



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

**A (Des)Igualdade de Género na Administração Pública: Análise da Perceção dos
Funcionários/as Públicos face às Políticas e Práticas de Conciliação Trabalho-
Família**

Sandra Cristina Salgado Xavier

Mestrado em Administração Pública

Orientadora:

Doutora Maria José Sousa, Professora Auxiliar,
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Co-Orientador:

Doutor David Ferraz, Professor Auxiliar,
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Dezembro, 2020

A (Des)Igualdade de Género na Administração Pública: Análise da Perceção dos Funcionários/as Públicos face às Políticas e Práticas de Conciliação Trabalho-Família

Sandra Cristina Salgado Xavier

Mestrado em Administração Pública

Orientador:

Doutora Maria José Sousa, Professora Auxiliar
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Co-Orientador:

Doutor David Ferraz, Professor Auxiliar
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Dezembro, 2020

Dedico esta Dissertação à minha família, amigos, colegas e orientadores

Agradecimento

Foram várias as pessoas que contribuíram para que eu completasse esta etapa da minha vida e que me apoiaram incondicionalmente nos bons momentos e naqueles marcados pelo desânimo e uma maior incerteza e a estas expresso aqui publicamente os meus maiores agradecimentos.

Primeiramente, gostaria de expressar os meus maiores agradecimentos à minha orientadora, a Professora Maria José Sousa e ao meu coorientador David Ferraz, pelas sugestões sempre certeiras, disponibilidade imediata, dedicação e apoio incondicional.

De seguida, agradeço a todos os respondentes a sua participação e a disponibilidade de partilha com colegas e conhecidos seus de modo a facilitar a divulgação do questionário e a obtenção de uma maior quantidade de dados, assim como todas as sugestões dadas por alguns destes que me ajudaram a aperceber de pequenas falhas e possíveis aspetos a melhorar.

Por último, mas não menos importante, agradeço à minha família pelo apoio incondicional e dedicação que têm para comigo, por me ajudarem a levantar e ganhar coragem para continuar e levar esta dissertação até ao fim nos momentos de maior desânimo e por vivenciarem comigo os bons momentos e me incentivarem a recordar somente estes e interiorizar todas as aprendizagens que pude retirar de todo o percurso realizado até aqui.

Resumo

A atualidade encontra-se marcada por uma constante luta pela igualdade e pela garantia dos direitos humanos e sociais de cada indivíduo independentemente do que os distingue, sendo a igualdade de género um desafio que permanece, apesar dos esforços nacionais e internacionais realizados pelos Estados-Membros. Na presente dissertação, pretende-se estudar a mesma no contexto laboral, a respeito da temática transversal das Políticas e Práticas de Conciliação Trabalho-Família.

O principal objetivo desta investigação consiste em analisar as políticas e práticas usufruídas pelos funcionários/as públicos e a (in)existência de desigualdades entre sexos a este respeito, sendo que para tal foram aplicados inquéritos por questionário a 115 colaboradores com categorias profissionais distintas e pertencentes a diversos Ministérios.

Os resultados obtidos revelam que persistem desigualdades de género na AP e que estas afetam o usufruto das medidas pró-família, das quais as mulheres permanecem as maiores beneficiárias. Assim como, que estas ainda não se encontram adaptadas para suprir as necessidades de todos os trabalhadores, sendo por isso notória uma maior utilização das mesmas pelos indivíduos casados/as face aos funcionários/as públicos com outro estado civil. Para além disto, revela-se também que estes continuam a recorrer ligeiramente mais a cuidadores informais e dentro do seu âmbito familiar, do que a cuidadores formais. Por último, ao analisar-se o impacto das medidas pró-família na vida dos colaboradores, percebe-se que estas melhoram a sua qualidade de vida e bem-estar, dado que quanto maior o número de políticas e práticas usufruídas, menor a sua perceção de fatores prejudiciais na sua vida.

Palavras-chave: (Des)Igualdades de Género; Conciliação entre o Trabalho e a Família; Políticas e Práticas de Conciliação Trabalho-Família; Cultura Organizacional

Abstract

The current situation is marked by a constant struggle for equality and the guarantee of the human and social rights of each individual, regardless of what distinguishes them, with gender equality a challenge that remains, despite national and international efforts made by Member States. In this dissertation, it is intended to study it in the work context, regarding the transversal theme of Policies and Practices of Work-Family Conciliation.

The main objective of this investigation is to analyze the policies and practices enjoyed by public employees and the (in)existence of inequalities between genders in this regard, and for this purpose questionnaire surveys were applied to 115 employees with different professional categories and belonging to organizations from different Ministries.

The results obtained reveal that gender inequalities persist in the PA and that these affect the enjoyment of pro-family measures, of which women remain the main beneficiaries. As well, that these are not yet adapted to meet the needs of all workers, being therefore notorious a greater use of them by married people compared to public employees with another marital status. In addition, it is also revealed that they continue to use slightly more informal caregivers and within their family, than formal caregivers. Finally, when analysing the impact of pro-family measures on the lives of employees, it is noticed that they improve their quality of life and well-being, given that the greater the number of policies and practices enjoyed, the lower their perception of harmful factors in their life.

Keywords: Gender (In)Equality; Work-Family Reconciliation; Work-Family Reconciliation Policies and Practices; Organizational culture.

Índice de Tabelas

- Tabela 1 – Taxa de emprego: total e por sexo (%)
- Tabela 2 – Dados Sociodemográficos quanto à Idade por Sexo
- Tabela 3 – Dados Sociodemográficos quanto ao Estado Civil por Sexo
- Tabela 4 – Dados Sociodemográficos quanto à Dimensão do Agregado Familiar por Sexo
- Tabela 5 – Dados Sociodemográficos quanto à Composição do Agregado Familiar
- Tabela 6 – Dados Sociodemográficos quanto à Quantidade de Elementos do Agregado Familiar por Sexo
- Tabela 7 – Dados Sociodemográficos quanto à Idade do Cônjuge/companheiro/a por Sexo
- Tabela 8 – Dados Sociodemográficos quanto à Idade dos Ascendentes por Sexo
- Tabela 9 – Dados Sociodemográficos quanto à Idade dos Irmãos por Sexo
- Tabela 10 – Dados Sociodemográficos quanto à Idade dos Filhos por Sexo
- Tabela 11 – Dados Sociodemográficos quanto à Idade dos Netos por Sexo
- Tabela 12 – Dados Sociodemográficos quanto às Habilitações Literárias por Sexo
- Tabela 13 – Dados Sociodemográficos quanto à Área de Formação por Sexo
- Tabela 14 – Dados Sociodemográficos quanto à Categoria Profissional por Sexo
- Tabela 15 – Ministérios a que pertencem as Entidades Empregadoras por Sexo
- Tabela 16 – Dimensão das Organizações Empregadoras por Sexo
- Tabela 17 – Regime Contratual dos Respondentes por Sexo
- Tabela 18 – Horário Laboral dos Respondentes por Sexo
- Tabela 19 – Horário Laboral do/a Cônjuge/Companheiro/a por Sexo
- Tabela 20 – Percepção de Favorabilidade das PCTF por Sexo
- Tabela 21 – Estatísticas Descritivas das Políticas e Práticas de Conciliação Trabalho-Família
- Tabela 22 – Políticas e Práticas de Conciliação Trabalho-Família disponibilizadas pelas Entidades Empregadoras
- Tabela 23 – Percepção dos Respondentes face às Políticas e Práticas de Conciliação Trabalho-Família Mais Usufruídas pelas Mulheres
- Tabela 24 – Percepção dos Respondentes face às Políticas e Práticas de Conciliação Trabalho-Família Mais Usufruídas pelos Homens
- Tabela 25 – Percepção dos Respondentes face às Políticas e Práticas de Conciliação Trabalho-Família Mais Usufruídas pelas Mulheres por Sexo

Tabela 26 – Percepção dos Respondentes face às Políticas e Práticas de Conciliação Trabalho-Família Mais Usufruídas pelos Homens por Sexo

Tabela 27 – Políticas e Práticas de Conciliação Trabalho-Família usufruídas pelos Respondentes

Tabela 28 – Políticas e Práticas de Conciliação Trabalho-Família usufruídas pelos Respondentes por Sexo

Tabela 32 – Políticas e Práticas de Flexibilização do Horário de Trabalho usufruídas pelos Respondentes por Ministérios

Tabela 33 – Serviços de Apoio à Família usufruídos pelos Respondentes por Ministérios

Tabela 34 – Políticas e Práticas de Licenças Parentais usufruídas pelos Respondentes por Ministérios

Tabela 35 – Políticas e Práticas de Conciliação Trabalho-Família usufruídas pelos Respondentes por Estado Civil

Tabela 36 – Percepção dos Respondentes face ao Usufruto das PCTF segundo a Estrutura Familiar

Tabela 37 – Estatística Descritiva do Usufruto das PCTF por Indivíduos com/sem Dependentes

Tabela 38 – PCTF Usufruídas pelos Respondentes segundo o Número de Filhos

Tabela 39 – PCTF Usufruídas pelos Respondentes segundo o Número de Idosos Dependentes

Tabela 40 – Cuidadores de Menores do Agregado Familiar

Tabela 41 – Cuidadores de Idosos Dependentes do Agregado Familiar

Tabela 42 – Cuidadores de Menores do Agregado Familiar dos Respondentes por Sexo

Tabela 43 – Cuidadores de Idosos Dependentes do Agregado Familiar dos Respondentes por Sexo

Tabela 44 – Motivações dos Respondentes para Exercerem a sua Profissão

Tabela 45 – Percepção dos Colegas de Trabalho

Tabela 46 – Opinião dos Respondentes face à Cultura Organizacional como entrave à Conciliação Trabalho-Família

Tabela 47 – Principais Dificuldades dos Respondentes no contexto Laboral

Tabela 48 – Alterações Sugeridas pelos Respondentes

Tabela 50 – Percepção dos Respondentes face à Divisão de Tarefas com o seu Cônjuge/Companheiro/a

Tabela 51 – Percepção dos Respondentes sobre a Preocupação da Instituição face à Conciliação Trabalho-Família

Tabela 52 – Proporções da Oferta de PCTF nas Entidades Empregadoras

Tabela 53 – Percepção dos Respondentes face aos Beneficiários da PCTF

Tabela 54 – Percepção dos Respondentes face ao Usufruto das PCTF entre Colaboradores

Tabela 55 –PCTF Não Disponibilizadas Mais Relevantes segundo os Inquiridos

Tabela 56 –Principais Razões para a Não Implementação de Novas PCTF nas Organizações

Tabela 59 – Percepção dos Respondentes face ao Propósito da Disponibilização das PCTF pelas Organizações

Tabela 60 – Ponto de Vista do Propósito da Disponibilização das PCTF pelas Entidades Empregadoras

Tabela 61 – Percepção dos Respondentes face às PCTF como Promotoras da Igualdade de Género

Tabela 62 – Opinião dos Inquiridos face a Quem são os Responsáveis pelas Desigualdades de Género nas Organizações

Tabela 63 – Fatores com Impacto Negativo/Prejudicial na Vida dos Inquiridos Face à Quantidade de PCTF's Usfruídas

Glossário de Abreviaturas

AP – Administração Pública

AI – Administração Interna

ALR – Administração Local e Regional

CTF – Conflito Trabalho-Família

MAAC – Ministério do Ambiente e da Ação Climática

MAI – Ministério da Administração Interna

MC – Ministério da Cultura

MCTES – Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior

MDN – Ministério da Defesa Nacional

ME – Ministério da Educação

MEETD – Ministério do Estado, da Economia e da Transição Digital

MEF – Ministério do Estado e das Finanças

MENE – Ministério do Estado e dos Negócios Estrangeiros

MEP – Ministério do Estado e da Presidência

MJ – Ministério da Justiça

MMEAP – Ministério da Modernização do Estado e da Administração Pública

MP – Ministério do Planeamento

MS – Ministério da Saúde

MTSS – Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

PCTF – Políticas de Conciliação Trabalho-Família

Índice

Agradecimento	iii
Resumo	v
Abstract	vii
Índice de Tabelas	ix
Glossário de Abreviaturas	xiii
Introdução	1
Capítulo 1. Enquadramento Teórico	3
Capítulo 2. Revisão da Literatura	15
2.1. Conciliação Trabalho-Família: Origem, Conceitos e Fundamentos	15
2.2. Abordagens e Teorias face à Relação Vida Profissional e Vida Familiar	18
2.2.1. Modelos Clássicos	18
2.2.2. Perspetiva Negativa	23
2.2.3. Perspetiva Positiva	26
2.2.4. Perspetiva Integrativa	27
2.3. Políticas e Práticas de Conciliação Trabalho-Família	31
2.3.1. Políticas e Práticas de Flexibilização da Organização do Trabalho	35
2.3.2. Serviços de Apoio à Família	39
2.3.3. Políticas e Práticas de Licenças Parentais	44
Capítulo 3. Abordagem Metodológica e Discussão dos Dados	51
3.1. Hipóteses	51
3.2. Design da Investigação: Objetivos, Metodologia, Técnica e Instrumentos	52
3.3. Caracterização Sociodemográfica da População em Estudo	54
3.4. Apresentação e Análise dos Dados Obtidos	60
3.4.1. As (Des)Igualdades de Género na AP e as PCTF	61
3.5. Discussão dos Resultados	79
Considerações Finais e Recomendações	85
Referências Bibliográficas	87
Anexos	91
Anexo A – Tabela do Enquadramento Teórico	92

Anexo B – Caracterização Sociodemográfica da População em Estudo	93
Anexo C – Análise da Relação entre Variáveis	97

Introdução

Atualmente, em Portugal, a maioria das famílias são de dupla carreira e as mulheres constituem a maioria da população empreguada em regime de tempo inteiro, ao contrário do panorama europeu. Contudo, a persistência das desigualdades de género nos domínios do trabalho e da família e a dificuldade que ambos os membros do casal, sentem em conciliar o trabalho com a vida familiar, revela-se prejudicial não só para estes mas também para as próprias organizações, visto que do bom relacionamento entre estas duas esferas e de se evitar a extrapolação da barreira que as separa, depende o bem-estar familiar e qualidade de vida dos colaboradores, assim como o bom desempenho, motivação e comprometimento dos mesmos para com os objetivos e metas das entidades que os empregam.

A presente dissertação centra-se assim na análise das políticas e práticas de conciliação trabalho-família usufruídas pelos funcionários/as públicos e na (in)existência de desigualdades entre sexos a este respeito, numa tentativa de perceber que esforços são realizados pelas organizações dos diversos Ministérios que a compõem e assim agrupá-las conforme o seu nível de preconceito e de preocupação com a temática. Para que isto se tornasse possível, foi utilizado um inquérito por questionário através de um formulário do Google Forms, enviado de forma direta para todos os participantes.

Esta dissertação encontra-se dividida em duas partes - o enquadramento problemático/teórico e o estudo empírico. O enquadramento inclui os Capítulos I e II, sendo que o primeiro destina-se a conceptualizar a problemática do género e contextualizá-la face às evoluções estatais e sociais desde os primórdios da humanidade, assim como aquando do aparecimento da Administração Pública e no âmbito das mudanças socioeconómicas, tecnológicas e organizacionais, introduzindo brevemente a temática da conciliação trabalho-família; o segundo capítulo, por sua vez, destina-se a enquadrar a mesma, pelo que se faz menção à sua origem, conceitos e fundamentos, a posteriori estuda-se as diversas abordagens e teorias existentes relativas à mesma - desde os modelos mais clássicos até às mais atuais, na conotação negativista que é a mais conhecida (Conflito Trabalho-Família), na perspetiva positiva e na integrativa – e por último, faz-se uma análise das Políticas e Práticas de Conciliação Trabalho-Família. O Capítulo III apresenta todas as questões relacionadas com o estudo empírico realizado, desde o processo de design de investigação, análise dos dados recolhidos e discussão dos mesmos, até às considerações finais.

Capítulo 1 – Enquadramento Teórico

No presente enquadramento teórico, procura-se conceptualizar e contextualizar a questão do género e da problemática em seu torno, face às evoluções estatais e sociais desde os primórdios da humanidade e principalmente, com o surgir da Administração Pública e no âmbito das transformações socioeconómicas, tecnológicas e organizacionais, introduzindo-se brevemente a temática da conciliação Trabalho-Família.

1.1. Estado, Administração Pública e Conciliação Trabalho-Família

Atualmente, o conceito de género é uma questão muito debatida devido à sua complexidade conceptual, à sua presença em documentos legais e institucionais - enquanto um dos mais importantes direitos humanos - e consequentemente, à implementação de práticas que reflitam o que está consagrado nos mesmos.

Apesar de comumente associado às diferenças sexuais biológicas entre os sexos masculino e feminino, este termo surgiu nos anos 70, influenciado pelo pensamento feminista, com o intuito de distinguir a sua componente anatómica da sua dimensão social. Neste sentido, segundo Bandeira e Oliveira (1990:8), o género possibilita a compreensão dos *“processos de construção/reconstrução das práticas das relações sociais, que homens e mulheres desenvolvem/vivenciam no social”* (Bandeira e Oliveira, 1990:8). Os autores West e Zimmerman (1997) clarificam esta questão, por mencionar que *“são os indivíduos que constroem o género, concebem o género com uma característica que emerge de situações sociais, como resultado ou como uma justificativa para vários arranjos sociais e como uma forma de legitimar uma das divisões mais estruturantes da sociedade”* (citado por Guerra, 2016:21). Por outras palavras, este termo permite-nos entender que tipo de relacionamento os dois sexos mantêm entre si, que papéis e funções desempenham na sociedade e perceber como estabelecem as suas relações de poder.

Esteves (2013:7) refere que *“embora o sexo e o género possam ser desconstruídos, não podem ser dispensados, porque são construções sociais necessárias”*, ou seja, é importante compreender a relevância da sua existência e do seu cariz mutável, resultante de *“razões históricas, culturais, económicas e sociais, que num determinado espaço e tempo influenciam as relações entre as pessoas”* (Albuquerque, 2001 citado por Esteves, 2013:7). Neste contexto, destaca-se a constante e simultânea evolução do Estado e da Cidadania, que é de grande

relevância no que respeita às questões dos direitos humanos, como é o caso da Igualdade de Género, cuja conceção segundo a APF¹ implica que “numa sociedade, homens e mulheres gozem das mesmas oportunidades, rendimentos, direitos e obrigações em todas as áreas”.

Todavia, a controvérsia que marca o relacionamento entre ambos ao longo dos séculos, tem influenciado as transformações porque estes passam, dado que a primeira se encontra desde os primórdios da humanidade sujeita à supremacia do poder estadual, porém, os dois demonstram ser coincidentemente interdependentes e/ou co-dependentes. Ou seja, tal como este fez para com a cidadania, também ela e o aprofundamento dos direitos a ela associados contribuíram para o desenvolvimento democrático dos estados.

Contudo, apesar dos benefícios que esta evolução trouxe ao longo dos séculos, em que o Estado e a Sociedade colaboraram conjuntamente para superar obstáculos e desafios que ameaçavam a sua relação e “coexistência”, também se foram fomentando algumas desigualdades sociais que persistem até à atualidade, como é o caso das assimetrias de género.

Neste sentido, faço minhas as palavras de Alexandre (2010:4) que refere a importância da integração do género e suas respetivas relações sociais na compreensão do estado e do seu papel, da Administração Pública como sua principal provedora de serviços e das políticas públicas, face à promoção da igualdade entre mulheres e homens, enquanto princípio básico fundamental dos direitos de cidadania. Mas para que esta análise seja possível, é pertinente perceber primeiramente as reformas de que o Estado (principalmente do moderno) e a Administração Pública têm sido alvo, assim como a evolução da Cidadania no contexto de ambos.

O primeiro modelo de Estado, surgiu na época Mesopotâmica com a fixação das primeiras civilizações e a instituição de Cidades-Estado, que eram independentes, autónomas e possuíam governos, burocracias próprias e uma divisão social do trabalho, sendo esta a responsável pelas crescentes desigualdades entre classes, mais tarde debatidas num contexto de cidadania e cuja discussão se mantém. Ainda assim, durante a respetiva Antiguidade Clássica, este conceito era utilizado para referenciar a participação política dos cidadãos, estatuto que era atribuído aos indivíduos segundo determinados critérios. Porém, nos modelos estaduais que se seguem, nomeadamente na Idade Média - marcado pelo feudalismo - e durante o regime absolutista, a situação altera-se e este direito assim como a maioria dos direitos sociopolíticos,

¹ Consultar o site da Associação para o Planeamento da Família em: <http://www.apf.pt/violencia-sexual-e-de-genero/igualdade-de-genero>

passa a estar reservado às elites (Clero e Nobreza) igualmente detentoras do poder e do saber, tendo o Povo “direito” apenas a cumprir as suas obrigações para com os mesmos, nomeadamente o pagamento de impostos em troca de proteção e trabalho, que estes depois utilizavam para pagar ao Estado, neste caso ao rei, o titular de poderes divinos que mantinha o poder da coação física e fiscal e os funcionários encontravam-se ainda ao seu serviço (Ferraz, 2007:13). Com isto, a cidadania acabou por ficar para segundo plano, revelando uma falta de consideração pelos direitos dos cidadãos por parte do Estado, o que ao longo dos séculos, tem colocado em causa o seu reconhecimento perante a sociedade ou em casos mais extremos, o fim dos seus mandatos. De igual modo, também as transformações da sociedade - como o aparecimento de *“novas profissões e o aumento das exigências quanto às necessidades de coordenação e regulação das interações entre pessoas”* (Kames, 1996 citado por Ferraz, 2007:12) - e a crescente interdependência, competitividade, concorrência e descontentamento da população resultantes das mesmas, contribuíram para que o Estado fosse constantemente alvo de reformas.

Estas, por sua vez, demonstraram possuir uma relação conflituosa com os princípios e valores de cidadania, que segundo Garcia (2015:1) é *“o estatuto de pertença de um indivíduo, de uma pessoa, à sua cidade, a uma comunidade politicamente organizada, um estatuto que atribui a essa pessoa um conjunto de direitos e lhe impõe um conjunto de obrigações”* e que, por sua vez, implicava (e ainda o faz) uma certa diminuição do poder estatal e da imposição da vontade estadual sobre os cidadãos. Isto constou quase sempre como um dos principais obstáculos à implementação de um Estado equilibrado (e por vezes ainda o é), que não valorizasse apenas a sua soberania e autoridade, mas procurasse fomentar a compreensão mútua entre si e os cidadãos, assente no reconhecimento por parte destes do controlo estadual e do seu propósito, dos “benefícios” ou direitos dele provenientes e dos deveres que têm de cumprir para com o Estado, assim como vice-versa.

Vários esforços têm sido realizados ao longo dos séculos para que este ideal se torne possível, destacando-se as transformações estaduais e societárias ocorridas no século XV, pois com a formação dos Estados Nacionais ou Modernos e a implementação de uma *“nova ordem política europeia formalizada através da assinatura do Tratado de Vestefália em 1648, as funções do Estado passam a cingir-se à garantia da segurança e da Justiça”* (Carmo, 1985:174 citado por Ferraz, 2007:13), o que possibilitou a *“emergência dos ideais iluministas, fruto dos avanços nas ciências experimentais e de uma nova racionalidade [por parte dos cidadãos que passaram a pensar mais por si próprios], por meio da qual se procurava entender o mundo”* (Filho e Neto, s.d.:3). Com isto, readquire-se a *“noção clássica de cidadania, ligada à*

concessão de direitos políticos” (Filho e Neto, s.d.:3), à qual se acrescentam os princípios da igualdade e liberdade, que influenciaram filósofos modernos como Locke e Rousseau, a idealizar uma democracia liberal assente na razão (Locke, 1973; Rousseau, 1980 citado por Filho e Neto, s.d.:3), na valorização dos direitos e deveres do cidadão, assim como dos bens monetários e materiais, de certa forma associados aos princípios em questão, o que possibilitou a emancipação da burguesia económica e politicamente, por “*adicionar um maior número de indivíduos ao corpus político das sociedades*” (Filho e Neto, s.d.:4).

Tais mudanças impulsionaram as Revoluções Burguesas Liberais Inglesa (“Gloriosa”) e Francesa, que limitaram o poder estadual do regime monárquico absolutista e potenciaram a sua “descentralização”, sendo a segunda a mais reconhecida internacionalmente, pois instituiu uma Monarquia Constitucional e elaborou a primeira Constituição (Ferraz 2007:14), que serviu de “berço” para as modernas designações políticas de direita, centro e esquerda, sobre as quais as posições dos partidos políticos se diferenciam, assim como também estabeleceu a lógica da separação de poderes (executivo, legislativo e judicial) que ainda hoje se mantém. Porém, tal reconhecimento deve-se acima de tudo, aos valores de liberdade, igualdade e fraternidade que esta revolução difundiu, tendo influenciado diversos países incluindo Portugal.

Ainda assim, estas mudanças não foram suficientes para combater as persistentes desigualdades sociais que continuavam a restringir a participação política dos cidadãos, principalmente da população economicamente mais carenciada, o que permanece alvo de uma discussão acesa até à nossa atualidade, por este fator ser considerado um dos principais causadores (se não o principal) “*da limitação à prática efetiva da cidadania na contemporaneidade*” (Filho e Neto, s.d.:4).

Entretanto, dá-se uma transição para um estado mais liberalista e minimalista, durante os séculos XVIII e XIX - assente nos ideais iluministas franceses e que segue a 1ª constituição elaborada, à qual estão sujeitos o seu poder e autoridade governativa - que viu as suas funções restringidas ao âmbito judicial e a sua atividade centrada na defesa e respeito pelos direitos individuais do cidadão. Neste contexto, ocorreu simultaneamente a emergência da Administração Pública - que “*(...) passa a estar, a par do Estado, subordinada ao Direito o que significa que deveria respeitar a ordem jurídica que tutelava os direitos e deveres fundamentais*” (Mozzicafreddo, 1997:185 citado por Ferraz, 2007:15) - e “*(...) foi feita a distinção entre a esfera pública e a privada*” (Ferraz, 2007:14).

Contudo, para que isto fosse possível, foram elaboradas e aplicadas medidas que pretendiam garantir os respetivos direitos e deveres, visando melhorar o funcionamento e a

eficiência do setor público, assim como o combate à corrupção dentro deste, tendo algumas sido aplicadas até ao início do século XX.

A Administração Pública de uma perspetiva formal, é constituída por um conjunto de órgãos instituídos para a consecução dos objetivos do Governo e sob o aspeto material, consiste num agregado de funções que permite o funcionamento dos serviços públicos. É esta relação de “sujeição” que a Administração detinha (e em parte ainda tem) para com o Estado, que aquando a tentativa de se profissionalizar a mesma, fez com que se colocasse a questão da separação entre política e administração, com o objetivo de evitar que o este exercesse grande parte do poder sobre a mesma, mas também para que a AP passasse a dar mais *“supremacia a valores como representatividade, pluralismo e responsabilidade”* (Rosebloom, 1998 citado por Ferraz, 2007:15).

O século XX trouxe imensas transformações que se refletiram a nível estado-administrativo, dado que foi uma época de guerras mundiais e coloniais, de mobilizações sociais e políticas, de crises económicas sucessivas e de industrialização das sociedades mais desenvolvidas (ainda que esta não tenha ocorrido simultaneamente em todos os países). Esta foi uma altura particularmente importante para o século feminino, pois com a Primeira Guerra Mundial (1914-18), conforme destaca Lambuzana (2016:13) dá-se *“o início da emancipação feminina, em que as competências que, anteriormente, eram atribuídas aos homens, passam a ser atribuídas às mulheres, rompendo com o modelo de trabalho até então”*. Isto deveu-se à mobilização dos homens para prestarem serviço militar, o que abriu caminho para que as mulheres ocupassem alguns dos seus cargos de trabalho, mas só com a ocorrência da Segunda Guerra Mundial (1939-45) é que estas começam a tornar-se economicamente independentes.

No caso português, tais transformações só ocorrem mais tarde com a transição do regime monárquico para um regime estadual autoritário, o Estado Novo (1933-1974), dado que as restrições impostas por Salazar, ressaltaram por a *“emergência de um movimento de emancipação feminina, a vários níveis, onde ‘era necessário lutar contra a desigualdade entre géneros, especialmente nas questões do trabalho e no campo da educação’”* (Lambuzana, 2016; Samara, 2007 citado por Lambuzana, 2016:13). Ainda assim, este insistiu em excluir as mulheres das questões da cidadania e em privilegiar o sexo masculino, não só em matéria de normatividade jurídica e social, como *“em todas as dimensões da sociedade, nomeadamente em contexto laboral”* (Oliveira, Batel & Amâncio, 2010 citado por Guerra, 2016:27), mas perante as circunstâncias viu-se obrigado a permitir que estas integrassem o mercado de trabalho, principalmente durante a guerra colonial (1961-1974) em que muitos homens foram mobilizados. Ferreira (2015:17) adianta mesmo que, foi na *“década de 1960 que as mulheres*

de classe média, em geral mais qualificadas, teriam iniciado uma participação que se revelou regular e sistemática, no mercado de trabalho”.

Portanto, podemos dizer que foi entre os anos 60 e 70 que os *“comportamentos, de homens e mulheres, na esfera profissional e familiar”* (Lambuzana, 2016:13) se começam a alterar e que consequentemente, *“se dá início ao declínio do modelo tradicional vigente que tinha como premissa o afastamento das mulheres da ‘esfera pública’”* (Crompton, 2006 citado em Domingos, 2012 citado por Faria, 2016:7), ou seja, as estruturas familiares e laborais começam a ser adaptadas lentamente à presença de membros do sexo feminino. Segundo Lambuzana (2016:13), *“esta transformação apareceu particularmente associada ao aumento das qualificações académicas das mulheres, à terciarização da economia que originou o crescimento de um conjunto de ocupações naturalmente femininas (nomeadamente de serviços de cuidado, etc.) e à diminuição de um conjunto de ‘ocupações naturalmente masculinas’ essencialmente relacionadas com a atividade industrial”* (Bradley, 1998; Reskin & Padavic, 1994 citado por Lambuzana, 2016:13).

A década de 70 revelou ser um período crucial de mudança internacional e nacionalmente, pois começou a estudar-se a questão da igualdade a diversos níveis, principalmente em termos laborais, tendo sido desenvolvidas políticas públicas a aplicar neste contexto.

Em Portugal, no ano de 1974, dá-se a emergência do Estado-Providência, que fundamentado pela cidadania, recupera o seu papel interventor nas questões sociais e económicas, criando uma relação de proximidade e proteção social entre os indivíduos, o Estado e as estruturas sociais que o compõem, de modo a combater as incertezas e o sentimento de insegurança dos mesmos derivados do desenvolvimento. Neste sentido, pode-se dizer que *“enquanto quadro legal e social de autonomia individual e democracia política, a cidadania é o eixo central da conceção política dos estados ocidentais modernos bem como de todas as intervenções no domínio da definição de direitos e deveres”* (Shafir, 1998 citado por Alexandre, 2010:4). Isto refletiu-se na 1ª constituição portuguesa (1976), que *“marcou o princípio da igualdade entre todos os cidadãos com a adoção de legislação para a igualdade de género (...)”* (Monteiro, 2010; Oliveira, Batel, & Amâncio, 2010 citado por Guerra, 2016:27). A título de exemplo, a aprovação do direito ao voto (art. 113º) e a consagração do princípio da igualdade (art. 13º), que iremos abordar mais à frente (Constituição da República Portuguesa), assim como a Lei da Igualdade na economia e na sociedade portuguesa (1979) - presente no Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro – que visava garantir a igualdade de oportunidades entre sexos e o seu tratamento igualitário no contexto laboral.

Este reconhecimento dos direitos por intermédio da constituição mantém-se atualmente e evidencia a existência de uma relação de proximidade entre o cidadão e a sociedade, devendo este procurar agir em seu benefício e assim, adquirir através desta os direitos fundamentais da pessoa humana, hoje designados direitos humanos (direito à habitação, alimentação, saúde, educação etc.). No entanto, conforme refere Guerra (2016:28), *“o discurso da igualdade no plano legislativo e formal da democracia está ainda distante do plano de igualdade de facto e da sua concretização enquanto dimensão estruturante da cidadania em todas as dimensões da atividade humana”* (Oliveira, Batel & Amâncio, 2010 citado por Guerra, 2016:28).

Isto foi evidente já na época em questão, pois apesar da criação de comissões como a CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego) em 1979 - que pretendia promover a igualdade de facto, independentemente do género de cada um e a respeito da totalidade das condições materiais implicadas no exercício de uma profissão (Rêgo, 2010 citado por Guerra, 2016:28) - persistiram desigualdades sociais normativas acentuadas, em parte devido a movimentos e transformações sociais que aconteceram coincidentemente, mas que chocavam em termos de impacto nesta luta pela generalização da igualdade, principalmente a nível do género.

Ocorria, portanto, na década de 60 e adiante um aumento da atividade profissional feminina e simultaneamente, uma redefinição do mercado de trabalho resultante do processo de democratização, o que teve repercussões negativas nas condições de emprego das mulheres, provocando a sua degradação. Contudo, o auxílio das mulheres na providência do sustento para as famílias tornou-se cada vez mais necessário, dado que as remunerações dos homens eram insuficientes para garanti-lo, mas apesar de reconhecida essa necessidade as mulheres não viram as suas competências mais valorizadas, passando a receber quantias menores que os homens e a ficar muito aquém destes, em termos de acesso a melhores oportunidades de trabalho e de emprego. Mas para além disto, a transição do modelo parsoniano de família característico do Estado Novo, para um modelo de duplo-salário - que se torna a norma e no qual ambos os elementos do casal possuem trabalho a tempo integral - veio dificultar a realização das tarefas domésticas e cuidados a dependentes (Domingos, 2012 citado por Faria, 2016:8).

Com o término do Estado Novo e a entrada no regime democrático, as mulheres passam a ter mais livre-arbítrio para tomar as suas próprias decisões, o que não acontecia antes principalmente para a mulher casada, que *“necessitava de autorização do marido para trabalhar por conta de outrem, condicionando a sua capacidade, autonomia e independência”* (Lisboa, Vieira e Morais, 2011 citado por Guerra, 2016:29).

Os anos 80 trouxeram a generalização do direito à educação formal, o que lhes permitiu tomar a dianteira enquanto detentoras dos níveis de escolaridade mais elevados, mas ainda assim *“as oportunidades de emprego, estatuto, condições de trabalho e de satisfação profissional, entre homens e mulheres”* (Guerra, 2016:30), persistiram em privilegiar mais os primeiros. Isto, por sua vez, já na época em questão criava alguma controvérsia, dado que as mulheres desde cedo estiveram numa posição maioritária, no que toca à população do nosso país, fenómeno este que permanece até à atualidade, pelo que seria de esperar que estas também tivesse acesso aos aspeto acima ressaltados. Desde então, que as mulheres são as que mais investem na sua educação, numa tentativa de superar as barreiras sexistas existentes (que em termos laborais, hoje são mais notórias nos cargos empresariais e administrativos ou de gestão de topo) e conseguir exercer a sua profissão de eleição. Contudo, apesar do esforço, estas continuam a ter de *“esperar mais tempo por um emprego e por uma eventual promoção, quando comparadas com homens com formação e qualificações e equivalentes”* (Lopes e Perista, 2010 citado por Guerra, 2016).

A razão mais apontada para esta desconsideração pelas capacidades e competências das mulheres, tem desde sempre assentado sobre o seu sexo biológico, principalmente no que respeita à sua ascensão a cargos de grande importância, quer a nível empresarial e administrativo como a nível político, o que contraria o “princípio da igualdade” (art. 13º) da CRP, já aqui mencionado, que defende o tratamento igual e dignitário de todos os cidadãos e inclusive que *“ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual”*.

Como podemos perceber, apesar de terem surgido novos postos de trabalho mais próprios para as mulheres no século XX, quer a nível industrial (ex: fábricas de têxteis) quer no âmbito das Novas Tecnologias de Informação - que segundo Castells (2003) *“desenvolveram a estrutura de emprego na economia informacional, não apenas nas áreas dos serviços empresariais, mas sobretudo dos serviços sociais”* (citado por Rato, Madureira, Alexandre, Rodrigues e Oliveira, 2007:7) - várias foram as desigualdades sociais de género que persistiram até ao século XXI, como podemos denotar anteriormente.

Vários autores (Darlien e Peters, 2008; Rato et al., 2007; Guy e Kelly, 1991) acrescentam a este respeito que *“se assumirmos que o emprego público está relacionado com os fins dos estados e das suas administrações (Darlien e Peters, 2008), constata-se em praticamente todos os sistemas de emprego público que o estado de bem-estar em geral*

emprega mais mulheres que homens e que as mulheres estão mais afetas às áreas dos direitos sociais e os homens às dos direitos civis e políticos” (citado por Alexandre, 2010:25). Este fenómeno não é tão notório em Portugal como na Suécia e na Dinamarca, que revela ter mais a tendência de colocar as mulheres a trabalhar em regime parcial.

No entanto, de um modo mais geral, as assimetrias existentes ao nível da Administração Pública, foram maioritariamente abordadas em duas categorias por diversos autores:

- **Glass Wall** - *“remete para a segregação sexual horizontal do trabalho, ilustrada pelo facto de mulheres e homens estarem maioritariamente afetos a determinadas funções, profissões ou áreas e de as mulheres se confrontarem com maiores dificuldades em aceder a outras”* (Alexandre, 2010:26). Ao que Rato, Madureira, Alexandre, Rodrigues e Oliveira (2007:8) especificam que esta teoria defende *“a afetação das mulheres maioritariamente a organizações redistributivas e a funções de prestação de cuidados, educação e administrativas”*.
- **Glass Ceiling** - dificuldade das mulheres em quebrar as hierarquias machistas das organizações e consequentemente, em alcançar cargos de topo ou com maior prestígio. De um modo mais simplista, respeita *“à dificuldade de acesso a funções dirigentes”* (Rato, Madureira, Alexandre, Rodrigues e Oliveira, 2007:8).

Apesar destas serem as mais conhecidas, Alexandre (2010:26) destaca ainda duas outras categorias/teorias designadas *“sticky floors”* e *“trap doors”*. A primeira, faz alusão à manutenção de um determinado grupo de pessoas, neste caso das mulheres, na parte inferior da escala de trabalho, ou seja, *“refere-se à maior dificuldade que as mulheres têm em obter promoções, em comparação com os homens, apesar de igualmente qualificadas”* (Newman, 1994; Guerreiro, 2009; Rato et al, 2007 citado por Alexandre, 2010:26). Por sua vez, a segunda, diz respeito *“a obstáculos que as mulheres encontram que as fazem perder oportunidades”* (Alexandre, 2010:26). No fundo, apesar de se tratar de mulheres com qualificações, competências e cargos distintos, estas têm em comum a baixa mobilidade e se são incapazes de melhorar a sua situação.

Estas desigualdades continuam a persistir mesmo tendo sido criadas leis, como é o caso do 58º artigo da Constituição da República Portuguesa, no qual se encontra escrito que o Estado

deverá garantir o direito ao trabalho e assegurar a igualdade de oportunidades na escolha de uma profissão ou género de trabalho, garantindo todas as condições aos trabalhadores/as, independentemente do seu sexo, permitindo o acesso a todos os cargos e categorias profissionais.

É de modo a contrariar este fenómeno, que entre meados do século XX e durante o presente século, o Estado tem procurado arranjar estratégias para fazer face a estas desigualdades e a simultaneamente, a considerar em conjunto com as organizações públicas e privadas, a temática da conciliação trabalho-família, visto que *“esta preocupação deixou de ser exclusiva dos sujeitos para passar a ser uma preocupação das organizações também”* (Monteiro e Domingos, 2013 citado por Pereira, 2014:2). Estratégias estas que passam maioritariamente, pela *“conceção de políticas e práticas e emergência de diversas abordagens científicas que relacionam as problemáticas de conciliação, relações sociais de género, condições de trabalho, gestão de carreiras, stresse, direitos laborais, gestão da diversidade, entre outras”* (Monteiro, 2014; Santos, 2010 citado por Pereira, 2014:2).

Esta preocupação é notória quando analisamos os novos empregos que surgiram, principalmente ao nível das TIC, que abriram caminho para a *“emergência de diversas tipologias de trabalho (teletrabalho, trabalho a prazo, part-time, horário de trabalho contínuo, flexível, etc.) que possibilitam a compatibilização entre o trabalho remunerado e a assistência à família”* (Rato e Duarte 2002: 35-39 citado por Lambuzana, 2016:13). Um estudo do INA realizado no contexto da Administração Pública Central em 2007, explicitou ainda mais isto, referindo que *“estes empregos adaptam-se quer em termos de horário, quer em termos de flexibilidade nas entradas e saídas do mercado de trabalho, às necessidades de uma mão-de-obra que procura conciliar a guarda de crianças (por vezes, não para ter de pagar por essa tarefa no mercado) com uma atividade remunerada”* (Duffy e Pupo, 1992 citado por Rato, Madureira, Alexandre, Rodrigues e Oliveira, 2007:8).

De facto, os factores acima descritos integram as atuais políticas de conciliação de trabalho-família, assim como muitos outros que irei abordar no próximo capítulo destinado a esta temática. Mas como sabemos, não são só as categorias/teorias abordadas mais acima, que afetam a progressão das mulheres, as suas condições de trabalho e o uso das suas capacidades, mas também detém muito peso nesta questão, *“outras variáveis de ordem sócio organizacional, inclusive da Administração Pública, que se consubstanciam na forma como se estrutura e organiza o trabalho, nos requisitos e atributos para o seu exercício, no desempenho, nas oportunidades de desenvolvimento e de progressão profissional, na vivência das relações*

personais privadas e públicas” (Rato, Madureira, Alexandre, Rodrigues e Oliveira, 2007:8). Neste sentido, sendo as estruturas e as culturas organizacionais influenciados por estes aspetos e pelas representações sociais difundidas por cada um dos seus colaboradores, importa perceber se de facto, estas os levam a fazer distinção entre géneros a nível das relações entre si, do modo como colaboram e partilham o mesmo local de trabalho, ao nível da progressão da carreira para ambos os sexos e das oportunidades que este têm dentro do contexto organizacional e por último, o aspeto mais relevante para esta dissertação, se os papéis que os seus trabalhadores e as competências predominantes que lhes são atribuídas nas duas esferas privada e pública, influenciam o usufruto das políticas de conciliação trabalho-família, de modo equitativo, sem gerar conflitos em nenhuma das respetivas esferas.

Capítulo 2 - Revisão da Literatura

2.1. Conciliação Trabalho-Família: Origem, Conceito e Fundamentos

“Atualmente é habitual que, nas famílias, ambos os elementos do casal estejam envolvidos no sustento económico do seu lar e desempenhem uma profissão” (Vieira et al., 2012 citado por Ferreira, 2015:18), o que dificulta muito a conciliação entre a esfera privada/familiar e a esfera pública/laboral, dadas as modificações que a composição de ambas sofrem. A título de exemplo: “a) o aumento crescente de famílias não tradicionais; b) a crescente participação da mulher no mercado de trabalho; c) o aumento dos casais de dupla carreira; d) a crescente globalização e aumento da diversidade do mercado de trabalho, onde se destaca o aumento de horários diversificados, as novas formas contratuais e a necessidade de mobilidade geográfica dos trabalhadores; ou e) o crescente envelhecimento da população e a necessidade de soluções para a assistência e acompanhamento aos idosos” (Benjamin e Samson, 2014; Bianchi e Milkie, 2010; Matias, Silva e Fontaine, 2011; Mendonça e Matos, 2015; Montali, 2014; Sumer, Smithson, Guerreiro e Granlund, 2008 citados por Gonçalves, 2016:6).

Investigações e estudos realizados desde os anos 80, no âmbito político, económico e sobretudo “(...) *nas áreas das ciências sociais*” (Ford, Heinen, e Langkamer, 2007 citado por Silva, 2017:3), têm demonstrado a importância de se estudar a questão da conciliação trabalho-família, ou *work-life balance* como é igualmente designada, de modo a perceber-se em que medida a existência ou ausência da mesma pode influenciar a vida dos trabalhadores e a gestão das suas tarefas e responsabilidades familiares; assim como para que se compreenda como é que esta afeta (ou poderá afetar) positiva e/ou negativamente o desempenho e qualidade das organizações e simultaneamente, o seu impacto na cultura organizacional.

Por outras palavras, “*esta preocupação deixou de ser exclusiva dos sujeitos para passar a ser uma preocupação das organizações também*” (Monteiro e Domingos, 2013 citado por Pereira, 2014:2), dado que como refere Gómez (2003), “*a conciliação é alcançável quando os dois domínios se desenvolvem de forma satisfatória, mas este equilíbrio só acontecerá quando se disponibilizarem os meios e o tempo suficiente para cuidar da família e o papel profissional não for descuidado*” (citado por Teixeira e Nascimento, 2011:216).

Considerada um dos principais desafios da sociedade contemporânea, principalmente para os países mais instáveis em termos laborais, a conciliação entre a vida familiar e a profissional, constitui um dos principais temas da agenda da Comissão Europeia e dos próprios países,

independentemente de integrarem ou não a União Europeia. Em termos Nacionais, esta questão encontra-se *“consagrada na Lei nº 1/97, de 20 de Setembro da Constituição Republicana Portuguesa e faz parte das estratégias que visam a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, incluídas nos Planos Nacionais de Emprego desde 1998”*. Contudo, a União Europeia foi a primeira a incentivar a conceção de *“medidas pró-familiares, frequentemente referidas na literatura como ‘family-friendly benefits’ (Allen, 2001) e definidas como programas ou políticas com o propósito de acomodar as necessidades familiares dos trabalhadores”* (Lobel e Kossek, 1996 citado por Teixeira e Nascimento, 2011:216).

A este respeito, Guerreiro, Lourenço e Pereira (2006:7) referem que *“a implementação de políticas empresariais, que promovem a conciliação entre a vida profissional e a familiar, tende a ser alvo de discussão e incentivo por parte da União Europeia que alerta para a responsabilidade social das empresas, nomeadamente, desde a cimeira de Lisboa, em 2000, no quadro das reformas económicas e sociais”*.

Portanto, é notório o esforço contínuo por parte desta, no sentido de sensibilizar e consciencializar cada vez mais as entidades empregadoras, para a necessidade de se comprometerem e de terem uma maior “participação” na vida privada dos seus trabalhadores, procurando implementar estratégias que facilitem a conciliação entre esta e a esfera pública/profissional, mas que simultaneamente também se adaptassem ao contexto institucional, para que ambos sejam beneficiados. Deste modo, os trabalhadores veem os seus direitos e necessidades pessoais e profissionais reconhecidos e atendidos pelos seus empregadores, que agora lhes dão acesso a diversos serviços e a novos regimes de trabalho, o que se repercute na qualidade da sua vida privada e consequentemente no seu nível de satisfação com as suas condições laborais e na sua motivação. Isto, por sua vez, é igualmente vantajoso para as empresas e instituições, dado que a melhoria do desempenho dos seus colaboradores contribui *“(...) para o aumento da produtividade e para a inovação empresarial”* (Guerreiro, Lourenço e Pereira, 2006:8), assim como possibilita o crescimento da sua margem de lucro e lhes permite destacar-se no atual mercado competitivo.

No fundo, tudo isto vai de encontro às palavras de Guerreiro, Lourenço e Pereira (2006:7), que tendo por base as recomendações da UE, ressaltam a necessidade de se utilizarem as variáveis da margem de lucro e da qualidade das medidas de conciliação trabalho-família e seu impacto dentro e fora do contexto laboral, para analisar os resultados produzidos por uma empresa ou organização. Estes autores destacam ainda, a possibilidade continuamente debatida de os processos de certificação de qualidade, incluírem auditorias sociais que se centrem

igualmente em analisar as medidas e práticas de conciliação trabalho-família, o que atualmente, ainda que não nas dimensões desejáveis, já se verifica nos diversos contextos organizacionais.

No entanto, os estudos e investigações já aqui mencionados revelam ser de uma grande importância para garantir o sucesso destas, visto que permitem analisar a (in)existência de políticas e práticas de conciliação trabalho-família nos diversos contextos organizacionais, da divulgação das mesmas e do seu usufruto de modo (des)igualitário pelos seus colaboradores, assim como de quais os aspetos a melhorar neste sentido. Teixeira e Nascimento (2011:216), fazem menção a dois estudos assentes na perceção global dos trabalhadores de duas organizações com atitudes diferentes a respeito da implementação das práticas aqui em questão, o de Allen (2001) e o de Grover e Crooker (1995), sendo que apesar de em ambos, os colaboradores questionados identificarem um menor apoio familiar numa e um maior apoio na outra, as conclusões que os autores retiram da análise dos dois estudos é a mesma. Isto é, que da iniciativa das instituições empregadoras em disponibilizar apoios de conciliação trabalho-família, depende igualmente o nível de comprometimento dos trabalhadores e a sua intenção de se dedicar às mesmas a longo prazo, sem pretensões futuras de abandono.

Portanto, para além da existência de tais medidas pró-familiares, permitirem *“que estes se tornem mais capazes de preservar as suas relações familiares e, simultaneamente, alcançar um desenvolvimento profissional satisfatório”* (Goméz, 2003 citado por Teixeira e Nascimento, 2011:216), estas são também essenciais *“para a diminuição do absentismo e para a valorização da imagem das empresas, tornando-as exemplares no que toca às questões sociais e aos valores e práticas da cidadania, em moldes que as façam atrativas para nelas quererem trabalhar os melhores profissionais”* (Guerreiro, Lourenço e Pereira, 2006:9).

A conciliação trabalho-família pode ser então considerada uma espécie de parceria ou protocolo intraorganizacional, assente num clima de apoio, compreensão e suporte entre os trabalhadores e a organização e mesmo entre os colaboradores entre si, o que revela uma cultura organizacional mais atrativa com *“um ambiente de trabalho agradável, onde é possível ampliar as competências existentes e pessoas altamente qualificadas”* (Monteiro e Ferreira, 2013 citado por Pereira, 2014:3). Contudo, isto não se reflete somente ao nível da atração da mão-de-obra, mas igualmente a respeito da presença destas empresas ou organizações no atual mercado competitivo, que com a transmissão de uma imagem tão positiva, adquire o reconhecimento perante os seus rivais e possíveis associados, assim como como vê crescer a sua influência face aos seus atuais parceiros e consequentemente, aumentar a confiança e credibilidade destes, do mercado e do público (Monteiro e Ferreira, 2013 citado por Pereira, 2014:3).

Ora, torna-se então evidente a relevância da cultura organizacional enquanto um dos principais motores para o sucesso das organizações, pois tal como refere Faria (2016:14) “*a implementação e a efetiva execução das medidas só é possível se proliferar uma cultura empresarial que estimule o usufruto sem retaliações, das políticas de conciliação*”.

2.2. Abordagens e Teorias face à relação Vida Profissional e Vida Familiar

A conciliação Trabalho-família tem sido muito debatida, mas tal necessidade apenas se tornou uma realidade devido aos contributos de estudos assentes em vários modelos de abordagens e teorias que estudaram a relação entre estes dois domínios, permitindo que se analisasse a dimensão, as tipologias e algumas das principais causas do conflito existente entre ambos, pelo que será esta a temática abordada de seguida.

2.2.1. Modelos Clássicos

Neste sentido, “*existem 3 modelos clássicos que procuram explicar os mecanismos mais comuns na perspetiva do conflito entre os papéis profissionais e familiares: segmentação, compensação e spillover*” (Medeiros, Aguiar e Barham, 2017:47). O primeiro surge nos anos 50 por autoria de Dublin e retrata uma divisão entre as duas esferas em análise, assim como o seu cariz independente e autónomo, ou seja, este defende que o contexto laboral e familiar não se influenciam mutuamente e como tal, que a satisfação que os indivíduos sentem em ambas as esferas não depende da qualidade, do bem-estar ou do sucesso que uma apresenta em comparação com a outra, pelo que é possível que os indivíduos se sintam realizados no trabalho e na família em simultâneo, somente num destes domínios ou até mesmo em nenhum, sem que exista qualquer influência de uma dimensão sobre a outra (Silva, 2017; Santos, 2008 citado por Guerra, 2016).

Greenhaus e Beutell (1985) e Zedeck (1992) especificam que a separação entre a vida profissional e familiar, possui um cariz “*espacial e temporal que se verifica entre o trabalho e o não-trabalho, permitindo ao indivíduo a compartimentalização de funções, sendo a família e as dimensões social e individual tidas como o domínio da afetividade e da expressividade, ao passo que o trabalho e a carreira profissional são tidos como o domínio da instrumentalidade e competição*” (citado por Silva, 2017:17). Medeiros, Aguiar e Barham (2017:47) referem ainda

que esta divisão é essencial e uma necessidade constante e ativa, para se evitar conflitos entre os papéis exercidos no contexto de cada uma.

No entanto, tal separação não impede a existência da influência da carreira na família e desta a nível profissional. É neste sentido, que Kanter (1977) destaca cinco aspetos relacionados com a estrutura laboral, que afetam positiva ou negativamente o âmbito familiar:

- *“(1) o grau de absorção de determinada ocupação, isto é, a medida em que a componente trabalho ou família exige um maior empenho por parte do indivíduo;*
- *(2) as exigências relativas ao tempo e horários de trabalho impostos pelo trabalho e carreira, isto porque as rotinas familiares tendem a ser definidas em torno das exigências profissionais;*
- *(3) as recompensas e recursos, sejam eles materiais ou psicológicos, obtidos pela ocupação profissional e que determinam o estilo de vida e padrões de consumo do indivíduo e da família - o que significa que a recompensa económica do trabalho obtida pelo indivíduo pode influenciar a perceção de existência de conflito, sobretudo se o indivíduo percecionar a remuneração como insuficiente face às responsabilidades familiares;*
- *(4) a dimensão cultural do trabalho, isto é, a medida em que os valores adotados no ambiente laboral são transportados para a dimensão familiar;*
- *(5) a dimensão sociopsicológica do trabalho, no sentido em que os sentimentos despertados em ambiente laboral podem ser transportados para o ambiente familiar, pelo que, por exemplo, o facto de o indivíduo executar tarefas insatisfatórias no trabalho pode gerar tensões familiares”* (Kanter, 1977 citado por Silva, 2017:18).

No entanto, esta enfatiza também a relevância da família na tomada de decisão dos indivíduos face à sua carreira profissional, devido à transposição daquelas que são as tradições, os valores e a cultura familiar dos indivíduos para o âmbito profissional, assim como do clima e das preocupações, responsabilidades e exigências familiares, que induzem o comprometimento destes para com a organização em que trabalham e afetam, positiva ou negativamente, a sua motivação e predisposição para aprender e evoluir. Por outras palavras, *“as diferentes situações familiares podem influenciar motivações, capacidades, competências ou até a energia emocional (Santos, 2011)”* (Silva, 2017:18).

Por sua vez, Silva (2017:18) acrescenta que a relação entre a vida profissional e familiar, depende igualmente do tipo de sociedade em que os indivíduos vivem, ou seja se estivermos perante uma sociedade *“de pendor individualista, como as anglo-saxónicas, as componentes família e trabalho competem entre si pelo tempo do indivíduo, ao passo que em sociedades coletivistas, de que é exemplo a Ásia ou América Latina, uma maior carga laboral representa um sacrifício pela família, numa perspectiva de obtenção de mais recursos”*.

Os outros dois modelos de abordagem mencionados inicialmente, a *compensação* e o *spillover*, vão no fundo enfatizar alguns destes aspetos. Neste sentido, o primeiro ocorre conforme constata diversos autores (Mendes, 2015; Edwards e Rothbard, 2000 e Costa, 2012 citados por Faria, 2016; Guerra, 2016; Medeiros, Aguiar e Barham, 2017 e Silva, 2017), por os indivíduos procuram combater a sua insatisfação e as insuficiências existentes no meio familiar, por investirem mais no âmbito profissional ou vice-versa, dado que isto lhes permite *“(…) suprir as lacunas (emocionais ou materiais) em um domínio através de um envolvimento no outro”* (Vanalli, 2012 citado por Medeiros, Aguiar e Barham, 2017:47).

Portanto, *“esta teoria assume que os trabalhadores dedicam recursos, energia e empenho diferentes em cada campo da sua vida, pelo que se se dedicarem mais à esfera profissional, por exemplo, a esfera familiar é negligenciada e não usufrui do empenho do indivíduo na mesma medida”* (Faria, 2016:15). No entanto, Santos (2011 citado por Silva, 2017:19) apresenta uma perspectiva um tanto contraditória face à anterior, referindo que tal transposição da dedicação e importância atribuída a um domínio para o outro, pode ter em vista uma melhoria do índice de satisfação e a obtenção de vantagens e recompensas para ambos, tanto a nível profissional como familiar. Por outras palavras, a *“compensação pode verificar-se de duas formas distintas – através da diminuição de envolvimento no domínio em que o indivíduo sente maior insatisfação e consequente aumento no domínio gerador de maior satisfação ou através da obtenção de recompensas no outro domínio”* (Santos, 2011 citado por Silva, 2017:19). Tendo isto em consideração, pode-se dizer que a teoria *instrumental* se encontra inserida na abordagem de compensação, pois esta defende que os trabalhadores utilizam uma das dimensões - a profissão ou a família - visando obter aquilo que desejam na outra (Mendes, 2015; Guerra, 2016 e Santos, 2008 citado por Faria, 2016).

Por fim, a terceira abordagem designada *“relação de reciprocidade ou de spillover”* (Faria, 2016:16), enfatiza novamente a influência mútua (positiva ou negativa) entre a vida familiar e a profissional, assim como a transferência das motivações, atitudes, comportamentos, tradições, valores e cultura entre estes dois domínios (Greenhaus e Beutell, 1985 citado por Pereira, 2014; Mendes, 2015; Guerra, 2016). Andrade (2015 citado por Medeiros, Aguiar e

Barham, 2017:47) explica ainda que este se encontra associado “à teoria dos papéis, segundo a qual um indivíduo desempenha vários papéis sociais, e quanto maior a quantidade de papéis desempenhados, maior será a probabilidade de interferências de envolvimento em uma esfera com compromissos em outra”. Ou seja, os indivíduos não são capazes de estabelecer uma fronteira que separe estes dois domínios da sua vida.

Neste sentido, Piotrkowski (1979) distingue três padrões distintos de interação psicológica entre o trabalho e a família: o padrão de *spillover positivo*; o padrão de *spillover negativo* e o padrão de *défice de energia* (citado por Silva, 2017:19). O primeiro “é mais comum da vida familiar para a vida laboral” (Frone et. al, 1992 e 1997 citado por Pereira, 2014:6), pois o cumprimento dos encargos familiares geram um bom clima nesta esfera, principalmente quando os trabalhadores se sentem apoiados pela sua família, assim como quando as competências que adquirem neste contexto se revelam úteis para aplicação no domínio profissional (Crouter, 1984 citado por Silva, 2017:20). No entanto, por vezes, também o *spillover* positivo pode existir do trabalho para com a família, “quando se verifica uma transferência de emoções positivas do domínio laboral para o domínio familiar, decorrente da satisfação com o trabalho, sendo que os indivíduos realizados profissionalmente estão, simultaneamente, disponíveis emocionalmente para a participação na vida familiar e atividades” (Silva, 2017:19). Pereira (2014:6) menciona ainda as vantagens deste tipo de *spillover*, nomeadamente a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e o consequente aumento da satisfação para com a mesma, que resultam em “menor stress, menor probabilidade de consumo de álcool, e amortece os efeitos do *spillover* negativo” (Grzywacz & Marks, 2000; Hammer et. all., 2005 citado por Pereira, 2014:6).

Este último, por sua vez, “é mais comum do domínio profissional para o domínio familiar, talvez por a atividade laboral ser essencial para a sobrevivência económica das famílias e por, eventualmente, ser mais fácil impedir a interferência dos problemas familiares na vida laboral” (Frone et. all, 1992 citado por Pereira, 2014:5). No entanto, a razão apresentada é relativa, dado que estes podem demonstrar-se resistentes em assumir tal influência negativa da família no trabalho, com receio de possíveis retaliações (Pereira, 2014:6), principalmente porque algumas chefias poderiam tirar proveito de tal incapacidade dos indivíduos, em fazer a separação entre os dois domínios, para os despedir com justa causa, o que teria implicações na vida do trabalhador não só por ficar desempregado, mas também por não ter direito a indemnização.

“De qualquer forma, os dois domínios encontram-se em constante interação recíproca e dinâmica, porque se o cumprimento das obrigações profissionais interfere com o

cumprimento das responsabilidades familiares, a verdade é que este não cumprimento poderá interferir posteriormente com a rotina laboral” (Frone et. all., 1992 citado por Pereira, 2014:6). Tendo isto em consideração, podemos perceber que as consequências do spillover negativo, assentam num aumento do *“stress laboral, pelo que os indivíduos experienciam uma menor disponibilidade para o envolvimento no domínio familiar”* (Silva, 2017:20), o que gera uma *“maior ansiedade e maior probabilidade de se envolver em consumos de álcool ou outras substâncias, menor saúde física e mental, sintomatologia depressiva ou menor satisfação com a vida”* (Frone et all, 1997 Hill, 2005, Hammer, Cullen, Neal, Sinclair e Shapiro, 2005 citados por Pereira, 2014:6).

Todavia, importa ainda denotar que a presença do spillover positivo ou negativo na família ou no trabalho, depende dos estádios da carreira em que o indivíduo se encontra, sendo que o segundo está mais associado *“ao início da vida adulta e do percurso profissional, em que o indivíduo procura o estabelecimento e consolidação da sua carreira, transferindo a família para uma posição secundária, enquanto que as relações de instrumentalidade e compensação se verificam, tendencialmente, em indivíduos mais velhos, com uma carreira profissional estabelecida e para os quais a família assume, progressivamente, uma maior importância”* (Santos, 2011 citado por Silva, 2017:20). Ainda que, esta perspetiva seja um tanto contraditória, pois conforme afirma Silva (2017:20,21), o spillover negativo encontra-se presente da família para o trabalho, *“sobretudo, em situações de parentalidade de menores, quando há uma transferência das preocupações ou dilemas familiares para o local de trabalho”*. Ora, por atualmente a entrada no mercado de trabalho de homens e mulheres ocorrer mais tarde, devido a estes optarem por investir na sua educação - visando arranjar um emprego que lhes garanta melhores condições e uma remuneração mais elevada - também a constituição familiar é adiada, ainda que geralmente o seja para uma fase em que os indivíduos estão a acomodar-se ou a estabelecer-se efetivamente na sua carreira, ou seja, estas duas fases da sua vida acabam por acontecer mais ou menos simultaneamente, fazendo com que os encargos, responsabilidades profissionais e familiares se sobreponham, o que, tendencialmente, resulta nas consequências do spillover negativo mencionadas mais acima.

Após a análise realizada, pode-se considerar que o padrão do défice de energia é uma das consequências do spillover negativo, sendo que este consiste *“numa diminuição da energia do indivíduo, decorrente de sintomas de burnout laboral, impedindo assim a sua participação na esfera familiar”* (Santos, 2011 citado por Silva, 2017:20).

De um modo geral, as teorias aqui abordadas serviram de linha condutora ou de base para a realização de estudos contemporâneos, que abordam o relacionamento entre a vida

profissional e a familiar segundo três perspectivas: negativa, positiva e integradora (Carlson e Grzywacz, 2008 citado por Gramacho, 2012:3; Silva, 2017), que serão abordadas de seguida.

2.2.2. Perspetiva Negativa

A noção de conflito e a sua conotação negativa são o elemento-chave das teorias anteriores e mantêm-se igualmente na presente perspetiva, que vem aprofundar mais o conflito de papéis enquanto gerador da incompatibilidade entre a esfera familiar e a profissional.

“O conflito entre trabalho e família é o fenómeno que ocorre quando as exigências do papel desempenhado numa das dimensões (família ou trabalho) são incompatíveis, interferem ou dificultam o desempenho do papel na outra dimensão” (Greenhaus e Beutell, 1985 citado por Gramacho, 2012:3). Portanto, conforme mencionam Gramacho (2012) e Mendes (2015), é importante que se perceba que este possui um cariz bidimensional, do trabalho para a família (CTF) e vice-versa (CFT), resultante do conflito de papéis associado à teoria que estuda os mesmos, *“(...) a qual argumenta que os indivíduos coexistem dentro de um sistema de papéis sociais, desempenhando múltiplos papéis ao longo da vida, o que implica que, dada a multiplicidade de papéis e consequentes exigências, nem sempre seja possível ao indivíduo dar resposta às expectativas* (Carvalho, 2016), *o que pode resultar em situações de conflito* (Silva, 2017:21).

Por sua vez, quando este existe significa que, à partida, os indivíduos reconhecem a sua incapacidade de conciliar o seu papel como trabalhadores e enquanto membros de um agregado familiar, dadas as pressões provenientes de ambos os domínios, que exigem determinados esforços e lhes atribuem responsabilidades, numa expectativa de que estes as cumpram efetivamente. Como consequência, a alocação dos recursos materiais e imateriais - como o tempo e a energia - levado a cabo por estes, de modo a corresponder ao que se espera de si nas duas esferas em simultâneo, revela-se desigualitária e ineficaz, o que faz com que os indivíduos se dediquem mais apenas a uma destas esferas. Ora, percebe-se então que *“o resultado do conflito depende da relevância maior ou menor atribuída pelo indivíduo à família e ao trabalho, devido ao facto de ter de escolher a que campo é imperativo dedicar a sua energia e recursos”* (Greenhaus e Beutell, 1985 citado por Faria, 2016:15).

Sendo assim, pode-se dizer que a existência de um conflito entre ambos, não se deve somente às crescentes exigências e responsabilidades provenientes de cada um e à sua gestão

indevida, mas sobretudo pela escassez dos recursos acima mencionados. Ou seja, como estes são limitados, facilmente esgotáveis e tanto o trabalho como a família competem continuamente pelos mesmos, haverá sempre um dos domínios que é mais prejudicado, ou até mesmo sacrificado em detrimento do outro, que passará a ser o sucesso e o motivo de satisfação do indivíduo (Carlson e Grzywacz, 2008 citado por Gramacho, 2012; Guerra, 2016; Faria, 2016; Silva, 2017).

Santos (2007 citado por Silva, 2017:21,22) aprofunda ainda a dimensão da competitividade direta e recíproca entre as duas esferas e a consequente interferência de uma sobre a outra, referindo que *“o trabalho, por exigir uma maior disponibilidade, flexibilidade de horários ou possibilidade de movimentações geográficas, cada vez mais comuns, pode ter efeitos nefastos ao nível do funcionamento da família ou da participação do indivíduo no seio familiar – ou uma interferência da família com o trabalho, no sentido em que as responsabilidades familiares podem provocar constrangimentos ao nível da progressão da carreira e do próprio envolvimento no trabalho, devido sobretudo aos constrangimentos de tempo e sentimentos de responsabilidade para com a família”*.

Segundo Greenhaus e Beutell (1985 citado por Gramacho, 2012; Pereira, 2014; Mendes, 2015; Faria, 2016; Silva, 2017), existem três tipos de conflito entre a família e o trabalho: *“o conflito de tempo; o conflito de pressão/tensão e o conflito de comportamento”*. O primeiro, refere-se ao recurso temporal limitável e facilmente esgotável do indivíduo, que não lhe permite cumprir com as suas funções e responsabilidades no contexto familiar e laboral, assim como corresponder às exigências de ambos simultaneamente, pois este é mais alocado apenas para um e reduzido no outro; o segundo, por sua vez, encontra-se relacionado com o anterior, pois remete para a tensão ou conflito de papéis resultante da alocação de recursos maioritariamente para uma das esferas - alvo de toda a dedicação e empenho do indivíduo - o que gera um aumento do stress e incongruências no cumprimento das exigências familiares e laborais, condicionando a sua performance, atitudes e comportamentos na esfera discriminada; por último, temos o conflito baseado no comportamento (influenciado ou influenciador dos anteriores), assente na inadequação e/ou impossibilidade de reprodução de atitudes e de padrões comportamentais de uma esfera para a outra, ou até mesmo na colisão das mesmas, resultante da incapacidade de adaptação e conciliação da exigências dos contextos de ambos os domínios (Greenhaus e Beutell, 1985 citado por Gramacho, 2012; Mendes, 2015; Faria, 2016; Silva, 2017).

Santos (2007 citado por Silva, 2017:23) exemplifica esta última tipologia do conflito entre papéis, afirmando que *“a necessidade de uma postura assertiva e de delegação no*

trabalho, a qual pode transferir-se para o contexto familiar, em que é expectável uma postura de cooperação e acompanhamento, podendo provocar conflitos no seio familiar”, enquanto que Gramacho (2012:4) apresenta o caso prático das forças militares, pois estas “exigem agressividade e poder, embora este comportamento não seja desejável no meio familiar, no qual são esperados comportamentos de carinho e afetuosidade)”.

No âmbito da perspectiva negativa, destaca-se o conceito de spillover negativo já abordado, referente *“às emoções negativas com origem no trabalho que podem contagiar a vida familiar”* (O’Driscoll, 1996 citado por Gramacho, 2012:4) e gerador de stress e dos cinco fatores a ele associados, principalmente *“nas famílias de duplo-emprego, [sendo estes] a sobrecarga de trabalho, decrescimento do convívio social, desequilíbrio entre os papéis profissional e familiar, conflitos individuais de identidade e, por fim, discrepâncias entre as normas pessoais e sociais”* (Rapoport e Rapoport, 1969 e Zimmerman, 2001 citado por Faria, 2016:26). São diversos os autores (Bedeian et. al, 1988; Frone et. al, 1992; Adams et. al, 1996; Greenhaus, Parasuraman & Collins, 2001; Frone et. al, 2003 e Crouter et al, 1999; Frone, 2003 citados por Pereira, 2014:5) que acrescentam ainda a estes, *“a falta de motivação, a insatisfação com o trabalho, o absentismo e/ou possíveis intenções de abandono da atividade profissional”,* ou até mesmo consequências com um impacto prejudicial para a saúde dos indivíduos, *“como o desenvolvimento de uma depressão, uma baixa autoestima, fraca saúde física ou o consumo de substâncias ou ao nível da dinâmica familiar, conduzindo a insatisfação com a família, com a relação conjugal, dificuldades de interação com os filhos, entre outros”*.

No entanto, Faria (2016:16) destaca as conclusões de um estudo de Barnett, Brennan, Raudenbush e Marshall (1994) que enfatiza a questão central desta dissertação, o género na conciliação trabalho-família, ou melhor, o modo como o sexo feminino apresenta níveis mais elevados de stress em ambos os domínios, trabalho e família, o que se deve às mulheres permanecerem as principais responsáveis pela organização e execução das tarefas domésticas e encargos familiares, assim como por continuarem a ser consideradas frágeis e como tal, alvos fáceis de problemas como o assédio sexual.

Ainda assim como refere Gramacho (2012:4) e já foi considerado no tópico anterior, *“o spillover pode referir-se [igualmente] a emoções e comportamentos positivos, enquadrando-se na perspectiva positiva da relação entre o trabalho e a família”*, a abordar seguidamente.

2.2.3. Perspetiva Positiva

A presente perspetiva é precisamente o contrário da anterior, pois considera benéfica e vantajosa a multiplicidade de papéis exercidos no contexto laboral e familiar, principalmente porque “*vários empenhamentos positivos para com os múltiplos papéis evidenciam um menor conflito*” (Silva, 2017:24).

Esta assenta principalmente na teoria da *expansão ou aumento de recursos*, que considera que o facto de os indivíduos exercerem diversos papéis, lhes permite obter recursos (tangíveis/físicos e intangíveis/psicológicos) que não obteria dedicando-se somente a uma das esferas, trabalho ou família (Mendes, 2015; Guerra, 2016; Grzywacz e Marks (2000) citado por Medeiros, Aguiar e Barham, 2017). “*A ideia é que quanto mais papéis um indivíduo mantém em simultâneo, mais são as fontes potenciais de [autoeficácia] autoestima, estimulação e estatuto social*” (Gramacho, 2012:4), ou seja, mais oportunidades terá este de ampliar as suas habilidades e adquirir novas competências transversais ao contexto laboral e familiar, assim como será capaz de “*relativizar os fracassos numa determinada dimensão da vida*” (Guerra, 2016:50) e ultrapassar futuros obstáculos, o que resulta “*num enriquecimento do [seu] processo de desenvolvimento*” (Medeiros, Aguiar e Barham, 2017:47). É por isto mesmo, que o enriquecimento trabalho-família é um dos principais conceitos para a presente perspetiva positivista, pois defende que “*as experiências num papel melhoram a qualidade de vida noutro papel*” (Greenhaus e Powell, 2006 citado por Silva, 2017:25; Gramacho, 2012:5).

Gramacho (2012:5) exemplifica a importância deste, por mencionar que “*um indivíduo que alcance maior flexibilidade horária no seu trabalho terá mais tempo para dedicar à sua família*”, o que por sua vez também se pode revelar vantajoso para o contexto laboral, pois as emoções positivas de um bom clima familiar serão transferidas para o mesmo melhorando o desempenho do trabalhador e a sua motivação para aprender e evoluir. Neste sentido, este poderá, por exemplo, utilizar o tempo extra ou flexibilidade disponibilizada pela entidade empregadora, - bem equilibrado com os encargos familiares - para investir na obtenção de um grau académico mais elevado, por conta própria ou ao abrigo de programas institucionais, como se tem verificado mais frequentemente na atualidade.

Subentende-se então, que o conceito de enriquecimento encontra-se intrinsecamente ligado ao conceito central desta perspetiva, o de *spillover positivo* abordado anteriormente consultar tópico 2.2.2.), o que nos remete para o *modelo de facilitação trabalho-família* de Grzywacz e Bass (2003 citado por Faria, 2016:17,18) - considerado um efeito deste tipo de

spillover - que assenta não só na influência como no benefício mútuo dos domínios profissional e familiar, cujos objetivos extrapolam a existência ou ausência de qualquer conflito existente entre estes.

Deste modo, faço minhas as palavras de Friedman e Greenhaus (2000 citado por Silva, 2017:25), que “*sugerem que a família e o trabalho devem ser perspectivados como aliados ao invés de inimigos*”. É neste sentido, que importa considerar a perspectiva integrativa abordada em seguida, que sugere que a relação trabalho-família seja analisada num panorama contrabalançado e equitativo, ou seja, em que esta não seja percecionada como algo negativo ou positivo, mas sim como sendo equilibrada não pendendo para nenhum dos dois paradigmas anteriormente analisados.

2.2.4. Perspetiva Integrativa

A perspetiva integrativa ou do *balanço* (Hill et. al, 2001; Grzywacz e Carlson, 2007 e Beham, Prag e Drobic, 2012 citado por Pereira, 2015:5), assenta num equilíbrio dos papéis exercidos pelo indivíduo no trabalho e na família - que se encontram interligados com a dimensão social - e implica que este em conformidade com o/a(s) seu/sua(s) parceiro/a(s) de cada um destes contextos, procure coordenar as suas funções, responsabilidades e encargos, de modo a permitir que ambas as dimensões ocupem o mesmo tempo e espaço na sua vida e funcionem de forma adequada, constante e simultânea.

Posto isto, Gramacho (2012:5) refere que apesar do equilíbrio ser o conceito central deste paradigma, é importante considerar as definições a ele associadas de equidade, ajustamento e desempenho. A primeira, aplica-se no âmbito da relação trabalho-família, na medida em que “*os recursos de que [o indivíduo] dispõem devem estar distribuídos equitativamente entre as diferentes dimensões*” (Marks e MacDermid, 1996 citado por Silva, 2017:26). Portanto, trata-se da existência dos direitos e da justiça nas duas esferas, sem colocar em questão aspetos como o género, no sentido de que todos os atores sociais usufruam dos mesmos recursos e invistam nestes de igual modo, tanto no ambiente laboral como no familiar, para que assim possam alcançar as mesmas oportunidades. A título de exemplo, podemos mencionar a existência de políticas e práticas organizacionais que permitam articular as funções e encargos laborais com as responsabilidades familiares, mas que simultaneamente promovam a igualdade de género, ou seja, que possam ser usufruídas sem juízos de valor por parte de chefias ou de outros colaboradores, tanto por homens como por mulheres, como é o caso das licenças de maternidade e de paternidade (ainda que as primeiras continuam a ser as mais

comuns). Por outro lado, em termos familiares, esta conciliação e equilíbrio irá passar pelo investimento do casal - e dos seus filhos caso seja aplicável - numa maior comunicação entre si, de modo a fazer um melhor planeamento das tarefas e encargos familiares, para que nenhum dos dois seja sobrecarregado, assim como para que não fiquem sempre responsáveis pelas mesmas coisas, estabelecendo uma rotina rotativa e menos cansativa para ambos.

Deste modo, surge a questão do ajustamento, talvez não tanto numa questão de distribuição equitativa de papéis - ainda que, na prática, seja o modo mais utilizado - mas sim da satisfação do indivíduo relativamente à sua vida no trabalho e na família (Gramacho, 2012:5). É tendo isto em consideração, que alguns autores como Kailath e Brough (2008) e Chan et al. (2015), *“definem o equilíbrio entre a família e o trabalho como ‘a perceção individual de que as atividades desempenhadas em ambas as esferas são compatíveis e promovem o desenvolvimento de acordo com as prioridades definidas pelo indivíduo no momento’”* (citado por Silva, 2017:27).

Ora, no contexto familiar, isto é provavelmente mais fácil de se conseguir se estivermos perante indivíduos solteiros e/ou uma família monoparental, pois neste caso os ideais de um indivíduo podem ser unicamente considerados, no entanto, como podemos ver nos exemplos mais acima, perante famílias de duplo-emprego (com filhos ou não) a realidade é outra, pois se somente as opiniões e necessidades de um destes for tida em conta o equilíbrio torna-se parcial, acabando por prejudicar um dos dois e garantir apenas o sucesso e satisfação do indivíduo privilegiado.

Por outras palavras, o equilíbrio conforme destaca a Teoria das Exigências e Recursos de Voydanoff (2004 e 2005), constitui *“uma avaliação global do grau de ajustamento entre os recursos familiares e as exigências laborais e do ajustamento entre os recursos laborais e as exigências familiares, de forma que o papel desempenhado pelo indivíduo em ambas as dimensões seja eficaz”* (citado por Silva, 2017:27). Mas para que ambos os membros do casal alcancem esta autoeficácia, é necessário que estes negociem entre si e em conformidade com o/a(s) seu/sua(s) parceiro/a(s) laborais (Gramacho, 2012; Grzywacz e Carlson, 2007 citado por Pereira, 2014; Clark, 2000 citado por Silva, 2017), ou seja, deve considerar-se *“a dimensão social do equilíbrio e não apenas para a dimensão psicológica, centrada no indivíduo”* (Grzywacz & Carlson, 2007 citado por Gramacho, 2012:5).

Todavia, a obtenção de um equilíbrio efetivo enfrenta mais obstáculos, nomeadamente os contextos em que o trabalho e da família se encontram inseridos e a própria maneira como estas dimensões são influenciadas por estes, pois são vários os atores externos a ambos que é importante e necessário analisar, principalmente *“os constrangimentos culturais ou de género”*

sobre os quais se centra muito esta dissertação, assim como “*o papel do Estado e das organizações*” (Beham, Prag e Drobnic, 2012 citado por Pereira, 2014:5).

Perceciona-se a cultura e o género como interferências, principalmente porque nas sociedades mais tradicionalistas, onde os cidadãos ainda seguem padrões mais retrógrados face ao casamento e à vida familiar, o mesmo acaba por se refletir no contexto laboral. Ou seja, nestas o homem ainda é maioritariamente considerado o principal provedor do sustento económico da família e às mulheres cabe realizar as tarefas e encargos familiares, mesmo que se esteja perante uma família de duplo emprego. Ainda assim, num dos seus estudos, Santos (2008 cit. por Guerra, 2016:50) relata que os dois fatores aqui mencionados e consequentemente as desigualdades na família, têm vindo a modificar-se nas gerações mais jovens - ainda que não ao ritmo desejável -, sendo que apesar de ainda atribuírem a maioria das responsabilidades familiares às mulheres, os homens “*sentem que podem optar por envolver-se, com maior ou menor intensidade, no desempenho do seu papel na parentalidade, dividindo com as mulheres as exigências que derivam desse papel com maior facilidade*” (Guerra, 2016:50).

A autora destaca o alcance destes pequenos progressos, nomeadamente o início da moldagem das mentalidades mais jovens que constituem o futuro, dado que os participantes do sexo masculino reconheceram as injustiças persistentes para com as mulheres ao nível da divisão do trabalho doméstico e demonstraram-se desconfortáveis perante tal. No entanto, realço a palavra “*podem*” da citação anterior, pois esta subentende que os homens ainda vêm a sua participação na esfera privada, não como uma obrigação, mas sim como uma opção, uma decisão toma conforme a sua vontade. Ora, esta atitude é um fator condicionante ao alcance do equilíbrio defendido nesta perspetiva integrativa, visto que esta defende não só a equidade e ajustamento no âmbito laboral, mas também no contexto familiar como já foi aqui referido.

Santos (2008) denota ainda que “*a relação entre o trabalho e a família pode assumir várias formas e modifica-se de acordo com o ciclo de vida o momento da carreira em que o académico se encontra, ao longo de um contínuo que vai da segmentação à integração de papéis*” (cit. por Guerra, 2016:51). Por outras palavras, a conotação de equilíbrio não pode ser vista como igualitária para todos os indivíduos, não só por se tratar uma questão de identidade, mas sim porque se trata de uma questão de individualismo ou coletividade como já foi mencionado, na medida em que esta vai diferir segundo o contexto em que se encontra inserido um indivíduo solteiro, uma família monoparental, um casal em que só um dos membros trabalhe ou uma família de duplo-emprego com ou sem filhos. Percebe-se então, que o equilíbrio na vida dos atores sociais pode passar por todos os modelos clássicos ou teorias contemporâneas

analisadas, dependendo da cultura e dos fatores a ela associados presentes nos contextos laboral e familiar.

Por último, importa referir o papel do estado e das organizações no significado e no estabelecimento do equilíbrio, destacando-se a importância do clima e da cultura organizacional já mencionados², assim como das políticas de conciliação trabalho-família implementados e adotados pelos mesmos.

Bailyn (1997 cit. por Faria, 2016:19) aborda esta questão, por referir que *“os gestores deverão ver a conciliação entre o trabalho e a família não de forma individual, mas de forma sistémica e integrada como parte da organização e da cultura de trabalho”*. Na verdade, aquilo que permite a existência de um equilíbrio na vida dos trabalhadores e igualmente a nível institucional, é a presença de uma cultura organizacional promotora do mesmo, ou seja, não basta que as organizações teoricamente invistam e adotem medidas pró-família, mas sim que se combata a resistência - quer por parte da chefia/dirigentes quer dos colaboradores - destas à sua aplicação prática, ou melhor ao usufruto destas por parte dos trabalhadores em geral. A título de exemplo, de que vale que uma instituição proceda à *“criação de serviços de apoio à família e [de] políticas que atribuem uma certa autonomia aos trabalhadores, permitindo aos mesmos um maior controlo sobre o tempo que dedicam ao trabalho, investindo numa flexibilidade de horários”* (Faria, 2016:19), se não permite que estes usufruam das mesmas ou que apenas alguns tenham direito a tal.

Resumidamente, a contribuição das organizações para o equilíbrio da relação trabalho-família, passam pela criação de medidas “amigas da família”, promoção de uma cultura organizacional de apoio que motive o usufruto das mesmas de forma igualitária e molde *“as mentalidades convencionais, que receiam a utilização dessas medidas, por esperarem retaliações ou a transmissão de uma imagem prejudicial perante a sua entidade empregadora”* (Faria, 2016:18).

² Consultar no tópico 2.2.1.

2.3. Políticas e Práticas de Conciliação Trabalho-Família

Já foram abordados nos tópicos deste capítulo, a origem da conciliação trabalho-família e os seus fundamentos, assim como os modelos e teorias de abordagem que exploraram a questão do conflito trabalho-família e que mais explícita ou implicitamente destacaram a necessidade da existência de uma conciliação trabalho-família e a importância das políticas e práticas de conciliação neste contexto, a aprofundar prontamente.

Guerra (2016:54) refere que tais políticas e práticas ou medidas pró-família como são igualmente designadas, constituem *“um dos maiores desafios da atualidade e passam por repensar formas de organização do trabalho, no sentido de promover a conciliação entre a vida privada, as responsabilidades familiares e as responsabilidades profissionais dos trabalhadores”*. Isto constitui um facto, mas se raciocinarmos mais a fundo sobre a evolução do mercado de trabalho e das suas tendências estereotipadas, principalmente no que respeita à problemática do género, o porquê de estas serem essenciais torna-se muito mais profundo.

Vejamos, por exemplo, a taxa de emprego por sexo em Portugal (consultar Tabela 1 anexo B) que demonstra uma evolução na percentagem de mulheres empregadas, mas que simultaneamente realça a manutenção da dianteira por parte do sexo masculino, cujos números permanecem significativamente superiores quando comparados aos das mesmas, tendo os homens no ano de 2019 atingido os 60,7% e as mulheres os 50,9 %, o que demarca uma subida de 0,6 % para ambos, numa expectativa de criar a ilusão de igualdade entre sexos. Os fatores que em parte justificam a permanência deste fenómeno desigualitário e que prejudica não só a entrada no mercado de trabalho das mulheres, mas também o seu acesso a oportunidades iguais/semelhantes às dos homens, continua a ser o sexo biológico e a sua função reprodutora, pois como estas são propícias a engravidar, as organizações - principalmente as de maior renome - não as percebem tanto como membros necessários ao seu bom funcionamento e eficácia, mas de certa forma como pouco benéficas ou até mesmo prejudiciais. Isto porque, nesta situação as mulheres podem optar por entrar de baixa e têm direito a uma licença de maternidade, o que implica a perda de mão de obra por parte das instituições ou empresas, assim como envolve custos extra, pois estas continuam a receber o seu salário e segundo a segurança social, ainda usufruem de um abono de família pré-natal durante o período de gravidez e um subsídio parental para ambos os pais, enquanto estiverem num período de impedimento da atividade profissional.

Neste sentido, o sexo biológico da mulher e os seus direitos de usufruto das políticas e práticas de conciliação trabalho-família, como podemos verificar anteriormente, continuam a ser vistos pelas organizações e pelo próprio sexo feminino como um obstáculo, pois a sua entrada no mercado de trabalho e/ou manutenção do seu cargo, permanece assente no facto destas decidirem ou não abdicar do seu direito de ser mãe, ou melhor de ser mulher/da sua feminilidade (ainda que isto tenha vindo a modificar-se lentamente ao longo das últimas décadas). Mesmo nos casos em que isto não acontece, estas acabam por adiar bastante os seus planos de constituição de família, como é possível verificar nas estatísticas nacionais referentes à idade em que estas têm o seu primeiro filho, que na atualidade mais do que em anos anteriores, ronda os 30 anos de idade.

Segundo Pernas, Fernandes e Guerreiro (2008:15), as entidades patronais atribuem *“tempos de licença consignados à mãe e ao pai [que] continuam bastante desiguais, em favor deste, o que tem contribuído para a manutenção dos estereótipos de género que desvalorizam a prestação de cuidados à criança por parte do pai”*. Ora, isto é um facto e como tal, deve ser algo a considerar futuramente, mas tal não pode ser feito sem que se conteste e se procure solucionar (ou amenizar, pois é um ideal mais realista) primeiramente, as assimetrias de género de que as mulheres são alvo, nomeadamente a respeito de indicadores como a empregabilidade e a igualdade de oportunidades, já que se trata não só de uma questão de equidade mas também de justiça social para ambos os sexos.

Ainda assim, apesar da importância de se abordar tais problemáticas, a necessidade de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar é algo imediato e determinante para diminuir o conflito entre os dois domínios e facilitar a vida dos atores sociais e do/a seu/sua(s) parceiro/a(s) de cada um destes, de modo a que sejam bem sucedidos e obtenham uma melhor qualidade de vida. Por outro lado, também se poderá colocar a hipótese de que o alargamento das práticas de conciliação a ambos os sexos, venham solucionar algumas questões relacionadas com a empregabilidade e a progressão de carreira das mulheres.

É neste sentido, que a Comissão Europeia tem insistido *“sobretudo, na melhoria dos aspetos estruturais de cada país, como a existência de serviços de prestação de cuidados a menores e a dependentes, embora também envolvam questões associadas às práticas laborais, como a flexibilização dos horários de trabalho”* (Andrade, 2011 cit. por Guerra, 2016:54). Efetivamente, existe uma panóplia de políticas concebidas por a mesma, que foram transpostas para o âmbito nacional e que podem ser *“categorizadas em medidas de flexibilidade, licenças, cuidados, suporte, medidas convencionais e compensações/benefícios”* (Poelmans et al., 2009 cit. por Carvalho, 2016:26), que serão aprofundadas mais à frente.

Contudo, a implementação destas - como já ressaltado nesta dissertação - depende por exemplo, das organizações e da sua chefia ou gerência (se revela ser mais rígida ou mais assente sobre os princípios da liderança, preocupando-se mais com o bem-estar e bom desempenho dos seus colaboradores e simultaneamente com o sucesso institucional), do clima e cultura organizacional (em geral muito influenciado pelos mencionados anteriormente e/ou pelo relacionamento estabelecido entre colaboradores). De um modo simplista, no fundo esta depende da noção de responsabilidades social das instituições e de todos os seus integrantes. Por outras palavras, *“o setor de atividade e, conseqüentemente, o tipo de indivíduos associados influenciam, não só a decisão de adoção de políticas, mas também a tipologia de políticas e programas a adotar”* (Morgan e Milliken, 1992 cit. por Silva, 2017:33).

Perspetivando a eficácia e eficiência de tais políticas e práticas de conciliação trabalho-família, pode-se dizer que a influência dos colaboradores sobre a adoção das medidas pró-família pode não ser algo positivo e beneficiador, não porque estes não saibam definir quais as suas necessidades, mas devido às empresas geralmente se centrarem mais em satisfazer as que lhes são mais urgentes ou imediatas, ao invés de procurarem pensar de um modo mais pró-ativo e a longo prazo, *“negligenciando um tipo de gestão que procura recompensar os trabalhadores para além da remuneração”* (Faria, 2016:20), como por exemplo, através da atribuição de prémios ou da realização de atividades extralaborais para todos os colaboradores e, por vezes, até mesmo para as suas famílias.

É tendo isto em consideração, que de seguida, serão consideradas diversas políticas e práticas de conciliação trabalho-família, quer de cariz mais formal quer ao nível de uma dimensão mais informal. De um modo geral e segundo estudos internacionais e nacionais realizados nos últimos anos sobre a temática aqui em estudo, estas são divididas em dois grupos: as direcionadas para a redução do CTF e as centradas na obtenção da conciliação de papéis (Allen, 2001; Guerreiro, Lourenço & Pereira, 2006; O'Driscoll, Poelmans, Spector, Kalliath, Allen, Cooper, & Sanchez, 2003; Swanberg, 2004; Teixeira & Nascimento, 2011 citados por Andrade, 2017:49), mas dada a panóplia de práticas existentes, nem sempre é evidente a qual das duas é que estas são pertencentes.

Allen (2001 cit. por Andrade, 2017:49,50) procura fazer a categorização das políticas e práticas existentes de acordo com os dois grupos mencionados anteriormente, dividindo-as em duas categorias como podemos verificar no seguinte quadro:

1ª Categoria	2ª Categoria
→ horários de trabalho flexíveis; → semana de trabalho comprimida; → trabalhar a partir de casa; → trabalho em tempo parcial.	→ apoios no cuidado de dependentes; → subsídios de apoio à infância; → apoio à infância no local de trabalho (ex.: creches, serviços de atividades de tempos livres); → serviços de informação de apoio à criança; → licenças de maternidade e de paternidade pagas; → licenças para o cuidado de idosos;

Fonte: Elaborado pela autora segundo Allen (2001) citado por Andrade (2017:49,50)

O presente autor coloca então numa primeira categoria, as medidas referentes à flexibilidade e redução de horários e na segunda as relacionadas com o apoio a crianças, idosos e dependentes. Neste sentido, pode-se dizer que dum lado este expõe as que são mais propícias a ser utilizada pela generalidade dos trabalhadores, independentemente do seu estado civil, assim como de possuírem ou não filhos e/ou outros familiares a seu encargo, enquanto que do outro lado constata-se o oposto, dado que são medidas destinadas aos trabalhadores solteiros ou casados/em união de facto que possuam filhos e/ou familiares dependentes.

No entanto, em termos literários não existe um consenso face à classificação de políticas e práticas de conciliação trabalho-família, pelo que apesar de Pereira (2014:49) as agrupar igualmente em dois conjuntos distintos, não o faz do mesmo modo nem segundo a mesma lógica do autor anterior, mas sim da seguinte forma:

1º	Medidas para maior dedicação ao trabalho	<i>“guarda/ocupação de crianças no, ou próximo, do local de trabalho; serviços de apoio domiciliário a crianças e idosos, entre outras”</i>
2º	Medidas para maior dedicação à família	<i>“licenças de maternidade e paternidade; trabalho em part-time; partilha de posto de trabalho; trabalho a partir de casa/teletrabalho; flexibilização de horários, etc” (Bailyn, 1993; Hochschild, 1997; Guerreiro e Lourenço, 1998).</i>

Ainda assim, para se realizar uma análise mais aprofundada das medidas mais importantes das diversas políticas e práticas em análise, irá ser utilizada a tripla categorização proposta por Poelmans e Beham (2005 cit. por Silva, 2017:35), agrupada nas seguintes *“áreas principais: políticas [e práticas] de flexibilização da organização do trabalho, serviços de apoio à família ou políticas de licenças parentais”*, a explorar nas seções seguintes.

2.3.1. Políticas e Práticas de Flexibilização da Organização do Trabalho

Esta tipologia de políticas e práticas, conforme referem Pereira (2014:9) e Silva (2017:35), visa a adequação/adaptação das formas de trabalho organizacionais às necessidades dos seus trabalhadores, em termos de tempo e espaço, permitindo-lhes escolher os horários e os locais de trabalho, mas não descurando simultaneamente as necessidades das instituições, pois desta forma aumentam-se as possibilidades da conciliação da vida familiar e laboral. É neste sentido, que o segundo autor destaca que esta tipologia de políticas e práticas, são comumente *“identificadas como as de maior impacto ao nível da conciliação do trabalho com as responsabilidades familiares”* (Silva, 2017:35), principalmente devido a esse livre-arbítrio concedido aos atores sociais, que os ajuda a combater a insatisfação e desmotivação, que se encontram na origem do absentismo, rotatividade, desaproveitamento entre outros aspetos prejudiciais para vida dos mesmos e para a vitalidade das organizações, podendo em casos mais extremos ditar o seu fracasso ou limitar os seus resultados (Faria, 2016:20).

As presentes políticas e práticas de flexibilização da organização do trabalho podem incorporar diversas modalidades distintas, nomeadamente o horário de trabalho flexível, trabalho em regime parcial (part-time), teletrabalho, supressão da semana de trabalho (aumento do número de dias livres), a partilha de emprego, a negociação do mínimo de horas a cumprir e por último, o estabelecimento de um banco de horas (trabalho por objetivos) (Carvalho, 2012:26; Guerreiro, Lourenço e Pereira, 2006 e Guerreiro e Pereira, 2006 citados por Pereira, 2014:10; Poelmans e Beham, 2008 cit. por Silva, 2017:35).

No entanto, o estudo de Jacobs e Gerson (2004) contraria a perspetiva positivista do usufruto das medidas em questão, referindo que os colaboradores que participaram deste procederam a uma redução do seu horário de trabalho para regime parcial, e como consequência foi-lhes retirado provisoriamente o acesso a oportunidades de progressão de carreira, mesmo após retomarem a sua atividade profissional regularizada (Jacobs e Gerson, 2004 cit. por Guerra, 2016:56). Deste modo, as retaliações provenientes do usufruto destas medidas de flexibilização, não devem ser consideradas somente do ponto de vista de cada colaborador, devendo ser igualmente percepcionadas segundo a perspetiva organizacional, para que não se façam juízos de valor errôneos.

Portanto, considere-se novamente o exemplo da redução de horários, mas desta vez tendo em conta que se os benefícios e o acesso à progressão profissional se mantivessem intactos, o facto do colaborador ter passado a usufruir desta medida poderia gerar conflitos intraorganizacionais, ou seja, entre este e os seus colegas que permaneceram em regime integral e que se sentiram injustiçados perante esta situação, o que poderia ainda colocar em causa o bom funcionamento, desempenho e sucesso das organizações. Por outro lado, se as respetivas restrições de acesso a benefícios e a oportunidades de ascensão de carreira fossem aplicadas, tais consequências iriam reverter-se para os colaboradores como podemos ver no exemplo, mas não só pela razão apresentada e sim porque estes podem considerar os seus esforços desvalorizados, dado que o usufruto de um horário parcial nem sempre implica uma redução da dedicação que demonstram ter para como o seu trabalho, ou seja, estes podem realizar uma melhor gestão dos seus encargos e conseguir concretizar mais trabalho em menos tempo, quando comparados com os funcionários a tempo inteiro.

Ainda assim, percebe-se que o usufruto de políticas e práticas de flexibilização irão gerar sempre algum tipo de conflito (ainda que possam apresentar intensidades diferentes) quer para a organização quer para o colaborador, precisamente porque se trata de uma questão de justiça social como já foi muito destacado, mas sobretudo, por se tornar evidente que esta não consegue existir para todos os indivíduos de forma igualitária.

Neste sentido, as desigualdades de género tornam-se muito perceptíveis ao nível das políticas de conciliação trabalho-família na sua generalidade, mas visto que se encontram em análise as medidas de flexibilização, estas são particularmente visíveis no que respeita ao usufruto do horário em regime parcial, que conforme destaca Silva (2017:35), é comumente *“utilizado por mulheres num período inicial após a maternidade, sobretudo devido aos constrangimentos impostos pelos serviços de prestação de cuidados a crianças ou devido à dificuldade em conseguir uma posição full-time com políticas de flexibilidade de horário, que permitam a conciliação com as responsabilidades familiares.”* Portanto, é importante consciencializar as organizações e seus integrantes, para a necessidade de se universalizar não só as políticas e práticas de flexibilização mas todas as medidas de conciliação em geral, de modo a que os homens também possam utilizá-las quando necessário, assim como para a necessidade de se realizar uma análise aprofundada das mesmas, de modo a perceber como solucionar as suas falhas.

No teletrabalho, por exemplo, estas diferenças não são tão notórias, o que se deve ao facto de até ao presente ano de 2020, não ter sido uma modalidade de flexibilização muito explorada pelos trabalhadores em geral, principalmente entre os pertencentes à Administração Pública, visto que esta na sua maioria se dedica à provisão de serviços presencialmente. Em oposição a tal, o teletrabalho *“permite aos indivíduos desenvolver a atividade laboral numa outra localização que não a da organização, por exemplo, a partir de casa, durante o horário laboral, recorrendo, para tal, a tecnologias de comunicação e sistemas de informação, como computadores, sistemas de videoconferência ou telefone”* (Silva, 2017:35).

Contudo, foi o seu cariz não presencial e dispendioso que fez com que as organizações e empresas não se demonstrassem muito interessadas em divulgar esta modalidade até atualidade, visto que apenas devido à pandemia designada COVID-19 que surgiu este ano, é que esta passou a ser uma das mais utilizadas (senão a mais usufruída), precisamente por ser uma das alternativas de organização de trabalho que mais se adequa ao distanciamento social necessário para combater a mesma. Neste sentido, a situação atual veio contrariar as palavras de Silva (2017) e de Poelmans e Beham (2008 cit. por Silva, 2017), pois o primeiro destaca que o teletrabalho *“não pode ser aplicável em serviços de atendimento ou operacionais, mas somente em contextos onde a presença não seja um fator crucial, como as empresas da área das tecnologias de informação”*, enquanto que o segundo refere que *“a implementação de sistemas de teletrabalho implica um maior investimento, ao nível de materiais técnicos, por parte da organização, uma vez que devem ser providenciadas as devidas condições para o desempenho da tarefa a partir de uma outra localização”*.

Como o teletrabalho virou uma necessidade no atual contexto de pandemia, até mesmo serviços públicos anteriormente realizados somente de forma presencial, foram adaptados de modo a funcionar através de plataformas online e assim corresponder às necessidades dos seus utentes, da melhor forma possível. Do mesmo modo, custos extra acabaram por ser evitados por os trabalhadores em regime de teletrabalho utilizarem, por vezes, os seus próprios dispositivos eletrónicos para exercerem as suas funções, assim como por este ser utilizado em conformidade com uma técnica de administração designada *layoff*.

Importa ainda referir que apesar das vantagens das modalidades de flexibilização, que permitem aos colaboradores gerirem o horário de acordo com as suas necessidades e decidir o modo como definem as suas prioridades, existem também certas restrições aplicadas pelas organizações para evitar que estes descurem o seu trabalho e manterem um certo controlo sobre os seus funcionários (ainda que por vezes implicitamente). A título de exemplo, as plataformas fixas e as plataformas livres, que têm em comum o estabelecimento de horários de entrada e de saída a serem respeitados por todos os trabalhadores, com a pequena distinção de que nas primeiras todos os indivíduos devem trabalhar simultaneamente e do mesmo modo que fariam caso estivessem em regime presencial, enquanto nas segundas, desde que cumpram com as suas funções e encargos profissionais, é permitido o fluxo de entradas e saídas da plataforma, dentro do horário normal de funcionamento da organização (Poelmans e Beham, 2008 cit. por Silva, 2017:36).

De um modo geral, ao serem considerados todos os aspetos analisados, percebe-se que a flexibilização (e consequente “*liberdade*”) oferecida pelas organizações aos atores sociais é relativa, - como é perceptível através de exemplos como o das plataformas apresentado anteriormente - dado que estas continuam a deter um grande controlo sobre o tempo que estes dedicam ao trabalho e como é que aproveitam o mesmo. Neste sentido, apesar de existirem algumas vantagens para os trabalhadores provenientes do usufruto das políticas e práticas de flexibilização da organização do trabalho, em grande maioria são as organizações que saem mais beneficiadas.

“Num contexto económico-social pautado pela dificuldade crescente de conjugar uma carreira profissional exigente com a estrutura familiar, a adoção de políticas de flexibilização da organização do trabalho, adaptadas às necessidades da força laboral em causa, representa uma vantagem competitiva para as organizações, no sentido em que estas políticas funcionam como ferramentas de atração e retenção do talento” (Poelmans e Beham, 2008 cit. por Silva, 2017:37).

2.3.2. Serviços de apoio à família

Uma vasta literatura destaca assimetrias significativas face ao trabalho de prestação de cuidados a dependentes no espaço doméstico, visto que este é maioritariamente desempenhado pelas mulheres (e.g. Addis, 2002 e 2003; Daly e Lewis, 2000; Daly e Rake, 2003; Folbre, 2006 cit. por Marques, 2017:167). Ora, é precisamente por isto que a criação de infraestruturas e de serviços públicos de apoio à família, tem sido uma das questões muito debatidas nas últimas décadas, pois alivia em certa medida as responsabilidades familiares das mulheres (e por vezes dos homens) que possuem filhos e/ou outros familiares dependentes a seu encargo, permitindo uma maior conciliação trabalho-família e a promoção do bem-estar dos indivíduos e, sobretudo, que estes/as possam focar-se mais na sua carreira profissional.

Esta questão ganha maior relevância, com o envelhecimento da população nos países desenvolvidos e o aumento do número de idosos dependentes, dado que o ato dos indivíduos cuidarem destes (e/ou dos seus filhos), não é reconhecido pelo Estado enquanto uma atividade laboral e como tal, esta é desvalorizada economicamente, o que coloca aqueles que não possuam redes de apoio informal (por exemplo, amigos ou familiares), numa situação de dependência de serviços e equipamentos formais de apoio à família, ou seja torna-os dependentes das ajudas do Estado (Hervey e Shaw, 1998 cit. Marques, 2017:167).

Portanto, com este aumento da esperança média de vida e do índice de envelhecimento populacional, aquelas que eram as iniciativas comunitárias destinadas ao apoio familiar e que inicialmente se centravam, quase que exclusivamente no apoio à infância, vêm a sua atenção redirecionada para o cuidado dos idosos, para que se pudesse dar resposta a este fenómeno de envelhecimento que ainda prevalece e que segundo dados estatísticos tende a aumentar. Contudo, pode-se dizer que esta mudança tenha ocorrido em parte devido ao decréscimo do índice de natalidade, pois com a existência de menos crianças o apoio familiar a este nível deixou de ser uma prioridade, ficando de certa forma para segundo plano.

Com o 25 de Abril e a elaboração da Constituição Republicana de 1976, a questão da garantia da proteção familiar de crianças e idosos foi considerada, nomeadamente no artigo 67º, que atribui esta responsabilidade ao Estado, na medida em que este deverá “*promover, através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar*”; assim como, no artigo 72º onde se encontra a “*promoção de uma política de terceira idade*” (Gil, 2009:18). Todavia, os esforços para tal só começaram a ser concretizados mais tarde em 1990 e continuam a sê-lo atualmente de um modo igualmente lento e insuficiente,

quando comparados com alguns países da UE, o que se verifica através da análise da percentagem do PIB que o nosso país afeta à proteção social.

As estatísticas produzidas pela Eurostat referentes à presente época, demonstram que Portugal se encontrava entre os países da UE-15 que menor percentagem do PIB investiam na proteção social (Marques 2017:182), o que continuou a refletir-se dezanove anos depois, em 2009 - ainda que numa dimensão diferente - nos dados disponibilizados pela mesma, que demonstravam que o nosso país constituía “*o quarto Estado-Membro que menos capital direcionou para este domínio, 26,8% do PIB, um valor consideravelmente distante dos 34,7% relativos à Dinamarca, país que mais investiu nesta dimensão no referido ano*” (Marques, 2017:183). Comparativamente, em 2017, segundo os dados do mesmo gabinete³, Portugal passou a ser o 12º país que maior percentagem do PIB aloca para a proteção social (24,6 %), passando assim 8 anos depois a possuir uma posição mais central face aos restantes países da UE, mas encontrando-se ainda abaixo da média da mesma (27, %). Ainda assim, esta evolução apesar de positiva deixa muito a desejar, dado que apesar do reposicionamento do país num lugar mais favorável da tabela, este tem vindo nas últimas décadas a diminuir significativamente o seu investimento na proteção social.

É verdade que a temática do investimento do país neste domínio, ou melhor na criação de novos serviços de apoio à família destinados tanto a crianças como a idosos e as desigualdades existentes a este nível - sendo o segundo público-alvo o mais beneficiado - constituem questões relevantes, mas importa ainda destacar outra problemática que surge neste contexto e que é transversal à maioria dos países europeus, a dicotomia entre as redes formais e informais de prestação de cuidados aos respetivos públicos-alvo, a que Gonçalves e Nogueira (2009 cit. por Marques, 2017:184) se referem da seguinte forma:

“Atualmente, em Portugal, continuam a subsistir dois tipos de redes de suporte às pessoas em situação de dependência, as denominadas redes informais, nas quais se inclui a família, os vizinhos, ou amigos e as redes formais de proteção social onde se inserem todo o tipo de programas e medidas que asseguram a concessão de prestações pecuniárias ou em espécie, como é o caso dos serviços disponibilizados através da rede de serviços e equipamentos sociais.”

Face a tal, Marques (2017:183) acresce que Portugal contrariamente a outros países da UE, como a Dinamarca - e em anos mais recentes a França e a Finlândia - “*apresenta uma*

³ "Eurostat - Despesa em Proteção Social - GEE." 22 nov.. 2019, <https://www.gee.gov.pt/pt/indicadores-diarios/ultimos-indicadores/29650-eurostat-despesa-em-proteccao-social>. Data de acesso: 7 jul. 2020.

elevada taxa de atividade feminina num contexto onde a rede de equipamentos e serviços públicos de cuidado a dependentes se encontra pouco desenvolvida”, sendo que a carência destes é compensada com a ajuda de redes de entajuda informais designadas “*sociedade-providência*”⁴, pelo que estas acabam por ser aquelas a que os/as trabalhadores/as mais recorrem.

De um modo geral e como destaca Coutinho (2015:14), “*a prestação de cuidados pode ser proporcionada pelos seguintes tipos de cuidadores: principal ou secundário (mediante o desenvolvimento dos cuidados prestados) e formal e informal (mediante o carácter profissional e remuneratório da prestação de cuidados)*”. Ao fazer a distinção entre cuidadores primários e secundários, o autor deixa implícita a necessidade da coexistência entre ambos, nomeadamente das crianças ou idosos terem alguém presente (a tempo inteiro ou parcial mediante o seu grau de dependência) e “*que assume a maior parte dos cuidados, ou seja, é responsável pela supervisão, orientação, acompanhamento e cuidados diretos para com a pessoa*” (Sequeira, 2010 e Vigia, 2012 citado por Coutinho, 2015:14), assim como de possuírem alguém que presta certos cuidados extra quando necessário (ocasional ou regularmente), mas que “*não tem qualquer vínculo ou responsabilidade perante a tarefa do cuidar*” (Coutinho, 2015:15).

Contudo, contrariamente ao dito pelo autor anterior, os cuidadores secundários poderão deter essa responsabilidade, sendo esta uma realidade muito comum no nosso país, dado que estes integram geralmente as redes de cuidados formais, que apenas complementam o trabalho dos cuidadores informais como já foi enfatizado. A título de exemplo, temos os centros de dia e o serviço domiciliário no caso dos mais idosos e os ATL’s e os clubes de atividades extracurriculares (desportivos, culturais...) face às crianças e jovens.

No fundo, o ideal e não é apenas a criação das redes formais com a criação e desenvoltura de novos serviços e equipamentos no seu âmbito ou a melhoria dos já existentes, visando a substituição efetiva daquelas que são as redes de apoio informal, mas sim que os processos formais e informais ao invés de independentes sejam complementares (Coutinho,

⁴ Conceito surgido nos anos 80, que pretendeu “*assinalar as relações que, por via de trocas não mercantis de bens e serviços, asseguram na nossa sociedade algum do bem-estar e alguma da proteção social que noutras sociedades mais desenvolvidas, nomeadamente na Europa, são asseguradas pelo Estado-Providência*” (Santos, 1995:1 cit. por Marques, 2017:183), advindo daqui a referência a este no termo em questão. Ou seja, a “*sociedade-providência*” tinha como objetivo superar os obstáculos colocados ao mesmo.

2015:22), unificando-se e procurando deter objetivos comuns, de modo a garantir uma prestação de cuidados mais eficazes e que tenham em consideração as necessidades reais das famílias e dos próprios recetores dos cuidados⁵.

Neste sentido, é importante a existência de redes sociais compostas por indivíduos ou grupos formais e/ou informais, que se interrelacionem e cooperem na concretização de vários procedimentos inerentes aos apoios de cuidados à família, quer de idosos quer de crianças, como por exemplo, *“transações monetárias, troca de bens e serviços, transmissão de informações, podem envolver interação face a face ou não, [que] podem ser permanentes ou episódicas.”* (Portugal, 2006, in Saraiva, 2011: 20 cit. por Coutinho, 2015:21).

Nas últimas décadas, as organizações administrativas portuguesas (da jurisdição do Estado ou não) têm procurado investir mais na criação das redes em questão por intermédio do desenvolvimento de políticas e práticas sociais “amigas da família”, ainda que o setor privado empresarial seja o que apresenta uma maior amplitude das mesmas. A título de exemplo, *“a TAP [que] tem, desde 1972, um infantário a funcionar para os filhos dos seus trabalhadores, mais recentemente passando a dispor de uma creche e um jardim infantil a funcionar 24 horas por dia. A Portugal Telecom e a CP também dispõem de infantário para os filhos dos trabalhadores”* (Hamid, 2012:42).

Atualmente, existe uma grande diversidade de medidas pró-família que visam o acolhimento e prestação de cuidados a crianças e idosos, que segundo diversos autores (Faria, 2016; Guerreiro, Lourenço e Pereira, 2006 cit. por Pereira, 2014; Marques, 2017; Poelmans e Beham, 2008 cit. por Silva, 2017) abrangem:

- Criação de creches, infantários e ATL’s dentro das próprias instituições já mencionados - *“que permite aos indivíduos uma maior proximidade com os filhos, bem como uma maior capacidade em conciliar os horários laborais com os do serviço de apoio”* (Poelmans e Beham, 2008 cit. por Silva, 2017:37) - ou o estabelecimento de protocolos com serviços já existentes;

⁵ Segundo Coutinho (2015:22), esta é *“uma questão negligenciada no sistema formal de prestação de cuidados, pelos profissionais de saúde, segurança social e emprego, por todos os que possam estar ligados à questão dos cuidados”*, pois estes não procuram saber se o cuidador principal ou a família conseguem suportar os encargos já existentes e outros que possam surgir, sendo mais comum a receção de apoio por parte dos mesmos se forem os próprios a solicitá-lo, geralmente por já não se sentirem capazes de suportar tais cuidados e os seus encargos, ou por se encontram numa situação de desespero.

- Realização de parcerias e protocolos entre organizações ou empresas face a serviços especializados, como lares ou serviços domésticos levados a cabo por cuidadoras/es;
- Disponibilização de meios de transporte para crianças e idosos;
- Atribuição de subsídios de auxílio aos encargos infantis, como por exemplo, ao nível do pagamento das mensalidades de creches, infantários e de lares, ou ainda para ajudar a cobrir os custos de materiais escolares e/ou outros serviços e equipamentos necessários ao cuidado das crianças, jovens e/ou idosos dependentes;
- Oferta de um seguro de saúde extensível aos filhos e/ou outros membros do agregado familiar;
- Organização e promoção de atividades extralaborais para os colaboradores e para a sua família, como é o caso das colónias de férias para os seus filhos ou para os idosos a seu encargo, da realização de visitas às organizações e de festas, com direito a troca de presentes nas épocas de festividade.

Das políticas e práticas de conciliação trabalho-família acima referenciadas, os autores Teixeira e Nascimento (2011 cit. por Gonçalves, 2016:8) consideram que as *“mais implementadas pelas organizações tendem a ser pouco abrangentes e maioritariamente de ordem financeira, encontrando-se as prioridades relacionadas com subsídios, prémios e apoio pessoal”*, o que se raciocinarmos bem tem lógica, pois é mais fácil para as mesmas suportar em parte os custos das mensalidades por exemplo de creches, jardins de infância ou lares com quem detém protocolos e descontos para os seus funcionários (Hamid, 2012:42), do que gerir os seus próprios estabelecimentos e ter de arcar com os custos destes e dos trabalhadores, o que lhes sairia mais dispendiosos. Portanto, isto e a atribuição de prémios para os melhores funcionários e de determinados apoios como o seguro médico - como por exemplo, na Administração Pública a ADSE⁶ e nas forças Armadas o ADM⁷ - e jurídico, são práticas que acabam por ser mais adotadas não tão constantemente e que inclusive, podem garantir que as organizações e

⁶ "Quem São – ADSE." <https://www2.adse.pt/beneficiarios/quem-sao/>. Data de acesso: 7 jul.. 2020.

⁷ "Beneficiários ADM - IASFA, I.P.." <https://www.iasfa.pt/portfolio/beneficiarios-adm/>. Data de acesso: 7 jul.. 2020.

instituições sejam igualmente beneficiadas e recebam prémios pela responsabilidade social que demonstram e pelo investimento que fazem nos seus funcionários.

A respeito da realização de atividades extralaborais para os trabalhadores e que abranjam também os seus familiares, conforme refere Guerreiro et al. (2006 cit. por Silva, 2017:37), *“ainda que no contexto português esta não seja uma prática comum, algumas organizações, sobretudo de maiores dimensões, têm vindo a investir na criação de equipamentos e serviços próprios de apoio à família, ao passo que a organização de atividades extracurriculares ou para períodos de férias é, cada vez mais, uma realidade, mesmo em organizações públicas”*.

Para terminar e no que respeita à Administração Pública, importa referir que atualmente existem os SSAP⁸ (Serviços Sociais da Administração Pública), que se encontram sobre a administração direta do Estado e que possui autonomia administrativa e financeira, disponibilizando todas as medidas pró-família acima mencionadas e outras mais. Estes serviços destinam-se aos trabalhadores da administração direta e indireta do Estado⁹, tendo surgido no âmbito da Resolução do Conselho de Ministros nº 39/2009, de 30 de Março, não só com o intuito de garantir a eficácia, eficiência e economia dos serviços, mas igualmente fazer face às disparidades existentes entre si e face os seus funcionários beneficiários e respetivos familiares, a nível da atribuição do tipo e do montante dos benefícios que lhes são concedidos, procurando assim garantir um sistema de ação social que abrange a generalidade dos/as trabalhadores/as da Administração Pública, caso estes não estejam a usufruir este tipo de apoio ao abrigo de outros serviços de natureza similar.

2.3.3. Políticas e Práticas de Licenças Parentais

As políticas e práticas de licenças parentais constituem outra medida essencial à conciliação trabalho-família, que concede aos colaboradores o direito de se ausentarem por períodos de tempo mais extensos do que os estabelecidos por lei e que *“decorrem de acordos coletivos de trabalho ou de políticas da própria organização”* (Guerreiro et al. 2006 citado por Silva, 2017:38). Dentro destas, as licenças de parentalidade assumem um papel de destaque, pois permitem aos atores sociais *“focarem-se na família e na prestação de apoio à criança por*

⁸ "Ação Social - SSAP." <https://www.ssap.gov.pt/acao-social>. Data de acesso: 7 jul.. 2020.

⁹ "Beneficiários - SSAP." <https://www.ssap.gov.pt/beneficiarios>. Data de acesso: 7 jul.. 2020.

determinado período de tempo, enquanto o posto de trabalho é assegurado” (Poelmans e Beham, 2008 cit. por Silva, 2017:38), assim como o salário e respetivos direitos de trabalhador. No entanto, tal como estes podem negociar com as organizações o aumento da duração desta licença, também outros tipos de medidas podem ser adotadas para que os indivíduos (particularmente as mulheres) possam cuidar das crianças e simultaneamente exercerem as suas funções laborais - ainda que isto dependa das políticas internas de cada instituição - como por exemplo, as licenças de amamentação que permitem que as mulheres usufruam do seu *“direito à redução de horário para aleitação e prestação de cuidados à criança durante os primeiros tempos ou [ainda] a adaptação de horário para apoio à criança”* (Guerreiro, Lourenço & Pereira, 2006 cit. por Pereira, 2014:10).

A existência desta tipologia de políticas e práticas de conciliação trabalho-família revela-se mais eficaz se coordenada com outras medidas pró-família, como por exemplo se as licenças de amamentação forem utilizadas em conformidade com as infraestruturas de serviços de apoio à família (creche, o infantário ou ATL), - principalmente se pertencentes à própria organização - será vantajoso tanto para a mesma quanto para as mulheres, pois deste modo estas não necessitam de se deslocar do seu local de trabalho para prestar determinados cuidados aos seus filhos - neste caso a aleitação - e poderiam dedicar-se de modo igual e simultâneo às suas responsabilidades laborais e familiares.

Todavia, segundo a segurança social, a proteção da parentalidade assenta *“na atribuição de subsídios nas situações de risco clínico durante a gravidez, de risco específico, de nascimento de filhos, de adoção e de assistência a filhos e netos”* (DGSS e DSIA, 2013:4 citado por Marques, 2017:155), pelo que ao contrário do que se pensa, medidas como os subsídios ou as licenças da amamentação não abrangem só as mulheres - quer sejam mães ou avós - mas também os homens - quer sejam pais ou avôs -, o que demonstra que o género é cada vez mais considerado ao nível da generalidade das políticas e práticas de conciliação trabalho-família, ainda que o seja mais em termos teóricos do que práticos.

Ferreira e Monteiro (2013 cit. por Pereira, 2014:10) corroboram isto, referindo que *“especificamente no caso dos homens, podem também usufruir de períodos de licença para cuidar de crianças ou outros dependentes, podendo usufruir de redução de horário em período de amamentação quando combinado com a mãe, dispensas para consultas pré-natais sem perdas de remuneração, entre outras regalias, na tentativa de criar vínculo entre a criança e o pai”*.

Esta é a perspetiva atual, mas um longo caminho foi realizado em termos da igualdade de género para que tal se tornasse possível, principalmente a respeito da criação de legislação

e implementação de medidas e de práticas nacionais (baseadas nas diretrizes europeias) - como as anteriores - que a respeitassem e refletissem, na qual se integra a temática da proteção da parentalidade e das políticas (e práticas) de licenças parentais em análise.

Deste modo, importa considerar os direitos dos/as trabalhadores/as segundo a legislação relativa à mesma, que tem vindo a sofrer diversas alterações ao longo das últimas décadas, sendo as mais recentes destacadas por Lambuzana (2016:18):

“A Lei, mais concretamente o Decreto-Lei nº 89/2009, de 9 de Abril, determina a proteção na parentalidade dos trabalhadores públicos, no âmbito da maternidade, paternidade e adoção, integrados no regime de proteção social convergente. Esta foi retificada pela Declaração de Retificação, nº 40/2009, de 5 de Junho, sendo alterada pelo Decreto-Lei nº 133/2012, de Junho, e pela Lei nº 120/2015, de 1 de Setembro”, que correspondeu à nona alteração do Código de Trabalho e visou reforçar os direitos da maternidade e da paternidade.

Posto isto, Faria (2016); Lambuzana (2016); Oliveira (2015) e Guerreiro et al. (2006 citado por Silva, 2017:38,39) destacam as principais alterações das revisões legislativas em questão, sobre as quais assenta o seguinte quadro:

Licença de Parentalidade (Maternidade ou Paternidade)	- pode durar 120 dias consecutivos e com direito à totalidade da remuneração; 150 dias com direito a 80% da mesma; ou 180 dias a receber 83%, se cada progenitor gozar 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias seguidos, após as seis semanas de licença obrigatória da mãe; - obrigatório o usufruto de 20 dias úteis pelo pai, 15 obrigatórios (consecutivos ou interpolados) e 5 facultativos, nos 30 dias após o nascimento, 5 dos quais são para ser gozados logo após o parto.
Licença Parental Alargada	- duração de 3 meses, com direito a 25% de remuneração, para assistência a filhos/as superiores a 6 anos, se gozada logo após o término de concessão do subsídio parental;

Licença de Amamentação	- dispensa diária de ambos os progenitores até a criança atingir 1 ano de idade, em dois períodos distintos com uma hora cada;
Dispensa para Acompanhamento Escolar da Criança	- estes/as podem ausentar-se durante 4 horas por trimestre, para inteirar-se da situação educativa da criança;
Ausência para Assistência da Criança em caso de Doença (Temporária ou Crónica) ou Acidente	- direito a ausentar-se durante 30 dias por ano civil ou durante o período de hospitalização para assistência, em caso de doença ou acidente, a um filho menor de 12 anos ou com doença crónica e/ou deficiência, independentemente da idade com direito a 65% da remuneração; - poderá fazê-lo durante 15 dias por ano civil pelas mesmas razões, se o/a filho/a tiver 12 ou mais anos (se maior de idade tem de integrar o agregado familiar), com direito a 65% da remuneração;
Licença para Assistência da Criança em caso de Doença (Temporária ou Crónica) ou Acidente	- a ser usufruída para prestação de cuidados a filho/a com deficiência ou doença crónica, com duração de 6 meses, prorrogável até 4 anos, com direito a 65% do salário; - licença especial para assistência a filhos/as (pode ter duração de 2 ou 3 anos conforme as circunstâncias);
Dispensa de Trabalho Suplementar	- direito à dispensa do trabalho suplementar, caso o colaborador possua um/a filho/a menor de 12 anos de idade; - as mesmas condições se aplicam ao trabalho suplementar de regime noturno;
Licença para Adoção	- destinação aos/às colaboradores/as em processo de adoção de menores de 15 anos, podendo ser repartida entre os dois adotantes;

Fonte: elaborada pela autora com base em Faria (2016); Lambuzana (2016); Oliveira (2015) e Guerreiro et al. (2006) (cit. por Silva, 2017:38,39)

No seguimento da legislação antecedente, também a mais recente Lei nº 90/2019, de 4 de Setembro¹⁰, trouxe alterações muito importantes para o reforço da proteção da parentalidade, alterando pela 14ª vez o atual Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro, assim como dois Decretos-Lei que datam de 9 de Abril desse ano, o nº 89/2009¹¹ e o nº 91/2009¹². Esta reforça a proteção de parentalidade em geral, modificando ou acrescentando alguns aspetos à legislação já existente: (1) o aumento da licença exclusiva do pai para 25 dias - 20 obrigatórios (consecutivos ou interpolados) e 5 facultativos - nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança; (2) a licença de internamento hospitalar em caso de nascimento prematuro (até às 33 semanas) - com duração da totalidade do período de internamento ou pelo menos mais 30 dias que a licença parental inicial - ou de necessidade de prestação de cuidados especiais à criança após o período recomendado de internamento pós-parto - com duração de 30 dias no máximo; (3) a licença para assistência de criança com doença oncológica, prorrogável entre a 4 anos a 6 anos sob prescrição médica, a não ser que os filhos possuam uma doença prolongada em estado terminal, pois neste caso a licença é ilimitada; (4) a licença para deslocação a uma unidade hospitalar fora da ilha de residência para realização do parto, a usufruir pela grávida e respetivo acompanhante; (5) a dispensa de ambos da prestação de trabalho para deslocações inter ilhas nas regiões autónomas, caso a garantia da proteção da segurança e saúde da grávida, puérpera ou lactante assim o exija; (6) a dispensa laboral para atender a consultas de procriação medicamente assistida, que lhes permite “faltar” ao trabalho três vezes em cada fase de tratamento, sem risco de penalização (ainda que para tal, os empregadores possam solicitar/exigir provas que o comprovem, como uma prescrição médica); (7) a denúncia do contrato de trabalho no período experimental, que assenta sobre a obrigação do empregador comunicar a mesma nos 5 dias úteis a contar da sua realização, à

¹⁰ "Lei 90/2019, 2019-09-04 - DRE." 4 set. 2019, <https://dre.pt/home/-/dre/124417103/details/maximized>. Data de acesso: 11 jun. 2020.

¹¹ Regulamenta a proteção da parentalidade em geral (maternidade, paternidade e adoção) para os trabalhadores da Administração Pública.

¹² Estabelece um regime jurídico para a mesma no contexto do sistema previdencial e no subsistema de solidariedade.

entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens, quando esteja em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou um trabalhador no gozo da licença parental; (8) neste seguimento, também a comunicação da não renovação do contrato a termo à respetiva entidade e exigível para os funcionários nas situações referenciadas, tem de ser concretizada nos 5 dias úteis à data do aviso prévio; (9) a adoção por casais do mesmo sexo, com direito a usufruto igualitário do regime de licença por adoção e dos direitos a esta inerentes por ambos os/as progenitores/as; (10) a proibição de discriminação pelo exercício de maternidade e paternidade, quer em termos remuneratórios, de obtenção de prémios ou de progressão de carreira.

Capítulo 3 – Abordagem Metodológica e Discussão dos Dados

3.1. Hipóteses de Investigação

Após realizado o respetivo enquadramento teórico das problemáticas e a sua respetiva revisão da literatura, designa-se em seguidas as hipóteses que se pretende comprovar com a presente investigação:

Hipótese 1: Os apoios e serviços pró-família disponibilizados pelas organizações públicas são mais usufruídos pelo sexo feminino.

Hipótese 2: O usufruto das práticas organizacionais de conciliação trabalho-família na Administração Pública, difere significativamente segundo o estado civil.

Hipótese 3: O número de filhos é um fator determinante no que respeita ao usufruto das medidas pró-família por parte dos/as trabalhadores/as da função pública.

Hipótese 4: Os/as funcionários/as recorrem tanto às redes de cuidado informais como às redes de cuidado formais e/ou sistemas de apoio disponibilizados pelas organizações públicas.

Hipótese 5: A conciliação trabalho-família apresenta um impacto positivo no bem-estar e qualidade de vida dos colaboradores da Administração Pública.

3.2. Design da Investigação: Objetivos, Metodologia, Técnicas e Instrumentos da Investigação

O enquadramento teórico presente nos capítulos antecedentes possibilitou a construção de um design de investigação e de uma estrutura para o presente estudo, na medida em que permitiu identificar as questões de partida, delinear o objetivo principal e as suas ramificações a explorar, definir as dimensões de análise, assim como delimitar qual a metodologia de investigação e respetivos instrumentos e procedimentos a utilizar na realização do estudo empírico, de modo a que se pudesse responder devidamente aquilo que se pretendia e confirmar/contestar o grau de veracidade das hipóteses apresentadas.

As questões de partida sobre a qual assenta toda a investigação realizada, procuram compreender a relação entre as desigualdades de género na Administração Pública e as políticas e práticas organizacionais de conciliação Trabalho-Família por si disponibilizadas:

- *“O usufruto das Políticas e Práticas de Conciliação Trabalho-Família difere consoante dados sociodemográficos como o sexo, o estado civil e o número de filhos? E em termos de Ministérios?”*
- *Que tipo de impacto advém do usufruto das PCTF disponibilizadas pelos organismos públicos, ao nível laboral e familiar?*

Neste sentido, torna-se evidente aquele que é o principal objetivo deste estudo, que consiste em analisar as políticas e práticas de conciliação trabalho-família usufruídas pelos funcionários/as públicos e a (in)existência de desigualdades entre sexos a este respeito, assim como que tipo de impacto estas detêm na vida dos trabalhadores. Para que isto fosse concebível, foi necessário numa primeira fase realizar uma revisão da literatura sobre a evolução do Estado, da sociedade e os seus contributos para a emergência da questão da igualdade género, assim como de que modo é que os esforços realizados na tentativa de obter uma sociedade mais igualitária e pôr fim à discriminação entre sexos e às desigualdades dela resultantes, têm chamado à atenção para assuntos como a igualdade de género no meio laboral e familiar e, por sua vez, a implementação e melhoria de políticas e práticas organizacionais de conciliação trabalho-família, enquanto estratégia ou meio para se alcançar esta meta.

Deste modo e por intermédio desta investigação, tornaram-se mais claros quais seriam os objetivos específicos a explorar nesta dissertação, sendo estes:

- Identificar potenciais opiniões discriminatórias de género por parte dos/as trabalhadores/as públicos face à sua profissão e ao ambiente familiar;
- Analisar a perceção de CTF na relação Trabalho-Família para a generalidade dos funcionários/as públicos, de modo a identificar se os fatores que o potenciam e que condicionam a conciliação trabalho-família;
- Identificar as PCTF mais utilizadas pelos funcionários/as público, de modo a verificar se existem distinções conforme o seu sexo, estado civil, composição do seu agregado familiar, categoria profissional e Ministério a que pertence a sua entidade empregadora;
- Analisar a perceção dos inquiridos a respeito da posição da organização e do seu clima e cultura organizacional face à disponibilização das PCTF, enquanto mecanismo de promoção da Igualdade de Género;
- Compreender em que medida as PCTF adotadas pelas organizações públicas detêm um impacto efetivo na vida dos colaboradores e dirigentes.

A estratégia metodológica utilizada na investigação realizada foi mista, visto que é quantitativa, na medida em que foi realizado um inquérito por questionário - como técnica de recolha dos dados necessários de acordo com os objetivos e hipóteses anteriormente destacados - e simultaneamente qualitativa, dado que num último estágio da interpretação e discussão dos resultados obtidos, é feita a análise das políticas públicas de conciliação trabalho-família - de modo a que se possa perceber melhor que tipo de impacto é que estas detêm na vida dos trabalhadores e que aspetos poderão ser melhorados, ainda que sempre numa perspetiva da Igualdade de Género.

Deste modo, numa fase inicial, foram estabelecidos contactos com diversas organizações da Administração Pública dentro das mais variadas áreas via correio eletrónico, onde se explicavam os objetivos, a pertinência e os procedimentos da presente investigação. Contudo, dada a atual situação de pandemia, a dificuldade de entrar em contacto com as respetivas instituições foi redobrada, tendo-se recebido somente uma média de 2 a 3 respostas para cada uma destas. Neste sentido, revelou-se necessário entrar em contacto direto com colaboradores e dirigentes públicos utilizando redes sociais como o Facebook e o LinkedIn, sendo que esta última - se dedica precisamente à interligação de profissionais e partilha de conhecimentos - foi a que mais contribuiu para a constituição da população em estudo..

O inquérito por questionário foi disponibilizado online com recurso ao Google Docs do Gmail, pelo que o preenchimento deste deveria ser feito através do link enviado via correio eletrónico ou das redes sociais acima mencionadas. A recolha de dados decorreu entre o início de Abril e meados de Junho de 2020 e apresentou um cariz voluntário, tendo sido garantido o anonimato e a confidencialidade dos dados disponibilizados pelos inquiridos. Como ferramenta de análise de dados foi utilizada a 27ª versão do SPSS.

3.3. Caracterização Sociodemográfica da População em Estudo

A população do estudo é constituída por 115 funcionários/as públicos pertencentes aos diversos Ministérios que compõem a Administração Central, Local e Independente, sendo que o sexo feminino constitui a maioria dos inquiridos com 62 respostas (53,9%) face às 53 disponibilizadas pelo sexo oposto (46,1%)¹³. O inquérito por questionário realizado visou numa primeira parte reunir informações para possibilitar a presente caracterização sociodemográfica dos participantes, através do qual se pode verificar que estes possuem maioritariamente entre 40 a 59 anos, sendo que 38 (33%) têm entre 40 e 49 anos de idade e 44 (38,3%) apresentam idade superior a 50 mas inferior a 60. O sexo feminino está mais representado no primeiro intervalo de idades (N=24; 38,7%), enquanto que no segundo ambos os sexos se encontram em pé de igualdade, com 22 (41,5%) homens e 22 (35,5%) mulheres respetivamente.

Tabela 2 - Dados sociodemográficos quanto à Idade por Sexo

		Sexo				Total	
		Masculino		Feminino			
		N	%	N	%	N	%
Idade	Superior a 20 mas inferior a 30	2	3,8%	1	1,6%	3	2,6%
	Superior a 30 mas inferior a 40	12	22,6%	7	11,3%	19	16,5%
	Superior a 40 mas inferior a 50	14	26,4%	24	38,7%	38	33,0%
	Superior a 50 mas inferior a 60	22	41,5%	22	35,5%	44	38,3%
	Superior a 60 mas inferior a 70	3	5,7%	8	12,9%	11	9,6%
Total		53	100%	62	100%	115	100%

Face à situação conjugal, na população estudada predominam os indivíduos casados/as (N = 67; 58,3%) em oposição à situação de viuvez (N=3; 2,6%), encontrando-se no seu

¹³ Consultar Gráfico 1 em anexo.

intermédio os colaboradores solteiros/as (N=17; 14,8%), em união de facto (N=16; 13,9%) e divorciados/as (N=12; 10,4%). O sexo masculino constitui a maioria dos participantes casados (N=36; 67,9%), mas encontra-se menos representado nos restantes estatutos, com exceção da união de facto, na qual se encontra um número aproximado de homens (N=7; 13,2%) e mulheres (N=9; 14,5%).

Tabela 3 - Dados sociodemográficos quanto ao Estado Civil por Sexo

		Sexo				Total	
		Masculino		Feminino			
		N	%	N	%	N	%
Estado Civil	Solteiro/a	5	9,4%	12	19,4%	17	14,8%
	Casado/a	36	67,9%	31	50,0%	67	58,3%
	União de facto	7	13,2%	9	14,5%	16	13,9%
	Divorciado/a	4	7,5%	8	12,9%	12	10,4%
	Viúvo/a	1	1,9%	2	3,2%	3	2,6%
Total		53	100%	62	100%	115	100%

A dimensão dos agregados familiares¹⁴ destes oscila essencialmente entre 3 a 4 elementos, sendo que 32 respondentes (27,8%) referiram encontrar-se na primeira situação, dos quais 17 homens (32,1%) e 15 mulheres (24,2%), e outros 34 inquiridos (29,6%) na segunda, como declarado por 13 indivíduos do sexo masculino (24,5%) e 21 do sexo feminino (33,9%).

É igualmente notória a persistência dos agregados familiares compostos por 1 (N=13; 11,3%) ou 2 (N=24; 20,9%) pessoas, ainda que em menor dimensão face aos anteriores.

Tabela 5 - Dados sociodemográficos quanto à Composição do Agregado Familiar

		Sexo				Total	
		Masculino		Feminino			
		N	%	N	%	N	%
Composição do Agregado Familiar	Cônjuge/companheiro/a	8	15,1%	6	9,7%	14	12,2%
	Cônjuge/companheiro/a, Ascendentes e Filhos	1	1,9%	1	1,6%	2	1,7%
	Cônjuge/companheiro/a e Filhos	34	64,2%	33	53,2%	67	58,3%
	Cônjuge/companheiro/a, Filhos e Netos	0	0,0%	1	1,6%	1	0,9%
	Ascendentes	0	0,0%	2	3,2%	2	1,7%
	Ascendentes e Filhos	0	0,0%	2	3,2%	2	1,7%
	Irmãos	0	0,0%	1	1,6%	1	0,9%
	Filhos	5	9,4%	8	12,9%	13	11,3%
	Nenhum	5	9,4%	8	12,9%	13	11,3%
Total		53	100%	62	100,0%	115	100%

¹⁴ Consultar Tabela 4 (Anexo B)

De um modo geral, verificou-se que os respondentes vivem essencialmente com o seu cônjuge/companheiro/a e filhos, visto que um número equivalente de homens (N=34; 64,2%) e mulheres (N=33; 53,2%) referiu ter essa mesma estrutura familiar. A restante população afirma residir maioritariamente com o seu cônjuge/companheiro/a (N= 14; 12,2%) - 8 homens (15,1%) e 6 mulheres (9,7%) respetivamente -, apenas com os seus filhos (N= 13; 11,3%) - 5 respondentes do sexo masculino (9,4%) e 8 do feminino (12,9%) - ou então sozinhos (N=13; 11,3%), encontrando-se estas duas últimas *ex aequo*¹⁵.

A maioria reside com o seu cônjuge/companheiro/a e 1 (N=25; 21,7%) ou 2 (N=33; 28,7%) filhos, tendo 16 (30,2%) homens e 9 (14,5%) mulheres afirmado possuir esta 1ª composição do agregado familiar e outros 13 (24,5%) homens e 20 (32,3%) mulheres indicado a 2ª. Por outro lado, uma parte significativa da restante população em estudo, vive com o seu cônjuge/companheiro/a e 3 filhos (N=8; 7%), como mencionado por 4 (7,5%) homens e 4 (6,5%) mulheres; ou então residem somente com 1 filho (N=8; 7%), situação em que se enquadra a família de 3 (5,7%) homens e 5 (8,1%) mulheres.

A presença de ascendentes nas famílias é pouco significativa, sendo que 2 (1,7%) inquiridos fora o seu cônjuge/companheiro/a têm a seu encargo 2 ascendentes e 2 filhos, 1 (1,9%) homem e 1 (1,6%) mulher respetivamente. Da restante população, 4 inquiridos indicaram que vivem sozinhos com os seus ascendentes (N=2; 1,7%) ou conjuntamente com estes e os seus filhos (N=2; 1,7%). Mais especificamente 2 mulheres (3,2%) declaram que a sua estrutura familiar é composta por 1 ascendente e 1 filho, uma (1,61%) mencionou residir somente com 1 ascendente e ainda outra mulher (1,6%) mencionou residir com 2 destes. Por último, a presença de irmãos e de netos nas estruturas familiares dos funcionários e dirigentes da Administração Pública é a menos notória, pois somente 1 dos participantes do sexo feminino (1,6%) declarou residir com 1 irmão, assim como outro dos inquiridos, também mulher (1,6%), mencionou viver com o seu cônjuge/companheiro/a, 1 filho e 1 neto.

Foi colocada a questão da faixa etária dos membros do agregado familiar, ao que se verificou que a moda da idade do cônjuge/companheiro/a é entre os 50 e os 59 anos, como indicado por 13 homens (24,5%) e por 17 mulheres (27,4%), mas uma quantia significativa da restante população referiu que estes/as possuem entre 40 a 49 anos (N=22; 19,1%) - 14 homens (26,4%) e 8 mulheres (12,9%) - ou idade superior a 30 mas inferior a 40 (N=18; 15, 7%) - 8 inquiridos do sexo masculino (15,1%) e 10 do feminino (16,1%) - na respetiva ordem. Dos respondentes que têm ascendentes no seu agregado familiar, 1 mulher (1,6%) diz que este

¹⁵ Expressão latina que significa *de igual modo* ou *em pé de igualdade*.

possui entre 60 a 69 anos e outros 5 mencionam que estes têm mais de 70 anos - 1 homem (1,9%) e 4 mulheres (6,5%).

Apenas 1 mulher (1,6%) referiu ter um irmão num intervalo de idade, cuja idade é superior a 50 mas inferior a 60, que é precisamente o oposto verificado na faixa etária dos filhos dos inquiridos que é extremamente diversificada. Na generalidade estes referem que os seus filhos são maiores de idade e possuem entre 20 a 29 anos (N=19; 16,5%), conforme destacado por 11 homens (20,8%) e 8 mulheres (12,9%). A restante população afirma possuir na sua maioria filhos com idade superior a 15 mas inferior a 20 anos (N=9; 7,8%) - segundo 1 homem (1,9%) e 8 mulheres (12,9%) -, entre 5 e 9 anos (N=8; 7%) - 11,3% (N=6) do sexo masculino e 3,2% (N=2) do feminino - ou ainda com idade superior a 10 anos mas inferior 15 (N=7; 6,1%) - como referido por 4 homens (7,5%) e 3 mulheres (4,8%). A respeito da faixa etária dos netos, a única participante (1,6%) que mencionou possuir um como parte do seu agregado familiar, afirmou que este possui mais de 1 ano de idade, mas menos de 5 anos.

Como é perceptível através da seguinte tabela, a população em estudo possui na generalidade estudos superiores, primordialmente ao nível do Mestrado (N=40; 34,8%), Licenciatura (N=28; 24,3%), Pós-graduação (N=22; 19,1%) e Doutoramento (N=15; 13%). Não existe diferenciação de género a respeito dos dois primeiros níveis de escolaridade, ainda que o mesmo não se pode dizer face aos outros dois, sendo que 8 homens (15,1%) e 14 mulheres (22,6%) possuem uma pós-graduação e 6 respondentes do sexo masculino (11,3%) e 9 do feminino (14,5%) são doutorados.

Tabela 12 - Dados sociodemográficos quanto às Habilitações Literárias por Sexo

		Sexo				Total	
		Masculino		Feminino			
		N	%	N	%	N	%
Habilitações Literárias	1º Ciclo do Ensino Básico	1	1,9%	0	0,0%	1	0,9%
	3º Ciclo do Ensino Básico	0	0,0%	1	1,6%	1	0,9%
	Ensino Secundário	2	3,8%	3	4,8%	5	4,3%
	Ensino Superior - Bacharelato	1	1,9%	1	1,6%	2	1,7%
	Ensino Superior - Licenciatura	14	26,4%	14	22,6%	28	24,3%
	Ensino Superior - Pós-graduação	8	15,1%	14	22,6%	22	19,1%
	Ensino Superior - Mestrado	20	37,7%	20	32,3%	40	34,8%
	Ensino Superior - Doutoramento	6	11,3%	9	14,5%	15	13,0%
	Ensino Superior - Pós-Doutoramento	1	1,9%	0	0,0%	1	0,9%
Total		53	100%	62	100%	115	100%

Independentemente disto, a maioria dos participantes - 63 (54,8%), 24 homens (45,3%) e 39 mulheres (62,9%) - referiram ser formados na área de Ciências Sociais, Comércio e Direito (N=12; 10,4%), enquanto que uma parte significativa destes o é em Educação e Ciências,

Matemática e Informática (N=11; 9,6%). Importa ainda referir que, 1 (1,9%) inquirido do sexo masculino não referiu possuir qualquer tipo de formação.

Os participantes deste estudo são predominantemente técnicos superiores (N=70; 60,9%), conforme destacado por 28 homens (52,8%) e 42 mulheres (67,7%), ainda que as categorias profissionais de Direção Intermédia se encontrem significativamente representadas naquela que é a sua hierarquia, visto que tanto 6 respondentes do sexo masculino (11,3%) como do feminino (9,7%) exercem o cargo de Diretor/a de Serviços; 5 homens e 6 mulheres são Chefes de Divisão e ainda 5 (9,4%) participantes do sexo masculino e 3 (4,8%) do feminino desempenham outros cargos nesta mesma direção. Apesar da diversidade de anos de experiência indicada pelos inquiridos, estes possuem maioritariamente 10 (N=9; 7,8%) ou 22 (N=8; 7%) anos de pertença à função pública, como afirmado por 6 homens (11,3%) e 3 mulheres (4,8%) face aos primeiros e por 3 (5,7%) respondentes do sexo masculino e 5 (8,1%) do feminino ao nível dos segundos anos de carreira mencionados acima.

Tabela 14 - Dados sociodemográficos quanto à Categoria Profissional por Sexo

		Sexo				Total	
		Masculino		Feminino			
		N	%	N	%	N	%
Categorias Profissionais	Dirigente Superior de 1º Grau - Diretor/a Geral	2	3,8%	0	0,0%	2	1,7%
	Dirigente Superior de 1º Grau - Inspetor/a Geral	1	1,9%	0	0,0%	1	0,9%
	Dirigente Superior de 2º Grau - Subdiretor/a Geral	2	3,8%	2	3,2%	4	3,5%
	Dirigente Superior de 2º Grau - Vice Presidente	1	1,9%	0	0,0%	1	0,9%
	Direção Intermédia - Diretor/a de Serviços - 1º grau	6	11,3%	6	9,7%	12	10%
	Direção Intermédia - Chefe de Divisão - 2º grau	5	9,4%	6	9,7%	11	9,6%
	Direção Intermédia - Outros - 3º grau	5	9,4%	3	4,8%	8	7,0%
	Técnico Superior	28	52,8%	42	67,7%	70	61%
	Assistente Técnico	2	3,8%	3	4,8%	5	4,3%
	Assistente Operacional	1	1,9%	0	0,0%	1	0,9%
Total		53	100%	62	100%	115	100%

Em termos dos Ministérios a que pertencem as Instituições empregadoras dos participantes do estudo, verifica-se que há uma predominância do Ministério da Modernização do Estado e da Administração Pública como destacado por a maioria dos mesmos - 17 (14,8%) -, 4 homens (7,5%) e 13 mulheres (21%) respetivamente. Ainda assim, é igualmente notória a presença significativa de instituições pertencentes aos Ministérios da Educação (N=14; 12,2%), o da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior (N=11; 9,6%), o do Estado e da Presidência (N=10; 8,7%).

Tais instituições são maioritariamente de grande (N=75; 65,2%) ou média dimensão (N=36; 31,3%), como alegado por 43 homens (81,1%) e 32 mulheres (51,6%) face às primeiras e ainda por 7 inquiridos do sexo masculino (13,2%) e 29 do feminino (46,8%) relativamente às segundas. Nota-se ainda que o regime contratual predominante é o trabalho por tempo indeterminado (N=50; 43,5%) e o trabalho a tempo inteiro (N=38; 33%), sendo que 20 homens (37,7%) e 30 mulheres (48,4%) usufruem do primeiro e 21 inquiridos do sexo masculino e 17 do feminino do segundo. O contrato por nomeação - tempo indeterminado também detém um peso significativo na população em estudo, como indicado por um total de 15 indivíduos (13%), 9 homens (17%) e 6 mulheres (9,7%), o oposto do verificado no contrato por nomeação a tempo resolutivo que apenas é usufruído por 1 respondente (0,9%).

Tabela 17 - Regime Contratual dos Respondentes por Sexo

		Sexo				Total	
		Masculino		Feminino			
		N	%	N	%	N	%
Regime Contratual	Jornada Contínua	0	0,0%	6	9,7%	6	5,2%
	Por Nomeação - a tempo resolutivo	1	1,9%	0	0,0%	1	0,9%
	Por Nomeação - tempo indeterminado	9	17,0%	6	9,7%	15	13,0%
	Teletrabalho (Trabalho em domicílio)	1	1,9%	1	1,6%	2	1,7%
	Trabalho a tempo inteiro	21	39,6%	17	27,4%	38	33,0%
	Trabalho a termo resolutivo	1	1,9%	2	3,2%	3	2,6%
	Trabalho por tempo indeterminado	20	37,7%	30	48,4%	50	43,5%
Total		53	100%	62	100%	115	100%

Quanto ao horário laboral dos participantes, na sua maioria estes trabalham menos de 40 horas por semana - 67 (58,3%) - mas como demonstra uma quantia significativa dos inquiridos, 34 indivíduos (24,6%) afirmam trabalhar entre 40 a 50 horas por semana - 18 homens (34%) e 16 mulheres (25,8%) respetivamente. No entanto, é evidente que o horário laboral dos trabalhadores da função pública tem vindo a aumentar tendencialmente, pois 13 respondentes (11,3%) já trabalham mais de 50 horas por semana. Aquilo que se verifica menos é de facto a isenção de horário, pois só uma mulher (1,6%) refere possuir esse regime de trabalho semanal. Em termos da representatividade de género, pode-se dizer que onde existe uma maior discrepância entre os sexos é no horário com menos de 40 horas, visto que apenas 26 homens (49,1%) o possuem comparativamente com as 41 mulheres de (66,1%) que o usufruem.

Tabela 18 - Horário Laboral dos Respondentes por Sexo

		Sexo				Total	
		Masculino		Feminino			
		N	%	N	%	N	%
Horário Laboral	Menos de 40	26	49,1%	41	66,1%	67	58,3%
	Entre 40 e 50	18	34,0%	16	25,8%	34	29,6%
	Mais de 50	9	17,0%	4	6,5%	13	11,3%
	Isenção de horário	0	0,0%	1	1,6%	1	0,9%
Total		53	100%	62	100%	115	100%

É interessante perceber que relativamente ao horário laboral dos cônjuges/companheiros/as dos participantes a situação muda um pouco de figura, dado que estes trabalham tendencialmente mais horas por semana, nomeadamente entre 40 a 50 horas (N=44; 38,3%), como dito por 20 indivíduos do sexo masculino (37,7%) e 24 do feminino (38,7%). No entanto, a quantidade de cônjuges/companheiros/as que trabalham menos de 40 horas por semana é significativa (N=30; 26,1%), como é visível no agregado familiar de 19 homens (35,8%) e de 11 mulheres (17,7%). Apenas 1 inquirido (1,9%) referiu que a sua cônjuge/companheira se encontra reformada.

Após compreendida a dimensão da população em estudo e as suas características sociodemográficas e profissionais, importa perceber de que maneira é que estas afetam a conciliação trabalho-família e vice-versa, análise à qual prosseguimos de seguida.

3.4. Apresentação e Análise dos Dados Obtidos

O presente capítulo centra-se primeiramente na análise dos dados recolhidos por via dos questionários aplicados aos/às funcionários/as e dirigentes públicos e numa segunda instância à discussão dos mesmos. Para tal, teve-se consideração os modelos de análise de Pereira (2014) e de Faria (2016), de modo a possibilitar que esta fosse mais estruturada e eficaz e promovesse uma discussão mais pertinente dos dados, com exceção dos seus instrumentos. Visto que o que se pretendia era analisar a existência ou não de “Desigualdades de género na Administração Pública” a respeito do usufruto das Políticas e Práticas de Conciliação Trabalho-Família (ou medidas pró-família) nos diversos Ministérios que a constituem, constatou-se necessário considerar outras questões, nomeadamente o suporte organizacional, a cultura organizacional enquanto apoiante ou fator condicionador da utilização destes apoios, o conflito entre a vida

profissional e familiar nas suas duas dimensões (trabalho-família/família-trabalho) e as suas consequências.

3.4.1. As (Des)Igualdades de Género na AP e as Políticas e Práticas de Conciliação Trabalho-Família

Hipótese 1: Os apoios e serviços pró-família disponibilizados pelas organizações públicas são mais usufruídos pelo sexo feminino.

Foi colocada a presente hipótese com o intuito de perceber se existia de facto alguma discrepância ao nível do usufruto dos apoios e serviços. Primeiramente, questionou-se o seguinte aos participantes: **"Considera que as respetivas práticas de conciliação trabalho-família são mais favoráveis para os homens? Para as mulheres? Ou em igual medida para ambos?"**

De um modo geral, todos os inquiridos consideram existir favorabilidade para ambos (N=92; 80%), enquanto apenas 17 (14,8%) escolheram que estas eram mais favoráveis para as mulheres e 6 (5,2%) para os homens, não existindo uma diferença significativa entre as respostas de ambos os sexos.

Posteriormente, as questões relacionadas com as políticas e práticas de conciliação trabalho-família foram repartidas em quatro partes, sendo que na primeira lhes era solicitado que seleccionassem as que são disponibilizadas pela sua entidade empregadora e na segunda, que enumerassem as medidas pró-família de que já usufruíram. Relativamente às outras duas perguntas, mais assentes numa lógica de perceção, aquilo que se pretendia era que os inquiridos indicassem quais as que consideram ser geralmente mais utilizadas pelas mulheres ou pelos homens.

As presentes estatísticas descritivas (média, desvio-padrão, mínimo e máximo) das variáveis em estudo, demonstram que na generalidade as organizações disponibilizam em média um número significativo de PCTF (M=7,14; DP=4,55), sendo que a quantidade mínima das medidas disponíveis é de 1 e o máximo de 21, em oposição a um total possível de 30. Contudo, em termos de usufruto a situação difere, pois estas são pouco utilizadas pelos funcionários/as públicos (M=3,05; DP=3,33), que relatam um mínimo de 1 e o máximo de 23.

Tabela 21 - Estatística Descritiva das Políticas e Práticas de Conciliação Trabalho-Família

Variáveis	Média	DP	Mínimo	Máximo
PCTF Disponibilizadas	7,14	4,55	1	21
PCTF Usufruídas	3,05	3,33	1	23
PCTF Não Disponibilizadas Mais Relevantes	3,26	1,19	1	9
Percepção PCTF Usufruídas Homens	1,99	1,17	1	7
Percepção PCTF Usufruídas Mulheres	3,09	1,97	1	9
PCTF Usufruídas Homens Realidade	2,90	3,67	1	23
PCTF Usufruídas Mulheres Realidade	3,20	2,98	1	16

Os inquiridos demonstram ter essa mesma percepção de fraca utilização das medidas pró-família, quer por parte do sexo masculino ($M=1,99$; $DP=1,17$) quer do feminino ($M=3,09$; $DP=1,97$), ainda que segundo estes, as mulheres usufruam mais das políticas e práticas de conciliação quando comparadas com os homens. De modo, a verificar se isto ocorria entre os participantes da população em estudo, foram quantificadas as PCTF usufruídas por sexo, o que permitiu confirmar que as mulheres são as maiores beneficiadoras ($M=3,20$; $DP=2,98$), assim como que os homens usufruem mais destas medidas do que o percecionado por ambos os sexos ($M=2,90$; $DP=3,67$). Porém, em termos de diversidade dos apoios utilizados são os homens que se destacam mais, como é possível verificar pela variância das suas respostas demarcada no respetivo desvio-padrão e no número máximo de PCTF usufruídas que é 23.

Na tabela 22 (Anexo B) consta a análise de frequências das políticas e práticas disponibilizadas pelas entidades empregadoras, dentre as quais se destacam maioritariamente o horário flexível ($N=79$; 9,7%) e todas as licenças usufruídas durante a gravidez e após a mesma, nomeadamente as licenças de maternidade ($N=78$; 9,6%), paternidade ($N=74$; 9,1%), amamentação ($N=73$; 9,0%) e de parentalidade ($N=69$; 8,5%). Outras medidas são disponibilizadas de modo igualmente significativo pelas organizações, de modo a facilitar a vida dos colaboradores durante o período de gravidez, como por exemplo a dispensa para consultas pré-natais sem perda de remuneração, tanto para mulheres ($N=54$; 6,7%) como para homens ($N=46$; 5,7%). Numa dimensão inferior às anteriores e não relacionadas com a natalidade, a comemoração de dias festivos e entrega de presentes ($N=41$; 5,1%), o teletrabalho ($N=40$; 4,9%) e a licença para cuidar de um familiar ($N=37$; 4,6%), são medidas também muito providenciadas pelas entidades públicas. Importa ainda destacar que 4 respondentes (0,5%) referiram que as suas entidades empregadoras “*disponibilizam todos os apoios previstos na lei*

da função pública”, não mencionando quais seriam os mesmos, assim como outros 2 participantes (0,2%) declararam não saber quais as medidas pró-família disponibilizadas.

Os participantes deste estudo consideram que a PCTF mais usufruída pelas mulheres¹⁶ é primeiramente a Licença de Maternidade (N=70; 23,3%) e em segunda instância a Licença de Amamentação (N=54; 17,9%). A dispensa para consultas pré-natais sem perda de remuneração (N=36; 12%) e o horário flexível (N=20; 6,6%) são igualmente duas medidas de que o sexo feminino tira consideravelmente partido, podendo dizer-se o mesmo da licença para cuidar de um familiar (N=17; 5,6%), apesar de esta na perspetiva dos participantes ser ligeiramente menos utilizada comparativamente às anteriores. Porém, 14 respondentes (4,7%) disseram existir igualdade em termos do usufruto das políticas e práticas conciliadoras disponibilizadas e outros 7 (2,3%) referiram não saber quais as mais usufruídas pelas mulheres. Como PCTF mais utilizada pelos homens¹⁷, os/as funcionários/as públicos identificam a Licença de Paternidade (N=53; 26,5%) e posteriormente a Licença de Parentalidade (N=28; 14%). À semelhança do anterior, o horário flexível (N=17; 8,5%) e a dispensa para consultas pré-natais sem perda de remuneração (N=15; 7,5%) são medidas significativamente utilizadas por estes. No entanto, é interessante reparar que mais uma pessoa (N=15; 7,5%) respondeu que os serviços disponibilizados podem ser usufruídos por ambos os sexos face às que o mencionaram na questão referente às mulheres - o que demonstra a existência de alguma discrepância -, assim como 9 inquiridos (4,5%) declaram não saber quais as medidas pró-família mais utilizadas pelo sexo masculino.

Tendo em conta a presente análise, procurou-se fazer-se um cruzamento entre a variável da “Perceção dos respondentes face às medidas mais usufruídas pelas mulheres” e a do género, de modo a perceber se existiam grandes distinções em termos das respostas dos inquiridos como influência do seu sexo, o que acabou por não se verificar conforme demonstra a tabela 25 (Anexo B). Havendo algo a destacar, isto será primordialmente a diferença um tanto mais significativa entre colaboradores do sexo masculino (N=29; 20,6%) e do feminino (N=41; 25,6%) que assinalaram a “licença de maternidade” como a mais usufruída pelas mulheres. Porém, importa ainda destacar a igualdade de resposta por parte de ambos os sexos face a 3 das PCTF, nomeadamente o horário flexível, a semana de trabalho comprimida e a jornada reduzida em troca de redução salarial. À semelhança do que se verificou na questão anterior, também a “perceção dos respondentes face aos apoios/serviços de conciliação trabalho-família usufruídos

¹⁶ Consultar tabela 23 no Anexo B

¹⁷ Consultar tabela 24 no Anexo B

pelos homens” não é influenciada pelo gênero, como é possível denotar na tabela 26 (Anexo B), visto que na generalidade não há diferenças significativas a este respeito, nas respostas que foram dadas por respondentes de ambos os sexos.

Como seria de esperar, a análise correspondente ao usufruto das mesmas¹⁸ pelos inquiridos, revelou ao contrário do verificado anteriormente, que a medida mais utilizada é o horário flexível (N=26; 11,3%), sendo esta seguida do Teletrabalho (N=23; 10%), que ultrapassa ligeiramente as licenças referentes à natalidade - Licença de Maternidade (N=22; 9,6%), Licença de Paternidade (N=19; 8,3%), Licença de Parentalidade (N=16; 7%). Porém, uma percentagem significativa dos participantes declarou usufruir ou já ter usufruído da licença de cuidar de um familiar (N=13; 5,7%) e da de amamentação (N=11; 4,8%), assim como da comemoração de dias festivos e entrega de presentes (N=11; 4,8%). As medidas pró-famílias menos comumente utilizadas (N=1; 0,4%) são o transporte de crianças disponibilizado pelas organizações, a semana de trabalho comprimida, a jornada reduzida em troca de uma redução salarial e o apoio jurídico para os trabalhadores e membros do seu agregado familiar. Em termos de gênero¹⁹, as únicas divergências significativas identificadas foram ao nível da Licença de Parentalidade, que apesar de se destinar tanto a homens como a mulheres, é mais usufruída pelo sexo masculino (N=12; 10,3%), assim como a Licença de Amamentação que à semelhança da anterior, permanece a ser maioritariamente utilizada só por um dos sexos, o feminino (N=7; 6,2%), existindo somente 1 homem (0,9%) que referiu tirar partido deste medida pró-família.

Visto que o pretendido era considerar as PCTF ao nível dos Ministérios, foi igualmente realizada uma análise de frequência das mesmas, através de tabelas de referência cruzada. O que se pretendia era perceber, dentro de cada um destes, quais as medidas mais usufruídas pelos participantes, ainda que isto se tenha revelado um desafio devido à representatividade de uns ser superior à dos outros. Através da análise realizada, torna-se perceptível que as medidas pró-família mais usufruídas pelos colaboradores são as Políticas e Práticas de Flexibilização do Horário de Trabalho e as Políticas e Práticas de Licenças Parentais, o que vai de encontro à análise efetuada anteriormente. Ao nível das primeiras, os Ministérios que se destacam são: o Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior (MCTES); o Ministério do Estado e das Finanças (MEF); o Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSS); o Ministério da Modernização do Estado e da Administração Pública (MMEAP); a

¹⁸ Consultar tabela 27 no Anexo B.

¹⁹ Consultar tabela 28 no Anexo B.

Administração Interna (AI) e o Ministério do Estado e da Presidência (MEP), segundo a respetiva ordem. No que respeita às segundas medidas, ressaltam-se sobretudo MMEAP, o Ministério da Educação (ME), assim como de um modo significativo o MCTES, o MEF, o MEP, o Ministério do Estado, da Economia e da Transição Digital (MEETD); as instituições da Administração Local e Regional (ALR), o Ministério da Defesa Nacional (MDN) e a Administração Interna (AI).

Hipótese 2: O usufruto das práticas organizacionais de conciliação trabalho-família na Administração Pública, difere significativamente segundo o estado civil.

É pensamento de senso comum que as medidas disponibilizadas pelas entidades empregadoras visando a conciliação entre a vida profissional e familiar, sejam mais utilizadas por indivíduos casados/em união de facto com filhos e/ou familiares dependentes, visto que este tipo de estrutura familiar traz encargos e responsabilidades acrescidas para os mesmos. Ora, esta questão vê-se confirmada dentro da população em estudo, dado que como é perceptível na tabela 35²⁰, a grande maioria dos indivíduos que usufruí das políticas e práticas de conciliação trabalho-família são casados/as, ainda que uma quantia igualmente significativa se encontre em união de facto, comparativamente aos participantes solteiros/as que estão num pólo completamente oposto, como os que menos usufruem das mesmas.

A análise de frequências realizada demonstra que, o Teletrabalho (N=17; 13,6%) é a PCTF mais usufruída pelos participantes casados/as (ainda que isto se deva provavelmente devido à atual pandemia). Porém, estes revelaram ter usufruído/estar a usufruir de apoios como a Licença de Paternidade (N= 15; 12%), o Horário Flexível (N=14, 11,2%), a Licença de Maternidade (N=13; 10,4%) ou de Parentalidade (9; 7,2%). Por sua vez, os indivíduos em união de facto primordializam essa mesma flexibilidade de horário (N=5; 9,3 %) e em segunda instância (N=3; 5,6%) medidas como: o subsídio de apoio à família; o teletrabalho; as licenças para cuidar de um familiar, de Maternidade e de Amamentação; o Ginásio/Atividades desportivas e de lazer para os trabalhadores e a Comemoração de dias festivos e entrega de presentes. A respeito dos solteiros/as, a sua grande maioria refere já ter tirado/tirar partido da Licença de Maternidade (N=4; 19%), enquanto que os restantes 6 mencionam tirar partido da flexibilidade horária (N=3; 14,3%) ou da licença de prestação de cuidados a familiares (N=3; 14,3%) já mencionadas. Entre os/as funcionários/as divorciados/as que compõem a população

²⁰ Consultar no Anexo B

em estudo, 4 (13,8%) alegam usufruir de um horário flexível e outros/as 3 (10,3%) da licença de parentalidade. Por último, dos/as viúvos/as que compõem a população em estudo, apenas 1 (100%) disse ter usufruído de uma licença de maternidade.

Ora, a perspetiva que os inquiridos possuem a respeito da influência da estrutura familiar acaba por contradizer a análise acima realizada, dado que quando questionados “**Sente que estas são mais usufruídas por Famílias Monoparentais, em que os indivíduos são Casados/em União de Facto ou por ambas?**”, a sua generalidade (N=97; 84,3%) alegou não haver maior favorabilidade para nenhuma destas, como é perceptível na seguinte tabela. Mesmo assim, houve ainda uma minoria dos respondentes que referiu existirem diferenças tanto a favor das famílias monoparentais (N=9; 7,8%) como daquelas em que os indivíduos são casados/em união de facto (N=9; 7,8%).

Tabela 36 - Perceção dos Respondentes face ao Usufruto das PCTF segundo a Estrutura Familiar

		N	%
Estrutura Familiar	Famílias monoparentais	9	7,8
	Casados/em união de facto	9	7,8
	Ambos	97	84,3
	Total	115	100,0

Neste sentido, é notória a discrepância existente entre a perceção e a realidade, pois a tendência dos respondentes é querer transmitir a ideia de que a sua entidade empregadora é promotora de igualdade em termos do usufruto das políticas e práticas conciliadoras trabalho-família, ou seja, obtém-se a confirmação da presente hipótese.

Hipótese 3: O número de filhos e/ou de idosos dependentes são fatores determinantes no que respeita ao usufruto das medidas pró-família por parte dos/as trabalhadores/as da função pública.

Sendo grande parte dos beneficiários casados ou em união de facto como se pode verificar nas análises anteriores, coloca-se a questão da relevância do número de filhos e de idosos dependentes nos agregados familiares dos funcionários/as públicos a respeito do usufruto das PCTF. Porém, é importante recordar que a maioria tem filhos, enquanto que em

contrapartida, a presença de idosos é minoritária e como tal, encontra-se pouco representada na mesma, o que não implica que este dado ou característica dos indivíduos não seja relevante face ao usufruto das medidas pró-família.

A presente tabela de estatística descritiva, permite-nos verificar que das medidas de apoio à família utilizadas pelos participantes na sua generalidade, quem tira maior proveito das mesmas são os indivíduos com dependentes a seu encargo ($M=3,12$; $DP=3,51$) em comparação com aqueles que não integram os mesmos na sua estrutura familiar ($M=2,86$; $DP=2,44$), sendo que para além de usufruírem de um maior número destes apoios/serviços, como se pode verificar facilmente através dos valores de mínimo (1) e máximo (23), também o nível de variância ou de dispersão face ao usufruto é maior, ou seja, os inquiridos utilizam toda uma panóplia de PCTF's muito distinta.

Tabela 37 - Estatística Descritiva do Usufruto das PCTF por Indivíduos com/sem Dependentes

Variáveis	Média	DP	Mínimo	Máximo
PCTF Usufruídas	3,05	3,33	1	23
PCTF usufruídas por indivíduos com dependentes	3,12	3,51	1	23
PCTF usufruídas por indivíduos sem dependentes	2,86	2,44	1	9
PCTF usufruídas por indivíduos com filhos	3,14	3,53	1	23
PCTF usufruídas por indivíduos com Idosos dependentes	4,00	2,65	2	7

Mesmo dentro do grupo de participantes que integram no seu agregado familiar dependentes, dá-se a repetição deste fenómeno, existindo um maior usufruto de das políticas e práticas conciliadoras da relação trabalho-família por parte dos indivíduos que possuem filhos a seu encargo ($M=3,14$; $DP=3,53$), o que é igualmente espelhado na média superior (4,00) da “quantidade de PCTF's usufruída pelos indivíduos com familiares idosos dependentes” e do seu maior afastamento face ao desvio padrão apresentado (2,65), o que se deve ao facto de existir uma menor dispersão das medidas utilizadas, como se pode verificar nos valores de máximo e mínimo, sendo que o primeiro é de 2 e o segundo de 7.

A tabela 38²¹, que faz o cruzamento entre as duas variáveis em análise, comprova esta questão, ainda que não se possa dizer com toda a certeza, que quanto maior o número de filhos mais PCTF's são usufruídas, já que os indivíduos que possuem apenas 1 filho são os que revelam tirar mais partido das mesmas, seguidos dos que possuem 2 filhos, mas existindo uma grande discrepância entre o número de medidas de apoio à família utilizados, por parte de

²¹ Consultar anexo B

indivíduos com esta estrutura familiar em comparação, por exemplo, com os que possuem 3 filhos. Importa ainda referir que a respeito das medidas destacadas na 1ª hipótese como as mais usufruídas pelos funcionários/as públicos, destaca-se o seguinte:

- 12 respondentes (11,7%) com 1 filho e 7 indivíduos (10%) com 2 que usufruem de um horário flexível;
- 10 inquiridos (9,7%) com 1 filho e 5 indivíduos (7,1%) com 2 tiram partido do teletrabalho;
- 12 participantes (17,1%) com 2 filhos e 6 indivíduos com 1 usufruem/usufruíram de uma licença de maternidade;
- 8 respondentes (11,4%) com 2 filhos e 7 indivíduos com 1 tiram ou já tiraram partido de uma licença de paternidade;
- 7 inquiridos (6,8%) com 1 filho e outros 7 indivíduos (10%) com 2 filhos usufruem/usufruíram de uma licença de parentalidade;
- 5 participantes (4,9%) com 1 filho e 4 indivíduos (5,7%) com 2 filhos tiram ou já tiraram partido de uma licença de amamentação.

O mesmo processo de tabulação cruzada foi novamente realizado, só que desta vez visando relacionar o usufruto das políticas e práticas de conciliação trabalho-família com o número de idosos²² dos agregados familiares e o resultado obtido foi o expectável, dado que estes se encontram em minoria como já foi mencionado e pertencem maioritariamente a agregados familiares onde também existem filhos²³. Ora, a tabela em questão demonstra que apesar da presença dos mesmos, os respondentes tendem a primordializar medidas pró-família direccionadas para o pré e pós-parto e também o teletrabalho, não procurando auxílio organizacional ao nível da prestação de cuidados aos seus idosos, que pelos vistos e tendo em

²² Consultar Tabela 39 do Anexo B

²³ Consultar tópico da Caracterização Sociodemográfica da População em Estudo

conta as políticas usufruídas pelos funcionários/as públicos na hipótese 1, são mais valorizadas por indivíduos que não tem familiares de mais idade a seu encargo.

Contudo, pode-se dizer que a presente hipótese só pode ser parcialmente comprovada, pois como vimos o número de filhos é um fator determinante no que respeita ao usufruto das PCTF, mas a representatividade da população mais idosa na estrutura familiar dos participantes, não nos permite tirar estas mesmas conclusões.

Hipótese 4: Os/as funcionários/as recorrem tanto às redes de cuidado informais como às redes de cuidado formais.

Após confirmada a existência de uma influência por parte de fatores como o sexo, o estado civil e o número de filhos e de adultos necessitados/idosos, considerou-se relevante perceber se os funcionários/as públicos recorrem mais a redes de cuidado informais, formais ou a ambas. A respeito dos cuidadores de menores²⁴, é perceptível que os inquiridos dependem maioritariamente da família, principalmente dos avós (N=22; 23,9%) mas também de si próprio/as e/ou dos seus cônjuges/companheiro/as (N=18; 19,6%). Porém, uma quantia igualmente significativa da restante população alega que os seus filhos ficam sozinhos (N=15; 16,3%) e/ou ao encargo de redes de cuidado formais, nomeadamente de creches/infantários (N=12; 13%), atls (N=8; 8,7%) ou da escola (N=7; 7,6%). Quanto aos agregados familiares que possuem adultos necessitados ou idosos²⁵, 3 participantes (33,3%) mencionam que estes fica(m) sozinho/a(s) e outros 2 (22,2%) que estes permanecem ao encargo de cuidadores contratados. Através do cruzamento de dados presentes na tabela 42 em anexo, podemos perceber que não existem diferenças significativas quanto às redes de cuidados destinados a menores usufruídas pelos funcionários/as públicos de sexos distintos, sendo apenas relevante destacar o consenso existente entre homens (N=6; 14,6%) e mulheres (N=6; 11,8%) face à utilização das creches/infantários como o principal prestador de cuidados formais. Ao analisar as redes de cuidadores dos adultos dependentes ou idosos dos agregados familiares, verifica-se que também não existiam grandes distinções entre os serviços utilizados pelos participantes com este intuito, o que se deve primordialmente ao facto da população em estudo, que possui ascendentes ou familiares idosos no seu agregado familiar, ser significativamente reduzida quanto comparada com os número de inquiridos que possuem filhos. Ainda assim, importa

²⁴ Consultar Tabela 40 (Anexo B).

²⁵ Consultar Tabela 41 (Anexo B).

referir que os 3 indivíduos destacados acima, que demonstraram que os seus familiares idosos tomam conta de si próprios são do sexo feminino²⁶ (50%).

De um modo geral, é notória a tendência dos participantes de recorrerem às redes informais em ambos os casos. Porém, visto que o número de indivíduos que possuem adultos/idosos dependentes ao seu encargo não é representativo, pode-se dizer que a hipótese colocada se encontra parcialmente correta.

Hipótese 5: A conciliação trabalho-família apresenta um impacto positivo no bem-estar e qualidade de vida dos colaboradores da Administração Pública.

Para identificar o impacto das medidas de conciliação trabalho-família das entidades dos Ministérios da Administração Pública, é importante perceber as condições que possibilitam que estas tenham uma influência positiva ou negativa no bem-estar e qualidade de vida dos colaboradores. Deste modo, começou por se questionar os funcionários/as públicos relativamente às motivações pelas quais exercem a sua profissão²⁷, tendo sido a mais enumerada as condições de trabalho (N=53; 29,4%), seguindo-se a cultura organizacional (N=29; 16,1%) e a remuneração (N=23; 12,8%). O clima organizacional (N=19; 10,6%) e os apoios à conciliação trabalho-família (N=17; 9,4%) foram também significativamente referidos. Importa ainda mencionar que houve 1 (0,6%) inquirido cuja resposta se destacou pela negativa, pois declarou que a sua motivação para exercer a sua profissão é a ausência de alternativa, assim como 1 (0,6%) outro recusou-se a responder à questão.

É notória a coerência existente entre os aspetos motivacionais salientados e a perceção dos funcionários/as públicas face aos seus colegas de trabalho²⁸, dado que, estes na sua generalidade alegam que os seus colegas “são bastante flexíveis dentro dos limites da natureza do trabalho” (N=56; 32,9%) e “facilitam a vida uns dos outros” (N=52; 30,6%). Um número significativo dos participantes refere que estes demonstram receptividade perante o surgimento de questões extralaborais (N=35; 20,6%), enquanto dentre os restantes participantes uma quantia em pé de igualdade (N=11; 6,5%) perspetiva os seus colegas de pólos opostos, dado que uns referem que estes “são pessoas em quem pode confiar os seus problemas pessoais” e

²⁶ Consultar Tabela 43 no Anexo B.

²⁷ Consultar tabela 44 no Anexo B.

²⁸ Consultar Tabela 45 no Anexo B.

outros que os mesmos “não apreciam ser confrontados com problemas da esfera privada dos outros colegas”.

Tais respostas transmitem a ideia de existência de um clima de apoio, compreensão e entreaajuda entre colegas a nível organizacional, que se verifica igualmente quando é colocada a seguinte questão: **“Considera que a cultura organizacional em que está inserido/a é uma entrave à conciliação trabalho-família?”**

Se olharmos para a tabela abaixo, a tendência será dizer que a maioria dos respondentes (N=33; 28,7%) preferiu não tomar partidos e referir que “não concorda nem discorda” que a cultura organizacional seja um entrave à respetiva conciliação, o que não deixa de ser verdade, porém a quantidade de indivíduos que respondeu “discordo totalmente” (N=31; 27%) ou “discordo parcialmente” (N=29; 25,2%) deixa evidente que estes não a consideram um obstáculo, ainda que haja margem para alguma incerteza entre estes. Uma percentagem igualmente significativa de funcionários/as públicos declarou “concordar parcialmente” (N=20; 17,4%) que a cultura organizacional prejudica o alcance efetivo de uma conciliação trabalho-família.

Tabela 46 - Opinião dos Respondentes face à Cultura Organizacional como entrave à Conciliação Trabalho-Família

	N	%
Discordo totalmente	31	27,0
Discordo parcialmente	29	25,2
Não concordo, nem discordo	33	28,7
Concordo parcialmente	20	17,4
Concordo totalmente	2	1,7
Total	115	100,0

Face às questões anteriores, a perceção dos participantes revela-se tendencialmente positiva destacando-se maioritariamente os aspetos mais favoráveis de trabalhar nas suas entidades empregadoras. Contudo, os aspetos negativos também devem ser considerados para que a análise seja mais completa, pelo que, de modo a perceber se a visão que os colaboradores procuraram transmitir da sua organização nas questões anteriores se verifica efetivamente, colocou-se a seguinte indagação: **“Quais as principais dificuldades com que se depara?”**

É interessante perceber que entre as dificuldades²⁹ mais mencionadas pelos funcionários/as públicas se encontra o horário de trabalho (N=16; 8%), o que contraria um

²⁹ Consultar tabela 47 no Anexo B.

pouco a satisfação que estes dizem ter ao nível das suas condições de trabalho e também dos apoios à conciliação trabalho-família, dado que como se pode verificar na análise realizada para a 1ª hipótese, a maioria dos inquiridos declarou que a PCTF de que mais usufrui é o horário flexível. A outra dificuldade mais destacada pela generalidade dos mesmos foi a burocracia excessiva (N=16; 8%), sendo esta seguida da escassez de recursos humanos (N=13; 6,5%) e com certeza como resultado desta, o volume excessivo de trabalho (N=11; 5,5%). A questão dos entraves à progressão na carreira (N=11; 5,5%) também foi aqui consideravelmente mencionada, tal como muitas dificuldades, nomeadamente as deslocações para o trabalho, a falta de organização do trabalho e o acesso à remuneração compatível com o cargo, que se encontram em pé de igualdade (N=10; 5%). Importa igualmente apontar que uma quantia significativa dos restantes participantes (N=9; 4,5%), indicaram que as dificuldades que mais prejudicam o seu trabalho são a falta de tempo, a inadequação das instalações, a ausência de liderança e ainda a falta de comunicação interna (N=8; 4%), encontrando-se estas duas últimas relacionadas. De um modo geral, somente 11 inquiridos (5,5%) alegaram não possuir qualquer tipo de dificuldades e 1 indivíduo (0,5%) optou por não responder à presente questão.

Procurou-se ainda solicitar aos participantes que sugerissem possíveis alterações³⁰, que permitissem eliminar ou atenuar tais obstáculos, das quais se destacaram a “maior adesão ao teletrabalho” (N=14; 9,4%) e a “melhoria da comunicação interna” (N=13; 8,7%), assim como a “flexibilização dos horários de trabalho” e a “modernização das instalações” que foram também significativamente mencionados (N=11; 7,4%) pelos respondentes. Uma quantia considerável da restante população em estudo, ressaltou ainda a necessidade de se “harmonizar as prioridades de atuação com os recursos disponíveis e de acordo com a regulação da execução de serviços” (N=8; 5,4%), de existir um “maior investimento nas ações de formação” e se colocar um término aos bloqueios na progressão de carreira (N=7; 4,7%), assim como de se possibilitar o “acesso à remuneração compatível com o cargo profissional”, “melhorar a repartição de responsabilidades/funções”, de existir um “maior equilíbrio entre gestão e liderança” por parte das chefias e dos dirigentes e de se proceder à “atualização dos recursos tecnológicos”, encontrando-se estas últimas *ex aequo* (N=6; 4%).

Até aqui pode-se perceber mais que tipo perceção os indivíduos apresentam face à sua profissão e relativamente à realidade institucional³¹, porém para ser possível ver-se toda a figura procurou-se aprofundar a perspetiva que estes têm da mesma num contexto de (des)igualdade

³⁰ Consultar a tabela 48 do Anexo B.

³¹ Consultar tabela 49 do Anexo B.

de género (maioritariamente) mas também a respeito do controlo institucional e do desenho/implementação de práticas e atribuição de incentivos.

As opções que obtiveram mais concordância entre os inquiridos foram “as contratações e atribuições de cargos de maior e menor importância são imparciais, baseando-se apenas nas aptidões e competências dos concorrentes” (N=48; 20,4%) e em segunda instância, que “existe uma plataforma fixa ou um método de controlo das horas totais que cada funcionário/a trabalha, inclusive da sua hora de entrada e saída” (N=44; 18,7%). A inexistência de desigualdades de género nas entidades empregadores é igualmente corroborada pelos 33 indivíduos (14%) que alegam que “as remunerações e a progressão de carreira são percepcionadas de um ponto de vista neutro pela organização” e pelos outros 24 (10,2%) que consideram que “houve uma evolução (ainda que relativa) e já há um número de mulheres significativo em cargos de topo/de maior importância na instituição”. Face aos incentivos atribuídos aos colaboradores, a maioria dos respondentes que se manifestaram a este respeito (N=17; 7,2%), alegam que “são atribuídos prémios aos trabalhadores conforme o desempenho e os resultados obtidos”, não se focando portanto em fatores como trabalhar horas extra ou ter disponibilidade total. Em termos do design de práticas, somente 10 funcionários/as públicos constataam que a instituição leva em consideração as suas necessidades e à posteriori, as procura implementar.

Seria impossível identificar o impacto da conciliação trabalho-família na qualidade de vida e bem-estar dos participantes, como se pretende, considerando apenas os aspetos anteriores (de certo modo transversais à temática) que remetem mais para o contexto laboral, pelo que se colocou aos inquiridos a seguinte indagação: **“Perceciona a divisão de tarefas com o seu cônjuge/companheiro/a como sendo justa ou injusta?”**³²

A resposta dada pela maioria dos respondentes (N=52; 45,2%) evidencia a existência de uma negociação entre o casal face à divisão de tarefas, dado que esta é feita “dependendo dos dias e da disponibilidade de cada um”, pelo que haverá alturas em que um dos sexos poderá ou não beneficiar face ao outro. Porém, uma quantia significativa dos respondentes (N=24; 20,9%) revela existir uma conciliação das tarefas domésticas e das responsabilidades familiares entre o casal, dado que estes consideram a divisão das mesmas como justa e igualitária. Percebe-se então que a perspetiva geral dos participantes é positiva, sendo que apenas uma minoria da restante população em estudo (N=8; 7%) considera a divisão de tarefas e responsabilidades familiares ser injusta, pois são estes os principais encarregados das mesmas.

³² Consultar Tabela 50 (Anexo B).

A conciliação trabalho-família parece estar presente na grande maioria das entidades, quer por a menção que é feita às suas práticas nas motivações, como na compreensão, facilitação e preocupação demonstrada pelos colegas dos inquirido face à resolução de questões extralaborais destes, assim como na percepção que estes apresentam da cultura organizacional como se pode verificar. Porém, as contradições a este nível presentes nas dificuldades e de certa forma também implícitas nas alterações sugeridas pelos mesmos, revela a pertinência de se colocar esta pergunta diretamente aos indivíduos, nomeadamente se estes consideram que a conciliação trabalho-família é ou não uma preocupação da instituição e em que dimensão é que estes perspetivam que esta o é efetivamente. Face à primeira indagação³³, a resposta destes foi na generalidade positiva (N=57; 49,6%), ou seja que esta constitui uma preocupação para as entidades empregadoras, ainda assim, não se pode ignorar o facto de uma quantia bastante significativa de participantes (N=49; 42, 6%) não partilhar desta perspetiva, o que tendo em conta algumas respostas a interrogações anteriores é surpreendente. Em termos de abstenção, houve três indivíduos que referiram não saber que posição tomar a respeito desta questão.

A resposta destes à pergunta relativa à posição institucional face à conciliação trabalho-família ³⁴ou melhor às proporções que toma a mesma, corrobora o referido acima, na medida em que 26 respondentes (13,2%) consideram tanto que a sua entidade empregadora “oferece diversas apoios/serviços de apoio à família” como que “permite/facilita a conciliação aqui em enfoque”, o que na totalidade dá um total de 52 pessoas com uma perspetiva positiva em oposição aos 37 indivíduos (18,8%), que afirmam que esta “não possui quaisquer tipos de apoio/serviços a este nível”. A evolução das políticas e práticas conciliadores também foi abordada, face à qual 18 indivíduos consideraram não ter ocorrido qualquer mudança a nível das medidas que são disponibilizadas, enquanto que uma quantia aproximada (N=13; 6,6%) referiu que a sua organização “atualmente possui mais tipos de apoios/serviços que em anos anteriores”. Outros aspetos foram ainda destacados pelos participantes, nomeadamente o ter de informar a sua entidade empregadora das suas necessidades familiares (N=15; 7,6%), a preocupação que esta tem em desenhar e implementar medidas pró-família que tenham as mesmas em consideração (N=13; 6,6%), o facto de serem criticados (direta e indiretamente) caso decidam tirar partido destas (N=11; 5,6%) e ainda, o ser “aceite/aprovado mais facilmente a ausência de uma mulher para solucionar responsabilidades familiares” (N=10; 5,1%). Importa

³³ Consultar a Tabela 51 (Anexo B).

³⁴ Consultar a Tabela 52 (Anexo B).

ainda destacar que apenas 1 indivíduo (0,5%) revelou não ter conhecimento destas práticas na organização onde se encontra empregue.

Neste seguimento, colocou-se as seguintes questões com o intuito de perceber a perspetiva dos indivíduos face a quem são os maiores beneficiários das PCTF e se há disparidades em termos do seu usufruto: **“Na sua opinião, estas trazem benefícios para trabalhadores/as, para a entidade em si ou para ambos?”** e **“Na sua opinião, no que respeita ao usufruto destes pelos colaboradores/as:** (opções: fictício (não existe); apenas alguns podem beneficiar; a maioria dos colaboradores/as tem acesso aos mesmos; todos podem beneficiar)”

Face à primeira interrogação, a maioria dos indivíduos (N=95; 82,6%) está em concordância, pois considera que tanto as entidades como os trabalhadores saem beneficiados a respeito do usufruto das PCTF. Assim como na questão anterior, estes também estão em consonância, na medida em que perspetivam que a utilização destas medidas entre colaboradores é igualitária, encontrando-se a maior parte da população em estudo dividida (N=26; 36,5%) entre as opções “todos podem beneficiar” e a “maioria dos colaboradores/as têm acesso aos mesmos”. Ora, através da análise realizada para comprovar a 1ª hipótese deste estudo, percebe-se que tais afirmações se verificam na prática, porém, é preciso ter em consideração aspetos como o estado civil e o número de filhos/menores e de adultos/idosos dependentes (analisados nas hipóteses 2 e 3), pois tal como acontece na presente população que possui maioritariamente filhos, pode-se dizer que esta seja uma razão pela qual os indivíduos em questão partilhem da perspetiva em questão, não devendo portanto descartar-se a opinião dada por 22 dos respondentes (19,1%), que declaram que apenas “alguns podem beneficiar”. Da totalidade da população em estudo, apenas uma minoria (N=7; 6,1%) referiu que o usufruto das medidas pró-família em questão são fictícias (não existem). Para além destes aspetos, também o género dos participantes revelou ser um motivo de diferenciação, pois como se pode verificar novamente na análise da hipótese 1, as mulheres são as maiores usuárias/beneficiadoras dos apoios à família.

Tendo ficado clara a questão das discrepâncias existentes face ao usufruto dos mesmos, indagou-se sobre quais as medidas não disponibilizadas³⁵ que seriam mais relevantes para que estes obtivessem uma melhor satisfação em ambas as esferas e um melhor desempenho laboral, ao que a maioria dos inquiridos ressaltou o horário flexível (N=41; 12,3%), tal como ocorreu anteriormente ao nível das políticas e práticas mais usufruídas, das dificuldades e das alterações

³⁵ Consultar Tabela 55 (Anexo B)

sugeridas, o que revela uma grande incongruência, ou pelo menos coloca em causa a efetividade da flexibilidade dos horários disponibilizada pelas entidades empregadoras e que consequências terá o seu usufruto. O teletrabalho (N=28; 8,4%) e os prémios, gratificações e subsídios (N=25; 7,5 %) são igualmente percecionados como essenciais por uma quantia significativa de respondentes, enquanto que da restante população em estudo, as medidas mais ressaltadas foram a existência de creches, jardins de infância e atl's da organização (N=19; 5,7%), o protocolo institucional com creches, jardins de infância e atl's (N=17; 5,1%), a semana de trabalho comprimida (N=16; 4,8%) e apoio a idosos/familiares dependentes (N=14; 4,2%). Face à presente interrogação, foram 10 os indivíduos que disseram não saber quais as PCTF que seriam mais fulcrais para garantir a sua qualidade de vida e bem-estar familiar e laboral.

Neste seguimento, perguntou-se aos colaboradores quais é que estes consideravam ser as razões que impediam/dificultavam³⁶ a implementação de novas medidas de conciliação trabalho-família, ao que estes destacaram primordialmente o enquadramento legal (N=34; 23%), o que se justifica dado que a AP é um organismo estatal e como tal está sujeita às leis do Estado e dependente da tutela ministerial. Foram ainda salientados significativamente outros motivos, nomeadamente a cultura organizacional conservadora (N=25; 16,9%), a falta de verba (N=21; 14,2%) e a escassez de recursos humanos (N=10; 6,8%). Da totalidade da população em estudo, 20 inquiridos (13,5%) alegaram não saber quais seriam as possíveis causas para esta estagnação da evolução de medidas pró-família nas organizações. Através dos argumentos acima enumerados, pode-se perceber ainda que as dificuldades individuais destes, são na verdade resultantes da transposição das dificuldades da própria organização.

A presença de fatores negativos ou prejudiciais³⁷ na vida dos funcionários/as públicos constitui um obstáculo à qualidade de vida e bem-estar dos trabalhadores, assim como ao seu desempenho no contexto laboral, pelo que este aspeto não poderia ser excluída da presente análise. Neste sentido, solicitou-se aos respondentes que enumerassem os fatores negativos/prejudiciais que consideravam estar mais presentes na sua vida, tendo sido primordialmente destacado por estes “o stress e o burnout proveniente do contexto laboral (físico, psicológico e emocional)” (N=33; 13,3%) e de seguida, a “falta de tempo para realizar atividades ligadas à comunidade ou de lazer com a família e amigos” (N=25; 10%). A “realização de trabalho institucional na esfera privada (com frequência)” (N=19; 7,6%), assim como a “dificuldade dos colaboradores em separar assuntos laborais das questões familiares” e

³⁶ Consultar a Tabela 56 (Anexo B).

³⁷ Consultar a Tabela 57 (Anexo B).

o “ficar demasiado embrenhado/a em cumprir/adiantar as tarefas a nível profissional, esquecendo-se despropositadamente das tarefas e responsabilidades familiares” – estas duas últimas *ex aequo* – foram igualmente salientadas pelos participantes de modo significativo. No que respeita à restante população, os aspetos prejudiciais mais mencionados foram de igual modo (N=13; 5,2%), a “existência de apoios insuficientes para fazer face às necessidades de todos os trabalhadores” e o prolongamento da jornada de trabalho para além da hora de saída, como também a “distribuição desigualitária das tarefas domésticas (o homem realiza a maioria das tarefas e possui mais responsabilidades familiares)” (N=11; 4,4%) e a “falta de organização do tempo dedicado à esfera laboral e familiar” (N=10; 4). Importa ainda referir que, uma quantia significativa de indivíduos revela não possuir quaisquer tipos de fatores negativos/prejudiciais na sua vida.

Já ficaram claros os benefícios da implementação de PCTF's para combater dificuldades individuais e coletivas quer num contexto laboral como familiar, para colaboradores e organização em simultâneo, porém, a existência de tais vantagens traz consigo alguma dúvida relativamente ao propósito das organizações disponibilizarem as medidas de apoio à família³⁸, nomeadamente de este ter como motivação algo mais do que a melhoria da produtividade, como por exemplo garantir o cumprimento dos seus interesses e deter um maior controlo sobre a vida dos seus funcionários/as. Neste sentido, colocou-se esta interrogação aos participantes e percebeu-se que a grande maioria (N=81; 70,4%) negam tal argumentação e que 27 (23,5 %) se encontram indecisos e admitem a existência dessa possibilidade, enquanto que apenas uma minoria da população em estudo (N=7; 6,1%) demonstrou estar de acordo.

Apesar de se ter suscitado aos respondentes que explicassem o seu ponto de vista³⁹, foram mais os que se abstiveram de responder (N=42; 38,2%), o que é compreensível, dado que apesar do anonimato do questionário, esta é uma questão comprometedora para as entidades empregadoras. Contudo, a generalidade dos indivíduos que se manifestaram a este respeito considera que a implementação e permissão do usufruto de tais políticas e práticas conciliadoras não possui quaisquer segundas intenções, mas sim trata-se somente da organização a cumprir os parâmetros presentes na legislação em vigor (N=20; 18,2%), à semelhança destes, outros respondentes consideram que as medidas em questão só visam a melhoria da qualidade de vida do trabalhador (N=14; 12, 7%), bem como uma quantia minoritária mas significativa da

³⁸ Consultar Tabela 59 (Anexo B)

³⁹ Consultar Tabela 60 (Anexo B)

população (N=8; 7,3%), acredita não existir nenhum interesse camuflado, mas sim mecanismos de controlo de assiduidade e de produtividade (N=8; 7,3%).

Visando a conclusão do questionário, colocaram duas questões aos inquiridos que relacionavam a temática principal desta dissertação, as desigualdades de género na Administração Pública, com o subtema das políticas e práticas de conciliação trabalho-família e que de certa forma abordam, mais diretamente, assuntos que se encontravam implícitos nas restantes interrogações analisadas, sendo estas:

- **Considera que as Práticas de conciliação trabalho-família implementadas pela organização onde trabalha são promotoras da Igualdade de Género?**
- **Para concluir, caso tenha dito que não, sente que quem é responsável pela permanência das desigualdades de género ao nível organizacional e sobretudo no contexto das práticas em questão, é a chefia, a cultura e/ou o clima organizacional da própria instituição, ou a representação de cada um dos sexos?**

No que respeita à primeira, 84 (73%) dos respondentes considera que “sim”, que estas medidas promovem a igualdade de género, o que demonstra que ao longo do questionário, os indivíduos procuraram manter uma perspetiva positiva da sua entidade empregadora e são fiéis ao compromisso organizacional, o que como já se verificou anteriormente não é visível em termos práticos. Porém, uma parte significativa da população (N=21; 18,3%), demonstra estar de acordo com esta perspetiva mais realista da questão, discordando que um dos propósitos da organização ao implementar as políticas e práticas conciliadoras em estudo, seja efetivamente a promoção da igualdade entre sexos. É interessante ainda referir que 2 indivíduos (1,7%) consideram ser “indiferente” que este seja ou não um dos propósitos da organização para com o assunto abordado, assim como que outros 2 dizem não saber quais as intenções da mesma.

Em termos da segunda indagação, é notório que para estes, as desigualdades de género a nível organizacional e/ou das medidas pró-família, recaem principalmente sobre as “chefias/responsáveis pela gestão de topo/institucional” (N=27; 25,2%) e sobre a “cultura e o clima organizacionais” (N=26; 24,3 %), ainda que estes culpabilizem também de modo significativo (N=24; 22,4%) somente a cultura organizacional. Apenas uma minoria da população (N=9; 8,4%), considerou que a existência de tais desigualdades se deve à representação de cada um dos sexos (homens e mulheres), enquanto que uma quantia

considerável (N=14; 13,1%) da mesma não culpabiliza ninguém, pois os indivíduos consideram não existir desigualdades de género no contexto laboral em que estão inserido/a(s). Na presente questão, apenas 2 participantes (1,9%) alegam não saber quem responsabilizar pela existência das respetivas desigualdades.

Agora que já foram estudadas todas as condições que possibilitam/dificultam o alcance de uma maior qualidade de vida e bem-estar dos colaboradores da AP, é de extrema relevância referir que a hipótese inicialmente colocada e que atribui uma conotação positiva à conciliação trabalho-família a este respeito, pode ser parcialmente comprovada. Isto porque, não só a cultura e clima organizacionais das entidades empregadoras a que pertencem os inquiridos revelaram ser apoiantes e “amigas da família” e grande parte dos respondentes pareceram estar motivados para exercer a sua profissão e destacaram existir igualdade de género em termos de atribuição de cargos e de progressão na carreira, assim como da atribuição de prémios, também as PCTF demonstraram ter uma influência positiva sobre os fatores negativos/prejudiciais, conforme apresenta a Tabela 63 (Anexo B), dado que quanto mais os respondentes tiravam partido das mesmas, menor era perceptível a presença destes na sua vida.

3.5. Discussão de Resultados

Após uma análise exaustiva dos dados obtidos, pretende-se agora atribuir-lhes um significado à luz da literatura consultada sobre as temáticas em questão, ainda que esta seja escassa, para que se possam identificar possíveis mudanças que ocorreram e contribuir para a realização de novas descobertas.

António Leite, num recente estudo da CIP, refere que *“já é incomum o modelo tradicional da separação de papéis na família, onde cabia ao marido o exercício de uma profissão, enquanto a mulher ficava em casa e assumia o papel de educadora dos filhos e cuidadora do lar. Portugal não tem sido exceção embora ainda se mantenha a prevalência da família tradicional, ainda que sem a antiga separação nítida de papéis entre os cônjuges”*(CIP, 2018:22). Também a análise de dados anterior corrobora o dito na presente afirmação, dado que as famílias dos inquiridos são de duplo-salário, ou seja, tanto estes como o/a seu/sua cônjuge/companheiro/a trabalham e apesar de tal, as tarefas e responsabilidades familiares não recaem somente sobre um dos membros do casal, pois conforme estes referem, a sua divisão é feita dependendo dos dias e da disponibilidade de cada um ou que esta é justa e igualitária, não

beneficiando ninguém. Ora, isto demonstra uma mudança de mentalidades por parte de ambos os sexos, que começam a perceber que ambos detêm um papel igualitário no seio da família e que é preciso negociar e dialogar, para que assim se possa de facto diminuir os conflitos no seio familiar.

Considerando a importância do alcance deste mesmo equilíbrio, o Estado e consequentemente a Função Pública têm implementado as Políticas e Práticas de Conciliação Trabalho-Família abordadas, pois este têm a noção de que atualmente, tanto homens como mulheres são provedores de sustento/cuidadores e trabalhadores em simultâneo, pelo que necessitam de mecanismos que os ajudem a realizar esta gestão de papéis, pois se assim não for os danos terem repercussões para os mesmos a nível pessoal e familiar mas também para as entidades empregadoras. Por outras palavras, *“hoje prevalece a convicção de que, se a conjugação das responsabilidades pessoais (familiares) e profissionais acaba por se traduzir numa fonte de stresse físico e mental, ansiedade, depressão e até divórcio do colaborador, poderá haver implicações a nível organizacional, conduzindo à redução da produtividade e mesmo, eventualmente, à insatisfação profissional e ao absentismo”*.

Portanto sim, estamos perante um jogo de interesses em que ambos podem sair beneficiados ou não, o que justifica a posição dos participantes do estudo quando questionados relativamente a quem é mais beneficiado pelo usufruto das mesmas, ao que estes responderam que na maioria, tanto os trabalhadores como as entidades beneficiavam de tal. assim como relativamente ao verdadeiro propósito das entidades disponibilizarem as medidas pró-família, a sua generalidade referiu não existir um interesse camuflado, ainda que tenha existido uma grande abstenção na questão “explique o seu ponto de vista”. Contudo, os que responderam maioritariamente à mesma, consideraram que se trata da organização a cumprir a legislação, enquanto que uma quantia significativa da restante população em estudo, mencionou que o propósito da entidade com a implementação de tais medidas centra-se na melhoria da qualidade de vida dos colaboradores.

A vertente legal assenta sobre uma dualidade, ou melhor sobre uma conotação positiva e simultaneamente negativa, pois por um lado, esta auxilia na diminuição ou atenuação dos conflitos trabalho-família por permitir a implementação das políticas e práticas em análise, mas por outro, incentiva (ainda que possivelmente sem intenção) a persistência das desigualdades de género, como é destacado por Silva (2017):

“Apesar do enquadramento legislativo ser cada vez mais inclusivo nesta questão, vigora ainda uma perceção normativa da mulher enquanto cuidadora e enquanto principal responsável

da gestão familiar e quaisquer tarefas a ela inerentes, o que não implica que não haja partilha de tarefas e responsabilidades entre o casal.”

Esta constitui uma das conclusões da análise de dados realizada, visto que esta permitiu confirmar a existência dessas mesmas desigualdades de género nos contextos organizacionais dos Ministérios, principalmente a respeito das políticas e práticas de conciliação trabalho-família, que como se pode perceber ainda se encontram mais direcionadas para o sexo feminino e que consequentemente, continuam a ser mais usufruídas pelo mesmo, confirmando-se assim a 1ª hipótese colocada. No entanto, como se pode perceber neste estudo, as desigualdades sentidas não se limitam às de género mas são igualmente sentidas pelos respondentes a nível da estrutura familiar, visto que as medidas pró-famílias disponibilizadas pelas entidades públicas estão mais direcionadas para indivíduos com uma composição familiar tradicional (cônjuge/companheiro/a, filhos/familiares menores e/ou ascendentes/idosos/adultos dependentes), acabando por descurar um pouco os colaboradores que possuem outro estado civil e outra estrutura familiar. É neste sentido, que as PCTF são mais usufruídas pelos indivíduos casados/as.

Quando questionados sobre as principais razões para que as entidades não implementem novas medidas pró-família, o argumento mais apresentado pelos funcionários/as públicas foi novamente a questão do enquadramento legal, visto que este limita a autonomia das organizações na tomada de decisões e/ou coloca burocracias (por vezes excessivas) que aumentam a morosidade das mesmas. Ou seja, isto de certa forma coloca em causa ou dificulta a responsabilidade social detida pelos organismos públicos e a sua iniciativa em inovar e arranjar novas medidas que visem o cumprimento dos seus objetivos e de igual modo, facilitem a conciliação trabalho-família.

Silva (2017) refere ainda a este respeito que tais imposições legais por parte do Estado, assentam numa perspetiva de responsabilidade social que se preocupa com o bem-estar organizacional, mas simultaneamente não parece ter em consideração, no que respeita à implementação de políticas conciliadoras e à promoção de uma cultura organizacional “amiga da família”, a componente económica que é igualmente necessária para a diminuição dos níveis de absentismo e consequentemente, para o aumento da produtividade. Esta refere ainda que, o Estado aparenta valorizar como principal componente das medidas pró-família, a questão do tempo ou melhor da organização dos tempos de trabalho. Isto é perceptível na análise de dados realizada, na medida em que, à semelhança dos autores Clark (2001), Fiksenbaum (2014) e Silva et al. (2014) citados por Gonçalves (2016:24) e Silva (2017), esta conclui que o horário flexível é a prática mais usufruída pelas organizações, porém ao contrário destes que

identificaram a existência de creches nas organizações como sendo a segunda medida mais usufruída, os participantes desta investigação discordam e mencionam que este lugar de destaque pretence ao teletrabalho e às licenças parentais (Maternidade, Paternidade, Parentalidade e de Amamentação). A análise ministerial levada a cabo, reflete esta questão, sendo que apesar da falta de representatividade dos respondentes pertencentes às diversas organizações que o compõem, não nos ter permitido tirar grandes conclusões a este respeito, foi possível identificar que as medidas mais disponibilizadas e mais usufruídas são as respetivas Políticas e Práticas de Flexibilização do Horário de Trabalho e as Políticas e Práticas de Licenças Parentais. Foi igualmente interessante perceber que não se verificaram diferenças significativas em termos das respostas dos inquiridos, mas que em algumas (ainda que uma minoria) revelaram estar igualmente de acordo.

Percebendo-se que estas eram as medidas mais utilizadas, considerou-se importante comprovar que o número de filhos ou de ascendentes são determinantes no usufruto das PCTF's (3ª hipótese), o que se verificou apenas parcialmente, nomeadamente a nível dos filhos, dado que a dimensão de ascendentes integrantes dos agregados familiares da população não permitiu que se tirassem mais conclusões a este respeito. Ainda assim, importa referir que mesmo quanto à influência dos filhos nesta questão, a presente hipótese só poderia ser totalmente comprovada se o presente estudo fosse aplicado a uma população de dimensões superiores à que se encontra em análise, de modo a que pudesse ser mais representativa de todos os trabalhadores/as da Administração Pública. No seguimento desta hipótese, foi colocada uma outra destinada a investigar a que redes de prestação de cuidados é que os funcionários/as públicos recorrem com mais frequência, ao que se pode perceber que a preferência assenta sobre as redes de cuidados informais, ficando os filhos maioritariamente com os avós com os pais, ainda que apesar de em menores dimensões que estes, as creches/infantários sejam destacadas pelos indivíduos de ambos os sexos como a principal rede de cuidados formais. Deste modo, a presente hipótese fica comprovada somente a nível parcial, pois tal como aconteceu nas duas anteriores, o número reduzido de idosos como membros constituintes dos agregados familiares da população em estudo colocou um obstáculo à presente investigação. Contudo, importa referir que a quantidade dos que os integram, repartiu-se em duas partes iguais, ficando dois dependentes de cuidadores contratados enquanto que os outros dois revelaram ser muito autónomos e independentes, permanecendo ainda sozinho/a(s).

A última das hipóteses colocadas, implicava no fundo, todos os assuntos abordados anteriormente e inclusive algumas questões transversais a estes, dado que esta pretendia compreender se as PCTF's possuíam um impacto positivo no bem-estar e qualidade de vida dos

colaboradores da AP, por intermédio de uma panóplia de questões cujas opções disponibilizadas, por vezes se repetiam propositadamente com o intuito de verificar se existia coerência nas respostas dos funcionários/as públicos. Esta indagação tornou clara, a ligação entre as motivações, a perceção dos colegas e a cultura organizacional, assim como de que maneira é que estas podem ou não afetar o desempenho dos indivíduos e originar dificuldades.

Esta permitiu identificar a existência de algumas desigualdades, na medida em que as motivações de uns dos colaboradores revelam ser as principais dificuldades sentidas por outros/as, o que por si só deixa evidente o quão difícil é combater tais problemáticas no contexto organizacional, dado que isto acaba por resultar num ciclo vicioso, pois a persistência destas dificuldades acaba por levar ao stress e ao burnout proveniente do contexto laboral (físico, psicológico e emocional) e à falta de tempo para realizar atividades ligadas à comunidade ou de lazer com a família e amigos, fatores prejudiciais mais destacados pelos respondentes.

Contudo, apesar de existir estes aspetos menos positivos a nível organizacional, os inquiridos demonstraram-se motivados e satisfeitos com as suas condições de trabalho, podendo mesmo identificar-se através das suas respostas, que estes se identificam com a mesma e se sentem comprometidos para com a mesma. No fundo, a presente investigação contribuiu para que se percebesse que o usufruto das medidas pró-família por si só não cumpre o pretendido, pelo que tal como refere Silva (2017) é “necessário promover uma cultura organizacional amiga da família e construir um ambiente laboral assente num conjunto de benefícios como a estabilidade e o reconhecimento”, tendo este ultimo sido referenciado por alguns dos respondentes, enquanto possíveis alterações a implementar no contexto organizacional.

Considerações Finais e Recomendações

Num contexto atual, em que homens e mulheres começam a partilhar tarefas e encargos familiares, tornando-se ambos provedores de sustento/cuidadores e em que as responsabilidades que acarretam os coloca mais propícios à existência de conflitos, quer na esfera profissional como na familiar, pelo que mecanismos são necessários para que estes consigam ser bem-sucedidos em ambas, sendo neste contexto que surge a questão da Conciliação Trabalho-Família e consequentemente, as PCTF aqui analisadas.

São diversos os estudos que cobrem esta temática, mas poucos os que a relacionam com outros temas como a Igualdade de Género, daí a pertinência de investigações como a realizada nesta dissertação, dado que estes permitem identificar não só desigualdades em termos de atribuição de cargos, de progressão de carreira e de incentivos, mas também de usufruto de medidas pró-família, nomeadamente não só relativamente às mais frequentemente usufruídas por funcionários/as públicos, mas de igual modo às PCTF mais informais, que visam ajudar o colaborador a lidar com questões como o stress e o burnout que são tão usuais, como por exemplo a realização de atividades desportivas que até podem ser extensivas à família e assim compensar a falta de tempo que estes por vezes possam ter.

Para além de que estudos como este, podem fazer as diversas organizações públicas e quem sabe os Ministérios repensar a sua maneira de fazer as coisas, quer em termos de planeamento, implementação de políticas e práticas, quer a nível estrutural das organizações e de alocação de recursos, como contribuem para a mudança e inovação, podendo até mesmo modificar as maneiras de pensar de Dirigentes e Chefias da Administração Pública, o que posteriormente também se irá refletir em questões como a Liderança, a cultura e o clima organizacionais, que são essenciais para o bom funcionamento e produtividade de uma organização.

Em termos de limitações verificadas na presente investigação, estas foram essencialmente a nível temporal, da definição da população em estudo e da técnica de recolha de dados. A nível da primeira, pode-se dizer que seria necessário mais de um ano para se conseguir realizar um planeamento mais moldado e específico da temática, nomeadamente dos seus objetivos e questões de partida, assim como obter uma população mais representativa das diversas organizações e seus respetivos trabalhadores, não só por sexo, mas também por Ministério e/ou a nível organizacional, caso fosse isso o pretendido.

A questão da população em estudo e o facto desta não ser probabilística, não permite que se tenha uma noção tão apurada da realidade, o que se deve à questão referida anteriormente, mas principalmente ao facto da atual pandemia ter dificultado imenso o contacto com as instituições e consequentemente, a obtenção de respostas por parte das mesmas (mais ainda do que se verificaria numa situação normal), tendo sido por isto que se optou por uma abordagem de redes/bola de neve. Outra das limitações desta investigação, terá sido igualmente, a escassez da literature mais direccionada para as duas temáticas (em conjunto) que se pretendia estudar.

Por último, quanto a recomendações para futuras investigações, sugere-se a seleção de uma medida específica a ser estudada, de preferencia num contexto organizacional, pois isto traz algumas facilidades, ou então se assim for preferível pelo investigador seleccionar um público-alvo específico dentro da Administração Pública para analisar e fazer o mesmo respeitante às Políticas e Práticas de Conciliação Trabalho-Família.

Referências Bibliográficas

Alexandre, H. (2010). *Condições da Administração Pública para a Promoção da Igualdade entre Mulheres e Homens: Atitudes e Práticas de Dirigentes*. ISCTE-IUL Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa. Disponível em: <http://repap.ina.pt/handle/10782/564>

Andrade, C. (2017). Perceções dos Colaboradores sobre as Medidas Organizacionais de Conciliação da Vida Profissional e Familiar. *Revista Brasileira de Gestão e Inovação (Brazilian Journal of Management & Innovation)*, 4(3), 46-63. Disponível em: <http://www.ucs.br/etc/revistas/index.php/RBGI/article/view/4432>

Bandeira, Lourdes Maria & Oliveira, Eleonora M. de. ***Trajetória da Produção Acadêmica sobre as Relações de Gênero nas Ciências Sociais***. In: GT 11 - A transversalidade do gênero nas ciências sociais. *XIX Encontro Anual da ANPOCS*. Caxambu, outubro de 1990.

Carvalho, V. (2016). *A Relação Trabalho-Família: O Desafio para Ontem*. Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa. Disponível em: https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/23633/1/ulsd072691_td_Vania_Carvalho.pdf

Coutinho, M. (2015). *Cuidadores Formais e Informais: Um Olhar sobre os Idosos com Demência*. Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade da Beira Interior, Covilhã. Disponível em: <https://ubibliorum.ubi.pt/handle/10400.6/6066>

CIP (2018). *Desafios à Conciliação Trabalho-Família*. Disponível em: http://cip.org.pt/wp-content/uploads/2019/03/Nova-SBE_relatorio-final_06.12.2018.pdf

Esteves, C. (2013). *A Igualdade de oportunidades de género na Administração Pública: estudo de caso da integração do género feminino na Guarda Nacional Republicana*. Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa, Lisboa. Disponível em: <https://www.repository.utl.pt/handle/10400.5/6164>

Gil, A. (2009). *Conciliação entre vida profissional e vida familiar: o caso da dependência*. Lisboa: Gabinete de Planeamento | Núcleo de Estudos e Conhecimento do Instituto da Segurança Social.

Faria, J. (2016). *Experiências de Conciliação entre a Vida Profissional e Familiar no Setor Privado e no Setor Público: Análise Comparativa*. Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Oliveira do Hospital e Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Coimbra, Coimbra. Disponível em:

http://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/18011/1/JESSICA_FARIA.pdf

Ferraz, D. (2008). *Alta Administração Pública no contexto da evolução dos modelos de Estado e Administração*. Cadernos INA Papers, 36, 15-21. Disponível em: <http://ina.pt/index.php/centrodeconhecimentoap/ina-editora/loja-on-line/loja-teste/cadernos-ina/alta-administracao-publica-no-contexto-da-evolucao-dos-modelos-de-estado-e-de-administracao-a-detail>

Ferreira, M. (2015). *Igualdade de Género e (re)conciliação entre vida de trabalho e vida pessoal e familiar - Projetos de vida Familiar: o caso de profissionais de consultoria e de auditoria*. Faculdade de Economia e Gestão da Universidade Católica Portuguesa, Lisboa. Disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/19266>

Filho, C. & Neto, I. (s.d.). *A Evolução do Conceito de Cidadania*. Disponível em: <https://docplayer.com.br/9195105-A-evolucao-do-conceito-de-cidadania.html>

Garcia, M. (2015). *A Tripla Cidadania: A Nação, A Europa, O Mundo*. Disponível em: http://www.acad-ciencias.pt/document-uploads/7713084_garcia,-maria-da-gloria---a-tripla-cidadania.pdf

Gonçalves, E. (2016). *Práticas de Conciliação Trabalho-Família, Conflito Trabalho-Família e Cultura Organizacional “Amiga da Família”*. Escola de Psicologia da Universidade do Minho, Minho. Disponível em: <http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/43133>

Gramacho, P. (2012). *Conflito Trabalho-Família: Importância das Horas de Trabalho e Relação com o Burnout e o Engagement*. Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa, Lisboa. Disponível em: <https://repositorio.ul.pt/handle/10451/8053>

Guerra, A. (2016). *Género e Conciliação do Trabalho e Vida Familiar: Um Estudo em Enfermeiros Gestores*. Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Coimbra. Disponível em: <https://estudogeral.sib.uc.pt/handle/10316/32407>

Guerreiro, M., Lourenço, V. e Pereira, I. (2006). *Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar: Manual para as Empresas*. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social e Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Hamid, F. (2012). *Práticas de Conciliação Trabalho/Família em Organizações de Excelência*. Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Coimbra. Disponível em: <https://estudogeral.sib.uc.pt/handle/10316/21555>

Lambuzana, C. (2016). *Relatório de Estágio: A Igualdade de Género na Administração Pública Central Portuguesa*. Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa, Lisboa. Disponível em: https://www.dgaep.gov.pt/upload/Estudos/2016/Cristina_Lambuzana.pdf

Marques, S. (2017). *Estado de Bem-Estar e Igualdade de Género: O Desenvolvimento das Políticas de Articulação Trabalho-Família em Portugal no Período 1976-2009*. Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade de Lisboa. Disponível em: <https://www.repository.utl.pt/handle/10400.5/13432>

Medeiros, T., Aguiar, J. e Barham, E. (2017). Entre o conflito e o equilíbrio: ferramentas para examinar a relação trabalho-família. *Psicologia Argumento*, 35(88), 45-62. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/index.php/psicologiaargumento/article/view/23366/pdf>

Mendes, V. (2015). *As Práticas de Conciliação entre a Vida Profissional e a Vida Familiar no Quadro da Gestão de Recursos Humanos: Um Estudo Multi-Caso*. Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal, Setúbal. Disponível em: <https://comum.rcaap.pt/handle/10400.26/10515>

Pereira, M. (2014). *Conciliação Trabalho-Família em Três Tipos de Organizações*. Escola Superior de Altos Estudos do Instituto Superior Miguel Torga, Coimbra. Disponível em: <http://repositorio.ismt.pt/bitstream/123456789/612/1/Tese%20Marta%20Pereira.pdf>

Pernas, G., Fernandes, M., Guerreiro, M. (2008). *Guião para a Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas*. Lisboa: Comissão para a Igualdade de Género (CIG)

Rato, H., César, M., Alexandre, H., Rodrigues, M. e Oliveira, T. (coord.) (2007). *A Igualdade de Género na Administração Pública Central Portuguesa*. Lisboa: INA

Silva, A. (2017). *O Impacto das Políticas e Práticas Conciliadoras na Carreira e na Compatibilização da Vida Familiar com o Trabalho*. Faculdade de Economia da Universidade do Porto, Porto. Disponível em: <https://repositorio-aberto.up.pt/handle/10216/108913>

Teixeira, R. e Nascimento, I. (2011). *Conciliação trabalho-família: Contribuições de medidas adotadas por organizações portuguesas*. Revista Brasileira de Orientação Profissional, 12(2), 215-225. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902011000200009

Anexos

Anexo A – Tabela do Enquadramento Teórico

Tabela 1: Taxa de emprego: total e por sexo (%)

Anos	Sexo		
	Masculino	Feminino	Total
1986	70,3	42,3	55,6
1996	62,2	45,5	53,5
2006	64,8	50,6	57,3
2016	56,9	47,5	51,9
2017	59,0	49,0	53,6
2018	60,1	50,3	54,9
2019	60,7	50,9	55,4

Fontes de Dados: INE - Estimativas Anuais da População Residente/ INE - Inquérito ao Emprego e Eurostat | Institutos Nacionais de Estatística

Fonte: PORDATA

Anexo B - Caracterização Sociodemográfica da População em Estudo

Tabela 4 - Dados sociodemográficos quanto à Dimensão do Agregado Familiar por Sexo

		Sexo				Total	
		Masculino		Feminino			
		N	%	N	%	N	%
Dimensão do Agregado Familiar	1	5	9,4%	8	12,9%	13	11,3%
	2	11	20,8%	13	21,0%	24	20,9%
	3	17	32,1%	15	24,2%	32	27,8%
	4	13	24,5%	21	33,9%	34	29,6%
	5	4	7,5%	4	6,5%	8	7,0%
	6	2	3,8%	1	1,6%	3	2,6%
	9	1	1,9%	0	0,0%	1	0,9%
Total		53	100%	62	100%	115	100%

Tabela 6 - Dados sociodemográficos quanto à Quantidade de Elementos do Agregado Familiar por Sexo

		Sexo				Total	
		Masculino		Feminino			
		N	%	N	%	N	%
Quantidade de Elementos do Agregado Familiar	Cônjuge/companheiro/a	8	15,1%	6	9,7%	14	12,2%
	Cônjuge/companheiro/a, 2 ascendentes e 2 filhos	1	1,9%	1	1,6%	2	1,7%
	Cônjuge/companheiro/a e 1 filho	16	30,2%	9	14,5%	25	21,7%
	Cônjuge/companheiro/a e 1 filho e 1 neto	0	0,0%	1	1,6%	1	0,9%
	Cônjuge/companheiro/a e 2 filhos	13	24,5%	20	32,3%	33	28,7%
	Cônjuge/companheiro/a e 3 filhos	4	7,5%	4	6,5%	8	7,0%
	Cônjuge/companheiro/a e 7 filhos	1	1,9%	0	0,0%	1	0,9%
	1 ascendentes e 1 filho	0	0,0%	1	1,6%	1	0,9%
	2 Ascendentes	0	0,0%	2	3,2%	2	1,7%
	2 Ascendentes e 1 filho	0	0,0%	1	1,6%	1	0,9%
	1 Irmão	0	0,0%	1	1,6%	1	0,9%
	1 Filho	3	5,7%	5	8,1%	8	7,0%
	2 Filhos	1	1,9%	2	3,2%	3	2,6%
	3 Filhos	0	0,0%	1	1,6%	1	0,9%
	5 Filhos	1	1,9%	0	0,0%	1	0,9%
Total		53	100,0%	62	100%	115	100%

Tabela 7 - Dados sociodemográficos quanto à Idade do Cônjuge/Companheiro/a por Sexo

		Sexo				Total	
		Masculino		Feminino			
		N	%	N	%	N	%
Idade do Cônjuge/Companheiro/a	Superior a 20 mas inferior a 30	2	3,8%	1	1,6%	3	2,6%
	Superior a 30 mas inferior a 40	8	15,1%	10	16,1%	18	15,7%
	Superior a 40 mas inferior a 50	14	26,4%	9	14,5%	23	20,0%
	Superior a 50 mas inferior a 60	13	24,5%	19	30,6%	32	27,8%
	Superior a 60 mas inferior a 70	6	11,3%	3	4,8%	9	7,8%
Total		53	100%	62	100%	115	100%

Tabela 8 - Dados sociodemográficos quanto à Idade dos Ascendentes por Sexo

		Sexo				Total	
		Masculino		Feminino			
		N	%	N	%	N	%
Idade dos Ascendentes	Superior a 60 mas inferior a 70	0	0,0%	1	1,6%	1	0,9%
	Superior a 70	1	1,9%	4	6,5%	5	4,3%
Total		53	100%	62	100%	115	100%

Tabela 9 - Dados sociodemográficos quanto à Idade dos Irmãos por Sexo

		Sexo				Total	
		Masculino		Feminino			
		N	%	N	%	N	%
Idade dos Irmãos	Superior a 50 mas inferior a 60	0	0,0%	1	1,6%	1	0,9%
Total		53	100%	62	100%	115	100%

Tabela 10 - Dados sociodemográficos quanto à Idade dos Filhos por Sexo

			Sexo		Total	
			Masculino	Feminino		
Idade dos Filhos	Menos de 1 ano	N	1	2	3	
		%	1,7%	3,2%		
	Superior a 1 ano mas inferior a 5	N	9	5	14	
		%	15,0%	8,1%		
	Superior a 5 anos mas inferior a 10	N	13	8	21	
		%	21,7%	12,9%		
	Superior a 10 anos mas inferior a 15	N	11	15	26	
		%	18,3%	24,2%		
	Superior a 15 anos mas inferior a 20	N	9	17	26	
		%	15,0%	27,4%		
	Superior a 20 mas inferior a 30	N	16	12	28	
		%	26,7%	19,4%		
	Superior a 30 mas inferior a 40	N	1	3	4	
		%	1,7%	4,8%		
	Total		N	60	62	122

Tabela 11 - Dados sociodemográficos quanto à Idade dos Netos por Sexo

		Sexo				Total	
		Masculino		Feminino			
		N	%	N	%	N	%
Idade dos Netos	Superior a 1 ano mas inferior a 5	0	0,0%	1	1,6%	1	0,9%
Total		53	100%	62	100%	115	100%

Tabela 13 - Dados sociodemográficos quanto à Área de Formação por Sexo

		Sexo				Total	
		Masculino		Feminino			
		N	%	N	%	N	%
Área de Formação	Agricultura	0	0,0%	1	1,6%	1	0,9%
	Ambiente	1	1,9%	0	0,0%	1	0,9%
	Área Administrativa	0	0,0%	1	1,6%	1	0,9%
	Artes e Humanidades	3	5,7%	1	1,6%	4	3,5%
	Ciências Militares	4	7,5%	0	0,0%	4	3,5%
	Ciências Policiais	1	1,9%	0	0,0%	1	0,9%
	Ciências Sociais, Comércio e Direito	24	45,3%	39	62,9%	63	54,8%
	Ciências, Matemática e Informática	5	9,4%	6	9,7%	11	9,6%
	Dança	0	0,0%	1	1,6%	1	0,9%
	Educação	5	9,4%	7	11,3%	12	10,4%
	Engenharia, Indústrias Transformadoras e Construção	6	11,3%	1	1,6%	7	6,1%
	Gestão	0	0,0%	1	1,6%	1	0,9%
	Gestão de Empresas	1	1,9%	1	1,6%	2	1,7%
	História	0	0,0%	1	1,6%	1	0,9%
	Língua e Cultura portuguesa	0	0,0%	1	1,6%	1	0,9%
	Saúde e Proteção Social	1	1,9%	0	0,0%	1	0,9%
	Serviços	1	1,9%	1	1,6%	2	1,7%
	Nenhuma	1	1,9%	0	0,0%	1	0,9%
Total		53	100,0%	62	100%	115	100%

Tabela 15 - Ministérios a que pertencem as Entidades Empregadoras por Sexo

		Sexo				Total	
		Masculino		Feminino			
		N	%	N	%	N	%
Ministérios	AI	5	9,4%	2	3,2%	7	6,1%
	ALR	8	15,1%	4	6,5%	12	10,4%
	MAI	2	3,8%	2	3,2%	4	3,5%
	MC	1	1,9%	1	1,6%	2	1,7%
	MCTES	4	7,5%	7	11,3%	11	9,6%
	MDN	8	15,1%	0	0,0%	8	7,0%
	ME	7	13,2%	7	11,3%	14	12,2%
	MEETD	2	3,8%	3	4,8%	5	4,3%
	MEF	4	7,5%	3	4,8%	7	6,1%
	MENE	0	0,0%	2	3,2%	2	1,7%
	MEP	2	3,8%	9	14,5%	11	9,6%
	MJ	1	1,9%	1	1,6%	2	1,7%
	MMEAP	3	5,7%	13	21,0%	16	13,9%
	MP	0	0,0%	1	1,6%	1	0,9%
	MS	0	0,0%	4	6,5%	4	3,5%
	MTSS	6	11,3%	2	3,2%	8	7,0%
PJ	0	0,0%	1	1,6%	1	0,9%	
Total		53	100%	62	100%	115	100%

Tabela 16 - Dimensão das Organizações Empregadoras

		Sexo					
						Total	
		Masculino		Feminino			
		N	%	N	%	N	%
Dimensões das Organizações	Micro (<10 trabalhadores/as)	0	0,0%	1	1,6%	1	0,9%
	Pequena (11 a 49 trabalhadores/as)	3	5,7%	0	0,0%	3	2,6%
	Média (50 a 249 trabalhadores/as)	7	13,2%	29	46,8%	36	31,3%
	Grande (> 250 trabalhadores/as)	43	81,1%	32	51,6%	75	65,2%
Total		53	100%	62	100%	115	100%

Tabela 19 - Horário Laboral do Cônjuge/Companheiro/a

		Sexo				Total	
		Masculino		Feminino			
		N	%	N	%	N	%
Horário Laboral do Cônjuge/Companheiro/a	Menos de 40	19	35,8%	11	17,7%	30	26,1%
	Entre 40 e 50	20	37,7%	24	38,7%	44	38,3%
	Mais de 50	2	3,8%	5	8,1%	7	6,1%
	Reformada	1	1,9%	0	0,0%	1	0,9%
Total		53	100%	62	100%	115	100%

Anexo C – Análise da Relação entre Variáveis

Tabela 20 - Percepção de Favorabilidade das PCTF por Sexo

		Sexo				Total	
		Masculino		Feminino			
		N	%	N	%	N	%
Percepção de Favorabilidade das PCTF	Homens	2	3,8%	4	6,5%	6	5,2%
	Mulheres	7	13,2%	10	16,1%	17	14,8%
	Ambos	44	83,0%	48	77,4%	92	80,0%
Total		53	100%	62	100%	115	100%

Tabela 22 - Políticas e Práticas Conciliação Trabalho-Família disponibilizadas pelas Entidades Empregadoras

		Respostas	
		N	%
Políticas e Práticas Conciliação Trabalho-Família	Horário Flexível	79	9,7%
	Creche/Jardim de Infância/ATL da Organização	13	1,6%
	Protocolos da Organização com Creches/Jardins de Infância/ATL's	8	1,0%
	Subsídio de apoio à infância	12	1,5%
	Subsídio de estudo ou para material escolar	11	1,4%
	Transporte das crianças disponibilizado pela organização	1	0,1%
	Teletrabalho	40	4,9%
	Semana de trabalho comprimida	11	1,4%
	Trabalho a tempo parcial	10	1,2%
	Jornada reduzida em troca de uma redução salarial	11	1,4%
	Formação em Gestão do Tempo e Stress	16	2,0%
	Instituição de um banco de horas	3	0,4%
	Licença para cuidar de um familiar	37	4,6%
	Licença de Maternidade	78	9,6%
	Licença de Paternidade	74	9,1%
	Licença de Parentalidade	69	8,5%
	Licença de Amamentação	73	9,0%
	Dispensa para consultas pré-natais sem perda de remuneração (Homens)	46	5,7%
	Dispensa para consultas pré-natais sem perda de remuneração (Mulheres)	54	6,7%
	Apoio a idosos ou familiares dependentes	11	1,4%
	Apoio pessoal especializado (médico e psicológico)	21	2,6%
	Apoio jurídico para os trabalhadores e membros do seu agregado familiar	7	0,9%
	Ginásio/Atividades desportivas e de lazer para os trabalhadores	20	2,5%
	Atividades desportivas e de lazer extensivas aos familiares	10	1,2%
	Visitas à organização para os familiares	13	1,6%
	Comemoração de dias festivos e entrega de presentes	41	5,1%
	Programas de férias para crianças	22	2,7%
	Prémios, gratificações e subsídios	10	1,2%
	Jornada contínua	4	0,5%
	Disponibiliza todos os apoios previstos na lei da função pública	4	0,5%
	Não sei	2	0,2%
Total		811	100,0%

Tabela 23 - Perceção dos Respondentes face às Políticas e Práticas de Conciliação Trabalho-Família Mais Usufruídas pelas Mulheres

		Respostas	
		N	%
PCTF Mais Usufruídas pelas Mulheres	Horário Flexível	20	6,6%
	Creche/Jardim de Infância/ATL da organização	3	1,0%
	Protocolo da organização com Creches/Jardins de Infância/ATL's	3	1,0%
	Subsídio de apoio à infância	8	2,7%
	Subsídio de estudo ou para material escolar	4	1,3%
	Transporte das crianças disponibilizado pela organização	1	0,3%
	Teletrabalho	10	3,3%
	Semana de trabalho comprimida	4	1,3%
	Trabalho a tempo parcial	5	1,7%
	Jornada reduzida em troca de uma redução salarial	6	2,0%
	Formação em gestão do tempo e stress	2	0,7%
	Instituição de um banco de horas	2	0,7%
	Licença para cuidar de um familiar	17	5,6%
	Licença de Maternidade	70	23,3%
	Licença de Parentalidade	11	3,7%
	Licença de Amamentação	54	17,9%
	Dispensa para consultas pré-natais sem perda de remuneração (Mulheres)	36	12,0%
	Apoio a idosos ou familiares dependentes	8	2,7%
	Apoio pessoal especializado (médico e psicológico)	1	0,3%
	Ginásio/Atividades desportivas e de lazer para os trabalhadores	5	1,7%
	Atividades desportivas e de lazer extensivas aos familiares	2	0,7%
	Visitas à organização para os familiares	1	0,3%
	Comemoração de dias festivos e entrega de presentes	3	1,0%
	Programas de férias para crianças	1	0,3%
	Prémios, gratificações e subsídios	3	1,0%
	Os serviços disponibilizados podem ser usufruídos por ambos	14	4,7%
	Não Sei	7	2,3%
Total		301	100,0%

Tabela 24 - Percepção dos Respondentes face às Políticas e Práticas de Conciliação Trabalho-Família Mais Usufruídas pelos Homens

		Respostas	
		N	%
PCTF Mais Usufruídas pelos Homens	Horário Flexível	17	8,5%
	Creche/Jardim de Infância/ATL da organização	6	3,0%
	Protocolo da organização com Creches/Jardins de Infância/ATL's	3	1,5%
	Subsídio de apoio à infância	3	1,5%
	Subsídio de estudo ou para material escolar	3	1,5%
	Teletrabalho	9	4,5%
	Instituição de um banco de horas	2	1,0%
	Licença para cuidar de um familiar	5	2,5%
	Licença de Paternidade	53	26,5%
	Licença de Parentalidade	28	14,0%
	Licença de Amamentação	1	0,5%
	Dispensa para consultas pré-natais sem perda de remuneração (Homens)	15	7,5%
	Apoio a idosos ou familiares dependentes	3	1,5%
	Apoio Jurídico para os trabalhadores e membros do seu agregado familiar	2	1,0%
	Ginásio/Atividades desportivas e de lazer para os trabalhadores	9	4,5%
	Atividades desportivas e de lazer extensivas aos familiares	5	2,5%
	Comemoração de dias festivos e entrega de presentes	3	1,5%
	Programas de férias para crianças	1	0,5%
	Prémios, gratificações e subsídios	8	4,0%
	Os serviços disponibilizados podem ser usufruídos por ambos	15	7,5%
	Não Sei	9	4,5%
Total		200	100,0%

Tabela 25 - Perceção dos Respondentes face às Políticas e Práticas de Conciliação Trabalho-Família Mais Usufruidas pelas Mulheres por Sexo

			Sexo		Total
			Masculino	Feminino	
PCTF's Mais Usufruídas pelas Mulheres	Horário Flexível	N	10	10	20
		%	7,1%	6,3%	
	Creche/Jardim de Infância/ATL da organização	N	3	0	3
		%	2,1%	0,0%	
	Protocolo da organização com Creches/Jardins de Infância/ATL's	N	2	1	3
		%	1,4%	0,6%	
	Subsídio de apoio à infância	N	5	3	8
		%	3,5%	1,9%	
	Subsídio de estudo ou para material escolar	N	3	1	4
		%	2,1%	0,6%	
	Transporte das crianças disponibilizado pela organização	N	0	1	1
		%	0,0%	0,6%	
	Teletrabalho	N	7	3	10
		%	5,0%	1,9%	
	Semana de trabalho comprimida	N	2	2	4
		%	1,4%	1,3%	
	Trabalho a tempo parcial	N	2	3	5
		%	1,4%	1,9%	
	Jornada reduzida em troca de uma redução salarial	N	3	3	6
		%	2,1%	1,9%	
	Formação em gestão do tempo e stress	N	0	2	2
		%	0,0%	1,3%	
	Instituição de um banco de horas	N	0	2	2
		%	0,0%	1,3%	
	Licença para cuidar de um familiar	N	7	10	17
		%	5,0%	6,3%	
	Licença de Maternidade	N	29	41	70
		%	20,6%	25,6%	
	Licença de Parentalidade	N	9	2	11
		%	6,4%	1,3%	
	Licença de Amamentação	N	25	29	54
		%	17,7%	18,1%	
	Dispensa para consultas pré-natais sem perda de remuneração (Mulheres)	N	19	17	36
		%	13,5%	10,6%	
	Apoio a idosos ou familiares dependentes	N	3	5	8
		%	2,1%	3,1%	
	Apoio pessoal especializado (médico e psicológico)	N	0	1	1
		%	0,0%	0,6%	
	Ginásio/Atividades desportivas e de lazer para os trabalhadores	N	1	4	5
		%	0,7%	2,5%	
	Atividades desportivas e de lazer extensivas aos familiares	N	0	2	2
		%	0,0%	1,3%	
	Visitas à organização para os familiares	N	1	0	1
		%	0,7%	0,0%	
	Comemoração de dias festivos e entrega de presentes	N	0	3	3
		%	0,0%	1,9%	
	Programas de férias para crianças	N	0	1	1
		%	0,0%	0,6%	
	Prémios, gratificações e subsídios	N	1	2	3
		%	0,7%	1,3%	
	Os serviços disponibilizados podem ser usufruídos por ambos	N	6	8	14
		%	4,3%	5,0%	
	Não Sei	N	3	4	7
		%	2,1%	2,5%	
Total		N	141	160	301

Tabela 26 - Perceção dos Respondentes face às Políticas e Práticas de Conciliação Trabalho-Família Mais Usufruídas pelos Homens por Sexo

			Sexo		Total
			Masculino	Feminino	
PCTF's Mais Usufruidas pelos Homens	Horário Flexível	N	9	8	17
		%	9,7%	7,5%	
	Creche/Jardim de Infância/ATL da organização	N	3	3	6
		%	3,2%	2,8%	
	Protocolo da empresa com Creches/Jardins de Infância/ATL's	N	2	1	3
		%	2,2%	0,9%	
	Subsídio de apoio à infância	N	3	0	3
		%	3,2%	0,0%	
	Subsídio de estudo ou para material escolar	N	2	1	3
		%	2,2%	0,9%	
	Teletrabalho	N	6	3	9
		%	6,5%	2,8%	
	Semana de trabalho comprimida	N	0	2	2
		%	0,0%	1,9%	
	Trabalho a tempo parcial	N	2	3	5
		%	2,2%	2,8%	
	Licença de Paternidade	N	22	31	53
		%	23,7%	29,0%	
	Licença de Parentalidade	N	15	13	28
		%	16,1%	12,1%	
	Licença de Amamentação	N	0	1	1
		%	0,0%	0,9%	
	Dispensa para consultas pré-natais sem perda de remuneração (Homens)	N	9	6	15
		%	9,7%	5,6%	
	Apoio a idosos ou familiares dependentes	N	2	1	3
		%	2,2%	0,9%	
	Apoio Jurídico para os trabalhadores e membros do seu agregado familiar	N	1	1	2
		%	1,1%	0,9%	
	Ginásio/Atividades desportivas e de lazer para os trabalhadores	N	5	4	9
		%	5,4%	3,7%	
	Atividades desportivas e de lazer extensivas aos familiares	N	1	4	5
		%	1,1%	3,7%	
	Comemoração de dias festivos e entrega de presentes	N	1	2	3
		%	1,1%	1,9%	
	Programa de férias para crianças	N	0	1	1
		%	0,0%	0,9%	
	Prémios, gratificações e subsídios	N	1	7	8
		%	1,1%	6,5%	
	Os serviços disponibilizados podem ser usufruídos por ambos	N	6	9	15
		%	6,5%	8,4%	
	Não Sei	N	3	6	9
		%	3,2%	5,6%	
Total		N	93	107	200

Tabela 27 - Políticas e Práticas de Conciliação Trabalho-Família usufruídas pelos Respondentes

		Respostas	
		N	%
PCTF	Horário Flexível	26	11,3%
	Creche/Jardim de Infância/ATL da Organização	2	0,9%
	Protocolos das organizações com Creches/Jardins de Infância/ATL's	2	0,9%
	Subsídio de apoio à infância	7	3,0%
	Subsídio de estudo ou para material escolar	6	2,6%
	Transporte das crianças disponibilizado pela organização	1	0,4%
	Teletrabalho	23	10,0%
	Semana de trabalho comprimida	1	0,4%
	Trabalho a tempo parcial	3	1,3%
	Jornada reduzida em troca de uma redução salarial	1	0,4%
	Formação em Gestão do Tempo e Stress	6	2,6%
	Instituição de um banco de horas	6	2,6%
	Licença para cuidar de um familiar	13	5,7%
	Licença de Maternidade	22	9,6%
	Licença de Paternidade	19	8,3%
	Licença de Parentalidade	16	7,0%
	Licença de Amamentação	11	4,8%
	Dispensa para consultas pré-natais sem perda de remuneração (Homens)	7	3,0%
	Dispensa para consultas pré-natais sem perda de remuneração (Mulheres)	5	2,2%
	Apoio a idosos ou familiares dependentes	3	1,3%
	Apoio pessoal especializado (médico e psicológico)	4	1,7%
	Apoio jurídico para os trabalhadores e membros do agregado familiar	1	0,4%
	Ginásio/Atividades desportivas e de lazer para os trabalhadores	8	3,5%
	Atividades desportivas e de lazer extensivas aos familiares	6	2,6%
	Visitas à organização para os familiares	2	0,9%
	Comemoração de dias festivos e entrega de presentes	11	4,8%
	Programas de férias para crianças	3	1,3%
	Prémios, gratificações e subsídios	8	3,5%
	Jornada contínua	7	3,0%
Total		230	100%

Tabela 28 - Políticas e Práticas de Conciliação Trabalho-Família usufruídas pelos Respondentes por Sexo

			Sexo		Total
			Masculino	Feminino	
Usufruto das PCTF	Horário Flexível	N	12	14	26
		%	10,3%	12,4%	
	Creche/Jardim de Infância/ATL da Organização	N	2	0	2
		%	1,7%	0,0%	
	Protocolos da Organização com Creches/Jardins de Infância/ATL's	N	2	0	2
		%	1,7%	0,0%	
	Subsídio de apoio à infância	N	5	2	7
		%	4,3%	1,8%	
	Subsídio de estudo ou para material escolar	N	4	2	6
		%	3,4%	1,8%	
	Transporte das crianças disponibilizado pela organização	N	1	0	1
		%	0,9%	0,0%	
	Teletrabalho	N	13	10	23
		%	11,1%	8,8%	
	Semana de trabalho comprimida	N	1	0	1
		%	0,9%	0,0%	
	Trabalho a tempo parcial	N	2	1	3
		%	1,7%	0,9%	
	Jornada reduzida em troca de uma redução salarial	N	1	0	1
		%	0,9%	0,0%	
	Formação em Gestão de Tempo e Stress	N	2	4	6
		%	1,7%	3,5%	
	Instituição de um banco de horas	N	1	5	6
		%	0,9%	4,4%	
	Licença para cuidar de um familiar	N	7	6	13
		%	6,0%	5,3%	
	Licença de Maternidade	N	0	22	22
		%	0,0%	19,5%	
	Licença de Paternidade	N	19	0	19
		%	16,2%	0,0%	
	Licença de Parentalidade	N	12	4	16
		%	10,3%	3,5%	
	Licença de Amamentação	N	1	10	11
		%	0,9%	8,8%	
	Dispensa para consultas pré-natais sem perda de remuneração (Homens)	N	7	0	7
		%	6,0%	0,0%	
	Dispensa para consultas pré-natais sem perda de remuneração (Mulheres)	N	0	5	5
		%	0,0%	4,4%	
	Apoio a idosos ou familiares dependentes	N	2	1	3
		%	1,7%	0,9%	
	Apoio pessoal especializado (médico e psicológico)	N	2	2	4
		%	1,7%	1,8%	
	Apoio jurídico para os trabalhadores e membros do seu agregado familiar	N	1	0	1
		%	0,9%	0,0%	
	Ginásio/Atividades desportivas e de lazer para os trabalhadores	N	6	2	8
		%	5,1%	1,8%	
	Atividades desportivas e de lazer extensivas aos familiares	N	3	3	6
		%	2,6%	2,7%	
	Visitas à organização para os familiares	N	2	0	2
		%	1,7%	0,0%	
	Comemoração de dias festivos e entrega de presentes	N	5	6	11
		%	4,3%	5,3%	
	Programas de férias para crianças	N	2	1	3
		%	1,7%	0,9%	
	Prémios, gratificações e subsídios	N	2	6	8
		%	1,7%	5,3%	
	Jornada contínua	N	0	7	7
		%	0,0%	6,2%	
Total		N	117	113	230

Tabela 29 - Políticas e Práticas de Flexibilização do Horário de Trabalho Usufruidas pelos Respondentes por Ministérios

		Políticas e Práticas de Flexibilização do Horário de Trabalho ^a								Total
			Horário Flexível	Teletrabalho	Semana de trabalho comprimida	Trabalho a tempo parcial	Jornada reduzida em troca de uma redução salarial	Jornada contínua	Instituição de banco de horas	
Ministérios ^b	AI	N	2	4	0	0	0	0	0	6
		%	33,3%	66,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
		% do Total	3,0%	6,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	9,0%
	MCTES	N	3	2	1	1	1	1	2	11
		%	27,3%	18,2%	9,1%	9,1%	9,1%	9,1%	18,2%	
		% do Total	4,5%	3,0%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	3,0%	16,4%
	MEF	N	3	2	0	2	0	0	1	8
		%	37,5%	25,0%	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	12,5%	
		% do Total	4,5%	3,0%	0,0%	3,0%	0,0%	0,0%	1,5%	11,9%
	MEP	N	3	2	0	0	0	1	0	6
		%	50,0%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	16,7%	0,0%	
		% do Total	4,5%	3,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,5%	0,0%	9,0%
	MMEAP	N	3	3	0	0	0	3	1	10
		%	30,0%	30,0%	0,0%	0,0%	0,0%	30,0%	10,0%	
		% do Total	4,5%	4,5%	0,0%	0,0%	0,0%	4,5%	1,5%	14,9%
	MTSS	N	5	3	0	0	0	0	0	8
		%	62,5%	37,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
		% do Total	7,5%	4,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	11,9%
	Total	N	26	23	1	3	1	7	6	67
		% do Total	38,8%	34,3%	1,5%	4,5%	1,5%	10,4%	9,0%	100%

a. Apenas foram consideradas as medidas com um número significativo de utilizações para a análise

b. Apenas foram considerados os Ministérios com um número significativo de usufruto das medidas em questão.

Tabela 30 - Serviços de Apoio à Família Usufruidos pelos Respondentes por Ministérios

		Ministérios ^b						Total	
		ALR	MCTES	MDN	MEF	MEP	MS		
SAF ^a	Subsídio de apoio à infância	N	1	1	2	1	0	0	7
		%	14,3%	7,1%	20,0%	12,5%	0,0%	0,0%	
		% do Total	1,4%	1,4%	2,9%	1,4%	0,0%	0,0%	10,0%
	Subsídio de estudo ou para material escolar	N	3	1	0	0	0	1	6
		%	42,9%	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%	16,7%	
		% do Total	4,3%	1,4%	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%	8,6%
	Formação em Gestão do Tempo e do Stress	N	0	1	0	2	0	0	6
		%	0,0%	7,1%	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	
		% do Total	0,0%	1,4%	0,0%	2,9%	0,0%	0,0%	8,6%
	Ginásio/Atividades desportivas e de lazer para os trabalhadores	N	0	1	3	1	2	1	8
		%	0,0%	7,1%	30,0%	12,5%	25,0%	16,7%	
		% do Total	0,0%	1,4%	4,3%	1,4%	2,9%	1,4%	11,4%
	Atividades desportivas e de lazer extensivas aos familiares	N	0	1	0	0	2	1	6
		%	0,0%	7,1%	0,0%	0,0%	25,0%	16,7%	
		% do Total	0,0%	1,4%	0,0%	0,0%	2,9%	1,4%	8,6%
	Comemoração de dias festivos e entrega de presentes	N	1	2	1	1	1	1	11
		%	14,3%	14,3%	10,0%	12,5%	12,5%	16,7%	
		% do Total	1,4%	2,9%	1,4%	1,4%	1,4%	1,4%	15,7%
	Prémios, gratificações e subsídios	N	0	0	1	1	2	1	8
		%	0,0%	0,0%	10,0%	12,5%	25,0%	16,7%	
		% do Total	0,0%	0,0%	1,4%	1,4%	2,9%	1,4%	11,4%
	Total	N	7	14	10	8	8	6	70
		% do Total	10,0%	20,0%	14,3%	11,4%	11,4%	8,6%	100,0%

a. Apenas foram consideradas as medidas com um número significativo de utilizações para a análise.

b. .Apenas foram considerados os Ministérios com um número significativo de usufruto das medidas em questão.

Tabela 31 - Políticas e Práticas de Licenças Parentais Usufruídas pelos Respondentes por Ministérios

Políticas e Práticas de Licenças Parentais										
Ministérios ^b			Licença para cuidar de um familiar	Licença de Maternidade	Licença de Paternidade	Licença de Parentalidade	Licença de Amamentação	Dispensa para consultas pré-natais sem perda de remuneração (Homens)	Dispensa para consultas pré-natais sem perda de remuneração (Mulheres)	Total
AI		N	0	1	2	1	1	0	0	5
		%	0,0%	20,0%	40,0%	20,0%	20,0%	0,0%	0,0%	
		% do Total	0,0%	1,1%	2,2%	1,1%	1,1%	0,0%	0,0%	5,4%
ALR		N	0	1	3	2	0	0	0	6
		%	0,0%	16,7%	50,0%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	
		% do Total	0,0%	1,1%	3,2%	2,2%	0,0%	0,0%	0,0%	6,5%
MCTES		N	1	1	2	2	1	1	1	9
		%	11,1%	11,1%	22,2%	22,2%	11,1%	11,1%	11,1%	
		% do Total	1,1%	1,1%	2,2%	2,2%	1,1%	1,1%	1,1%	9,7%
MDN		N	2	0	2	0	0	2	0	6
		%	33,3%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	
		% do Total	2,2%	0,0%	2,2%	0,0%	0,0%	2,2%	0,0%	6,5%
ME		N	2	2	4	1	1	1	1	12
		%	16,7%	16,7%	33,3%	8,3%	8,3%	8,3%	8,3%	
		% do Total	2,2%	2,2%	4,3%	1,1%	1,1%	1,1%	1,1%	12,9%
MEETD		N	1	2	0	1	2	0	1	7
		%	14,3%	28,6%	0,0%	14,3%	28,6%	0,0%	14,3%	
		% do Total	1,1%	2,2%	0,0%	1,1%	2,2%	0,0%	1,1%	7,5%
MEF		N	0	2	2	3	1	1	0	9
		%	0,0%	22,2%	22,2%	33,3%	11,1%	11,1%	0,0%	
		% do Total	0,0%	2,2%	2,2%	3,2%	1,1%	1,1%	0,0%	9,7%
MEP		N	3	1	2	0	1	1	0	8
		%	37,5%	12,5%	25,0%	0,0%	12,5%	12,5%	0,0%	
		% do Total	3,2%	1,1%	2,2%	0,0%	1,1%	1,1%	0,0%	8,6%
MMEAP		N	2	7	0	2	2	0	0	13
		%	15,4%	53,8%	0,0%	15,4%	15,4%	0,0%	0,0%	
		% do Total	2,2%	7,5%	0,0%	2,2%	2,2%	0,0%	0,0%	14,0%
Total		N	13	22	19	16	11	7	5	93
		% do Total	14,0%	23,7%	20,4%	17,2%	11,8%	7,5%	5,4%	100%

b. Apenas foram considerados os Ministérios com um número significativo de usufruto das medidas em análise. questão.

Tabela 35 - Políticas e Práticas de Conciliação Trabalho-Família Usufruídas pelos Respondentes por Estado Civil

			Estado Civil					Total
			União de					
			Solteiro/a	Casado/a	facto	Divorciado/a	Viúvo/a	
PCTF	Horário Flexível	N	3	14	5	4	0	26
		%	14,3%	11,2%	9,3%	13,8%	0,0%	
	Creche/Jardim de Infância/ATL da organização	N	0	1	1	0	0	2
		%	0,0%	0,8%	1,9%	0,0%	0,0%	
	Protocolo da organização com Creches/Jardins de Infância/ATL's	N	0	0	2	0	0	2
		%	0,0%	0,0%	3,7%	0,0%	0,0%	
	Subsídio de apoio à infância	N	1	2	3	1	0	7
		%	4,8%	1,6%	5,6%	3,4%	0,0%	
	Subsídio de estudo ou para material escolar	N	1	2	2	1	0	6
		%	4,8%	1,6%	3,7%	3,4%	0,0%	
	Transporte das crianças disponibilizado pela organização	N	0	0	1	0	0	1
		%	0,0%	0,0%	1,9%	0,0%	0,0%	
	Teletrabalho	N	2	17	3	1	0	23
		%	9,5%	13,6%	5,6%	3,4%	0,0%	
	Semana de trabalho comprimida	N	0	0	1	0	0	1
		%	0,0%	0,0%	1,9%	0,0%	0,0%	
	Trabalho a tempo parcial	N	0	0	2	1	0	3
		%	0,0%	0,0%	3,7%	3,4%	0,0%	
	Jornada reduzida em troca de uma redução salarial	N	0	0	1	0	0	1
		%	0,0%	0,0%	1,9%	0,0%	0,0%	
	Formação em Gestão de Tempo e Stress	N	0	2	2	2	0	6
		%	0,0%	1,6%	3,7%	6,9%	0,0%	
	Instituição de um banco de horas	N	1	3	2	0	0	6
		%	4,8%	2,4%	3,7%	0,0%	0,0%	
	Licença para cuidar de um familiar	N	3	6	3	1	0	13
		%	14,3%	4,8%	5,6%	3,4%	0,0%	
	Licença de Maternidade	N	4	13	3	1	1	22
		%	19,0%	10,4%	5,6%	3,4%	100,0%	
	Licença de Paternidade	N	0	15	2	2	0	19
		%	0,0%	12,0%	3,7%	6,9%	0,0%	
	Licença de Parentalidade	N	2	9	2	3	0	16
		%	9,5%	7,2%	3,7%	10,3%	0,0%	
	Licença de Amamentação	N	2	5	3	1	0	11
		%	9,5%	4,0%	5,6%	3,4%	0,0%	
	Dispensa para consultas pré-natais sem perda de remuneração (Homens)	N	0	5	1	1	0	7
		%	0,0%	4,0%	1,9%	3,4%	0,0%	
	Dispensa para consultas pré-natais sem perda de remuneração (Mulheres)	N	0	3	2	0	0	5
		%	0,0%	2,4%	3,7%	0,0%	0,0%	
	Apoio a idosos ou familiares dependentes	N	0	0	2	1	0	3
		%	0,0%	0,0%	3,7%	3,4%	0,0%	
	Apoio pessoal especializado (médico e psicológico)	N	0	2	1	1	0	4
		%	0,0%	1,6%	1,9%	3,4%	0,0%	
	Apoio Jurídico para os trabalhadores e membros do seu agregado familiar	N	0	0	1	0	0	1
		%	0,0%	0,0%	1,9%	0,0%	0,0%	
	Ginásio/Atividades desportivas e de lazer para os trabalhadores	N	0	3	3	2	0	8
		%	0,0%	2,4%	5,6%	6,9%	0,0%	
	Atividades desportivas e de lazer extensivas aos familiares	N	0	3	1	2	0	6
		%	0,0%	2,4%	1,9%	6,9%	0,0%	
	Visitas à organização para os familiares	N	0	1	0	1	0	2
		%	0,0%	0,8%	0,0%	3,4%	0,0%	
	Comemoração de dias festivos e entrega de presentes	N	1	6	3	1	0	11
		%	4,8%	4,8%	5,6%	3,4%	0,0%	
	Programas de férias para crianças	N	0	2	1	0	0	3
		%	0,0%	1,6%	1,9%	0,0%	0,0%	
	Prémios, gratificações e subsídios	N	0	6	1	1	0	8
		%	0,0%	4,8%	1,9%	3,4%	0,0%	
	Jornada contínua	N	1	5	0	1	0	7
		%	4,8%	4,0%	0,0%	3,4%	0,0%	
Total		N	21	125	54	29	1	230

Tabela 38 - PCTF Usufruidas pelos Respondentes segundo o Número de Filhos

PCTF			Número de Filhos				Total
			1	2	3	7	
Horário Flexível	N		12	7	1	0	20
	%		11,7%	10,0%	5,9%	0,0%	
Creche/II/ATL da Organização	N		1	1	0	0	2
	%		1,0%	1,4%	0,0%	0,0%	
Protocolo da empresa com Creches/Jardins de Infância/ATL's	N		1	1	0	0	2
	%		1,0%	1,4%	0,0%	0,0%	
Subsídio de apoio à infância	N		5	0	0	0	5
	%		4,9%	0,0%	0,0%	0,0%	
Subsídio de estudo ou para material escolar	N		4	1	0	0	5
	%		3,9%	1,4%	0,0%	0,0%	
Transporte das crianças disponibilizado pela organização	N		1	0	0	0	1
	%		1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
Teletrabalho	N		10	5	3	1	19
	%		9,7%	7,1%	17,6%	100,0%	
Semana de trabalho comprimida	N		1	0	0	0	1
	%		1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
Trabalho a tempo parcial	N		2	0	0	0	2
	%		1,9%	0,0%	0,0%	0,0%	
Jornada reduzida em troca de uma redução salarial	N		1	0	0	0	1
	%		1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
Formação em Gestão do Tempo e do Stress	N		3	1	0	0	4
	%		2,9%	1,4%	0,0%	0,0%	
Instituição de um banco de horas	N		2	1	2	0	5
	%		1,9%	1,4%	11,8%	0,0%	
Licença para cuidar de um familiar	N		5	4	0	0	9
	%		4,9%	5,7%	0,0%	0,0%	
Licença de Maternidade	N		6	12	1	0	19
	%		5,8%	17,1%	5,9%	0,0%	
Licença de Paternidade	N		7	8	2	0	17
	%		6,8%	11,4%	11,8%	0,0%	
Licença de Parentalidade	N		7	7	2	0	16
	%		6,8%	10,0%	11,8%	0,0%	
Licença de Amamentação	N		5	4	1	0	10
	%		4,9%	5,7%	5,9%	0,0%	
Dispensa para consultas pré-natais sem perda de remuneração (Homens)	N		4	2	1	0	7
	%		3,9%	2,9%	5,9%	0,0%	
Dispensa para consultas pré-natais sem perda de remuneração	N		2	3	0	0	5
	%		1,9%	4,3%	0,0%	0,0%	
Apoio a idosos ou familiares dependentes	N		1	1	0	0	2
	%		1,0%	1,4%	0,0%	0,0%	
Apoio pessoal especializado (médico e psicológico)	N		3	0	0	0	3
	%		2,9%	0,0%	0,0%	0,0%	
Apoio Jurídico para os trabalhadores e membros do seu agregado familiar	N		1	0	0	0	1
	%		1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
Ginásio/Atividades desportivas e de lazer para os trabalhadores	N		4	2	0	0	6
	%		3,9%	2,9%	0,0%	0,0%	
Atividades desportivas e de lazer extensivas aos familiares	N		3	1	0	0	4
	%		2,9%	1,4%	0,0%	0,0%	
Visitas à organização para os familiares	N		2	0	0	0	2
	%		1,9%	0,0%	0,0%	0,0%	
Comemoração de dias festivos e entrega de presentes	N		3	2	2	0	7
	%		2,9%	2,9%	11,8%	0,0%	
Programas de férias para crianças	N		2	1	0	0	3
	%		1,9%	1,4%	0,0%	0,0%	
Prémios, gratificações e subsídios	N		3	3	0	0	6
	%		2,9%	4,3%	0,0%	0,0%	
Jornada contínua	N		2	3	2	0	7
	%		1,9%	4,3%	11,8%	0,0%	
Total	N		103	70	17	1	191

Tabela 39 - PCTF Usufruídas pelos Respondentes segundo o Número de Idosos Dependentes

		Número de Idosos Dependentes		
			1	Total
PCTF	Teletrabalho	N	1	1
		%	33,3%	
	Licença de Maternidade	N	1	1
		%	33,3%	
	Licença de Amamentação	N	1	1
		%	33,3%	
Total		N	3	3

Tabela 40 - Cuidadores dos Menores do Agregado Familiar

		Respostas	
		N	%
Cuidadores	O/A próprio/a e/ou o cônjuge/companheiro/a	18	19,6%
	Avós	22	23,9%
	ATL	8	8,7%
	Escola	7	7,6%
	Amigos	2	2,2%
	Creches/Infantários	12	13,0%
	Outros familiares	3	3,3%
	Vão comigo para o trabalho	3	3,3%
	Vizinhos	1	1,1%
	Empregada Doméstica	1	1,1%
	Ficam sozinhos	15	16,3%
Total		92	100,0%

Tabela 41 - Cuidadores dos Idosos Dependentes do Agregado Familiar

		Respostas	
		N	%
Cuidadores	O/A próprio/a e/ou o/a cônjuge/companheiro/a	1	11,1%
	Vizinhos	1	11,1%
	Cuidadores contratados	2	22,2%
	Centro de Dia	1	11,1%
	Lares	1	11,1%
	Fica(m) sozinho/a(s)	3	33,3%
Total		9	100,0%

Tabela 42 - Cuidadores de Menores do Agregado Familiar dos Respondentes por Sexo

			Sexo		Total
			Masculino	Feminino	
Cuidadores dos Menores do Agregado Familiar	O/A próprio/a e ou o cônjuge/companheiro/a	N	7	11	18
		%	17,1%	21,6%	
	Avós	N	12	10	22
		%	29,3%	19,6%	
	ATL	N	3	5	8
		%	7,3%	9,8%	
	Escola	N	4	3	7
		%	9,8%	5,9%	
	Ficam sozinhos	N	5	10	15
		%	12,2%	19,6%	
	Amigos	N	0	2	2
		%	0,0%	3,9%	
	Creches/Infantários	N	6	6	12
		%	14,6%	11,8%	
	Outros familiares	N	1	2	3
		%	2,4%	3,9%	
	Vão comigo para o trabalho	N	1	2	3
		%	2,4%	3,9%	
	Vizinhos	N	1	0	1
		%	2,4%	0,0%	
	Empregada doméstica	N	1	0	1
		%	2,4%	0,0%	
Total		N	41	51	92

Tabela 43 - Cuidadores dos Idosos Dependentes do Agregado Familiar dos Respondentes por Sexo

			Sexo		Total
			Masculino	Feminino	
Cuidadores Adultos Necessitados e/ou Idosos do agregado familiar	O/A próprio/a e ou o/a cônjuge/companheiro/a	N	1	0	1
		%	33,3%	0,0%	
	Vizinhos	N	0	1	1
		%	0,0%	16,7%	
	Cuidadores contratados	N	1	1	2
		%	33,3%	16,7%	
	Centro de Dia	N	0	1	1
		%	0,0%	16,7%	
	Lares	N	1	0	1
		%	33,3%	0,0%	
	Fica(m) sozinho/a(s)	N	0	3	3
		%	0,0%	50,0%	
Total		N	3	6	9

Tabela 44 - Motivações dos Respondentes para Exercerem a sua Profissão

		Respostas	
		N	%
Motivações	Condições de Trabalho	53	29,4%
	Remuneração	23	12,8%
	Cultura Organizacional	29	16,1%
	Clima Organizacional	19	10,6%
	Vocação	5	2,8%
	Apoios à conciliação trabalho-família	17	9,4%
	Estabilidade	3	1,7%
	Funções/Atividades da organização	3	1,7%
	Serviço Público	6	3,3%
	Área de Intervenção	6	3,3%
	Missão do Organismo	7	3,9%
	Gosto pela profissão	4	2,2%
	Perspetiva de evolução na carreira	2	1,1%
	Ausência de alternativa	1	0,6%
	Adequação à formação académica	1	0,6%
	Não Respondo	1	0,6%
Total		180	100,0%

Tabela 45 - Perceção dos Colegas de Trabalho

		Respostas	
		N	%
Perceção dos Colegas de Trabalho	Facilitam a vida uns dos outros	52	30,6%
	Mostram receptividade em relação a questões extralaborais	35	20,6%
	São pessoas em que pode confiar os seus problemas pessoais	11	6,5%
	São bastante flexíveis dentro dos limites da natureza de trabalho	56	32,9%
	Não apreciam ser confrontados com problemas da esfera privada de outros colegas	11	6,5%
	Ambiente Altamente Competitivo	1	0,6%
	Face à dimensão da organização existe um pouco de tudo	2	1,2%
	Nenhuma	2	1,2%
Total		170	100%

Tabela 47 - Principais Dificuldades dos Respondentes no contexto Laboral

		Respostas	
		N	%
Principais Dificuldades	Indisciplina dos alunos	2	1,0%
	Défice em conhecimentos de informática	2	1,0%
	Horário de trabalho	16	8,0%
	Inflexibilidade no organismo	3	1,5%
	Recursos diferenciados	1	0,5%
	Falta de tempo	9	4,5%
	Instalações inadequadas	9	4,5%
	Escassez de recursos humanos	13	6,5%
	Volume excessivo de trabalho	11	5,5%
	Desmotivação	2	1,0%
	Falta de comunicação interna	8	4,0%
	Ausência de liderança	9	4,5%
	Deslocações para o trabalho	10	5,0%
	Burocracia excessiva	16	8,0%
	Clima organizacional	3	1,5%
	Liderança com algumas lacunas	2	1,0%
	Falta de sistemas informáticos de apoio ao trabalho	4	2,0%
	Falta de manual de procedimentos	1	0,5%
	Falta de ações de formação	2	1,0%
	Conciliação trabalho-família	4	2,0%
	Falta de organização do trabalho	10	5,0%
	Acesso a vínculo contratual	2	1,0%
	Acesso à remuneração compatível com o cargo profissional	10	5,0%
	Falta de orçamento para desenvolver projetos criativos	4	2,0%
	Resistência à mudança por parte de algumas chefias e funcionários	6	3,0%
	Entraves à progressão na carreira	11	5,5%
	Falta de espírito de equipa	4	2,0%
	Desvalorização profissional	2	1,0%
	Gestão do tempo e do stress	4	2,0%
	Competitividade	1	0,5%
	Morosidade na tomada de decisões	3	1,5%
	Gestão de recursos humanos e materiais	4	2,0%
	Nenhuma	11	5,5%
	Não respondo	1	0,5%
Total		200	100%

Tabela 48 - Alterações Sugeridas pelos Respondentes

		Respostas	
		N	%
Alterações Sugeridas	Redução de alunos por turma	3	2,0%
	Acesso a remuneração compatível com o cargo profissional	6	4,0%
	Substituição de algumas chefias departamentais	1	0,7%
	Melhor repartição de responsabilidades/funções	6	4,0%
	Harmonizar as prioridades de atuação com os recursos disponíveis e de acordo com a regulação da execução dos serviços	8	5,4%
	Flexibilização dos horários de trabalho	11	7,4%
	Modernização das instalações	11	7,4%
	Desfasamento de horários dos trabalhadores	1	0,7%
	Maior agilização, simplificação e transparência de instrumentos legais de gestão	3	2,0%
	Maior investimento na ações de formação	7	4,7%
	Maior adesão ao teletrabalho	14	9,4%
	Melhorar a comunicação interna	13	8,7%
	Maior equilíbrio entre gestão e liderança pelos dirigentes	6	4,0%
	Adaptação dos métodos de trabalho	3	2,0%
	Acesso a vinculação contratual	3	2,0%
	As regras de ingresso	4	2,7%
	Criar manual de procedimentos	1	0,7%
	Criação de sistemas informáticos de apoio ao trabalho	1	0,7%
	Contratação de mais recursos humanos	3	2,0%
	Investir mais nas questões de conciliação trabalho-família	7	4,7%
	Atualização dos recursos tecnológicos	6	4,0%
	Maior valorização e motivação do trabalhador	4	2,7%
	Acabar com os bloqueios à progressão na carreira	7	4,7%
	Cumprimento da jornada contínua	2	1,3%
	Contratação externa de recursos humanos especializados	1	0,7%
	Centralização de serviços	1	0,7%
	Maior esforço de planeamento, monitorização e responsabilização	4	2,7%
	Incremento da atratividade dos Serviços Públicos	1	0,7%
	Redução dos recursos humanos	1	0,7%
	Não tenho sugestões	9	6,0%
	Não Respondo	1	0,7%
Total		149	100,0%

Tabela 50 - Perceção dos Respondentes face à Divisão de Tarefas com o seu Cônjuge/Companheiro/a

	N	%
Justa, porque dividimos de forma igualitária as tarefas e responsabilidades familiares.	24	20,9
Nem justa nem injusta, porque depende dos dias e da disponibilidade de cada um.	52	45,2
Injusta, porque sou o único/a que faz alguma coisa em casa.	8	7,0
Injusta, porque ela realiza mais tarefas.	1	,9
Injusta, porque não colaboro nas tarefas.	1	,9
O pai num quadro de divórcio tem poucas responsabilidades (escola, médico, etc).	1	,9
Total	115	100,0

Tabela 51 - Perceção dos Respondentes sobre a Preocupação da Instituição face à Conciliação Trabalho-Família

	N	%
Sim	57	49,6
Não	49	42,6
Em parte	2	1,7
Está a começar a olhar com mais atenção para este tema.	2	1,7
Formalmente sim. Na prática, frequentemente não.	2	1,7
Não sei	3	2,6
Total	115	100,0

Tabela 52 - Proporções da Oferta de PCTF nas Entidades Empregadoras

		Respostas	
		N	%
Proporções de Oferta das PCTF	Oferece diversas apoios/serviços de apoio à família	26	13,2%
	Apresenta apoios/serviços na teoria mas na prática não os implementa e disponibiliza para usufruto dos funcionários/as	8	4,1%
	Não possui quaisquer tipos de apoio/serviços a este nível	37	18,8%
	Disponibiliza mais os apoios/serviços às mulheres do que aos homens	4	2,0%
	Atualmente, possui mais tipos de apoio/serviços que em anos anteriores	13	6,6%
	Não evoluiu/inovou nos apoios/serviços de conciliação trabalho-família que disponibiliza	18	9,1%
	Permite/facilita a conciliação aqui em enfoque	26	13,2%
	Crítica (direta e indiretamente) os trabalhadores que decidirem usufruir dos apoios/serviços disponíveis	11	5,6%
	Considera que os homens não devem gozar dos apoios/serviços de conciliação trabalho-família	2	1,0%
	Aceita/aprova mais facilmente a ausência de uma mulher para solucionar responsabilidades familiares	10	5,1%
	Preocupa-se em desenhar e implementar práticas/apoios que correspondam às necessidades pessoais e familiares dos seus trabalhadores	13	6,6%
	Foca-se em desenhar e implementar práticas/serviços que, de um modo camuflado, sirvam os seus melhores interesses	5	2,5%
	Procura discutir o direito a estes apoios/serviços com os funcionários/as, para que estes tenham conhecimento do seu direito aos mesmos	7	3,6%
	Solicita que os colaboradores informem a organização das suas necessidades a nível familiar	15	7,6%
	Reúne informação das necessidades pessoais e familiares dos trabalhadores sem o seu conhecimento e consentimento	1	0,5%
	Não tenho conhecimento destas práticas na instituição	1	0,5%
Total		197	100,0%

Tabela 53 - Perceção dos Respondentes face aos Beneficiários das PCTF

	N	%
Entidade	14	12,2
Trabalhadores	6	5,2
Ambos	95	82,6
Total	115	100,0

Tabela 54 - Percepção dos Respondentes face ao Usufruto das PCTF entre Colaboradores

	N	%
Todos podem beneficiar	42	36,5
A maioria dos colaboradores/as tem acesso aos mesmos	42	36,5
Apenas alguns podem beneficiar	22	19,1
Fictício (não existe)	7	6,1
Não sei	2	1,7
Total	115	100,0

Tabela 55 - PCTF Não Disponibilizadas Mais Relevantes segundo os Inquiridos

		Respostas	
		N	%
PCTF Não Disponibilizadas	Horário_Flexível	41	12,3%
	Creche/JI/ATL	19	5,7%
	Protocolo da Organização com Creches/JI/ATL	17	5,1%
	Subsídio de Apoio à Infância	10	3,0%
	Subsídio de estudo ou para material escolar	5	1,5%
	Transporte de crianças disponibilizado pela organização	5	1,5%
	Teletrabalho	28	8,4%
	Semana de trabalho comprimida	16	4,8%
	Trabalho a tempo parcial	8	2,4%
	Jornada reduzida em troca de uma redução salarial	6	1,8%
	Formação em Gestão de Tempo e do Stress	6	1,8%
	Partilha de emprego	3	0,9%
	Negociação de mínimo de horas de trabalho por ano	4	1,2%
	Instituição de banco de horas	10	3,0%
	Licença para cuidar de um familiar	12	3,6%
	Licença de maternidade	8	2,4%
	Licença de paternidade	5	1,5%
	Licença de parentalidade	3	0,9%
	Licença de amamentação	4	1,2%
	Dispensa para consultas pré-natais Homens	3	0,9%
	Dispensa para consultas pré-natais Mulheres	5	1,5%
	Apoio a Idosos ou Familiares Dependentes	14	4,2%
	Apoio pessoal especializado	12	3,6%
	Apoio Jurídico para os trabalhadores e família	10	3,0%
	Atividades desportivas e de lazer para familiares	7	2,1%
	Ginásio/Atividades desportivas e de lazer para os trabalhadores	12	3,6%
	Visitas à organização para familiares	1	0,3%
	Comemoração de dias festivos e entrega de presentes	6	1,8%
	Programas de férias para crianças	10	3,0%
	Prémios, gratificações e subsídios	25	7,5%
	Alguns apoios não são aplicados por não estarem na lei	3	0,9%
	Todas são igualmente relevantes	4	1,2%
	De uma forma ou de outra todas são implementadas	1	0,3%
	Não sei	10	3,0%
Total		333	100,0%

Tabela 56 - Principais Razões para a Não Implementação de Novas PCTF nas Organizações

		Respostas	
		N	%
Principais Razões para a Não Implementação de Novas PCTF	Enquadramento legal	34	23,0%
	Falta de verba	21	14,2%
	Os altos dirigentes são pessoas rudes, sem cultura e de extrema arrogância	1	0,7%
	Dificuldade de desenvolver o trabalho dentro de prazos	2	1,4%
	Cultura organizacional conservadora	25	16,9%
	Escassez de recursos humanos	10	6,8%
	Não é preocupação da entidade o bem estar do trabalhador, este é um número, apenas importa o cumprimento estrito dos objectivos macro da empresa	3	2,0%
	Não são consideradas essenciais	6	4,1%
	Ausência de vontade política	1	0,7%
	É uma forma da entidade e das chefias controlarem os seus funcionários/as	1	0,7%
	Escassez de recursos tecnológicos	3	2,0%
	Cultura muito presencial, menos focada nos resultados e mais focada nas horas de trabalho	1	0,7%
	Falta de comunicação interna	1	0,7%
	Falta de iniciativa ou indisponibilidade para o efeito	5	3,4%
	A condição militar é em si uma barreira, pois como se trata de uma força de segurança, há necessidade de prestação de serviço permanente	2	1,4%
	Escassez de recursos	5	3,4%
	Receio de quebra da produtividade	3	2,0%
	Volume excessivo de trabalho	2	1,4%
	Necessidade de uma resposta eficaz, tempestiva e eficiente ao cidadãos	1	0,7%
	Receio de abuso por parte dos colaboradores	1	0,7%
	Não sei	20	13,5%
Total		148	100,0%

Tabela 59 - Percepção dos Respondentes face Propósito da Disponibilização das PCTF pelas Organizações

	N	%
Sim	7	6,1
Não	81	70,4
Talvez	27	23,5
Total	115	100,0

Tabela 60 - Ponto de vista do *Próposito da Disponibilização das PCTF* pelas *Entidades Empregadoras*

		Respostas	
		N	%
Ponto de vista do Próposito da Disponibilização das PCTF	Penso que os apoios servem para dar mais qualidade de vida ao trabalhador.	14	12,7%
	Prevalece apenas e só o interesse da instituição.	1	0,9%
	A entidade não interfere na vida dos colaboradores.	1	0,9%
	A organização apenas age de acordo com a legislação em vigor.	20	18,2%
	Considero que talvez tenha interesse camuflado, porque as pessoas estando satisfeitas podem desenvolver mais trabalho e isso trás benefícios para a organização, pelo que acabam por lucrar os dois, as pessoas e a organização.	4	3,6%
	Há serviços que seguem a lógica de "viver e trabalhar no mesmo sitio", tais como haver infantário na instituição. Isto serve a produtividade do trabalho e é a organização que é a finalidade. Não serve necessariamente as pessoas.	1	0,9%
	Trabalho menos 1 hora, mas tenho de fazer tanto ou mais como quem fica 7 ou mais horas.	1	0,9%
	A atribuição ou não de apoios tem mais a ver com a cultura organizacional e a preocupação com o trabalhador e não com o facto de querer controlá-lo.	1	0,9%
	O controlo só deveria ser necessário para aumentar a produtividade e cumprir objetivos. Muitas vezes a necessidade de controlo revela tramas de poder interno que em nada servem a organização ou os objetivos laborais e de produtividade, mas apenas interesses pessoais. As organizações ganham quando conseguem manter trabalhadores motivados, com orientações é certo, com objetivos bem definidos, mas sem necessidade de controlos mesquinhos (os trabalhadores são adultos e responsáveis, sabem as tarefas que têm de desenvolver).	1	0,9%
	Depende de quem está na direção.	3	2,7%
	Penso não existir nenhum interesse camuflado, existem mecanismos de controlo de assiduidade e da produtividade.	8	7,3%
	Benefícios obtidos pela partilha de informações pessoais. Boas condições deveriam de ser transversais.	1	0,9%
	Excesso de controlo por parte das chefias.	1	0,9%
	Com os apoios fornecido, haverá sempre a hipótese, intencional ou não, de controlar as nossas vidas.	3	2,7%
	As exigências são equivalentes, para quem tem ou não tem filhos, mas as avaliações são diferenciadas seguindo esses parâmetros. Os que não têm filhos são beneficiados.	1	0,9%
	O estatuto de dirigente não prevê a salvaguarda da vida pessoal destes, que por estarem isentos de horário, assume-se que estão isentos do direito à ter vida própria.	1	0,9%
	Poderá existir um ou outro chefe de divisão com essas pretensões, nas a nível geral não existe controle da vida dos seus colaboradores/as.	1	0,9%
	Acho que os novos apoios correspondem a mudanças salutareas na sociedade. Na prática, ainda é encarada com maior benevolência que as mulheres usufruam de alguns apoios. Mesmo assim, no seio do MNE quem quer sair às 17h para ir buscar as criança, é sempre vista com algum descrédito, colocando-se em causa a sua competência.	1	0,9%
	Não, embora na administração pública não haja, por natureza o tipo de apoios que existem em médias e grandes empresas, nesta área de atividade começam a surgir muitas iniciativas, algumas delas partindo quer de dirigentes quer de trabalhadores que pretendem um maior envolvimento e entrosamento organizacional.	1	0,9%
	No meu caso concreto não existe. Mas noutros casos admito que sim.	1	0,9%
	Os apoios visam facilitar e não controlar.	1	0,9%
	Inaptidão da gestão.	1	0,9%
	Sem comentários	42	38,2%
Total		110	100,0%

Tabela 61 - Percepção dos Respondentes face às PCTF como Promotoras da Igualdade de Género

	N	%
Sim	84	73,0
Não	21	18,3
É indiferente.	2	1,7
Há um cumprimento da lei.	4	3,5
Há uma grande pressão para promover a igualdade do género, mas há uma mentalidade enraizada que faz com que seja processo lento.	1	,9
Podiam ser mais - culturalmente ainda se esperam determinados papéis de determinados sexos	1	,9
Não sei	2	1,7
Total	115	100,0

Tabela 62 - Opinião dos Inquiridos face a Quem são os Responsáveis pelas Desigualdade de Género nas Organizações Frequências

		Respostas	
		N	%
Opinião dos Inquiridos face a Quem são os Responsáveis pelas Desigualdade de Género	Chefia/Responsáveis pela gestão de topo/institucional	27	25,2%
	Cultura organizacional	24	22,4%
	Clima organizacional	4	3,7%
	Cultura e o clima organizacional	26	24,3%
	Representação de cada um dos sexos (homens ou mulheres)	9	8,4%
	Nenhuma, pois não tenho conhecimento de desigualdades de género na minha organização	14	13,1%
	Não sei	2	1,9%
	As chefias intermédias podem, por força de cumprimento de objetivos ou outros, tenderem a comprimir o exercício de certos direitos ou possibilidades institucionais de conciliação. Mas não é cultura institucional.	1	0,9%
Total		107	100,0%

Tabela 63 - Fatores com Impacto Negativo/Prejudicial na Vida dos Inquiridos quanto à Quantidade de PCTF's Usufruidas

			Quantidade de PCTF's Usufruidas pelos Respondentes											
			1	2	3	4	5	6	7	9	16	23	Total	
Fatores com Impacto Negativo/Prejudicial na Vida dos Inquiridos	Existência de apoios insuficientes para fazer face às necessidades de todos os trabalhadores	N	5	0	2	0	0	0	0	1	0	0	8	
		%	5,9%	0,0%	6,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	14,3%	0,0%	0,0%		
	Fraca divulgação dos apoios de conciliação trabalho-família disponibilizados pela organização	N	4	0	0	1	1	0	0	0	0	0	6	
		%	4,7%	0,0%	0,0%	7,1%	4,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		
	Existência de apoios mais adequados às necessidades de um dos sexos (maioritariamente do feminino)	N	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	2	
		%	0,0%	0,0%	3,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%		
	O stress e o Burnout proveniente do contexto laboral (físico, psicológico e emocional)	N	9	5	3	4	1	0	1	1	1	0	25	
		%	10,6%	17,9%	9,7%	28,6%	4,8%	0,0%	25,0%	14,3%	33,3%	0,0%		
	Dificuldade dos colaboradores em separar assuntos laborais das questões familiares	N	5	1	2	2	2	0	0	0	1	0	13	
		%	5,9%	3,6%	6,5%	14,3%	9,5%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%		
	Extrapolação das questões/problemas familiares para a vida profissional, prejudicando o desempenho do trabalhador e originando comportamentos disfuncionais	N	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	3	
		%	2,4%	0,0%	0,0%	0,0%	4,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		
	Inflexibilidade do horário laboral de ambos os elementos do casal	N	2	2	0	0	0	0	0	1	0	0	5	
		%	2,4%	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	14,3%	0,0%	0,0%		
	Por exigência da organização, prolongar a sua jornada de trabalho na organização para além da hora da saída	N	5	2	3	0	1	0	0	0	0	0	11	
		%	5,9%	7,1%	9,7%	0,0%	4,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		
	Realização de trabalho institucional na esfera privada (com frequência)	N	6	3	3	1	1	0	0	0	0	0	14	
		%	7,1%	10,7%	9,7%	7,1%	4,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		
	Que um dos membros do casal tenha de abdicar da sua carreira profissional	N	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
		%	1,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		
	Existência de "dupla carreira" - enfoque dos colaboradores e respetivo cônjuge/companheiro/a na progressão de carreira, descurando as responsabilidades familiares	N	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	
		%	1,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	14,3%	0,0%	0,0%		
	Que a mulher trabalhe a tempo inteiro	N	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3	
		%	2,4%	0,0%	3,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		
	Distribuição desigualitária das tarefas domésticas (a mulher realiza mais tarefas e tem mais responsabilidades familiares))	N	3	0	1	0	3	1	0	1	0	0	9	
		%	3,5%	0,0%	3,2%	0,0%	14,3%	33,3%	0,0%	14,3%	0,0%	0,0%		
	Falta de tempo para realizar atividades ligadas à comunidade ou de lazer com a família e amigos	N	7	2	4	1	2	1	1	0	0	0	18	
		%	8,2%	7,1%	12,9%	7,1%	9,5%	33,3%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%		
	Mau relacionamento entre o casal ou a inexistência deste por falta de tempo para conviverem	N	3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	4	
		%	3,5%	0,0%	0,0%	0,0%	4,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		
	Incumprimento por parte da organização dos parâmetros estabelecidos na lei para os apoios em questão (ex. atribuição e duração das licenças de cuidador e de parentalidade)	N	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	
		%	1,2%	0,0%	0,0%	0,0%	4,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		
	Críticas por parte da chefia e/ou dos colegas de trabalho, se o homem optar por gozar os seus direitos aos diversos apoios	N	3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	4	
		%	3,5%	0,0%	0,0%	0,0%	4,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		
	O stress e o Burnout proveniente do contexto familiar (físico, psicológico e emocional)	N	2	0	1	2	1	0	0	1	0	0	7	
		%	2,4%	0,0%	3,2%	14,3%	4,8%	0,0%	0,0%	14,3%	0,0%	0,0%		
	Que a mulher trabalhe como o homem	N	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
		%	1,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		
	Falta de adaptação dos apoios destinados à conciliação trabalho-família segundo as necessidades das famílias monoparentais	N	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	3	
		%	1,2%	0,0%	0,0%	7,1%	4,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		
	Que a mulher abdique da sua carreira profissional	N	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	3	
		%	1,2%	0,0%	3,2%	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%		
Críticas por parte da chefia e/ou dos colegas de trabalho, se a mulher decidir usufruir dos seus direitos aos diversos apoios (como por exemplo, a licença de cuidadora, de maternidade e/ou de amamentação)	N	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3		
	%	2,4%	0,0%	3,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
Que exista uma definição constante de papel de cada elemento do casal no lar	N	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1		
	%	0,0%	3,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
Falta de energia para realizar atividades comunitárias ou de lazer com a família e os amigos	N	2	2	2	0	1	0	1	0	0	0	8		
	%	2,4%	7,1%	6,5%	0,0%	4,8%	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
Resistência por parte da organização, a respeito do direito a usufruto dos apoios/serviços mencionados, por funcionários sem companheiro, mas que possuem filhos ou familiares dependentes	N	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	2		
	%	0,0%	3,6%	0,0%	0,0%	4,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
Que o casal ou a trabalhador/a solteiro/a tenham filhos e/ou familiares dependentes	N	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1		
	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
Distribuição desigualitária das tarefas domésticas (o homem realiza a maioria das tarefas e possui mais responsabilidades familiares)	N	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2		
	%	1,2%	3,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
Ficar demasiado embrenhado/a em cumprir/adiantar as tarefas a nível profissional, esquecendo-se despropositadamente das tarefas e responsabilidades familiares	N	4	4	3	1	1	0	0	0	0	0	13		
	%	4,7%	14,3%	9,7%	7,1%	4,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
Inexistência de uma organização familiar e negociação entre os membros do casal, face às tarefas domésticas e responsabilidades familiares	N	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1		
	%	1,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
Falta de organização do tempo dedicado à esfera laboral e familiar	N	3	2	3	1	0	0	0	0	0	0	9		
	%	3,5%	7,1%	9,7%	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%			
Nenhum	N	8	2	0	0	0	1	0	1	0	1	13		
	%	9,4%	7,1%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	14,3%	0,0%	100%			
Total	N	85	28	31	14	21	3	4	7	3	1	197		