Outra: _____

Horários

Por favor responde a estas questões de acordo com os teus horários escolares e os horários extracurriculares.

Atenta as seguintes afirmações. Numa escala de 1 a 10 seleciona aquela que mais se adequa. (Sendo 1=Não Concordo; 10=Concordo Totalmente)

6. Sinto que passo horas a mais na escola. *

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Não Concordo Concordo Totalmente

7. Sinto que o tempo de aulas é adequado. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Não Concordo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

8. Gostava de ter intervalos maiores entre as aulas

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Não Concordo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

9. Gostava de ter mais tempo para mim. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Não Concordo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

10. Gostava de ter mais tempo para participar em outras atividades (por exemplo, um passatempo que gostes de fazer). * *Marcar apenas uma oval.*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Não Concordo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

11. Sinto que participo em atividades a mais.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Não Concordo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

12. Os meus pais passam tempo comigo. *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Não Concordo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

13. Gostava de passar mais tempo com os meus pais *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Não Concordo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo Totalmente

14. Para além da escola, participas em outras atividades extra (por exemplo ballet, futebol, ténis, pintura ...) *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não *Avançar para a pergunta 17*

15. Quem te leva para essas atividades extra? *

Marcar apenas uma oval.

- Ninguém me leva, eu vou sozinho/a.
 A minha mãe.
 O meu pai.
 Os meus avós.
 A empregada.
 Os meus irmãos mais velhos.
 A minha madrasta.
 O meu padrasto.
 Outra:

16. Pensa num acontecimento importante, por exemplo um espetáculo onde participaste, um sa-
rau, uma prova marcante, etc. Alguém da tua família vai contigo assistir a esse evento? Se sim,
quem? *
-

Comentários

17. Pensa nos teus horários, sejam dentro ou fora da escola. E pensa nos horários dos teus pais. Achas que conseguem conciliar os vossos horários? O que gostarias que mudasse? Lanço-te um desafio! Deixa um comentário :)

Fim!

Muito obrigada pelas tuas respostas! :)

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pela Google.

Google Formulários

Anexo D – Email e consentimento de resposta ao questionário pelo Encarregado de Educação das crianças inquiridas

Template de e-mail para pais

Caro/a participante, agradeço a sua colaboração neste questionário.

Está a receber este e-mail, uma vez que **autorizou o/a seu/sua filho/a, a responder a um questionário.**

No âmbito do Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais, no ISCTE-IUL, estarei a desenvolver a minha **dissertação sobre a conciliação dos horários dos pais com os horários dos filhos.**

Gostaria de entender e estudar as perspetivas de crianças que estejam a frequentar o 2º e o 3º ciclo do Ensino Básico e, o modo como estas conciliam os seus horários com os pais. Assim, pede-se que estes respondam a um **questionário** que pode levar no máximo **5 minutos.**

Todos os questionários são confidenciais e anónimos. Todos os dados serão tratados de forma ética, apenas para fins académicos/científicos. A participação é voluntária e poderá ser interrompida a qualquer momento.

Para efeitos de associação do consentimento ao questionário, peço-lhe que forneça o seguinte número ao seu educando: XXX

NOTA: Pedia-lhe que assinasse o documento em anexo, dando o seu consentimento. Em caso de não ser possível assinar, por favor responda a este e-mail declarando que concorda com a participação do seu educando no estudo.

Em anexo, encontrará o modelo das questões colocadas às crianças.

Qualquer dúvida disponha.

Obrigada.

Catarina Garcia

Declaração de consentimento

Durante o ano letivo de 2019/2020, no âmbito do Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais, no ISCTE-IUL, eu, Catarina Susana Vale de Gato Garcia, estarei a desenvolver a minha **dissertação no âmbito da conciliação dos horários dos pais com os horários dos filhos**.

Como tal, gostaria de entender e estudar as perspetivas de crianças que estejam a frequentar o 2º e o 3º ciclo do Ensino Básico e, o modo como estas conciliam os seus horários com os pais. Assim, pede-se que estes respondam a um **questionário** que pode levar no máximo **5 minutos**.

Todos os questionários são confidenciais e anónimos. Sendo que me comprometo a tratar os dados de forma ética. A participação neste questionário é voluntária e poderá ser interrompida a qualquer momento.

Deste modo, pede-se o consentimento do Encarregado de Educação para a realização desta iniciativa.

Por favor coloque aqui o número que lhe foi atribuído por motivos de associação deste consentimento ao questionário: _____

Eu, _____, encarregado(a) de educação _____ (nome do educando), declaro concordar com a participação do meu educando no questionário. Autorizo a utilização dos dados obtidos única e exclusivamente para efeitos académicos/científicos, salvaguardando sempre a minha identidade e confidencialidade, assim como a do meu educando.

Assinatura Enc. Educação

Anexo E – Dados sobre a caracterização da amostra selecionada (416 indivíduos)

Tabela 5 - Sexo dos inquiridos

<i>Sexo</i>	N	%
Masculino	34	8.2%
Feminino	382	91.8%
Total	416	100%

Fonte: dados próprios (SPSS)

Tabela 6 - Idade dos inquiridos selecionados

<i>Idade</i>	N	%
25 – 30 anos	13	3.1%
31 – 35 anos	53	12.7%
36 – 40 anos	140	33.7%
41 – 45 anos	134	32.2%
46 – 50 anos	60	14.4%
51 – 55 anos	13	3.1%
56 – 60 anos	3	0.7%
Total	416	100%
Média	40.64	
Mediana	41	
Desvio-Padrão	5.401	
Mínimo	25	
Máximo	57	

Fonte: dados próprios (SPSS)

Tabela 7 - Estado Civil dos inquiridos selecionados

	N	%
<i>Solteiro</i>	32	7.7%
<i>Casado</i>	221	53.1%
<i>União de Facto</i>	111	26.7%
<i>Divorciado</i>	51	12.3%
<i>Viúvo</i>	1	0.2%
Total	416	100%

Fonte: dados próprios (SPSS)

Tabela 8 - Tipologia Familiar dos Inquiridos Seleccionados

	N	%
<i>Família Nuclear</i>	215	53.2%
<i>Família Alargada</i>	100	24.8%
<i>Família Monoparental</i>	45	11.1%
<i>Família Múltipla</i>	13	3.2%
<i>Família Reconstruída</i>	27	6.7%
<i>Família com Fantasma</i>	1	0.2%
<i>Família Unitária</i>	1	0.2%
<i>Família de Coabitação</i>	1	0.2%
<i>Família com prole extensa</i>	1	0.2%
<i>Total</i>	416	100%

Fonte: dados próprios (SPSS)

Tabela 9 - Idade dos Filhos dos Inquiridos

Idade das crianças	N	%
<i>1 – 4 Anos (Pré-Escolar)</i>	128	17.39%
<i>5 – 9 Anos (1º Ciclo)</i>	306	41.58%
<i>10 – 12 Anos (2º Ciclo)</i>	167	21.69%
<i>13 – 14 Anos (3º Ciclo)</i>	87	11.82%
<i>15 – 18 Anos (Secundário)</i>	47	6.39%
<i>>19 Anos</i>	1	0.14%
<i>Total</i>	736	100%

Fonte: dados próprios (SPSS)

Anexo F - Respostas dos Inquiridos (escalas de Likert)

Tabela 10 - Respostas dos 416 inquiridos

Questão	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Média	Desvio-Padrão
P9. Sinto que a minha família tem um espírito de entreatajuda muito forte.	2	0	4	15	15	12	39	77	93	162	8.55	1.721
P10. Toda a família participa nas tarefas domésticas.	5	10	15	18	40	39	73	71	63	82	7.31	2.223
P11. A minha família apoia-se emocionalmente.	2	0	6	8	12	20	29	60	96	183	8.68	1.722
P12. A minha família partilha vários recursos entre si	22	8	3	8	17	23	23	33	55	224	8.32	2.572
P19. O meu horário de trabalho é muito flexível.	108	37	44	25	31	35	25	45	22	44	4.69	3.187
P20. Sinto que o meu trabalho é muito controlado pela minha chefia.	53	23	31	37	49	34	27	60	34	68	5.88	3.035
P21. Sinto que controlo o ritmo de trabalho.	35	10	16	20	53	43	45	85	48	61	6.59	2.670
P22. Sinto que sou bem remunerado/a.	65	25	42	30	63	47	56	51	24	13	5.06	2.644
P23. Sinto que a minha empresa se preocupa comigo.	53	22	38	29	62	49	51	40	33	39	5.06	2.791
P24. A minha empresa aplica medidas amigas da família.	217	33	32	19	34	18	19	21	18	15	3.12	2.856
P25. Sei quais são os meus direitos a nível familiar.	12	11	14	6	37	24	42	63	56	151	7.79	2.475
P32. Sinto que consigo conciliar o meu trabalho com a vida familiar.	20	9	24	37	53	63	69	72	37	32	6.28	2.318
P33. Consigo passar o tempo que quero com os meus filhos.	67	35	59	39	45	46	47	37	19	22	4.78	2.716
P34. Os meus filhos queixam-se que lhes dou pouca atenção.	42	35	52	49	50	47	49	45	29	18	5.14	2.596

Escala: 1 = Concordo; 10 = Não Concordo

Fonte: dados próprios (SPSS)

Anexo G – Respostas dos inquiridos a questões relacionadas com o trabalho

Tabela 11 - Tipologia do Contrato de Trabalho dos Inquiridos (P15)

	N	%
<i>Sem Termo</i>	303	73.7%
<i>Termo Certo</i>	34	8.3%
<i>Termo Incerto</i>	19	4.6%
<i>Recibos Verdes</i>	29	7.1%
<i>Sem Contrato</i>	24	5.8%
<i>Não Responde</i>	2	0.5%
<i>Total</i>	411	100%

Fonte: dados próprios (SPSS)

Tabela 12 - Horas de trabalho diário dos inquiridos (P16)

	N	%
<i>Menos de 4h/dia</i>	3	0.7%
<i>4h/dia</i>	2	0.5%
<i>5h/dia</i>	6	1.4%
<i>6h/dia</i>	38	9.1%
<i>7h/dia</i>	13	3.1%
<i>8h/dia</i>	232	55.8%
<i>Mais de 8h/dia</i>	116	27.9%
<i>Sem horário fixo / Isenção de horário</i>	4	1%
<i>Desempregado</i>	2	0.5%
<i>Total</i>	553	100%

Fonte: dados próprios (SPSS)

Tabela 13 - Acesso ao teletrabalho pelos inquiridos (antes do Covid-19) (P17)

	N	%
<i>Todos os dias</i>	17	4.1%
<i>Máximo 1dia/semana</i>	4	1%
<i>Máximo 2dias/semana</i>	20	4.8%
<i>Máximo 3dias/semana</i>	7	1.7%
<i>Sem opção de Teletrabalho</i>	357	86.2%
<i>Ocasionalmente</i>	5	1.2%
<i>Apenas em caso de necessidade</i>	3	0.7%
<i>Tem direito a teletrabalho, mas não pretende utilizar</i>	1	0.2%
<i>Total</i>	414	100%

Fonte: dados próprios (SPSS)

Tabela 14 - Acesso ao teletrabalho pelos inquiridos (após Covid-19) (P18)

	N	%
<i>Todos os dias</i>	97	23.6%
<i>Máximo 1dia/semana</i>	3	0.7%
<i>Máximo 2dias/semana</i>	15	3.6%
<i>Máximo 3dias/semana</i>	14	3.4%
<i>Máximo 4dias/semana</i>	10	2.4%
<i>Rotativo</i>	10	2.4%
<i>Algumas horas por dia</i>	2	0.5%
<i>Sem opção de Teletrabalho</i>	242	58.9%
<i>Ocasionalmente</i>	5	1.2%
<i>Apenas em caso de necessidade</i>	9	2.2%
<i>Tem direito a teletrabalho, mas não pretende utilizar</i>	4	1%
<i>Total</i>	411	100%

Fonte: dados próprios (SPSS)

Anexo H – Respostas dos Inquiridos a questões relacionadas com a vida familiar

Tabela 15 - Respostas dos Inquiridos a questões relacionadas com Direitos Familiares

<i>Pergunta</i>	Sim	Não	Total de Respostas
<i>P26. Os filhos dos inquiridos usufruem de abono de família.</i>	238 (58.3%)	170 (41.7%)	408
<i>P27. O inquirido usufruiu da licença de maternidade/paternidade aquando o nascimento do filho.</i>	375 (91.2%)	36 (8.8%)	411

Fonte: dados próprios (SPSS)

Tabela 16 - Respostas dos Inquiridos a questões relacionadas com a Conciliação entre o Trabalho e a vida Familiar

<i>Pergunta</i>	Verdadeiro	Falso	Total
<i>P28. O inquirido já desistiu de um trabalho para cuidar de um filho.</i>	158 (38%)	258 (62%)	416
<i>P29. O inquirido não consegue trabalhar a tempo inteiro para dar apoio aos filhos.</i>	83 (20%)	333 (80%)	416
<i>P30. O inquirido não consegue de todo trabalhar para apoiar os filhos.</i>	22 (5.3%)	394 (94.7%)	416
<i>P.31 Os pais que têm um cônjuge, investem na carreira "à vez" de modo a conseguirem apoiar os seus filhos.</i>	149 (35.8%)	267 (64.2%)	416

Fonte: dados próprios (SPSS)

Anexo I – Respostas dos Inquiridos Seleccionados a questões relacionadas com a escola dos filhos

Tabela 17- Concordância com a organização do calendário escolar dos filhos (P36)

	N	%
<i>Não</i>	72	17.3%
<i>Sim</i>	141	34%
<i>Apenas com algumas coisas</i>	195	47%
<i>Não Aplicável</i>	7	1.7%
<i>Total</i>	415	100%

Fonte: dados próprios (SPSS)

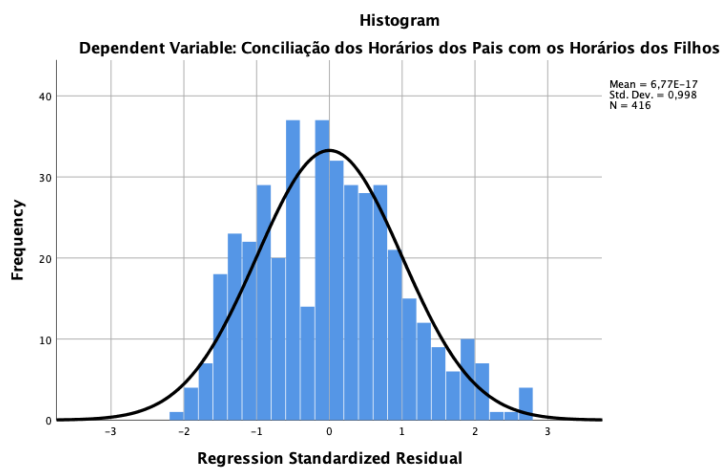
Tabela 18 - Respostas dos Inquiridos a questões relacionadas com a conciliação entre os seus horários e os horários dos filhos

Pergunta	Nunca	Raramente	Às Vezes	Muitas Vezes	Sempre	Total
<i>P35. Os inquiridos conseguem conciliar as suas férias com as férias escolares dos filhos.</i>	12 (2.9%)	46 (11.1%)	119 (28.6%)	129 (31%)	110 (26.4%)	416
<i>P37. Os inquiridos conseguem acompanhar os filhos em atividades escolares.</i>	8 (1.9%)	75 (18%)	159 (38.2%)	125 (30%)	49 (11.8%)	416
<i>P38. Os inquiridos solicitam a outras pessoas para acompanharem os seus filhos nas atividades curriculares e extracurriculares.</i>	45 (10.8%)	107 (25.7%)	161 (38.7%)	86 (20.7%)	17 (4.1%)	416

Fonte: dados próprios (SPSS)

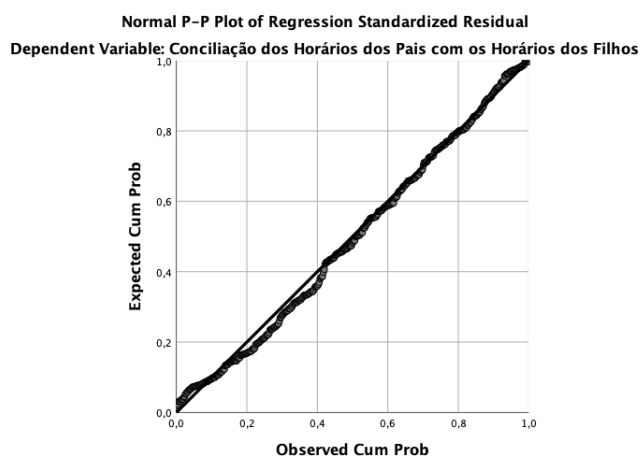
Anexo J – Testes aos pressupostos da moderação – *Hipótese 1*

Gráfico 1 - Normalidade dos Erros



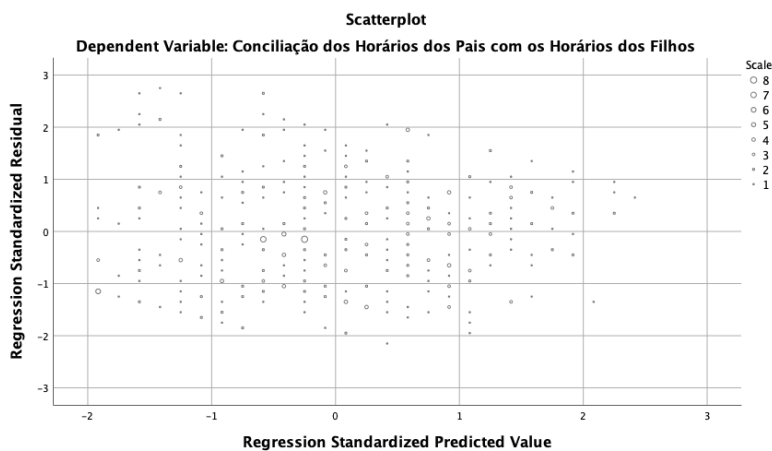
Fonte: dados próprios (SPSS)

Gráfico 2 - Normalidade dos Erros



Fonte: dados próprios (SPSS)

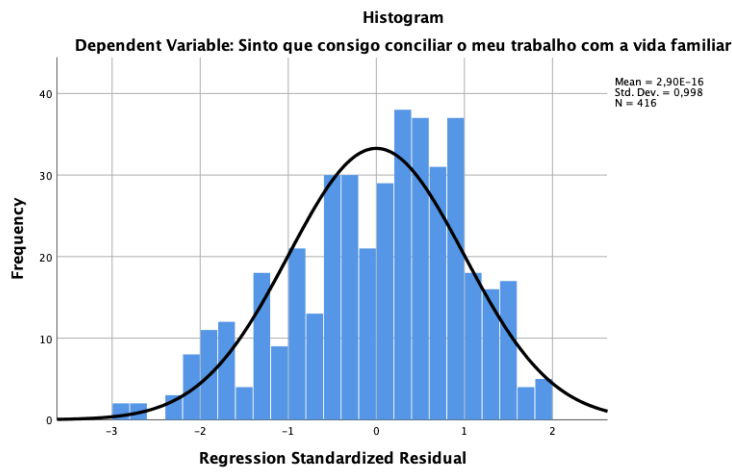
Gráfico 3 - Homogeneidade de variância dos erros



Fonte: dados próprios (SPSS)

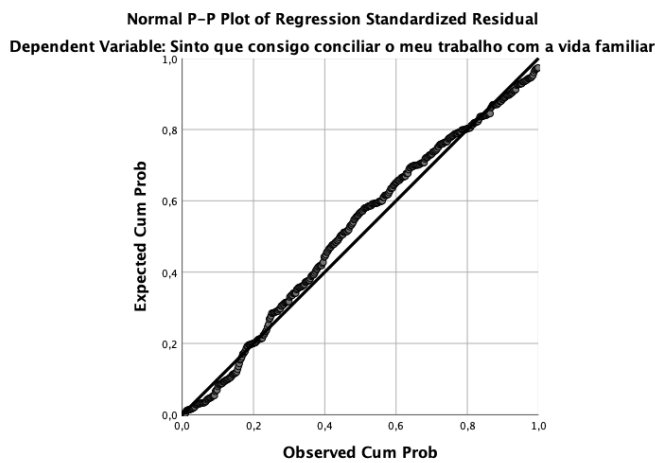
Anexo K – Testes aos pressupostos da mediação – *Hipótese 2 e 3*

Gráfico 4 - Normalidade dos Erros



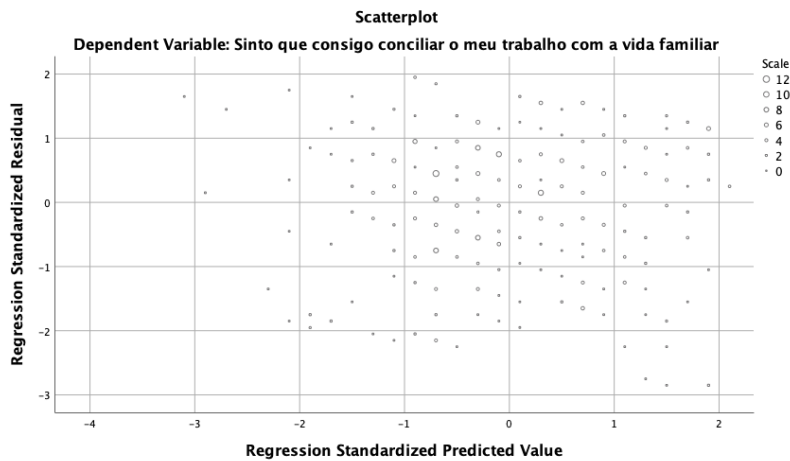
Fonte: dados próprios (SPSS)

Gráfico 5 - Normalidade dos Erros



Fonte: dados próprios (SPSS)

Gráfico 6 - Homogeneidade de variância dos erros



Fonte: dados próprios (SPSS)

Anexo L – Medidas de Associação (*Hipótese 4, 5, 6*)

Tabela 19 - Nível de influência entre a Tipologia Familiar e a Conciliação das Férias dos Pais com as Férias dos Filhos (Hipótese 4)

		Consegue conciliar as suas férias com as férias dos seus filhos?		
		Sim	Não	Total
Tipologia Familiar	Família Nuclear	131	84	215
	Família Alargada	59	41	100
	Família Monoparental	21	24	45
	Família Múltipla	6	7	13
	Família Reconstruída	16	11	27
	Outros	1	3	4
Total		234	170	404

Fonte: dados próprios (SPSS)

Tabela 20 - Nível de influência entre o Horário dos Pais e Acompanhar as atividades escolares dos filhos (Hipótese 5)

		Acompanha os filhos em Atividades Escolares			Total
		Sim	Não	Às vezes	
Horários dos pais	sem horário	3	1	0	4
	6h/dia ou menos	34	4	11	49
	7h/dia	6	2	5	13
	8h/dia	93	43	96	232
	mais de 8h/dia	37	32	47	116
Total		173	82	159	414

Fonte: dados próprios (SPSS)

Tabela 21 - Nível de influência entre a escolaridade dos pais e o usufruto do Abono de Família (Hipótese 6)

		Os meus filhos usufruem de abonos de família		Total
		Não	Sim	
Escolaridade	Ensino Básico	1	4	5
	Ensino Secundário	42	74	116
	Bacharelato	10	5	15
	Licenciatura	146	70	216
	Mestrado	34	16	50
	Doutoramento	5	0	5
Total		238	169	407

Fonte: dados próprios (SPSS)

Anexo M – Comentários principais dos Pais à Conciliação dos seus horários Face aos horários dos filhos

<i>Nº de Questionário</i>	<i>Comentário</i>
5	<i>Horários das escolas não são compatíveis com horários dos pais. O que salva a situação são os avós.</i>
6	<i>Preciso "utilizar" dias de férias para estar presentes em atividades curriculares, ou em reuniões.</i>
7	<i>É difícil conciliar e todos os anos é um stress angustiante e desgastante (sou professora e só conheço o meu horário a meados de setembro).</i>
9	<i>Quando eram mais pequenas tinha de recorrer aos avós para ter ajuda no ir buscar à escola, nas atividades extra-curriculares.</i>
21	<i>No meu caso é impossível, ficando ao longo dos anos a cargo da minha esposa, pelo facto de ser trabalhadora por conta própria e trabalhar muito perto das escolas e de casa.</i>
23	<i>Continua a haver pouca disponibilidade para acompanhar os filhos na idade escolar uma vez que trabalhamos muitas horas diárias.</i>
25	<i>É uma tarefa muito difícil, onde temos que tantas vezes sacrificar os nossos sentimentos, filhos e por isso a nossa família, para não sermos prejudicados profissionalmente, e pior é no caso das mulheres que continuam a ser facilmente descartadas por engravidar. Temos que trabalhar a dobrar para chegar longe...</i>
34	<i>Antes da pandemia não havia qualquer conciliação de horários. Dependia da ajuda dos meus pais para levar e buscar meu filho à escola.</i>
38	<i>Reorganizei a minha vida familiar com sucesso, com a opção de teletrabalho. Estou mais próxima das minhas filhas.</i>
39	<i>Cheguei a fazer turno com o meu marido para pelo menos uma pessoa ficar com a criança.</i>
40	<i>Para quem trabalha no mínimo 8h por dia e tem que sair com as crianças de casa 2h antes de ir trabalhar chega a casa aproximadamente 12h depois, isto se não tiver que passar num supermercado antes. Enquanto isto as crianças passam essas quase 10h na escola.</i>
46	<i>O Estado/sociedade em geral alienou-se da sua responsabilidade em relação a todas as famílias que decidiram ter filhos! Os horários de trabalho estão completamente desadequados face aos da escola! Com esta pandemia finalmente conseguimos estar com os nossos filhos e as empresas perceberam que o teletrabalho é altamente benéfico para todos. Porém, estou em crer que será por pouco tempo!</i>
47	<i>Os nossos horários, este ano letivo, estão muito complicados...ela sai da escola às 19h10, mais uma hora de caminho e chega a casa à hora de se deitar.</i>
54	<i>Maior dificuldade é no horário de saída raramente cumpro e não me deixa tempo livre para estar... com os meus filhos.</i>
61	<i>Se todos nós nos organizarmos, mas sobretudo gostarmos do trabalho que fazemos, há sempre hipótese de se conseguir conciliar as coisas, embora nem sempre, mas na maioria das vezes, se quisermos, conseguimos trabalhar e ser mães. O problema é que as pessoas, na maioria das vezes, não gostam do seu trabalho e ao virem chateadas e frustradas para casa, são as crianças que sofrem, por outro lado o facto de não gostarem do seu trabalho faz com que nem tentem conciliar horários com atividades escolares, na maioria dos casos tenta-se. faltar o dia todo só para participar numa atividade que terá eventualmente, lugar no período da tarde.</i>
66	<i>Deveria haver mais flexibilidade, a sociedade não está preparada para tempo em família, momentos de lazer, vivemos para trabalhar, correr ir meter as crianças na escola, trabalho, casa, tratar de refeições e no outro dia tudo começa de novo. As crianças crescem e o tempo de qualidade em conjunto é difícil. Fora de Portugal as crianças e os pais têm tempo de qualidade porque a própria sociedade estava adaptada para isso. Aqui não, parece que se sair os para ir buscar os filhos mesmo que seja na nossa hora de saída e não ficarmos a fazer horas extra somos maus profissionais e isso está errado.</i>
68	<i>Em Portugal desperdiça-se muito tempo. Existe uma enorme falta de organização e disciplina.</i>
72	<i>Há um ano atrás tinha uma situação profissional aparentemente ótima, bem remunerada, mas grande dificuldade em conciliar a vida familiar e profissional. Optei por largar tudo e trabalhar por conta própria, e atualmente consigo gerir melhor o meu tempo e estou mais realizada e presente.</i>

79	<i>Sou professora no ensino particular, a minha filha estuda no oficial, mas temos horário comum de entrada. Ela sai da escola com a avó, à segunda e quinta feira, nós outros dias são comigo.</i>
83	<i>É muito difícil pois trabalho por turnos e chego muitas vezes a chegar as 23:30h e já estarem a dormir... Ou sair às 6h e eles ainda estarem a dormir.</i>
94	<i>Tenho bastante flexibilidade de horário para poder acompanhar a minha filha nas atividades escolares</i>
99	<i>Os meus filhos têm horários desfasados dos meus. Sependendo de terceiros para o levar à escola, uma vez que não existe autocarro onde moro. E eu já estou a trabalhar à hora que entram.</i>
100	<i>Tenho um equilíbrio entre os horários dos meus filhos e o meu trabalho.</i>
104	<i>Educo-as (filhas) para a independência emocional e logística.</i>
107	<i>Trabalhar 6 horas por dia ajuda a conciliar as horas passadas com o bebé e no trabalho. Contudo, a licença de maternidade em Portugal é muito curta (5 meses) e os pais sem muita ajuda dos avós não têm outra escolha senão dar o bebé ao jardim-de-infância em vez de apoiar o desenvolvimento do bebé em casa. Especialmente em tempos de pandemia, seria benéfico se um dos pais pudesse ficar com os bebés em casa.</i>
126	<i>As creches estão a incentivar os pais a deixarem as crianças o mínimo de tempo possível, trazendo muito carga emocional aos pais nesta gestão familiar.</i>
127	<i>Trabalho das 9h às 19h. Gostava que tivéssemos opção de escolha quanto a trabalhar menos horas, para poder ir buscar a minha filha à escola. Às vezes é frustrante toda esta correria em gerir o trabalho com a vida familiar.</i>
128	<i>Precisava de ter mais tempo disponível para dar atenção e acompanhar os meus filhos. Muitas vezes o trabalho, dinâmicas familiares preenchem os dias inteiros e quando temos algum tempo livre mesmo que pouco tempo, estou tão exausta que na maioria das vezes não tenho disponibilidade física e psicológica para lhes dar atenção.</i>
130	<i>As empresas/sociedade/escolas não têm estrutura "amiga" das famílias no que diz respeito a horários e férias.</i>
131	<i>O Pingo Doce é uma empresa que trata cada funcionário como família.. Sou uma mulher felizarda por pertencer a esta empresa, que sempre trata os nossos filhos como a sua própria família.</i>
132	<i>Não é uma conciliação fácil, para mim está sempre em primeiro lugar os meus filhos, mas infelizmente não me posso dar ao luxo de desistir do trabalho sem ter outra fonte de rendimento.</i>
142	<i>As minhas entidades empregadoras (atual e anterior) são bastante flexíveis e não constituem uma boa "fotografia", penso eu, da realidade laboral dos pais no nosso país. Acima de tudo para trabalhos pouco diferenciados. Em geral creio que as 35 e 40 horas praticadas, por norma, no nosso país não são ajustadas à vida familiar, principalmente com crianças até aos 13/14 anos. No privado os direitos familiares são muitas vezes ignorados, mais do que no público. Principalmente quando falamos de direitos não potestativos, isto é, não vinculativos para a entidade empregadora. Quando a estes fatores inserimos a variável da crescente precariedade laboral, principalmente nos jovens (aqueles em idade fértil) percebemos algumas das razões para o nosso baixo índice de fecundidade.</i>
151	<i>Há uma completa discriminação entre sector privado e público em termos de horários de trabalho. os turnos são péssimos para uma boa vida familiar e as respostas sociais públicas (pré-escola e escola) jamais se adaptam à realidade da maioria dos trabalhadores.</i>
157	<i>No tempo pós pandemia, tenho conseguido dar muito mais apoio à minha filha, deixando-a mais tarde na escola e indo buscá-la mais cedo, sem precisar de frequentar o prolongamento de horário. No entanto, sei que minha empresa não me vai permitir manter este modelo. Acredito que se me permitissem ficar em teletrabalho (em metade do dia, por exemplo) poderia acompanhar melhor a minha filha e também ser mais produtiva profissionalmente.</i>
170	<i>Quem não tem apoio familiar (avós), é quase impossível conciliar e não abdicar de trabalhar em prol dos filhos</i>
172	<i>Neste momento estou a trabalhar enquanto estão na escola os dois e a fazer teletrabalho depois de os ir buscar a escola</i>
180	<i>Sou profissional liberal. Tenho flexibilidade de Horário o que permite ajustar o meu dia de trabalho aos horários letivos e de atividades extracurriculares dos meus filhos.</i>
183	<i>O ideal é ter um horário flexível em que todos pudéssemos ter tempo para nos e para os outros gerindo o tempo de trabalho; o ideal era as empresas darem mais benefícios aos trabalhadores e suas famílias; o ideal era sermos remunerados de acordo com o trabalho que temos e sem termos de contar o dinheiro para chegar ao fim do mês ; o ideal era ganharmos o suficiente para pagarmos todas as despesas e sobrar algum para poupança... mas tudo isto é no mundo ideal que não temos mas seríamos certamente mais felizes!</i>

199	<i>O apoio logístico dos avós é fundamental</i>
213	<i>Consegui um trabalho perto de casa, consigo ir pôr o meu filho na escola, mas já não consigo ir buscá-lo, pois saio às 19h30. Mas estando a trabalhar longe, também poucas vezes o consigo o ir buscar, porque chegava perto da hora do fecho da escola e não gostava que ele tivesse tanto tempo à espera. Por isso, ele mantém o mesmo horário de saída.</i>
214	<i>A conciliação não é fácil, porque as tarefas domésticas ficam na sua maioria a cargo das mulheres.</i>
217	<i>Não há horário ideal. Há a conciliação entre todos para haver harmonia familiar em relação ao meio envolvente e escolar.</i>
219	<i>Se estiver no escritório sinto que só os vejo dormir, em teletrabalho costumo dizer que até os ossos a crescer consigo ouvir.</i>
248	<i>É péssimo. Quem tem filhos devia ter um horário diferente sem alteração no ordenado e ter flexibilidade de horário caso não fosse possível ser um horário diferente. Ou então fornecer um espaço para que as crianças possam estar enquanto se trabalha</i>
249	<i>Deveria o tempo de trabalho dos Pais do 1ºCiclo ser reduzido, para acompanhar os seus filhos no tempo escolar mais importante das suas vidas.</i>
255	<i>Tive de pedir na empresa onde trabalho para conciliar o meu horário com o do meu marido. Sei que tenho direito a mais, mas preferi "prejudicar" a minha vida familiar. Quase nunca estou em casa aos fins de semana com a minha família.</i>
257	<i>Complicado. O pai entra às 6h e quando eu tenho de entrar às 7h para ela entrar só às 9h tenho de fazer "uma ginástica" muito grande.</i>
260	<i>Se trabalhasse fulltime seria impossível ir buscá-los ou levá-los à escola, pelo que optamos por reduzir o meu horário de trabalho para parttime. As escolas não têm horários para pais trabalhadores e avós não são solução porque também trabalham.</i>
263	<i>Não é conciliável. A minha empresa/direção não tem qualquer preocupação em ajustar local trabalho ou teletrabalho com vista a melhorar ou facilitar a vida familiar e não é adotado o teletrabalho porque, apesar dos resultados tidos quando foi obrigatório, está presa à visão ilusória do controlo, com ações completamente desadequadas à realidade.</i>
268	<i>De momento os filhos são pequenos e não andam na escola. Valem familiares para me ajudar e apoiar na educação dos mesmos. Contudo, por vezes não é fácil conciliar os horários de trabalho com as necessidades e responsabilidades familiares.</i>
270	<i>Quando eram mais bebés precisei de mais apoio e a solução encontrada foi deixar de trabalhar, uma vez que as soluções eram mais caras do que se ficasse em casa. Fiquei com as minhas filhas em casa até terem 3 anos. Sou licenciada, mas quando voltei ao mercado de trabalho tive que fazer outras coisas não relacionadas com a minha formação, uma vez que interrompi a minha carreira.</i>
274	<i>Difícil conciliar. Recorro a um ATL.</i>
281	<i>É difícil... Trabalho por turno e não é fácil. Tem dias em que trabalho 13h dia mais os hobbies de bolos que faço para angariar mais algum dinheiro extra.</i>
283	<i>Consigo conciliar, no entanto, tenho ajuda da família, pai e padrasto do meu filho.</i>
284	<i>Tudo se faz, mas quanto mais gente a ajudar melhor.</i>
286	<i>Não é fácil conciliar e todo o tempo que passamos com eles parece sempre pouco. É fundamental organizarmo-nos enquanto família para que seja funcional...</i>
292	<i>Trabalho em fuso horário diferente obriga a estender horas -normalmente entre 9 e 19h com pausas ao longo do dia. Nem sempre consigo levar e buscar a criança à escola.</i>
295	<i>Devido ao meu horário os meus filhos estão das 8h da manhã às 18h na escola. Passam maioritariamente mais tempo na escola que em casa!</i>
296	<i>Por vezes a entrada na escola torna-se complicado em levá-los por coincidir com o tempo necessário para chegar ao meu local de trabalho.</i>
298	<i>O trabalho integral dificulta a conciliação com atividades desportivas. Deveria ser permitido uma maior flexibilidade de horários para permitir uma conciliação mais efetiva. Deveria ser permitido a escolha por um horário contínuo ou mesmo reduzido.</i>

303	<i>O mais difícil neste momento é o horário de entrada que é muito cedo relativamente ao meu.</i>
309	<i>Por vezes são penosos para o meu filho mais velho porque começo a trabalhar as 7h ou 7h30 o que faz ele se levantar muito mais cedo que precisava.</i>
314	<i>Acho que deveria haver redução de horário de trabalho para podermos passar mais tempo com os nossos filhos e eles estarem menos tempo fechados numa escola e terem mais tempo com a família.</i>
318	<i>Tenho sorte pois apesar de trabalhar no sector privado. Eu e o meu esposo somos donos do nosso próprio negócio. O que acredito faz TODA a diferença! Felizmente sou uma mãe presente. Reconheço que não é fácil conciliar os papéis mãe/trabalho. Especialmente quando as crianças entram no 1º ciclo. Onde aí sim. Sentimos que entramos verdadeiramente no dito sistema...espero que isto possa mudar num futuro próximo!</i>
319	<i>Atualmente com o teletrabalho é muito mais fácil a conciliação; consigo ir buscar e levar à escola e organizar o trabalho para estar com exclusivamente com ela depois da escola.</i>
322	<i>É impossível ser boa profissional e boa mãe. Um dos dois fica beliscado...é o trabalho. A família em primeiro lugar! As mães deviam ter o direito de acompanhar os filhos em tudo, sob pena destes se sentirem sós e abandonados e ficarem rebeldes. Creio que o amor, a atenção e o carinho deviam ser o grande investimento deste século!</i>
330	<i>Tendo flexibilidade de horário (e reduzido) consigo conciliar os horários e levar e buscar os meus filhos à escola à hora que quiser.</i>
332	<i>Saio muitas vezes às 20h e trabalho aos sábados, o que faz com que os meus filhos tenham de ficar no atil até o pai os ir buscar perto das 19h, e acabo por contar muito com o apoio da minha mãe e dos meus sogros. Atualmente, o único dia em que podemos estar todos juntos é ao domingo.</i>
334	<i>A obrigatoriedade de pagar atil para que filhos menores possam ter alguém que tome conta enquanto os pais trabalham (ex: tardes livres na escola, mas pais trabalham 8 horas por dia).</i>
335	<i>Em Portugal não existe uma proteção à família coesa. Trabalhamos muitas horas, em horários rotativos e aos fins de semana o que faz com que a família não esteja unida, mas sim a tentar arranjar uma atividade para os miúdos estarem ocupados.</i>
341	<i>Devíamos trabalhar 6 horas por dia para poder usufruir da nossa vida familiar e para haver trabalho para mais pessoas.</i>
345	<i>Nem sempre é fácil conciliarmos os horários, quer em tempo escolar quer em tempo familiar, principalmente durante a semana. Ao fim de semana, após muitos anos, já consegui dar mais atenção ao tempo em família do que ao tempo de trabalho profissional. No entanto, a atenção que dou aos meus filhos é insuficiente...</i>
348	<i>Resta pouco tempo ao final do dia para estar com o meu filho. cerca de 2h de tempo de qualidade, apenas.</i>
349	<i>Excelente estando em teletrabalho e com redução devido a amamentação.</i>
353	<i>Difícil o tempo para os TPC, poderíamos estar a passar tempo de qualidade em família.</i>
356	<i>A inflexibilidade da parte da empresa torna-se um sufoco na organização familiar e apesar de tentarmos dar o máximo para conseguirmos dar reposta, acabamos por não aproveitar os momentos.</i>
359	<i>Malabarismo. Às vezes impossível pois atividades escolares acontecem em horário laboral, e sem mais pessoas perto de família a quem recorrer, a escolha é ou pago contas ou não.</i>
360	<i>É extremamente complicado trabalhar 8h/dia num local de trabalho fixo, com horário fixo e conseguir conciliar os horários da escola. Os meus filhos estudam num colégio para terem um horário mais alargado.</i>
362	<i>Não concordo com a carga letiva do primeiro ciclo e com as restrições exageradas e sufocam os miúdos na sua exploração do brincar. Isso impacta negativamente o horário após escola e o modo como se relacionam em casa com os pais pois estão exaustos.</i>
366	<i>A lei do trabalho parcial para trabalhadores com menores de 12 ainda é muito desconhecida e não bem aceite pelas entidades patronais.</i>
368	<i>O mais complicado é mesmo assegurar o transporte entre atividades curriculares e extracurriculares durante a semana e ir buscar no fim do dia.</i>

373	<i>Infelizmente em Portugal o problema é cultural, patrões que se esquecem que foram filhos, que são pais e que os funcionários são muito mais que números. Temos horários ridículos, entramos tarde, saímos tarde e deixamos os miúdos entregues às escolas mais tempo do que passamos com eles, não existe sequer hipótese de flexibilidade e mal puderam terminar com o teletrabalho, assim o fizeram, tudo por que acham que não somos tão produtivos em casa, rodeados da família, quando acho exatamente o oposto, até porque com um horário flexível, na minha opinião, existe mais produtividade.</i>
376	<i>Enquanto não houver fiscalização e obrigação a conciliação será um mito.</i>
382	<i>A um dos pais a entidade patronal devia de ser obrigada a deixar fazer um horário mais reduzido para podermos acompanhar os nossos filhos. Por vezes é difícil conseguir estar tempo suficiente com eles devido a horários tão grandes.</i>
383	<i>Eu e o meu marido trabalhamos part time por turnos, então alternamos os dias de trabalho para estarmos mais tempo com o filho e ele não precisar de creche a tempo inteiro.</i>
385	<i>Os patrões só olham para eles. Não aceitam quando temos de sair do trabalho quando os filhos estão doentes, reclamam se pedimos para sair para simplesmente ir ver um desfile de carnaval. Não gostam quando engravidamos. Não é fácil.</i>
387	<i>O problema são as férias de verão, têm que andar sempre de ATL em ATL ou frequentar ipss nesse período a valores muito elevados. Para não falar na dificuldade em conseguir vagas.</i>
389	<i>É bastante ingrato o facto da maioria dos empregadores que já conheci não reconhecerem a necessidade da existência de filhos para o futuro do próprio país. Os pais são muitas vezes ostracizados e já tive situações onde me disseram diretamente que não empregavam mães. Não só há uma enorme inflexibilidade na gestão de horários como uma discriminação aberta pela possibilidade de os filhos ficarem doentes e os pais terem de faltar ao trabalho por isso. De um modo geral, ser progenitor em Portugal é visto como indesejável no mercado laboral.</i>
390	<i>Para conciliar estou com horário a tempo parcial por opção, sendo a mesma aceite pela entidade patronal.</i>
392	<i>Se não fosse a minha mãe não conseguia ir buscar e levar os meus 2 filhos à escola, vamos à vez, uma leva a outra vai buscar pois eles têm horários completamente diferentes.</i>
399	<i>As empresas apenas preocupam-se com a rentabilidade e ignoram a vida familiar dos funcionários.</i>
402	<i>Apostar na carreira e cuidar da família (marido e filhos) são coisas praticamente incompatíveis!</i>
405	<i>Tive que pedir no trabalho para adaptar o meu horário de trabalho para conseguir conciliar com o dos meus filhos, assim consigo gerir, mas noto que muitas empresas não estão disponíveis para flexibilizar. Ainda tenho dificuldades nas férias, que (no ensino público) são muito extensas em comparação com as dos pais.</i>
409	<i>Na minha empresa os horários são rotativos e impossíveis de mudar. Em situação de férias ampliasse horário de almoço e trabalham - se todos os sábados. Tenho 2 filhos, um com autismo e nunca o acompanho às terapias, dependendo dos avós para tal.</i>
410	<i>Para que seja conciliável tenho de trabalhar numa área oposta à minha formação e ocupar um cargo completamente diferente do suposto... a prioridade é a família.</i>
412	<i>Neste momento consigo conciliar melhor pois estou a usufruir de horário reduzido no âmbito da amamentação da mais nova o que não será tão simples quando esse período terminar.</i>
414	<i>O meu horário é complicado porque depende dos clientes e trabalhos o que dificulta passar mais horas com os meus filhos.</i>
427	<i>Neste momento ainda está na creche e considero mais fácil pois não são horários tão restritos e como estou muito tempo sozinha com a minha filha (o marido trabalha no estrangeiro) consegui que me facilitassem o horário. Isto é, não trabalho Domingos e faço sempre o horário das 8:30h às 18h.</i>
429	<i>Tenho horários rotativos. Ela como entra sempre às 9h, é sempre ele que a leva. Se entrar às 17h/ 18h/19h, deixo de a ver naquele dia. É frustrante.</i>
431	<i>Trabalho intenso, chego ao fim do dia de rastos, horários sem flexibilidade possível, filhos horas excessivas na escola e longe dos pais, não sobra muito tempo para lhes dedicar com todas as tarefas domésticas necessárias de realizar.</i>
432	<i>O problema não está no calendário escolar, uma vez que a função da escola não é tomar conta dos nossos filhos. O problema está na elevada carga horária laboral e nos ordenados baixos.</i>

433	<i>É uma conciliação muito difícil que resulta num grande nível de stress para mim e sinto que os grandes prejudicados são os meus filhos que ficam na escola muito mais tempo do que julgo ser adequado e ideal.</i>
434	<i>Gostaria de ter hipótese de trabalhar menos 1h por dia (pelo menos) para poder dar outro acompanhamento aos meus filhos. Em Portugal há pouco hábito de horários menos sobrecarregados.</i>
436	<i>Não é de todo fácil. Optei por um part time por isso mesmo, porque seria impensável full time para a acompanhar.</i>
438	<i>Eu vivia em Lisboa e trabalhava, tal como o meu marido, por turnos. Era horrível para a família pois nunca estávamos os 3 juntos e estávamos sempre dependentes de ajuda de terceiros. Atualmente vivemos na aldeia por isso mesmo. Eu já tenho horário fixo (8h-15h) e mais reduzido, portanto muito mais tempo para os filhos.</i>
440	<i>Deveria haver possibilidade de horários flexíveis ou mais reduzidos para pais com filhos nas escolas, para que os pais não tivessem de se sacrificar, melhor sacrificar toda a família, e trabalhar apenas um, com salário mínimo, para acompanhar os filhos.</i>
443	<i>O meu trabalho não permite ir buscar os meus filhos a creche e de manhã tenho que os deixar cedo demais para entrar a horas no serviço.</i>
448	<i>Eu e o meu marido gerimos de modo a que o nosso filho esteja o menor tempo possível na creche.</i>
449	<i>Sou Psicoterapeuta por isso consigo gerir o meu horário. Se precisar tenho muito apoio da família. As AE são no colégio, o que facilita.</i>
454	<i>Os equipamentos socioeducativos, como Creche, Pré-escolar e Escola, deveriam ter menos dias de encerramento seguidos (bastaria apenas 15 dias seguidos para limpeza e arrumos das instalações).</i>
458	<i>Como professora nem sempre consigo que os meus horários sejam compatíveis com os horários dos meus filhos.</i>
463	<i>A minha bebé está na creche, por isso as duas últimas perguntas não se aplicam muito bem... A minha filha tem 15 meses e estou a usufruir da dispensa de horário por amamentação, mas já tive uma conversa da parte da chefia em que "a empresa precisa de mim" e que "trabalho pouco tempo", que "não estão em condições de contratar outra pessoa, mas estão em condições de substituir". Uma semana depois de voltar, após ter estado a falar por apoio a família por encerramento das creches + layoff total 2 meses + gozar as minhas férias. Tenho noção de que o que me foi dito vai contra a lei e não pretendo ceder. Ainda assim, a minha filha está na creche 8h diárias (30min de caminho para o trabalho + 1h de almoço). Ainda assim, sinto que tenho melhor qualidade de vida ao trabalhar menos horas e poder passar mais tempo com a minha filha. O ideal seria esta ser a norma, pois sinto-me mais produtiva enquanto estou no escritório (não perco tempo, porque quero sair a horas) e ainda posso ter algum tempo com a minha filha, embora me pareça sempre pouco. Infelizmente o meu marido tem 1h de caminho para o trabalho, então goza muito menos tempo com a filha.</i>
464	<i>Sem uma rede de apoio perto (avós) é uma tarefa esgotante conciliar tudo.</i>
468	<i>Deveria de haver a possibilidade de trabalhar menos horas para os acompanhar com mais algum tempo, atualmente só tenho de acompanhar um filho com 16 anos (idade perigosa).</i>
479	<i>É uma ginástica de tempo, por vezes ingrata e mal compreendida socialmente.</i>
481	<i>Uma pessoa trabalhando 8h por dia + 1h de almoço está 9h no local de trabalho. Se somarmos as deslocações que no meu caso são 1h de manhã e ao final do dia, são 11h fora de casa. Isso faz com que as crianças passem muito tempo na escola ou que se tenha sempre de recorrer aos avós para ir buscá-las mais cedo e levar às atividades. Deviam dar mais liberdade de teletrabalho e horário flexível.</i>
483	<i>Uma reforma profunda devia permitir trabalhar menos para acompanhar os filhos.</i>
486	<i>Gostava de poder trabalhar em part time para ir buscá-las à escola e estarmos juntas.</i>
491	<i>Se não tivesse o apoio dos avós era impossível acompanhar o horário dos meus filhos.</i>
492	<i>Idealmente gostaria de conseguir sair a horas de ir buscar os meus filhos à escola mesmo que tivesse que trabalhar depois de os deitar para compensar.</i>
493	<i>Saio demasiado tarde para lhe poder dar o apoio de que necessita diariamente.</i>
494	<i>Trabalho numa escola profissional, temos horários semelhantes, mas o meu varia semanalmente pelo que posso ajustar às nossas necessidades.</i>

495	<i>Um horário full time versus gestão de filhos não é fácil principalmente quando o trabalho fica longe e exige por vezes mais de 1 hora de viagem, ida mais uma hora volta.</i>
497	<i>Impossível, o nosso país não incentiva de forma nenhuma a natalidade, não há tempo para os filhos.</i>
504	<i>É difícil conciliar tenho de ter apoio de um atl após o término das aulas.</i>
508	<i>Trabalho como comissionista, marco trabalho de acordo com o tempo necessário ficar com as filhas.</i>
510	<i>Devia ser dado aos pais melhores condições laborais para estes conseguirem acompanhar os seus filhos e, consequentemente, não obrigar os alunos a passarem tanto tempo na escola.</i>
511	<i>Levo o meu filho para o trabalho quando não é possível conciliar.</i>
519	<i>É um pouco difícil conciliar horários tenho quase sempre de recorrer à minha mãe para ficar com o meu filho depois das aulas até eu chegar do trabalho.</i>
520	<i>É complicado trabalho numa empresa com horários rotativos quando faço noites tem que ser outra pessoa a ficar com minha filha. Por mais leis que existem é impossível sendo que todas que trabalham na mesma empresa são mulheres e com filhos. Nos dias que faço dia consigo estar com minha filha já quando favo noite só a vejo de manhã ao levar para escola e depois só no dia seguinte.</i>
522	<i>Foi sempre um stress... ando sempre a correr. Diminui as escolhas dela em muito nas atividades porque se não forem muito perto ou não houver alguém que a consiga levar...</i>
526	<i>40 horas semanais laborais não permitem passar o tempo necessário com os nossos filhos, sinto que não sou eu que os crio, é um ver a crescer.</i>
529	<i>É muito complicado principalmente nos dias de hoje que temos de trabalhar e aproveitar todo o trabalho porque o dinheiro é sempre pouco as despesas são muitas as rendas caríssimas, e infelizmente é difícil conciliar as cargas horárias de todos...gostava de passar mais tempo com os miúdos, mas não é possível e também há poucas medidas para apoiar nesse sentido as famílias.</i>
538	<i>Um de nós tem todos os anos horário flexível por responsabilidades familiares.</i>
540	<i>O maior problema é a distância. Trabalho a 70km de casa...o tempo de viagem é o pior.</i>
541	<i>Deixei de trabalhar para estar disponível.</i>
546	<i>Trabalho na restauração, estou separada desde que as minhas filhas têm 20 meses. Pedi flexibilidade de horário e o meu pedido foi recusado.</i>
550	<i>É possível conciliar horário de trabalho com escola, mas particularmente ao fim do dia seria benéfico ter um pouco mais de tempo. Já ponderei trabalho a tempo parcial, mas atualmente é muito difícil de implementar. O trabalho remoto facilita a conciliação porque se elimina o tempo das deslocações.</i>
552	<i>Comparativamente as crianças têm muitas férias, podendo ser ao longo do ano de 4 meses e meio enquanto nós pais só temos 22 dias no mesmo ano. Há momentos em que não podemos estar com eles e também não existem sítios onde as crianças possam ir (nomeadamente em Agosto).</i>
558	<i>De momento encontro-me a usufruir de redução horária por amamentação, trabalhando 5 horas diárias o que facilita a conciliação de horários. Tenho flexibilidade no horário de entrada e saída, bem como o meu filho na creche.</i>
567	<i>A conciliação é feita em função do esforço familiar e não em conjunto com a entidade patronal.</i>
570	<i>De manhã é difícil conciliar os horários das crianças com o meu horário porque começo a trabalhar muito cedo e as escolas só abrem às 9h.</i>
571	<i>Não tenho flexibilidade de horário, muitas vezes não consigo marcar presença em algumas atividades.</i>
573	<i>Nunca vou conseguir conciliar a não ser que passe a ser legalmente obrigatório ... Cada vez mais os nossos filhos são educados e criados por 3ros à custa de dinheiro... mas sem esse dinheiro também não se pagam as casas e nem as escolas! A sociedade precisa ser educada... os horários de farmácias, supermercados, centros comerciais deviam ser reduzidos e existem taxas para a sua utilização em determinados dias e horários... sei lá! Qualquer coisa!</i>
576	<i>Temos de despende dinheiro em ATL para conseguir conciliar horários de trabalho.</i>
577	<i>Muitas vezes estive ausente e ainda continuo, acho que o calendário escolar e a vida profissional não são na sua maioria conciliáveis.</i>

580	<i>Por opção para poder participar mais vou trabalhar menos horas caso contrário sobra pouco tempo. É uma escolha que me prejudica a carreira.</i>
582	<i>Como ainda amamento, entro uma hora mais tarde e saio uma hora mais cedo, por isso sinto me uma privilegiada. Ainda assim, é - me difícil conciliar tudo por ser sozinha com a minha filha.</i>
586	<i>Quem trabalha 8 horas/dia, acrescidas de horas de almoço e deslocações, não tem tempo para acompanhar os filhos. Pior ainda sebo salário não chega para contratar alguém para tratar das tarefas domésticas ou sequer para uma limpeza semanal. O meu companheiro folga ao domingo, eu por vezes também só tenho o domingo. É preciso fazer compras, preparar refeições, limpar, tratar da roupa, por isso não sobra tempo (nem dinheiro) de qualidade.</i>
604	<i>Se não trabalhar não tenho rendimentos que permitam uma sobrevivência do meu filho e ele tem essa consciência. Com a ajuda do Atl e às vezes do pai vou conseguindo manter um certo equilíbrio.</i>
613	<i>A carga horária escolar é pesada e leva a que as atividades extraescolares só possam ocorrer mais tarde (seja música, desporto ou outra atividade). Isto tem implicações diretas no descanso e horas de sono. Claro que é uma opção, mas é necessário pôr as crianças em atividades diferentes, contactar com outras realidades, experimentar outras coisas, desenvolver competências que não são oferecidas no meio escolar.</i>
615	<i>Os horários no privado não são nada compatíveis com os horários escolares tendo sempre que recorrer a prolongamento havendo esse custo adicional.</i>
625	<i>Por mais que eu tente como trabalho. Muitas horas é difícil dar todo o apoio que precisam.... Uso o fim de semana para dar o apoio que não consigo.</i>
637	<i>O grande problema desse ano é o Horário tão pesado na parte da tarde. Só tem manhãs livres e acaba por passar a manhã no centro de estudo e toda tarde (até as 18/19h na escola. É uma carga demasiado pesada para miúdos de 12 anos.</i>
640	<i>Muito melhor em teletrabalho, sem dúvida. O miúdo atualmente levanta-se à hora a que o costumava estar a deixar na escola: 07h00</i>
643	<i>Trabalho em atendimento ao público e o horário é difícil de conciliar com a vida familiar.</i>
646	<i>Desejaria não ter de trabalhar os fins de semanas, para estar junto da minha filha.</i>