

O Impacto das práticas de recursos humanos na progressão de carreiras dos trabalhadores aquando da parentalidade

Catarina Charrua Meireles Fernandes

Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientadora:

Doutora Maria das Dores Guerreiro, Professora Associada,
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Novembro, 2021

Departamento de Sociologia

**O Impacto das práticas de recursos humanos na progressão de carreiras
dos trabalhadores aquando da parentalidade**

Catarina Charrua Meireles Fernandes

Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientadora:

Doutora Maria das Dores Guerreiro, Professora Associada,
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Novembro, 2021

Resumo

A presente dissertação de Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais, tem como objetivo estudar em que medida a carreira profissional das mulheres e homens trabalhadores são impactadas através de políticas de recursos humanos nas empresas onde exercem atividade profissional, quando iniciam o seu percurso na parentalidade.

Centra-se na investigação empírica do testemunho dos trabalhadores, por meio de entrevistas dirigidas a pais do sexo feminino e masculino, que tenham entrado na parentalidade durante a carreira profissional. Estas entrevistas foram realizadas a trabalhadores de empresas públicas e privadas, de forma a perceber se as políticas de recursos humanos se assemelham nas diferentes realidades organizacionais. Este estudo não só tem em conta a relação entre entidade empregadora e trabalhador, mas também a correlação entre trabalho-família.

Uma vez que esta investigação ocorreu durante o período em que surgiu o vírus Covid 19, foi importante destacar algumas matérias impactadas pela pandemia. Não só a carreira mas também a esfera pessoal e familiar dos trabalhadores pais foi afetada, ficando mais debilitada do que já apresentava ser.

Faz também referência, não só ao *Plano de Recuperação e Resiliência*, sobre as desigualdades de género, agora ainda mais acentuadas, mas também refere o *Livro Verde do Futuro do Trabalho* sobre as novas formas de trabalho, nomeadamente o teletrabalho e a forma como este impacta a conciliação da vida profissional e familiar. Explora ainda como as mulheres acabam por ser mais impactadas particularmente com a cumulação de tarefas profissionais e domésticas, nesta altura.

Palavras – chave: Parentalidade; Conciliação Trabalho – Família; Recursos Humanos; Progressão de Carreira.

Abstract

This Master's thesis in Labor Sciences and Labor Relations aims to study to what extent the professional careers of women and men workers are impacted through human resources policies in companies where they exercise professional activity, when they begin their path in parenting.

It focuses on the empirical investigation of the testimony of workers, through interviews with female and male parents who have entered into parenting during their professional career. These interviews were conducted with workers from public and private companies, in order to understand if human resources policies are similar in different organizational realities. This study not only takes into account the relationship between employer and worker, but also the correlation between work and family.

Since this investigation took place during the period in which the Covid 19 virus emerged, it was important to highlight some matters impacted by the pandemic. Not only the career but also the personal and family sphere of the parent workers was affected, becoming more debilitated than it already presented to be.

It also makes reference, not only to the Recovery and Resilience Plan, on gender inequalities, now even more accentuated, but also refers to the “Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho” on new forms of work, as homework and how it impacts the professional and family life balance. It also explores how women end up being more impacted, particularly with the accumulation of professional and domestic tasks, in this days.

KeyWords: Paternity; Work and Family Life Reconciliation; Human Resources; Career Progression.

Índice

Introdução	1
Capítulo I - Contextualização teórica	3
1.1. A demografia em Portugal e a problemática da conciliação da vida familiar e profissional	4
1.2. A Revolução Digital, o direito à desconexão e a conciliação do trabalho e família	6
1.3. As desigualdades de género e a ameaça à carreira profissional das mulheres	7
1.4. As novas relações laborais, a entrada na parentalidade e a conciliação da esferas profissional e familiar	9
1.5. Evolução das mentalidades e das licenças parentais	11
Capítulo II - Metodologia	13
Capítulo III - Caracterização social dos entrevistados	15
Capítulo IV - Análise das entrevistas	17
4.1. Planeamento da carreira e entrada na parentalidade	17
4.2. A importância da parentalidade e das outras esferas da vida	20
4.3. Bem-estar e realização pessoal	21
4.4. Contextos de trabalho e uso de licenças parentais	22
4.5. Alterações na vida profissional e parentalidade	23
4.5.1. O apoio de colegas e chefias	24
4.6. Parentalidade e progressão profissional	24
4.7. A articulação entre trabalho e vida familiar	26
4.7.1 Apoios de elementos da família alargada	27
4.7.2. Prioridades entre trabalho e família	27
4.7.3. Pandemia e organização da vida profissional e familiar	28
4.8. Divisão de tarefas entre pais e mães	29
4.9. O contributo das entidades empregadoras	29

Capítulo V - Considerações finais	33
Bibliografia	40
Anexos	I

Índice de quadros

Quadro 3. 1 Caracterização social dos entrevistados	16
---	----

Introdução

O tema desta dissertação surgiu pelo interesse sobre a parentalidade nomeadamente numa altura de transição para a vida adulta, mas também por ser um tema objeto de discussão e debate ao longo dos últimos anos, pela sua relevância nacional e internacional que ocupa a atenção do governo e que está muito presente nas agendas políticas.

É um tema relacionado não só com o combate à desigualdade de género, mas também relacionado com questões sociais de extrema importância que ao longo do tempo se têm vindo a posicionar em discussões parlamentares.

É de destacar que os assuntos de parentalidade, conciliação trabalho família, precariedade de emprego, igualdade de género, trabalho não pago e divisão de tarefas domésticas entre homens e mulheres são temas que têm sido debatidos cada vez com mais frequência. No decorrer da pandemia que o ano de 2020 trouxe, maior enfoque têm ganho, com a agravante da precariedade de emprego, principalmente para as mulheres visto que foram quem mais perdeu trabalho.

Mariana Vieira da Silva, Ministra do Estado e da Presidência tem sido uma figura presente nesta matéria e durante o debate sobre política setorial ocorrido a 28 de Abril de 2021 na Assembleia da República, sublinhou que as mulheres representam o grupo que mais foi afetado durante a atual crise que enfrentamos, e por esse motivo, novas medidas foram incluídas no Plano de Recuperação e Resiliência, que respondem a questões como a igualdade de género, conciliação trabalho família. Mariana Vieira da Silva explica-as como “ (...) medidas de promoção da igualdade entre mulheres e homens, que vão desde as novas respostas sociais que permitem melhor conciliação entre a vida pessoal, profissional e familiar, a medidas de apoio ao emprego que majoram o apoio ao sexo sub-representado, e medidas que garantem o equilíbrio de género no que respeita à formação nas áreas digitais” (XXII Governo-República Portuguesa, 2021).

Com a chegada da pandemia derivada do vírus Covid-19 que assolou o mundo e o nosso país em meados de Março de 2020, muitas indústrias foram impactadas, porém umas tiveram capacidade e possibilidade de se reinventarem e outras não tiveram outra opção se não fechar portas. As que conseguiram manter-se erguidas, certamente contaram com muita dedicação e muitas horas de esforço por parte dos seus trabalhadores, para que o negócio não caísse por

terra. Esta dedicação máxima ao trabalho, é ou foi valorizada? E o tempo para a família, qual foi?

Numa altura em que foi necessário readaptar as condições de trabalho devido à pandemia, será certamente uma boa altura para repensar o tempo que é dedicado à família, bem como a gestão entre estas duas esferas tão importantes para qualquer indivíduo que integre uma sociedade.

Até então, pouco se discutia sobre o teletrabalho, essa era uma realidade pouco vivida no nosso país e que viria a impactar tanto a vida de inúmeras pessoas, tanto profissional como familiar.

A questão da conciliação trabalho – família, tem sido alvo de estudos muito antes da chegada deste marco histórico, conforme estudos sobre o teletrabalho, no entanto, todas as questões em volta destes temas, parecem agora ganhar uma dimensão muito superior. Afinal, se antes o horário de trabalho não era cumprido à regra, derivado à exigência laboral e às horas a mais que eram passadas no escritório, agora o trabalho foi trazido para dentro de casa. E agora, como será esta conciliação que está muito mais ameaçada? Será que as empresas adotam políticas e/ou culturas organizacionais apoiantes desta conciliação, nomeadamente quando os trabalhadores são pais, uma das fases mais importantes das suas vidas? Como é que se sentem os pais nesse sentido, e o que têm a dizer?

Foram feitas 20 entrevistas no total, a 10 homens e a 10 mulheres. As entrevistas foram divididas entre setor público e setor privado, de forma a tentar esclarecer possíveis diferenças ou semelhanças e o respetivo impacto na carreira profissional dos entrevistados. Os inquiridos, todos pais, com um ou mais filhos. Foram tidos em conta alguns fatores para a realização destas entrevistas, como a idade, as habilitações literárias, a categoria profissional, vínculo contratual e setor público ou privado.

Apesar do objetivo desta pesquisa ter iniciado com o enfoque na forma como é impactada a progressão de carreira dos trabalhadores quando são pais, foi inevitável prosseguir com esta análise sem estudar e analisar a temática da conciliação trabalho-família e ainda tomar nota de temas presentes nas agendas políticas que requerem atenção de agentes sociais, nomeadamente em tempos de pandemia.

Capítulo I - Contextualização teórica

É inevitável iniciar a análise deste tema, sem mencionar o resultado da revolução industrial.

Não é surpresa que com esta revolução houve uma divisão do trabalho, assumida pelas famílias daquela altura. Separaram o trabalho por género, o que originou diferentes papéis sociais tanto do homem como da mulher. O homem, era então responsável por trazer “recursos económicos” para casa e a mulher responsável pelos afazeres domésticos e por cuidar da família. Esta divisão de tarefas, já espelhava uma assimetria de “papéis” de género mas também as desigualdades entre homem e mulher, no entanto, entende-se que esta foi a forma como as pessoas organizavam a vida até aos anos 50 (Guerreiro, 2000).

Em Portugal, os anos 60 foram marcados pela entrada das mulheres no mercado de trabalho, um pouco mais tarde do que nos outros países. A presença da população feminina no mercado de trabalho verificava um aumento, ao passo que a do homem diminuía. Em 1997, 63,3% das mulheres participava no mercado de trabalho enquanto que na Europa esta percentagem era de 57,7%.

Também a Revolução de 25 de Abril de 1974 impactou esta divisão de papéis de género outrora definidos, pelo que em 1976 a Constituição da República Portuguesa redefiniu o conceito de família e a relação entre o casal foi revista. Em 1978, foi “abolido” o papel de chefe de família, desempenhado pelo homem, reconhecendo assim a igualdade de direitos e de responsabilidades entre o casal.

Hoje, os papéis de género não se notam tão vinculados uma vez que acabam por se interligar fazendo com que tanto o homem como a mulher possa assumir qualquer um deles.

No entanto, é preciso realçar que a entrada das mulheres no mercado de trabalho contribuiu não só para o desenvolvimento social e económico mas também para a sua emancipação.

Havendo um maior investimento profissional, assistimos à dificuldade de conciliação de trabalho e família. Neste sentido, não só os membros da família devem ajustar a atribuição das tarefas domésticas de modo a que exista uma entreajuda, como também o Estado deve ter um papel interveniente e fundamental criando estratégias e políticas de conciliação de trabalho família. Quando esta conciliação é possível mediante estratégias das empresas e do estado, a progressão de carreira do indivíduos pode ser possível mesmo na fase da parentalidade (Cunha, 1998).

A conciliação trabalho-família, interliga-se com as esferas económica, social e política. Económica do ponto de vista que para formar família, à partida, é necessária uma estabilidade financeira mas também social, na medida que o trabalho, isto é o emprego, assume um papel muito importante tanto para o homem como para a mulher fazendo com que se sintam parte integrante de uma sociedade, onde existem relações interpessoais e entre gerações (a importância dos valores transmitidos pela família) e política relativamente a políticas de apoio às famílias.

De acordo com Cunha (1998), a família e o que esta representa, contribui para a criação de valores básicos, tais como os “éticos e culturais” nos indivíduos ensinando-os a conviver com outros, fator essencial para se desenvolverem e integrarem uma sociedade, desencadeando sentimentos de bem-estar e empatia. A família contribui para a evolução social das pessoas, ensinando-lhes o que representa a paternidade, laços afetivos e o apoio paternal. Representa assim a “escola” da socialização, e por isso uma família onde os pais a integram e sejam presentes é muito importante para que exista esta primeira lição inculcada na criança desde cedo (Guerreiro et al., 2009, pp.1-7).

1.1. A demografia em Portugal e a problemática da conciliação da vida familiar e profissional

Uma problemática notória na sociedade portuguesa desde os anos 60, é o aumento da esperança média de vida e o crescente envelhecimento da população. Esta situação verifica-se desde a entrada das mulheres no mercado de trabalho, implicando igualmente alterações na estrutura familiar (Guerreiro, 2000).

Tal situação, faz com que exista um período de na vida dos indivíduos em que o trabalho/emprego e o tempo de lazer/família se cruzem, surgindo assim a necessidade de conciliar ambas as esferas da vida. Com este conciliar, surge a questão da igualdade de oportunidades.

Outras mudanças estruturais da sociedade portuguesa, para além das já referidas, é a taxa de natalidade que diminuiu, bem como as alterações demográficas que se acentuaram (Smithson et al.,1998).

As reduzidas taxas de natalidade, remetem-nos para famílias mais pequenas e com pessoas de mais idade. Também os “surto migratórios” encaminharam as pessoas para os centros urbanos, tendo grande peso nas questões demográficas e no que concerne às populações mais idosas ficarem isoladas (Guerreiro, 2000).

De acordo com a *Revista Visão* (2021), com base nos resultados do Instituto Nacional Ricardo Jorge, nasceram no primeiro semestre deste ano de 2021, 37.700 bebês o que reflete o valor mais baixo dos últimos trinta anos no nosso país. Mariana Vieira da Silva, Ministra do Estado e da Presidência, entrevistada pela *LUSA*, num artigo da *Revista Visão* (2021), afirma que são os resultados dos Censos de 2021 e os dados do teste do pezinho que permitirão ajustar as políticas no que concerne à problemática da demografia em Portugal.

O *Livro Verde do Futuro do Trabalho* (2021, pp.43) faz também referência a esta preocupação, tendo em conta o objetivo de “Promover o envelhecimento ativo no quadro do mercado de trabalho, de modo a responder às profundas transformações demográficas das últimas décadas, reforçando os instrumentos de inclusão dos trabalhadores mais velhos, por exemplo na formação ao longo da vida e na requalificação profissional, (...)” bem como, “(...)dinamizando-se mecanismos que permitam que, após a reforma, estes cidadãos possam, numa dimensão que pode abarcar múltiplas formas de trabalho, definir projetos de vida para a sua reforma e colocar a sua disponibilidade de tempo ao serviço da comunidade (...)” (*O Livro Verde do Futuro do Trabalho*, 2021, p. 170).

Sendo a redução da população um problema português, a Ministra do Estado e da Presidência fez referência que a atual conjuntura “impõe medidas de promoção do envelhecimento ativo e saudável (...)” sendo importante priorizar temas como “promoção da natalidade, a atração de imigração regulada e integrada e a melhoria da qualidade de vida dos idosos (...)” (*Revista Visão*, 2021).

De acordo com a Ministra Mariana Vieira da Silva, serão incluídas medidas de apoio à natalidade para que os casais possam ter os filhos que desejam, por forma a contribuírem para o aumento da fecundidade. Para além destas iniciativas, serão incluídas medidas de combate ao emprego precário, mas também no que respeita à *conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional* (XXII Governo-República Portuguesa, 2021).

De referir que o Governo tem estado presente nesta matéria e tem adotado medidas no contexto da natalidade, que fizeram com que o índice da fecundidade subisse nos últimos anos, de 2015 para 2019, no entanto estes valores desceram em 2020 derivado à pandemia.

Novamente, Mariana Vieira da Silva ressalva que o Governo se tem esforçado para apoiar este tema, sendo uma das medidas implementadas, ao abrigo do Plano de Recuperação e Resiliência, as creches gratuitas “para todas as crianças do primeiro e do segundo escalão de rendimentos”. Mas não só, também os livros escolares gratuitos e o aumento das pensões e do complemento dos idosos (XXII Governo-República Portuguesa, 2021).

1.2. A Revolução Digital, o direito à desconexão e a conciliação do trabalho e família

Para além das grandes transformações até agora vividas e referidas, assistimos também a uma revolução digital que está a mudar o mercado de trabalho como o conhecemos. Conforme se vai idealizando o futuro do trabalho, com destaque o teletrabalho, maiores desafios se aproximam tais como melhores qualificações, ajuste nas relações laborais mas também introdução de novas políticas e medidas de conciliação de vida familiar e profissional.

O Governo tem marcado presença neste assunto e tem acompanhado de perto esta grande transformação e é por isso que com base nas circunstâncias atuais, avançou para a elaboração do *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho*. Esta criação contou essencialmente com o contributo de vários académicos, agentes sociais, entre outros. O objetivo é que exista um conjunto de orientações, procedimentos, práticas, que respondam a todos os desafios que o novo mundo de trabalho coloca, nomeadamente no que concerne a *qualificações, produtividade, condições de trabalho e relações laborais e ainda proteção social*, sem esquecer a importância de uma pacífica conciliação da vida familiar e profissional.

Também o Programa de Estabilização Económica e Social e o Plano de Recuperação e Resiliência criado para dar resposta à atual crise provocada pela pandemia, inclui orientações sobre o futuro do trabalho, uma vez que este se tem vindo a revelar umas das preocupações da sociedade atual. Uma vez que o futuro do trabalho é pensado, com ele emergem várias formas de prestação de trabalho como a flexibilidade de horários de trabalho, horários de jornada contínua, teletrabalho, entre outros, que impactam e pressionam ainda mais a conciliação da vida profissional com a vida familiar, fazendo com que a privacidade dos indivíduos seja afetada e exista maior margem para o isolamento dos próprios trabalhadores.

No *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho* (2021), é discutido o direito à desconexão. O que significa que os trabalhadores têm pleno direito em “desligar-se” do trabalho e aproveitarem algum tempo para descansar, para lazer, dedicar-se à família, contribuindo assim para o seu bem-estar e evitar algum tipo de esgotamento. “Não existe uma definição legal do direito à desconexão, mas é comum entender-se este direito como a faculdade que aos trabalhadores é assegurada de, fora do período de trabalho, desligarem os seus meios de comunicação eletrónica (sejam estes smartphones, tablets, ou computadores portáteis) ou de, tendo-os ligados, não atenderem ou responderem a chamadas telefónicas, mensagens de texto ou mensagens de correio eletrónico profissionais. Tal visa permitir aos trabalhadores a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, prevenir e combater os riscos de esgotamento e de diluição de

fronteiras entre vida pessoal e profissional, bem como estimular a produtividade ou combater a perda de eficácia, ao garantir períodos efetivos de descanso aos trabalhadores e os índices de motivação daí decorrentes” (*Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho*, 2021, p.89).

1.3. As desigualdades de género e a ameaça à carreira profissional das mulheres

Explica ainda que, esta nova forma de trabalho veio acentuar ainda mais a sobrecarga para as mulheres, em contexto de desigualdades de género que persistem e são fator de preocupação, que as suas carreiras profissionais são também muito afetadas, “De facto, a conciliação entre trabalho e outras esferas penaliza mais as mulheres, quer nas suas carreiras, quer na sobrecarga sobre a vida pessoal e familiar em contextos de repartição desigual do trabalho não pago, sobretudo num país como Portugal, com uma das mais elevadas taxas de atividade das mulheres, que trabalham tipicamente a tempo inteiro” (*Livro Verde do Futuro do Trabalho*, 2021, p.89).

Desta forma, conclui-se que o teletrabalho, é uma forma de trabalho que representa um risco mais elevado para as mulheres. No entanto, a lei laboral portuguesa prevê direitos específicos nesta matéria como um horário flexível para os trabalhadores que tenham responsabilidades familiares (*Livro Verde do Futuro do Trabalho*, 2021, p.91).

A carreira das mulheres têm-se vindo a revelar cada vez mais ameaçada, sendo que perto de “40% das mulheres declaram já ter interrompido a carreira para cuidar de filhos (...)” , comparativamente aos homens onde se verifica uma percentagem bastante inferior, que se localiza nos 8%. A conciliação de vida familiar com a vida profissional, tem sido um fator decisivo na escolha das mulheres terem filhos, de acordo com um inquerido à fecundidade em 2019 feito pelo INE (*Livro Verde do Futuro do Trabalho*, 2021, p.96).

O trabalho não remunerado bem como o tempo dedicado à prestação de cuidados dos filhos ainda se verifica um obstáculo às perspetivas de progressão da carreira das mulheres.

De facto, a Eurofound faz referência que Portugal tem legislações sobre o teletrabalho e trabalho que promovem a conciliação entre a vida familiar e profissional porém não faz referência ao direito da desconexão e possíveis impactos negativos que as formas flexíveis de trabalho possam trazer.

No entanto, é necessário referir que Portugal apesar de ainda apresentar algumas lacunas em matérias de grande relevância como as até agora referidas, tem feito um caminho satisfatório, como por exemplo a “adoção da Estratégia Nacional para a Igualdade e não discriminação 2018-2030 – “Portugal +Igual” e também a criação do Programa “ 3 em Linha”

que visa a promoção da conciliação trabalho família numa ótica de igualdade entre homens e mulheres (*Livro Verde do Futuro do Trabalho*, 2021, p.98).

De acordo com Rosa Monteiro, secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, a pandemia trouxe retrocessos no que concerne à igualdade de género “Esta pandemia traz retrocessos, agudizando desigualdades, desvantagens, dificuldades, que evidentemente já preexistiam, mas que agora estão mais visíveis e se acentuam” e por esse motivo é importante proceder a *intervenções decisivas* (Monteiro, 2021).

De acordo com a secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, Portugal encontra-se numa posição não favorável em comparação à União Europeia no que respeita à divisão de tarefas domésticas entre o casal “Só 19% dos homens portugueses diz fazer uma tarefa doméstica por dia” (Monteiro, 2021).

Também o *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho* (2021, p.46), faz referência à desigualdade de género no seguimento de discussões sobre o teletrabalho “Além do mais, o teletrabalho pode penalizar particularmente as mulheres, que tradicionalmente continuam a ser responsáveis pelo trabalho doméstico e de cuidados em maior proporção do que os homens, agravando as dificuldades ao nível da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.”

Chama à atenção para “Garantir a igualdade de tratamento no trabalho (retribuição, condições de trabalho, formação e progressão na carreira) para os trabalhadores em teletrabalho” (*Livro Verde para o Futuro do Trabalho*, 2021, p.53).

Em tema de parentalidade, o Governo procura promover e respeitar a igualdade entre os homens e a mulheres, adotando políticas que apoiem este tema, nomeadamente a atribuição de vários direitos como se tem verificando nos últimos anos. São exemplo, a licença de maternidade e parentalidade, licença por adoção, licenças mais alargadas para um melhor acompanhamento dos filhos como por exemplo a licença alargada e a licença para assistência a filho. Outros direitos como as consultas pré-natais e o horário de amamentação, assistência a filhos doentes com idade menor, entre outros.

Apesar destes esforços com a implementação de tais direitos com objetivo a marcar diferença, a ajuda dos familiares nomeadamente pais e avós ainda é muito comum, fazendo com que as relações de família sejam essências e insubstituíveis.

Não só os avós ainda trabalham e contribuem para a economia social até tarde, derivado ao aumento da esperança média de vida, como também contribuem para o ensino e transmissão de valores éticos, culturais e sociais aos netos. Ainda assim, é necessário que os idosos, sejam também apoiados pelo estado, principalmente no que concerne à idade de reforma ser antecipada, o que faria com que estes pudessem ter maior qualidade de vida a cuidar dos netos.

Contudo, é importante traçar objetivos e estratégias por forma a que se possa passar mais tempo com os filhos e acompanhá-los ao longo das suas vidas, mas não só aos filhos como aos avós que em idade mais avançada também acabam por precisar de apoio familiar (Cunha, 1998).

Verifica-se que as mulheres continuam a ser responsáveis pelos cuidados domésticos e familiares, mesmo tendo uma profissão no mercado de trabalho. É por isso que as mulheres são quem mais falta ao emprego para tomar conta dos filhos quando estes estão doentes, e mais propensas a prejudicar as suas carreiras profissionais (Guerreiro, 2000).

Com efeito, a sociedade portuguesa acaba por se caracterizar ainda, por licenças pagas de curta duração, do que resulta a necessidade de apoio externo gerando dificuldade na conciliação da vida familiar com a vida profissional (Guerreiro & Pereira, 2006, pp.8-9).

1.4. As novas relações laborais, a entrada na parentalidade e a conciliação da esferas profissional e familiar

De acordo com Oliveira (1998), em Portugal a legislação do trabalho e as leis são satisfatórias, mas têm que ser melhoradas, é preciso, por isso, construir uma nova dinâmica nas relações laborais principalmente no que concerne às relações entre empregador e trabalhador. Na nova era das relações laborais a construir, de acordo com o autor, é necessário ter em conta a flexibilidade do tempo e organização do trabalho e deixar de lado os horários rígidos definidos. Por exemplo, na hipótese de um trabalhador de uma empresa conseguir organizar o seu trabalho e ter concluído as suas tarefas antes da hora da saída estipulada, poderia sair mais cedo e dedicar esse tempo ao convívio familiar, ter tempo para os filhos, ajudar nas tarefas domésticas ou mesmo ocupar esse tempo de lazer com um hobbie. Mas por falta desta flexibilidade de organização laboral e por causa da rigidez horária ainda vivida em muitas empresas no nosso país, este trabalhador apesar de já ter concluídas as suas tarefas laborais, não se poderia ausentar do trabalho até à hora de saída estipulada e assim cumprir as rigorosas 8h diárias. Oliveira (1998), faz igual referência ao trabalho fora de horas que não é valorizado, ou sequer remunerado, à exploração e ao facto desse tempo ser roubado ao descanso e à família.

Para Gonelha (1998), existem 3 grandes fatores que nos fazem debruçar sobre a discussão da conciliação do trabalho com a vida familiar. O facto de existir a preocupação da conciliação entre estas duas esferas só é possível porque existe emprego, a segunda é que os valores humanos vão-se perdendo ao longo deste percurso e é necessário reafirmá-los, e por último, perante tais “problema e incertezas” é necessário haver uma organização, pois é urgente resolver estas questões. A preocupação do autor passa essencialmente pela educação e pelos

valores que são transmitidos aos filhos, de geração em geração. Porque os valores “íntegros” são os que são ensinados em casa e não os ensinados na sociedade, ou no emprego. O emprego e a sociedade em geral ensina o stress, viver a vida a correr sem ter tempo para nada, e o viver com a preocupação de “ter”. Os valores que os pais transmitem aos seus filhos, à partida, são valores como por exemplo, a “solidariedade humana”, revelando ser um valor de exemplo. Encontrar o equilíbrio entre o ter e o ser, é um desafio. E por isso, a forma como a sociedade se está a desenvolver representa uma preocupação social (Gonelha, 1998).

Usando o exemplo de valor íntegro referido acima, como a solidariedade humana, este deve estar presente em qualquer organização, em qualquer emprego, principalmente quando se trata de parentalidade. Quando uma trabalhadora engravida, deve ser um acontecimento aceite com naturalidade pois é um facto normal e faz parte do ciclo da vida. Porém, quando existe uma interrupção na atividade laboral, este período difere muito entre o homem e a mulher.

No entanto, nos tempos de hoje, quando as mulheres têm filhos, por norma demonstram vontade de voltar ao ativo o mais breve possível, tal ocorre não só por questões financeiras mas pela vontade da mulher voltar a sentir-se ativa. No entanto o tema da gravidez e parentalidade, mais comum na mãe do que no pai, gera muitas vezes desconforto para a entidade empregadora, pelo facto que à partida o período de ausência será relativamente grande, por motivo de gravidez ou licença, é necessário um recurso humano ou seja um trabalhador “suplente” que faça o trabalho dessa pessoa durante a sua ausência. É necessário formar e explicar a este trabalhador, a respetiva função e processos, isto é, passar o trabalho da pessoa que se vai ausentar. Este processo requer tempo e esforço, e aquando do regresso da mãe ao seu posto de trabalho, quando acontece, por vezes a trabalhadora não regressa para a mesma função ou as condições do negócio alteram-se e a trabalhadora não está a par, o que pode causar uma dificuldade de transição, de acordo com a autora Busch (1998). Assim, conclui-se que conciliação trabalho família, uma vez mais, torna-se uma questão social.

Já conhecida esta tensão entre a esfera laboral e familiar, as mulheres que queiram investir na sua carreira profissional, acabam por adiar a maternidade, incertas de quando a melhor altura para ter filhos, o que faz com que quando chega o primeiro filho já têm mais idade. Ora, o número de filhos está também associado ao equilíbrio do trabalho família. Se é difícil conciliar o trabalho e uma família com um filho, certamente será mais difícil quando a família é maior e quando há maior número de filhos, pois implica uma maior estabilidade financeira, mais tempo para dedicar a todos os filhos e uma maior gestão entre o casal. Se existir a realidade de monoparentalidade, então torna-se uma situação extra difícil.

As licenças parentais não remuneradas, que vigoram na legislação portuguesa, são pouco recorridas pelas mães já que haverá um afastamento do mercado de trabalho para além do impacto salarial. Por outro lado, as mães que realmente não queiram abdicar da sua carreira profissional, espelham através desta exceção, a realidade do emprego feminino em Portugal, por não haver uma interrupção no percurso profissional das mulheres quando têm até 3 filhos (Brito, 2000; Guerreiro, 2000; Jesus, 2000).

Em *A Transição da vida adulta para os Jovens Portugueses*, de Guerreiro (1998) em *Trabalho Família e Gerações* que se debruça essencialmente sobre a problemática da conciliação trabalho família, igualdade de oportunidades entre outros, foi possível concluir que os jovens ali entrevistados, acreditam que a conciliação trabalho família passa não só pelas práticas adotadas pelos empregadores mas também por apoios do Estado no que respeita a “direitos enquanto trabalhadores” (Guerreiro, 1998).

1.5. Evolução das mentalidades e das licenças parentais

Não só as mentalidades têm evoluído, a noção da família, dos empregos e do tempo de trabalho, mas também os direitos parentais têm sofrido alterações ao longo dos anos.

Foi a Alemanha em 1883 que implementou pela primeira vez a licença de maternidade e foi em 1974 que a Suécia criou licenças parentais que tanto a mãe como o pai poderiam gozar, havendo assim flexibilidade de divisão da licença parental. Porém, só em 1990 é que surgiram apoios à parentalidade, principalmente uma compensação e ainda o aumento da licença parental inicial.

É possível afirmar no decorrer dos dias de hoje, que todos os países membros da União Europeia dispõem de direitos parentais.

Foi em 1976 que em Portugal foi implementado um direito às mulheres portuguesas, 90 dias de licença de maternidade (Lourenço, 2019).

Marques (2016) através do seu texto “Eles querem ser mais do que apenas o pai que chega a casa”, pelo *Observador*, retrata a evolução dos direitos parentais e a conquista do pai nesta esfera da vida.

Foi a partir dos anos 80 que se começou a valorizar o papel do pai enquanto cuidador da criança. Em 1984 o pai tinha direito ao gozo de “licença por paternidade em caso de morte ou incapacidade da mãe”, em 1995 surgiu o direito a dois dias de licença gozados pelo pai após o nascimento do seu filho, e posteriormente foi concedido o direito da partilha da licença por decisão dos pais.

Em 1999, a Segurança Social começa a subsidiar a licença parental inicial e para além disso, o pai adquire direito a 5 dias úteis após o nascimento do/a filho/a. Desta forma, podemos interpretar o ano de 1999 como uma referência para a igualdade de género no que respeita aos direitos parentais, onde o cuidado dos filhos deixa de estar à total responsabilidade da mãe, incluindo agora o pai neste papel de cuidar, sem ser por motivo de morte ou incapacidade da mãe (Lourenço, 2019).

Em 2004, os 5 dias facultativos a que o pai tinha direito, passaram a obrigatórios. Em 2009, já se ouvia falar em licença de maternidade e paternidade.

Nesse ano registou-se uma grande alteração no que respeita à duração e partilha de licenças entre os pais. O pai tem direito a 10 dias de carácter obrigatório mais 10 dias de carácter facultativo, e ainda 3 dispensas para acompanhar a mãe a consultas pré-natais.

Em 2015 voltam a registar-se alterações nas licenças. O pai passou a ter direito a 15 dias de carácter obrigatório. Em 2019, passam a 20 dias obrigatórios e 5 dias facultativos.

Dado esta grande evolução devido à alteração das políticas públicas, a aderência ao gozo das licenças parentais, foi aumentando.

Já a licença de parentalidade inicial passou a poder ser gozada em 5 meses sendo paga a 100% ou em 6 meses paga a 80%. De acordo com a CITE – Comissão para a igualdade no trabalho e no emprego, registou-se um aumento significativo do gozo da licença parental obrigatória do pai entre o ano 2005 e o ano de 2006, 56,6% para 75,9% respetivamente. Também o gozo da licença parental facultativa sofreu um aumento significativo de 2005 para 2016, com uma diferença de 43,3% para 66,7% respetivamente. A licença parental partilhada tem sido também cada vez mais gozada pelos pais trabalhadores, que de acordo com a CITE, em 2005 foi de 0,5% e em 2006 de 34,1% (CITE, 2021).

Capítulo II - Metodologia

Este capítulo, destina-se a explicar a metodologia utilizada nesta pesquisa para recolher o testemunho dos entrevistados relativamente ao tema desta dissertação.

Foi usado o método qualitativo, e foram feitas entrevistas estruturadas. Foi aplicada a metodologia em bola de neve, uma seleção de entrevistados cujos tinham características que preenchem um conjunto de requisitos previamente definidos, de modo a obter testemunhos de indivíduos de ambos sexos do setor público e privado. Permitiram analisar realidades diferentes do ponto de vista de cada realidade profissional e pessoal. O objetivo desde o início foi agrupar o maior número possível de testemunhos de trabalhadores pais, porém, a altura da pandemia trouxe alguma dificuldade a nível de contacto, não obstante foi possível chegar a um máximo de 20 voluntários que quiseram contribuir com o seu testemunho. Não havia uma rede sólida de contactos e por isso, o método bola de neve, foi sem dúvida uma excelente técnica para conseguir que os primeiros entrevistados dessem referência de outros trabalhadores pais que pudessem contribuir e enriquecer esta pesquisa. O contacto começou por colegas de trabalho, colegas de trabalho de familiares e por aí em diante, até chegar aos vinte indivíduos.

Houve análise documental, extremamente importante para a elaboração desta dissertação que permitiu uma contextualização teórica. Análise das entrevistas, análise de bibliografia, inclusive dissertações, mas também de capítulos de artigos e capítulos com temas associados à parentalidade e às práticas de recursos humanos nas organizações.

Para a escolha da técnica de entrevista, pesou o querer conhecer o que os pais têm para partilhar no que respeita à relação trabalho-parentalidade, estudar o que se passa na vida profissional dos trabalhadores quando são pais. Fazia sentido serem entrevistas e não questionários, por forma a que as respostas pudessem ser abertas e que fosse possível extrair o máximo de informação, a história de cada entrevistado.

Foram feitas 20 entrevistas, a trabalhadores pais, no setor público e no setor privado. Foram feitas entrevistas a 5 mulheres e 5 homens no setor público, e a 5 mulheres e a 5 homens no setor privado. Os critérios para a seleção dos entrevistados foram; serem trabalhadores do setor público e/ou do setor privado, pais de um ou mais filhos com idade até aos 12 anos. Foram escolhidos ambos os setores, uma vez que havia a necessidade de perceber se as políticas e ou comportamentos organizacionais seriam semelhantes ou distantes, no que respeita à carreira dos trabalhadores quando iniciam o seu percurso na parentalidade.

As entrevistas foram realizadas entre março e abril de 2021, e como o país atravessava um período crítico de pandemia, devido ao vírus Covid-19, as mesmas foram concretizadas por chamada telefónica, uma vez que o contacto físico deveria ser evitado. Desta forma, todas as respostas dadas foram transcritas posteriormente para um documento organizado numericamente pelas respetivas questões. As entrevistas demoraram cerca de uma hora cada uma. Todos os entrevistados, deram o seu consentimento para a recolha de tais dados e para o respetivo tratamento.

Relativamente à proteção de dados, os nomes dos entrevistados, bem como dos/as seus/suas filhos/as foram omitidos, bem como o nome das empresas nas quais trabalham e/ou trabalhavam quando foram pais e usufruíram do gozo da licença parental e/ou outras.

Capítulo III - Caracterização social dos entrevistados

Foram entrevistadas 20 pessoas, 10 homens e 10 mulheres, com idades compreendidas entre os 31 e os 44 anos. A idade não foi um critério de seleção de entrevistados, uma vez que o foco era o testemunho de trabalhadores pais, independentemente da sua idade. A idade dos entrevistados foi registada, para uma análise sobre a altura em que os trabalhadores têm filhos e a relação com a vida profissional.

Dos vinte entrevistados, seis concluíram o 12º ano , e um deles concluiu o 9º ano de escolaridade. Nove entrevistados têm grau de licenciatura, e quatro têm grau de mestre.

No que concerne ao número de filhos por entrevistado, varia de um filho para três filhos. O padrão é de dois filhos. Dez entrevistados têm dois filhos, oito entrevistados têm um filho e dois entrevistados têm três filhos.

Os entrevistados tiveram filhos com idade compreendida entre os 25 e os 37 anos.

Das 20 pessoas, uma trabalha por conta própria, um tem contrato a termo incerto, duas têm contrato individual de trabalho e dezasseis pessoas têm contrato permanente, ou seja, são efetivos nas empresas onde trabalham.

Dos vinte entrevistados, apenas um trabalha a part-time e os restantes dezanove trabalham a full time. As áreas de atividade dos entrevistados variam entre: aviação, tecnologias de informação, saúde, tesouraria em restauração, contabilidade, administrativa, educação, militar e cultural.

Desta forma, tentou agregar-se os entrevistados por setores profissionais, sendo que dois entrevistados estão inseridos no setor da aviação, um no setor da restauração, um no setor do retalho alimentar, sete entrevistados na área da saúde, três no setor militar, dois entrevistados no setor das tecnologias de informação, dois no setor da educação, um entrevistado no setor da contabilidade, e um entrevistado no ramo cultural - museu.

Todos os entrevistados gozaram licença de parentalidade.

Quadro 3. 1

Caracterização Social dos Entrevistados

CARACTERIZAÇÃO DOS ENTREVISTADOS	Setor Privado										Setor Público									
	Mulheres					Homens					Mulheres					Homens				
	Ana	Cáudia	Leonor	Patrícia	Rita	António	César	Ricardo	Hugo	Ricardo	Diana	Zélia	Inês	Andreia	Rute	Luís	João	Luís Miguel	Ricardo	Flávio
Idade	37	31	31	43	42	40	36	38	37	38	36	36	39	43	44	31	31	33	37	37
Profissão	técnica administrativa	técnica administrativa	tesouraria em restauração	técnica administrativa de análises clínicas	empresária na área da infância	auxiliar de ação educativa	consultor informática	consultor de sistemas de informação	técnico administrativo de análises clínicas	operador de loja	Técnica Superior de Diagnóstico e Terapêutica	técnica de contabilidade	enfermeira	psicóloga/psicoterapeuta	enfermeira	médico cirurgião plástico	militar	militar	militar	técnico de museu
Escolaridade	12º	12º	licenciatura	licenciatura	licenciatura	12º	licenciatura	licenciatura	12º	9º	mestrado	licenciatura e pós-graduação	licenciatura	mestrado	licenciatura	mestrado	12º	12º	mestrado	licenciatura
Nº filhos	2	1	2	2	2	2	1	2	3	1	1	1	2	2	3	1	1	2	1	2
Idade filhos	5 e 8	4	4 e 7	4 e 14	6 e 10	6 e 10	6	4 e 7	4, 5 e 11	4	6	9	1 e 12	5 e 9	9, 11 e 14	1	5	7 meses e 3 anos	6	4 e 10
Atividade da Entidade Empregadora	aviação	aviação	restauração	setor saúde	educação	educação	IT	IT	setor saúde	retalho alimentar	setor saúde	contabilidade	setor saúde	setor saúde	setor saúde	setor saúde	força militar	força militar	força militar	museu
Situação conjugal	Casada	Casada	Casada	Casada	Casada	Casada	Casado	Casado	Casado	Casado	Casada	União facto	Casada	Casada	Casada	Casado	Casado	Casado	Casado	Casado
Tipo de contrato	efetiva	efetiva	efetiva	efetiva	conta própria	efetivo	efetivo	efetivo	efetivo	efetivo	contrato individual de trabalho	efetiva	efetiva	efetivo	contrato individual de trabalho	efetivo	efetivo	efetivo	efetivo	termo incerto
Idade com que teve o 1ºfilho	29	28	36	29	31	30	21	31	26	35	30	28	27	33	29	29	25	29	31	27

Capítulo IV - Análise das entrevistas

Este capítulo tem como propósito espelhar a análise das entrevistas feitas a 20 pessoas, pais trabalhadores. Terá como objetivo analisar as diferenças e semelhanças entre os géneros masculino e feminino, mas também perceber se existem diferenças ou semelhanças no setor público e privado na medida em como é tratada a progressão de trabalhadores quando são pais.

Num total de 32 questões, tentou-se essencialmente captar o testemunho dos pais trabalhadores de hoje em dia. O que sentem, como percecionam toda a esfera trabalho-família e parentalidade e como lidam com ambas. Perceber se as empresas onde trabalham e passam maior parte do seu tempo, onde se entregam e dedicam por vezes até horas a mais sem que estas sejam remuneradas, deixando os seus filhos ao cuidado de terceiros, sejam escolas ou familiares, reconhecem o esforço e se, beneficiam ou pelo menos apoiam e contribuem com práticas e medidas que permitam uma conciliação pacífica entre as esferas trabalho e família.

Foi possível analisar se a entrada na parentalidade foi planeada, e se é uma esfera importante na vida dos entrevistados. Foi também importante saber como é que cada um dos entrevistados perceciona o seu ambiente de trabalho principalmente quando foram pais e se são realizados a nível profissional. Como foi a progressão de carreira após serem pais e se se sentiram prejudicados nessa fase. Como se sentiam em relação ao vínculo laboral, se seguros ou inseguros, também foi considerado um dado relevante.

Foi igualmente pertinente compreender se os entrevistados conseguiam alcançar um equilíbrio na conciliação entre a esfera pessoal familiar e a do trabalho, e como se dedicam a ambas.

Perceber se os entrevistados reconheciam a empresa onde trabalham como tendo práticas que beneficiem ou apoiem a conciliação trabalho família foi crucial para a presente pesquisa e ainda se havia práticas de desigualdade não só de género mas hierárquico.

4.1. Planeamento da carreira e entrada na parentalidade

Dos 20 entrevistados, apenas cinco responderam que não planearam a entrada na parentalidade.

Inclusive um deles, homem, acrescentou que nenhuma das suas três filhas foi planeada, porém sempre uma notícia muito bem recebida pois o casal desejava ter filhos. No entanto, a maioria das respostas dos restantes entrevistados, os quinze, foi que planearam a entrada na parentalidade. Aqui a maioria das respostas positivas foi por parte das mulheres, do setor

público e privado, que responderam que planejaram a entrada na parentalidade. Foi possível distinguir que no setor público a maioria dos homens respondeu que não planeou ser pai, ao passo que no setor privado, a maioria das respostas dos homens foi que sim.

No setor público, os homens com idade compreendida entre os 25 e os 32 anos tiveram filhos. Quem teve mais que um filho, teve o primeiro filho entre os 25 e 29 anos, o segundo filho entre os 31 e 32 anos. Quem teve apenas um filho, teve entre 29 e 31 anos, à exceção de um entrevistado que teve um e único filho com 25 anos. Desta forma, os homens que exercem atividade no setor público, três tiveram um filho e dois homens tiveram dois filhos. No setor privado, os homens com idade entre os 26 e 35 anos tiveram filhos. Quem teve mais que um filho, teve o primeiro filho entre os 26 e 31 anos. O segundo filho entre os 33 e 34 anos. O terceiro filho com 34 anos. Quem teve apenas um filho, teve entre os 29 e 35 anos. Assim, os homens que trabalham no setor privado, dois têm um filho, dois homens têm dois filhos, e um tem três filhos.

Relativamente às mulheres, do setor público, tiveram filhos com idade compreendida entre os 27 e os 38 anos. Quem teve mais que um filho, teve o primeiro filho com idades entre os 27 e os 33 anos. O segundo filho entre 32 e 38 anos. O terceiro filho com 34 anos. Quem teve apenas um filho teve entre os 28 e 30 anos. Assim, duas mulheres têm um filho, duas têm dois filhos e um tem três filhos. No setor público, as mães trabalhadoras tiveram filhos com idade entre os 28 e 39 anos. Quem teve mais que um filho, teve o primeiro filho entre os 29 e 33 anos. O segundo filho entre os 31 e 39 anos. Quem teve apenas um filho teve com 28 anos. Desta forma, quatro mulheres tiveram dois filhos e apenas uma teve um filho.

Desta análise é possível concluir que, homens que exercem atividade no setor público foram pais mais cedo do que os homens no setor privado, porém a diferença não é significativa. Em relação às mulheres, foram mães mais cedo também no setor público do que no setor privado. Por ordem crescente, o padrão é terem dois filhos, um filho, e três filhos. Dos 20 entrevistados, apenas dois tinham três filhos.

À pergunta “*Porque teve filhos com essa idade?*” os pais trabalhadores do setor público relacionam a idade com que foram pais com a conciliação profissional e familiar. Porém, a resposta divide-se entre motivos profissionais e desejo do casal. Já os pais trabalhadores do setor privado, à mesma questão, indicam estar relacionada com a estabilidade a nível financeiro, e ser possível avançar para a parentalidade. As mães trabalhadoras do setor público, maioritariamente responderam, a estabilidade da vida em casal e ser algo planejado. Uma das entrevistadas acrescentou a estabilidade profissional. Já as trabalhadoras mães do setor privado, maioritariamente referiam motivos como a estabilidade pessoal, e duas entrevistadas referiram

motivos relacionados com a esfera profissional. Desta forma, é possível concluir que em todas as respostas se verifica a importância da estabilidade profissional bem como financeira, no entanto o equilíbrio da vida entre o casal é também um fator de ponderação para que avancem para a parentalidade. É no setor público onde surge a resposta relacionada com a importância da conciliação trabalho-família, nomeadamente de um homem. Esta foi uma resposta bastante positiva pelo facto não ter vindo de uma mulher, afinal, o séc.XXI é marcado principalmente pela troca de papéis “tradicionais” de homem e mulher. Desta forma, também os pais trabalhadores se preocupam em conseguir conciliar o trabalho com a família.

Sobre adiar a parentalidade, os homens entrevistados do setor público responderam maioritariamente que "sim" relacionando com a instabilidade profissional, bem como receio de não ter sucesso na conciliação trabalho/família. Apenas um entrevistado respondeu que não adiou mais, devido à idade avançada e outro respondeu que não ponderou, pois a parentalidade é tão ou mais importante que as outras esferas da vida. Os trabalhadores pais que exercem atividade no setor privado, à mesma questão, responderam maioritariamente que não adiaram a entrada a parentalidade e apenas um dos entrevistados, o que teve o primeiro filho com mais idade, respondeu que ponderou adiar por motivos de estabilização/condições para ter um filho.

No que respeita ao setor público, das mães trabalhadoras entrevistadas apenas uma respondeu que ponderou adiar, com receio de não conseguir suportar as despesas. Todas as outras entrevistadas responderam que não adiaram a entrada na parentalidade e um delas acrescentou que gostava de ter sido mãe mais cedo mas que não se proporcionou. Já no setor privado, a maioria das entrevistadas responderam que não adiaram ou ponderaram adiar. Duas entrevistadas responderam que adiaram a entrada na parentalidade até estarem estáveis a nível profissional. É possível concluir que os homens entrevistados do setor público adiaram a entrada na parentalidade, em contraste com as mulheres entrevistadas do setor público que maioritariamente responderam que não adiaram.

Curiosa e porventura inesperadamente, os trabalhadores pais entrevistados do setor privado indicam na sua maioria que não adiaram a entrada na parentalidade. No entanto, as mulheres mães do setor público na sua maioria responderam que não adiaram, bem como as mulheres entrevistadas do setor privado responderam igualmente que não adiaram a entrada na parentalidade.

Em forma de reflexão, mediante as respostas a esta questão, parece que as mulheres de uma forma geral não ponderam tanto nem adiam a entrada na parentalidade em relação aos homens, que apesar de haver sinais de preocupação com a relação trabalho-família, ainda se

preocupam significativamente com a estabilidade financeira e em assegurar a mesma à família.

4.2. A importância da parentalidade e das outras esferas da vida

A parentalidade é uma esfera importante da vida dos entrevistados? Sim. Todos os entrevistados, homens e mulheres, setor público ou privado, responderam que a parentalidade é uma esfera muito importante ou a mais importante das suas vidas. Respostas obtidas pelos entrevistados homens do setor público, "*muito importante/a mais importante*". Consideram a esfera mais importante da vida, realçam a importância de acompanharem os filhos, vê-los crescer e consideram ser uma aprendizagem mútua. Do setor privado, os trabalhadores pais também partilham o sentimento de importância e acrescentam ainda que consideram importante assistir à felicidade dos filhos, sendo as pessoas mais importantes das suas vidas. Relativamente às mulheres, as respostas são também muito semelhantes tanto no setor público quanto no privado, e as do setor privado acrescentam a importância de formar família, algumas inclusive referiram que os filhos são a "força para tudo".

Destas respostas, é possível refletir que independentemente de uma comparação entre ambos os géneros ou de setor, quando se trata de família, todas as pessoas ou pelo menos a sua maioria, eleva os laços familiares avaliando-os como o mais importante das suas vidas. Se assim é, as políticas existentes deveriam ser analisadas ou até mesmo passarem por um processo de reforma, no sentido de haver um maior apoio para uma equilibrada conciliação do trabalho família e que por sua vez, o tempo despendido a cuidar da família, principalmente dos filhos não pesasse na progressão de carreira dos trabalhadores, seja no setor público ou no privado.

Quando pedido para caracterizarem por ordem de importância as esferas de vida, todos os entrevistados responderam na sua maioria, a família em primeiro lugar. Detalhando melhor as respostas de cada setor, o setor público masculino respondeu a família em primeiro lugar, o segundo lugar a esfera social, convívio com amigos e ainda tempo de lazer para os próprios. O trabalho é colocado na maioria, em terceiro lugar.

O setor privado masculino, respondeu de forma idêntica, colocando a esfera familiar em primeiro lugar, convívio com amigos em segundo lugar bem como tempo para os próprios, e o trabalho em terceiro e último lugar. As mulheres entrevistadas, do setor público, também colocaram a família no primeiro lugar e de seguida, a esfera social e por fim o trabalho. As mulheres do setor privado, responderam identicamente, com exceção de uma mãe trabalhadora que colocou a esfera trabalho em segundo lugar, imediatamente a seguir à família.

4.3. Bem-estar e realização pessoal

Os entrevistados foram também questionados sobre a sua realização pessoal e o que contribui para a mesma e para o seu bem estar (Guerreiro et al., 2009).

No sector público, os pais trabalhadores responderam maioritariamente que o que contribui para a sua realização pessoal e bem estar é o equilíbrio entre as várias esferas da vida incluindo a profissional e a familiar.

Os pais trabalhadores do setor privado, responderam de forma semelhante e acrescentaram ainda que o que contribui igualmente para a sua realização pessoal é ter saúde e ter tempo para os seus hobbies, para além do equilíbrio da esfera familiar com a profissional. Um dos entrevistados acrescentou que a estabilidade financeira é um dos fatores que contribui igualmente para o seu bem-estar.

As mães trabalhadoras do setor público, responderam maioritariamente que o que contribui para a sua realização pessoal é a família, o trabalho e a respetiva estabilidade financeira. No setor privado, à mesma questão, as mulheres entrevistadas responderam a família, amigos, estabilidade financeira e terem um trabalho que gostem. Uma das entrevistadas, para além da família, acrescentou que o bem estar próprio também contribui para a sua realização pessoal. Em suma, tanto no setor privado como no público, sejam pais ou mães, verifica-se que a família é de facto uma esfera muito importante e com grande impacto para a realização pessoal dos indivíduos, no entanto o trabalho e a condicionante financeira são também esferas muito presentes na vida e que contribuem igualmente para a realização pessoal e para o bem estar das pessoas.

À questão de realização profissional, os pais trabalhadores do setor público responderam maioritariamente que são realizados, porém, um entrevistado indicou que não é realizado a nível profissional, mas tem a profissão que o permite conciliar as várias esferas da sua vida. No setor privado, os homens entrevistados responderam que não são realizados a nível profissional, apenas um entrevistado respondeu que sim. No setor público, as mulheres responderam que são realizadas a nível profissional, no entanto três acrescentaram alguns comentários de descontentamento. No setor privado, duas mães trabalhadoras entrevistadas, à mesma questão, responderam que sim, uma respondeu que não se sente realizada, porém tem um emprego que lhe permite conciliar melhor ambas as esferas profissional e familiar. As restantes duas entrevistadas não expressaram claramente se sentem realizadas o que poderá levar a entender que não o são.

4.4. Contextos de trabalho e uso de licenças parentais

Sobre a pergunta “Como percebe o ambiente no seu local de trabalho?”, a resposta mais frequente dos pais trabalhadores entrevistados é boa relação com os colegas de trabalho, inclusive, trabalho em equipa. Um dos entrevistados indicou ambiente de mau estar com determinado colega. No setor privado, os homens entrevistados responderam maioritariamente ter um bom ambiente de trabalho, com apoio de colegas. Porém, dois entrevistados referem ambiente conflituoso e/ou stress. Um dos entrevistados refere que tem ótimo ambiente de trabalho no que respeita a colegas, mas no que respeita a estrutura empresarial é injusto e com desigualdades. Relativamente às mães entrevistadas, no setor público, a maioria caracterizou o local de trabalho com ambiente saudável, positivo. Duas entrevistadas referiram boas relações interpessoais. Duas entrevistadas referiram stress e desgaste, sendo que uma delas, que trabalha na área de saúde, mencionou que existe pouca preocupação com as condições de trabalho. No setor privado, três entrevistadas referiram o local de trabalho onde existe bom ambiente e bom relacionamento com os colegas. Uma entrevistada respondeu que o ambiente é stressante e uma entrevistada respondeu que havia competição, mas saudável.

Todos os entrevistados responderam que gozaram a licença parental inicial, e a maioria conhecia os seus direitos parentais sendo que apenas um pai trabalhador do setor privado referiu que antes de ser pai, procurou informar-se sobre os seus direitos. Os entrevistados responderam que gozaram a licença parental dentro do que está estipulado na lei, no entanto duas entrevistadas do setor público referiram que a licença mínima deveria ser de pelo menos 1 ano, para ser possível acompanhar o crescimento mais importante do bebé que ocorre dentro do primeiro ano de vida e que não concordam que se termine a licença aos 6 meses pelo facto de os bebés precisarem de aleitamento por mais tempo que esse. No setor público, os pais trabalhadores dividem as respostas entre a licença gozada conforme o previsto na lei, e entre não gozar na totalidade devido a situação profissional. Um dos entrevistados gozou de forma alargada, por trabalhar por conta própria. Já no setor privado, a maioria das respostas é que gozaram a licença estipulada pela lei, mas um dos entrevistados referiu que não gozou o tempo que pretendia, por motivos profissionais.

Se abdicaram de algum direito parental, as respostas não são lineares. No setor público, os homens responderam que sim, principalmente da dispensa por assistência a filho relacionado com motivos profissionais. Já no setor privado, os homens na maioria responderam que não abdicaram, porém um deles respondeu que abdicou do gozo da licença parental partilhada.

Relativamente às mulheres entrevistadas, no setor público, uma delas diz ter abdicado da licença alargada devido à pressão para voltar ao trabalho. As restantes quatro entrevistadas não abdicaram mas uma delas acrescentou que dificultaram muito o gozo dos seus direitos parentais. No setor privado, quatro entrevistadas responderam que não abdicaram de direitos relativos à parentalidade e uma respondeu que abdicou da prorrogação do tempo de amamentação derivado à pressão laboral.

4.5. Alterações na vida profissional e parentalidade

Foi importante perceber o que sentiram os entrevistados em relação ao seu trabalho e como o planearam quando souberam que iam ser pais, e se algo mudou na vida profissional e pessoal. Os pais trabalhadores do público, responderam que tiveram que ajustar o tempo com as novas responsabilidades associadas à parentalidade, bem como fazer opções profissionais para não prejudicar a esfera familiar. Um dos entrevistados foi para fora por 6 meses por motivos profissionais aquando do nascimento do filho, pelo que apenas conseguiu conciliar trabalho/família com a ajuda da esposa. No setor privado, todos os homens entrevistados responderam que a nível profissional não existiram quaisquer alterações, porém, a nível pessoal tiveram que ajustar/dividir o tempo às novas mudanças. As mães trabalhadores, na sua maioria referiu planeamento de trabalho inclusive formação a colegas para substituir na sua ausência.

Uma das entrevistadas afirmou que o trabalho ficou para segundo plano, o que se alterou foram os novos horários e rotinas e disponibilidade para o trabalho. No setor privado, todas as mulheres entrevistadas responderam que não sentiram qualquer receio em relação ao trabalho aquando da notícia que iam ser mães. Acrescentaram que foi uma escolha pessoal e que o trabalho foi passado aos colegas. A nível profissional não houve alterações significativas e a nível pessoal responderam que houve muitas mudanças. Todos os entrevistados responderam que a notícia de entrada na parentalidade, quando dada ao seio laboral foi recebida de forma positiva e com naturalidade. Não houve reações negativas, e em alguns casos houve conversas entre os trabalhadores e chefias sobre a necessidade de passar o trabalho ou arranjar uma pessoa substituta.

4.5.1. O apoio de colegas e chefias

Sobre sentirem apoio ou reprovação por parte da entidade empregadora ou até mesmo de colegas, os homens entrevistados do setor público, na sua maioria responderam que houve apoio por parte das chefias e colegas, existindo uma boa reação por parte do ambiente de trabalho e colegas. Um dos entrevistados refere que já assistiu a reações e comentários negativos sobre a parentalidade referentes a outros colegas. No setor privado, dois entrevistados responderam ter sentido apoio e um destes respondeu que a entidade empregadora é recetiva à parentalidade. Ambos responderam que existem comentários de colegas sobre as licenças, mesmo que em "tom" de brincadeira, como por exemplo, "mais um mês de férias", ou outros menos agradáveis.

Os restantes entrevistados responderam que não houve qualquer sentimento de apoio/reprovação e que não existiram comentários. Em relação às mulheres entrevistadas do setor público, três entrevistadas responderam que receberam comentários positivos dos colegas e que não sentiram reprovação da chefia, uma delas mencionou que sente que quem não tem filhos acaba por desvalorizar a necessidade de apoio à família seja por doença ou outro achando que o profissional não quer trabalhar. Duas entrevistadas referiram apoio dos colegas mas que a chefia não deu abertura para gozar licença por muito tempo. Já no setor privado, todas as entrevistadas responderam que sentiram apoio por parte dos colegas, não referiram comentários desagradáveis, quem recebeu comentários, foram positivos e de felicitações.

4.6. Parentalidade e progressão profissional

Foi importante para a análise deste estudo, questionar os entrevistados sobre a sua progressão de carreira antes e depois de terem sido pais. Os homens do setor público, responderam que não houve alterações na evolução de carreira. Isto é, manteve-se o procedimento normal de evolução. Quem fazia viagens de trabalho, continuou a fazer. No setor privado, dois entrevistados responderam que foram promovidos e um deles no mesmo ano em que foi pai.

Os restantes entrevistados responderam que o facto de terem sido pais ou terem gozado licença, não interferiu na evolução das suas carreiras.

As cinco mulheres entrevistadas do setor público, responderam que a evolução foi normal ou manteve-se inalterada. Quem fazia viagens de trabalho, começou a fazer pontualmente após ter sido mãe. Uma das entrevistada acrescentou ainda que após ter sido mãe surgiram boas oportunidades de evolução. Outra referiu que após ter sido mãe passou a trabalhar por turnos por opção e que começou a ganhar menos. Uma das entrevistadas ainda de licença do 2º filho

diz que não tem grandes expectativas de crescimento quando regressar e por isso planeia estudar uma especialidade dentro da área.

No setor privado, as cinco entrevistadas responderam que a evolução antes de ter sido mãe foi normal ou gradual. Uma das entrevistadas referiu que fazia viagens regulares em trabalho no antigo emprego mas entretanto mudou e deixou de as fazer. Duas entrevistadas responderam que foram em certa parte prejudicadas uma vez que o tempo de licença contou para absentismo e por isso a evolução não foi equivalente/melhor a anos anteriores. As restantes 3 responderam que a evolução permaneceu gradual sem implicação do gozo das licenças.

Quando questionados sobre se se sentiam prejudicados na sua evolução de carreira após terem sido pais, os homens do setor público responderam que não se sentiram prejudicados. Um dos entrevistados acrescentou ainda que apesar de não se sentir prejudicado a nível laboral, sente necessidade de fazer uma melhor gestão do tempo para realização de tarefas, e outro entrevistado referiu ainda que, ao contrário de prejudicado, teve uma boa evolução de carreira.

No setor privado, os entrevistados também responderam todos se forma semelhante aos do setor público, e um deles referiu evoluiu na carreira.

Relativamente às mulheres entrevistadas, no setor público a maioria respondeu que não se sentiu prejudicada, e uma delas respondeu indiretamente que sim, mas que também deixou de se dedicar tanto ao trabalho derivado de ter sido mãe. No setor privado, duas mães trabalhadoras, à mesma questão, responderam que se sentiram prejudicadas após terem sido mães, uma vez que a avaliação desse ano levou a uma evolução de carreira inferior. As restantes três entrevistadas responderam que não se sentiram prejudicadas.

Houve uma tentativa de análise sobre se os entrevistados tentaram explorar o impacto do gozo da licença parental na sua progressão de carreira junto dos recursos humanos das suas empresas, para saber até que ponto seria uma questão importante antes de avançarem para a parentalidade. Todos os homens entrevistados do setor público e do setor privado responderam que não.

Relativamente às mães trabalhadoras do setor público, quatro das cinco entrevistadas responderam que não se informaram e uma entrevistada respondeu que se tentou informar porém a empresa não facilitou o acesso a esse tipo de informação. No setor privado, uma das mulheres entrevistadas, respondeu que sim, uma vez que a avaliação foi inferior e por consequência a evolução também e não lhe deram abertura a explicações. As restantes quatro não procuram informar-se uma vez que era um objetivo pessoal. Perante os resultado a esta questão, foi possível interpretar que nos homens pais não surgiu qualquer preocupação sobre um possível impacto nas suas carreiras devido ao facto de serem pais e de gozarem a licença de

parentalidade, uma vez que nenhum dos entrevistados questionou os recursos humanos das empresas onde trabalham. Tal situação transparece uma certa confiança de que tudo irá correr bem e que a parentalidade não será motivo de preocupação no que respeita à carreira dos pais trabalhadores. Por outro lado, percebe-se que as mulheres mães se preocupam mais com esta questão, visto que pelo menos duas em dez mulheres tentou esclarecer junto dos recursos humanos da sua empresa se o facto de entrar na parentalidade poderia impactar a sua progressão de carreira.

4.7. A articulação entre trabalho e vida familiar

Como articulam as responsabilidades profissionais e pessoais foi uma das questões colocadas aos entrevistadas por forma a perceber como conciliam ambas as esferas da sua vida. Os pais entrevistados que trabalham no setor público, a maioria respondeu que tenta conciliar as duas esferas, trabalhando até ao final da tarde e depois quando chega a casa dedica tempo aos filhos passeando no parque ou fazendo atividades. Um dos entrevistados tem apenas um fim de semana por mês de folga e é esse tempo que consegue dedicar mais à família. Outro entrevistado respondeu que trabalha 24h e folga 3 dias seguidos e tenta compensar nas suas folgas o tempo com o filho. No setor privado, os homens entrevistados, responderam na sua maioria que trabalham até ao final da tarde e quando chega a casa dedicam tempo aos filhos. Dois entrevistados responderam que partilham as tarefas com a esposa.

A mesma questão colocada às mulheres entrevistadas do setor público, a maioria referiu apoio e distribuição de tarefas entre o casal e por vezes ajuda de outros familiares. Quando saem do trabalho dedicam-se exclusivamente aos filhos durante a semana, e durante o fim de semana também, quando não trabalham. Uma entrevistada está a gozar duas horas de amamentação e refere que este tempo é uma grande ajuda para a conciliação entre a esfera profissional e familiar.

No setor privado, as cinco entrevistadas responderam que têm ajuda dos avós/familiares, que permite que os filhos tenham um melhor acompanhamento. Uma delas acrescentou ainda que não leva trabalho para casa e os fins de semana são dedicadas à família. Três das cinco entrevistadas referem que fazem pausa no trabalho para as tarefas diárias com os filhos e após as tarefas retomam o trabalho em casa. Uma das cinco entrevistadas respondeu que articula ambas as responsabilidades mas que trabalha ao sábado e quando termina a jornada de trabalho, o resto do fim de semana é dedicado à família.

“Tem flexibilidade de horário de trabalho, se precisar de assistir, por doença ou outro motivo, o/os seu/s filho/s?” a esta questão, os pais trabalhadores do setor público responderam que sim. Mesmo não tendo um horário flexível conseguem por troca de horários com colegas ou uso de horas extra.

4.7.1 Apoios de elementos da família alargada

Os entrevistados responderam que tentam conciliar da melhor forma, com ajuda dos avós ou parentes próximos. No entanto torna-se complicado em tempos de pandemia. No setor privado, três dos entrevistados responderam que têm flexibilidade de horário e os restantes dois responderam que têm pouca flexibilidade ou que se precisarem de assistir os filhos têm que se reger pelo que se encontra estipulado por lei. A maioria dos entrevistados respondeu de forma muito semelhante aos anteriores e acrescentaram ainda que para além da ajuda de familiares, por vezes têm ajuda de uma empregada doméstica na ajuda das lides domésticas. Um dos entrevistados respondeu que não tem ajuda de familiares, existindo uma entreajuda entre o casal. No que concerne às mães trabalhadoras entrevistadas, todas responderam que têm horário flexível para que possam assistir os filhos, e no setor privado as respostas foram também muito semelhantes ao do setor público.

No setor público, uma das entrevistadas referiu que não tem ajuda de familiares e que coordena tudo com o marido. Quatro das cinco mulheres entrevistadas do setor público, referiram que necessitam de apoio familiar para conseguirem conciliar ambas as esferas, pois é muito difícil a gestão familiar com a do trabalho. No setor privado, todas as entrevistadas responderam que têm ajuda dos avós ou familiares para conseguirem conciliar ambas as esferas. Uma entrevistada referiu a ajuda do marido, e outra entrevistada mencionou a ajuda de uma empregada doméstica para além dos avós.

4.7.2. Prioridades entre trabalho e família

Foi relevante para este estudo, perceber o que sentiam os entrevistados em relação à conciliação do trabalho-família e se sentiam que prejudicavam alguma destas esferas e por da outra. Por isso, quando questionados, três dos cinco pais trabalhadores do setor público, responderam que a conciliação entre trabalho família é complicada mas que a família não pode ser prejudicada e por isso, o trabalho é que fica prejudicado. Dois dos entrevistados que são militares, indicam

que pela especificidade da sua profissão, por vezes a família acaba por ficar em segundo plano, e assim, prejudicada. No setor privado, apenas um entrevistado respondeu que deixa a vida familiar em segundo plano, por motivos profissionais. Os restantes quatro entrevistados responderam que tentam conciliar por forma a que a esfera familiar não fique prejudicada. Um dos entrevistados acrescentou ainda que assegurando ambas as esferas, profissional e familiar, a esfera pessoal/individual fica afetada.

4.7.3. Pandemia e organização da vida profissional e familiar

“*Como trabalham pais e mães durante estes períodos de confinamento? Como se organizam no cuidado aos filhos e no seu trabalho profissional? (...)*”. Três dos cinco pais trabalhadores entrevistados do setor público, a esta questão responderam que conseguiram passar mais tempo em casa com os filhos em virtude da pandemia e por não conseguirem fazer teletrabalho ou por trabalharem poucos dias por semana, fazendo assim gestão do tempo com as esposas. Os dois militares entrevistados, responderam que é difícil a gestão e conciliação mesmo com as esposas e por isso os filhos ficam na creche ou com os avós, e com os pais quando possível.

Os homens entrevistados do setor privado responderam que existe uma divisão de tarefas pelos pais e por vezes com ajuda de avós. Um entrevistado, por ter estado em situação de *lay off*, conseguiu dar mais apoio em casa. Três entrevistados responderam que as esposas ficaram em casa durante o confinamento e conseguiram apoiar e acompanhar os filhos na escola à distância. As mães entrevistadas do setor público, na sua maioria responderam que dividem as tarefas/responsabilidades com o marido. Duas entrevistadas responderam que em tempos de pandemia quem ficou com os filhos em casa foram os maridos, dando elas apoio apenas ao final do dia após jornada de trabalho. Duas entrevistadas referiram apoio do marido quando elas não podem dar tanto apoio. Outra respondeu que com o confinamento e os pais em casa existe uma maior entajuda e divisão de tarefas mais coesa.

No setor privado, três entrevistadas responderam que houve entajuda entre o casal uma vez que ambos estiveram em casa, ou seja, em *lay off* ou em teletrabalho. Uma entrevistada ficou em casa em teletrabalho e o marido a trabalhar presencialmente, pelo que foi a mãe a cuidar da filha. Outra entrevistada referiu que estando em *lay off*, foi ela que se dedicou aos filhos.

4.8. Divisão de tarefas entre pais e mães

Quando questionados sobre quem dedica mais horas a cuidar dos filhos e dos afazeres da casa; quem mais dificuldade teve em cumprir o seu trabalho e como reagem as chefias, verificou-se que no que respeita aos homens do setor público, não foi linear. Nuns casos a mãe cuida mais dos filhos, noutros o pai. Em alguns casos indicam que existe entreajuda no casal para conciliar as esferas, ainda assim, a resposta mais frequente é a mãe passar mais tempo a cuidar dos filhos e das tarefas de casa. Em relação a dificuldade em cumprir o trabalho, divide-se entre pai e mãe, porém um dos entrevistados referiu que as chefias não reagem bem, e outro entrevistado referiu que as chefias não têm nada a apontar.

No setor privado, a maioria dos pais trabalhadores entrevistados respondeu que a esposa passa mais tempo a cuidar dos filhos e das tarefas domésticas. Um dos entrevistados respondeu que na altura de pandemia foi ele quem dedicou mais tempo a cuidar dos filhos porque ficou em casa em *lay off*. Já as mães que trabalham no setor público, quando questionadas, duas responderam que apesar de haver entreajuda com o marido, mais tarefas recaem sobre elas. Uma entrevistada referiu que o trabalho do marido faz com que se ausente muito e fica ela com a maior responsabilidade. Uma entrevistada respondeu que o marido dedica mais tempo ao cuidado dos filhos. Outra entrevistada referiu igual dedicação entre ela e o marido, ao cuidado dos filhos e afazeres da casa. No setor privado, apenas 1 entrevistada referiu que o marido estando em *lay off* dedicou mais tempo nas tarefas domésticas e a cuidar dos filhos. Duas entrevistadas responderam que ambos se dedicam de igual forma, não havendo complicações para o trabalho e por isso sem problemas com as chefias. Duas entrevistadas responderam que estando em *lay off*/teletrabalho dedicaram mais tempo às tarefas e aos filhos.

4.9. O contributo das entidades empregadoras

Foi importante perceber se as empresas onde os entrevistados trabalham, se preocupam com os trabalhadores e com os seus filhos e se beneficiam os filhos dos seus colaboradores de alguma forma. Ou seja, se têm políticas de apoio relacionadas com a parentalidade. Foi por isso que foi colocada a questão se havia algum seguro de saúde para os filhos por parte da empresa e ainda se havia algum tipo de subsídio por exemplo de escolaridade ou material escolar.

A esta questão, dos pais trabalhadores do setor público, apenas um não tinha seguro de saúde para os filhos por parte da empresa. No setor público, as respostas foram idênticas, sendo que apenas um dos pais trabalhadores entrevistados, não tinha seguro de saúde para os filhos

em nome da empresa onde é empregado. Relativamente às mães entrevistadas do setor público, todas responderam que a empresa tem um seguro de saúde para os filhos, por outro lado, no setor privado, três entrevistadas responderam que a empresa tem um seguro de saúde para os filhos e uma respondeu que não.

Quanto a um subsídio para educação dos filhos, fornecido pela empresa, os cinco entrevistados do sexo masculino do setor público, responderam que não. Por outro lado, no setor público, dois dos cinco entrevistados do mesmo sexo responderam que têm um subsídio de apoio material para os seus filhos. Comparativamente, nenhuma mãe trabalhadora, seja empregada do setor público ou privada, não tem qualquer subsídio de apoio à escolaridade para os filhos fornecido pela empresa onde trabalha.

Foi útil analisar o comportamento das empresas em relação aos seus trabalhadores e respetivos benefícios no caso de trabalharem em par time ou full time e perceber se haveria alguma diferenciação de tratamento com base neste facto. Foi por isso que foi questionado aos entrevistados se trabalhavam em part time ou full time e se no caso de par time, sentiam que estariam a ser prejudicados de alguma forma comparativamente aos seus colegas que trabalhavam em full time, por exemplo se não teriam direito a seguro de saúde para a família e/ou filhos e os trabalhadores em full time teriam.

No setor público, todos homens entrevistados responderam que trabalham a full-time. Um dos entrevistados referiu que não há muito tempo trabalhava em part-time em vários empregos para conseguir estabilidade financeira. Nenhum dos entrevistados referiu qualquer diferença entre quem trabalha em par time ou full time, por parte da empresa.

Comparativamente ao setor privado, todos os homens entrevistados responderam que trabalham a full-time. Apenas um fez referência que não haveria distinção entre trabalhadores em full time e part time.

No que concerne às respostas das mulheres, no setor público, quatro entrevistadas responderam que trabalham a full-time e uma em part-time. Duas das cinco entrevistadas indicaram que não haveria distinção entre trabalhadores em full time e part time. No setor privado, as entrevistadas responderam de forma muito semelhante não havendo indicação de algum tipo de diferenciação entre trabalhadores em par time e em full time.

Como se sentem os entrevistados em relação ao seu vínculo laboral? Sentir-se-ão seguros? Os entrevistados do sexo masculino e quem trabalham no setor público, responderam os cinco que se sentem seguros relativamente ao seu vínculo laboral. Não encaram a parentalidade como uma ameaça à sua segurança laboral, e de momento sentem-se bem no seu local de trabalho e seguros de que o seu vínculo com a entidade empregadora não está em causa.

Comparativamente, no setor privado, os homens entrevistados responderam de forma bastante semelhante aos homens entrevistados do setor público.

No que concerne às respostas das mulheres, no setor público, nenhuma das entrevistadas realçou insegurança sobre o seu vínculo laboral, muito menos por motivo de parentalidade. No setor público, quatro entrevistadas responderam que se sentem seguras relativamente ao vínculo laboral e uma das respondeu que não se sente segura, derivado à instabilidade da empresa causada pela pandemia. Ou seja, a insegurança do vínculo laboral parece não existir nos entrevistados, e por isso parece não estar relacionada com a parentalidade ou ausência laboral pelo motivo de gozo de licenças parentais, mas quando existe, é por outro motivo, neste caso pela situação difícil em que se encontra determinada empresa em que o negócio que move a mesma, foi afetada pela pandemia.

Segue-se uma questão muito importante, no entanto, com respostas pouco elaboradas por parte dos entrevistados. Foi colocada a questão aos entrevistados se estes reconheciam a empresa onde exercem atividade profissional, como tendo boas práticas de recursos humanos no que respeita à conciliação de trabalho-família. Esta questão foi colocada pois é crucial para este estudo, sendo relevante perceber também a perceção que os trabalhadores têm da própria entidade empregadora e das suas práticas e políticas organizacionais, principalmente no que respeita à esfera “mais importante” das suas vidas, conforme todos os entrevistados responderam nas primeiras questões da entrevista.

No setor público, a maioria dos homens entrevistados responderam diz reconhecer a empresa onde trabalha, com práticas suficientes para a respetiva conciliação trabalho família, porém não referem possíveis melhorias.

Já no setor privado, dos cinco pais trabalhadores entrevistados apenas um respondeu que não reconhece a empresa como tendo boas práticas para a conciliação trabalho-família, uma vez que trabalha por objetivos e se estes não forem atingidos existe um ambiente constrangedor. Ou seja, quando cumpre os objetivos relativos à atividade laboral a empresa parece ser mais condescendente e quando não consegue atingi-los, por motivos relacionados com a área de atividade e outros fatores, a empresa parece não favorecer a conciliação trabalho família. Todos os outros, responderam que não têm nada a apontar neste sentido.

Relativamente às respostas das mães trabalhadoras do setor público, apenas duas entrevistadas responderam que não reconhecem a empresa com boas práticas. Acrescentaram ainda que são empresas que cumprem apenas a lei e que não facilitam mais que do que está estipulado. As restantes três entrevistadas não realçaram qualquer resistência por parte das empresas sobre a conciliação das esfera profissional e familiar.

Comparativamente, no setor privado, quatro das cinco entrevistadas responderam que reconhecem a empresa onde trabalham como tendo boas práticas como por exemplo acessibilidade para gozar licenças parentais sem quaisquer entraves. Uma entrevistada respondeu, sem adiantar muito, que o facilitismo desta conciliação por parte da empresa, depende do vínculo e da função, o que leva a entender que existem diferentes práticas para diferentes trabalhadores com vínculos/funções diferentes.

A última questão desta entrevista foi também pensada por ser relevante para este estudo e para a análise do tema desta dissertação. “*Existe diferenciação de género e/ou cargo hierárquico na empresa onde trabalha? Em que medida?*”. No setor público, todos os entrevistados responderam que não consideram existir algum tipo de diferenciação e desigualdade de género, nem de cargo hierárquico. No sentido em que trabalhadores com diferentes cargos hierárquicos não são tratados com benefícios diferentes. Comparativamente às respostas dos pais trabalhadores do setor privado, também no setor público dos responderam que não consideram existir tais diferenças.

Relativamente às respostas das mulheres, no setor público as entrevistadas responderam de forma muito semelhantes aos homens entrevistados do setor público e privado, porém, por outro lado, as mães trabalhadoras do setor privado, à mesma questão, duas entrevistadas responderam que consideram existir algum tipo de diferenciação na medida que ainda se verificam mais oportunidades dadas aos homens do que às mulheres para conseguirem chegar a cargos hierárquicos superiores e quando acontece acabam por abdicar da vida familiar. Duas entrevistadas referem que não consideram que exista diferenciação de género na empresa onde trabalham, mas sim de cargo hierárquico por exemplo; é pedida justificações de ausências nuns cargos e noutros não, bem como de abonos e subsídios para determinado cargo hierárquico. Uma entrevistada refere que considera não existir qualquer tipo de diferenciação de género/cargo hierárquico no seu local de trabalho.

Todos os entrevistados responderam que gozaram a licença parental inicial, e a maioria conhecia os seus direitos parentais sendo que apenas um pai trabalhador do setor privado, referiu que antes de ser pai procurou informar-se sobre os seus direitos.

Capítulo V - Considerações finais

Portugal tem passado por várias mudanças e consequentes alterações no contexto económico, cultural e social, desde nomeadamente a revolução industrial.

A mulher presente no mercado de trabalho desde os anos 60, leva a refletir que desde essa altura, trabalha paralelamente no seu emprego e em casa. Se existe uma integração no mercado de trabalho por parte das mulheres desde então, também deveria ter existido um ajuste na partilha de tarefas domésticas entre o homem e a mulher. Esta evidência leva à conclusão que, no geral, às mulheres é exigido um esforço acrescido em relação aos homens, já que se espera que depois de um dia de trabalho, iniciem os afazeres domésticos quando chegam a casa.

De acordo com Amâncio (2007), as mulheres portuguesas apresentam valores mais elevados comparando aos demais países, no que respeita aos índices de stress relacionado com a família e o trabalho. Assim, as mulheres apresentam um nível de stress superior ao dos homens, já que estes encontram no seio privado, “o espaço de acolhimento, de restabelecimento de energias”. Estas diferenças levam a concluir que em geral as mulheres ainda asseguram as principais responsabilidades em casa, ao mesmo tempo que desempenham uma profissão.

Desta forma, o tema de conciliação da vida do trabalho com a vida familiar, tem vindo a ganhar muita importância e preocupação nos últimos anos.

A família e o que representa têm-se demonstrado um pilar essencial na nossa sociedade, porém, têm-se assistido à mutação da mesma, de acordo com Cunha (1998). Primeiramente, as pessoas de uma forma geral não querem avançar para a construção da família, sem terem um emprego que lhes proporcione uma estabilidade financeira. Hoje em dia, existe uma maior preocupação atribuída à qualidade de vida que é proporcionada aos filhos e por isso muitas das vezes as mulheres já são mães tarde, quando existe outra estabilidade financeira e este pensamento contribui também para que as famílias de hoje em dia sejam pouco numerosas no que respeita ao número de filhos (Guerreiro et al., 2009, pp.1-7).

A família contribui para a criação de valores éticos e culturais nos indivíduos ensinando-os a conviver com outros, fator essencial para se desenvolverem e integrarem uma sociedade, ajudando na evolução social das pessoas, ensinando-lhes o que representa a paternidade, laços afetivos e o apoio familiar. Representa assim a “escola” da socialização. Desta forma é necessário que nestes valores constem a formação para o individuo dar prioridade ao ser em vez de “ter” (Gonelha,1998).

Também o trabalho, o emprego, é um importante fator social para que os indivíduos sintam bem estar e se sintam parte integrante da sociedade e é onde o ser humano pode colocar em prática os valores aprendidos em seio familiar, onde existem relações interpessoais e entre gerações (a importância dos valores transmitidos pela família).

A demografia de Portugal é também uma matéria que tem vindo a ser discutida há algum tempo pelos agentes sociais. A taxa de natalidade em Portugal bem como o aumento da esperança média de vida, têm sido matérias de debate parlamentar com alguma frequência, uma vez que acompanham temáticas como a parentalidade e ajudas extra de familiares como dos avós, quando não é possível uma conciliação pacífica com a esfera família e do trabalho. A demografia do nosso país é uma preocupação que reside já há vários anos e que tem sido alvo de discussões em espaços parlamentares com assiduidade, e de notar que a própria Ministra do Estado e da Presidência fez já referência que a atual conjuntura requer medidas que promovam o envelhecimento ativo e saudável (XXII Governo-República Portuguesa, 2021).

A taxa de natalidade em Portugal tem apresentado bons resultados nos últimos anos, derivado de políticas implementadas pelo Estado, porém, estes valores baixaram significativamente em 2020 com a chegada da pandemia, derivada ao Covid19. A Ministra Mariana Vieira da Silva reconhece que o Governo se têm esforçado para apoiar este tema, implementando medidas, ao abrigo do Plano de Recuperação e Resiliência, como as creches e livros escolares gratuitos (XXII Governo-República Portuguesa, 2021).

A pandemia, foi um dos últimos grandes acontecimentos do séc.XXI que muito impactou os contextos social, cultural e social não só Portugal, mas também no mundo.

Os impactos da atual crise derivada da pandemia, têm-se revelado mais penalizadores para as mulheres, e as mesmas representam o grupo que mais foi afetado a nível nacional e internacional. As mulheres representam a maioria em setores de atividade económica que foram atingidos pelos cortes salariais e redução de horas de trabalho.

De acordo com Monteiro (2021), Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, verifica-se que são as mulheres que menos integram setores de atividade onde se tem verificado um crescimento económico e onde os salários são mais bem pagos, como o setor das tecnologias de informação e comunicação. Para além destes factos, contam ainda com os afazeres domésticos e por vezes com pouca ou nenhuma ajuda nestas tarefas. Na atual conjuntura, com o acompanhamento escolar à distância, revela-se ser complicada a respetiva conciliação, bem como com o teletrabalho a tempo inteiro ou horário “híbrido” em que se alternam as várias formas de trabalho, em casa ou no escritório. Estes são resultados de desigualdades de género

que já existiam e que vieram agravar-se com a atual realidade de crise derivado da pandemia, de acordo com a ministra Rosa Monteiro.

E por esse motivo, novas medidas foram incluídas no Plano de Recuperação e Resiliência, que respondem a questões como a igualdade de género, conciliação entre a vida profissional e familiar, bem como medidas de apoio ao emprego. A CIG tem um papel importante nesta matéria e a Secretária de Estado para a Cidadania e a Igualdade, Rosa Monteiro, tem estado ativa.

Políticas de apoio à parentalidade têm sido promovidas pelo governo, respeitando a igualdade de género, nomeadamente a atribuição de direitos como a licença de maternidade e parentalidade, licença por adoção, licenças mais alargadas para um melhor acompanhamento dos filhos como por exemplo a licença alargada e a licença para assistência a filho. Outros direitos como as consultas pré-natais e o horário de amamentação, assistência a filhos doentes com idade menor, entre outros.

De acordo com o autor Oliveira (1998), em Portugal a legislação do trabalho e as leis são satisfatórias, mas têm que ser melhoradas, é preciso por isso construir uma nova dinâmica nas relações laborais principalmente no que concerne às relações entre empregador e trabalhador.

Sobre a evolução das licenças parentais, foi a partir dos anos 80 que se começou a valorizar o papel do pai enquanto cuidador da criança. Em 1984 o pai tinha direito ao gozo de “licença por paternidade em caso de morte ou incapacidade da mãe” . Em 1999, a Segurança Social começa a subsidiar a licença parental inicial e para além disso, o pai adquire direito a 5 dias úteis após o nascimento do/a filho/a. Desta forma, podemos interpretar o ano de 1999 como uma referência para a igualdade de género no que respeita aos direitos parentais, onde o cuidado dos filhos deixa de estar à total responsabilidade da mãe, incluindo agora o pai neste papel de cuidar, sem ser por motivo de morte ou incapacidade da mãe (Lourenço, 2019).

Em 2009, registou-se uma grande alteração no que respeita à duração e partilha de licenças entre os pais. O pai tem direito a 10 dias de carácter obrigatório mais 10 dias de carácter facultativo, e ainda 3 dispensas para acompanhar a mãe a consultas pré-natais.

Em 2015 voltam a registar-se alterações nas licenças. O pai passou a ter direito a 15 dias de carácter obrigatório. Em 2019, passam a 20 dias obrigatórios e 5 dias facultativos.

Dado esta grande evolução devido à alteração das políticas públicas, a aderência ao gozo das licenças parentais, foi aumentando (CITE, 2021).

Relativamente ao estudo empírico, seguem-se algumas conclusões, dos resultados das 20 entrevistas a pais trabalhadores de ambos os sexos que responderam a 32 questões. Verificou-se que o padrão dos pais é terem 2 filhos.

Foi possível verificar que neste estudo as pessoas que trabalham no setor público foram pais mais cedo do que os entrevistados que exercem atividade no setor privado, leva a concluir que talvez em seio privado exista uma maior exigência aos trabalhadores em relação ao prolongamento de horas trabalhadas fora do horário de trabalho, fazendo com que as pessoas não encontrem estabilidade para uma conciliação trabalho família para e adiem a entrada na parentalidade.

É perceptível a importância da estabilidade profissional bem como financeira, no entanto o equilíbrio da vida entre o casal é também um fator de ponderação para que avancem para a entrada da parentalidade. É no setor público onde surge a resposta relacionada com a importância da conciliação trabalho-família, nomeadamente resposta de um homem, verificando-se assim, a efetiva troca de “papéis de género” tradicionais. É facto que os pais também se preocupam em conseguir conciliar o trabalho com a família.

Os entrevistados na sua maioria dizem não ter adiado a entrada na parentalidade, e com este resultado é possível afirmar que efetivamente a formação da família revela-se muito importante para a sociedade atual. Apesar de existirem situações em que as pessoas, principalmente as mulheres adiam a entrada na parentalidade até conseguirem progredir razoavelmente na sua carreira, ou até terem estabilidade financeira para conseguirem proporcionar qualidade de vida aos seus filhos, desta recolha empírica é possível perceber que também existe outra percentagem de mulheres que quer construir família e que a carreira não é motivo impeditivo para tal acontecer.

Em forma de reflexão, mediante as respostas a esta questão, parece que as mulheres de uma forma geral não ponderam tanto nem adiam a entrada na parentalidade em relação aos homens, que apesar de haver sinais de preocupação com a relação trabalho-família, ainda se preocupam significativamente com assegurar sustento financeiro à família.

Conforme Cunha (1998) faz referência à importância da família, do testemunho dos entrevistados foi possível resumir que na sua maioria colocam a família em primeiro lugar e assim, e que independentemente de uma comparação entre ambos os géneros ou de setor, quando se trata de família, todas as pessoas ou pelo menos a sua maioria, eleva os laços familiares avaliando-os como o mais importante das suas vidas. Se assim é, as políticas públicas de conciliação trabalho família, devem avançar para um ajuste ou até mesmo para um processo de reforma, no sentido de haver um maior apoio para uma equilibrada conciliação do trabalho família e que por sua vez, o tempo despendido a cuidar da família, principalmente dos filhos não pesasse na progressão de carreira dos trabalhadores, seja no setor público ou no setor privado.

Todos os entrevistados responderam que gozaram a licença parental inicial, e a maioria conhecia os seus direitos parentais, porém também alguns testemunhos afirmaram ter abdicado de algum direito parental por força da exigência laboral e da pressão da entidade empregadora. E apesar da evolução da duração de licenças parentais em Portugal, ainda se verifica insatisfação geral na duração das mesmas, já que as mães afirmam que as licenças deveriam ter no mínimo um ano de duração, por forma a acompanharem o crescimento dos seus filhos no primeiro ano de vida e pelo facto de os bebés precisarem de aleitamento por mais tempo que 5 meses.

Verificou-se que no setor público houve um maior impacto no ajuste das tarefas laborais com preocupação na conciliação trabalho família por parte dos trabalhadores. Já no setor privado, de acordo com os testemunhos não apresentaram alterações significativas. As mães, na sua maioria referiram alterações significativas inclusive planeamento de trabalho e formação a colegas para substituir na sua ausência. Conclui-se que no setor público existe uma maior resistência quando o trabalho é passado a outro colega, nomeadamente quando o período de ausência estima ser significativo. No setor privado, todas as mulheres entrevistadas responderam que não sentiram qualquer receio em relação ao trabalho aquando da notícia que iam ser mães. Acrescentaram que foi uma escolha pessoal e que o trabalho foi passado aos colegas. A nível profissional não houve alterações significativas e a nível pessoal houve muitas mudanças.

O grande “elefante na sala” que é o tema de progressão de carreira, conclui-se que os homens tanto do setor público como do privado, dizem não terem sido impactados de forma negativa nas suas carreiras quando foram pais, afirmam que o processo de evolução correu normalmente e que as viagens em trabalho continuaram a fazer parte das funções laborais, mesmo tendo de conciliar o trabalho com a vida familiar. No setor privado houve promoções e inclusive no ano em que foram pais, concluindo que a parentalidade não interferiu na progressão das suas carreiras.

As mulheres do setor público na sua maioria não manifestaram qualquer problema com a sua progressão de carreira porém, as viagens de trabalho deixaram de ser regulares.

No setor privado, a maioria das mães respondeu que a evolução antes de ter sido mãe foi normal ou gradual, porém, duas entrevistadas partilharam que foram em certa parte prejudicadas uma vez que o tempo de licença contou para absentismo e por isso a evolução não foi equivalente/melhor a anos anteriores.

Os homens do setor público e privado afirmam não se sentirem discriminados ou prejudicados quando questionados sobre a sua evolução de carreira após terem sido pais. As

mães tanto do setor privado como do público, não manifestaram terem sido vítimas de discriminação, porém houve alguma insatisfação com a progressão de carreira nas mães do setor privado.

É assim possível concluir, que apesar dos esforços do governo português, através de várias medidas e políticas públicas para a igualdade de género e não discriminação, o panorama do campo empírico não é desfavorável, no entanto ainda se verificam algumas exceções, nomeadamente no setor privado.

Sobre conciliar a vida familiar com a vida profissional, verifica-se a partir do estudo empírico, que existe uma entreatajuda entre o casal no que toca à distribuição das tarefas domésticas e verifica-se igualmente que algumas das políticas públicas implementadas pelo estado, ajudam quando é hora de conseguir conciliar o trabalho com o tempo para os filhos. Não obstante, confirma-se que a ajuda extra de familiares, e avós ainda é muito comum e necessária para se conseguir conciliar o trabalho com a família.

Os pais do setor público e privado, na sua maioria diz conseguir uma conciliação razoável, ocupando tempo diário com os filhos e ajudando nas tarefas domésticas.

Quanto às mulheres do setor público, a maioria referiu apoio e distribuição de tarefas entre o casal e por vezes ajuda de outros familiares. Quando saem do trabalho dedicam-se exclusivamente aos filhos durante a semana, e durante o fim de semana também, quando não trabalham. Uma entrevistada que usufruiu de duas horas de amamentação quando voltou ao trabalho e refere que este tempo é uma grande ajuda para a conciliação entre a esfera profissional e familiar. No setor privado, todas as mães responderam que têm ajuda dos avós/familiares, que permite que os filhos tenham um melhor acompanhamento.

A conciliação trabalho família é levada em consideração por todos os pais aqui entrevistados, e todos referiram bastante dificuldade neste jogo de cintura. Partilharam que se tem revelado uma tarefa árdua mas que tentam colocar sempre a família em primeiro lugar, e que com ajuda entre o casal ou familiares, conseguem levar a bom porto a conciliação. Porém, sentem que por vezes a esfera profissional é afetada mas também afirmam que sem querer, a esfera familiar por vezes também sofre. Aqui não existe diferenciação de setor ou sexo, já que a família é considerada por todos os entrevistados, a esfera mais importante das suas vidas.

Durante o confinamento, a partilha de tarefas domésticas e cuidado dos filhos entre o casal acentuou-se porém, continua a verificar-se que a mãe é quem mais se dedica ao cuidados dos filhos, tanto no setor privado como no setor público.

Na sua maioria, todos os pais e mães afirmam reconhecer no geral, as empresas onde trabalham com políticas que não coloquem entraves à conciliação trabalho família, e por isso,

que não prejudiquem a progressão de carreira nomeadamente na altura da parentalidade. Reconhecem igualmente, no geral, não existir diferenciação de género ou discriminação.

Apesar das respostas aqui dadas e das reflexões dos resultados obtidos deste campo empírico, é de notar que o estudo foi aplicado a uma percentagem populacional muito pequena e por isso, mais estudos neste âmbito devem prosseguir por forma a perceber se efetivamente as políticas públicas e medidas implementadas pelo Estado no âmbito da parentalidade, desigualdade de género, progressão de carreira, e discriminação estão a ser bem sucedidas.

O Governo Português deve continuar a investir nas políticas públicas e medidas, bem como em legislação que permita que estes temas sejam tratados com maior naturalidade e maior empenho por parte das organizações portuguesas.

Bibliografia

- Amâncio, L. (2007). Género e divisão do trabalho doméstico – o caso português em perspetiva. Em K.Wall & L. Amâncio (orgs.), *Família e género em Portugal e na Europa* (Vol.7, Cap.4, pp.181-209). Imprensa de Ciências Sociais.
- Brito, I. (2000), “Projeto Trabalho e Família”. Em T. Diniz (org.), *Boas práticas de Conciliação entre vida Profissional e Vida Familiar* (n.º 4, pp. 46-52). Comissão de Coordenação do Fundo Social Europeu, Ministério do Trabalho e Solidariedade.
- Bush, C. (1998). As mulheres têm muito para oferecer. Em M. Guerreiro (org.), *Trabalho Família e Gerações* (Cap.14, pp.99-108). Lisboa, CIES/ISCTE.
- Cunha, R. (1998). Políticas para a conciliação trabalho-família. Em M. Guerreiro (org.), *Trabalho Família e Gerações* (Cap.1, pp. 23-26). Lisboa, CIES/ISCTE.
- Gonilha, A. M. (1998). Trabalho e vida família (I) que (re) conciliação é possível? Em M. Guerreiro (org.), *Trabalho Família e Gerações* (Cap.40, pp.281-283).Lisboa, CIES/ISCTE.
- Guerreiro, M. D. D. (1998). Transição para a vida adulta dos jovens portugueses. Em M. Guerreiro (org.), *Trabalho Família e Gerações* (Cap.18, pp.121-129). Lisboa, CIES/ISCTE.
- Guerreiro, M. D. D. (2000), “Conciliação entre vida profissional e vida familiar” – Apresentação e Conclusão. Em T. Diniz (org.), *Boas práticas de Conciliação entre vida Profissional e Vida Familiar* (n.º 4, pp. 5-13 e 72-74). Comissão de Coordenação do Fundo Social Europeu, Ministério do Trabalho e Solidariedade.
- Guerreiro, M. D. D., & Pereira, I. (2006). *Responsabilidade social das empresas, igualdade e conciliação trabalho-família: Experiências do prémio igualdade é qualidade*. CITE.

- Guerreiro, M. D. D., & Pereira, I. (2006). Women's Occupational Patterns and Work-family arrangements: do National and Organisations Policies Matter? In R. Crompton, S. Lewis, & C. Lyonette, (Eds.), *Women, men, work and family in Europe* (pp.190-209). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Guerreiro, M. D. D., & Carvalho, H. (2007). O stress na relação trabalho-família: uma análise comparativa. Em K.Wall & L. Amâncio (orgs.), *Família e género em Portugal e na Europa* (Vol.7, Cap.3, pp.129-179). Imprensa de Ciências Sociais.
- Guerreiro, M. D. D., Torres, A., & Lobo, C. (2009). Changing families: configurations, values and recomposition processes. In M. Guerreiro, A. Torres, & L. Capucha (orgs.), *Portugal in the European Context, vol. III: Welfare and Everyday Life* (pp.1-7). Celta Editora.
- Guerreiro, M. D. D. & Rodrigues, E. A. (2009). Work and family: what quality of life? An exploratory analysis of the services sector. In M. Guerreiro, A. Torres, & L. Capucha, (orgs), *Portugal in the European Context, vol. III: Welfare and Everyday Life*. Celta Editora
- Jesus, C., Vicente, A., Martins, L. & Sacadura, M. J. (2000). "Projeto Confatra". Em T. Diniz (org.), *Boas práticas de Conciliação entre vida Profissional e Vida Familiar* (n.º 4, pp. 41-45). Comissão de Coordenação do Fundo Social Europeu, Ministério do Trabalho e Solidariedade.
- Lourenço, C. S. R. (2019). *As implicações organizacionais e familiares das licenças de parentalidade partilhada: Um estudo sobre as perceções de mulheres e homens* (Dissertação de mestrado, ISEG – Instituto Superior de Economia e Gestão). Repositório da Universidade de Lisboa. <https://www.repository.utl.pt/handle/10400.5/18455>
- Oliveira, L. B. D. (1998). Trabalho e vida família (II) que (re) conciliação é possível? Em M. Guerreiro (org.), *Trabalho Família e Gerações* (Cap.41,pp.285-287) Lisboa, CIES/ISCTE.
- Smithson, J., Lewis, S., & Guerreiro, M. D. D. (1998). Perceções dos jovens sobre insegurança no emprego e suas implicações no trabalho e na vida familiar. *Sociologia – Problemas e Práticas*, (nº27), pág.97-113.

Outras referências bibliográficas consultadas on line:

- CITE (2021). *Evolução do gozo das licenças parentais em Portugal*. <https://cite.gov.pt/evolucao-do-gozo-de-licencas-parentais-em-portugal>
- Lusa, (2021). “*Mariana Vieira da Silva diz que dados dos Censos 2021 permitem ajustar políticas*”. Revista Visão. <https://visao.sapo.pt/atualidade/politica/2021-08-06-marianavieira-da-silva-diz-que-dados-dos-censos-2021-permitem-ajustar-politicas/>
- Marques, A. C. (2016). “*Eles querem ser mais do que apenas o pai que chega a casa*”. Observador. <https://observador.pt/especiais/eles-querem-ser-mais-do-que-apenas-o-pai-quechega-a-casa/>
- Monteiro, R. (2021). *Dia Internacional das Mulheres-Mensagem da Sec. Estado para a Cidadania e Igualdade*. CIG. <https://www.cig.gov.pt/2021/03/dia-internacional-das-mulheres-mensagem-da-sec-estado-para-a-cidadania-e-igualdade-rosa-monteiro/>
- Monteiro, R. (2021). “*Covid-19: Pandemia está a provocar retrocessos ao nível da igualdade de género*”. Saudemais.tv. <https://www.saudemais.tv/noticia/31964-covid-19-pandemia-esta-a-provocar-retrocessos-ao-nivel-da-igualdade-de-genero-rosa-monteiro>
- Portal Ordem do Advogados (2021). “*Governo prepara revisão do Código do Trabalho*”. <https://portal.oa.pt/comunicacao/imprensa/2021/05/27/governo-prepara-revisao-docodigo-do-trabalho/>
- XXII Governo-República Portuguesa (2021). *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho*. <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/documento?i=livro-verde-sobre-o-futuro-do-trabalho>
- XXII Governo-República Portuguesa (2021). “*Governo com «atenção redobrada» para mitigar impactos da crise*”. <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/noticia?i=governo-com-atencaoredobrada-para-mitigar-impactos-da-crise>
- XXII Governo-República Portuguesa (2021). “*Censos 2021 permitem «definir e ajustar as políticas» para responder ao desafio demográfico*”. <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/noticia?i=censos-2021-permitem-definir-e-ajustar-as-politicas-para-responder-ao-desafio-demografico>

Anexos

Anexo A

Guião de Entrevista

Caracterização social e cultural

- Sexo:
 - Idade:
 - Nº de filhos:
 - Idade dos filhos:
 - Habilitações literárias:
 - Função profissional:
 - Vínculo contratual:
 - Setor público ou privado:
1. Planeou a entrada na parentalidade?
 2. Tem mais que um filho? Se sim, com que idade os teve?
 3. Porque teve filhos com essa idade?
 4. Alguma vez ponderou adiar a entrada na parentalidade? Porquê?
 5. A parentalidade é uma esfera importante na sua vida? Porquê?
 6. Caracterize por ordem de importância na sua vida, as suas esferas de vida. (ex.: trabalho, amigos, família, tempo para si, etc.)
 7. O que considera que contribui para a sua realização pessoal, e bem-estar?
 8. É realizado/a nível profissional?
 9. Como percebe o ambiente no seu local de trabalho?
 10. Gozou licença de parentalidade?
 11. Conhece os seus direitos parentais que constam da lei? (ex.: licença parentalidade, licença alargada, 2h amamentação, etc.)
 12. Gozou a licença de parentalidade por quanto tempo desejaria? O que o permitiu fazê-lo ou não?

13. Abdicou de algum direito parental devido à pressão laboral?
14. Quando soube que ia ser pai, o que sentiu em relação ao seu trabalho? E como planeou o seu trabalho? O que mudou na sua vida profissional e pessoal?
15. Qual a reação do seu seio profissional, quando comunicou que ia ser pai e que se iria ausentar para usufruir da licença de parentalidade ?
16. Sentiu apoio, reprovação, ou outro, por parte da sua entidade empregadora? E da sua chefia direta? De que forma? Pode dar exemplos? E os colegas como reagiram? O que em geral são os comentários sobre quem tem filhos e usufrui ou não de licenças prolongadas?
17. Como foi a sua evolução de carreira antes de ser pai/mãe? Costumava fazer viagens de trabalho?
18. E após ter sido pai/mãe
19. Sentiu-se prejudicado/a na sua evolução de carreira após ser pai/mãe? Em que sentido? Pode concretizar
20. Procurou informar-se junto dos Recursos Humanos da sua empresa, sobre o impacto da parentalidade na sua evolução de carreira
21. Como articula as suas responsabilidades parentais com as suas atividades profissionais no dia a dia? Descreva um dia da semana e um fim de semana quanto às suas atividades profissionais e parentais.
22. Tem flexibilidade de horário de trabalho, se precisar de assistir, por doença ou outro motivo, o/os seu/s filho/s?
23. Como se dedica a ambas esferas da sua vida? como as concilia? Tem ajuda de familiares/outro?
24. Em relação a essa conciliação, prejudica uma esfera em prol da outra?
25. Como trabalham pais e mães durante estes períodos de confinamento? Como se organizam no cuidado aos filhos e no seu trabalho profissional? Dividem/iam os dias da semana, partes do dia para cuidar enquanto companheiro trabalhava?
26. Quem mais horas dedicou ao cuidado dos filhos e da casa. Quantas horas despense cada cônjuge a trabalhar; nas tarefas da casa e do cuidar? Quem mais dificuldade teve em cumprir o seu trabalho ? Como reagem as chefias?
27. Tem algum seguro de saúde por parte da empresa para os seus filhos?
28. Tem algum “subsídio” para educação dos filhos, por exemplo subsídio escolar para materiais/outro?

29. Trabalha a part-time ou full-time? Se em part-time tem os mesmos benefícios que os trabalhadores de full-time? (ex.: seguro de saúde, benefícios de subsídios para filhos, etc.)
30. Como se sente em relação ao vínculo laboral? Sente-se seguro/a?
31. Reconhece a empresa onde trabalha como tendo boas práticas de recursos humanos no que respeita à conciliação de trabalho-família? Dê exemplos. O que poderia ser melhorado?
32. Existe diferenciação de género e/ou cargo hierárquico na empresa onde trabalha? Em que medida?

Anexo B

Caracterização social dos entrevistados

CARACTERIZAÇÃO DOS ENTREVISTADOS	Setor Privado										Setor Público									
	Mulheres					Homens					Mulheres					Homens				
	Ana	Cáudia	Leonor	Patrícia	Rita	António	César	Ricardo	Hugo	Ricardo	Diana	Zélia	Inês	Andreia	Rute	Lúis	João	Luis Miguel	Ricardo	Flávio
Idade	37	31	31	43	42	40	36	38	37	38	36	36	39	43	44	31	31	33	37	37
Profissão	técnica administrativa	técnica administrativa	tesouraria em restauração	técnica administrativa de análises clínicas	empresária na área da infância	auxiliar de ação educativa	consultor informática	consultor de sistemas de informação	técnico administrativo de análises clínicas	operador de loja	Técnica Superior de Diagnóstico e Terapêutica	técnica de contabilidade	enfermeira	psicóloga/psicoterapeuta	enfermeira	médico cirurgião plástico	militar	militar	militar	técnico de museu
Escolaridade	12º	12º	licenciatura	licenciatura	licenciatura	12º	licenciatura	licenciatura	12º	9º	mestrado	licenciatura e pós-graduação	licenciatura	mestrado	licenciatura	mestrado	12º	12º	mestrado	licenciatura
Nº filhos	2	1	2	2	2	2	1	2	3	1	1	1	2	2	3	1	1	2	1	2
Idade filhos	5 e 8	4	4 e 7	4 e 14	6 e 10	6 e 10	6	4 e 7	4, 5 e 11	4	6	9	1 e 12	5 e 9	9, 11 e 14	1	5	7 meses e 3 anos	6	4 e 10
Atividade da Entidade Empregadora	aviação	aviação	restauração	setor saúde	educação	educação	IT	IT	setor saúde	retalho alimentar	setor saúde	contabilidade	setor saúde	setor saúde	setor saúde	setor saúde	força militar	força militar	força militar	museu
Situação conjugal	Casada	Casada	Casada	Casada	Casada	Casada	Casado	Casado	Casado	Casado	Casada	União facto	Casada	Casada	Casada	Casado	Casado	Casado	Casado	Casado
Tipo de contrato	efetiva	efetiva	efetiva	efetiva	conta própria	efetivo	efetivo	efetivo	efetivo	efetivo	contrato individual de trabalho	efetiva	efetiva	efetivo	contrato individual de trabalho	efetivo	efetivo	efetivo	efetivo	termo incerto
Idade com que teve o 1º filho	29	28	36	29	31	30	21	31	26	35	30	28	27	33	29	29	25	29	31	27

Anexo C

Análise das entrevistas

Respostas dos Entrevistados					
Nº da questão	Questão	Público - Masculino	Privado - Masculino	Público - Feminino	Privado - Feminino
1	Planeou a entrada na parentalidade?	A resposta mais frequente é "não". 3 entrevistados responderam que não.	A resposta mais frequente é "sim".	Todas as entrevistadas responderam que sim.	Todas as entrevistadas responderam que sim.
2	Tem mais que um filho? Se sim, com que idade os teve?	Entre os 25 e os 32 anos tiveram filhos. Quem teve mais que 1 filho, teve o 1º filho entre os 25 e 29 anos. O 2º filho entre os 31 e 32 anos. Quem teve apenas 1 filho, teve entre 29 e 31 anos, à exceção de 1 entrevistado que teve 1 e único filho com 25 anos.	Entre os 26 e 35 anos tiveram filhos. Quem teve mais que 1 filho, teve o 1º filho entre os 26 e 31 anos. O 2º filho entre os 33 e 34 anos. O terceiro filho com 34 anos. Quem teve apenas 1 filhos, teve entre os 29 e 35 anos.	Entre os 27 e os 38 anos tiveram filhos. Quem teve mais que 1 filho, teve o 1º filho com idades entre os 27 e os 33 anos. O 2º filho entre 32 e 38 anos. O 3º filho com 34 anos. Quem teve apenas 1 filho teve entre os 28 e 30 anos.	Entre os 28 e 39 anos tiveram filhos. Quem teve mais que 1 filho, teve o 1º filho entre os 29 e 33 anos. O 2º filho entre os 31 e 39 anos. Quem teve apenas 1 filho teve com 28 anos. Apenas 1 entrevistada tem 1 filho.
3	Porque teve filhos com essa idade?	A resposta mais dada, está relacionada com conciliação profissional e familiar. Porém, a resposta divide-se entre motivos profissionais e desejo do casal.	A maioria das resposta está realcioanda com a vida estar estabilizada e poderem avançar para a parentalidade.	4 entrevistadas responderam pela vida em casal estar estável e ser planeado. 1 das entrevistadas acrescentou a estabilidade profissional.	Apenas 2 entrevistadas referiram motivos relacionados com a esfera profissional. As restantes invocaram motivos como estabilidade pessoal.
4	Alguma vez ponderou adiar a entrada na parentalidade? Porquê?	A maioria das respostas é "sim" pois relaciona-se com a instabilidade profissional, bem como receio de não ter sucesso na conciliação trabalho/família. Apenas 1 respondeu que não adiou mais devido à idade avançada, e outra resposta que não ponderou pois a parentalidade é tão ou mais importante que as outras esferas da vida.	Apenas 1 dos entrevistados, o que teve o primeiro filho com mais idade, respondeu que ponderou adiar por motivos de estabilização/condições para ter um filho. Todos os outros entrevistados, responderam que não adiaram a entrada na parentalidade.	Apenas 1 das entrevistas respondeu que ponderou adiar com receio de não conseguir suportar as despesas. Todas as outras entrevistadas responderam que não adiaram e 1 delas acrescentou que gostava de ter sido mãe mais cedo mas que não se proporcionou.	3 entrevistadas responderam que não adiaram/ponderaram adiar. 2 entrevistadas responderam que adiaram até estarem estaveis a nível profissional.
5	A parentalidade é uma esfera importante na sua vida? Porquê?	A resposta mais dada é "muito importante/a mais importante". Consideram a esfera mais importante da vida. Porque é importante acompanhar os filhos/verlos crescer e consideram uma aprendizagem mútua.	A resposta mais dada é "muito importante/a mais importante". Consideram a esfera mais importante da vida. Porque é importante assistir à felicidade dos filhos, sendo as pessoas mais importantes para os entrevistados.	A resposta dada por todas as entrevistadas é sim, muito importante/a mais importante.	A resposta dada por todas as entrevistadas é sim, muito importante/a mais importante. Formar família, algumas inclusive referiram que os filhos são a força para tudo.

6	Caracterize por ordem de importância na sua vida, as suas esferas de vida. (ex: trabalho, amigos, família, tempo para si, etc)	A família é a resposta de 1º lugar. O 2º lugar compete entre amigos e tempo para os próprios. O Trabalho é colocado na maioria, em 3º lugar.	A família é a resposta de 1º lugar. O 2º lugar compete entre amigos e tempo para os próprios. O Trabalho é colocado na maioria, em 3º lugar.	A família é a resposta de 1º lugar. O 2º lugar compete entre amigos e tempo para os próprios. O Trabalho é colocado em 3º lugar.	A família é a resposta de 1º lugar. O 2º lugar compete entre amigos e tempo para os próprios. O Trabalho é colocado em 3º/4º lugar. Apenas 1 entrevistada colocou o trabalho em 2º lugar, logo após à família.
7	O que considera que contribui para a sua realização pessoal, e bem-estar?	A resposta mais comum é, equilíbrio das várias esferas da vida incluindo saúde, vida profissional e vida familiar. 1 dos entrevistados deu uma resposta mais fundamentada onde inclui sentimentos mais introspectivos como via para o seu bem estar.	A resposta mais comum é o bem estar da família incluindo saúde, bem estar a nível profissional e ter tempo para os seus hobbies. 1 dos entrevistados acrescentou ainda a estabilidade financeira como fator que contribui para bem-estar.	Todas as entrevistadas responderam família. 3 das entrevistadas acrescentaram ainda o trabalho/estabilidade profissional.	As 4 entrevistadas referiram família em 1º lugar, 2 delas acrescentaram ter amigos e 2 delas referiram também a estabilidade financeira e trabalho que gostem. 1 entrevistada respondeu família em 1º lugar e bem estar próprio.
8	É realizado/a nível profissional?	A resposta mais comum é "sim". Porém, um entrevistado indica que não é realizado a nível profissional, mas tem a profissão que o permite conciliar as várias esferas da sua vida.	A maioria das respostas é "não". Apenas 1 entrevistado, respondeu que sim.	Todas as entrevistadas responderam que sim, porém, 3 delas acrescentaram alguns comentários de descontentamento.	2 entrevistadas responderam que sim. 1 entrevistada respondeu que não se sente realizada, porém tem um emprego que lhe permite conciliar melhor ambas as esferas profissional e familiar. As restantes 2 entrevistadas não expressaram claramente se sentem realizadas o que leva a perceber que não o são.
9	Como percebe o ambiente no seu local de trabalho?	A resposta mais frequente é boa relação com os colegas de trabalho, inclusive trabalho em equipa. 1 dos entrevistados indicou ambiente de mau estar com determinado colega.	A maioria das respostas é: bom ambiente de trabalho, com apoio de colegas. Porém 2 entrevistados referem ambiente conflituoso e/ou stress. Um dos entrevistados refere que tem ótimo ambiente de trabalho no que respeita a colegas, mas no que respeita a estrutura empresarial é injusto e com desigualdades.	A maioria das entrevistadas caracterizou o local de trabalho com ambiente saudável, positivo. 2 entrevistadas referiram boas relações interpessoais. 2 entrevistadas referiram stress/desgaste, sendo que 1 delas referiu ainda pouca preocupação com as condições de trabalho (trabalha na área da saúde)	3 entrevistadas referiram o local de trabalho onde existe bom ambiente e bom relacionamento com os colegas. 1 entrevistada respondeu que o ambiente é setressante e 1 entrevistada respondeu que havia competição, mas saudável.

10	Gozou licença de parentalidade?	A resposta mais frequente é "sim". 1 dos entrevistados respondeu "não" pois na altura trabalhava por conta própria.	Todos os entrevistados gozaram de licença parental.	Todas as entrevistadas gozaram de licença parental.	Todas as entrevistadas gozaram de licença parental.
11	Conhece os seus direitos parentais que constam da lei? (ex: licença parentalidade, licença alargada, 2h amamentação, etc)	Todos os entrevistados responderam que sim.	A resposta mais comum é "sim". Um entrevistado indica que antes de ser pai, pesquisou sobre todos os seus direitos parentais.	Todas as entrevistadas responderam que sim.	Todas as entrevistadas responderam que sim.
12	Gozou a licença de parentalidade por quanto tempo desejaria? O que o permitiu fazê-lo ou não?	As respostas dividem-se entre a licença gozada conforme o previsto na lei, e entre não gozar na totalidade devido a situação profissional. 1 dos entrevistados gozou de forma alargada, por trabalhar por conta própria.	A maioria das respostas é que gozaram a licença estipulada pela lei. Um dos entrevistados referiu que não gozou o tempo que pretendia, por motivos profissionais.	Todas as entrevistadas responderam que sim. 2 das entrevistadas referiram que a licença mínima deveria ser de pelo menos 1 ano, por forma a poderem acompanhar o crescimento mais importante que ocorre dentro do 1º ano de vida e que não concordam que se termine a licença aos 6 meses pelo facto de os bebés precisarem de aleitamento por mais tempo que esse.	Todas as entrevistadas responderam que gozaram a licença por quanto tempo desejaram e que a empresa não colocou objeções.
13	Abdicou de algum direito parental devido à pressão laboral?	A resposta mais abundante é "sim". Abdicaram de assistência aos filhos por motivos profissionais.	Todos os entrevistados responderam que não, à exceção de 1 entrevistado que respondeu sim - a licença partilhada.	1 entrevistada abdicou da licença alargada devido à pressão para voltar ao trabalho. As restantes 4 entrevistadas não abdicaram mas 1 delas acrescentou que dificultaram muito o gozo dos seus direitos parentais.	4 entrevistadas responderam que não abdicaram de direitos relativos à parentalidade. 1 das entrevistadas respondeu que abdicou da prorrogação do tempo de amamentação derivado à pressão laboral.

14	Quando soube que ia ser pai/mãe, o que sentiu em relação ao seu trabalho? E como planeou o seu trabalho? O que mudou na sua vida profissional e pessoal?	Os entrevistados responderem que tiveram que ajustar o tempo com as novas responsabilidades associadas à parentalidade, bem como fazer opções profissionais para não prejudicar a esfera familiar. Um dos entrevistados foi para fora por 6 meses por motivos profissionais aquando do nascimento do filho, pelo que apenas conseguiu conciliar trabalho/família com a ajuda da esposa.	Todos os entrevistados responderam que a nível profissional não existiram quaisquer alterações, porém, a nível pessoal tiveram que ajustar/dividir o tempo às novas mudanças.	A maioria das entrevistadas indicou planeamento de trabalho inclusive formação a colegas para substituir na sua ausência. 1 das entrevistadas disse que o trabalho ficou para segundo plano. O que se alterou foram os novos horários e rotinas e disponibilidade para o trabalho.	Todas as entrevistadas responderam que não sentiram qualquer receio em relação ao trabalho aquando da notícia. Acrescentaram que foi uma escolha pessoal e que o trabalho foi passado aos colegas. A nível profissional não houve alterações significativas e a nível pessoal responderam que houve muitas mudanças.
15	Qual a reação do seu seio profissional, quando comunicou que ia ser pai e que se iria ausentar para usufruir da licença de parentalidade ?	Reação normal a positiva. Em alguns casos, a necessidade de reorganizar funções laborais.	A resposta mais frequente é que não houve uma reação a não ser a de naturalidade. Apenas 2 entrevistados responderam que a reação foi boa e de felicitações. Os restantes indicam que não houve reação de surpresa e sim de naturalidade, sem entraves ao usufruto dos direitos parentais.	A resposta mais frequente foi reação positiva. 2 entrevistadas referiram que apesar da reação de colegas ter sido positiva, houve comentários desagradáveis em tom de brincadeira. 1 entrevistada mencionou que a chefia falou logo sobre arranjar uma pessoa para a substituir.	As 5 entrevistadas responderam que a reação foi boa e de naturalidade, a notícia foi bem recebida, sem qualquer reação negativa sobre o tempo de ausencia.
16	Sentiu apoio, reprovação, ou outro, por parte da sua entidade empregadora? E da sua chefia direta? De que forma? Pode dar exemplos? E os colegas como reagiram? O que em geral são os comentários sobre quem tem filhos e usufrui ou não, de licenças prolongadas?	A resposta comum é que houve apoio por parte das chefias e colegas, existindo uma boa reação por parte do ambiente de trabalho e colegas. Um dos entrevistados refere que já assistiu a reações e comentários negativos sobre a parentalidade referentes a outros colegas.	Apenas 2 entrevistados responderam ter sentido apoio e 1 destes, respondeu que a entidade empregadora é recetiva à parentalidade. Ambos responderam que existem comentários de colegas sobre as licenças, mesmo que em "tom" de brincadeira. Ex: "mais um mês de férias", ou outros menos agradáveis. Os restantes entrevistados responderam que não houve qualquer sentimento de apoio/reprovação e que não existiram comentários.	3 entrevistadas responderam que receberam comentários positivos dos colegas e que não sentiram reprovação da chefia, 1 delas mencionou que sente que quem não tem filhos acaba por desvalorizar a necessidade de apoio à família seja por doença ou outro achando que o profissional não quer trabalhar. 2 entrevistadas referiram apoio dos colegas mas que a chefia não deu abertura para gozar licença por muito tempo.	Todas as entrevistadas responderam que sentiram apoio por parte dos colegas. Não referiram comentários desagradáveis, quem recebeu comentários, foram positivos e de felicitações.

17	Como foi a sua evolução de carreira antes de ser pai/mãe? Costumava fazer viagens de trabalho?	Todos os entrevistados responderam que não houve alterações na evolução de carreira. Isto é, manteve-se o procedimento normal de evolução. Quem fazia viagens de trabalho, continuou a fazer.	2 entrevistados responderam que foram promovidos e 1 deles no mesmo ano em que foi pai. Os restantes entrevistados responderam que o facto de terem sido pais ou terem gozado licença, não interferiu na evolução das suas carreiras.	As 5 entrevistadas responderam que a evolução foi normal ou manteve-se inalterado. Quem fazia viagens de trabalho, começou a fazer pontualmente após ter sido mãe. 1 das entrevistadas acrescentou ainda que após ter sido mãe surgiram boas oportunidades de evolução. Outra referiu que após ter sido mãe passou a trabalhar por turnos por opção e que começou a ganhar menos.	As 5 entrevistadas responderam que a evolução antes de ter sido mãe foi normal, gradual. 1 das entrevistadas referiu que fazia viagens regulares em trabalho no antigo emprego mas entretanto mudou e deixou de as fazer.
18	E após ter sido pai/mãe?	Todos os entrevistados responderam que tudo se manteve igual, sem alterações. Não foram prejudicados.	Todos os entrevistados responderam que tudo se manteve igual mesmo depois de terem sido pais.	Todas as entrevistadas responderam que se manteve igual. 1 das entrevistadas ainda de licença do 2º filho diz que não tem grandes expectativas de crescimento quando regressar e por isso planeia estudar uma especialidade dentro da área.	2 entrevistadas responderam que foram em certa parte prejudicadas uma vez que o tempo de licença contou para absentismo e por isso a evolução não foi equivalente/melhor a anos anteriores. As restantes 3 responderam que a evolução permaneceu gradual sem implicação do gozo das licenças.
19	Sentiu-se prejudicado/a na sua evolução de carreira após ser pai/mãe? Em que sentido? Pode concretizar.	Todos os entrevistados responderam que não se sentiram prejudicados na evolução de carreira. Um dos entrevistados acrescentou ainda que para apesar de não se sentir prejudicado a nível laboral, sente necessidade de fazer uma melhor gestão do tempo para realização de tarefas, e outro entrevistado referiu ainda que, ao contrário de prejudicado, teve uma boa evolução de carreira.	Todos os entrevistados responderam que não se sentiram prejudicados na evolução de carreira. 1 entrevistado referiu ainda que, ao contrário de prejudicado, evoluiu na carreira.	A maioria das entrevistadas respondeu que não se sentiu prejudicada. 1 das entrevistadas respondeu indiretamente que sim, mas que também deixou de ser dedicar tanto ao trabalho derivado de ter sido mãe.	Apenas 2 entrevistadas se sentiram prejudicadas após terem sido mães, uma vez que a avaliação desse ano levou a uma evolução de carreira inferior. As restantes 3 entrevistadas não se sentiram prejudicadas.

20	Procurou informar-se junto dos Recursos Humanos da sua empresa, sobre o impacto da parentalidade na sua evolução de carreira?	Nenhum dos entrevistados se informou. Todos responderam que "não".	Nenhum dos entrevistados se informou. Todos responderam que "não".	4 entrevistadas responderam que não se informaram. 1 entrevistada respondeu que se tentou informar e que a empresa não facilitou o acesso a esse tipo de informação.	1 das entrevistadas respondeu que sim, uma vez que a avaliação foi inferior e por consequência a evolução também e não lhe deram abertura a explicações.as restantes 4 não procuram informar-se uma vez que era um objetivo pessoal.
21	Como articula as suas responsabilidades parentais com as suas atividades profissionais no dia a dia? Descreva um dia da semana e um fim de semana quanto às suas atividades profissionais e parentais.	A maioria dos entrevistados respondeu que tenta conciliar as duas esferas, trabalhando até ao final da tarde e depois quando chega a casa dedica tempo aos filhos passeando no parque ou fazendo atividades. Um dos entrevistados tem apenas 1 fim de semana por mês de folga e é esse tempo que consegue dedicar mais à família. Outro entrevistado respondeu que trabalha 24h e folga 3 dias seguidos e tenta compensar nas suas folgas o tempo com o filho.	A maioria dos entrevistados respondeu que trabalha até ao final da tarde e quando chega a casa dedica tempo aos filhos. 2 entrevistados responderam que partilham as tarefas com a esposa.	A maioria das entrevistadas referiu apoio e distribuição de tarefas entre o casal e por vezes ajuda de outros familiares. Quando saiem do trabalho dedicam-se exclusivamente aos filhos durante a semana, e durante o fim de semana também, quando não trabalham. 1 entrevistada está a gozar 2h de amamentação e refere que são uma grande ajuda para a conciliação.	As 5 entrevistadas responde que tem ajuda dos avós/familiares, que permite que os filhos tenham acompanhamento. 1 delas acrescentou ainda que não leva trabalho para casa e os fins de semana são dedicadas à família. 3 das 5 entrevistadas referem que fazem pausa no trabalho para as tarefas diárias com os filhos e após as tarefas retomam o trabalho em casa. 1 das 5 entrevistada respondeu que articula ambas as responsabilidades mas que trabalha ao sábado e quando termina a jornada de trabalho, o resto do fim de semana é dedicado à família.
22	Tem flexibilidade de horário de trabalho, se precisar de assistir, por doença ou outro motivo, o/os seu/s filho/s?	Todos os entrevistados responderam que sim. Mesmo não tendo um horário flexível conseguem por troca de horários com colegas ou uso de horas extra, ou outro.	3 dos entrevistados responderam que sim. Os restantes 2, responderam que têm pouca flexibilidade ou que se precisar é o que se encontra estipulado por lei.	Todos os entrevistados responderam que sim. Mesmo não tendo um horário flexível conseguem por troca de horários com colegas ou uso de horas extra, ou outro.	Todas as entrevistadas responderam que têm horário flexível que permite acompanharem os filhos.

23	Como se dedica a ambas esferas da sua vida? como as concilia? Tem ajuda de familiares/outro?	Os entrevistados responderam que tenta conciliar da melhor forma, com ajuda dos avós ou parentes próximos. No entanto torna-se complicado em tempos de pandemia.	A maioria dos entrevistados responderam que tenta conciliar da melhor forma, com ajuda dos avós ou parentes próximos e/ou empregada doméstica na ajuda das lides domésticas. 1 dos entrevistados respondeu que não tem ajuda de familiares, apenas o casal.	1 das entrevistadas referiu que não tem ajuda de familiares e que coordena tudo com o marido. 4 das entrevistadas referiram que é preciso apoio familiar para conseguir conciliar ambas as esferas, pois é muito difícil a gestão com o trabalho.	Todas as entrevistadas responderam que têm ajuda dos avós ou familiares para conseguirem conciliar ambas as esferas. 1 entrevistada referiu ajuda do marido, e 1 entrevistada referiu ajuda de uma empregada doméstica para além dos avós.
24	Em relação a essa conciliação, prejudica uma esfera em prol da outra?	3 dos entrevistados indicam que a conciliação é complicada mas que a família não pode ser prejudicada e por isso, o trabalho fica prejudicado. 2 dos entrevistados que são militares, indicam que pela especificidade da sua profissão, por vezes a família acaba por ficar em 2º plano, e assim, prejudicada.	Apenas 1 entrevistado respondeu que deixa a vida familiar em segundo plano. Todos os entrevistados responderam que tentam conciliar por forma a que a esfera familiar não fique prejudicada. 1 dos entrevistados referiu ainda que assegurando ambas as esferas, a esfera pessoal/individual fica afetada.	Todas as entrevistadas responderam que não prejudicam a família, dando a entender que o que poderá ficar prejudicado é o trabalho. Tentam reunir condições entre família e marido para que seja tudo assegurado na esfera da família.	1 entrevistada respondeu que não. 2 entrevistadas responderam que se dedicam de igual forma e/ou que pelo menos tentam fazer para que não prejudiquem qualquer esfera. 2 entrevistadas responderam que sim, têm prejudicado a esfera familiar.
25	Como trabalham pais e mães durante estes períodos de confinamento? Como se organizam no cuidado aos filhos e no seu trabalho profissional? Dividem/iam os dias da semana, partes do dia para cuidar enquanto companheiro trabalhava?	3 dos entrevistados conseguiram passar mais tempo em casa com os filhos em virtude da pandemia e por não conseguirem fazer teletrabalho ou por irem trabalhar apenas poucos dias por semana, fazendo assim gestão do tempo com as esposas. Os 2 militares entrevistados, responderam que é difícil a gestão e conciliação mesmo com as esposas e por isso os filhos ficam na creche ou com os avós, e com os pais quando possível.	Divisão de tarefas pelos pais e por vezes com ajuda de avós. 1 entrevistado em lay off levou a conseguir dar mais apoio em casa. 3 entrevistados responderam que as esposas ficaram em casa durante o confinamento e conseguiram apoiar e acompanhar os filhos na escola à distância.	A maioria divide tarefas/responsabilidades com o marido. 2 entrevistadas responderam que em tempos de pandemia quem ficou com os filhos em casa foram os maridos, dando elas apoio apenas ao final do dia após jornada de trabalho. 2 entrevistadas referiram apoio do marido quando não elas podem dar tanto apoio. 1 respondeu que com o confinamento e os pais em casa existe uma maior entreeajuda e divisão de tarefas mais coesa.	Verifica-se na sua maioria, as mães. 3 entrevistadas responderam que houve entreeajuda entre o casal uma vez que ambos estão em casa seja em lay off ou a teletrabalho. 1 entrevistada ficou em casa em teletrabalho e o pai a trabalhar presencialmente, pelo que foi a mãe a cuidar da filha. 1 entrevistada referiu que estando em lay off foi ela que se dedicou aos filhos.

26	Quem mais horas dedicou ao cuidado dos filhos e da casa. Quantas horas despende cada cônjuge a trabalhar; nas tarefas da casa e do cuidar? Quem mais dificuldade teve em cumprir o seu trabalho? Como reagem as chefias?	Não é linear. Nuns casos a mãe cuida mais dos filhos, noutros o pai. Em alguns casos indicam que existe entreajuda no casal para conciliar as esferas. Ainda assim, a resposta mais frequente é a mãe passar mais tempo a cuidar dos filhos e das tarefas de casa. Em relação a dificuldade em cumprir o trabalho, divide-se entre pai e mãe, porém um dos entrevistados referiu que as chefias não reagem bem, e outro entrevistado referiu que as chefias não têm nada a apontar.	A maioria dos entrevistados respondeu que a esposa passa mais tempo a cuidar dos filhos e das tarefas domésticas. 1 dos entrevistados respondeu que em tempo de pandemia foi ele quem dedicou mais tempo a cuidar dos filhos porque ficou em casa em lay off.	2 entrevistadas responderam que apesar de haver entreajuda com o marido, mais tarefas recaem sobre elas. 1 entrevistada referiu que o trabalho do marido faz com que se ausente muito e fica ela com a maior responsabilidade. 1 entrevistada respondeu que o marido dedica mais tempo ao cuidado dos filhos. 1 entrevistada referiu igual dedicação.	Apenas 1 entrevistada referiu que o marido estando em lay off dedicou mais tempo nas tarefas domésticas e a cuidar dos filhos. 2 entrevistadas responderam que ambos se dedicam de igual forma, não havendo complicações para o trabalho e por isso sem problemas com as chefias. 2 entrevistada responderam que estando em lay off/teletrabalho dedicaram mais tempo às tarefas e aos filhos.
27	Tem algum seguro de saúde por parte da empresa para os seus filhos?	Dos 5 entrevistados, apenas 1 respondeu que não. Que por sua vez, a sua profissão é médico.	4 entrevistados responderam que sim, 1 res	Todas as entrevistadas responderam que sim.	3 entrevistadas responderam que sim. 2 entrevistadas responderam que não têm, 1 deles acrescentou que a empresa do marido tem seguro para o seu filho.
28	Tem algum "subsídio" para educação dos filhos, por exemplo subsídio escolar para materiais/outro?	Todos os entrevistados responderam que não.	Apenas 2 entrevistados responderam que sim. Os restantes responderam que não têm qualquer subsídio por parte da empresa.	Todas as entrevistadas responderam que não.	Todas as entrevistadas responderam que não.
29	Trabalha a part-time ou full-time? Se em part-time tem os mesmos benefícios que os trabalhadores de full-time? (ex: seguro de saúde, benefícios de subsídios para filhos, etc)	Todos os entrevistados responderam que trabalham a Full-time. 1 dos entrevistados referiu que há pouco tempo trabalhava em part-time em vários empregos para conseguir estabilidade financeira.	Todos os entrevistados responderam que trabalham a Full-time. Apenas 1 indicou que não haveria distinção entre trabalhadores em full time e part time.	4 entrevistadas responderam que trabalham a Full-time e 1 em part-time. 2 das entrevistadas indicaram que não haveria distinção entre trabalhadores em full time e part time.	Todas as entrevistadas responderam que trabalham a Full-time.

30	Como se sente em relação ao vínculo laboral? Sente-se seguro/a?	Todos os entrevistados responderam que se sentem seguros em relação ao vínculo laboral.	Todos os entrevistados responderam que se sentem seguros em relação ao vínculo laboral.	Todas as entrevistadas responderam que se sentem seguros em relação ao vínculo laboral.	4 entrevistadas responderam que se sentem seguras relativamente ao vínculo laboral. 1 das entrevistadas respondeu que não derivado à instabilidade da empresa
31	Reconhece a empresa onde trabalha como tendo boas práticas de recursos humanos no que respeita à conciliação de trabalho-família? Dê exemplos. O que poderia ser melhorado?	A maioria dos entrevistados reconhece a empresa onde trabalha com práticas suficientes para a respetiva conciliação. Porém não indicam possíveis melhorias.	Apenas 1 entrevistado respondeu que não reconhece a empresa como tendo boas práticas para a conciliação trabalho-família, uma vez que trabalha por objetivos que devem ser atingidos. Todos os outros, responderam que não têm nada a apontar neste sentido.	Apenas 2 entrevistadas responderam que não reconhecem a empresa com boas práticas. Acrescentaram ainda que cumprem apenas a lei e que não facilitam mais que está estipulado.	4 das entrevistadas reconhecem a empresa como tendo boas práticas como por exemplo acessibilidade para gozar licenças sem entraves. 1 entrevistada respondeu que depende do vínculo e da função, o que leva a entender que existem diferentes práticas para diferentes trabalhadores com vínculos/funções diferentes.
32	Existe diferenciação de género e/ou cargo hierárquico na empresa onde trabalha? Em que medida?	Todos os entrevistados responderam que não existe diferenciação de género/cargo hierárquico.	Todos os entrevistados responderam que não existe diferenciação de género/cargo hierárquico.	Todas as entrevistadas responderam que não existe diferenciação de género/cargo hierárquico.	2 entrevistadas responderam que existe diferenciação na medida que ainda se verificam mais oportunidades dadas aos homens e que as mulheres para conseguirem chegar a cargos hierárquicos superiores acabam por abdicar da vida familiar. 2 entrevistadas referem que não existe diferenciação de género mas sim de cargo hierárquico pois é pedida justificações de ausências nuns cargos e noutros não, bem como de abonos e subsídios para determinado cargo hierárquico. 1 entrevistada refere não existir qualquer tipo de diferenciação de género/cargo hierárquico.