



INSTITUTO  
UNIVERSITÁRIO  
DE LISBOA

---

**Conciliação da vida pessoal, familiar e profissional: a perspetiva dos jovens  
universitários**

Cátia Cordeiro Fróis

Mestrado em Políticas Públicas

Orientadora:

Doutora Dalila Cerejo

Professora Auxiliar do Departamento de Sociologia

Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa

Coorientadora:

Doutora Margarida Barroso

Professora Auxiliar Convidada do Departamento de Sociologia

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Setembro 2020



SOCIOLOGIA  
E POLÍTICAS PÚBLICAS

---

Departamento de Ciência Política e Políticas Públicas

**Conciliação da vida pessoal, familiar e profissional: a perspetiva dos jovens  
universitários**

Cátia Cordeiro Fróis

Mestrado em Políticas Públicas

Orientadora:

Doutora Dalila Cerejo

Professora Auxiliar do Departamento de Sociologia

Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa

Coorientadora:

Doutora Margarida Barroso

Professora Auxiliar Convidada do Departamento de Sociologia

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Setembro 2020

## AGRADECIMENTOS

A realização desta dissertação de mestrado contou com importantes apoios e incentivos. Como tal, gostaria de agradecer a todos os que contribuíram para a realização de mais uma etapa da minha vida académica.

Gostaria, em primeiro lugar, de agradecer à minha orientadora, a **Professora Doutora Dalila Cerejo**, pelos ensinamentos e por me orientar sempre pelo melhor caminho a seguir. Expresso o meu profundo agradecimento pela sua orientação, disponibilidade e compreensão. Agradeço-lhe ainda pela revisão crítica do texto, pelos seus comentários e pela sua valiosa contribuição para o presente trabalho.

À Professora **Doutora Margarida Barroso**, a minha coorientadora, que sempre se mostrou disponível para me auxiliar ao longo da realização da presente dissertação. Obrigada por todas as sugestões de melhoria e comentários que permitiram a concretização deste trabalho.

Aos meus **pais**, por todo o apoio emocional e por todo o amor que me deram ao longo deste percurso académico, acreditando sempre nas minhas capacidades.

À minha **irmã Telma**, presente nas alturas mais complicadas da vida e estando sempre presente quando a vida nos presenteia com algo de maravilhoso. Uma verdadeira amiga e irmã que agradeço por estar sempre presente quando mais preciso.

À minha **amiga Catarina**, a quem agradeço pela amizade e por me incentivar e acreditar em mim. As suas palavras de apoio e a sua boa disposição foram fundamentais.

Ao meu **namorado Diogo**, que sempre acreditou em mim e me apoiou ao longo desta jornada do meu percurso académico. Palavras não são suficientes para agradecer por todo o amor, compreensão, carinho e paciência que teve e continuará a ter por mim. Obrigada pela sua presença em todos os momentos.

Agradeço, igualmente, a todos os jovens estudantes universitários que permitiram que este trabalho fosse possível.

A todos vós, o meu profundo e sincero muito obrigada!

## RESUMO

A conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional apresenta-se como uma crescente preocupação nas agendas políticas nacionais e europeias. O presente estudo analisa as características das políticas públicas a nível da conciliação e a persistência de desigualdades de género a nível social e no mercado de trabalho.

A análise empírica deste estudo tem como base os dados recolhidos a partir de inquéritos por questionário a uma amostra de 102 jovens universitários portugueses, privilegiando-se uma perspetiva de cada género. Este estudo revela as perspetivas e receios dos jovens em relação ao futuro, permitindo observar que as diferenças entre homens e mulheres continuam presentes.

No que diz respeito à vida familiar, o desejo de construir uma família é uma realidade presente na maioria das respostas. No entanto, as dificuldades associadas à conciliação entre o trabalho e a família é uma das razões apresentadas pelos inquiridos para não terem filhos. Para uma melhoria das políticas públicas em matéria de conciliação, os jovens consideram que o Estado deveria melhorar as medidas de promoção da igualdade de género no mercado de trabalho, assim como facilitar as condições de trabalho para quem tem filhos sem perder as regalias associadas a este.

Em termos profissionais, os resultados obtidos revelam que os jovens apresentam melhores perspetivas em relação à sua inserção no mercado de trabalho do que as jovens. Em relação à crise económica associada à pandemia da Covid-19, tanto os homens como mulheres demonstram receios quanto ao seu futuro e estabilidade financeira.

**Palavras-chave:** estudantes universitários/as; conciliação trabalho-família; igualdade de género; políticas públicas

## ABSTRACT

The balance between personal, family and professional life is presented as a growing concern with respect to the national and European political agendas. This study aims to analyse the characteristics of the public policies at the level of work-life balance and the persistency of gender inequalities, both in society and in labour market.

The empirical analysis within this study is based on the collected data from inquiries to a sample of 102 Portuguese university students, focusing on the perspective of each gender. The study reveals the perspectives and concerns of the youth in relation to the future, allowing to observe that the differences between men and women are still present.

Regarding questions related to personal and family life, the desire to start a family is a reality present in the majority of the inquired. However, the difficulties associated to the work-family balance is one of the reasons presented by the inquired not to have children. For an improvement in the public policies related to work-life balance, the youth consider that the Portuguese government should improve the existing measures to promote gender equality in the labour market and ease working conditions for parents, without risking losing any perks associated to work.

Professionally speaking, the obtained results reveal that male Portuguese university students have a better perspective with respect to their insertion in the labour market than female students. Regarding the financial crisis associated to the Covid-19 pandemic, both men and women manifest apprehension towards their future and financial stability.

**Keywords:** university students; work-life balance; gender inequalities; public policies

# ÍNDICE

Agradecimentos .....	i
Resumo .....	ii
Abstract .....	iii
Índice .....	iv
Índice de Figuras .....	v
Índice de Tabelas .....	v
Siglas.....	v
Introdução .....	1
1. Conciliação da vida pessoal, familiar e profissional .....	3
1.1 Perspetivas teóricas da relação entre trabalho e família .....	5
1.2 A conciliação ao longo dos anos e o cuidado de crianças/idosos.....	8
2. A Desigualdade de Género no contexto da conciliação .....	11
2.1. Pilares estruturais da desigualdade de género no emprego .....	13
2.2. Políticas de Igualdade de Género na União Europeia e em Portugal .....	14
3. Metodologia de Investigação .....	17
3.1. Amostragem: metodologia e caracterização dos inquiridos.....	17
3.2. Recolha e análise dos dados: técnica e instrumento .....	18
4. Análise e Tratamento dos Resultados .....	20
4.1. Aspetos Familiares .....	20
4.2. Perspetivas e Receios dos Jovens .....	25
4.3. Aspetos Profissionais.....	26
4.4. Atitudes e valores entre os jovens europeus e os portugueses .....	30
Conclusão.....	33
Fontes.....	37
Referências Bibliográficas .....	38
Anexos .....	43
Anexo A: Inquérito à conciliação da vida pessoal, familiar e profissional .....	43
Anexo B: Figuras.....	49
Anexo C: Tabelas cruzadas, resultados do teste de fischer e resíduo estandardizado.....	57

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 4.1: (a) Modos de articulação da família; (b) Modos de articulação da família que deseja .....	21
Figura 4.2: Aspetos Familiares .....	21
Figura 4.3: Motivos de ter filhos (ou ter mais filhos) – Mulheres .....	22
Figura 4.4: Motivos de ter filhos (ou ter mais filhos) - Homens .....	23
Figura 4.5: Motivos de não querer ter filhos (ou não ter mais filhos) - Mulheres .....	23
Figura 4.6: Motivos de não querer ter filhos (ou não ter mais filhos) – Homens .....	24
Figura 4.7: (a) Remuneração esperada no primeiro trabalho; (b) Remuneração esperada após os primeiros 5 anos de trabalho .....	27
Figura 4.8: Aspetos Profissionais .....	28

## ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 3.1: Caracterização dos Inquiridos .....	17
---	----

## SIGLAS

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

INE – Instituto Nacional de Estatística

SGC – Sistema de Gestão da Conciliação

RDERSO PT – Grupo de Igualdade de Género da Rede Nacional de Responsabilidades Sociais das Organizações

RIJ – Resíduo Estandarizado Ajustado

ODS – Objetivos do Desenvolvimento Sustentável

OIT – Organização Internacional do Trabalho

# INTRODUÇÃO

As transformações demográficas e socioeconómicas das últimas décadas colocam desafios no que diz respeito à questão da conciliação da vida pessoal, familiar e profissional. Estes desafios passam pelo cuidado das tarefas domésticas, cuidado dos filhos e pessoas dependentes/idosas ao mesmo tempo que tanto as mulheres como os homens desenvolvem uma carreira profissional e pretendem conciliar de forma equilibrada as duas esferas.

As políticas de conciliação são de extrema importância, uma vez que permite às famílias beneficiarem do apoio do Estado nesta matéria. Algumas famílias portuguesas podem contar com uma rede de entajudas familiares; noutros casos, podem contar com o apoio doméstico contratado. Neste sentido, as políticas de conciliação permitem que os indivíduos beneficiem deste apoio independentemente do auxílio prestado por outros familiares. No que toca aos apoios prestados, verificam-se linhagens de ajuda por parte das mulheres, sendo as protagonistas deste apoio nas relações de entajuda familiar (Vasconcelos, 2020). A conciliação traduz-se numa necessidade com vista ao alcance da igualdade de género, ao aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho e a promoção da partilha de responsabilidades entre homens e mulheres (Dias, 2013). Importa assim analisar as dificuldades que tanto as mulheres como os homens enfrentam na conjuntura atual na era da sociedade da globalização, em que os recursos de que cada um dispõe variam. O tempo físico e psicológico, os recursos financeiros, a autonomia e o sentido de responsabilidade são alguns dos recursos pessoais. Os recursos que os indivíduos possuem podem ser aplicados de forma benéfica nos papéis que estes desempenham no seu dia-a-dia, seja em questões da componente familiar ou no contexto laboral. Nomeadamente, na utilização de conhecimentos por parte de um colega de trabalho em questões familiares, como também no caso da flexibilização do horário de trabalho, que permite aos indivíduos usufruírem do tempo em família (Greenhaus & Powell, 2006).

O tema da presente dissertação prende-se com a articulação entre a igualdade de género e as políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal, uma vez que uma parte da discriminação ocorrida no local de trabalho entre homens e mulheres provém de questões ligadas à maternidade, à paternidade e à conciliação entre a família e o trabalho (Ramalho, 2019). As políticas de igualdade de género e de conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional apresentam efeitos positivos a vários níveis nas organizações que as implementam, como é o caso da motivação dos trabalhadores e aumento da produtividade (Guerreiro, 2009). As políticas de conciliação são de extrema importância, uma vez que a sociedade portuguesa se caracteriza pela marcação distinta de papéis de género e estas políticas têm como objetivo uma melhoria das diferentes esferas para os indivíduos.

O objetivo central da presente dissertação prende-se com a análise das perspetivas dos jovens universitários em relação à temática da conciliação entre a vida familiar e a vida profissional e os seus

objetivos específicos, como os aspetos familiares (por exemplo, a constituição de família e a existência de motivos para ter/ não ter filhos), e as preocupações em relação ao futuro e os aspetos profissionais.

Para tal, pretende-se responder à seguinte questão de partida: **“Quais as perceções e expetativas futuras dos jovens universitários portugueses em relação à sua entrada para o mercado de trabalho e a conciliação entre este e a vida pessoal e familiar?”**, nomeadamente:

1. Como é que os jovens universitários perspetivam o seu futuro na esfera do trabalho e na esfera da família?
2. Como é que os jovens universitários anteveem a conciliação das duas esferas?
3. Como é que os jovens universitários entendem a necessidade de políticas públicas de conciliação do trabalho com a vida pessoal?

Para responder à questão de partida enunciada, a presente investigação tem como propósito: a) analisar as temáticas de conciliação numa perspetiva teórica e as tensões inerentes ao cuidado dos filhos e/ou pessoas idosas ou dependentes; b) identificar as políticas da igualdade de género, a nível nacional assim como as políticas públicas a nível europeu; e c) realizar um inquérito por questionário, sobre as perspetivas dos jovens universitários em relação à entrada no mercado de trabalho e na construção de família, conciliando também a vida pessoal, seguindo de uma análise ao mesmo.

De modo a abranger os objetivos enumerados, a presente dissertação começa por apresentar, no capítulo 1, o enquadramento teórico no qual são abordados os temas com maior relevância. São referenciadas algumas das perspetivas teóricas do tema, assim como uma análise temporal e as principais políticas públicas implementadas para uma melhoria da conciliação do trabalho e da família para as mulheres e para os homens, e por último, o cuidado das crianças e pessoas idosas/dependentes e as respetivas políticas públicas que deviam ser aplicadas, de acordo com a literatura, de modo a melhorar esta articulação com a vida profissional. No capítulo 2 abordam-se as políticas de igualdade de género adaptadas à temática da conciliação e como se tornam fundamentais, não só a nível pessoal como também no mercado de trabalho – como é o caso das remunerações – e a legislação que se encontra presente, tanto a nível europeu como a nível nacional. O capítulo 3 diz respeito ao inquérito por questionário aplicado a uma amostra por conveniência de 102 jovens universitários portugueses, a qual apresenta as características sociodemográficas e a perspetiva dos mesmos sobre a temática da conciliação da vida familiar e profissional. A análise dos inquéritos permite observar como os jovens anteveem a conciliação e como olham para a necessidade de existirem políticas públicas de conciliação. Neste capítulo encontra-se presente a metodologia utilizada assim como as variáveis do estudo. No capítulo 4 encontram-se os resultados obtidos do inquérito realizado, a sua discussão como também uma perspetiva dos jovens europeus e dos jovens portugueses. Por último, as conclusões gerais da presente dissertação e limitações do estudo efetuado são descritas.

# 1. CONCILIAÇÃO DA VIDA PESSOAL, FAMILIAR E PROFISSIONAL

A conciliação da vida pessoal, familiar e profissional tem vindo a assumir uma relevância crescente nas agendas políticas, não só a nível nacional como a nível europeu. As transformações ocorridas ao longo dos anos em Portugal (como a participação crescente da mulher no mercado de trabalho, o surgimento de novos modelos de parentalidade e o aumento dos níveis de formação escolar) levaram a que se constituísse como uma prioridade o alcance das políticas de igualdade de género. No entanto, os dados estatísticos demonstram que as desigualdades de género ainda continuam a persistir. Segundo o Instituto Nacional de Estatística (INE) (2010; 2018), as mulheres são as que continuam a ter a maior responsabilidade no que toca à prestação de cuidados e as que mais interrompem a carreira para cuidarem dos filhos.

A conciliação da vida pessoal, familiar e profissional, sendo um dos direitos dos trabalhadores, encontra-se presente no Artigo 59º da Constituição da República Portuguesa na alínea b) “*a organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar*” (Assembleia Constituinte, 2019 [1976]). No ano de 2018, o Governo reforça a importância da conciliação com o Programa 3 em Linha, de modo a promover as três dimensões sendo uma condição para a igualdade entre homens e mulheres. A conciliação “*(...) favorece a diminuição do absentismo, o aumento da produtividade e a retenção de talento, contribuindo, também, para a sustentabilidade demográfica*” (República Portuguesa - XXI Governo Constitucional, 2018).

De acordo com Wall, et al. (2016), as práticas e atitudes no que diz respeito ao papel do homem na vida familiar, demonstram alterações significativas que passam por uma maior participação masculina no seio familiar e uma maior consciência na divisão conjugal equilibrada do trabalho. Os homens apresentam uma tendência para maior usufruto da licença parental assim como se observa uma maior perceção para as políticas de igualdade de género. No entanto, ainda existe uma atitude resistente, por parte das entidades empregadoras, do homem enquanto cuidador. Esta situação leva a que os homens, por um lado, demonstrem apreensão em penalizar a sua participação na vida familiar, e por outro, que a sua presença no trabalho seja penalizada (ICS; CITE, 2016). Uma vez que a maioria dos membros do casal trabalha em período integral, esta conciliação tem como foco o equilíbrio entre o trabalho e a família, que segundo Hochschild & Machung (2012), se baseia na contribuição de um parceiro e outro e num equilíbrio entre as tarefas domésticas e laborais. Apesar de uma diminuição das assimetrias entre homens e mulheres no mercado de trabalho, causas como a precariedade do vínculo contratual, a vulnerabilidade ao desemprego e a baixa remuneração são fatores apresentados por Wall, et al. (2016) que podem explicar as desvantagens no mercado de trabalho para as mulheres. De modo a articular a esferas familiares e profissional, as organizações podem recorrer à flexibilidade do trabalho,

definida como a capacidade em ajustar a procura e a oferta de trabalho, em termos quantitativos e qualitativos e que pode conter efeitos antagónicos (Santos A. R., 1989). O conceito de flexibilidade do trabalho contém três dimensões: a flexibilidade de emprego (que engloba a capacidade de adaptação em relação ao nível de emprego e duração e ritmo de trabalho); a flexibilidade salarial (que integra a capacidade de adaptação dos salários diretos e a sua variação); e a mobilidade (que contém a mobilidade geográfica, mobilidade externa e interna dos trabalhadores). Segundo Casaca (2005), a flexibilidade de trabalho tanto pode conter riscos – segregação no mercado de trabalho e conflitos com a vida familiar – como abrir janelas de oportunidades – melhoria das qualificações e melhoria da qualidade de vida.

A flexibilidade horária pode conter “(...) *desenvolvimentos positivos para a qualidade do trabalho e como uma solução possível para problemas de conciliação*” (Rodrigues, Barroso, & Caetano, 2010, p. 7). Sendo que a flexibilidade do emprego e do horário pode ser benéfica ou prejudicial, não existe soluções universais para a conciliação, e os horários devem ser adaptados de acordo com a realidade de cada indivíduo. De acordo com Rodrigues, Barroso & Caetano (2010), o trabalho funciona como uma fonte geradora de capacidades, assim como uma origem de necessidades e exigências a que os indivíduos estão expostos e têm de lidar. No entanto, não é apenas no trabalho que os indivíduos estão expostos a gerar recursos e exigências; no domínio familiar, o mesmo se sucede. No que diz respeito aos recursos, a existência de uma rede de apoio, seja de familiares ou amigos, e uma partilha entre o trabalho doméstico e o cuidar dos filhos torna-se fundamental para os indivíduos.

As exigências correspondem à “(...) *utilização do tempo para cuidar dos filhos e de outros familiares e com a satisfação de necessidades económicas*” (Rodrigues, Barroso, & Caetano, 2010, p. 7). O aumento das exigências no foro familiar ou no espaço laboral pode levar ao surgimento de tensões que interferem de forma negativa numa das esferas. Como tal, segundo Rodrigues, Barroso & Caetano (2010), os indivíduos apresentam um maior controlo quando os recursos que dispõem são os necessários para lidarem com as necessidades que enfrentam no dia-a-dia.

Após 1974 assistiu-se a um elevado aumento no que diz respeito à taxa de emprego feminina, levando a que a conquista das mulheres no mercado de trabalho alterasse as relações de género e o contexto vivido na família. Segundo Aboim (2010), o modelo de duplo emprego levou a que ocorressem também significativas alterações no lugar social dos homens. Portugal, de acordo com Aboim (2010), apresenta um perfil particular, na medida em que a influência dos contextos históricos e sociais promoveram políticas distintas em relação à participação das mulheres no mercado de trabalho, uma vez que “(...) *o modelo de duplo emprego é ainda um padrão desigualmente distribuído*” (Aboim, 2010, p. 47). A segunda metade do século XX apresenta-se de extrema relevância no que toca às políticas de família. Conforme apresentado por Wall (2010a), as políticas de família contêm ações governamentais dirigidas às famílias, ou seja, tudo o que os governos fazem para regular e para apoiar a vida familiar. Existem políticas de família implícitas que são geradas dentro de outras políticas públicas, e ainda as

explícitas, que são aquelas que propõem de forma deliberada os objetivos para a família quando se pretende institucionalizar uma política de família. Segundo Flaquer (2000), as medidas familiares são as que auxiliam os indivíduos que têm a seu cargo responsabilidades familiares, de modo a que possam desempenhar estas tarefas da melhor forma possível sem que sejam afetados a nível económico, social e profissional.

As políticas de família devem possibilitar que as necessidades dos indivíduos sejam equilibradas, quer seja através de recursos formais (como recorrer a um serviço de *babysitting* ou a entidades públicas) ou de recursos informais (como familiares). De acordo com Guerreiro & Abrantes (2007), os apoios referidos pelos jovens no que diz respeito à temática da conciliação passam pelas entidades empregadoras, o Estado e a família. Neste sentido, o conceito “sentido dos direitos”, que pode ser definido como um conjunto de crenças e sentimentos em relação aos direitos, pode ser aplicado neste contexto uma vez que a análise ao sentido dos direitos “(...) *pode revelar-se útil para compreender de que forma os jovens formulam as suas expectativas de apoio para a conciliação entre o trabalho e a família (...)*” (Lewis S. , 1998, p. 38). Segundo Monteiro & Domingos (2013), o trabalho e a família não são duas esferas separadas, e como tal, homens e mulheres devem partilhar os papéis e as organizações devem assim proporcionar condições para uma melhor articulação destas esferas. No entanto, a opinião dos inquiridos diverge quando questionados quais os responsáveis pela conciliação – o Estado, as entidades empregadoras ou os indivíduos. Na conceção socializada, a responsabilidade é distribuída entre os atores referidos. Na conceção individualizada, a conciliação torna-se da responsabilidade dos indivíduos, uma vez que “(...) *o facto de a opção de ter família ser uma opção pessoal, devendo ser as famílias e as pessoas a encontrar soluções, e não a sociedade*” (Monteiro & Domingos, 2013, p. 63).

## 1.1 PERSPETIVAS TEÓRICAS DA RELAÇÃO ENTRE TRABALHO E FAMÍLIA

As teorias de estágios de carreira, defendidas por alguns autores, afirmam que o desenvolvimento da carreira é paralelo ao desenvolvimento do sujeito. No entanto, segundo Santos (2008) estas teorias são criticadas devido à sua natureza de base em que o principal foco eram os homens e a falta de consideração das experiências no seio da família. Tendo como base a literatura e estudos efetuados por Edwards & Rothbard (2000), Evans & Bartolomé (1984) e Greenhaus & Beutell (1985), apresentam-se de seguida quatro teorias que dizem respeito à ligação entre o trabalho e a família.

A perspetiva clássica da segmentação sugere que as duas esferas funcionam de forma independente e autónoma no sentido em que uma não influencia a outra, sendo que o esforço por parte dos indivíduos não deve levar as preocupações do trabalho para o meio familiar e vice-versa (Edwards & Rothbard, 2000; Evans & Bartolomé, 1984). A segunda teoria, designada como teoria do *spillover*, defende que o trabalho e a família podem ter uma relação recíproca e que esse facto gera

homogeneidades entre a família e o trabalho, em que uma área pode influenciar a outra, de forma positiva ou negativa (Edwards & Rothbard, 2000). Na teoria da compensação, as insatisfações que os indivíduos sentem, por exemplo, no trabalho, são compensadas por um maior investimento, por exemplo, na família. Isto é, “*os atores sociais fazem diferentes investimentos pessoais nos dois cenários e compensam um deles aquilo que sentem falta no outro*” (Santos, 2008, p. 99). Segundo Edwards & Rothbard (2000), este mecanismo pode assumir duas formas: a carência de experiências positivas e as insuficiências sentidas numa determinada esfera (por exemplo, o trabalho) são compensadas por um investimento maior na esfera em falta. A última teoria, apresentada por Greenhaus & Beutell (1985) como a teoria do conflito, defende que os atores possuem recursos – tempo e energia – que são limitados, ou seja, na perspetiva do conflito a satisfação de uma esfera implica que sejam executados sacrifícios noutra esfera.

São cada vez mais realizados estudos em que se afirma que a conciliação destas esferas apresenta efeitos positivos, como é o caso da perspetiva que ressalta os benefícios da ocupação de diversos papéis, a hipótese da expansão ou aumento de recursos. Neste sentido, Greenhaus & Powell (2006) defendem que o alargamento das competências e de perspetivas associadas a vários papéis torna-se benéfico, na medida em que este desempenho de diversos papéis traz ao indivíduo sentimentos de autoestima, assim como emoções positivas acerca do futuro. Uma das esferas da conciliação prende-se com a família e conseqüentemente, com o cuidado dos filhos. Como tal, a literatura apresenta três tipos de abordagens teóricas no que diz respeito às licenças parentais: a institucional, de género e socio-estrutural.

A primeira abordagem diz respeito à “*(...) influência da história e das características dos estados-providência e da relação entre o Estado e a família nos sistemas de licença, bem como nas representações e nas práticas dos indivíduos*” (Wall, Correia, & Gouveia, 2019, p. 57). Neste sentido, importa definir e caracterizar os diferentes tipos de *welfare state*, que diferenciam os estados/países segundo a combinação particular que cada um deles faz do estado, do mercado e da família. Segundo Esping-Andersen (1991) podem definir-se três regimes de welfare state: o regime liberal, o conservador e o social-democrata. O conceito de “*descomodificação*”, apresentado por Esping-Andersen (1991), pode ser definido como um pré-requisito que é necessário para a mobilização dos trabalhadores, sendo estes homens e a mobilização tende a depender do trabalho, por parte das mulheres, não remunerado ou das políticas estatais.

De acordo com Gauthier (2002), o apoio prestado pelo Estado apresenta uma tipologia de análise em relação aos regimes de política da família:

- a) Regime liberal: caracteriza-se pelo fraco apoio estatal no que diz respeito à família, sendo as que dispõem de baixos rendimentos as mais beneficiadas, assim como no acesso às políticas de

conciliação entre a vida familiar e profissional. O fraco apoio estatal, tal como o que se encontra presente nos Estados Unidos da América e Canadá, é compensado pelo setor privado;

- b) Regime conservador: os indivíduos são apoiados pelo estado de acordo com o *status* a que pertencem acentuando assim as desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho. No que toca às políticas de família, característico na Alemanha e em França, assiste-se a licenças parentais extensas. No entanto, existe ainda uma carência em relação aos serviços de apoio às crianças;
- c) Regime social-democrata: presente nos países escandinavos, neste regime o apoio estatal prestado às famílias é universal e observa-se um elevado compromisso na igualdade de género. As políticas de apoio à conciliação entre o trabalho e a família são também uma primazia nestes países, existindo fortes estruturas para o apoio às crianças.

Nestes modelos apresentados, os países da Europa do Sul não foram considerados na análise realizada por Esping-Andersen, sendo apresentado um modelo por Ferrera (1996) que engloba a Itália, Espanha, Portugal e Grécia por possuírem um modo semelhante no que diz respeito à reprodução social. De acordo com Ferrera (1999), a Europa do Sul caracteriza-se por sete princípios: 1) elevada importância das renumerações de transferência e polarização interna dos sistemas de manutenção de rendimentos; 2) distribuição desequilibrada da proteção social pelos escalões de risco; 3) existência de um serviço nacional de saúde universal ligado à cidadania universal; 4) articulação entre instituições e atores públicos e não públicos, presente na saúde e nos serviços sociais; 5) funcionamento do Estado: no qual se observa o clientelismo e formas de proteção no que diz respeito à distribuição de subsídios monetários e financiamento da segurança social; (6) distribuição desequilibrada dos custos pelos grupos ocupacionais proveniente das disparidades legais existentes e (7) elevada incidência da economia paralela e consequentemente a evasão fiscal.

De acordo com a abordagem apresentada por Gauthier (2002), os países da Europa do Sul caracterizam-se por um fragmentado apoio por parte do estado, resultando numa combinação entre o setor público e o setor privado. A realidade portuguesa tende a caracterizar-se por não ser dependente do mercado, mas da família, sendo que as crianças se encontram ao cuidado dos avós/outros familiares enquanto os pais se encontram no local de trabalho. Face a esta realidade portuguesa torna-se necessário a elaboração de políticas públicas ajustadas, aplicadas à realidade de cada família, uma vez que a oferta para o cuidado de crianças continua a ser débil.

Estes modelos de *welfare state*, segundo Lewis J. (1992), encontravam-se desenhados de acordo com a ideia de um modelo de trabalhador masculino, no entanto a alteração para um modelo de “duplo emprego” tem levado a alterações ao longo dos anos em que “(...) o poder político e institucional é crucial não tanto para garantir o bem-estar material, como para colocar questões essenciais para o

*aumento das escolhas das mulheres, como a divisão e a valorização do trabalho não remunerado na agenda política” (Lewis J. , 1992, p. 171).*

A segunda abordagem foi referida essencialmente na análise comparada das políticas das licenças parentais assim como no estudo da utilização destas mesmas licenças. Segundo Wall, Correia, & Gouveia (2019) a literatura apresenta como principal abordagem a mulher e o seu contributo no trabalho pago e não pago e a influência no desenvolvimento das crianças, sendo que a presença dos homens é pouco abordada, tendo esta sofrido diversas alterações ao longo dos anos. A última perspetiva, definida como perspetiva socio estrutural, estuda o posicionamento do indivíduo na estrutura social e as suas atitudes e expectativas. De acordo com a literatura, “(...) *os indivíduos com qualificações e níveis de educação mais elevados têm atitudes mais favoráveis à igualdade de género na família, à partilha da licença e ao envolvimento do pai nos cuidados e no acompanhamento de uma criança recém-nascida*” (Wall, Correia, & Gouveia, 2019, p. 58). De acordo com Wall, Correia, & Gouveia (2019) as atitudes dos portugueses em relação às licenças são influenciadas por um conjunto de causas que se encontram relacionadas com o contexto social e pessoal como também pela evolução das políticas públicas.

## 1.2 A CONCILIAÇÃO AO LONGO DOS ANOS E O CUIDADO DE CRIANÇAS/IDOSOS

Nem sempre as medidas de conciliação entre a vida familiar e profissional foram do relevo da agenda política. Como tal, importa analisar a forma como esta questão se tornou de relevância não só a nível político como também para a sociedade. Segundo Wall (2010b) podem ser definidos quatro grandes períodos no que toca às políticas de família: o primeiro, entre os anos 40 e 70; o segundo, nos anos 70; de seguida entre os anos 80 e 90; e por fim, o início do século XXI. Destaca-se ainda o período entre 2010 a 2020 no que diz respeito à conciliação.

O primeiro período apresentado pela autora engloba a perspetiva em que a mulher tinha a obrigatoriedade de cuidar de todos os dependentes, fossem eles crianças ou idosos e era responsável pelas tarefas domésticas. Apenas nos estratos mais pobres da sociedade portuguesa as mulheres trabalhavam nas fábricas. Já o homem, responsável pelo sustento dos seus familiares, era visto como a principal autoridade em todos os aspetos da vida conjugal. Os anos 70 marcam o início do segundo período no que diz respeito às políticas de família, com alterações significativas, como é o caso da alteração do modelo de família e dos papéis de género (Wall, 2010b). Com o aumento da sociedade urbana mais moderna geram-se tensões nas famílias com filhos pequenos em que se tornava necessário “(...) *conciliar o emprego e os novos valores da educação parental sem o recurso às práticas tradicionais*” (Wall, 2010b, p. 80). Entre os anos 80 e 90 assiste-se a uma maior preocupação por parte do Estado em proteger tanto o homem como a mulher, assim como em promover a conciliação entre a vida profissional e familiar, conjugando com a paternidade.

O início do século XXI marca o início do período em que, segundo Wall (2010b), a coligação presente no Governo alterou as perspectivas na política de família, destacando-se as seguintes medidas: introdução de medidas de apoio à educação parental e dos serviços de acolhimento; alterações nas condições de acesso ao abono de família e diversas alterações na legislação no que toca à maternidade e paternidade. No Programa do XXI Governo Constitucional de 2015 a 2019 (República Portuguesa, 2015) encontra-se presente a conciliação da vida familiar com a vida profissional como uma das áreas de intervenção, destacando-se as seguintes medidas: o funcionamento da escola pública a tempo inteiro até aos 14 anos; o alargamento de creches e ainda o desenvolvimento de políticas de garantia de igualdade de género. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), em conjunto com o Grupo de Igualdade de Género da Rede Nacional de Responsabilidades Sociais das Organizações (RDERSO PT) elaborou um guião com orientações relativas à norma NP 4552:2016, conhecida como “Sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal” (SGC). Segundo a CITE (2019), o SGC, em anexo na figura 1, baseia-se no ciclo de melhoria contínua, levando a um investimento na promoção da conciliação e da igualdade de género nas organizações.

Atualmente, as transformações ocorridas no mercado de trabalho e na vida pessoal levam a que os indivíduos encontrem novas formas de articulação entre estas duas esferas, principalmente no caso em que existam filhos e/ou outras pessoas dependentes a seu cargo. No que diz respeito à prestação de cuidados, existem, segundo Lewis J. (1997), quatro agentes principais: o Estado, o mercado, os homens e as mulheres. Sendo as mulheres as principais responsáveis pelos cuidados, “(...) *não é possível divorciar o estudo do trabalho não remunerado dos regimes de assistência por parte das mulheres em relação ao trabalho não remunerado*” (Lewis J. , 1997, p. 174). Segundo Wall (2010a), os estudos efetuados das relações entre a família e o trabalho podem ser definidos em quatro grandes grupos: a divisão de papéis, dentro e fora da família; os efeitos dos diferentes padrões de conciliação; os cuidados sociais; e em último lugar, a relação entre as duas esferas. No que diz respeito aos conflitos que podem surgir, as atividades profissionais de maior exigência podem ser um entrave ao desempenho das responsabilidades na vida familiar, assim como os longos horários de trabalho são motivos apresentados por (Wall, 2010a).

Segundo Greenhaus & Beutell (1985) existem três formas de conflito entre o trabalho e a família: o conflito baseado no tempo, que pode acontecer quando o indivíduo ao participar num determinado papel pode levar à impossibilidade de cumprir as expectativas noutro papel; o conflito baseado na tensão, que se refere à pressão criada no âmbito do desempenho de determinado papel e que dificulta que o outro papel seja cumprido; o conflito baseado no comportamento, que diz respeito a padrões de comportamento singulares de um determinado papel que podem ser incompatíveis com outras expectativas a desempenhar.

Apesar de políticas públicas focarem-se na sua maioria nos cuidados das crianças, importa também realçar os cuidados necessários aos idosos e pessoas dependentes e a forma de como estes cuidados são geridos pelas famílias. As famílias recorrem a redes familiares, que na maioria das vezes correspondem a soluções de subsistência. Os equipamentos disponibilizados, (por exemplo, centros de dia, lares e centros de cuidados continuados), nos quais se observa uma certa discrepância a nível regional, são fundamentais para uma melhoria da conciliação dos indivíduos (Torres, Silva, Monteiro, & Cabrita, 2005).

Tal como acontece com as crianças em idade escolar, o cuidado aos idosos/pessoas dependentes continua a ser assegurado, na sua maioria, pelas mulheres. Ainda numa perspetiva futura, “(...) *as mulheres parecem ter mais expectativas relativamente a maior dependência em relação a soluções que não passem por familiares (...)*” (Torres, Silva, Monteiro, & Cabrita, 2005, p. 102). No que toca a intervenções estatais neste domínio, São José (2012) defende o alargamento da duração diária do apoio domiciliário que é prestado, pelo terceiro setor e o desenvolvimento de um sistema de prestações sociais de modo a permitir a compra de apoio domiciliário prestado tanto pelo mercado formal como pelo informal. A melhoria na quantidade e qualidade na oferta de equipamentos e serviços para idosos que se encontram dependentes, bem como a formação e certificação dos ajudantes familiares que auxiliam os familiares dependentes, são propostas por José, Wall & Correia (2002).

## 2. A DESIGUALDADE DE GÉNERO NO CONTEXTO DA CONCILIAÇÃO

O conceito de estrutura de família, segundo Saraceno & Naldini (2003), pode ser definido pela forma como os indivíduos que a compõem se posicionam ao longo do eixo horizontal - relações de sexo, e pelo eixo vertical - relações geracionais. De acordo com Lauwe, Lauwe, & Nunes (1965), a família conjugal na Europa correspondia: no espaço, a uma unidade de habitação; a nível económico, a uma unidade de produção e de consumo; e a nível social, a uma unidade de autoridade. Durante vários séculos a família apresentava diversas funções, em que as principais passavam pela garantia contínua de gerações como também pela constituição uma empresa produtiva e financeira de acordo com a classe a que esta pertencia (Saraceno & Naldini, 2003). No entanto, com o surgimento da industrialização, alterou-se não só o regime produtivo predominante (anteriormente a agricultura, passando a ser a indústria), como também se assiste a uma alteração nos papéis dos homens e das mulheres. Ocorre uma transformação na vida das populações, uma vez que a urbanização veio permitir que o trabalho pago fosse realizado fora de casa. Enquanto os homens se encontravam a trabalhar nas fábricas, a mulher ficava encarregue das lides domésticas, existindo assim “(...) *uma mais clara divisão das tarefas e dos espaços para homens e mulheres dentro da família, o que diversificava mais claramente o próprio ciclo de vida masculino e feminino(...)*” (Saraceno & Naldini, 2003, p. 49). Contudo, nem todas as mulheres ficavam apenas encarregadas das lides domésticas, nomeadamente as pertencentes às classes sociais mais baixas, uma vez que entraram no mercado de trabalho industrial, tendo a combinar o trabalho dentro e fora de casa.

As mulheres, anteriormente associadas apenas ao papel de donas de casa, passam a ganhar um papel de maior relevo nas redes contemporâneas de parentesco e posteriormente no mercado de trabalho. Segundo Saraceno & Naldini (2003), os anos 70 marcam a condição feminina como objeto de estudo, que se focava em dois temas: a participação das mulheres no mercado de trabalho e o trabalho doméstico desempenhado pelas mesmas. As questões de género surgem no discurso político-institucional das Nações Unidas nos anos 80 com maior enfoque, no entanto já tinham sido publicados decretos e medidas nos quais se pretendiam colocar a questão das diferenças entre sexos na agenda da investigação social e intervenção política. A Carta das Nações Unidas, assinada em 1945, marca o início da abordagem das questões de género na qual surge o princípio da igualdade de direitos entre homens e mulheres (Ministério Público Portugal, 2020a). Em Portugal, a Carta das Nações Unidas entrou em vigor em 1956 e na Declaração Universal dos Direitos Humanos, que data de 1948, o princípio da igualdade volta a ser reforçado (Diário da República, 2020). Já em 1979 surge a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres que apresenta objetivos que vão desde a adoção de medidas legislativas, a eliminação de atos discriminatórios contra as mulheres, como também assegurar direitos iguais aos dos homens no domínio da educação (Ministério Público Portugal, 2020b). No que

diz respeito às questões de género e apesar de já existir uma preocupação crescente neste domínio em Portugal, após o 25 de abril de 1974 as questões de género passam a ser alvo de investigação, quer no campo das ciências sociais como também na agenda política com maior enfoque.

Os últimos anos têm sido marcados por transformações radicais no que diz respeito aos papéis de género, principalmente a nível dos jovens. Segundo Guerreiro & Abrantes (2007), os papéis de género não são apenas diferentes como também são desiguais, e as oportunidades e condições que os jovens têm disponíveis, tais como na esfera familiar e na esfera laboral são díspares. De acordo com Guerreiro & Abrantes (2007), o trabalho feminino encontra-se ligado a fortes assimetrias, quer nas condições quer nas oportunidades que são conferidas aos indivíduos no meio laboral. As transformações ocorridas no mercado de trabalho apresentam três características que tendem a ser prejudiciais para as mulheres: na situação em que ocorra um despedimento “(...) *é mais fácil preterir as mulheres em detrimento dos homens*” (Guerreiro & Abrantes, 2007, p. 128); existe um maior espaço de manobra para as práticas subtis de discriminação; e, em último lugar, a mobilidade no trabalho tende a favorecer os homens, tendo em conta as discrepâncias que existem em matéria de responsabilidade. Face aos argumentos apresentados, as assimetrias no mercado de trabalho entre mulheres e homens continuam a persistir resultantes de estereótipos enraizados na sociedade. Segundo o Relatório Mundial sobre Salários 2018/2019 da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2019), o progresso registado nas assimetrias no mercado de trabalho, nomeadamente a nível salarial, tem sido lento. Como tal é necessário agir a nível das políticas públicas e no combate aos estereótipos de género, uma vez que “(...) *estas diferenças estão apenas arraigadas em estereótipos muito enraizadas, mas representam também um indicador sumário que capta as muitas desvantagens que as raparigas e as mulheres enfrentam tanto dentro como fora do mercado de trabalho*” (OIT, 2019, p. 21).

As diferenças na atividade profissional, a pouca presença feminina nos lugares de topo das hierarquias profissionais assim como uma maior responsabilidade no que toca às tarefas domésticas são alguns dos motivos apresentados por Perista, Guerreiro, Jesus, & Moreno (2008) que explicam as desigualdades no mercado de trabalho. De acordo com Casaca & Perista (2017), as causas das disparidades existentes no mercado de trabalho entre mulheres e homens encontram-se relacionadas entre si. As representações sociais de género que moldam os indivíduos tendem a influenciar os seus papéis, quer na sociedade, quer na família a permanência de uma segregação sexual horizontal e vertical no mercado de trabalho; a dificuldade de articulação entre o trabalho e a família agrava-se devido à falta de equipamentos de apoio; e a persistência de um sistema de remunerações diferenciado por homens e mulheres são algumas das desigualdades que ainda persistem (Casaca & Perista, 2017). As causas associadas à dificuldade no reconhecimento e promoção da igualdade no mercado de trabalho entre homens e mulheres passam, segundo Perista, Guerreiro, Jesus, & Moreno (2008), pela desvalorização do papel feminino em relação ao masculino; pela abordagem da temática da igualdade de oportunidades em sentido lato; pela insuficiente disponibilização de metodologias de intervenção e instrumentos de

monitorização; e pela insuficiência de mecanismos no que toca ao reconhecimento e acompanhamento da promoção da igualdade. De acordo com Aboim (2007), a representação de género dos portugueses difere entre mulheres e homens, sendo que ambos consideram que é necessária uma maior participação dos homens nas tarefas domésticas, persistindo ainda o ideal de mulher-mãe. A escolaridade apresenta-se como um dos fatores que pode explicar este enraizamento de ideias. No entanto, existe uma dualidade no qual se encontra, por um lado, a dependência material por parte da mulher, e por outro, a necessidade do trabalho da mulher para o sustento da família.

## 2.1. PILARES ESTRUTURAIS DA DESIGUALDADE DE GÉNERO NO EMPREGO

O debate académico sobre as questões de género e de diversidade é contínuo. No entanto, segundo Rêgo (2010), os indicadores de desenvolvimento humano demonstram os desequilíbrios que são resultado da persistência de papéis desiguais na sociedade atribuídos em função do género. Neste sentido surgem desequilíbrios no que diz respeito às condições de vida e aos resultados do desenvolvimento humano. Este desequilíbrio social tem influência no mercado de trabalho em que no conjunto do trabalho remunerado e não remunerado, as mulheres tendem a ter um rendimento inferior (Rêgo, 2010). A igualdade de género passa pela aplicação de políticas públicas dirigidas aos homens para uma atuação nas assimetrias existentes, passando por medidas de ação positiva que valorizem a paternidade e medidas que lhe atribuam um papel imprescindível no cuidado dos filhos (Rêgo, 2012). A igualdade em função do salário ainda continua a ser uma luta que as mulheres enfrentam, mesmo trabalhando as mesmas horas que os homens ou a exercerem as mesmas funções. Atualmente, os conceitos de emprego e de trabalho podem ser definidos de forma distinta, uma vez que “(...) o trabalho passou a definir-se a partir de critérios economicistas e produtivistas” (Casaca, 2005, p. 4). Já o emprego pode ser definido como as condições de exercício de atividade profissional, ou seja, engloba todas as atividades, sendo estas remuneradas ou não, de produção e distribuição de bens e serviços. Assim, segundo Santos (1989), o trabalho tanto tem lugar na esfera económica como no espaço doméstico e ainda em atividades cívicas e de voluntariado.

Segundo Blackburn, Browne, Brooks, & Jarman (2008), as desigualdades existentes na remuneração são um fenómeno persistente ao longo dos anos, uma vez que as mulheres têm sido socializadas para o facto de aceitar uma remuneração inferior em que as qualificações e a experiência são fulcrais. De acordo com a CITE (2020b), as causas para as disparidades salariais entre homens e mulheres em Portugal passam pelos seguintes fatores: estruturais, legais, sociais, culturais e económicos. Em Portugal os cargos de gestão e de supervisão são ocupados maioritariamente por homens. As mulheres tomam a seu cargo tarefas não remuneradas, como é o caso do trabalho doméstico e do cuidado das crianças ou outros familiares. Existe ainda um maior afastamento das mulheres do mercado de trabalho em relação aos homens, a sub-representação das mulheres em alguns setores e profissões e

discriminação salarial (Comissão Europeia, 2017). As mulheres continuam a enfrentar dificuldades no que diz respeito à tomada de decisão, quer seja a nível político em que se verifica dificuldades na mobilidade vertical, quer seja a nível económico, onde se assiste a uma fraca participação das mulheres (Lisboa, et al., 2010).

Em 2019, a média de horas de trabalho para as mulheres, no contexto europeu, rondava as 34 horas. Já a nível nacional, as mulheres portuguesas trabalhavam em média cerca de 38 horas semanais (Eurostat, 2020 (a)). No entanto, o maior número de horas trabalhadas não corresponde a um maior salário, mas a uma discrepância entre homens e mulheres a nível europeu. Segundo o Eurostat (2020a), as mulheres do conjunto de países da União Europeia (28) em 2018 auferiam em média menos de 15,7% do que os homens, sendo que este valor em Portugal era ligeiramente superior, ou seja, de 16,2%. A disparidade salarial das mulheres aumenta com a idade das trabalhadoras, verificando-se um agravamento da disparidade na fase tardia da vida ativa (Centro Interdisciplinar de Estudos de Género, 2018). Face aos valores apresentados, torna-se cada vez mais importante uma mudança neste padrão no mercado de trabalho. Neste sentido, o papel das instituições torna-se relevante no combate às desigualdades de género em função dos salários, como também dos governos e dos organismos oficiais.

Segundo Casaca (2017), as políticas públicas devem abranger três áreas: a igualdade salarial, a igualdade de género e as políticas de salários. Conforme Perista, Guerreiro, Jesus, & Moreno (2008), a importância do combate às desigualdades passa pela promoção da participação feminina em funções de gestão e pela integração dos homens em setores maioritariamente ocupados por mulheres. Em síntese, são apresentadas as causas das disparidades salariais de acordo com Casaca & Perista (2017), das quais se destacam as seguintes: predominância de representações sociais em torno do género, persistência da segregação sexual horizontal, a escassez de medidas de organização de trabalho inclusivos e escassez de políticas e práticas de gestão de recursos humanos estratégicos. Face aos motivos apresentados, o reforço da legislação torna-se de extrema importância de modo a que as entidades empregadoras a cumpram. Estando Portugal inserido na União Europeia, a legislação a cumprir deve ser a nível nacional como também a nível comunitário. De modo a combater as desigualdades a nível salarial, assim como o assédio moral e sexual no mercado de trabalho, estereótipos de género na educação e nos setores de atividade e um aumento da participação cívica e política das mulheres, o Estado deve intervir neste sentido.

## 2.2. POLÍTICAS DE IGUALDADE DE GÉNERO NA UNIÃO EUROPEIA E EM PORTUGAL

As políticas públicas de promoção de igualdade de género ocorrem nas seguintes áreas: “(...) *os direitos reprodutivos da mulher, as quotas de género, as licenças parentais, o trabalho remunerado e não remunerado, a menstruação e saneamento básico, as pink taxes, entre outros*” (Aguilar, 2020, p. 2).

Em 1987, os países pertencentes à União Europeia decidiram fixar um conjunto de objetivos a alcançar no que diz respeito às políticas de emprego, os quais estavam incluídos em 4 pilares fundamentais: empregabilidade, espírito empresarial, adaptabilidade e igualdade de oportunidades. O Tratado de Amesterdão entrou em vigor em 1999 e alterou o Tratado da União Europeia, sendo que as principais alterações dizem respeito ao futuro alargamento da União Europeia, à política externa, à cooperação policial, à cooperação entre Estados-Membros e ao emprego (União Europeia, 2020). Os principais objetivos passavam por eliminar as desigualdades e reforçar a promoção da igualdade entre homens e mulheres, nomeadamente em relação às oportunidades no mercado de trabalho, no tratamento do trabalho e na remuneração. Em 2010, na celebração do Dia Internacional da Mulher, é publicada a Carta das Mulheres que contém os princípios da igualdade entre homens e mulheres, dos quais se destacam: a igual independência económica, a igual remuneração por trabalho e a igualdade entre mulheres e homens fora da União Europeia (CITE, 2020a). No Roteiro para a Igualdade entre Homens e Mulheres de 2006 até 2010, observa-se a constante determinação por parte dos Estados-Membros em combater as assimetrias que existem nos diversos domínios entre homens e mulheres (CITE, 2020c).

Atualmente assiste-se a diversas mudanças que são bastante céleres, causadas pelo fenómeno da globalização, tendo um impacto significativo na vida social e na vida laboral dos indivíduos. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais demonstra a preocupação da Europa nesta vertente, encontrando-se dividido em 20 princípios que têm como base: a igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho; as condições de trabalho justas; e a proteção e inclusão sociais (Comissão Europeia, 2020b). Segundo o Conselho Europeu (2020b), o Semestre Europeu permite aos Estados-Membros procederem ao alinhamento das políticas orçamentais e económicas nacionais e ao alinhamento dos objetivos afixados a nível da União Europeia. Com o objetivo de analisar as políticas económicas, o Semestre Europeu encontra-se dividido em três eixos: as reformas estruturais, as políticas orçamentais e a prevenção de desequilíbrios macroeconómicos. Segundo a Comissão Europeia (2020a) e no que diz respeito aos níveis da taxa de emprego, em 2019 Portugal cumpriu o objetivo de 75% fixado também para a União Europeia, apresentando uma taxa de emprego de 76,1%. De acordo com Weise (2020), Portugal encontra-se num bom progresso em relação aos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS). Na Agenda para 2030 da União Europeia encontram-se os 17 ODS da Organização das Nações Unidas (2020). Dos objetivos apresentados, destacam-se a “Educação de Qualidade”, que pretende garantir o acesso à educação inclusiva e promoção de oportunidades de aprendizagem; a “Igualdade de Género”, em que o objetivo passa por alcançar a igualdade de género e o empoderamento de todas as mulheres e raparigas; e o “Trabalho digno e crescimento económico”, através da promoção do trabalho digno.

Como anteriormente referido, as políticas de igualdade de género surgem na agenda política, com mais enfoque no período após o Estado Novo, no qual se assiste a uma reforma legislativa que passou pela eliminação de leis de discriminação assim como a inclusão de novas propostas para a

elaboração da Constituição da República Portuguesa em 1976. O contexto político e social, assinalado pela liberalização, democratização e internacionalização normativa e institucional permitiram a reestruturação institucional no que diz respeito à igualdade (Monteiro, 2010). As oportunidades políticas favoráveis às mulheres que surgiram desta reestruturação foram aproveitadas pelos intervenientes que agiram de forma estratégica para a afirmação e legitimação de uma ação por parte do Estado no que dizia respeito à não discriminação e à igualdade entre sexos. Entre 1976 e 1980 existiram seis governos e o surgimento de um dos projetos que iria originar uma das leis fundamentais na igualdade de género, sendo a entrada em funções de Manuela Aguiar, a primeira mulher a ser Secretária de Estado do Trabalho, crucial. Segundo Monteiro (2010), a sua motivação pelas discriminações e desigualdades das mulheres portuguesas, assim como o seu conhecimento pelas iniciativas promovidas na Suécia, conduziram à publicação do Decreto-Lei nº 392/79 de 20 de setembro, mais conhecido como “Lei da Igualdade”. O referido Decreto-Lei levou ao surgimento da CITE em 1979, cujos principais objetivos passam pela igualdade e não discriminação entre mulheres e homens no mundo laboral, pela proteção na parentalidade e pela conciliação da vida profissional, familiar e pessoal. No que diz respeito à igualdade no mundo laboral, destacam-se algumas das medidas adotadas pelo Governo Português, tais como:

- Decreto-Lei nº 426/88: disciplina o regime de igualdade de tratamento no trabalho entre homens e mulheres no âmbito da Administração Pública;
- Lei Orgânica nº 3/2006: Lei da paridade: estabelece que as listas para a Assembleia da República, para o Parlamento Europeu e para as autarquias locais são compostas de modo a assegurar a representação mínima de 33% de cada um dos sexos;
- Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012: determina a adoção de medidas de promoção da igualdade de género em cargos de administração e de fiscalização das empresas;
- Resolução da Assembleia da República nº 40/2019: recomenda ao Governo medidas de promoção da igualdade remuneratória entre homens e mulheres;
- Lei nº 26/2019: regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública.

A vertente da igualdade de género permite uma transformação nos papéis das mulheres e homens portugueses, conduzindo a uma maior ocupação por parte das mulheres nas várias vertentes da sociedade como também aos homens uma maior participação na vida familiar (Fertuzinhos, 2016). A desigualdade entre homens e mulheres em termos de conciliação continua a ser uma realidade, uma vez que as mulheres portuguesas afirmam que “(...) *à medida que as necessidades de conciliação se vão complicando, o gap que se produz diariamente entre as horas que a mulher trabalha e as horas de que dispõe para fazer as suas coisas e praticar as suas atividades preferidas é cada vez mais desfavorável*” (Fundação Francisco Manuel dos Santos, 2019, p. 316).

### 3. METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO

A componente prática da presente dissertação teve como base uma metodologia extensiva – inquérito por questionário – e análise descritiva. Esta análise é utilizada nas ciências sociais e humanas com o objetivo de conhecer situações e atitudes predominantes. Pretende-se determinar a opinião geral dos inquiridos a partir das respostas que foram obtidas através dos inquéritos realizados, permitindo ao investigador uma análise mais descritiva e compreender melhor o problema em estudo (Reis, 2018). A abordagem quantitativa procura manter-se afastada da realidade que o investigador pretende estudar, de modo a garantir a objetividade, e utiliza os inquéritos como meio de recolha da informação (Silvestre & Araújo, 2011). O seguinte estudo pode ser definido como *cross-section*, ou seja, tem como objetivo captar o momento atual e pretende analisar a realidade social e em que o investigador não pretende fazer qualquer tipo de juízo de valor (Silvestre, 2011).

#### 3.1. AMOSTRAGEM: METODOLOGIA E CARACTERIZAÇÃO DOS INQUIRIDOS

A amostra do presente estudo não é representativa da população dos jovens universitários portugueses. Esta amostra caracteriza-se por ser uma amostra por conveniência aplicada a um conjunto de 102 jovens universitários portugueses, através de um inquérito por questionário. Este tipo de amostra permite ao investigador obter um número de elementos que pertençam a determinada categoria – neste caso, jovens universitários portugueses. A amostra obtida foi condicionada uma vez que não era possível a aplicação do inquérito por questionário pelos alunos presentes nos *campus* universitários, cingindo-se assim à amostra por conveniência. A aplicação do inquérito prende-se com a possibilidade de estudar o fenómeno da conciliação com base na revisão da literatura apresentada e analisar assim as perspetivas futuras dos inquiridos. Após a aplicação do inquérito por questionário, o objetivo seria o complemento dos resultados obtidos (dados quantitativos) através da realização de entrevistas (dados qualitativos). No entanto, face ao período de isolamento derivado da pandemia Covid-19, não foi possível a sua execução.

Tabela 3.1: Caracterização dos Inquiridos

Caracterização dos Inquiridos		
Sexo	47,1% (48) Homens	52,9% (54) Mulheres
Idade	Média = 23,9 anos	
Estado Civil	94,1% (96) - Solteiros	
Nível de Habilitação	38,2% (39) - Licenciatura	
Condição perante o trabalho	53,9% (55) - Estudantes	
Ciclo de Ensino	58,8% (60) - 2º Ciclo	
Tempo de Frequência do Curso	27,5% (28) - 5 ou mais anos   26,5% (27) - 2 anos	
Com quem vivem	69,9% (71) - Pais	
Estudantes deslocados	32,4% (33)	
Onde vivem os estudantes deslocados	13,7% (14) - Quarto alugado   12,7% (13) - Casa alugada	
Dificuldades estudantes deslocados	Manter quarto/casa; Valores das propinas; Outras despesas	

No que diz respeito ao nível de escolaridade<sup>1</sup>, foram analisados os níveis de escolaridade dos pais e mães, do cônjuge e dos próprios inquiridos. Em relação aos pais, o nível de escolaridade mais elevado encontra-se entre o ensino secundário, com 27,5% (28) respostas e a licenciatura, com 26,5% (27) respostas; em relação às mães, 41,2% (42) apresentam a licenciatura como o nível de ensino mais elevado, seguido do ensino secundário, com 19,6% (20) respostas. No que diz respeito aos cônjuges<sup>2</sup>, 14,7% (15) são licenciados. Na condição perante o trabalho, 82,4% (84) dos pais, 78,4% (80) das mães e 16,7% (17) dos cônjuges encontram-se empregados.

As instituições de ensino<sup>3</sup> com maior representatividade na presente análise são: a Universidade Nova de Lisboa, com 41,2% (42) de respostas e o ISCTE – IUL, com 26,5% (27). Os cursos com maior representatividade no número de respostas são: Engenharia Mecânica, com 11,7% (12), Sociologia que representa 10,7% (11) das respostas e Gestão, com 9,18% (10). Dos 102 jovens inquiridos, 62,7% (64) são originários de concelhos não pertencentes nem a Lisboa nem a Almada. Sendo que apenas 21,6% (22) dos inquiridos são de Lisboa, 15,7% (16) das respostas são do concelho de Almada. Já no que diz respeito ao concelho de residência enquanto estudantes, Lisboa e Almada destacam-se com 40,2% (41) inquiridos e 20,6% (21) respostas, respetivamente.

### 3.2. RECOLHA E ANÁLISE DOS DADOS: TÉCNICA E INSTRUMENTO

A recolha dos dados foi efetuada através de inquérito por questionário que continha perguntas com escalas de resposta de 1 a 5, no qual o 1 correspondia a “discordo totalmente” ou “nada importante” e o 5 a “concordo totalmente” ou “muito importante”, de acordo com a questão apresentada. O inquérito teve como objetivo recolher as opiniões, interesses, expetativas relativas às questões e objetivos provenientes da investigação (Reis, 2018), neste caso, as perspetivas dos jovens universitários face ao futuro da conciliação entre a vida familiar e pessoal. O inquérito por questionário, constituído por questões de resposta aberta e fechada, teve como base a leitura efetuada da bibliografia assim como questões que se encontram disponíveis nos Inquéritos ao Emprego efetuados pelo INE (INE, 2016).

De modo a obter um número considerável de respostas, o inquérito foi disponibilizado no dia 30 de março de 2020 até ao dia 17 de maio de 2020. Numa primeira fase, foi aplicado um pré-teste através da colaboração de dois contactos da investigadora (que apresentaram a disponibilidade para responder às questões da versão inicial), de forma a avaliar se o mesmo tinha sido elaborado de forma coesa e se continha uma linguagem clara para os inquiridos. Após a realização desta etapa, o inquérito por questionário estruturou-se em quatro grandes grupos de forma a recolher a informação pretendida relativa à temática da conciliação: (1) aspetos familiares; (2) aspetos profissionais; (3) perspetiva

---

<sup>1</sup> Os Níveis de Escolaridade encontram-se em anexo na figura 11.

<sup>2</sup> Os/as inquiridos/as consideraram os namorados/as no nível de habilitação académica e na condição perante o trabalho.

<sup>3</sup> As Instituições de Ensino dos Inquiridos encontram-se em anexo na figura 5.

pessoal; (4) informação geral. O primeiro grupo, que diz respeito aos aspetos familiares, pretende explorar os modos de articulação da família, a forma como os inquiridos observam o mundo em que vivem numa perspetiva familiar, e em que medidas o Estado deve intervir para uma melhor conciliação entre o trabalho e família através das políticas públicas. Já o grupo relativo aos aspetos profissionais tem como objetivo analisar a importância do emprego para os inquiridos, tanto a nível monetário como à existência de discrepâncias entre homens e mulheres. No grupo referente às perspetivas pessoais dos indivíduos pretende-se explorar a sua conceção em relação aos valores fundamentais na sociedade, as preocupações referentes ao futuro assim como à construção de uma potencial família. O último grupo do questionário contém questões que dizem respeito a informações gerais, ou seja, um conjunto de indicadores sociodemográficos, como a idade, sexo, estado civil, instituição de ensino e o curso que frequenta, concelho de residência e habilitações literárias.

Para a realização dos inquéritos por questionário, recorreu-se inicialmente ao público-alvo pretendido: jovens universitários da rede de contactos pessoais da investigadora, na qual foi solicitado aos inquiridos que disseminassem o inquérito pelas suas próprias redes de contacto pessoais. Numa segunda fase, de modo a divulgar o inquérito, foram utilizadas as redes sociais (Facebook, LinkedIn e e-mail pessoal): o inquérito ficou disponível no próprio mural de Facebook da investigadora, foram enviadas mensagens pessoais, e o questionário foi também disponibilizado e divulgado através de listas de contactos das universidades/de alunos das universidades.

Após recolher o número de respostas pretendido, iniciou-se o processo de tratamento e análise dos dados, o qual tem como objetivo organizar, avaliar e interpretar a informação recolhida através da análise das variáveis assim como a relação entre as mesmas (Reis, 2018). Procedeu-se a análises bivariadas, no que diz respeito à análise da informação geral dos inquiridos.

De modo a realizar o tratamento dos dados foram utilizadas técnicas de estatística descritiva, as quais incluem a análise de frequências absolutas e relativas e a medida de tendência central. Após o processo de recolha da informação nos inquéritos, procedeu-se à análise estatística através do programa Microsoft® Excel® para a recolha dos dados e para a realização dos gráficos e figuras necessários, em conjunto com o programa IBM® SPSS® (versão 26.0) para proceder ao cruzamento das variáveis. Com o objetivo de analisar possíveis associações entre categorias de variáveis, foi utilizado o Resíduo Estandarizado Ajustado ( $R_{ij}$ ), que permite determinar quais as categorias que apresentam maior diferença entre as contagens esperadas e as contagens reais em relação ao tamanho da amostra, e o Teste Exato de Fisher, executado na análise de tabelas de contingência 2x2 de modo a testar se a variável da linha e a variável da coluna são independentes ( $H_0$ : a variável da linha e a variável da coluna são independentes). Nesta segunda análise não se obteve resultados significativos para o estudo.

## 4. ANÁLISE E TRATAMENTO DOS RESULTADOS

O presente capítulo tem como objetivo analisar as expectativas dos jovens universitários no que diz respeito à temática da conciliação entre a vida familiar e o trabalho, no qual se pretende fazer o cruzamento das variáveis respeitantes ao sexo com os aspetos familiares e os aspetos profissionais. As figuras não disponibilizadas ao longo do texto encontram-se em anexo.

### 4.1. ASPETOS FAMILIARES

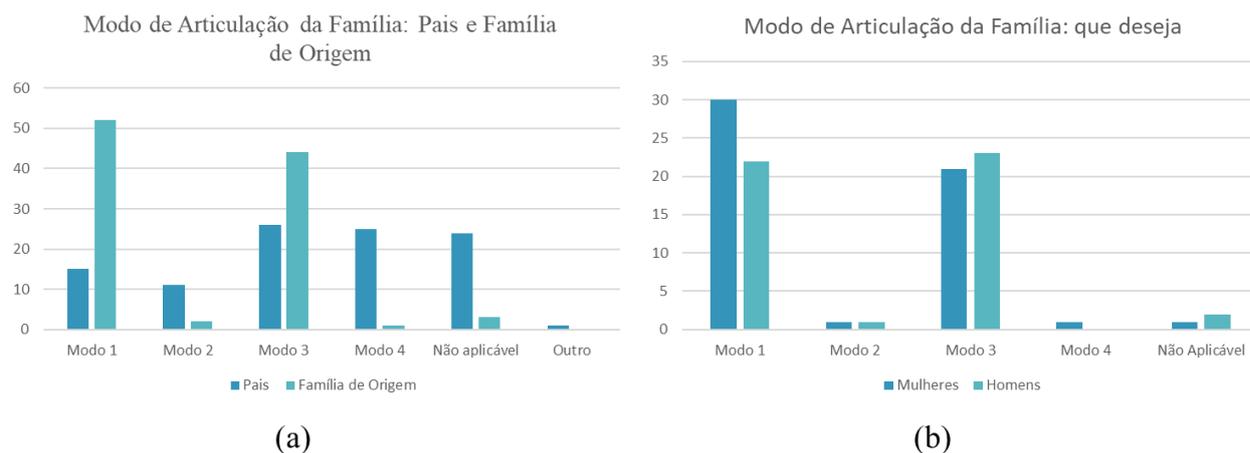
O presente subcapítulo contém a análise e tratamento dos dados que dizem respeito às questões familiares<sup>4</sup>, ou seja, se os inquiridos pretendem ou não pretendem construir família, os motivos e as suas preocupações. Os inquiridos foram questionados sobre os modelos familiares que identificam, quer nos seus pais, quer na família mais alargada, e qual o modelo que os próprios desejam para o seu futuro:

- Modo 1: Ambos os membros do casal têm uma carreira profissional qualificada e empenham-se nesse objetivo ao longo da vida conjugal. Existe uma partilha das tarefas e recorre-se a diferentes soluções na vida familiar, como recursos formais (ex: empregada doméstica e *babysitter*) e recursos informais (ex: apoio de familiares, como os avós).
- Modo 2: Os homens apresentam uma carreira profissional altamente qualificada e exigente, enquanto a mulher tem uma carreira menos bem-sucedida ou emprego mais administrativo/rotineiro. Contudo, existe ainda algum apoio nas tarefas por parte do homem.
- Modo 3: Os dois membros do casal são qualificados e têm, desde o início da vida conjugal, carreiras profissionais estabelecidas. O objetivo passa por manter o espaço profissional de cada um sem deixar de estimular a participação dos dois na vida quotidiana da família e no apoio aos filhos.
- Modo 4: O homem é o principal provedor de rendimentos para o espaço doméstico, enquanto o trabalho da mulher é considerado um complemento e assume um papel de principal responsável do cuidado dos filhos.

Através da análise do gráfico (a) da figura 4.1, constata-se que em relação aos pais dos inquiridos, 25,5% (26) apresentam o modo 3 e 25,5% (26) o modo 4 como predominante. As respostas apresentadas permitem concluir que apesar de existir uma partilha de tarefas pelos dois membros do casal, ainda existem alguns casais em que o homem é o principal provedor dos rendimentos enquanto a mulher fica em casa a cuidar do lar. Já na família de origem (que não inclui os pais) predomina o modo 1, com um total de 51% (52) respostas. Os modos apresentados pelos inquiridos no que diz respeito aos seus pais e à família de origem traduzem o que tanto as mulheres como os homens desejam para a sua vida familiar.

---

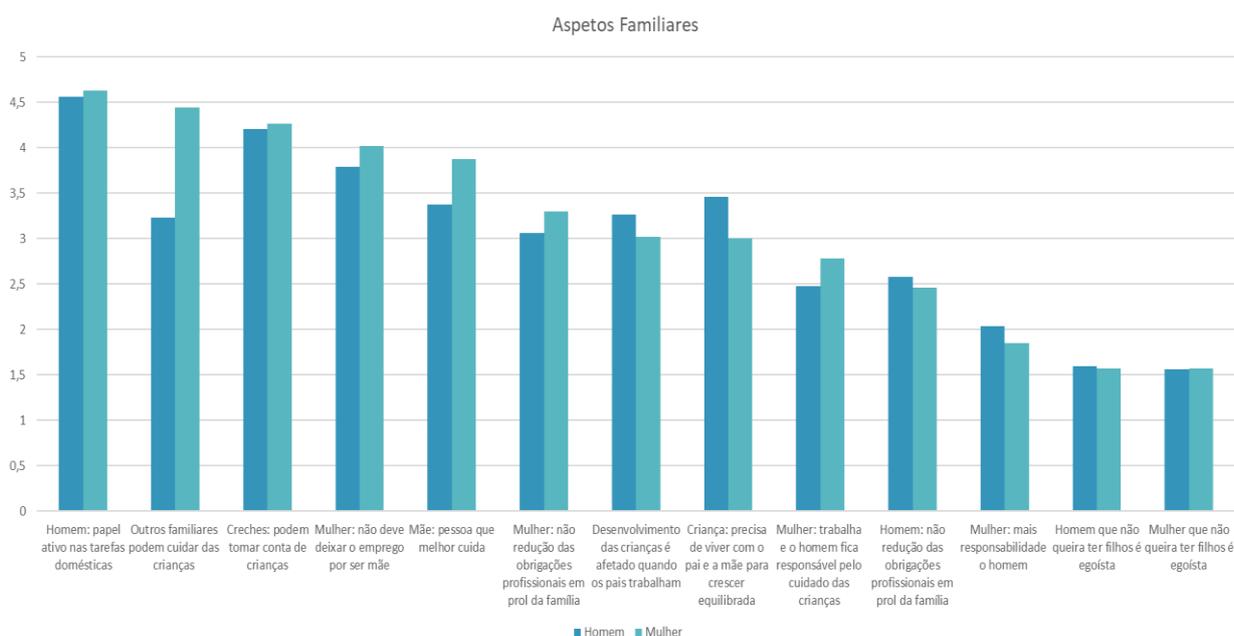
<sup>4</sup> As percentagens obtidas dizem respeito ao total dos homens inquiridos e das mulheres inquiridas.



**FIGURA 4.1: (a) Modos de articulação da família; (b) Modos de articulação da família que deseja**

Em relação ao modelo que os inquiridos desejam para o seu futuro (gráfico (b) da figura acima), as preferências das mulheres recaem em primeiro lugar no modo 1, com 55,6% (30) de respostas, e em seguida no modo 3, com 38,9% (21) de respostas. Os homens apresentam o mesmo desejo no que diz respeito ao modo de articulação da família, isto é, 47,9% (23) de respostas no modo 3 e 45,9% (22) de respostas no modo de articulação 1. Esta análise permite concluir que tanto as mulheres como os homens desejam ter uma vida profissional e uma vida familiar articuladas sem deixar de recorrer a soluções formais e informais no meio familiar.

Com o objetivo de analisar o seguinte conjunto de questões relativas a representações sociais em relação a aspetos familiares, as afirmações encontram-se com escalas de resposta entre 1 e 5, no qual o valor 1 corresponde a “discordo totalmente” e o 5 corresponde a “concordo totalmente”. A figura 4.2 contém a média das respostas das mulheres e dos homens.

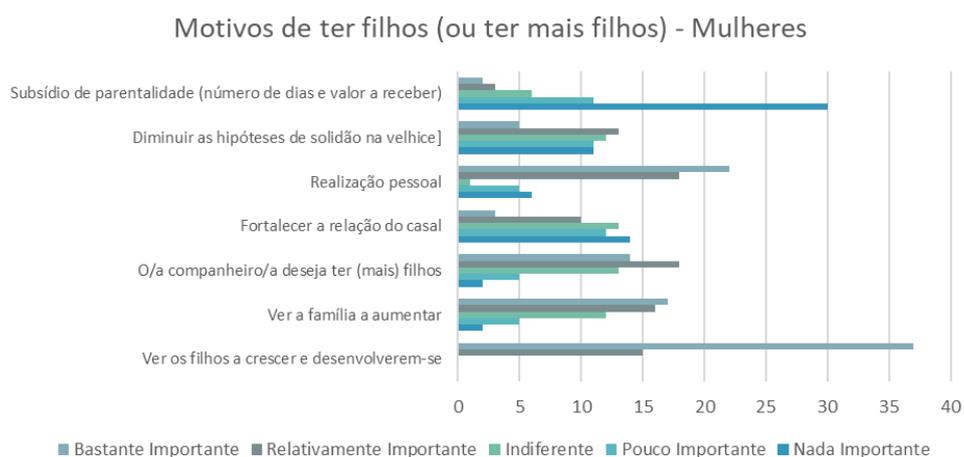


**Figura 4.2: Aspetos Familiares**

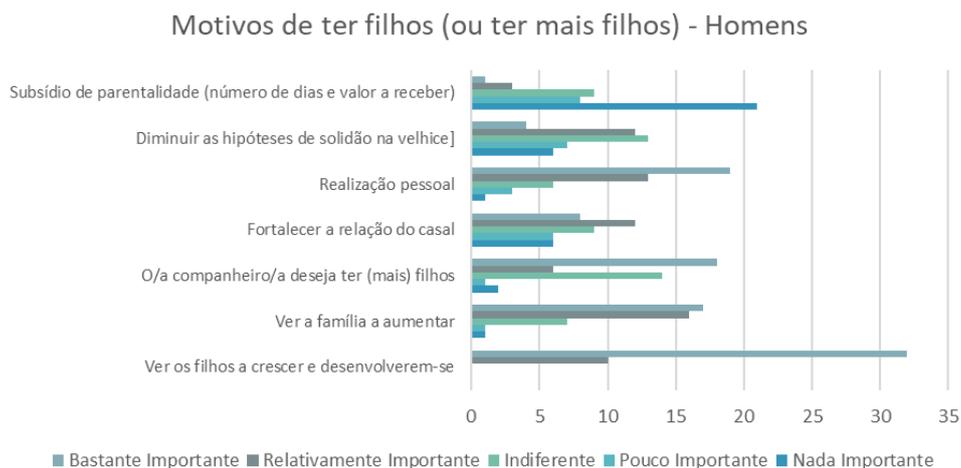
A figura 4.2 engloba a perspetiva dos jovens universitários num conjunto de afirmações relativas a aspetos familiares, no qual se destaca uma proximidade de representações entre homens e mulheres. Em certas afirmações, homens e mulheres apresentam uma opinião distinta. Foi efetuado o cruzamento dos dados para obtenção do resíduo estandardizado ajustado para as afirmações, das quais se pode afirmar que existe uma associação entre ser homem e apresentar uma posição intermédia em que a mãe é a pessoa que melhor cuida da criança ( $R_{ij} = 2,6$ ). Isto é, o facto de se ser homem e considerar que a mãe é a pessoa que melhor cuida da criança são duas categorias de variáveis que se encontram associadas. Estes valores podem prender-se com os valores e crenças de género que se encontram enraizados na sociedade. Para 74,1% (40) das mulheres inquiridas concordam que os homens devem ter um papel ativo nas tarefas familiares e domésticas. No que diz respeito ao crescimento saudável das crianças, 58,4% (28) dos homens concordam bastante/totalmente com o facto de a criança precisar de viver com o pai e com a mãe para tal acontecer. Já as mulheres apresentam uma opinião distinta, uma vez que apresentam uma posição em que não concordam nem discordam (com 31,5% (17) de respostas ou tendem a discordar (com 25,9% (14) de respostas).

Quando questionados com o número de filhos e se os mesmos foram planeados, três das mulheres afirmam que têm um/a filho/a, enquanto que um dos inquiridos do sexo masculino também tem um/a filho/a. Em relação ao planeamento, os inquiridos declaram que foram planeados.

Relativamente à questão sobre o desejo de ser pai/mãe observa-se uma maioria de respostas afirmativas, das quais 83,3% (45) das mulheres e 77,1% (37) dos homens inquiridos apresentam este desejo. Deste modo, importa observar quais os motivos de ter, (figuras 4.3 e 4.4) e não ter (figuras 4.5 e 4.6) filhos por parte dos jovens universitários.

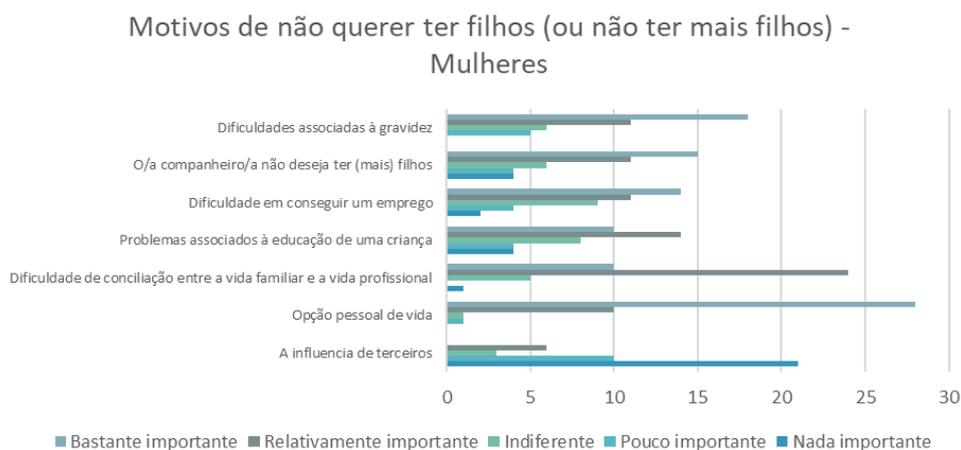


**Figura 4.3: Motivos de ter filhos (ou ter mais filhos) – Mulheres**



**Figura 4.4: Motivos de ter filhos (ou ter mais filhos) - Homens**

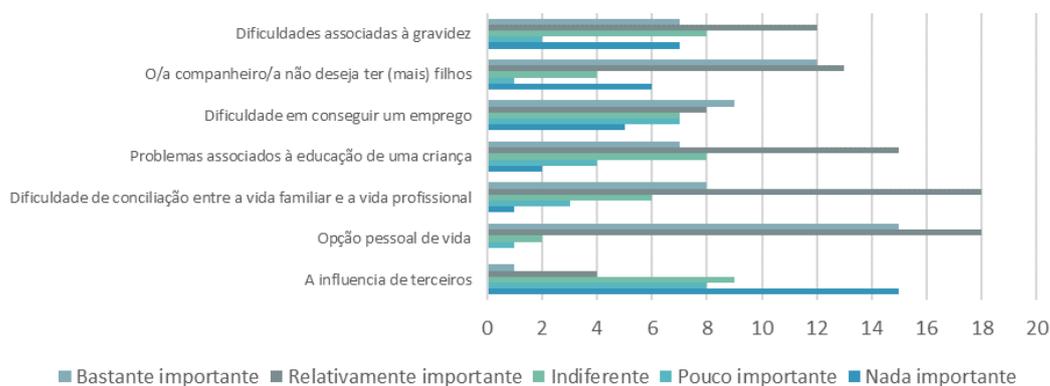
No que diz respeito aos motivos<sup>5</sup> apresentados quando questionados com querer ter filhos/ou mais filhos, destacam-se os seguintes: o crescimento e o desenvolvimento dos filhos, em que 71,2% (37) das mulheres e 76,2% (32) dos homens consideram bastante importante, e a realização pessoal, bastante importante para 42,3% (22) das mulheres e 45,2% (19) dos homens inquiridos. Já nos motivos nada importantes para os inquiridos, o número de dias e o valor a receber do subsídio de parentalidade é o mais apontado por 57,7% (30) das mulheres e 50% (21) dos homens. A importância da opinião do/a companheiro/a nas mulheres é relativamente importante, uma vez que  $R_{ij} = 2,2$ , ou seja, o facto de ser mulher e considerar a opinião do/a companheiro/a são duas categorias das variáveis que se encontram associadas. Destaca-se ainda a reduzida importância do subsídio de parentalidade na continuação/construção de uma família.



**Figura 4.5: Motivos de não querer ter filhos (ou não ter mais filhos) - Mulheres**

<sup>5</sup> As questões relativas aos motivos de querer e não querer ter filhos não eram obrigatórias. Logo, nos motivos de querer ter filhos surgem 94 respostas válidas e para os motivos de não querer ter filhos surgem 76 respostas válidas.

### Motivos de não querer ter filhos (ou não ter mais filhos) - Homens



**Figura 4.6: Motivos de não querer ter filhos (ou não ter mais filhos) – Homens**

Os inquiridos foram ainda questionados sobre motivos que os leva a não ter filhos/ou não querer ter mais filhos. Neste aspeto, as diferenças entre a perspetiva dos homens e das mulheres são mais notórias. Os motivos que as mulheres destacam para a eventualidade de não terem filhos prendem-se com a dificuldade associada à conciliação entre o trabalho e a família com um total de 60% (24) das respostas, assim como as dificuldades inerentes à gravidez com 45% (18) das mulheres inquiridas. Já os motivos apresentados pelos homens passam pelo facto de ser uma opção de vida pessoal, com 41,7% (15) das respostas como também a dificuldade em conseguir emprego, com 25% (9) das respostas. A influência de terceiros é apresentada como um motivo nada importante para 52,5% (21) das mulheres e para 40,5% (15) dos homens inquiridos.

As respostas apresentadas pelos inquiridos não só demonstram o desejo da maternidade como uma concordância no que diz respeito aos motivos de querer ter filhos por parte dos jovens universitários. No entanto, existem receios comuns, como uma possível dificuldade em conciliar família e o trabalho, o que corresponde a 60% (24) das mulheres e 50% (18) dos homens, o que pode levar ao adiamento da construção da família para um maior foco na carreira profissional.

Não só de motivos pessoais é constituída a opinião dos jovens para a construção de uma família. As características estruturais e institucionais do país e do mundo revelam também ser importantes. Das mulheres inquiridas, 75,9% (41) considera que Portugal é um bom país para ter filhos, assim com 70,8% (34) dos homens. Já quando se trata do crescimento das crianças, a percentagem de opiniões afirmativas aumenta, com 92,6% (50) das mulheres e 97,9% (47) dos homens. No entanto, quando a questão é sobre o mundo em que vivemos e se se considera um bom local para ter filhos, as respostas afirmativas são inferiores, uma vez que apenas 61,1% (33) das mulheres e 79,2% (38) dos homens responderam afirmativamente.

Quando questionados sobre as políticas públicas que o Estado deveria implementar para uma melhor conciliação entre o trabalho e a família, os jovens destacam as seguintes:

- Medidas de promoção da igualdade de género no mercado de trabalho (para 61,1% (33) das mulheres e 56,3% (27) dos homens);
- Facilitação das condições de trabalho para quem tem filhos sem perder as regalias (para 57,4% (31) das mulheres e 50% (24) dos homens);
- Flexibilização dos horários de trabalho (com 70,4% (38) das respostas das mulheres e 45,8% (22) dos homens).

As mulheres e os homens apresentam uma opinião consensual no que diz respeito às políticas de conciliação do trabalho e da família: estas devem ser direcionadas para ambos. Contudo, verifica-se um receio por parte das mulheres quando questionadas com os receios em relação à família e ao emprego.

## 4.2. PERSPETIVAS E RECEIOS DOS JOVENS

O objetivo ao colocar perguntas de resposta aberta no questionário seria analisar os receios dos jovens universitários em relação ao seu futuro como também na construção de uma potencial família. As preocupações da maioria dos inquiridos passam pela instabilidade financeira e uma possível crise (em que na maioria das vezes é citada a pandemia do Covid-19) e as consequências da mesma na construção de uma família:

*“A possível necessidade de emigrar; a possibilidade de estar longe da família, não podendo apoiar os familiares mais idosos” (M, 27)*

*“A recessão que se avizinha devido à pandemia do Covid-19 e as implicações sociais que a doença terá” (H, 23)*

*“Trabalho precário, remuneração baixa, excesso de horas semanais, abuso de poder por parte de superiores hierárquicos” (M,23)*

Já na questão sobre a construção de uma potencial família, as questões financeiras apresentam algum protagonismo uma vez que se encontram ligadas:

*“Preocupa-me o facto de não ter vivido o suficiente até poder constituir família (como viagens ou concertos). Preocupa-me também o facto de ter um filho/a num mundo tão caótico em que vivemos. O facto de não ter um fundo económico considerável até lá é uma vida estável (como casa e carro). A vida é feita a partir de uma lista. Se não há os check points até à constituição familiar, não compensa. Isso é: trabalho estável, casa, ter vivido em liberdade sem o fardo de fraldas e choros atrás” (H, 24)*

*“Que o parceiro não assuma responsabilidades iguais às minhas no que toca a providenciar salário, cuidar dos filhos e realizar tarefas domésticas” (M, 23)*

*“ (...) E quando depois chegamos a um momento que queremos ser pais o Estado não apoia com subsídios e maior flexibilização de horários de trabalho, por alguma razão somos o primeiro, ou segundo país mais envelhecido da Europa... Há muito a mudar e acredito nessa mudança, mas para isso tem de haver reformulação de diversos órgãos do Estado” (H, 25)*

Nestas afirmações torna-se possível perceber que enquanto o receio de uma possível crise financeira é comum aos dois sexos, existem diferenças em outras preocupações, como é o caso dos homens que ao mesmo tempo que querem construir uma família afirmam que ainda não viveram tempo suficiente para equacionar essa hipótese. Já por parte das mulheres, observa-se um receio crescente de uma não participação dos companheiros nas tarefas domésticas. Para os jovens universitários, a sua idealização de uma sociedade saudável prende-se com os valores de justiça, igualdade e respeito, uma vez que a maioria das respostas se refere a tal:

*“Uma sociedade em que exista igualdade de direitos entre homens e mulheres em que ambos tenham uma estabilidade financeira ótima para a construção de família”. (H, 23)*

*“Igualdade de oportunidades e de distribuição da riqueza, respeito, apoio social, cumprimento de regras, solidariedade” (M, 29).*

*“O respeito e a igualdade de direitos para todos, rejeitando comportamentos/attitudes de discriminação, racistas, xenófobos e machistas que considero estarem ainda nos dias de hoje fortemente impregnados na sociedade” (F, 23)*

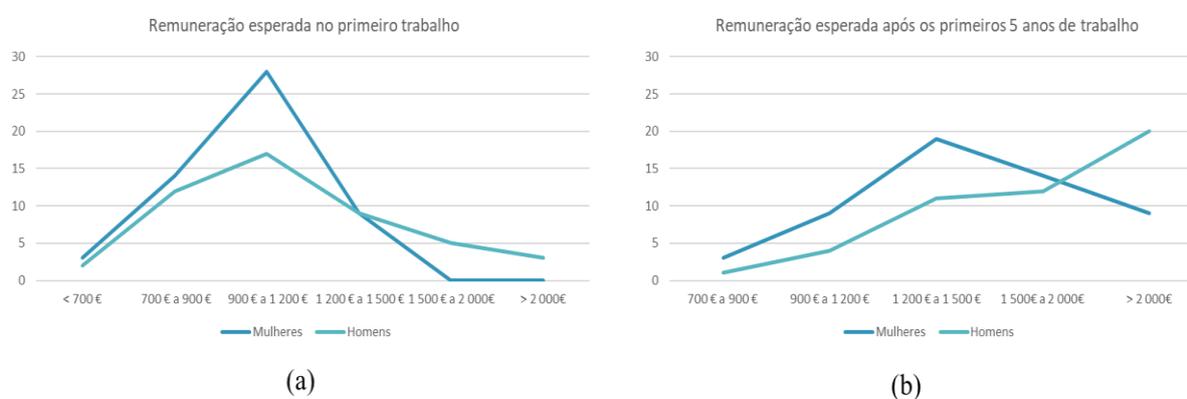
### 4.3. ASPETOS PROFISSIONAIS

O presente subcapítulo contém a análise e tratamento dos dados que dizem respeito à temática profissional – as percentagens obtidas dizem respeito ao total dos homens inquiridos e das mulheres inquiridas –, nos quais se pretende analisar questões em relação à sua situação atual e às expectativas dos jovens universitários no mercado de trabalho.

No que diz respeito à situação atual, a amostra regista um maior número de mulheres que são trabalhadoras estudantes do que os homens, traduzindo-se assim em 57,4% (31) das respostas das mulheres. A maioria dos homens inquiridos são estudantes a tempo inteiro, o que corresponde a 60,4% (29) das respostas do universo masculino. Quando questionados com a experiência profissional durante os estudos, 48,1% (26) das jovens referem que durante os estudos tiveram outra experiência profissional. Já os homens referem o estágio curricular, com 39,6% (19) respostas. Em relação à inexistência de experiência profissional, obteve-se um total (mulheres e homens) de 23,5% (24) respostas.

Na obtenção de emprego, assinala-se um maior otimismo no universo masculino em relação ao tempo que irá decorrer desde o término do curso até à entrada no mercado de trabalho. Cerca de 66,7% (32) dos homens considera que irá decorrer até três meses até à obtenção de emprego, registando-se

assim uma associação entre estas duas categorias de variáveis:  $R_{ij} = 2,4$ . Ou seja, os homens têm uma maior probabilidade de considerar que vão ser mais bem remunerados até um período de 3 meses, e de 4 a 6 meses para 27,1% (13) dos homens. Já 42,6% (23) das mulheres consideram que irá decorrer até 3 meses, seguindo-se de 4 a 6 meses nesta obtenção de emprego para 29,6% (16) das inquiridas. Quando questionados com as expectativas de uma carreira profissional bem sucedida, as opiniões são semelhantes entre os homens e mulheres. Das 54 mulheres, 40,7% (22) e 39,6% (19) apresentam expectativas altas de uma carreira profissional. Estas ambições traduzem-se na remuneração, relativamente elevada, esperada no primeiro trabalho e após os cinco primeiros anos de trabalho, presentes na figura 4.7- gráficos (a) e (b). Este desejo apresentado pelos inquiridos pode traduzir-se nas qualificações elevadas que apresentam (licenciatura e mestrado).

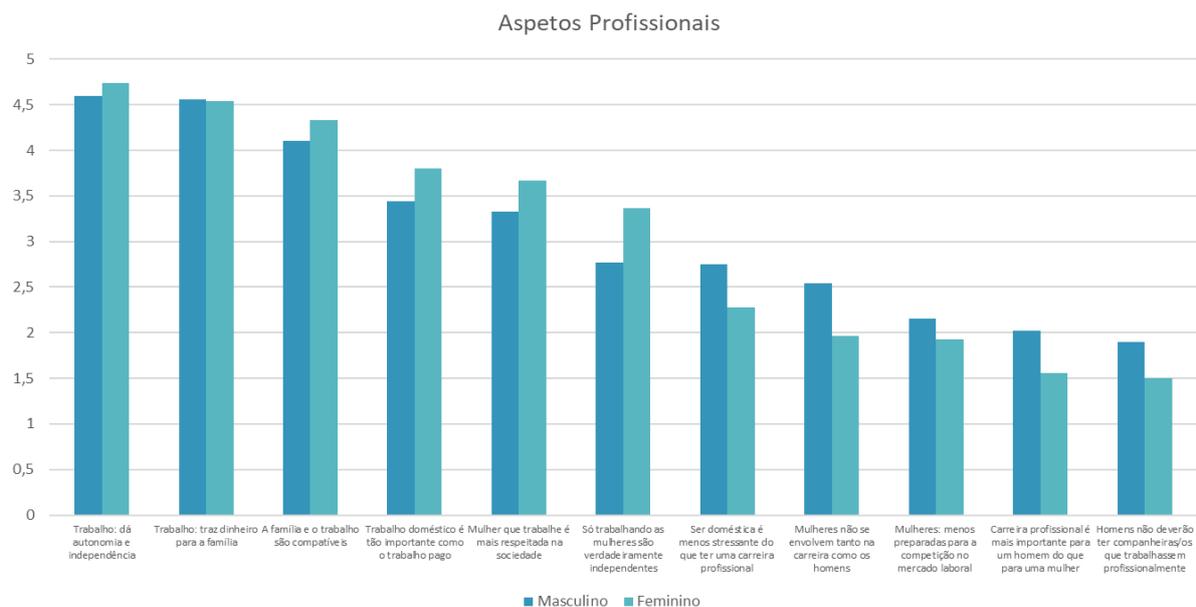


**Figura 4.7: (a) Remuneração esperada no primeiro trabalho; (b) Remuneração esperada após os primeiros 5 anos de trabalho**

Quando questionados com a remuneração que esperam auferir no primeiro trabalho e após os primeiros cinco anos de trabalho, assiste-se a perceções distintas. No que diz respeito às inquiridas, 51,9% (28) consideram que vão auferir entre 900 a 1 200 euros, enquanto 35,4% (17) dos homens esperam receber o referido salário mensal. Enquanto nas mulheres não é equacionada a opção de receber valores mais elevados, 10,4% (5) dos homens espera auferir entre 1 500 a 2 000 euros no primeiro ano de trabalho. Na remuneração que se espera alcançar após os primeiros 5 anos de trabalho, a diferença entre sexos ainda é mais notória. Enquanto que 35,2% (19) das mulheres espera auferir entre 1 200 a 1 500 euros, 41,7% (20) dos homens inquiridos esperam auferir mais de 2 000 euros. Através do cálculo do resíduo estandardizado ajustado, verifica-se que existe uma maior probabilidade entre os homens de considerar que vão auferir mais de 2 000 euros, uma vez que  $R_{ij} = 2,8$ . Os valores distintos verificados entre homens e mulheres podem ser explicados pelos receios das jovens quando questionadas com as expectativas do futuro a nível profissional, anteriormente apresentadas no subcapítulo 4.2. As inquiridas, conhecedoras que a condição de género pode ser prejudicial para as mulheres, referem a preocupação em conseguir uma estabilidade financeira/económica e a incerteza no mercado de trabalho, o que se pode traduzir nos resultados obtidos.

A mudança de residência para obtenção de emprego é uma hipótese colocada tanto pelas mulheres como pelos homens inquiridos, contudo a disponibilidade varia entre os sexos<sup>6</sup>. Verifica-se que as mulheres se encontram dispostas a mudar de residência dentro do país, contabilizando-se assim 48,1% (26) das inquiridas. Já 47,9% (23) dos homens afirmam que apresentariam disponibilidade para mudar para qualquer país. Através da análise das respostas quando questionados com as preocupações em relação ao futuro e da constituição de uma potencial família, os homens referem em maior número a possibilidade de emigrar do que as mulheres. Como acontece na possibilidade de mudança de residência, o tempo de deslocação que os jovens universitários se encontram dispostos a percorrer entre casa-trabalho é consensual. Das mulheres, 88,9% (48) encontram-se dispostas a percorrer até 1 hora, assim como 89,6% (43) dos homens. Em relação ao horário de trabalho semanal, tanto a maioria das mulheres como dos homens considera que vai trabalhar mais de 35 horas, registando-se assim 68,5% (37) respostas das mulheres e 66,7% (32) dos homens.

Para a análise do seguinte conjunto de afirmações, foi utilizada uma escala de 1, correspondente a “discordo totalmente”, a 5, correspondente a “concordo totalmente”. A figura 4.8 contém a média das respostas das mulheres e dos homens.



**Figura 4.8: Aspetos Profissionais**

Como se sucede nos aspetos familiares, nos aspetos profissionais assiste-se assim a uma concordância nas afirmações por parte dos jovens universitários. No que diz aos rendimentos auferidos e à autonomia e independência obtidos através do trabalho, tanto as respostas dos homens como das mulheres são concordantes. No que diz respeito à igualdade entre mulheres e homens no mercado de trabalho, presente na afirmação “*homens ambiciosos e orientados para a carreira não deverão ter*

<sup>6</sup> Verifica-se uma associação entre as categorias das variáveis:  $R_{ij} = 2,9$  nas mulheres e  $R_{ij} = 2,7$  nos homens.

*companheiras/as que trabalhassem profissionalmente*”, existe uma discordância nas mulheres<sup>7</sup>, com 66,7% (36) das respostas e 45,8% (22) das respostas apresentadas pelos homens. Verifica-se que para mais de metade das mulheres e dos homens, a compatibilidade entre família e trabalho é possível. Destaca-se ainda que, apesar de a maioria discordar com o facto que uma mulher se dedicar à vida doméstica é menos stressante do que ter uma carreira profissional, cerca de 15% (8) das mulheres e 33,4% (16) dos homens concordam bastante/totalmente com a afirmação.

No que diz respeito aos motivos de distinção e valorização na procura de um posto de trabalho, destaca-se a importância da existência de apoio médico e psicológico no local de trabalho para 38,9% (21) das mulheres em relação aos homens, com 18,8% (9) respostas, assim como a existência de seguro de saúde ser um motivo bastante importante para 70,4% (38) das mulheres e para 58,3% (28) dos homens. No que diz respeito ao apoio aos filhos, observa-se uma posição intermédia para os jovens. Apesar de desejarem ser pais, a procura da estabilidade financeira e as boas oportunidades de progressão na carreira podem surgir em primeiro lugar para os inquiridos, não sendo o desejo de ter filhos considerado como prioritário de momento. A flexibilidade nos horários de trabalho é apontada por 55,6% (30) das mulheres e 45,8% (22) dos homens como um motivo bastante importante. Para 64,8% (35) das mulheres e para 66,7% (32) dos homens inquiridos, a boa relação com a chefia e com os colegas de trabalho também é considerado como um motivo igualmente importante.

Quando questionados com a possibilidade de existirem diferenças entre o setor público e o setor privado, tanto 96,3% (52) das mulheres, como 81,3% (39) dos homens consideram que essa diferença existe. Os valores registados quando questionados com a possível discrepância de oportunidades no mercado de trabalho para homens e mulheres são igualmente concordantes.

A análise realizada ao inquérito permite concluir que se registam expectativas distintas entre homens e mulheres no que toca aos receios em relação ao mercado de trabalho como também a nível familiar. Os jovens universitários inquiridos, sendo na sua maioria de Lisboa e concelhos limítrofes, apresentam uma tendência para a continuação dos estudos, uma vez que mais de metade encontra-se/já terminou o 2º ciclo universitário. A situação atual dos jovens inquiridos varia de acordo com o sexo, uma vez que na presente amostra mais de metade das mulheres inquiridas são trabalhadoras estudantes, verificando-se que apresentam uma maior perceção em relação ao mercado de trabalho. Apesar de tanto mulheres como homens referirem que desejam um modo de articulação da família, em que ambos participam nas tarefas familiares e domésticas, verifica-se ainda a presença de crenças e normas que se encontram enraizadas associadas ao papel do homem e da mulher na vida familiar.

As mulheres referem que receiam que o companheiro não apresente uma participação ativa nas tarefas domésticas e no cuidado dos filhos. Observa-se que os inquiridos apresentam o desejo da

---

<sup>7</sup> Verifica-se uma associação entre as categorias das variáveis:  $R_{ij} = 2,1$ .

paternidade e maternidade, no entanto as dificuldades em conseguir um emprego, a precaridade associada ao mesmo e a dificuldade associada à conciliação apresenta-se como um entrave para os jovens universitários. Para os jovens universitários, o Estado não só deve intervir nas políticas públicas de igualdade de género no mercado de trabalho, como também a área da conciliação da vida familiar e pessoal deve ser uma área de intervenção. O presente estudo permitiu observar como os jovens encaram o futuro em relação ao mercado de trabalho e da família, no qual se pode concluir que as diferenças entre homens e mulheres continuam a persistir na sociedade portuguesa, não só a nível da desigualdade como também a nível das políticas de conciliação. A sociedade deve caminhar para uma maior igualdade entre homens e mulheres, dos quais os principais responsáveis passam pelos indivíduos e pelas medidas a aplicar pelo Estado, articulando as políticas de igualdade e de conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

#### 4.4. ATITUDES E VALORES ENTRE OS JOVENS EUROPEUS E OS PORTUGUESES

As transições para a vida adulta encontram-se associadas à saída de casa dos progenitores como também à entrada no mercado de trabalho, à formação de uma vida conjugal ou início da parentalidade (Carvalho, 2016). Estas transições têm como base os níveis institucionais e estruturais presentes no mercado de trabalho, assim como o Estado-providência e o sistema educativo presente em cada país (Pais, Cairns, & Pappámikail, 2005).

As crescentes dificuldades no mercado de trabalho contribuem cada vez mais para um maior investimento na formação dos jovens antes da sua entrada no contexto laboral. No que diz respeito à continuação dos estudos, tanto os europeus como os portugueses apresentam uma tendência para o aumento de matrículas nos níveis superiores de ensino. De acordo com o Eurostat (2020c), em 2013 o número de estudantes matriculados, a nível europeu, era cerca de 16 milhões, aumentando em 2018, para 17 milhões. Já em Portugal, em 2018 encontravam-se matriculados 165 mil homens e 190 mil mulheres no ensino superior. A continuação dos estudos, as condições de incerteza no mercado de trabalho e as elevadas rendas levam a que muitos jovens permaneçam em casa dos pais até mais tarde, traduzindo-se no início tardio de uma vida conjugal.

Num estudo efetuado por Pais, Cairns, & Pappámikail (2005), não representativo dos países referidos, os contrastes registados entre países europeus são notórios. No que diz respeito à saída de casa dos pais, os jovens portugueses e italianos referem que deve acontecer entre os 24 e 26 anos e apontam a obtenção de um emprego estável e/ou casamento para esta saída. No que diz respeito ao mercado de trabalho, consideram difícil encontrar emprego e dão importância às agências de emprego. Já os jovens da Alemanha e da Holanda consideram os 18-20 anos a idade ideal para um jovem sair de casa dos pais e que a obtenção de emprego não é difícil. Os países da Europa do Sul, em particular Itália e Portugal, inserem-se num modelo tradicional em que os capitais culturais são reduzidos e em que os jovens,

mesmo saindo de casa dos progenitores, continuam a beneficiar da ajuda dos mesmos. Em contrapartida, os jovens holandeses, alemães e dinamarqueses apresentam uma maior independência económica no que toca à família de origem.

O Eurobarómetro relativo à conciliação entre a vida familiar e profissional, realizado em 2018 a indivíduos dos 28 Estados-Membros, contém dados sobre a disponibilidade e flexibilidade no local de trabalho e como esta flexibilidade se gere. Quando questionados com a satisfação/insatisfação do equilíbrio entre o trabalho/estudos e a vida pessoal, 57% dos inquiridos entre os 15 e os 39 anos encontrava-se muito satisfeito. Em relação às mulheres, 30% das europeias inquiridas encontra-se satisfeita com este equilíbrio, sendo a percentagem de homens ligeiramente elevada (cerca de 32%). No que diz respeito à flexibilidade, 48% dos jovens entre os 15-24 anos afirma que a empresa onde trabalha possui esses acordos (EU Open Data Portal, 2020). A conceção de ser mais fácil para as mulheres do que para os homens recorrerem à licença familiar continua presente, quer a nível da faixa etária, quer a nível do sexo. Para 23% dos europeus inquiridos e 24% das mulheres concorda totalmente que seria mais fácil. Já para 43% dos jovens com idades compreendidas entre os 15 e os 39 anos recorrer à licença familiar continua a ser mais fácil para as mulheres (EU Open Data Portal, 2020).

Os dados relativos a Portugal referem que 23% dos inquiridos encontra-se muito satisfeito com o equilíbrio entre o trabalho/estudos e a vida pessoal, uma percentagem relativamente inferior à de 31% da média europeia. Em termos de flexibilidade, 38% dos portugueses afirmam que a empresa onde trabalham possui acordos relativos à flexibilidade, novamente ligeiramente inferior à média de 46% da União Europeia. Quando questionados com o facto de ser mais fácil para uma mulher do que para um homem usufruir da licença familiar, 43% dos portugueses concordam totalmente com esta afirmação, a par dos 35% de média da União Europeia (EU Open Data Portal, 2020).

Um dos inúmeros objetivos da União Europeia passa por apoiar os Estados Membros no que diz respeito à conciliação, em medidas legislativas e não legislativas. Na medida em que garantem a proteção contra a discriminação e demissão dos pais e cuidadores; o incentivo ao uso equilibrado entre homens e mulheres no que diz respeito às licenças relacionadas com a família; e melhoria da utilização dos fundos europeus para a prestação de cuidados (Conselho Europeu, 2020 (a)). De modo a alterar a realidade enraizada na sociedade e no mercado de trabalho, *“os estereótipos precisam de ser abordados na educação desde o início, de modo a desafiar os papéis tradicionais atribuídos a mulheres e homens”* (European Institute for Gender Equality, 2015).

O Relatório “Juventude e Covid-19: impactos no trabalho, educação, direitos e bem-estar mental”<sup>8</sup> diz respeito a um estudo efetuado a cerca de 12 000 mil indivíduos, com idades compreendidas entre os 18 e os 34 anos. A crise do Covid-19 antecipa o surgimento de mais obstáculos para os jovens

---

<sup>8</sup> O Relatório diz respeito a uma amostra representativa de estudantes e jovens trabalhadores com ensino superior de 112 países.

que irão ingressar no mercado de trabalho, assim como a falta de vagas disponíveis pode levar a uma transição mais longa entre os estudos e o a vida laboral (OIT, 2020). Segundo a OIT (2020), cerca de 9% dos jovens entre os 18 e os 24 anos tinham perdido o emprego desde o início do surto do coronavírus. No que diz respeito às diferenças entre homens e mulheres, a percentagem de homens jovens que parou de trabalhar foi mais elevada do que a percentagem de jovens mulheres. As medidas destacadas pelos jovens inquiridos passam pela melhoria do aconselhamento profissional na procura de emprego assim como esforços públicos e privados para o aumento da qualidade dos sistemas de educação e formação, de modo a responder de forma eficiente no mercado de trabalho num mundo de pós-pandemia (OIT, 2020).

## CONCLUSÃO

Ao longo dos anos assiste-se cada vez mais a uma maior participação masculina nas tarefas domésticas e no cuidado dos filhos, o que contribui para um equilíbrio da conciliação da vida pessoal, familiar e profissional. A mulher, anteriormente associada apenas ao cuidado do lar e dos filhos, passa a integrar o mercado de trabalho e a poder contar com o apoio por parte do companheiro. Quando questionados com o modo de articulação que desejam, a maioria das respostas dos jovens inquiridos prende-se com o modo em que os dois membros do casal têm uma carreira profissional qualificada e conjugam o apoio de recursos formais e apoio dos familiares. Contudo, a segregação sexual continua a ser uma realidade vivida, não só a nível do mercado de trabalho, contribuindo para acentuar as desigualdades a nível remuneratório. A questão remuneratória também se apresenta uma preocupação, maioritariamente para as mulheres, quando questionadas com o valor que esperam auferir, assim como a dificuldade em conseguir emprego e uma conciliação do trabalho com a família.

A conciliação da vida pessoal, familiar e profissional tem como base a tríade constituída por: organizações, Estado e a família/comunidade, de modo a articular as políticas públicas com as representações sociais. Assiste-se a uma crescente importância das políticas nas organizações que devem adotar uma postura mais conciliadora para benefício da organização e dos seus colaboradores. O Estado deve promover não só as políticas de igualdade de género como também as políticas de conciliação, e ainda aumentar a oferta e qualidade dos locais para cuidado de crianças e idosos/pessoas dependentes. A família e a comunidade são responsáveis pela articulação do cuidado formal com o cuidado informal, uma vez que as cuidadoras continuam a ser essencialmente membros da família e na maioria dos casos são mulheres.

De modo a proporcionar uma melhor articulação entre as duas esferas em análise, as empresas e organizações tendem a adotar medidas que passam pela flexibilidade para com os seus trabalhadores, como é no caso dos horários de trabalho. Portugal apresenta um perfil particular no que diz respeito a esta temática. Segundo o INE (2019), mais de metade da população empregada tem o seu horário de trabalho definido pela entidade empregadora, sendo esta percentagem maior no que diz respeito às mulheres. As instalações da entidade empregadora são o local de trabalho principal para a maioria dos inquiridos, sendo esta percentagem novamente superior para as mulheres. Já no que diz respeito à flexibilidade nos horários de trabalho, cerca de 67% da população empregada parece ser fácil ausentar-se por motivos pessoais do seu local de trabalho por um curto período. No entanto, a “(...) *percentagem sobe para 70,1% entre os homens e desce para 65,0% entre as mulheres*” (INE, 2019). O motivo face à realidade do mercado de trabalho português pode refletir-se nas perspetivas dos jovens universitários inquiridos. Em relação às medidas que devem ser adotadas para uma melhor articulação e um melhor desempenho por parte dos trabalhadores, os jovens universitários destacam as medidas de promoção da igualdade de género no mercado de trabalho, a facilitação das condições de trabalho para quem tem

filhos sem perder as regalias como também a flexibilização dos horários de trabalho. Referem ainda que as medidas de conciliação devem ser dirigidas tanto para os homens como para as mulheres.

Quando inquiridos sobre o desejo de serem pais/mães, os jovens apresentam, na sua maioria, este desejo, apresentando assim motivos como o crescimento e desenvolvimento dos filhos e a realização pessoal como elementos muito importantes ao tomar esta decisão. No entanto, quando questionados sobre os motivos de não querer ter filhos, os inquiridos fazem referência a uma possível dificuldade de conciliação entre a vida familiar e a vida profissional. As mulheres apresentam uma atitude mais positiva no que diz respeito a Portugal ser um bom país para ter filhos e para as crianças crescerem, influenciando assim a sua opinião para a construção de uma família. Já na perspetiva global, os inquiridos apresentam uma opinião mais incerta, uma vez que as respostas afirmativas foram inferiores (com apenas 79,2% dos homens e 61,1% das mulheres), o que se pode traduzir nas respostas face às expectativas da construção de uma potencial família. Existem estudos que demonstram que a conciliação destas esferas é benéfica, resultando no aumento de recursos que podem ser aplicados na vertente do trabalho ou na vertente familiar. As atitudes dos portugueses, face às licenças parentais, são influenciadas por um conjunto de fatores relacionados com o contexto social e individual, assim como pela evolução das políticas públicas (Wall, 2019), os jovens inquiridos fazem referência a que as mesmas não se apresentam como um fator determinante para a constituição de uma potencial família.

As tarefas domésticas, muitas vezes a cargo da mulher, apresentam uma tendência para a constante partilha entre os dois membros do casal. No entanto, algumas das jovens apresentam o receio de não ter o apoio por parte dos seus companheiros, quer nas tarefas domésticas, quer no cuidado com os filhos. Os jovens universitários apresentam uma perspetiva mais igualitária no que diz respeito aos aspetos familiares. Afirmam que o homem deve ter um papel ativo nas tarefas domésticas, assim como as mulheres não devem reduzir as suas obrigações profissionais em prol da família. Deste modo, os indivíduos tendem a encontrar soluções para uma melhor conciliação do trabalho e da família, podendo, no entanto, surgir algumas tensões. Segundo as jovens inquiridas, o facto de não quererem ter filhos prende-se não só com as dificuldades associadas à gravidez, como também com uma possível dificuldade em conciliar o trabalho e a família.

Cada vez mais se assiste a uma consciencialização, tanto nos homens como nas mulheres, da importância da igualdade de género e o impacto tanto a nível pessoal como a nível profissional. No entanto, fatores como a pouca presença feminina nos lugares de topo podem explicar não só as desigualdades no mercado de trabalho feminino como também os receios apresentados pelas jovens inquiridas. Na perspetiva masculina, a consideração pela existência de discrepâncias de oportunidades no mercado de trabalho para homens é inferior ao considerado pelas mulheres. Para ocorrer esta mudança de paradigma, não basta partir da iniciativa individual, mas também a legislação existente tem um papel preponderante no reforço da igualdade de género. Os Estados-Membros da União Europeia

apresentam diversos objetivos comuns, como é o caso da promoção da igualdade de género no trabalho e a nível pessoal. De forma a alcançar este objetivo, a mudança deve partir de cada país através da aplicação da legislação e normas, como também através da legislação comunitária. O contexto político e social decorrente do 25 de abril de 1974 permite que Portugal reforce a igualdade de género através da Constituição da República Portuguesa com o objetivo de quebrar barreiras entre mulheres e homens.

A maioria das jovens inquiridas são trabalhadoras-estudantes, levando a que estas tenham uma maior compreensão em relação aos estudos e à atividade no mercado de trabalho. As mulheres e homens tendem a ser educados para uma igualdade de género, no entanto existe a perceção das desigualdades de género na sociedade e no mercado de trabalho para as mulheres, levando a que as suas expectativas não sejam tão elevadas como dos homens inquiridos. A entrada no mercado laboral, no qual as expectativas são altas, quer para homens, quer para as mulheres, traduz o que os inquiridos consideram muito importante: a autonomia, independência e o dinheiro que é obtido através do trabalho. A estabilidade financeira, as boas oportunidades de progressão na carreira e o direito a um seguro de saúde são alguns dos motivos apresentados pelas inquiridas quando questionadas com a sua importância na procura de emprego. Já para os inquiridos, a estabilidade financeira e as boas oportunidades de progressão na carreira são igualmente importantes, sendo que a boa relação com a chefia e com os colegas de trabalho surge em terceiro lugar nos motivos importantes na procura de emprego. No entanto, as inquiridas consideram que o tempo decorrido desde o término do curso até encontrar trabalho é superior ao considerado pelos indivíduos do sexo masculino. Apesar de a percentagem de mulheres ser superior à dos homens, ambos consideram que o trabalho e a família são compatíveis.

Os cinco períodos analisados que marcam a conciliação da vida pessoal e da vida profissional permitiram a ocorrência de alterações significativas nesta temática que se traduz nos dias de hoje. A introdução do abono de família como medida de apoio às famílias, ainda em vigor atualmente; a maior participação por parte dos indivíduos do sexo masculino na vida familiar; a maior intervenção estatal na temática da conciliação; e a introdução de medidas de apoio à educação parental são algumas das medidas ocorridas ao longo dos anos, porém, existe espaço para a sua melhoria contínua. Esta melhoria deve passar pela aposta na formação e divulgação da informação junto das entidades empregadoras, assim como da promoção de ações de formação junto das entidades responsáveis e a sua fiscalização. A continuação da promoção da conciliação pode ser efetuada através do apoio às famílias em serviços e equipamentos (ICS; CITE, 2016). No que diz respeito ao papel a desempenhar pelas organizações, estas devem apostar na mudança da cultura organizacional e dos modelos de gestão, como também no desenvolvimento de medidas de discriminação positiva que fomentam a paridade nos setores tradicionalmente associados só às mulheres ou só aos homens (ICS; CITE, 2016).

No que diz respeito às atitudes e valores dos jovens europeus, assiste-se a uma continuação dos estudos tal como acontece em Portugal. Esta continuação prende-se não só com a melhoria das

qualificações, como também com a incerteza que os jovens podem encontrar ao ingressar no mercado de trabalho. Os jovens dos países da Europa do Sul apresentam características que se assemelham entre si, que passam pela saída mais tardia de casa dos progenitores, ao contrário do que acontece em países como a Alemanha e Holanda. Os dados estatísticos demonstram que a maioria dos europeus se encontra muito satisfeito em relação ao equilíbrio entre o trabalho/estudo e à vida pessoal, no entanto a percentagem diminui nas mulheres europeias. Apenas 23% dos portugueses se encontra satisfeito com a conciliação e tal como os europeus, os portugueses afirmam que usufruir de licença familiar é mais fácil para uma mulher do que para um homem.

Neste sentido, torna-se fundamental a crescente consciencialização da importância das políticas públicas na temática da conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional e de como a desigualdade entre homens e mulheres continua a ser uma realidade em Portugal. Os jovens devem ser os principais intervenientes para que esta mudança de paradigma aconteça, não só a nível social como também no mercado de trabalho. Em par com os jovens, o Estado deve reforçar a legislação de políticas e medidas, assim como as organizações devem apostar na sua implementação.

Como limitações do presente estudo, reconhece-se que o número de inquiridos poderia ser mais elevado e abranger uma maior área geográfica, no sentido de conhecer a perspetiva face a esta temática em outras zonas de Portugal e não estando circunscrito maioritariamente em Lisboa e aos concelhos limítrofes. A limitação prende-se também com a fase de confinamento vivida, impedindo assim a disseminação dos inquéritos por questionário de forma presencial. Deste modo, considera-se importante dar continuidade a esta linha de análise e investigação, no sentido de perceber de que modo irá evoluir quando os jovens universitários ingressarem no mercado de trabalho, de modo a explorar se as perspetivas se mantêm ou se ocorrem alterações face ao esperado, tanto a nível profissional como a nível pessoal. A presente investigação procurou abordar um tema bastante atual e pertinente, não só no atual contexto de incerteza no mercado de trabalho face a uma possível crise económica provocada pela pandemia associada à Covid-19, como também analisar os receios dos jovens universitários quando ingressarem no mercado de trabalho e a forma como este fator se encontra relacionado com a construção de uma potencial família.

## FONTES

Decreto-Lei nº 392/79 – Garante às mulheres a igualdade com os homens em oportunidades e tratamento no trabalho e no emprego, Diário da República nº 218/1979, Série I de 1979-09-20

Decreto-Lei nº 426/88 - Disciplina o regime de igualdade de tratamento no trabalho entre homens e mulheres no âmbito da Administração Pública, Diário da República nº 267/1998, Série I de 1998-11-18

Lei Orgânica nº 3/2006 - Lei da paridade: estabelece que as listas para a Assembleia da República, para o Parlamento Europeu e para as autarquias locais são compostas de modo a assegurar a representação mínima de 33% de cada um dos sexos, Diário da República nº 160/2006, Série I de 2006-08-21

Resolução do Conselho de Ministros nº 19/2012 - Determina a adoção de medidas de promoção da igualdade de género em cargos de administração e de fiscalização das empresas, Diário da República nº 49/2012, Série I de 2012-03-08

Resolução da Assembleia da República nº 40/2019 - Recomenda ao Governo medidas de promoção da igualdade remuneratória entre homens e mulheres, Diário da República nº 56/2019, Série I de 2019-03-20

Lei nº 26/2019 - Regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da Administração Pública, Diário da República nº 62/2019, Série I de 2019-03-28

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aboim, S. (2007). "Clivagens e continuidades de género face aos valores da vida familiar em Portugal e noutros países europeus". Em K. Wall, & L. Amâncio, *Família e Género em Portugal e na Europa* (pp. 35-91).
- Aboim, S. (2010a). "Género, família e mudança em Portugal ". Em K. Wall, S. Aboim, & V. Cunha, *A Vida Familiar no Masculino. Negociando Velhas e Novas Masculinidades* (pp. 39-94). Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Aguiar, P. M. (2020). "Políticas Públicas para a Promoção da Igualdade de Género". *Working Papers IPRI-NOVA*(59), pp. 1-7.
- Assembleia Constituinte. (2019 [1976]). *Constituição da República Portuguesa*. Edições Almedina.
- Blackburn, R., Browne, J., Brooks, B., & Jarman, J. (2008). "Gender Management: New Directions in Research and Continuing Patterns in Practice". *British Journal of Management*, 53(4), pp. 513-536.
- Carvalho, D. (2016). "A seu tempo: um estudo sobre transições familiares precoces em Portugal no contexto Europeu". *Sociologia, Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*(Número Temático - Família e Curso de Vida. Potencialidades, limites e desafios metodológicos), pp. 75-93.
- Casaca, S. F. (2005). "Flexibilidade, trabalho e emprego: - ensaio de conceptualização". *SOCIUS/CSG Working Papers*, 10, pp. 1-25.
- Casaca, S. F., & Perista, H. (2017). "Como explicar o persistente diferencial salarial em desfavor das mulheres? Um contributo com base nas dinâmicas laborais recentes em Portugal". *SOCIUS/CSG Working Papers*(1), pp. 1-17.
- Centro Interdisciplinar de Estudos de Género . (2018). Género e idades da vida: educação, trabalho, família e condições de vida em Portugal e na Europa . pp. 1-108.
- CITE. (2019). *Guia Prático para a implementação e certificação da Norma Portuguesa 4552:2016*. Lisboa: CITE; RSO PT.
- CITE. (13 de fevereiro de 2020a). *Carta das Mulheres, adotada a 5 de março de 2010*. Obtido de [https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009\\_2014/documents/com\\_com\(2010\)0078\\_/com\\_com\(2010\)0078\\_pt.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com_com(2010)0078_/com_com(2010)0078_pt.pdf)
- CITE. (22 de junho de 2020b). *Disparidades salariais*. Obtido de [http://cite.gov.pt/pt/acite/disparidadessalariais\\_05.html](http://cite.gov.pt/pt/acite/disparidadessalariais_05.html)
- CITE. (13 de fevereiro de 2020c). *Roteiro para a igualdade entre homens e mulheres*. Obtido de <http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/legislacao/Resoluc31.pdf>
- Comissão Europeia. (2017). *Disparidades salariais entre mulheres e homens em Portugal*. Obtido de Comissão Europeia.
- Comissão Europeia. (23 de junho de 2020a). *Europe 2020 targets: statistics and indicators for Portugal*. . Obtido de <https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/european-semester-your-country/portugal/europe-2020-targets-statistics-and-indicators-portuga>

- Comissão Europeia. (17 de fevereiro de 2020b). *Os 20 princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais*. Obtido de [https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_pt](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_pt)
- Conselho Europeu. (6 de Agosto de 2020 (a)). *Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho*. Obtido de <https://www.consilium.europa.eu/pt/policies/work-life-balance/>
- Conselho Europeu. (23 de junho de 2020 (b)). *Semestre Europeu*. Obtido de <https://www.consilium.europa.eu/pt/policies/european-semester/>
- Diário da República. (12 de fevereiro de 2020). *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Obtido de <https://dre.pt/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>
- Dias, S. (2013). "Conciliação entre a vida familiar e profissional. Experiências e práticas de conciliação e representações sociais face ao "sentido dos direitos"". *Sociologia On-Line*,(6), pp. 51-68.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). "Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs". *The Academy of Management Review*, 25(1), pp. 178-199.
- Esping-Andersen, G. (1991). "As três economias políticas do welfare state". *Lua Nova*(24).
- EU Open Data Portal. (6 de Agosto de 2020). *Flash Eurobarometer 470: Work-life balance* . Obtido de [https://data.europa.eu/euodp/en/data/dataset/S2185\\_470\\_ENG](https://data.europa.eu/euodp/en/data/dataset/S2185_470_ENG)
- European Institute for Gender Equality. (2015). "Reconciliation of work, family and private life in the European Union - Policy review". pp. 1-62.
- Eurostat. (5 de Agosto de 2020 (a)). *Average number of usual weekly hours of work in main job, by sex, professional status, full-time/part-time and economic activity (from 2008 onwards, NACE Rev. 2) - hours*. Obtido de [https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq\\_ewhun2&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_ewhun2&lang=en)
- Eurostat. (22 de junho de 2020 (b)). *Gender pay gap in unadjusted form*. Obtido de [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg\\_05\\_20/default/table?!lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?!lang=en)
- Eurostat. (4 de Agosto de 2020 (c)). *Tertiary education statistics*. Obtido de [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Tertiary\\_education\\_statistics#Participation\\_of\\_men\\_and\\_women\\_in\\_tertiary\\_education](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Tertiary_education_statistics#Participation_of_men_and_women_in_tertiary_education)
- Evans, P., & Bartolomé, F. (1984). "The changing pictures of the relationship between career and family". *Journal of Occupational Behavior*, 5(1), pp. 9-21.
- Ferrera, M. (1996). "The "southern model" of welfare in social Europe". *Journal of European Social Policy*, 6(1), pp. 17-37.
- Ferrera, M. (1999). "A reconstrução do Estado social na Europa meridional". *Análise Social*, XXXIV, pp. 457-475.
- Fertuzinhos, S. (2016). "Fundamentos constitucionais da igualdade de género". *Sociologia, Problemas e Práticas*, pp. 49-70.

- Flaquer, L. (2000). "Las políticas familiares en una perspectiva comparada". *Colección Estudios Sociales*(3), pp. 1-69.
- Fundação Francisco Manuel dos Santos . (2019). "As mulheres em Portugal,hoje: quem são, o que pensam e como se sentem".
- Gauthier, A. H. (2002). "Family policies in industrialized countries: is there convergence?". *Population* , pp. 447-474.
- Greenhaus, J., & Beutell, N. J. (1985). "Sources of Conflict between Work and Family Roles". *Academy of Management Review*, 31(1), pp. 76-88.
- Greenhaus, J., & Powell, G. (2006). "When work and Family are allies: a theory of work-family enrichment". *Academy of Management Review*, 31(1), pp. 72-92.
- Guerreiro, M. d. (2009). As políticas de conciliação trabalho-família como factor de competitividade em tempos de crise . *Competitividade e Igualdade de Género*, (pp. 1-5). Lisboa.
- Guerreiro, M. d., & Abrantes, P. (2007). "Transições Incertas. Os jovens perante o trabalho e o emprego". *Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, Lisboa*, pp. 1-183.
- Hochschild, A., & Machung, A. (2012). *The Second Shift: Working Families and the Revolution at Home* . London: Penguin Books.
- ICS; CITE. (2016). Policy Brief III - Principais conclusões e recomendações do Livro Branco . pp. 1-26.
- INE. (2010). Concliação da vida profissional com a vida familiar - Módulo ad hoc do Inquérito ao Emprego de 2010. pp. 1-19.
- INE. (2016). Jovens no mercado de trabalho - Módulo ah hoc de 2016 do Inquérito ao Emprego. *Instituto Nacional de Estatística*, pp. 1-21.
- INE. (2018). Conciliação da vida profissional com a vida familiar – Módulo ad hoc 2018 do Inquérito ao Emprego. pp. 1-16.
- INE. (2019). Organização do Trabalho e do Tempo de Trabalho: Módulo ah hoc do Inquérito ao Emprego - 2º trimestre de 2019. pp. 1-15.
- José, J. d., Wall, K., & Correia, S. V. (2002). "Trabalhar e cuidar de um idoso dependente: problemas e soluções". *Working Papers*, pp. 1-41.
- Lauwe, P.-H. d., Lauwe, M.-J. C., & Nunes, A. S. (1965). "A evolução contemporânea da família: estruturas, funções e necessidades". *Análise Social*(3), pp. 475-600.
- Lewis, J. (1992). "Gender and the development of the welfare regimes". *London School of Economics*, II, pp. 159-173.
- Lewis, J. (1997). "Gender and the Welfare Regimes: Further Thoughts". *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 4(2), pp. 160-177.
- Lewis, S. (1998). "O sentido dos direitos a apoios para a conciliação entre trabalho e a vida familiar: o caso do Reino Unido". *Sociologia - Problemas e Práticas*(27), pp. 27-39.
- Lisboa, M., Dia, A. L., Roque, A., Zélia Barroso, A. F., Cerejo, D., & Patrício, J. (2010). *Igualdade de género e tomada de decisão; Violência contra as mulheres, doméstica e de género* . Sistema Integrado de Informação e Conhecimento .

- Ministério Público Portugal. (12 de fevereiro de 2020a). *Carta das Nações Unidas*. Obtido de [http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/carta\\_das\\_nacoes\\_unidas.pdf](http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/carta_das_nacoes_unidas.pdf)
- Ministério Público Portugal. (12 de fevereiro de 2020b). *Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres*. Obtido de [http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao\\_eliminacao\\_todas\\_formas\\_discriminacao\\_contra\\_mulheres.pdf](http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao_eliminacao_todas_formas_discriminacao_contra_mulheres.pdf)
- Monteiro, R. (2010). "Genealogia da lei da igualdade no trabalho desde finais do Estado Novo". Em V. Ferreira, *A igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias* (pp. 31-56). Lisboa : Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego .
- Monteiro, R., & Domingos, L. (2013). "O sentido do direito à conciliação: vida profissional, familiar e pessoal numa autarquia". *Sociologia, Problemas e Práticas*(73), pp. 59-77.
- OIT. (2019). *"Relatório Global sobre os Salários 2018/2019: O que está por trás da diferença salarial entre homens e mulheres"*.
- OIT. (2020). *"Youth & COVID-19: Impacts on jobs, education, rights and mental well-being"*.
- Organização das Nações Unidas. (23 de junho de 2020). *Objetivos do Desenvolvimento Sustentável* . Obtido de <https://unric.org/pt/Objetivos-de-Desenvolvimento-Sustentavel/>
- Pais, J. M., Cairns, D., & Pappámikail, L. (2005). "Jovens europeus: retrato da diversidade". *Tempo Social*, 2(17), pp. 109-140.
- Perista, H., Guerreiro, M. d., Jesus, C. d., & Moreno, M. L. (2008). "A igualdade de género no quadro da responsabilidade social -o projeto Equal Diálogo Social e Igualdade nas Empresas". *Ex aquo*(18), pp. 103-120.
- Ramalho, M. d. (2019). "Conciliação equilibrada entre a vida profissional e familiar: uma condição (in)atingível da igualdade de género no trabalho e no emprego". pp. 1-17.
- Rêgo, M. d. (2010). "A construção da igualdade de homens e mulheres no trabalho e no emprego na lei portuguesa". Em V. Ferreira, *A igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias* (pp. 57-98). Lisboa: Comissão para a Igualdade de Género no Emprego e no Emprego .
- Rêgo, M. d. (2012). "Políticas de Igualdade de Género na União Europeia e em Portugal: influências e incoerências". *Ex aquo*(25), pp. 29-44.
- Reis, F. L. (2018). *Investigação Científica e Trabalhos Académicos - Guia Prático* . Edições Sílabo, Lda.
- República Portuguesa - XXI Governo Constitucional. (2018). 3 em linha - Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar 2018-2019. *República Portuguesa - XXI Governo Constitucional*, pp. 1-32. Obtido de <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc21/comunicacao/documento?i=3-em-linha-programa-para-a-conciliacao-da-vida-profissional-pessoal-e-familiar-2018-2019->
- República Portuguesa. (2015). *Programa do XXI Governo Constitucionale - 2015/2019*. Obtido de <https://www.portugal.gov.pt/ficheiros-geral/programa-do-governo-pdf.aspx>
- Rodrigues, E., Barroso, M., & Caetano, A. (2010). "Trabalho, família e bem estar: factores e padrões de qualidade de vida na Europa". *CIES e-Working Paper*(93), pp. 1-54.

- Santos, A. R. (1989). "Flexibilidade do trabalho e flexibilidade da tecnologia: conceitos, tipologias e medidas". *Estudos de Economia*, IX(3), pp. 325-336.
- Santos, G. G. (2008). "Género, carreiras e a relação entre o trabalho e a família: uma perspetiva de gestão". *E-cadernos*(1), pp. 97-120.
- São Jose, J. d. (2012). "A divisão dos cuidados sociais prestados a pessoas idosas: complexidades, desigualdades e preferências". *Sociologia, Problemas e Práticas*(69), pp. 63-85.
- Saraceno, C., & Naldini, M. (2003). *Sociologia da Família*. Lisboa: Editorial Estampa, Lda.
- Silvestre, H. C., & Araújo, J. F. (2011). *Metodologia para a Investigação Social*. Escolar Editora .
- Torres, A. C., Silva, F. V., Monteiro, T. L., & Cabrita, M. (2005). *Homens e Mulheres entre Trabalho e Família*.
- União Europeia. (13 de fevereiro de 2020). *Tratado de Amesterdão*. Obtido de [https://europa.eu/european-union/sites/europaeu/files/docs/body/treaty\\_of\\_amsterdam\\_pt.pdf](https://europa.eu/european-union/sites/europaeu/files/docs/body/treaty_of_amsterdam_pt.pdf)
- Vasconcelos, P. (2020). Redes de apoio familiar e desigualdade social: estratégias de class. *Análise Social*, XXXVII (163), pp. 507-544.
- Wall, K. (2010a). "A conciliação entre a vida profissional e a vida familiar em casais com filhos: perspetivas masculinas". Em K. Wall, S. Aboim, & V. Cunha, *A vida Familiar no Masculino. Negociando Velhas e Novas Masculinidades* (pp. 97-128). Lisboa : Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Wall, K. (2010b). "Os homens e a política de família". Em K. Wall, S. Aboim, & V. Cunha, *A Vida Familiar no Masculino. Negociando Velhas e Novas Masculinidades* (pp. 67-94). Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Wall, K., Correia, R. B., & Gouveia, R. (2019). "Atitudes face Às licenças parentais em Portugal". *Sociologia, Problemas e Práticas*(90), pp. 55-76.
- Wall, K., Cunha, V., Atalaia, S., Rodrigues, L., Correia, R., Correia, S. V., & Rosa, R. (2016). *Livro Branco - Homens e Igualdade de Género em Portugal*. Lisboa: Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa; Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego .
- Weise, C. (2020). Relatório relativo a Portugal de 2020. *Relatório relativo a Portugal e do Fundo para uma Transição Justa*.

# ANEXOS

## ANEXO A: INQUÉRITO À CONCILIAÇÃO DA VIDA PESSOAL, FAMILIAR E PROFISSIONAL

Sou aluna do 2º ano de Mestrado em Políticas Públicas no ISCTE-IUL e o seguinte questionário tem como objetivo entender quais as expectativas futuras dos jovens universitários no que toca à conciliação da vida pessoal, familiar e profissional. As respostas aqui apresentadas serão anónimas e confidenciais, sendo utilizadas para efeitos académicos e científicos e nenhuma informação disponibilizada será tratada individualmente. O seu contributo é fundamental para a realização do meu objeto de estudo e para o sucesso do mesmo. Por favor certifique-se que todos os campos são preenchidos. O questionário demora cerca de 10 minutos a preencher. Agradeço a disponibilidade e participação.

**\*Obrigatório**

### Aspetos Familiares

1. Tendo em conta os modelos de articulação da família<sup>9</sup>, assinale com “x” o que mais se revê na sua família: \*

Modo 1: Ambos os membros do casal têm uma carreira profissional qualificada e empenham-se nesse objetivo ao longo da vida conjugal. Existe uma partilha das tarefas e recorre-se a diferentes soluções na vida familiar, como recursos formais (ex: empregada doméstica e *babysitter*) e recursos informais (ex: apoio de familiares, como avós).

Modo 2: Os homens apresentam uma carreira profissional altamente qualificada e exigente, enquanto a mulher tem uma carreira menos bem-sucedida ou emprego mais administrativo/rotineiro. Contudo, existe ainda algum apoio nas tarefas por parte do homem.

Modo 3: Os dois membros do casal são qualificados e têm, desde o início da vida conjugal, carreiras profissionais estabelecidas. O objetivo passa por manter o espaço profissional de cada um sem deixar de estimular a participação dos dois na vida quotidiana da família e no apoio aos filhos.

Modo 4: O homem é o principal provedor de rendimentos para o espaço doméstico, enquanto o trabalho da mulher é considerado um complemento e assume um papel de principal responsável do cuidado dos filhos.

	Modo 1	Modo 2	Modo 3	Modo 4	Não aplicável	Outro
Pais						
Família de Origem						
Modo que deseja						

<sup>9</sup> Os modos de articulação apresentados foram retirados: Wall, Karin. “A conciliação entre a vida profissional e a vida familiar em casais com filhos: Perspetivas masculinas”. In: Wall, Karin, Aboim, Sofia & Cunha Vanessa (coords.). *A Vida Familiar no Masculino. Negociando Velhas e Novas Masculinidades*, Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, pp 97-128

2. De acordo com as seguintes afirmações apresentadas, relativas a aspetos familiares. Assinale de 1 a 5, segundo a seguinte escala, 1: discordo totalmente; 2: discordo bastante; 3: não concordo nem discordo; 4: concordo bastante; 5: concordo totalmente: \*

	1	2	3	4	5
A mãe é a pessoa que melhor cuida das crianças					
Os profissionais de serviços de guarda de crianças/amas podem tomar conta de crianças (ex: creches)					
Outros familiares podem cuidar das crianças (ex: avós)					
Quando ambos os pais trabalham a tempo inteiro, o desenvolvimento das crianças é afetado					
O homem não deve reduzir as suas obrigações profissionais em prol da família					
O homem deve ter um papel ativo nas tarefas familiares e domésticas					
Uma mulher não deve deixar o trabalho pelo facto de ter uma criança					
A mulher não deve reduzir as suas obrigações profissionais em prol da família					
A mulher deve ter mais responsabilidade nas tarefas domésticas e cuidado dos filhos do que o homem					
Uma mulher que não queira ter filhos é egoísta					
Um homem que não queira ter filhos é egoísta					
A vida familiar funciona quando a mulher trabalha e o homem fica responsável pelo cuidado das crianças					
Uma criança precisa de viver com o pai e a mãe para crescer equilibrada					

3. Tem filhos? No caso de responder sim, passe para a questão nº 4. No caso de responder não, passe para a questão nº6.

Sim     Não

4. Quantos filhos tem?

1    2    3    4    5 ou mais

5. O(s) filho(s) foram planeados?

Sim     Não

6. Deseja vir a ser pai ou mãe?

Sim     Não

7. No que diz respeito aos motivos de ter filhos (ou ter mais filhos)<sup>10</sup>. Assinale de 1 a 5, segundo a seguinte escala, 1: nada importante; 2: pouco importante; 3: indiferente; 4: relativamente importante; 5: bastante importante:

	1	2	3	4	5
Ver os filhos a crescer e desenvolverem-se					
Ver a família a aumentar					
O/a companheiro/a deseja ter (mais) filhos					
Fortalecer a relação do casal					
Realização pessoal					
Diminuir as hipóteses de solidão na velhice					
Subsídio de parentalidade (número de dias e valor a receber)					

8. No que diz respeito aos motivos de não ter filhos (ou não querer ter mais filhos). Assinale de 1 a 5, segundo a seguinte escala, 1: nada importante; 2: pouco importante; 3: indiferente; 4: relativamente importante; 5: bastante importante:

	1	2	3	4	5
A influencia de terceiros					
Opção pessoal de vida					
Dificuldade de conciliação entre a vida familiar e a vida profissional					
Problemas associados à educação de uma criança					
Dificuldade em conseguir um emprego					
O/a companheiro/a não deseja ter (mais) filhos					
Dificuldades associadas à gravidez					

9. Das seguintes afirmações, classifique de 1 a 5, as medidas em que o Estado deve intervir para promover uma melhor conciliação entre o trabalho e a vida familiar dos indivíduos. Assinale de 1 a 5, segundo a seguinte escala, 1: nada importante; 2: pouco importante; 3: mais ou menos importante; 4: importante; 5: muito importante: \*

	1	2	3	4	5
Aumentar os rendimentos das famílias com filhos					
Incentivos monetários para o nascimento de crianças					
Mais subsídios dirigidos às crianças					
Facilitar as condições de trabalho par quem tem filhos, sem perder regalias					
Alargar o acesso a serviços para ocupação dos filhos durante o tempo de trabalho dos pais					
Preços mais acessíveis nos serviços públicos					
Flexibilização dos horários de trabalho					

<sup>10</sup> As questões número 7 e 8 foram retiradas do Inquérito à Fecundidade 2013, realizado pelo Instituto Nacional de Estatística.

Maior oferta dos serviços de cuidado (como creches, infantários, centros de dia, etc.)					
Subsídio de parentalidade (número de dias e valor a receber)					
Medidas de promoção da igualdade de género no mercado de trabalho					
Aumento do número de dias da licença parental e do valor a receber					
Aumento do número de dias da licença de maternidade e do valor a receber					

10. As políticas de conciliação do trabalho e da família devem ser direcionadas para: \*

- Homens     Mulheres     Ambos

11. Considera Portugal um bom país para ter filhos? \*

- Sim     Não

12. Considera Portugal um bom país para as crianças crescerem? \*

- Sim     Não

13. Considera o mundo em que vivemos um bom local para ter filhos? \*

- Sim     Não

#### Aspetos Profissionais

14. De acordo com as seguintes afirmações apresentadas, relativas a aspetos profissionais . Assinale de 1 a 5, segundo a seguinte escala, 1: discordo totalmente; 2: discordo bastante; 3: não concordo nem discordo; 4: concordo bastante; 5: concordo totalmente: \*

	1	2	3	4	5
O trabalho é importante porque traz dinheiro para a família					
O trabalho é importante porque dá autonomia e independência					
O trabalho doméstico é tão importante como o trabalho pago					
Homens ambiciosos e orientados para a carreira não deverão ter companheiras/os que trabalhassem profissionalmente					
O facto de ter uma carreira profissional é mais importante para um homem do que para uma mulher					
Só trabalhando as mulheres são verdadeiramente independentes					
Uma mulher que trabalhe é mais respeitada na sociedade					
As mulheres não se envolvem tanto na carreira como os homens					
A família e o trabalho são compatíveis					
As mulheres estão menos preparadas para a competição no mercado laboral					
Ser doméstica é menos stressante do que ter uma carreira profissional					

15. Situação atual? \*

- Estudante a tempo inteiro     Trabalhador/a estudante

16. Experiência profissional durante os estudos?<sup>11</sup> \*

Estágio curricular  Outra experiência profissional  Sem experiência profissional

17. Quanto tempo considera que irá decorrer desde o fim do curso até encontrar emprego? \*

Até 3 meses  De 4 a 6 meses  De 7 meses a 1 ano  Mais de um ano

18. Quais são as expectativas de uma carreira profissional? \*

Bastante altas  Altas  Moderadas  Baixas

19. Disponibilidade de mudança de residência para obtenção de emprego? \*

Dentro do país  Para um país da União Europeia

Para qualquer país  Não mudaria

20. Qual o tempo de deslocação que teria desposto a percorrer entre casa-trabalho? \*

Até 1 hora  Mais de uma hora

21. Que remuneração espera receber no seu primeiro trabalho? \*

Menos de 700 euros mensais  Entre 700 euros a 900 euros mensais

Entre 900 euros a 1 200 euros mensais  Entre 1 200 euros a 1 500 euros mensais

Entre 1 500 euros a 2 000 euros mensais  Mais de 2 000 euros mensais

22. Que remuneração espera alcançar após os primeiros 5 anos de trabalho? \*

Menos de 700 euros mensais  Entre 700 euros a 900 euros mensais

Entre 900 euros a 1 200 euros mensais  Entre 1 200 euros a 1 500 euros mensais

Entre 1 500 euros a 2 000 euros mensais  Mais de 2 000 euros mensais

23. Quantas horas considera efetivamente vai trabalhar? \*

Até 25 horas semanais  Entre 25 a 35 horas semanais

Mais de 35 horas semanais

24. Ao procurar emprego, como classifica as seguintes afirmações. Assinale de 1 a 5, segundo a seguinte escala, 1: nada importante; 2: pouco importante 3: mais ou menos importante; 4: importante; 5: muito importante: \*

	1	2	3	4	5
Existência de apoio médico/psicológico no local de trabalho					
Os funcionários têm direito a seguro de saúde					
Os funcionários têm direito a apoio no estudo dos filhos (Ex: bolsas de estudo)					
Flexibilidade nos horários por parte da entidade empregadora					
Boa relação com a chefia e com os colegas					

<sup>11</sup> As questões 16, 17, 19 foram retiradas do Inquérito ao Emprego 2016, realizado pelo Instituto Nacional de Estatística.

Boa estabilidade financeira					
Boas oportunidades de progressão na carreira					

25. Considera que existe discrepâncias de oportunidades no mercado de trabalho para homens e mulheres?\*

Sim     Não

26. Considera que existe diferenças entre o setor público e o setor privado? \*

Sim     Não

27. Que valores considera fundamentais para uma sociedade saudável? \*

28. Que questões mais o/a preocupam em relação ao seu futuro? \*

29. Que questões o/a preocupam em relação à constituição de uma potencial família? \*

### Informação Geral

30. Idade (Utilizar caracteres exclusivamente numéricos): \*

31. Sexo: \*

Homem     Mulher     Outro:

32. Estado Civil: \*

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

33. Instituição de Ensino: \*

34. Curso que Frequenta: \*

35. Em que ciclo se encontra: \*

1º Ciclo     2º Ciclo     3º Ciclo

36. Há quanto tempo frequenta o curso? \*

1 ano     2 anos     3 anos     4 anos     5 ou + anos

37. É estudante deslocado? \*

Sim     Não

38. Concelho de Residência: \*

39. Concelho de Residência enquanto estudante: \*

40. Com quem vive atualmente: \*

Sozinho/a     Com os pais     Com outros familiares

Cônjuge     Com colegas/amigos

41. Se é estudante deslocado, onde vive?

Quarto alugado     Casa alugada     Com familiares     Outra:

42. Sendo estudante deslocado, sente alguma das seguintes dificuldades financeiras?

Dificuldade em arranjar quarto/casa     Dificuldade em manter quarto/casa

Dificuldades associadas aos valores das propinas

Dificuldades associadas a outras despesas

Nenhuma das anteriores

43. Nível de habilitação académica mais elevado: \*

	Ensino Primário	2º Ciclo	3ºCiclo	Ensino Secundário	Licenciatura	Mestrado	Doutoramento	Não Aplicável
Pai								
Mãe								
Cônjuge								
Próprio								

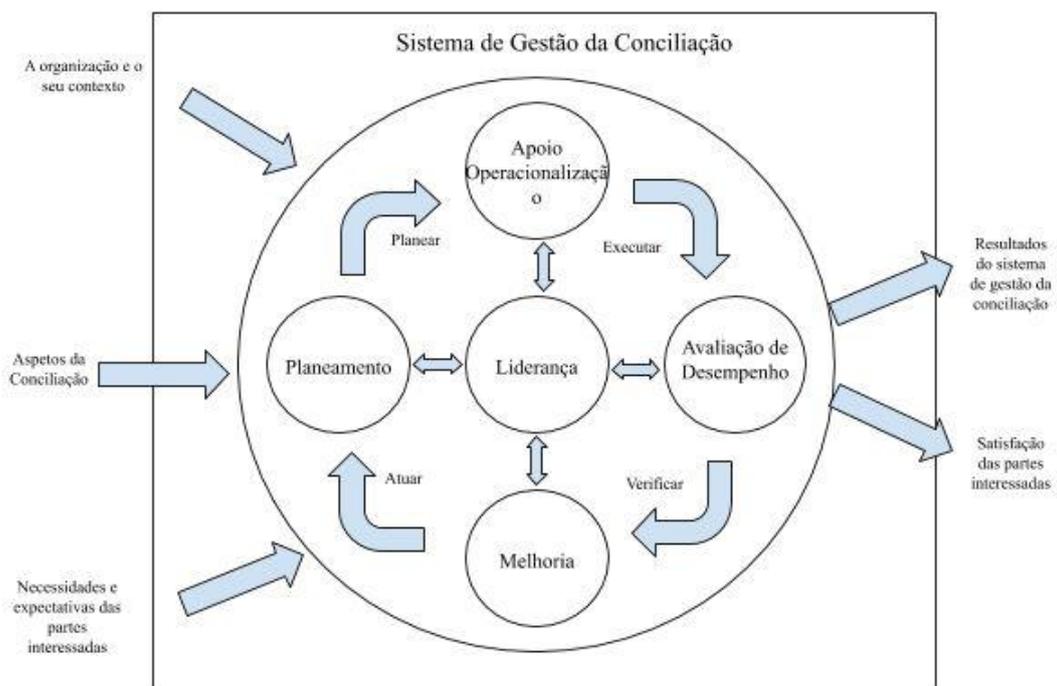
44. Qual condição perante o trabalho? \*

	Estudante	Empregado/a	Desempregado/a	Reformado/a	Inativo/a	Não Aplicável
Pai						
Mãe						
Cônjuge						
Próprio						

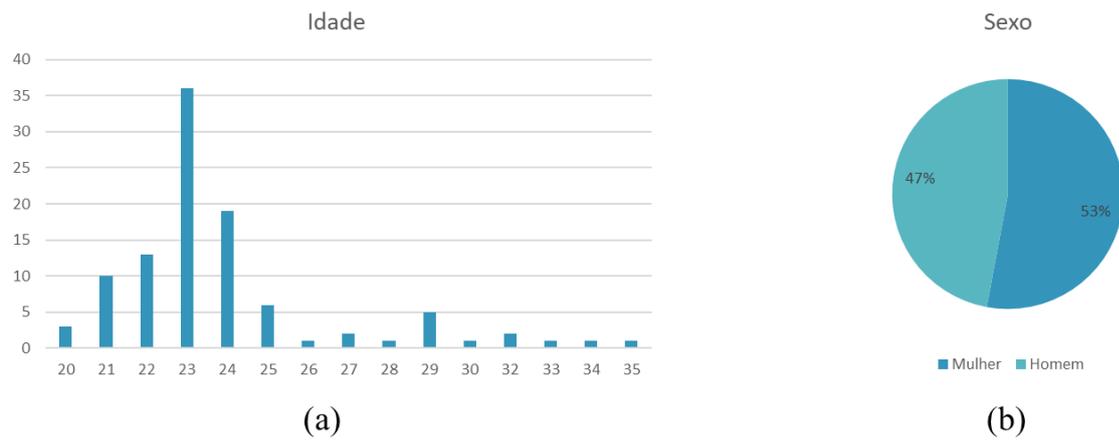
## ANEXO B: FIGURAS

FIGURA 1: SISTEMA DE GESTÃO DA CONCILIAÇÃO

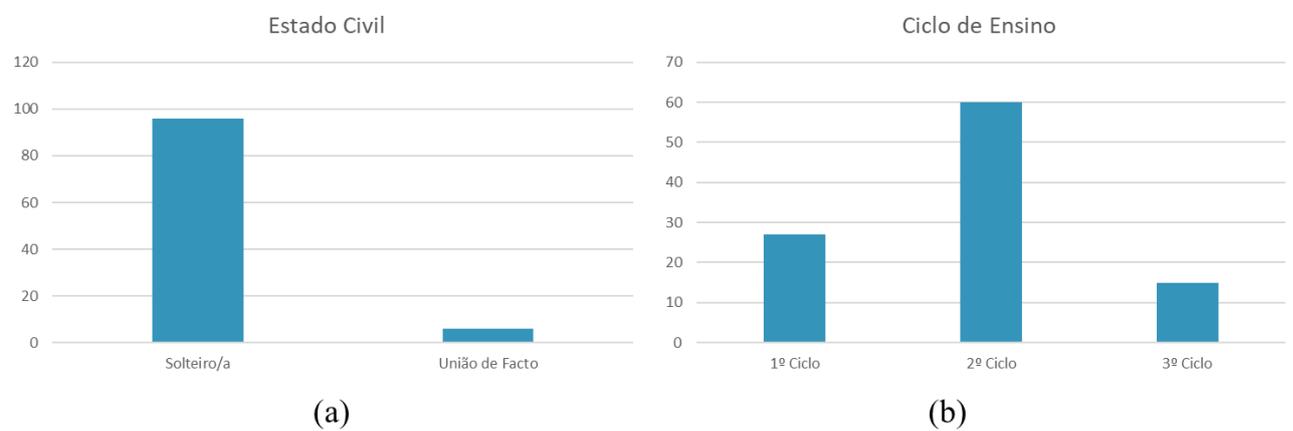
FONTE: GUIA PRÁTICO PARA A IMPLEMENTAÇÃO E CERTIFICAÇÃO DA NORMA PORTUGUESA 4552:2016



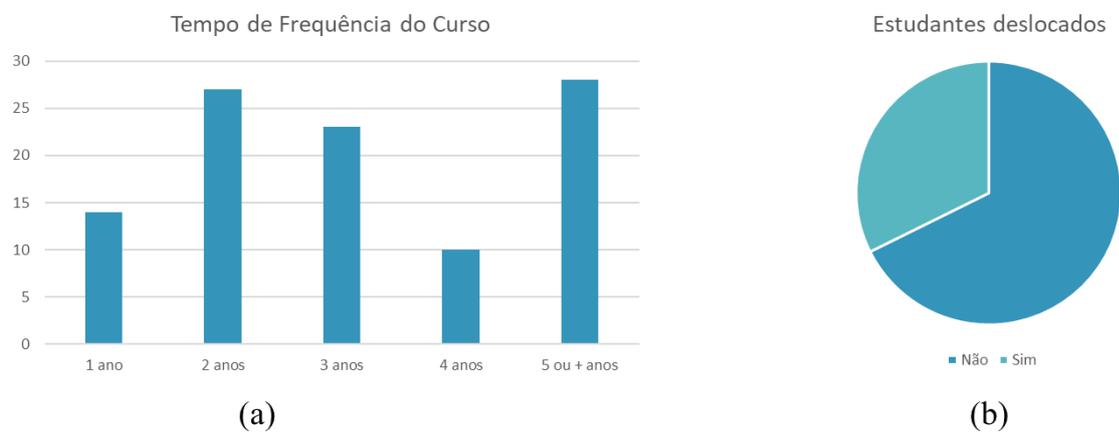
**FIGURA 2: (a) IDADE DOS INQUIRIDOS; (b) SEXO DOS INQUIRIDOS**



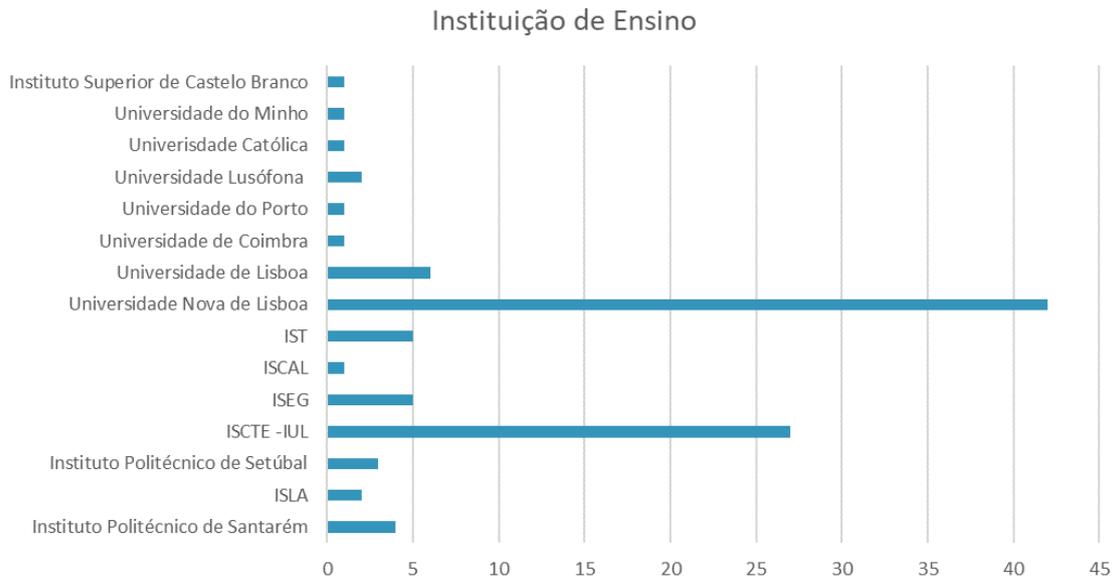
**FIGURA 3: (a) ESTADO CIVIL DOS INQUIRIDOS; (B) CICLO DE ENSINO DOS INQUIRIDOS**



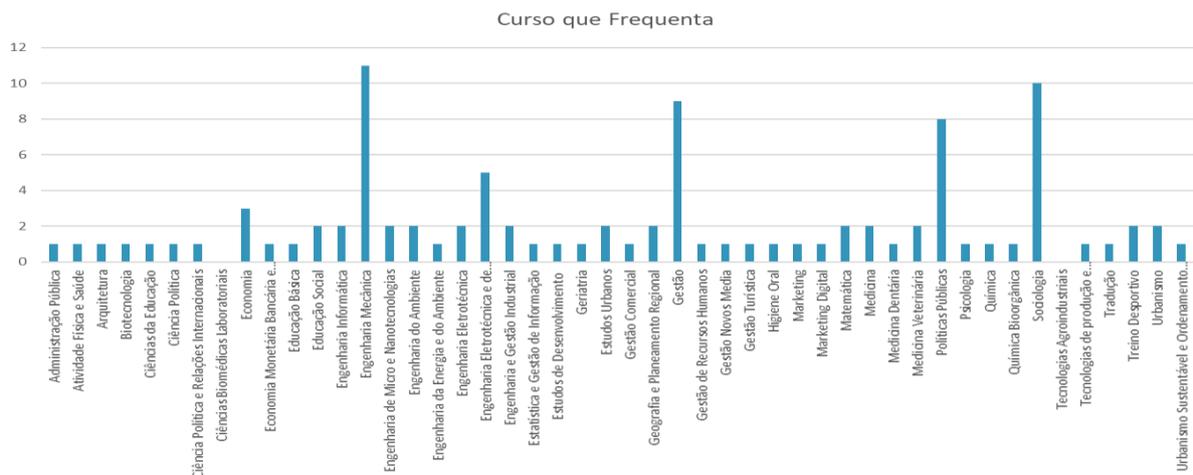
**FIGURA 4: (a) TEMPO DE FREQUÊNCIA DO CURSO DOS INQUIRIDOS; (b) ESTUDANTES INQUIRIDOS DESLOCADOS**



**FIGURA 5: INSTITUIÇÃO DE ENSINO DOS INQUIRIDOS**



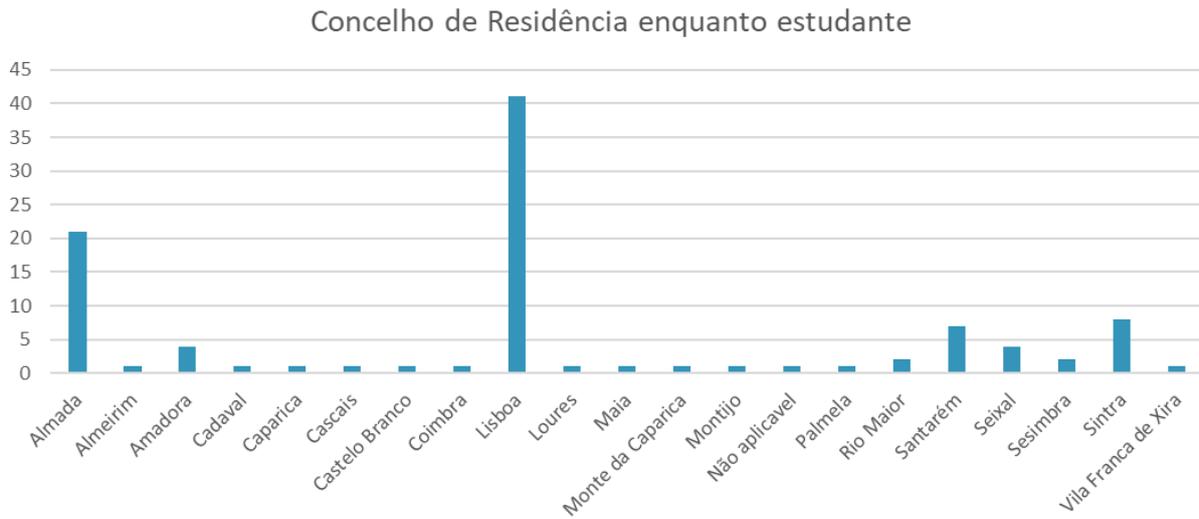
**FIGURA 6: CURSO DOS INQUIRIDOS**



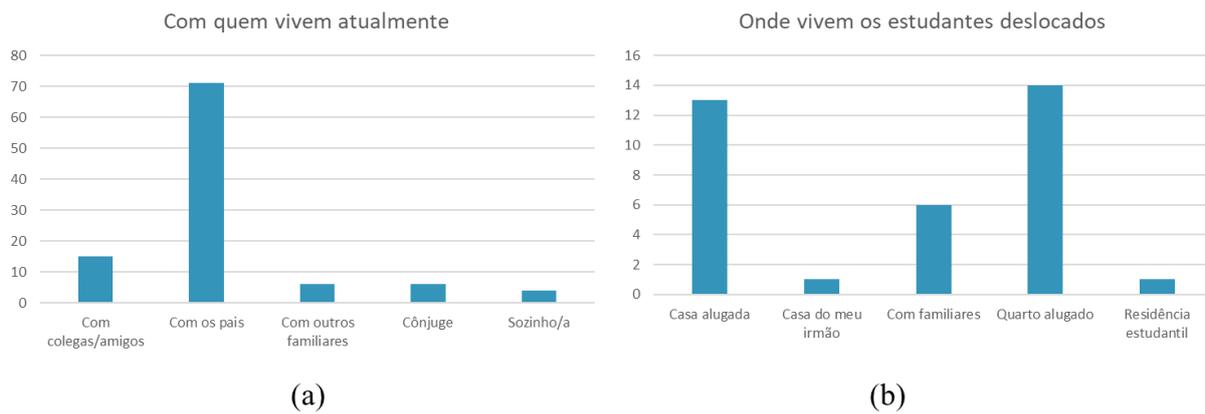
**FIGURA 7: CONCELHO DE RESIDÊNCIA DOS INQUIRIDOS**



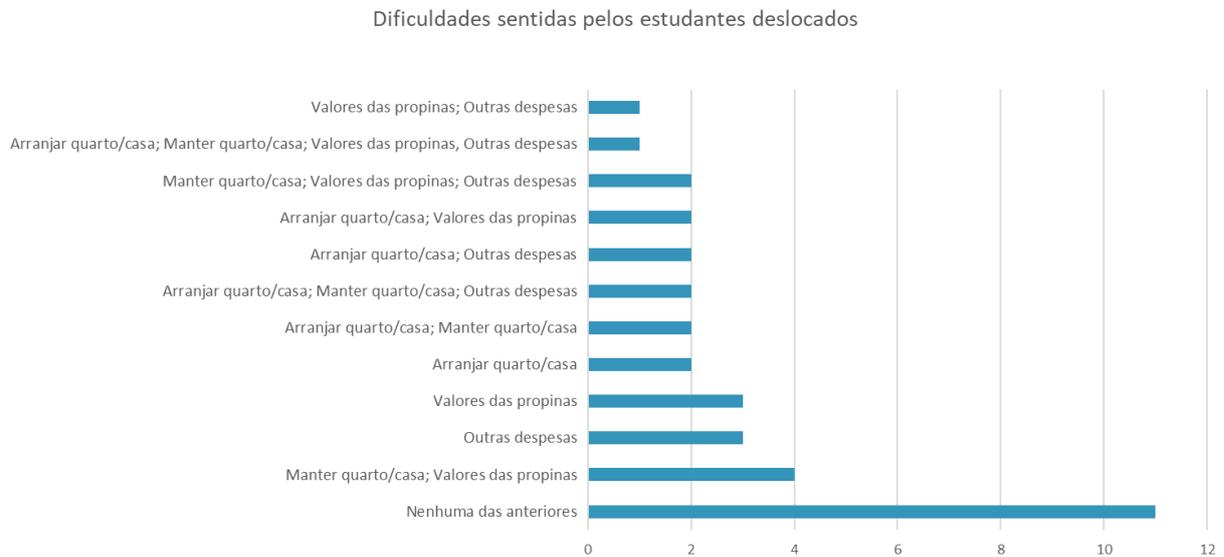
**FIGURA 8: CONCELHO DE RESIDÊNCIA DOS INQUIRIDOS ENQUANTO ESTUDANTES**



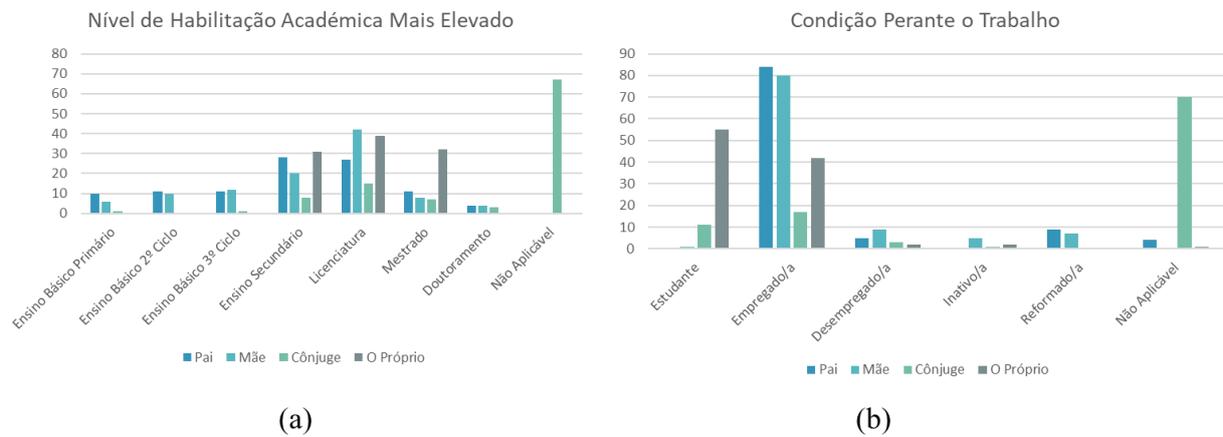
**FIGURA 9: (a) COM QUEM VIVEM ATUALMENTE OS INQUIRIDOS; (b) SENDO ESTUDANTES DESLOCADOS, ONDE VIVEM OS INQUIRIDOS**



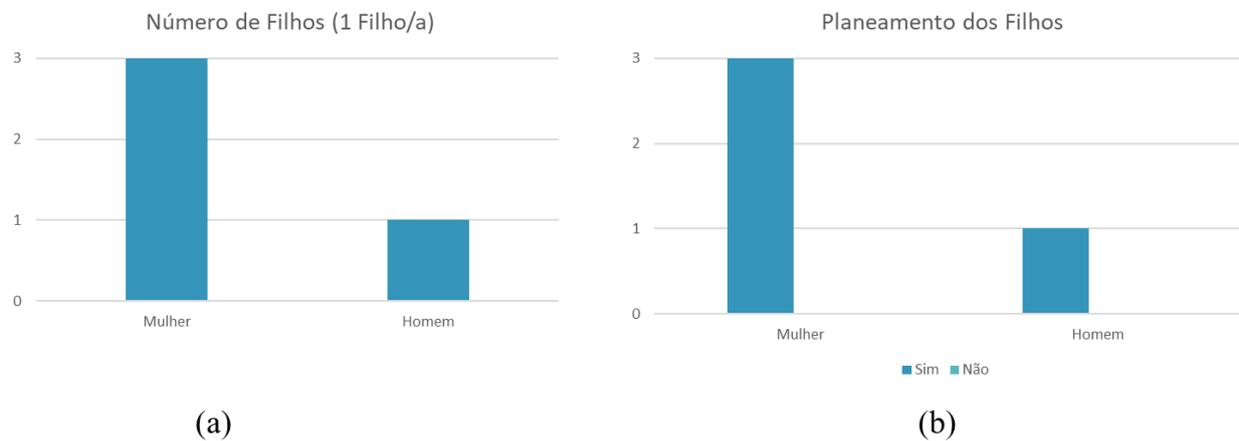
**FIGURA 10: DIFICULDADES SENTIDAS PELOS ESTUDANTES DESLOCADOS INQUIRIDOS**



**FIGURA 11: (a) NÍVEL DE HABILITAÇÃO ACADÉMICA MAIS ELEVADO (PAI, MÃE, CÔNJUGE, PRÓPRIO); (B) CONDIÇÃO PERANTE O TRABALHO (PAI, MÃE, CÔNJUGE, PRÓPRIO)**

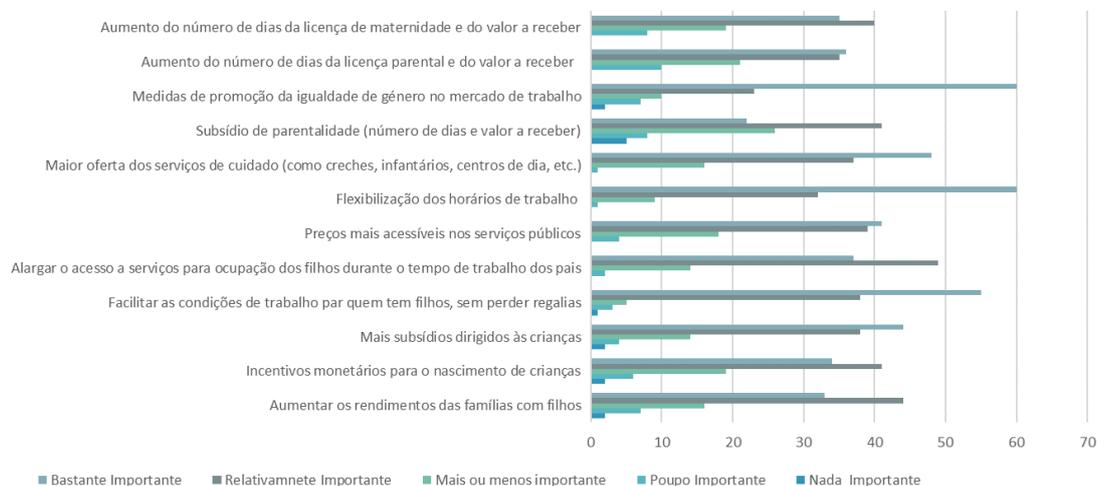


**Figura 12: (a) NÚMERO DE FILHOS E FILHOS PLANEADOS DOS INQUIRIDOS; (b) DESEJO DE SER PAI/MÃE DOS INQUIRIDOS**

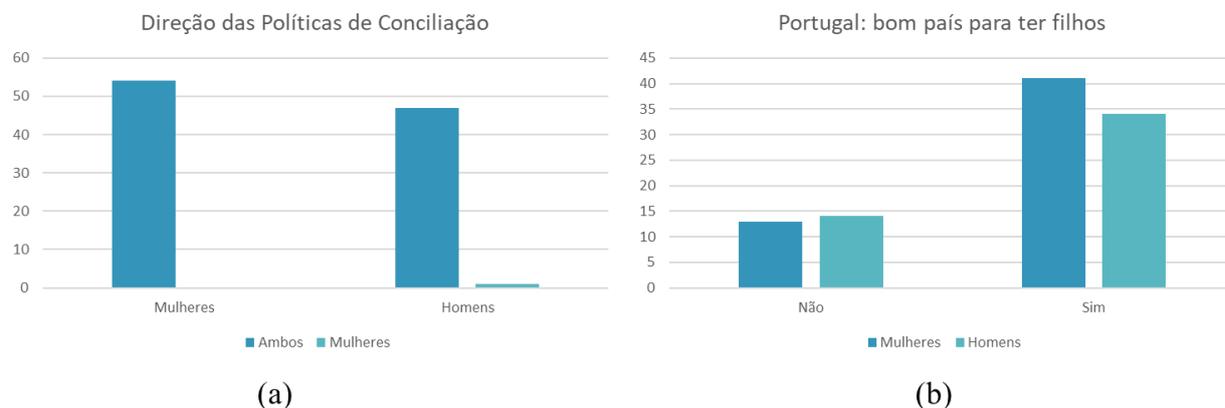


**Figura 13: MOTIVOS EM QUE O ESTADO DEVE INTERVIR PARA PROMOVER UMA MELHOR CONCILIAÇÃO ENTRE TRABALHO E FAMÍLIA**

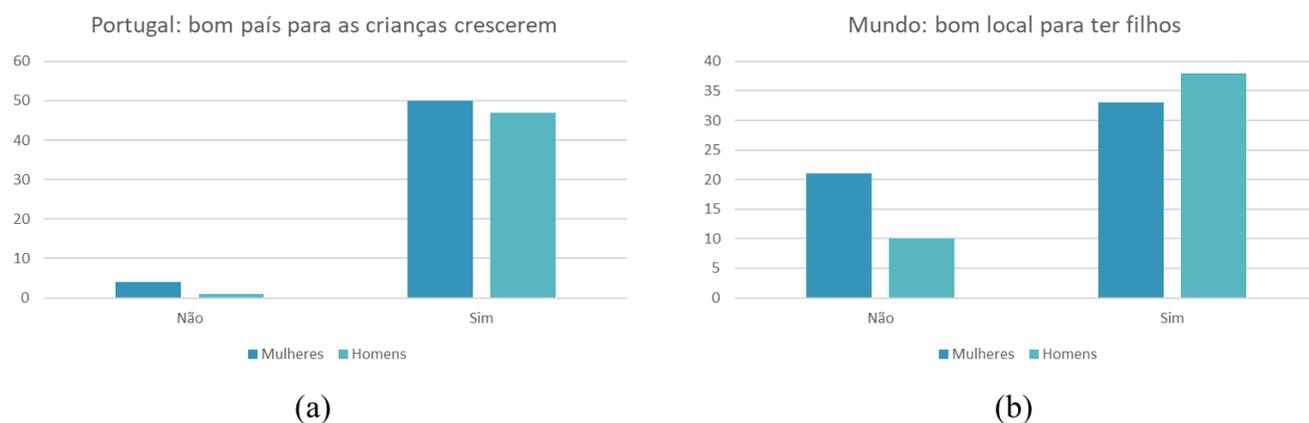
Medidas em que o Estado deve intervir para promover uma melhor conciliação entre trabalho e família



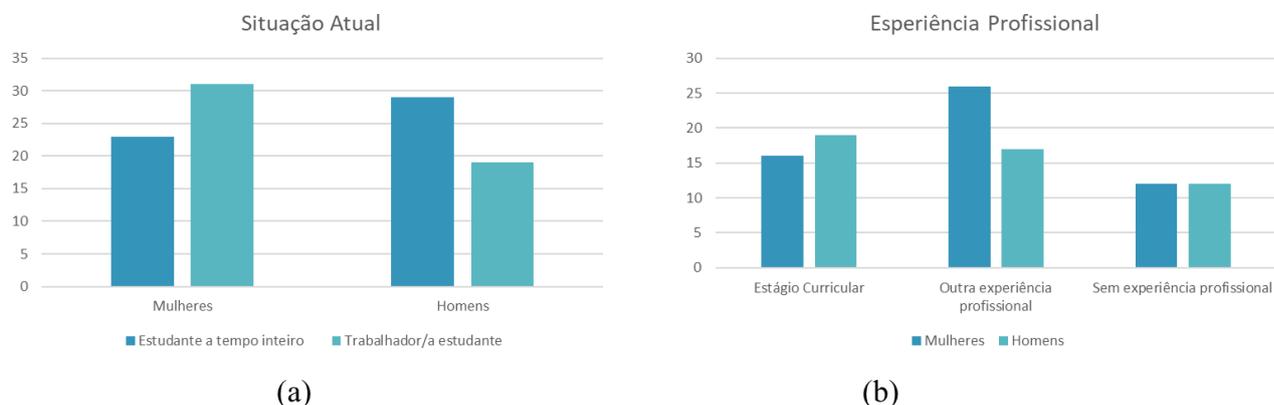
**FIGURA 14: (a) DIREÇÃO DAS POLÍTICAS DE CONCILIAÇÃO DO TRABALHO E FAMÍLIA; (b) CONSIDERA PORTUGAL UM BOM PAÍS PARA TER FILHOS?**



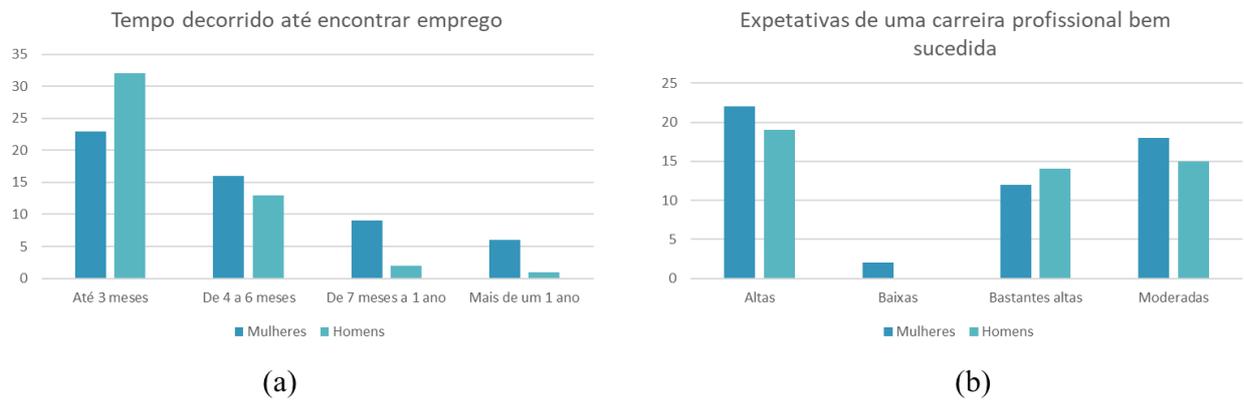
**FIGURA 15: (a) CONSIDERA PORTUGAL UM BOM PAÍS PARA AS CRIANÇAS CRESCEREM?; (b) CONSIDERA O MUNDO EM QUE VIVEMOS UM BOM LOCAL PARA TER FILHOS?**



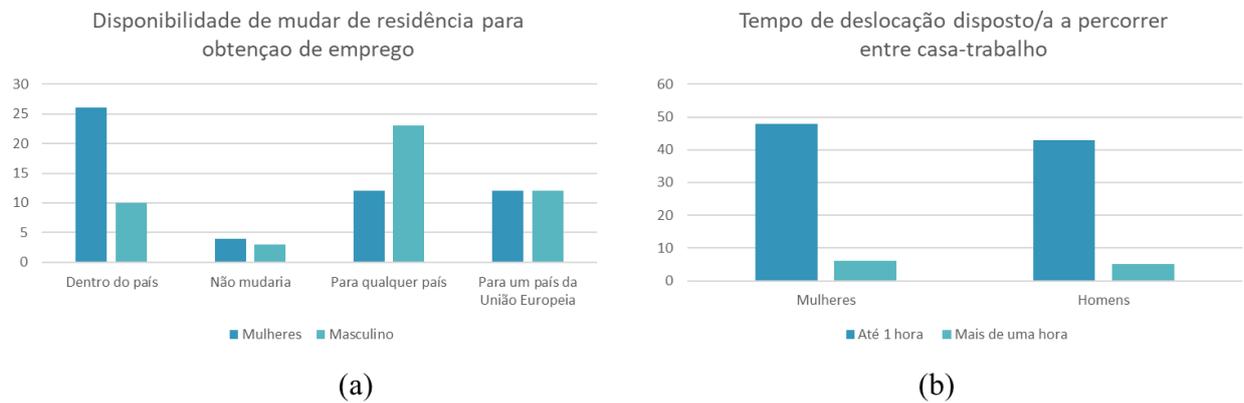
**FIGURA 16: (a) SITUAÇÃO ATUAL DOS INQUIRIDOS; (b) EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL DURANTE OS ESTUDOS DOS INQUIRIDOS**



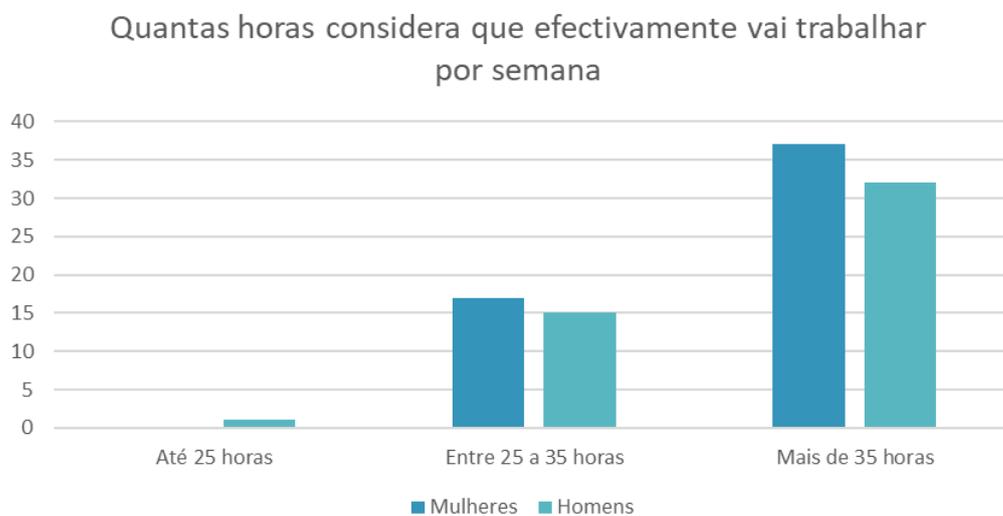
**FIGURA 17: (a) TEMPO QUE CONSIDERA QUE IRÁ DECORRER DESDE O FIM DO CURSO ATÉ ENCONTRAR EMPREGO; (b) EXPECTATIVAS DE UMA CARREIRA BEM SUCEDIDA**



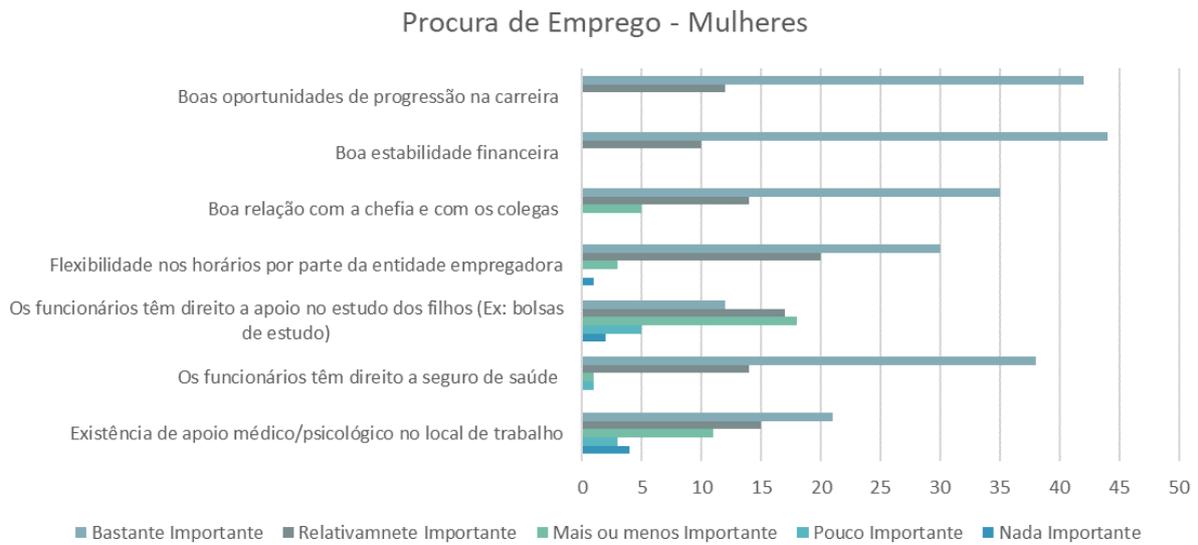
**FIGURA 18: (a) DISPONIBILIDADE DE MUDANÇA DE RESIDÊNCIA PARA OBTENÇÃO DE EMPREGO; (b) TEMPO DE DESLOCAÇÃO DISPOSTO A PERCORRER ENTRE CASA-TRABALHO**



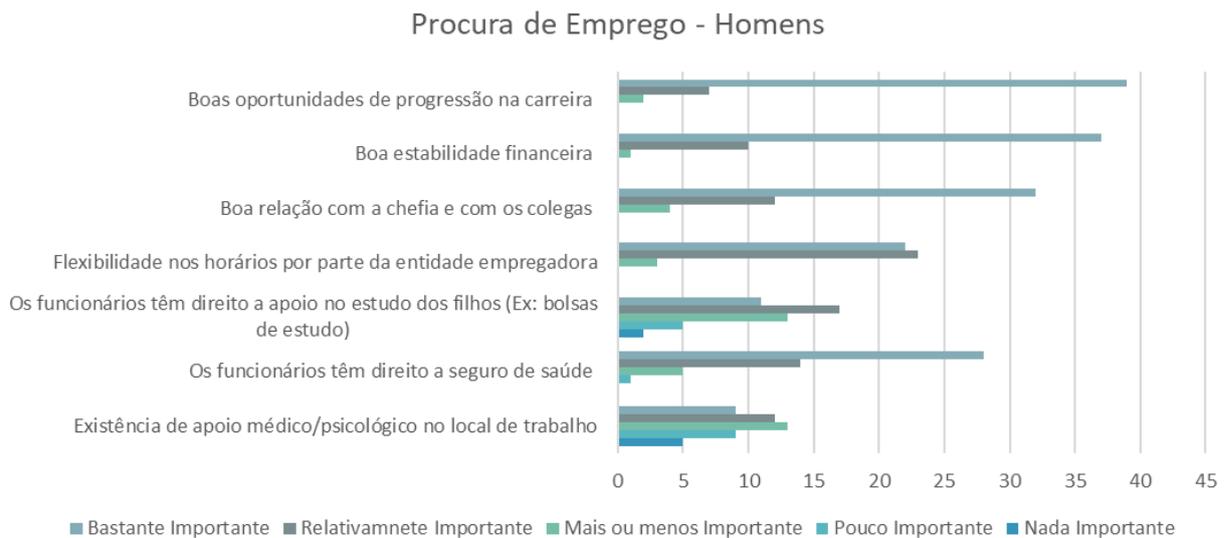
**FIGURA 19: HORAS QUE CONSIDERA QUE EFETIVAMENTE VAI TRABALHAR POR SEMANA**



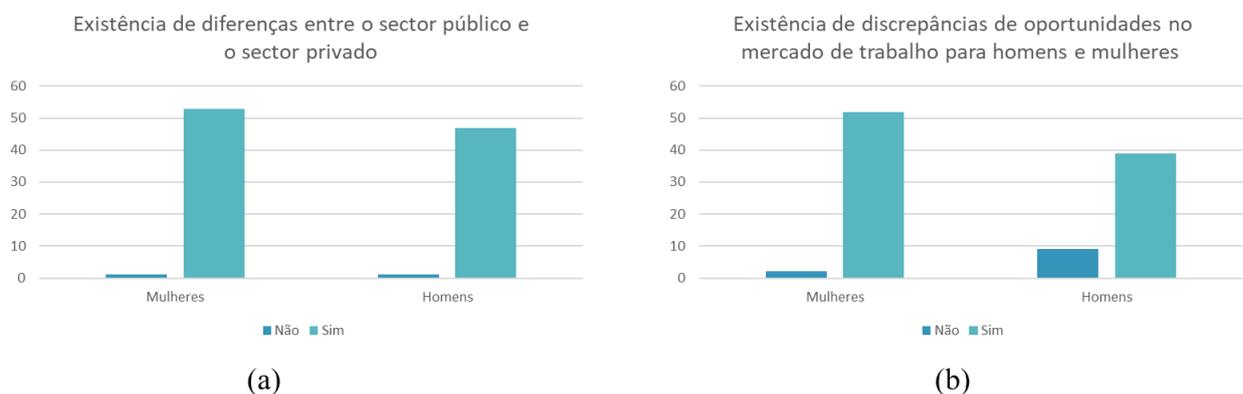
**FIGURA 20: MOTIVOS IMPORTANTES NA PROCURA DE EMPREGO – MULHERES**



**FIGURA 21: MOTIVOS IMPORTANTES NA PROCURA DE EMPREGO - HOMENS**



**Figura 22: (a) EXISTÊNCIA DE DIFERENÇAS ENTRE O SETOR PÚBLICO E O SETOR PRIVADO; (b) EXISTÊNCIA DE DISCREPÂNCIAS DE OPORTUNIDADES NO MERCADO DE TRABALHO PARA HOMENS E MULHERES**



## ANEXO C: TABELAS CRUZADAS, RESULTADOS DO TESTE DE FISCHER E RESÍDUO ESTANDARDIZADO AJUSTADO

TABELA 1: SEXO \* A MÃE É A PESSOA QUE MELHOR CUIDA DAS CRIANÇAS

**Tabulação cruzada 31. Sexo: \* 2. [A mãe é a pessoa que melhor cuida das crianças]**

			2. [A mãe é a pessoa que melhor cuida das crianças]					
			Discordo totalmente	Discordo bastante	Não concordo nem discordo	Concordo bastante	Concordo totalmente	Total
31. Sexo:	Feminino	Contagem	4	10	9	20	11	54
		Resíduos ajustados	-,2	1,9	-2,6	,6	,8	
	Masculino	Contagem	4	3	19	15	7	48
		Resíduos ajustados	,2	-1,9	2,6	-,6	-,8	
Total		Contagem	8	13	28	35	18	102

TABELA 2: SEXO \* REALIZAÇÃO PESSOAL

**Tabulação cruzada 31. Sexo: \* 7. [Realização pessoal]**

			7. [Realização pessoal]					
			Nada importante	Pouco importante	Indiferente	Relativamente importante	Bastante importante	Total
31. Sexo:	Feminino	Contagem	6	5	1	18	22	52
		Resíduos ajustados	1,7	,4	-2,3	,4	-,3	
	Masculino	Contagem	1	3	6	13	19	42
		Resíduos ajustados	-1,7	-,4	2,3	-,4	,3	
Total		Contagem	7	8	7	31	41	94

TABELA 3: SEXO \* O/A COMPANHEIRO/A DESEJA TER (MAIS) FILHOS

**Tabulação cruzada 31. Sexo: \* 7. [O/a companheiro/a deseja ter (mais) filhos]**

			7. [O/a companheiro/a deseja ter (mais) filhos]					
			Nada importante	Pouco importante	Indiferente	Relativamente importante	Bastante importante	Total
31. Sexo:	Feminino	Contagem	2	5	13	18	14	52
		Resíduos ajustados	-,2	1,4	-1,0	2,2	-1,7	
	Masculino	Contagem	2	1	14	6	18	41
		Resíduos ajustados	,2	-1,4	1,0	-2,2	1,7	
Total		Contagem	4	6	27	24	32	93

TABELA 4: SEXO \* SER DOMÉSTICA É MENOS STRESSANTE DO QUE TER UMA CARREIRA PROFISSIONAL

**Tabulação cruzada 31. Sexo: \* 14. [Ser doméstica é menos stressante do que ter uma carreira profissional]**

			14. [Ser doméstica é menos stressante do que ter uma carreira profissional]					
			Discordo totalmente	Discordo bastante	Não concordo nem discordo	Concordo bastante	Concordo totalmente	Total
31. Sexo:	Feminino	Contagem	15	20	11	5	3	54
		Resíduos ajustados	,8	,6	,8	-1,4	-1,5	
	Masculino	Contagem	10	15	7	9	7	48
		Resíduos ajustados	-,8	-,6	-,8	1,4	1,5	
Total		Contagem	25	35	18	14	10	102

**TABELA 5: SEXO\* HOMENS AMBICIOSOS E ORIENTADOS PARA A CARREIRA NÃO DEVERÃO TER COMPANHEIRAS/OS QUE TRABALHASSEM PROFISSIONALMENTE**

**Tabulação cruzada 31. Sexo: \* 14. [Homens ambiciosos e orientados para a carreira não deverão ter companheiras/os que trabalhassem profissionalmente]**

			14. [Homens ambiciosos e orientados para a carreira não deverão ter companheiras/os que trabalhassem profissionalmente]					
			Discordo totalmente	Discordo bastante	Não concordo nem discordo	Concordo bastante	Concordo totalmente	Total
31. Sexo:	Feminino	Contagem	36	12	4	1	1	54
		Resíduos ajustados	2,1	-1,5	-,2	-,7	-1,1	
	Masculino	Contagem	22	17	4	2	3	48
		Resíduos ajustados	-2,1	1,5	,2	,7	1,1	
Total		Contagem	58	29	8	3	4	102

**TABELA 6: SEXO\* QUANTO TEMPO CONSIDERA QUE IRÁ DECORRER DESDE O FIM DO CURSO ATÉ ENCONTRAR EMPREGO**

**Tabulação cruzada 31. Sexo: \* 17. Quanto tempo considera que irá decorrer desde o fim do curso até encontrar emprego?**

			17. Quanto tempo considera que irá decorrer desde o fim do curso até encontrar emprego?					
			Até 3 meses	De 4 a 6 meses	De 7 meses a 1 ano	Mais de um 1 ano	Total	
31. Sexo:	Feminino	Contagem	23	16	9	6	54	
		Resíduos ajustados	-2,4	,3	2,0	1,8		
	Masculino	Contagem	32	13	2	1	48	
		Resíduos ajustados	2,4	-,3	-2,0	-1,8		
Total		Contagem	55	29	11	7	102	

**TABELA 7: SEXO \* REMUNERAÇÃO QUE ESPERA ALCANÇAR APÓS OS PRIMEIROS 5 ANOS DE TRABALHO**

**Tabulação cruzada 31. Sexo: \* 22. Que remuneração espera alcançar após os primeiros 5 anos de trabalho?**

			22. Que remuneração espera alcançar após os primeiros 5 anos de trabalho?					
			Entre 1 200€ a 1 500€	Entre 1 500€ a 2 000€	Entre 700€ a 900€	Entre 900€ a 1 200€	Mais de 2 000 €	Total
31. Sexo:	Feminino	Contagem	19	14	3	9	9	54
		Resíduos ajustados	1,4	,1	,9	1,3	-2,8	
	Masculino	Contagem	11	12	1	4	20	48
		Resíduos ajustados	-1,4	-,1	-,9	-1,3	2,8	
Total		Contagem	30	26	4	13	29	102

**TABELA 8: SEXO\* DISPONIBILIDADE DE MUDANÇA DE RESIDÊNCIA PARA OBTENÇÃO DE EMPREGO**

**Tabulação cruzada 31. Sexo: \* 19. Disponibilidade de mudança de residência para obtenção de emprego?**

			19. Disponibilidade de mudança de residência para obtenção de emprego?				
			Dentro do país	Não mudaria	Para qualquer país	Para um país da União Europeia	Total
31. Sexo:	Feminino	Contagem	26	4	12	12	54
		Resíduos ajustados	2,9	,2	-2,7	-,3	
	Masculino	Contagem	10	3	23	12	48
		Resíduos ajustados	-2,9	-,2	2,7	,3	
Total		Contagem	36	7	35	24	102