

Departamento de Ciências Políticas e Políticas Públicas

**Conciliação entre a Vida Pessoal e a Vida Profissional de
Mulheres Mães com Filhos até Seis Anos**

Catarina Alexandra Florêncio Advinha

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de

Mestre em Serviço Social

Orientador:

Doutor Jorge M. L. Ferreira, Professor Auxiliar

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2020

Departamento de Ciências Políticas e Políticas Públicas

**Conciliação entre a Vida Pessoal e a Vida Profissional de
Mulheres Mães com Filhos até Seis Anos**

Catarina Alexandra Florêncio Advinha

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de

Mestre em Serviço Social

Orientador:

Doutor Jorge M. L. Ferreira, Professor Auxiliar

ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2020

Agradecimentos

“Assim como os pássaros, precisamos aprender a superar os desafios que nos são apresentados, para alcançarmos voos mais altos”

(Dirk Wolter)

Obrigada ao meu Professor Doutor Jorge Ferreira por partilhar comigo os seus conhecimentos e por me acompanhar nesta fase tão importante da minha vida académica.

Obrigada a todas as participantes deste estudo, que se disponibilizarem de imediato em partilhar a sua experiência profissional e pessoal sem hesitar!

Obrigada aos meus amigos por estarem presentes em todas as vitórias, e por aturarem todas as angústias e incertezas deste processo!

Obrigada a toda a minha família por cada palavra de apoio e motivação.

Obrigada aos meus avós por se demonstrarem preocupados em todo o processo, e por transmitirem no seu olhar o orgulho que sentem pelas minhas conquistas. Obrigada ao meu avô, mesmo não estado cá, sei que estaria profundamente orgulhoso de mim e de todos os passos que tenho dado ao longo da minha vida.

Obrigada aos meus pais, à minha irmã, meu cunhado e à minha sobrinha por serem o meu maior suporte, a minha maior fonte de inspiração, por estarem presentes em todos os momentos da minha vida e pelo amor incondicional que me transmitem todos os dias!

Resumo

Esta investigação analisa a percepção de como as mulheres, mães de crianças até aos seis anos, conciliam a sua vida pessoal e a sua vida profissional num paradigma laboral e social completamente diferente de há uns anos. Na investigação analisamos diversos fatores que influenciam a questão da conciliação, com o objetivo de compreendermos as causas que limitam ou condicionam essa conciliação, bem como juntar outputs ao processo de aplicação da conciliação entre a vida profissional e familiar.

Desenvolvemos um estudo exploratório sobre o tema, através de uma metodologia qualitativa, com recurso à técnica da entrevista semiestruturada presencial e online, adequando-nos à realidade pandémica. Como técnicas de tratamento de dados utilizamos a análise de conteúdo temática.

Na análise de dados foi possível apurar que a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal é uma questão fundamental para as colaboradoras. No entanto, estas demonstraram diferentes pontos de vista sobre este tema, uma vez que as vivências das colaboradoras no meio familiar e no meio laboral influenciam bastante a opinião destas sobre esta questão, sendo que são estas vivências que definem as necessidades e as regalias que têm no seu quotidiano.

Palavras-Chave: Conciliação, Políticas de Conciliação, Responsabilidade Social, Vida Profissional, Vida Pessoal.

Abstract

This investigation examines the perception of how women mothers of children up to six years old reconcile their personal life and professional career in a completely different work and social paradigm than a few years ago. In the investigation, we analyzed several factors that influence the issue of reconciliation, with the objective of understanding how causes that limit or condition this reconciliation, as well as adding solutions to the process of applying the reconciliation between professional and family life.

We developed an exploratory study on the subject, using a qualitative methodology, using the technique of in-person and online semi-structured interviews, adapting to the pandemic reality. As data processing techniques we use thematic content analysis.

In the data analysis, it was possible to verify that a reconciliation between professional and personal life is a fundamental issue for the employees. However, they demonstrated different points of view on this topic, since the experiences of the collaborators in the family environment and in the work environment greatly influence their opinion on this issue, being these experiences that define the needs and perks they have in their daily lives.

Keywords: Conciliation, Conciliation Policies, Social Responsibility, Professional Life, Personal Life.

Índice

Agradecimentos.....	i
Resumo.....	ii
Abstract	iii
Índice de Tabela	v
Índice de Gráficos	v
INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO.....	3
1.2 O papel da mulher na Conciliação entre a Vida Profissional e Vida Pessoal	4
1.3 Propostas de Ações de Apoio à Conciliação entre a Vida Profissional e Vida Pessoal.....	7
1.4 Redes Formais e Informais.....	10
1.5 Políticas de Conciliação	12
1.5.1 Medidas Nacionais	13
1.5.2 Medidas Internacionais	15
1.6 Programas e Projetos para a Conciliação entre a Vida Profissional e a Vida Pessoal	19
CAPÍTULO II - METODOLOGIA.....	26
2.1 Desenho de Pesquisa	26
2.2 Amostra	27
2.3 Métodos e técnicas de recolha e tratamento de dados.....	28
CAPÍTULO III – APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS	30
3.1. Caracterização geral das colaboradoras	30
3.2. Análise de dados de acordo com os objetivos da investigação	30
3.3. Questões pertinentes discutidas em âmbito das entrevistas	37
CONCLUSÃO	40
BIBLIOGRAFIA.....	43
ANEXOS.....	45

Índice de Tabela

Tabela 1 - Caracterização das Participantes da Investigação.....	28
--	----

Índice de Gráficos

Gráfico 1 – Rede de suporte à conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal.....	35
---	----

Glossário de Siglas

CIP – Confederação Empresarial de Portugal

OIT – Organização Internacional do Trabalho

CML – Câmara Municipal de Loulé

ONU – Organização das Nações Unidas

TAP – Transportes Aéreos Portugueses

ISS – Instituto da Segurança Social

SS - Serviço Social

AS – Assistente Social

INTRODUÇÃO

Este tema “A conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional de mulheres mães com filhos até seis anos,” tem vindo a ganhar bastante força e impacto na vida dos indivíduos, sendo que muitas das vezes estes têm bastantes dificuldades em conciliar os seus compromissos profissionais com os pessoais. É importante salientar que quando existem responsabilidades excessivos de algumas das partes, torna-se bastante complicado que os indivíduos consigam dar respostas adequadas.

No que diz respeito às mudanças que têm ocorrido na sociedade, é preciso salientar que estas têm um impacto nas mudanças das rotinas que existiam antigamente, uma vez que se alteraram uma série de costumes que estavam enraizados na sociedade. Neste quadro de análise, é possível enumerar diferentes mudanças que tiveram impacto na vida em sociedade, como: a entrada da mulher no mercado de trabalho, as horas excessivas que os indivíduos passam no trabalho e a destruturação e fragmentação do mercado de trabalho.

Também é importante salientar que para as pessoas conseguirem conciliar a sua vida profissional e sua vida pessoal, é fundamental que tenham apoio e acesso a diversos serviços ou recursos, para fazer face às suas necessidades durante o período de trabalho profissional.

As motivações da discente para escolher esta questão como tema da sua investigação, deveu-se ao facto da mesma laborado cerca de dois anos numa cadeia de supermercados e hipermercados. Neste sentido, em contexto de troca de ideias e opiniões, a discente deparou-se imensas vezes com a dificuldade dos colegas em conseguir conciliar a sua vida profissional e sua vida pessoal em diversos contextos. Estes contextos diziam respeito à preocupação onde deixar os filhos após as creches fecharem, a instabilidade profissional quando se encontravam em renovação de contratos de x em x tempo, ou seja, um conjunto de fatores que dava um grande sentimento de instabilidade profissional, e por sua vez, também pessoal. Neste sentido, a discente considera fundamental abordar este tema de forma mais aprofundada e científica, de modo a perceber como esta questão está presente na vida das pessoas.

No presente estudo é utilizado uma metodologia qualitativa, com recurso ao método indutivo, com aplicação de entrevistas semiestruturadas.

O campo empírico desta investigação será as colaboradoras mães com filhos até seis anos de uma Cadeia de Supermercados e Hipermercados.

Este estudo encontra-se organizado por três capítulos. O primeiro capítulo está centrado nas questões teóricas do tema, abordando assim: diferentes conceitos, o papel da mulher na

conciliação entre a vida profissional e vida privada, propostas de ações de apoio à conciliação entre a vida pessoal e vida profissional, as redes formais e informais, as políticas de conciliação, a nível nacional e a internacional, e os programas e projetos direcionados para a conciliação da esfera pessoal e profissional.

O segundo capítulo foca-se nas questões metodológicas utilizada neste estudo, ou seja, é analisado a pergunta de partida, os objetivos gerais e os objetivos específicos desta investigação, sendo também abordado os procedimentos e os instrumentos necessários para a recolha de dados.

O terceiro capítulo prende-se com a apresentação e análise dos resultados obtidos no decorrer da investigação.

Terminamos com a conclusão e as referências bibliográficas.

CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1.1 Abordagens conceptuais

Os conceitos considerados fundamentais para interpretar e aprofundar este tema, são o conceito de conciliação, o de bem-estar, o de resposta social e o de responsabilidade social.

A conciliação define a existência de um equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal, ou seja, o trabalho é definido como uma atividade que tem como finalidade fornecer serviços e bens de apoio à vida, enquanto que a família pode ser definida como a relação que existe entre as pessoas através do laço biológico, do casamento, do laço social, da adoção ou costume social. Também é importante salientar que a conciliação entre a vida profissional e vida pessoal, tem vindo a ganhar atenção no mercado de trabalho contemporâneo. (Edwards e Rothbard; 2000, in Costa; 2012).

O bem-estar é fundamental na conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal, uma vez que estas esferas influenciam bastante o bem-estar dos indivíduos. De acordo com o estudo da CIP¹ (2018), as políticas de recursos humanos adotadas pelas Empresas, devem ser assentes no bem-estar dos colaboradores, de modo a que estes consigam desempenhar as suas tarefas pessoas e profissionais com o apoio da sua Empresa, sem ter de prejudicar nenhuma das esferas em que está presente. O bem-estar é uma questão fundamental no equilíbrio entre o meio pessoal e o meio profissional, uma vez que permite que os indivíduos exerçam as suas responsabilidades profissionais e pessoais de forma plena. Neste sentido, as Empresas e o Estado devem adotar medidas e aplicar programas que forneçam aos indivíduos estabilidade, segurança e bem-estar no seu quotidiano.

De acordo com o Decreto de Lei nº 33/2014 – Artigo 3º, “*consideram-se de apoio social os estabelecimentos em que sejam prestados serviços de apoio às pessoas e às famílias, independentemente de estes serem prestados em equipamentos ou a partir de estruturas prestadoras de serviços.*” Assim, os serviços de apoio às crianças e jovens são respondidos pelas seguintes respostas sociais: creche, centro de atividades de tempos livres, centro de apoio familiar, lar de infância e juventude e casa de acolhimento temporário; e os serviços de apoio aos idosos têm as seguintes respostas sociais: centros de convívios, centros de dia, centro de noite e estrutura residenciais. Neste sentido, é possível verificar que as respostas sociais

¹ <https://cip.org.pt/> - Confederação Empresarial de Portugal

desempenham um papel fundamental na conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal, sendo que muitas famílias recorrem a estas respostas, de modo a desempenharem a sua atividade profissional. No entanto, as respostas sociais devem estar em constante atualização, devido a todas mudanças existentes na sociedade.

A responsabilidade social desempenha um papel fundamental neste tema, uma vez que a Responsabilidade Social das Empresas tem a capacidade, de forma voluntária, de implementar diversas políticas e medidas, de modo a que os trabalhadores tenham respostas às suas necessidades dentro do seu próprio local de trabalho, fomentando assim, o desenvolvimento do negócio e o bem-estar dos seus colaboradores.

1.2 O papel da mulher na Conciliação entre a Vida Profissional e Vida Pessoal

O papel da mulher na Conciliação entre a vida pessoal e vida profissional, é uma questão muito pertinente, uma vez que o desenvolvimento do papel da mulher na sociedade gerou impactos em vários níveis, principalmente na esfera profissional e pessoal.

O papel da mulher na sociedade modificou-se, principalmente, pela necessidade de a mulher contribuir para o orçamento familiar e devido ao aumento do seu nível de escolaridade, tendo originado, assim, a sua entrada no mercado de trabalho. É importante salientar que a entrada da mulher no mercado de trabalho é uma questão que alterou bastante as dinâmicas familiares, sendo que há uns anos a mulher dedicava-se apenas à educação dos filhos e às tarefas domésticas, enquanto que o homem estava encarregue do sustento da família. Nesta matriz social, é possível verificar que a preocupação relativamente à conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal era quase inexistente, uma vez que a mulher dava resposta às diversas necessidades existentes na família.

De acordo com Torres (2004), a entrada da mulher no mercado de trabalho pode originar consequência diretas e indiretas. As consequências diretas dizem respeito ao rompimento ideal de relação entre trabalho-família do século XX, uma vez que as mulheres estavam encarregues do trabalho familiar, enquanto que os homens era quem estava encarregue de exercer uma atividade profissional. As consequências indiretas da entrada da mulher na esfera profissional dizem respeito à autonomia, às melhorias das condições de vida e à realização pessoal das mulheres na vida conjugal e familiar. Neste sentido, é possível verificar que a possibilidade de a mulher desenvolver a sua formação e entrar no mercado de trabalho, faz com que se tornem mulheres independentes, sem estar dependentes de terceiros. O desenvolvimento do papel da mulher na sociedade demonstra que “*a acumulação do exercício*

de uma profissão ou do desempenho de uma carreira com funções maternas, até por parte de uma mãe de crianças pequenas, vai sendo considerada, de forma genérica, escolha legítima.” (Torres, 2004:6).

De acordo com Pinto (2000), os homens não acompanharam as mudanças existentes no seio familiar, sendo que maioritariamente as tarefas domésticas estão ao cargo das mulheres, ou seja, as mulheres necessitam de conciliar as tarefas domésticas e o seu trabalho. No que diz respeito a esta questão, Pinto (2000), também defende que as tarefas de carácter doméstico que são realizados pelas mulheres e homens também são diferentes, uma vez que as mulheres estão encarregues de passar a ferro, cozinhar, limpar e lavar, enquanto, que os homens estão encarregues de exercer atividades relacionadas com questões administrativas, como tratar de contas, seguros e impostos. Neste sentido, é possível verificar que houve alterações ao nível do papel da mulher no mercado de trabalho, mas no que diz respeito as tarefas domésticas essas mudanças não ocorreram com a mesma intensidade. Esta questão pode-se verificar através da seguinte citação *“as mulheres gastam em média 46,4 horas semanais com as suas atividades domésticas e familiares e apenas 36,2 horas semanais no trabalho remunerado. O mesmo estudo revela que os homens desempenham os papéis tradicionais, isto é, o desenvolvimento de uma carreira e o sustento da família”*. (Pinto, 2000:15) A autora, também defende que existe uma segregação das profissões perante os homens e as mulheres, ou seja, as mulheres têm tendência a desempenhar empregos ligados aos serviços domésticos, ao ensino, ao trabalho social, à enfermagem ou ao secretariado, enquanto que os homens estão inseridos em empregos ligados à construção, à mecânica, à caça ou à condução de máquinas. Neste sentido, a autora também defende que os homens tendem a estar ligados a profissões com uma renumeração mais elevada do que as mulheres, mesmo que estas exigem o mesmo nível de qualificações ou de requisitos.

De acordo com um estudo do ISS, IP, em 2009, a mulher continua a ser a responsável pelo trabalho doméstico e por ser quem desempenha o principal papel de prestadora de cuidados na família aos idosos e às crianças, fazendo com que desempenhem em simultâneo as tarefas domésticas com a sua atividade profissional. Assim, *“alguns países europeus têm desenvolvido um conjunto de políticas de família (“work-life balance”), tendo em vista a melhoria das condições de trabalho e da gestão do tempo, não só pela crescente participação da mulher no mercado de trabalho, como por uma melhor articulação entre vida profissional e familiar”* (Gil, 2009:17).

Nesta lógica, Pinto (2000) salienta que o facto de a mulher ainda estar bastante responsável pelas questões familiares e domésticas, estas muitas vezes acabam por ter tendência

a procuraram empregos em tempo parcial ou com horários menos tradicionais, de modo a darem respostas às necessidades que assolam a família. Este tipo de horário pode desempenhar repercussões negativas nas carreiras das mulheres, uma vez que existe tendência de impedir a progressão nas carreiras, ter acesso a uma renumeração mais baixa, ter uma maior instabilidade, ter menor acesso à formação e ter tendência a uma vida mais sobrecarregada, sendo que tem de fornecer respostas na sua esfera pessoal e profissional.

Estas características, tornam a integração da mulher no mercado de trabalho mais insegura e instável. No entanto, a autora Portugal (2008), refere que Portugal apresenta um dos números mais reduzidos de emprego a tempo parcial da União Europeia. Neste sentido, as mulheres necessitam de conciliar a insuficiência de equipamentos sociais de apoio à família, a sua responsabilidade pelo trabalho de reprodução familiar e a sua elevada participação no mercado de trabalho.

As carreiras profissionais das mulheres também podem ser altamente afetadas quando estas são mães, uma vez que as suas Empresas podem não estar munidas de medidas que a protejam quando surge o nascimento dos filhos. De acordo com Amaro *et. al* (2008), existem diversas consequências que podem ocorrer no percurso profissional de uma mulher devido ao nascimento dos filhos, como alterações na ocupação profissional, no nível salarial, no setor de atividade, no regime de tempo de trabalho, no vínculo contratual e na posição hierárquica. Neste sentido, o autor refere que *“os ciclos biológicos das mulheres que não são favoráveis a um investimento contínuo na carreira, especialmente quando se trata de serem mães, se não houver a prática de políticas de equilíbrio destas situações. Efetivamente, existem muitos preconceitos ligados à baixa de maternidade e às mulheres que têm filhos pequenos, aumentando a precariedade dos vínculos laborais, porque as mulheres exercem direitos de proteção da maternidade.”* (Amaro *et. al*, 2008:20).

De acordo com Portugal (2008:15), a realidade portuguesa desafia o bem-estar social, uma vez que *“a situação das mulheres portuguesas não se aproxima do modelo social-democrata, que garante emprego e apoio social, e afasta-se do modelo do Sul, que não promove nem emprego nem proteção estatal. Deste modo, a articulação Estado-mercado-família, tal como ela é vista, quer pelas teorias mainstream, quer pelas feministas, é questionada. Por um lado, em Portugal, não só o Estado não garante a desmercadorização das mulheres, como contribui para a sua mercadorização, enquanto grande empregador da mão-de-obra feminina. Por outro lado, nem o Estado nem o mercado contribuem para a desfamiliarização, dado que nem as políticas sociais, nem a integração no mercado de trabalho permitem a autonomização*

face às relações familiares na produção de bem-estar e satisfação das necessidades individuais”.

1.3 Propostas de Ações de Apoio à Conciliação entre a Vida Profissional e Vida Pessoal

De acordo com Guerreiro, et al (2006), é importante salientar que a implementação de medidas, estratégias e políticas para fazer face à conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal, permite que os homens e as mulheres tenham acesso de forma igual às oportunidades no contexto laboral. A autora defende que para existir a aplicação de qualquer tipo de medida, estratégia ou política, é importante que as Empresas analisem as necessidades dos trabalhadores das suas organizações, podendo esta análise ser efetuada através de questionários e entrevistas.

Guerreiro, et al (2006), também refere diversas ações que devem ser desenvolvidas pelas Empresas de modo a que estas tenham uma maior sensibilização para a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal, sendo entre elas:

- *“Organização de formas de trabalho que promovam a harmonização da vida profissional e familiar;*
- *Igualdade no acesso às diferentes funções e às promoções e outras formas de valorização das carreiras profissionais;*
- *Criação de bases de dados com todo o tipo de serviços que possam ser úteis aos trabalhadores com filhos ou idosos dependentes;*
- *Designação de uma pessoa do departamento de recursos humanos que inclua nas suas funções a gestão desta base de dados e que atenda às necessidades dos trabalhadores da empresa, estabelecendo o contacto com os serviços solicitados pelos trabalhadores;*
- *Criação de uma sala na empresa devidamente equipada e com pessoal qualificado, cujos serviços possam ser adquiridos quando necessário, para os trabalhadores aí deixarem as crianças;*
- *Organização de visitas a museus, excursões, ou outras passeios para os filhos dos trabalhadores;*
- *Organização de serviços de prestação de cuidados ao domicílio para trabalhadores com pais idosos a seu cargo;*
- *Desenvolvimento de formas de contacto com a empresa, através de cursos de formação ou de informação regular sobre a situação da empresa, para os trabalhadores que interrompem as suas funções por tempo determinado ou que trabalham em regime de teletrabalho e não interagem com outros colegas;*

- *Garantia, às trabalhadoras grávidas, de condições de trabalho que não apresentem qualquer perigo para o futuro filho/a;*

- *Concessão de licenças a trabalhadoras grávidas para frequentarem cursos de preparação para o parto*". (Guerreiro, et al, 2006:30-31)

Para além destas ações que podem e devem ser desenvolvidas pelas Empresas, Guerreiro, et al (2006), também apresenta outras práticas bastante importantes para a conciliação entre a vida pessoal e vida profissional, como:

*Criação de Serviços para as crianças:*²

A autora defende que os pais desempenham um papel mais produtivo no seu local de trabalho quando os filhos se encontram em locais seguros e de qualidade enquanto estes se encontram a trabalhar. Neste sentido, existem várias Empresas que aplicam medidas que visam a prestação de serviços de acolhimento de crianças, como a criação de equipamentos e serviços próprios, como a organização de atividades destinadas aos filhos dos colaboradores, ou seja, estas medidas têm como finalidade atenuar as necessidades e responsabilidades que assolam os colaboradores das Empresas.

*Criação de Serviços para a prestação de cuidados aos idosos:*³

Guerreiro, et al (2006), refere que o facto de os trabalhadores terem cada vez mais idosos ao seu cuidado, é necessário que existem respostas a este nível. A autora também defende que para estas situações são cruciais a criação de serviços especializados na prestação de cuidados e a existência de possibilidades de os trabalhadores beneficiarem de regimes de trabalho que facilitem o apoio aos idosos que têm a seu cargo. Neste sentido, é possível verificar que as Empresas podem compor medidas para fazer a esta questão, como a criação de redes de serviços no domicílio e a existência de serviços de proximidade direccionados para as necessidades dos idosos, ou seja, se as Empresas estabelecerem acordos com estas entidades podem oferecer diferentes apoios aos seus colaboradores.

² Legislação correspondente: Decreto de Lei nº 33/2014 – Artigo nº4

³ Legislação correspondente: Decreto de Lei nº 33/2014 – Artigo nº4

Licença para mães e pais trabalhadores: ⁴

De acordo com Guerreiro, et al (2006), esta política de conciliação é bastante importante, sendo que tem como finalidade garantir aos pais trabalhadores licenças para o apoio à família. A autora defende que a implementação deste tipo de política de conciliação permite que exista uma distribuição de responsabilidades familiares entre o homem e a mulher, dando oportunidade à mulher em progredir na sua carreira profissional e assumir mais responsabilidades no meio laboral. Esta política também permite que o pai esteja mais presente na vida dos filhos, sendo que as crianças têm direito que o pai esteja presente na sua educação e nos seus cuidados, de modo a desenvolverem maiores vínculos com o pai.

Incentivo à maior participação do pai na vida familiar: ⁵

De acordo com Guerreiro, et al (2006), é possível verificar que os homens tendem a não estar tão presentes na educação dos filhos, uma vez que exercem funções a tempo inteiro e não gozam as licenças de apoio à família que têm ao seu dispor. No entanto, estudo recentes revelam que os homens tendem a estar mais presentes na educação dos filhos.

Neste sentido, as Empresas desempenham um papel fundamental na criação de políticas de conciliação que promovam a participação do pai na educação dos filhos, sem qualquer penalização no seu posto de trabalho e no sistema de promoções e prémios.

Guerreiro, et al (2006), defende que as Empresas onde os homens exercem as licenças parentais enquanto os filhos são pequenos melhoram a seu desempenho profissional, uma vez que se tornam mais ativos e mais colaboradores.

Flexibilização da organização do trabalho: ⁶

Ferreira (2019), refere que a existência da conciliação entre a esfera profissional e a esfera familiar é fundamental para que os homens e as mulheres tenham oportunidade de desempenhar diferentes papeis. No entanto, para tal acontecer é necessário que as organizações desenvolvem os seus modelos de gestão de acordo com o bem-estar integral dos seus funcionários, de modo a manter funcionários competentes e aumentar a competitividade. De acordo com Ferreira

⁴ Legislação correspondente: Decreto de Lei nº 91/2009 – Artigo nº 40; Artigo nº 47; Artigo nº 51.

⁵ Legislação correspondente: Decreto de Lei nº 91/2009 – Artigo nº43

⁶ Legislação correspondente: Decreto de Lei nº 91/2009 – Artigo nº56

(2019), a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social identifica duas práticas fundamentais para a conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional, que são:

- Formas de organização do tempo de trabalho:
 - Ajustamento e flexibilização do horário de trabalho;
 - Compactação do horário laboral semanal, de modo a ser possível o aumento dos dias livres;
 - Teletrabalho;
 - Banco de horas.
- Formas de apoios a trabalhadores e a familiares:
 - Apoios financeiros;
 - Apoios ao nível de saúde, bem-estar e de gestão do stress;
 - Protocolos na área da educação, saúde e lazer;
 - Serviços de transportes;
 - Serviços de acolhimento de crianças nas instalações da empresa.

De acordo com Guerreiro, et al (2006), o facto de as Empresa adotarem políticas de conciliação, de modo a responder às necessidades dos seus trabalhadores, faz com que estes se sintam um maior grau de satisfação e otimização dos recursos humanos, levando assim à melhoria do trabalho realizado e consequentemente à melhoria da qualidade da Empresa.

Deste modo, é possível verificar que os autores propõem uma grande diversidade de ações, de modo a abrangerem as necessidades pessoais dos trabalhadores a diversos níveis e as próprias necessidades ao nível do trabalho, facilitando assim, a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal dos trabalhadores.

1.4 Redes Formais e Informais

As redes formais e as redes informais são fundamentais para o apoio à conciliação da vida profissional e da vida pessoal, sendo que existem diversas situações em que os indivíduos apenas têm possibilidade de exercer a sua atividade profissional se tiverem alguma rede de suporte disponível. Neste sentido, é importante salientar que existem muitos trabalhadores que têm ao seu cargo crianças, idosos, deficientes ou doentes crónicos que não são independentes no seu quotidiano, ou seja, necessitam de cuidados e acompanhamento redobrado, ou seja, é necessário que tenham acesso a redes formais ou informais para responderem às suas responsabilidades familiares e às responsabilidades profissionais.

De acordo com Silva (2014), as redes de apoio formal são constituídas pelos serviços estatais, pelos serviços da segurança social e pelos serviços locais, enquanto que as redes de apoio informal são constituídas pelos apoios das famílias, dos amigos e dos vizinhos.

As redes de apoio são um instrumento fundamental para os trabalhadores, sendo que permitem que tenham um suporte para equilibrarem os seus encargos familiares e profissionais. No entanto, Torres, et. al (2005) refere que os equipamentos existentes em Portugal não são suficientes para fornecer respostas adequadas às necessidades das famílias, uma vez que a distribuição no território nacional é desequilibrada e desadequada na oferta e na procura destes serviços sociais. Neste sentido, importa salientar que muitas atividades profissionais não são compatíveis em termos de horários da maioria dos equipamentos sociais, fazendo com que a conciliação entre as responsabilidades familiares e as responsabilidades profissionais entrem em choque quando não existem soluções alternativas.

Guerreiro (2006), refere que a criação de equipamentos e serviços de apoio disponibilizados pelas Empresas podem constituir benefícios para o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar. Nesta lógica, a autora menciona que *“algumas empresas – em número ainda assim significativo – possuem um infantário ou têm protocolos com infantários e/ou ATL, o que é uma prática de excelência na promoção da conciliação entre trabalho e vida familiar.”* (Guerreiro, 2006:68)

Guerreiro (2006), salienta diferentes práticas de excelências efetuadas pelas Empresas no âmbito do fornecimento de equipamentos e serviços de apoio, tal como:

- RTP – Projeto Confatra: Os colaboradores que tenham filhos até aos 12 anos, têm direito a uma bolsa para amas/assistentes maternas e baby-sitters.
- Silva Matos Metal-mecânica, SA: Esta Empresa detém de uma parceria com um Centro Social, que disponibiliza creche, infantário e ATL.
- Sociedade de Aparelhos de Precisão Bruno Janz, SA: Esta Empresa está associada à Associação Ester Janz, a que a qual disponibiliza uma creche, um jardim-de-infância e uma escola primária.

De acordo com Torres et.al. (2005), as redes de apoio que muitos trabalhadores recorrem para a guarda dos seus filhos enquanto desempenham a sua atividade profissional, são:

- Ficar com a mãe;
- Ficar com os avós;
- Ficar em creche, infantário ou jardins de infância;
- Ficar com uma ama;

- Ficar com família alargada.

Neste sentido, é possível verificar que as opções dos trabalhadores se divide entre apoios formais e apoios informais, demonstrando, assim, a importância que estes têm na conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional dos trabalhadores com responsabilidades familiares acrescidas, sendo que são estes apoios que permitem que os trabalhadores exerçam a sua atividade profissional sem prejudicar o seu meio familiar.

1.5 Políticas de Conciliação

De acordo com Monteiro, et. al (2013) *“a política pública trata-se de significados e interpretações que encontramos nos discursos das políticas oficiais, que não só justificam e legitimam, mas que procuram orientar a forma como as questões são e “devem ser” equacionadas e entendidos pelos diversos agentes”*.

As políticas para a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal são fundamentais, uma vez que permitem estabelecer medidas de acordo com as necessidades dos indivíduos em diferentes áreas. De acordo com Costa (2012), a promoção das políticas de conciliação é da responsabilidade de diferentes entidades, como o Governo e as Empresas. Neste sentido, Pinto (2000), defende que as Empresas e o Estado devem adaptar as políticas de conciliação de acordo com as mudanças que ocorreram nos últimos anos na sociedade, uma vez que tanto o homem como a mulher estão presentes em massa no mercado de trabalho.

Costa (2012), refere que ainda existem muitas Empresas que não dão a importância devida à aplicação de políticas de conciliação, sendo que não têm noção que a esfera profissional e a esfera pessoal se influenciam mutuamente, podendo originar consequências em ambas esferas.

A implementação das políticas de conciliação, permite que os trabalhadores não prejudiquem o seu desempenho profissional devido às suas necessidades e responsabilidades pessoais. Costa (2012), também defende que as Empresas têm um grande desafio relativamente à conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal, uma vez que necessitam de seguir as orientações estabelecidas pela Legislação, efetivar as políticas já existentes e criar modelos que facilitem a conciliação entre a vida profissional e vida pessoal.

É importante salientar que as políticas de conciliação aplicadas devem fazer face a todos os contextos existentes nas famílias, ou seja, às famílias que tenham a ser cargo crianças, idosos ou sujeitos portadores de deficiência, entre outras situações mais vulneráveis.

1.5.1 Medidas Nacionais

De acordo com GRAAL (2000), as políticas nacionais de conciliação devem ter como finalidade acompanhar a evolução da sociedade, tal como as estruturas familiares; melhorar a qualidade de vida de todos os indivíduos; resolver os conflitos existentes entre as entidades empregadoras e os seus colaboradores; promover a saúde e o bem-estar de todas crianças, grávidas, mães e pais, de modo a beneficiar as relações familiares; reforçar a solidariedade entre homens e mulheres; e por fim, estimular a criação de parcerias entre as entidades empregadoras, os seus colaboradores e as autoridades, de forma criar políticas flexíveis para as famílias no local de trabalho, no seio da comunidade local e ao nível regional e nacional.

Nas medidas nacionais serão abordados os Planos Nacionais para a Igualdade e quais as políticas de conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal que a Legislação Portuguesa prevê.

Planos Nacionais para a Igualdade:

De acordo com Monteiro, et al (2013), Portugal adotou Planos Nacionais para a Igualdade, devido à pressão do compromisso europeu com a igualdade de género em 1997. Neste sentido, Portugal adotou Planos Nacionais para a Igualdade:

- Plano Global para a Igualdade de Oportunidades, 1997-1999;
- II Plano Nacional para a Igualdade, 2003-2006;
- III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania e Género, 2007-2010;
- IV Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e Não Discriminação 2011-2013;
- V Plano Nacional para a Igualdade – Género, Cidadania e Não Discriminação 2014-2017.

Estes planos assentam numa estratégia mainstreaming, ou seja, têm como finalidade que as políticas sejam implementadas com a perspetiva de igualdade de género, de modo, que tanto os homens como as mulheres tenham acesso aos mesmos direitos, sem diferenciação de acordo com o seu género. Neste sentido, Guerreiro, et al (2006), apresenta o que Legislação Portuguesa, o Código de Trabalho, Decreto-Lei nº 91/2009, prevê sobre esta perspetiva:

-Licença por maternidade/paternidade, que tem como finalidade que a mãe ou o pai prestem os cuidados necessários aos filhos recém-nascidos – Artigo 40º

-Licença por paternidade, que tem como finalidade que o pai goze cinco dias seguidos ou interpolados no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho, sendo estes dias de caráter obrigatório – Artigo 43º

-Licença parental, que tem como finalidade dar assistência aos filhos ou adotados até aos 6 anos de idade. Neste sentido, o pai e a mãe têm direito de usufruir da licença parental em tempo completo durante 3 meses, em tempo parcial durante 12 meses, e por fim, durante períodos intercalados – Artigo 51º

- Licença de amamentação/aleitação, que tem como finalidade que a mãe tenha uma dispensa diária, em dois períodos distintos, tendo a duração de uma hora, caso que a amamentação esteja comprovada. Também é importante salientar que caso não exista o processo de amamentação, a mãe ou o pai têm direito à dispensa diária para aleitação, até a criança completar um ano de idade – Artigo 47º

- Licença especial para assistência a filhos, que tem como objetivo dar oportunidade tanto à mãe como ao pai de participarem mais ativamente na educação dos filhos – Artigo 52º

- Licença para adoção de menores de 15 anos, que tem como finalidade dar resposta aos processos de adoção de menores de 15 anos. Também é importante salientar que esta licença tem uma duração de 100 dias consecutivos, podendo ser repartida pelos adotantes – Artigo 44º

- Licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica, que tem como finalidade reconhecer ao pai e à mãe o direito de usufruírem de seis meses, podendo ser prorrogável até quatro anos, com o intuito de acompanharem o filho, enteado ou adotado durante os primeiros 12 anos, caso sejam portadores de algum tipo de deficiência ou doença crónica – Artigo 53º

Para além destes Artigos referidos pela autora, ainda existem outros tantos que estipulam a conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional dos pais, como por exemplo:

- Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, ou seja, o trabalhador com filho até 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica tem direito a exercer a sua atividade profissional a tempo parcial – Artigo 55º

- Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, ou seja, o trabalhador com filho até 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica tem direito de exercer a sua atividade profissional através de horários flexíveis, tanto o pai e a mãe, como ambos. – Artigoº 56

1.5.2 Medidas Internacionais

Neste ponto serão abordadas as recomendações e as medidas realizadas pelos organismos internacionais no domínio da conciliação das responsabilidades profissionais e pessoais das mulheres e dos homens, tendo como base o Projeto “Para uma Sociedade Ativa”. Neste sentido, irão ser abordadas recomendações e medidas realizadas por diferentes documentos da Organização das Nações Unidas, Organização Internacional do Trabalho, Conselho da Europa e União Europeia.

Organização das Nações Unidas

No que diz respeito à Organização das Nações Unidas é possível verificar que existem três documentos que abordam a questão da conciliação das responsabilidades profissionais e pessoais das mulheres e dos homens.

O primeiro documento tem origem no Programa de Ação da Conferência de 1994, apresentado como “O Acesso das Mulheres ao Poder, a sua Autoafirmação e o seu Estatuto”, tendo como objetivos:

- Alcançar a igualdade e a equidade entre homens e mulheres;
- Assegurar a contribuição por parte das mulheres para o desenvolvimento sustentável;
- Assegurar que todos os homens e mulheres tenham acesso à educação e aos seus direitos humanos.

O segundo documento originou-se através da Plataforma de Ação aprovada na Conferência de Pequim, em 1995, tendo como finalidade “Promover a harmonização entre o trabalho e as responsabilidades familiares das mulheres e dos homens”. Neste sentido, os Governos devem adotar as seguintes ações:

- Adotar políticas que protegem adequadamente as leis do trabalho e dos benefícios da segurança social para todos os tipos de trabalhadores;
- Assegurar que ambos os géneros possam escolher trabalhar a tempo inteiro ou a tempo parcial;
- Promover através da Legislação adequada a partilha de responsabilidades familiares de forma igual entre os homens e as mulheres;
- Desenvolver políticas com o intuito de promover o conceito de responsabilidade familiar partilhada;
- Melhorar e desenvolver novas tecnologias de modo a facilitar as tarefas domésticas;

- Analisar um conjunto de políticas e programas que permitem a igualdades entre os géneros e a flexibilização na repartição de tempo.

O terceiro documento teve origem no excerto de Iniciativas e Ações Futuras para implementação da Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, tendo sido adotado na sessão da Assembleia Geral da ONU, sendo delineado as ações:

- Promover programas que deem oportunidades aos homens e às mulheres em conciliar as suas responsabilidades a nível profissional e nível pessoal, tendo também como finalidade que os homens partilhem de forma igual as responsabilidades domésticas e os cuidados dos filhos com as mulheres;

- Desenvolver ou fortalecer políticas ou programas que apoiem o desempenho das mulheres em diversos papéis;

- Conceber, implementar e promover políticas e serviços com a finalidade de responder aos interesses da família a vários níveis, como serviços de guarda de crianças, esquemas de licença parental ou outras e desenvolver campanhas de sensibilização para a partilha igual de responsabilidades profissionais e pessoais entre homens e mulheres.

Organização Internacional do Trabalho

Relativamente à Organização Internacional do Trabalho, é possível verificar são examinados dois documentos que têm como finalidade abordar o tema de igualdade de oportunidade e de tratamento para os trabalhadores do género feminino e género masculino: com responsabilidades familiares.

O primeiro documento teve origem na Aprovação das recomendações sobre o tema de igualdade de oportunidade e de tratamento para os trabalhadores do género feminino e género masculino: com responsabilidades familiares, na Conferência Geral da OIT em Genebra, de 1981, tendo as recomendações sido as seguintes:

- Permitir que os trabalhadores que tenham responsabilidades familiares tenham direito à formação profissional e à livre escolha de emprego;

- As necessidades dos trabalhadores devem ser tidas em conta nas condições de emprego e à segurança social;

- Existir um desenvolvimento e promoção relativamente aos serviços que possam dar resposta às necessidades dos trabalhadores;

O segundo documento teve origem na aprovação da Convenção sobre o tema de igualdade de oportunidade e de tratamento para os trabalhadores do género feminino e género

masculino: com responsabilidades familiares, na Conferência Geral da OIT em Genebra, de 1981, tendo a Convenção delineado que:

- Artigo 1: É aplicado a responsabilidades relativamente a crianças a cargo, quando os trabalhadores limitam as suas possibilidades de exercer uma atividade económica, de a acederem ou de nela participarem e progredirem;

- Artigo 5: Todas as organizações das coletividades, locais ou regionais devem ter em conta as necessidades dos trabalhadores com responsabilidades familiares.

No que diz respeito a esta Convenção, é importante salientar que as disposições delineadas serão igualmente aplicadas aos trabalhadores que têm responsabilidades relativamente à família direta que necessitam dos seus cuidados.

Conselho da Europa

Relativamente ao Conselho da Europa, é possível verificar que existem dois documentos que apontam estratégias políticas para a promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e a conciliação entre a vida profissional e vida familiar.

O primeiro documento teve origem na Segunda Conferência Ministerial sobre a Igualdade, em 1989, que tinha como finalidade desenvolver estratégias políticas para a promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, tendo sido aprovado as seguintes medidas:

- Adequabilidade de horas e condições de trabalho;
- Licença parental para os pais;
- Melhoria na guarda das crianças e nas facilidades escolares;
- Igualdade de renumerações, pensões, proteção social e os cuidados de saúde perante os homens e mulheres.

O segundo documento teve origem nas Recomendação do Comité dos Ministros dos Estados-membros sobre a conciliação da vida profissional e familiar, em 1996, tendo sido sublinhado que:

- As responsabilidades familiares são frequentemente suportadas pelas mulheres;
- A discriminação das mulheres no mercado de trabalho deve-se bastante a insuficiente partilha de responsabilidades familiares;
- Os homens e as mulheres têm um desejo cada vez maior de partilhar as responsabilidades familiares;
- Existem diversos obstáculos, como sociais e culturais, que continuam a dificultar a partilha de responsabilidades familiares entre homens e mulheres;

- Os agentes de mercado de trabalho não dão a atenção devida às responsabilidades familiares dos homens e das mulheres.

União Europeia:

No que diz respeito à União Europeia, é possível verificar que existem quatro documentos que abordam a situação das crianças acolhidas, das licenças parentais e da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

O primeiro documento teve origem na Recomendação do Conselho relativamente ao acolhimento de crianças, em 1992. Neste documento ficou sublinhado que o facto de haver escassez de serviços de acolhimento acessíveis aos pais e de não existirem medidas destinadas a conciliar as responsabilidades familiares e as responsabilidades com o emprego, com o ensino ou a formação dos pais, são motivos de impedimento para a mulher participar mais ativamente no mercado de trabalho, dificultado assim a igualdade de oportunidades com os homens.

O segundo documento teve origem na Diretiva do Conselho relativamente ao Acordo-quadro sobre a licença parental, em 1996, tendo ficado sublinhado que:

- As prestações mínimas têm como finalidade facilitar a conciliação entre as responsabilidades profissionais e as responsabilidades familiares dos trabalhadores com filhos;
- Este acordo é aplicável a todos os trabalhadores, com um contrato ou uma legislação de trabalho definidos na legislação, nas convenções coletivas ou nas práticas de cada Estado.

O terceiro documento teve origem na Decisão do Conselho, que aprovou o IV Programa de Ação Comunitária a Médio Prazo para a Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres, em 1995. Neste sentido, é importante salientar que um dos principais objetivos deste documento é a conciliação entre responsabilidades profissionais e familiares.

O quarto documento teve origem na Resolução do Conselho de Ministros do Emprego e da Política Social, tendo como finalidade discutir a participação equilibrada das mulheres e dos homens na atividade profissional e na vida familiar, em 2000. Neste sentido, ficou sublinhado que:

- As mulheres e os homens têm o mesmo princípio de igualdade no meio laboral, no que diz respeito à prestação de cuidados a filhos ou outros dependentes;
- O facto de as mulheres e os homens participarem de forma equilibrada na sua vida profissional e na sua vida pessoal, permite que exista um desenvolvimento na sociedade, ao nível da maternidade, da paternidade e dos direitos das crianças;
- Ambos os géneros têm direito à conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal.

1.6 Programas e Projetos para a Conciliação entre a Vida Profissional e a Vida Pessoal

Neste ponto serão abordados diferentes programas e projetos que tenham como finalidade apoiar a conciliação entre a vida pessoal e vida profissional. Neste sentido, serão tratados programas e projetos aplicados pelo Estado e por diferentes Empresas Portuguesas.

De acordo com GRAAL (2000), os Programas de Conciliação devem reger-se por diferentes princípios, como a igualdade de oportunidades, a credibilidade, o empenhamento, a consensualidade, a colaboração, a conceção, a realização, o acompanhamento e avaliação. Neste sentido, *“o respeito de certos princípios de base, mesmo que cada programa de conciliação apresente características específicas, reforçará o processo de conciliação e facilitará o êxito de cada um deles”* (GRALL, 2000:11)

Programa Três em Linha

O Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar – 3 em Linha, tem como finalidade *“promover um maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar, como condição para uma efetiva igualdade entre homens e mulheres e para uma cidadania plena, que permita a realização de escolhas livres em todas as esferas da vida. A importância desse equilíbrio é reconhecida no Pilar Europeu dos Direitos Sociais como uma das condições justas de trabalho.”* (Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar – 3 em Linha, 3:2018)

A aplicação deste programa, visa também melhorar o índice de bem-estar, no Balanço vida-trabalho”, uma vez que, tem vindo a decrescer desde o ano de 2011. Neste sentido, o programa defende que o facto de existir uma conciliação entre a vida pessoal e profissional, favorece a diminuição do absentismo, o aumento da produtividade e a retenção de talento, contribuindo, assim, para a sustentabilidade demográfica.

Este programa também salienta que para haver um impacto social, é necessário existir um compromisso coletivo, uma vez que se trata de medidas de curto, médio e longo prazo. Neste seguimento, é importante salientar a participação do Governo, das empresas públicas, das empresas privadas e das entidades da Administração Pública central e local.

Este programa divide-se em quatro eixos:

- Eixo 1 – (Im)Pacto para a conciliação;
- Eixo 2 – Conciliar na Administração Pública;
- Eixo 3 – Equipamento, serviços e incentivos para a conciliação;

- Eixo 4 – Conhecer para conciliar.

Neste sentido, é possível verificar que este programa detém de uma grande diversidade de medidas que se caracterizam por serem transversais, setoriais e generalizadas. No entanto, é importante referir também que este programa se destina a diferentes organizações públicas, socias e privadas, a mulheres, a homens e a famílias, enquadrando-se em diferentes ciclos de vida, fazendo com que todos estejam englobados no programa. Desta forma, é possível verificar que este programa aborda questões bastante importantes e pertinentes sobre a conciliação entre a vida pessoal e vida profissional, como a sensibilização de diferentes tipos de entidades para o desenvolvimento de práticas promotoras da conciliação entre a vida pessoal e profissional; como a apresentação do compromisso entre a Administração Pública com a conciliação; como a agregação de equipamentos que permitem a conciliação; e por fim, como a produção de novas ações de acordo com as necessidades dos indivíduos. Também é importante salientar que esta questão é bastante importante na sociedade atual, devido a todas as alterações que se têm verificado no mercado de trabalho.

Empresa Jerónimo Martins

A Empresa Jerónimo Martins investe em diversos projetos de Responsabilidade Social Interna assente em três eixos: a Saúde, a Educação e o Bem-Estar Familiar. A Empresa Jerónimo Martins desenvolve programas e projetos que têm como finalidade apoiar os seus colaboradores e respetivas famílias em vários contextos, sejam eles financeiros, de lazer, de saúde ou de educação. Neste sentido, a Empresa Jerónimo Martins procura apoiar os seus colaboradores através da aplicação de diversos programas de apoio à sua vida pessoal.

Saúde

Programa SOS Dentista

- Este programa tem como finalidade apoiar os colaboradores com problemas de saúde oral, caso não tenham capacidade de suportar os custos dos tratamentos dentários. Caso que os filhos destes colaboradores tenham a mesma necessidade, o Grupo Jerónimo Martins criou o Programa “SOS Dentista Júnior”.

Programa Mais Vida

Este programa foi desenvolvido em parceria com Fundação Champalimaud e a Cruz Vermelha Portuguesa, e tem como finalidade apoiar os seus colaboradores e familiares diretos com doença

oncológica, através de consulta de segunda opinião, transporte para tratamentos e apoio domiciliário e psicológico.

Programa Psicologia Infantil e Juvenil

Este programa tem como finalidade fornecer consultas de psicologia aos filhos dos colaboradores até aos 18 anos que façam parte do seu agregado familiar.

Protocolo – Grupo Lusíadas Saúde

Este protocolo permite que os colaboradores, até mesmo os reformados, os seus filhos, pais e conjugues, tenham acesso a descontos em consultas de especialidade e a exames auxiliares de diagnóstico.

Educação

Programa Bolsas de Estudo

Este programa tem como finalidade apoiar os colaboradores e filhos na ingressão no ensino superior, caso não tenham possibilidades financeiras.

Programa Regresso às Aulas

Este programa reúne diversos apoios aos colaboradores com filhos, como o kit escolar oferecido a crianças que ingressem no primeiro ciclo; a ofertas de vales de material para as crianças até aos 12 anos; e a distribuição de manuais escolares aos filhos dos colaboradores com baixos rendimentos.

Campo de Férias

O Campo de Férias permite que os filhos dos colaboradores com idades compreendidas entre os 6 e 17 anos pratiquem atividades relacionadas com desporto, educação, arte ou cultura, podendo optar por regimes residencial e não-residencial.

Aprender e Evoluir/Qualifica

O programa Aprender e Evoluir está presente na Empresa Jerónimo Martins desde o ano 2007, que tem como finalidade promover a conclusão do 9 e 12º ano dos colaboradores em tempo de trabalho, de modo a contribuir para o desenvolvimento e valorização profissional e pessoal dos seus colaboradores. Importa referir que, este programa encontra-se ao abrigo do programa público Qualifica.

Bem-Estar Familiar

Fundo de Emergência Social

Este fundo tem como finalidade apoiar os colaboradores que tenham necessidades económicas comprovadas ou que se encontram em contextos familiares ou sociais de risco. Importa salientar que, estes colaboradores são acompanhados por assistentes sociais, sendo assim, assegurando uma resposta eficaz, rápida e profissional. Neste sentido, é possível verificar que a Empresa Jerónimo Martins implementou programas em diferentes contextos, de modo a apoiar os seus colaboradores nas suas necessidades individuais e familiares.

TAP – Transportes Aéreos Portugueses

No início da década de 70, a Empresa TAP criou equipamentos de apoio às crianças, mais propriamente, infantários que se encontram abertos durante 24 horas por dia e 365 dias por ano. Estas creches destinam-se aos filhos de colaboradores, de modo a fazer face aos horários rotativos que os colaboradores têm de praticar. Importa referir que, esta prática transmite mais motivação e produtividade aos colaboradores, uma vez que, os seus filhos encontram-se num lugar considerado seguro.

Câmara Municipal de Loulé

A Câmara Municipal de Loulé rege-se por diversos princípios, sendo um deles a “Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal”, ou seja, *“procuramos promover o equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal e uma participação equilibrada entre homens e mulheres. Defendemos que o planeamento e gestão do trabalho e as formas de organização do trabalho devem ter em consideração as necessidades dos serviços, mas também as necessidades familiares e pessoais, visando contribuir para a qualidade de vida do/as trabalhadores/as.”* (Câmara Municipal de Loulé, 2019)

Neste sentido, no âmbito da implementação do sistema de gestão deste princípio, a Câmara Municipal de Loulé procurou implementar a boas práticas, de modo contribuir para a satisfação e motivação dos/as trabalhadores/as.

A Câmara Municipal de Loulé adotou diversas medidas de modo a conciliar as responsabilidades profissionais com os compromissos familiares e desenvolvimento pessoal. Neste seguimento, iremos abordar as medidas de conciliação, os descontos e protocolos, a inovação organizacional, os programas de capacitação e as propostas de novas iniciativas desenvolvidos pela Câmara Municipal de Loulé.

A Câmara Municipal de Loulé desenvolveu diversas políticas de conciliação no âmbito da implementação no Sistema de Gestão da Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal que visa satisfazer as necessidades das Partes Interessadas, com base nos princípios do desenvolvimento sustentável em todas as atividades. Neste sentido, as políticas de conciliação desenvolvidas pela Câmara Municipal de Loulé, são as seguintes:

- *“Promover medidas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal dos/as trabalhadores/as, orientadas para a melhoria do bem-estar e da qualidade de vida;”*
- *Implementar e fazer cumprir os requisitos do Sistema de Gestão da Conciliação, de modo a melhorar e contribuir para o bem-estar, satisfação e produtividade dos/as trabalhadores/as;”*
- *“Envolver de forma contínua as partes interessadas, tendo em consideração as necessidades e expectativas por elas apresentadas;”*
- *Cumprir e fazer cumprir a legislação e os regulamentos aplicáveis em matéria de conciliação;”*
- *“Estabelecer e manter canais de comunicação internos e externos”* (Câmara Municipal de Loulé, 2019)

Medidas de Conciliação:

Medidas direcionadas para trabalhador/a, cônjuge e filho/a estudante:

- Utilização gratuita do ginásio do Pavilhão Municipal de Loulé;
- Utilização gratuita das Piscinas Municipais de Loulé;
- Utilização gratuita das Piscinas Municipais da Quarteira;
- Utilização gratuita dos Campos de Ténis de Loulé;
- Utilização gratuita do Minigolfe de Loulé;
- Utilização gratuita de Atletismo de Quarteira.

Medidas direcionadas para trabalhador/a:

- Prenda e Jantar de Natal;
- Dispensa no dia do aniversário do trabalhador;
- Serviço Gratuito de apoio médico;
- Consultas de nutrição.

Medidas direcionadas para a famílias:

- Vagas na Creche e Pré-Escolar da Fundação António Aleixo;

- Dispensa do serviço no período da tarde do dia de aniversário dos descendentes ou dependentes com idades até aos 12 anos;
- Dia do filho – Acompanhamento no Primeiro Dia de Aulas;
- Prenda e Festa de Natal para filhos de trabalhadores até aos 12 anos;
- Bebé CML – Cheque brinde para os filhos até três anos.
- Passeios de convívio.

Descontos e Protocolos:

A Câmara Municipal de Loulé detém de vários descontos e protocolos em parcerias com os estabelecimentos comerciais do Concelho, como por exemplo:

- Ópticas;
- Clínicas Dentárias;
- Ginásios;
- Restaurantes;
- Apoios Domiciliários;
- Clínicas Veterinárias;
- ATAL.

Inovação organizacional:

- Seja Bem-Vindo Medidas facilitadoras do Acolhimento/Integração de novos trabalhadores – Direccionado para os novos trabalhadores;
- Pequeno-almoço com o Presidente da Câmara – Direccionado para os trabalhadores;
- Prémios CML – Direccionados para os trabalhadores há 35 anos na Câmara;
- Livro de Elogios;
- Oferta aos trabalhadores e reformados de bilhetes para duas pessoas para os 3 dias de Carnaval de Loulé;
- Workshop Alimentação Saudável – Direccionados para os trabalhadores;
- Sessões de correção da postura corporal - Direccionados para os trabalhadores;
- Banco de Voluntariado.

Capacitação:

- Programa Qualifica – Direccionado para os trabalhadores que pretendam concluir o 6º, 9º ou 12º ano.

- Formação promotora da preparação para a reforma e envelhecimento ativo – Direcionado para os trabalhadores com mais de 55 anos.

Propostas de Novas Iniciativas:

- Caixa de ideias.

CAPÍTULO II - METODOLOGIA

2.1 Desenho de Pesquisa

Neste capítulo será apresentada a pergunta de partida, o objetivo geral, os objetivos específicos, a abordagem metodológica e o campo empírico a ser explorado nesta pesquisa.

Esta pesquisa teve como pergunta de partida “Qual a percepção das colaboradoras em supermercados mães com filhos até seis anos, sobre as condições laborais propostas para a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal?”.

Definimos como objetivo geral a análise e interpretação das percepções das colaboradoras em supermercados mães com filhos até seis anos sobre a conciliação da sua vida profissional e a sua vida pessoal. Enquanto que os objetivos específicos centram-se em tipificar as percepções das colaboradoras mães com filhos até seis anos sobre as condições laborais que promovem a conciliação da sua vida profissional e a sua vida pessoal; categorizar as percepções das colaboradoras mães com filhos até seis anos sobre a rede de suporte à conciliação da vida profissional e a vida pessoal; sintetizar o conjunto de estratégias usadas pelas colaboradoras mães com filhos até seis anos na conciliação da sua vida profissional e a sua vida pessoal, e perceber o grau de conhecimento das colaboradoras mães com filhos até seis anos sobre as políticas de conciliação disponíveis e existentes na sua entidade patronal.

Utilizamos uma metodologia qualitativa, que tem como base a descrição, a exploração e a compreensão de fenómenos, dando um elevado valor ao contacto com os sujeitos no seu meio natural (Silva, 2013).

“A investigação qualitativa é encarada como uma incursão ao mundo da subjetividade, porquanto reconhece e valoriza as significações sociais elaboradas pelos atores, através das quais são captadas as experiências, idealizações e representações da realidade. Demarcando-se da conceção positivista de ciência, a investigação qualitativa valoriza a função do contexto social na compreensão da realidade bem como o papel dos sujeitos na produção de sentido” (Silva, 5:2013)

Neste sentido, a abordagem qualitativa permite-nos analisar qual a percepção das mães com filhos até seis sobre a conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional e os diversos fatores que envolvem esta questão, como as políticas de conciliação, os programas de apoio à conciliação, as estratégias e as redes utilizadas para fazer face à conciliação.

O presente estudo é de carácter exploratória, uma vez que tem como finalidade identificar diferentes fatores que influenciam a conciliação entre a vida pessoal e a vida profissional, de modo a aprofundar o conhecimento sobre este tema.

O método de pesquisa utilizado nesta investigação foi de carácter indutivo, estando centrado no campo e no testemunho dos entrevistados, de forma articulada com a abordagem dedutiva através da análise documental.

O campo empírico deste estudo terá como foco oito colaboradoras mães com filhos até seis anos de uma Cadeia de Supermercados e Hipermercados. A escolha deste local, deve-se ao facto deste setor laboral apresentar características fundamentais para analisar a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal, como a questão dos horários rotativos, dos diferentes setores de trabalho e dos diferentes escalões hierárquicos.

2.2 Amostra

A amostra deste estudo não é de carácter probabilístico, uma vez que será utilizado o tipo de amostra por acessibilidade, ou seja, será selecionado um grupo de pessoas mais acessíveis ao estudo. Neste sentido, a investigadora selecionou oito participantes que se enquadravam nos critérios estipulados e que se demonstraram disponíveis para participar na investigação. *“O presente caso de amostragem não-probabilística pode ocorrer também quando, embora se tenha possibilidade de atingir toda a população, retiramos a amostra de uma parte que seja prontamente acessível”* (Neto, 2002:42)

Os critérios de amostragem deste estudo foram os seguintes:

- Colaboradoras mulheres com filhos até seis anos;
- Sem restrições da idade;
- Sem restrições das habilitações literárias;
- Sem restrições do estado civil.

Estes critérios permitiram que o estudo fosse abrangente a todos os níveis de escolaridade, de modo a analisar as diferenças existentes de quem detém de diferentes graus de habilitação; a todas as idades, de modo a verificar se a idade influencia ou não na conciliação entre a vida pessoal e profissional, e a todos estados civis, de modo a analisar que diferenças uma família monoparental e uma família nuclear podem apresentar.

De seguida, será apresentada uma tabela com a caracterização das participantes da investigação:

Tabela 1 – Caracterização das Participantes da Investigação

	Caracterização das Participantes							
	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8
Idade	41	41	31	29	28	31	41	33
Estado Civil	União de Facto	União de Facto	Casada	Solteira	Solteira	Solteira	Divorciada	Casada
Habilitações Literárias	9ºAno	9ºAno	9ºAno	9ºAno	9ºAno	12ºAno	9ºAno	12ºAno
Tipo de Família	Família Nuclear	Família Nuclear	Família Nuclear	Família Monoparental	Família Monoparental	Família Monoparental	Família Nuclear	Família Nuclear

Fonte: Entrevistas realizadas no âmbito da Dissertação “Conciliação entre a Vida Pessoal e a Vida Profissional de mulheres mães com filhos até seis anos”

2.3 Métodos e técnicas de recolha e tratamento de dados

Os métodos e as técnicas de recolha de tratamento de dados desempenham um papel fundamental no desenvolvimento de uma investigação, sendo que é o que permite que o investigador tenha oportunidade de descrever e interpretar os dados recolhidos através dos atores sociais sobre o tema que pretende aprofundar. Os dados recolhidos neste processo têm um peso bastante significativo no resultado do estudo, sendo que é a partir destes dados que é possível realizar uma interpretação subjetiva do social.

“Metodologias qualitativas de investigação” é uma designação genérica de um conjunto de estratégias e métodos de investigação que apresentam características similares entre si, baseadas em enfoques naturalistas, etnográficos e etogenéticos. Esta designação representa um modo interativo de recolha e análise dos dados e o recurso a variadas fontes através de uma combinação de métodos que procuram captar a dimensão subjetiva dos fenómenos sociais.” (Silva, 2:2013)

A técnica de recolha de dados desta investigação esteve centrada na realização de oito entrevistas semiestruturadas, ou seja, entrevistas baseadas num guião, que sofreram alterações e acréscimos em contexto de entrevistas. Importa salientar que foram utilizadas diferentes vias de comunicação para recolher as informações, sendo que foi realizada uma entrevista através de videochamada, três foram entregues em formato escrito e quatro foram realizadas presencialmente.

No que diz respeito às técnicas de tratamento de dados, foi realizado uma tabela de codificação de dados, relativamente às participantes do estudo, tendo sido designadas por E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7 e E7, de modo manter a identidade das participantes protegidas.

De seguida, foi realizado transcrição de todas as entrevistas realizadas, para posteriormente ser construído de uma tabela com o intuito de condensar toda a informação recolhida, de modo a facilitar a análise de conteúdo.

Por fim, foi realizado a análise de conteúdo de acordo com os objetivos da investigação, o que permitiu realizar uma exposição e interpretação sobre os dados recolhidos nas entrevistas realizadas.

CAPÍTULO III – APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

Neste capítulo apresentamos a análise de resultados provenientes das oito entrevistas realizadas a colaboradores de uma Cadeia de Supermercados e Hipermercados. Neste sentido, este capítulo irá ser organizado em três pontos diferentes, ou seja, em primeiro lugar será realizada uma caracterização geral das colaboradoras, em segundo lugar será realizado a análise de dados de acordo com os objetivos da investigação, e em terceiro lugar serão abordadas questões pertinentes que foram discutidas em âmbito das entrevistas.

3.1. Caracterização geral das colaboradoras

As colaboradoras entrevistadas têm entre 28 e 41 anos e têm filhos entre 5 meses e 5 anos. Neste sentido, é possível concluir que a investigação abrange uma faixa etária alargada das mulheres mães com filhos, e que a diferença de idades dos filhos permite ter uma perspetiva diferente sobre a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal, uma vez que se encontram em fases diferentes da primeira infância. Também importa salientar que o grau de habilitações destas colaboradoras encontra-se entre o 9º ano e o 12º ano. Das 8 colaboradoras entrevistadas, três desempenham o papel de mãe solteira, enquanto que cinco partilham as suas responsabilidades familiares com o seu companheiro.

3.2. Análise de dados de acordo com os objetivos da investigação

O primeiro objetivo que nos iremos centrar é na tipificação das perceções das colaboradoras mães com filhos até seis anos sobre as condições que promovem a conciliação da sua vida profissional e a vida pessoal. Neste sentido, para responder a este objetivo, as colaboradoras partilharam se a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal constituía ou não um problema na sua atividade profissional, se este problema tem vindo a complexificar-se ou se ganhou melhores condições na defesa do direito da mulher/mãe com filhos, quais as suas facilidades, garantias e dificuldades, e por fim, se as suas condições laborais lhe permitiam a conciliação entre a sua vida profissional e a sua vida pessoal.

Na questão se a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal constituía ou não um problema na sua atividade profissional, foi possível concluir que as colaboradoras detêm de opiniões diferentes sobre estas questão, ou seja, algumas consideram que a esta questão não

constitui qualquer problema na sua atividade profissional, enquanto que outras consideram que esta questão influencia bastante a sua atividade profissional. Tal como podemos comprovar nas seguintes citações:

“No meu caso não, porque facilitaram. Falei sobre os problemas que tinha e na Empresa facilitaram.” (E1)

“No meu caso em concreto sempre consegui conciliar a vida profissional com a vida familiar, seja por apoio de familiares ou por acordo com a Empresa” (E4)

“Sim. Por exemplo, em termos de horários, há sempre aquela, vá não é chantagem, mas “tens de ir buscar o teu filho à creche”, acontece isso várias vezes.” (E3)

“Considero que a conciliação da vida profissional e familiar de mães com filhos menores constitui um problema na minha atividade profissional devido aos horários, trabalhamos muitas horas, passamos pouco tempo com eles, a carga horária é elevada para quem tem filhos.” (E6)

No entanto, também existem colaboradoras que partilharam uma opinião mais dividida, ou seja, demonstraram aspetos negativos e positivos das suas condições laborais, tal como podemos comprovar com as seguintes citações:

“A vida profissional às vezes não é fácil derivado ao trabalho que é, derivado aos turnos, às vezes não é fácil, mas depois como também temos as folgas, já dá para conciliar um bocadinho uma coisa com a outra.” (E2)

“Algumas, depende dos horários que se tem. Se estiver a fazer fecho é muito difícil deixá-las sozinhas, porque elas são menores, tem de ficar sempre um adulto a tomar conta delas. Durante o dia, de manhã é mais fácil para mim vir trabalhar.” (E7)

Neste âmbito, é possível concluir que há colaboradores que consideram que é possível conciliar a vida profissional e a vida pessoal, sendo que entraram em acordo com a Empresa ou porque têm apoio por parte de familiares. No entanto, existem outras que consideram que as condições laborais que lhes proporcionam constitui um problema na conciliação do papel de mulher/mãe. Neste sentido, é possível verificar que o fator mais apontado nesta questão são os horários, sendo que as colaboradoras consideram que o facto de trabalharem por turnos dificulta bastante o desempenho no seu papel como mãe.

No que diz respeito se a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal tem vindo a complexificar-se ou se ganhou melhores condições na defesa do direito da mulher/mãe com filhos, as colaboradoras também deram opiniões distintas sobre esta questão, sendo que umas consideram que ainda não existem apoios suficientes para mulher/mães com filhos, outras consideram que existem mais apoios e equipamentos disponíveis, e que as Empresas já têm um

olhar mais consciente sobre as necessidades das mulheres/mães com filhos, tal como comprova as seguintes citações:

“Eu não acho, a minha irmã diz que sim, eu acho que não, acho que não há os suficientes.” (E2)

“Os abonos, os abonos de família, agora já temos as licenças de maternidade, coisa que não havia, os subsídios, há mais subsídios, de desemprego e mesmo para quem precisa, há mais do que havia antes. Pronto, é uma questão que eles vão evoluindo mais os abonos e vai sendo mais, não muito mais, mas é uma ajuda que eles nos dão.” (E2)

“Considero que o problema referido anteriormente tem vindo a ganhar melhores condições. As Empresas estão mais conscientes das necessidades das mães /filhos e penso que facilitem mais certos processos. Como referi anteriormente, eu não tenho razão de queixa. Inclusive consegui redução horária durante um período e assim que pedi, aumentei a carga horária novamente. Sempre que precisei de me ausentar por motivos de doença ou da escola deles consegui chegar a acordo.” (E4)

Neste ponto foi levantada uma questão fundamental para ser analisada, uma vez que uma colaboradora partilhou a sua experiência para alcançar os seus direitos como mulher/mãe. Esta colaboradora passou por um longo processo para usufruir dos seus direitos, uma vez que houve vários entraves por parte da Gerência de Loja. Neste sentido, a colaboradora teve necessidade de recorrer a Sindicatos após ter os seus direitos negados, tal como é possível verificar na próxima citação:

“Em termos profissionais, eu acho que é um bocadinho mau para nós, eles não vêm tanto o lado que tu precisas, o lado em que o teu filho precisa, para eles, eles só vêm que tu estás a faltar é mau para a Empresa ou que estás sempre a faltar. É assim, eu neste momento como acabo por ser mãe solteira, acabo por ter regalias em termos profissionais, em termos de horários e em termos de folgas, mas tive de lutar contra a Empresa, porque me foi negado, eu tive de meter Sindicatos para conseguir o que queria. Eles não são de facilitar, dar, não veem esse lado que é preciso conciliar pessoal e profissional.” (E5)

Podemos verificar que as participantes não partilham todas da mesma opinião acerca dos direitos da mulher/mãe, ou seja, umas consideram que houve uma evolução nos direitos, enquanto que outra consideram que ainda é necessário realizar um longo trabalho nas condições na defesa do direito da mulher/mãe com filhos.

Na questão sobre as facilidades, as garantias e as dificuldades na qualidade de mãe, as colaboradoras demonstraram bastante dificuldade em responder às facilidades que têm no papel de mãe. No entanto, foi possível aferir que houve respostas bastante diferentes nesta questão, tal como prova as seguintes citações:

“Facilidades não existem.” (E6)

“Facilidades: Ter aqui um horário mais flexível para estar sempre a par sobre a situação deles.” (E7)

É assim, eu acabei por ter ser facilitada, por ser mãe solteira, porque eu tenho mesmo o meu filho entregue a mim em termos ter que ir pô-lo e ter que ir buscá-lo e ter que cumprir o meu horário de trabalho, então teve que haver ali uma conjugação de horário e depois o meu filhote também precisa muito de mim em termos de alimentação, não posso estar tão ausente dele, para o poder alimentar, porque ele tem ali umas certas dificuldades. A Empresa foi literalmente obrigada a facilitar porque eles recusaram-me facilitar ao início, eu tive de meter o Sindicato, fazer um bocadinho de frente. Pronto, meteram-se essas dificuldades, como dar-me horário, folgas, porque eu tenho de ter fins-de-semana, tenho de ter essas coisas, tudo o que para eles precisam que a gente faça, não é?” (E5)

Nesta última citação é possível verificar que o que a colaboradora considerava como dificuldades lhe foi concedido através de direitos para se tornarem facilidades. Neste sentido, é possível averiguar a importância de as colaboradoras de usufruírem dos seus direitos como mulher/mãe.

As colaboradoras partilharam das mesmas dificuldades no desempenho do papel como mãe, como o cansaço, a falta de paciência, a falta de tempo para as necessidades dos filhos e para as tarefas domésticas, tal como comprova as seguintes citações:

“É cansativo, é claro que se calhar não venho tão leve, tão fresca como vinha antes de ter filhos. É complicado ter filhos, é o não dormir, é o cansaço, mas acho que se consegue. (E1)

“E noto quando ela às vezes às sextas feiras, quando faço turno da noite, noto que ela coitadinha quer brincar, pergunta-me se eu lhe comprei alguma coisa, eu acho que ela sente depois que como a mãe não está ou o pai, sente ali um bocadinho de miminho, precisa um bocadinho da nossa atenção, ou quando estou de folga, está ela na escola, mas deve notar mais aquela diferença “não estás cá para brincar comigo”, (E2)

“Uma delas, ou seja, como o nosso trabalho é cansativo tanto a nível psicológico, como físico, é difícil a gente vir para casa e ter paciência para acompanhar os miúdos, por exemplo na escola, brincar com eles, ou seja, a gente passa o dia a correr e acaba por não ter tempo para nada. Eu acho que não os acompanho o suficiente.” (E3)

“(…) fazer tarefas com eles, passatempos, interagir com eles e fundamental e muitas vezes o nosso corpo já não permite, depois de um dia exaustivo de trabalho, chegar a casa e fazer as tarefas que maior parte das mães tem para fazer, e ainda ter (paciência ou vontade de brincar” (E8)

No que diz respeito às garantias, as colaboradoras também demonstraram dificuldade em nomeá-las. No entanto, as respostas foram bastante interessantes, sendo que abordaram diferentes perspectivas na qualidade de mãe, tal como prova as seguintes citações:

“É assim, hoje já nada é certo, mas o facto de já estar efetiva, de já lá estar há 9 anos, acaba por ser uma garantia em termos de que sei que posso lutar um bocadinho pelos meus direitos como mãe solteira, percebe? Para conseguir conciliar o pessoal e o profissional, nem sempre é fácil. Se calhar se tiveres a contrato ou há pouco tempo, não tens tanta facilidade em fazê-lo e a minha garantia é o facto de já lá estar efetiva há 9 anos e deu-me manobra para poder lutar um bocadinho pelos meus direitos.” (E5)

“Um futuro melhor para os meus filhos” (E7)

“Contudo a minha maior garantia é que a minha vida esta completa com o meu filho, a nível pessoal e sentimental” (E8)

Neste sentido, é possível apurar que a estabilidade profissional é um fator bastante importante na qualidade de mãe, sendo que têm oportunidade de lutar pelos seus direitos e que têm possibilidade de dar o melhor aos seus filhos.

Na questão se as suas condições laborais lhe permitiam a conciliação entre a sua vida profissional e a sua vida pessoal, as colaboradoras demonstraram diferentes perspectivas sobre esta questão, como o facto de a dinâmica de um casal que se encontra a trabalhar na mesma Entidade Patronal se tornar mais difícil de gerir, o facto de a dinâmica com os filhos se tornar mais complexa quando se encontram no horário pós-laboral, tal como prova as seguintes citações:

“Sim, conseguimos conciliar entre os dois, conseguimos conciliar os horários. Mas lá está, vida pessoal quase que não temos, porque um está de folga sábado, e o outro está de folga no domingo, por isso as folgas ao fim-de-semana não temos. Ele está sempre de folga à sexta-feira para ir buscar os miúdos à escola, eu ultimamente tenho tido as folgas às sextas-feiras, por isso lá está, temos uma folga juntos.” (E1)

“Principalmente quando estamos à noite.” (E3)

O segundo objetivo centra-se no conjunto de estratégias usadas pelas colaboradoras mães com filhos até seis anos na conciliação da sua vida profissional e a sua vida pessoal, ou seja, as colaboradoras partilharam as diferentes estratégias a que recorrem quando têm algum imprevisto no seu meio profissional. Neste sentido, foi possível apurar que as participantes recorrerem maioritariamente a familiares do sexo feminino. No entanto, aquelas que recorrem a amas, partilharam que não têm possibilidade de recorrer a familiares, uma vez que não têm nenhum que lhes possa ajudar.

“A familiares não, porque eu sou do Alentejo, então a minha família está toda no Alentejo, a família do (...) também não vive aqui perto, vizinhos também não, porque não conheço aqui praticamente ninguém. Foi agora o caso, em agosto, a escola da (...) esteve fechada e tive de ir pôr numa ama, porque não a tinha onde pôr.” (E1)

“A minha mãe e a minha sogra.” (E2)

“A amas, familiares são poucos, mas sim.” (E3)

“No meu caso concilio o trabalho com a minha mãe e o meu pai. São eles que ficam com os meus filhos quando estou a trabalhar.” (E4)

“Não recorro a familiares para o ir buscar, não recorro a amigos, nem amas, nem nada. O meu filho está doente, o meu filho tem alguma coisa, que me liguem, eu vou, seja em médico, seja o que for. Eu não recorro a ninguém, sou eu.” (E5)

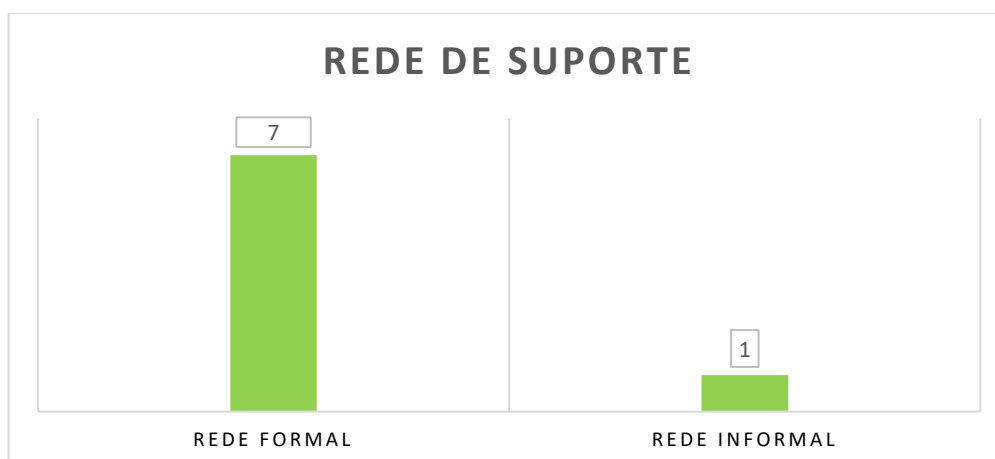
“Se tiver algum imprevisto profissional normalmente recorro a familiares.” (E6)

“A minha sogra.” (E7)

“Num imprevisto que Ocorra recorro sempre que possível a trocas de trabalho do meu Marido se assim for possível, caso não tenha hipóteses, recorro a única familiar que tenho mais próxima a Avo paterna que deixa de ir trabalhar para ficar com o meu filho, dai não poder pedir muita vez porque a vida custa a todos e todos tem suas despesas e compromissos.” (E8)

O terceiro objetivo que iremos abordar é a categorização das perceções das colaboradoras mães com filhos até seis anos sobre a rede de suporte à conciliação da vida profissional e a vida pessoal. Neste objetivo foi possível verificar que a maioria das participantes da investigação recorrem a uma rede formal para ficar responsável dos seus filhos durante o seu horário laboral.

Gráfico 1: Rede de suporte à conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal.



Fonte: Entrevistas realizadas no âmbito da Dissertação “Conciliação entre a Vida Pessoal e a Vida Profissional de mulheres mães com filhos até seis anos”

De acordo com o Gráfico 1, é possível verificar que apenas uma participante da investigação recorre à rede informal para ficar responsável dos seus filhos no seu horário laboral, enquanto que as restantes setes recorrem a uma rede formal. Nas seguintes citações é possível verificar quais às redes que cada participante recorre no seu horário laboral:

“A creche.” (E1)

“Vai este ano para a creche, está na pré-escolar.” (E2)

“Agora está na escola.” (E3)

“No meu horário laboral (trabalho por turnos), fora do horário escolar, eles ficam com a minha mãe ou com o meu pai.” (E4)

“Ele está numa creche.” (E5)

“Durante o horário laboral o meu filho está numa ama.” (E6)

“A minha sogra.” (E7)

“O meu filho fica na pré-escola no meu Horário Laboral de segunda a sexta e ao fim de semana fica com o pai sempre que possível, por vezes tem que se pedir a Familiares para eu poder ir trabalhar.” (E8)

O quarto objetivo que iremos abordar é a perceção do grau de conhecimento das colaboradoras mães com filhos até seis anos sobre as políticas de conciliação disponíveis e existentes na sua entidade patronal. Nesta questão as colaboradoras referiram programas, apoios monetários, políticas de conciliação e apoios aos colaboradores existentes na sua entidade patronal, tal como é possível verificar nas seguintes citações:

“Nós aqui (...) temos bastantes apoios, nós temos uma linha de apoio ao colaborador, e temos bastantes ajudas, desde advogado, desde dentistas, desde psicólogos, temos muitos apoios. Quando engravidei tive um cheque, um cartão presente com 125€, que era uma ajuda para o bebé, temos sempre no Natal, Dia da Criança, dão-nos sempre um vale.” (E1)

“Sim, há vários. Por exemplo, no Verão há o campo de férias, eu nunca inscrevi os meus, mas sei que há. Por exemplo, há ajuda agora na ajuda escola, dão um vale de 10€. Nesse aspeto sim, a Empresa ajuda.” (E3)

“As políticas de conciliação disponíveis na minha entidade patronal é a flexibilidade de horários.” (E6)

“(...) As licenças de Amamentação.” (E8)

Concluimos que as colaboradoras têm conhecimento das iniciativas da Empresa e que têm possibilidade de recorrer a elas. Também é importante referir que esta Empresa detém de diversos programas e apoios direcionados aos seus colaboradores e aos seus filhos.

3.3. Questões pertinentes discutidas em âmbito das entrevistas

De modo a analisar as necessidades das colaboradoras com filhos até seis anos, também foi questionado quais são as políticas e os programas que consideravam que deveriam ser implementados para facilitar a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal. Neste sentido, as colaboradoras demonstraram alguma dificuldade em definir um programa ou uma política, mas deram exemplos de diferentes formas para facilitar o seu quotidiano, como a implementação de horário fixo de modo a acompanhar as rotinas dos filhos, ou que os horários fossem mais rotativos, de modo a que todos os colaboradores tenham oportunidade para que estejam presentes no meio familiar. Um exemplo também fundamental, é o processo para usufruir dos direitos disponíveis, ou seja, consideram que deveria ser um processo mais fácil de aceder.

“Trabalhar de segunda a sexta, ter um horário de escritório. Eu gostava mesmo de ter cá familiares ou alguém que me conseguisse apoiar, e não tenho. É tudo mesmo escola ou ama, porque não tenho mais, se houver alguma coisa, não tenho mesmo onde deixar a (...).” (E1)

“eu tenho colegas que são mães e é raro conseguirem jantar com o filho, e isto é muito mau, percebe? Eu sei que quando vamos para ali, sabemos que temos horários de manhã, de tarde, de noite, temos fins-de-semana, estamos a falar de um ramo de supermercados, não é? Mas depois a nossa vida também vai mudando enquanto lá estamos. Eu também quando idealizei ser mãe não foi para ficar sozinha com um filho nos braços e a minha vida teve de se adaptar com um filho nos braços e a ter de conciliar tudo, não posso deixar nem um filho, nem podia deixar o meu trabalho. Então isso é muito importante, haver uma conjugação de ambas as partes. Eu acho que nesse aspeto, deveria ser mesmo obrigatório e eu acho que às vezes à colegas que o têm por medo, é mesmo medo de pedir os direitos que têm, porque eu acho que é muito mau. Podia ser muito mais rotativo, (...) fechos, aberturas e intermédios, e às vezes o que acontece é que temos colegas que por exemplo em um mês, quatro semanas, três são ao fecho, e uma a abrir, deveria ser mais um horário mais rotativo, de maneira em termos de folga, ter um fim-de-semana por mês, por exemplo.” (E5)

“Porque até mesmo o processo para adquirir /pedir para usufruir um direito é massacrador para nós em termos de burocracias esse direito.” (E8)

No seguimento da última questão, também foi questionado às participantes se consideravam que a criação de serviços para crianças seria vantajosa para conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal. Neste sentido, foi possível verificar que apenas uma participante considerou que não seria vantajoso para si a criação de equipamentos direcionados para crianças, enquanto que as outras sete consideraram que seria uma mais valia a criação

destes serviços. As participantes consideraram que seria benéfico a criação destes serviços se incluísse um acordo monetário com os colaboradores da Empresa e se adequasse aos horários existentes na Empresa, de modo a fornecer uma resposta completa e adequada. Importa salientar que as colaboradoras consideram que a creche existente no “Local X” uma iniciativa que apoia bastante os colaboradores que são pais e que deveria ser alargada para outros pontos dos países. Nas seguintes citações, é possível verificar o ponto de vista das colaboradoras sobre a questão discutida:

“Eu até já sugeri isso na Empresa e sei que há na (...), têm uma creche. Percebe? Alguma coisa que apoiasse as colaboradoras, que nos dessem um sítio para pôr os filhos, uma creche, uma escola ou um ATL, que nos apoiasse. Principalmente quando nós estamos a fazer horários noturnos, ou alguma coisa assim.” (E3)

“A criação de serviços seria uma mais valia em termos monetários para nós pais e mesmo para a própria Empresa penso que traria benefícios.” (E6)

“Talvez se eles tivessem uma creche, com descontos para os filhos dos funcionários, já era uma mais valia. Uma creche com maior carga horária, pelo menos até às 19h/20h, mais tempo. No (...) sei que tem uma creche, e que acho que aqui também devia de ter, ou uma creche específica para funcionários ou um pequeno desconto para os pais que não têm tantos recursos para poder pagar um infantário.” (E7)

As colaboradoras também foram questionadas se consideravam que o facto de serem mães poderia prejudicar a progressão na sua carreira profissional, tendo sido possível aferir que existem juízos diferentes relativamente a esta questão, sendo que umas consideram que há fatores que podem impedir a progressão de carreira, enquanto que outras consideram que o facto de serem mães não influencia esta questão.

Os fatores que as colaboradoras consideram que podem impedir a progressão de carreira, são: a redução de horário enquanto se encontram a amamentar, a disponibilidade horária que outros cargos exigem, o aumento das responsabilidades e o facto de haver possibilidade de serem deslocadas da sua área de residência. Neste sentido, as colaboradoras consideram que a sua disponibilidade para desempenhar cargos mais elevados podem influenciar mutuamente o seu papel de mãe e o seu papel profissional, sendo que as exigências de cada papel podem entrar em confronto. As citações seguintes demonstram o ponto de vista das colaboradoras sobre esta questão:

“Exatamente, até porque eu já tive uma oportunidade para ser chefe e não o fui porque estava a amamentar, ou seja, só fazia seis horas e não fui por causa disso.” (E3)

“O facto de ser mãe pode prejudicar sim no meu caso concreto, uma vez que sou mãe solteira e não tenho grandes hipóteses de ser colocada num posto longe de casa.” (E4)

“O facto de ser mãe pode prejudicar a progressão na carreira profissional se nós assumirmos esse papel de mãe na plenitude, o facto de querermos ser mães presentes, termos qualidade de vida com o nosso filho, etc.” (E6)

“Tenho que ter muitas responsabilidades aqui e muito tempo, e Tenho falta de tempo para essas coisas.” (E7)

No entanto, houve participantes que consideraram que o facto de serem mães não era um impedimento na sua progressão de carreira, sendo que não têm como objetivo profissional alcançar postos de trabalho mais elevados dentro da Empresa. No entanto, a colaboradora também considerou que desempenhar uma função com mais responsabilidade exigia uma maior conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal, tal como é possível verificar na citação seguinte:

“Não, porque não... Vá lá, o meu objetivo também nunca foi muito subir muito mais, porque como tenho a mais velha e depois veio a mais pequenina, nunca tive aquela (...) Se a pessoa quiser mais qualquer coisa também tem de deixar mais à parte a vida familiar e não é fácil, e às vezes não é fácil para a pessoa subir também se torna depois complicado ter as filhas.” (E2)

Neste sentido, é possível apurar que todas as participantes consideram que a progressão de carreira exige um maior esforço por parte das colaboradoras para conciliar a vida profissional e a vida pessoal, sendo que exige mais responsabilidades.

Na análise das entrevistas realizadas é possível concluir que a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal é uma discussão bastante pertinente na sociedade atual, sendo que existem experiências profissionais e pessoais que influenciam mutuamente esta questão.

CONCLUSÃO

A conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal é um debate fundamental na sociedade atual, uma vez que tem vindo ganhar mais destaque nos últimos anos devido a todas alterações que assolam o meio laboral e o meio profissional. No entanto, este estudou centrou-se nos papéis que as mulheres desempenham nesta questão, sendo que existem diversos fatores que influenciam mutuamente esta questão.

Na dimensão empírica da pesquisa consideramos ser necessário explorar, mais especificamente, as perceções das colaboradoras sobre as condições laborais que promovem a conciliação da sua vida profissional e a sua vida pessoal, categorizar as perceções das colaboradoras sobre a rede de suporte que recorrem no seu quotidiano, sintetizar o conjunto de estratégias usadas pelas colaboradoras para fazer face às responsabilidades profissionais e perceber o grau de conhecimento das colaboradoras sobre as políticas de conciliação disponíveis e existentes na sua entidade patronal.

Na análise dos dados recolhidos, foi possível verificar que existem experiências diferentes no que diz respeito condições laborais referentes à conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal, o que torna a investigação mais rica e diversificada, sendo que é possível analisar diferentes fatores que influenciam esta questão. Neste sentido, foi possível verificar que um dos fatores mais salientados pelas colaboradoras foi a questão da rotatividade de horários, uma vez que influencia bastante a dinâmica familiar, podendo impedir a sua presença ou participação em tarefas que consideram fundamentais na vida dos filhos. No entanto, outras defendem que a questão dos horários pode ser ultrapassada se existir acordo entre elas e as suas Chefias diretas, sendo que consideram se houver um equilíbrio no horário proposto é possível conciliar as responsabilidades profissionais e pessoais.

No que diz respeito à rede de suporte para a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal, foi possível verificar que a maioria das colaboradoras recorre a rede formais no seu horário laboral, ao contrário do que acontece nas estratégias utilizadas caso que tenham algum imprevisto no seu meio profissional, uma vez que a maioria recorre aos seus familiares mais próximos, ou seja, à sua rede informal.

Aas redes de suporte desempenham um papel fundamental para que as colaboradoras possam desempenhar as suas funções profissionais. Neste sentido, as colaboradoras consideraram que a criação de serviços direcionados para crianças, em parceria com a sua Entidade Patronal, seria uma mais valia para o seu desempenho profissional, uma vez que poderiam deixar os seus filhos a cargo de uma instituição que estivesse adaptada aos seus

horários e as suas necessidades económicas e sociais. Nesta lógica, seria fundamental a criação de projetos que apostassem nestes equipamentos, de modo a responder às necessidades dos colaboradores nos seus papéis de pais.

As colaboradoras demonstraram diferentes conhecimentos em relação às políticas e aos programas vigentes na sua Entidade Patronal, uma vez que umas referem que não conhecem qualquer política ou programa direcionado para esta questão. Desta forma, seria bastante vantajoso que apostassem ainda mais na divulgação e propaganda das iniciativas que existem neste âmbito de forma específica e clara. No entanto, outras referiram de imediato iniciativas que consideram fundamentais para a conciliação entre a vida profissional e vida pessoal, como:

- Políticas de Conciliação – Lei da amamentação, Flexibilização de horários, Banco de Horas;
- Apoios monetários – Cartão presente na gravidez, Vale de Natal e Cartão Presente no Dia da Criança;
- Programas – Campo de férias.

Neste sentido, é possível aferir que existem iniciativas em diferentes âmbitos para a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal.

Na análise de dados, também foi possível averiguar que a composição do agregado familiar também influencia a conciliação entre a vida profissional e vida pessoal, sendo que as colaboradoras que se encontram numa família monoparental consideram que têm mais benefícios do que as famílias nucleares, uma vez que têm acesso a mais direitos e regalias por se encontrarem sozinhas a desempenhar as responsabilidades parentais no maior período de tempo. Nesta lógica, estas colaboradoras consideram que todas as mulheres/mães deveriam usufruir os mesmo direitos e regalias, sendo que têm o mesmo direito de estarem presentes na vida dos filhos, sem terem de prejudicar as suas responsabilidades profissionais.

As colaboradoras também abordaram uma questão fundamental para o usufruto da conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal, as Chefes de Secção e a Gerência de Loja, ou seja, consideram que os colaboradores que se encontram nestes cargos podem dificultar o acesso aos direitos que as colaboradoras têm como mães. Nesta situação, as colaboradoras apontam a falta de sensibilidade, a falta de conhecimento ou falta de proximidade que existem entre ambos. Neste sentido, é fundamental que exista uma campanha de sensibilização junto aos Chefes de Secção e às Gerências de Loja, de modo a que conheçam todas as medidas que envolvem esta questão, de modo a atuar de forma profissional e adequada.

A conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal é algo que deve ser trabalhado nas Empresas, junto dos seus colaboradores, de modo a que tenham conhecimento das suas necessidades e preocupações para aplicarem medidas adequadas.

A conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal é um tema que influencia diferentes esferas da sociedade, como as Empresas, a Família, o Estado, os Equipamentos Sociais, entre outros. Neste sentido, é necessário que haja um olhar constante sobre as alterações existentes na sociedade, para que seja possível fornecer respostas compatíveis com as necessidades existentes. Portanto, este é um tema que estará em constante análise, sendo que ainda existem muitas adaptações que são necessárias realizar para que a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal seja realizada de forma adequada e equilibrada.

A conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal é uma área de intervenção do Serviço Social (SS), uma vez que o SS detém de ferramentas e instrumentos fundamentais para o desenvolvimento e implementação de medidas e políticas sociais que apoiem a evolução desta questão social.

É fundamental que o assistente social (AS) proceda a diagnósticos sociais no contexto profissional em que se encontra, de modo a interpretar as diferentes variáveis da questão social que pretende investigar. Neste sentido, é fundamental que o AS adote técnicas e instrumentos para realizar uma recolha de dados que lhe dê informações suficientes para proceder a uma intervenção adequada. Na conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal, a análise SWOT é uma técnica bastante adequada, sendo que permite analisar as forças, fraquezas, oportunidades e ameaças existentes nos recursos que pretendem recorrer para a implementação de novas medidas. Neste sentido, é possível verificar que o AS deve estar presente em diferentes vertentes, para ter oportunidade de implementar medidas sociais que respondem às necessidades das pessoas e das organizações.

É fundamental que o Serviço Social esteja presente nas Empresas, de modo que a partir da Responsabilidade Social de cada Empresa, possam adotar medidas para fazer face à conciliação da vida profissional e da vida pessoal dos trabalhadores.

BIBLIOGRAFIA

- Amaro, Fausto e Rui Moura (2008), *Igualdade de Género no trabalho: situações problema e perspectivas de futuro*, Lisboa, IEFP
- Câmara Municipal de Loulé (2019), “Políticas de Conciliação.”
- Câmara Municipal de Loulé (2019), “Os nossos princípios”.
- Câmara Municipal de Loulé (2020), “Conciliar a Vida Profissional, Familiar e Pessoal”
- Costa, Joana Cristina Ferreira da (2012), Práticas de conciliação entre o trabalho e a família: Um estudo exploratório, Mestrado em Gestão, Minho, Universidade do Minho - Escola de Economia e Gestão.
- Ferreira, Marco Paulo Justino (2019), A influência da flexibilização do trabalho no comprometimento organizacional e na intenção de abandono: um estudo com os trabalhadores estudantes do ensino superior português”, Mestrado em Gestão de Empresas, Leiria, Instituto Politécnico de Leiria – Escola Superior de Tecnologia e Gestão
- Guerreiro, M. D., Pereiro, Inês (2006), “*Responsabilidade Social das Empresas, Igualdade e Conciliação Trabalho-Família: Experiências do Prémio Igualdade é Qualidade*”, Lisboa, CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Guerreiro, M. D., Lourenço, V., e Pereira, I. (2006), “*Boas práticas de conciliação entre vida profissional e vida familiar*”, 4-ª Edição, Lisboa, CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- GRAAL (2000), “Guião Básico sobre Conciliação Trabalho e Família”, Ministério do Trabalho e da Solidariedade.
- GRAAL (2002), “Guião de Boas Práticas: Conciliar a vida profissional, familiar e social”,
- Instituto da Segurança Social, IP, (2009) “Conciliação entre vida profissional e vida familiar: Caso de dependência”
- Jerónimo Martins (2010) “Responsabilidade Social Interna” (online), consultado em 11-10-2020. Disponível em <https://www.jeronimomartins.com/pt/responsabilidade/ser-um-empregador-de-referencia/responsabilidade-social-interna/>
- Monteiro, Rosa e Sílvia Portugal (2013), “As políticas de conciliação nos planos nacionais para a igualdade: uma análise dos quadros interpretativos”, Ex aequo, 27.
- Nova School of Business and Economics (2018), “*Desafios à conciliação família-trabalho*”, CIP
- Neto, Pedro Luiz de Oliveira Costa (2002), *Estatística* - 2ª Edição, São Paulo, Editora Edgard Blücher
- Pinto, Ana Maria (2000), As Diferenças de Género na Perceção do Conflito Trabalho – Família, Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, Minho, Universidade do Minho.
- Portugal, Sílvia (2008), “As mulheres e a produção de bem-estar em Portugal”, *Oficina do CES*, nº 319
- República Portuguesa (2019), Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar – 3 em Linha

Silva, Diana Carina Mateus (2014), “Articulação da rede formal e informal do apoio ao idoso”, Mestrado em Gerontologia Social, Coimbra, Fundação Bissaya Barreto.

Silva, Eugénio Alves da (2013), “As metodologias qualitativas de investigação nas Ciências Sociais”, *Revista Angolana de Sociologia*, 13

Torres, Anália Cardoso (2004), *Vida Conjugal e Trabalho – Uma Perspetiva Sociológica*, Oeiras, Celta Editora.

Torres, Anália Cardoso, *et.al* (2005), *Homens e Mulheres: Entre Família e Trabalho*, Lisboa, Direção-Geral de Estudos, Estatísticas e Planeamento.

Fontes:

Decreto Lei nº 33/2014, Série I de 2014-03-04.

Decreto-Lei nº 91/2009, Série I de 2009-04-09

Lei nº 7/2009, Série I de 2009-02-12

ANEXOS

Consentimento Informado



CONSENTIMENTO INFORMADO

A _____, foi informado (a) sobre a investigação intitulada "Conciliação entre a Vida Pessoal e a Vida Profissional de mulheres mães com filhos até seis anos".

Este estudo tem como objetivo geral analisar e interpretar as perceções das colaboradoras mães com filhos até três anos sobre a conciliação da sua vida profissional e a sua vida pessoal.

Foi esclarecido que, por ser uma participação voluntária e sem interesse financeiro, o(a) senhor(a) não terá direito a nenhuma remuneração. A participação na pesquisa não incorrerá em riscos ou prejuízos de qualquer natureza.

A técnica utilizada na recolha de dados nesta investigação será baseado num guião de entrevista semiestruturado com 8 questões abertas. Os dados recolhidos nas entrevistas são considerados sigilosos e confidenciais. A análise de dados será apenas realizada pela investigadora e o seu orientador.

A sua identidade permanecerá no anonimato, sendo as informações recolhidas nesta entrevista confidenciais, e apenas utilizadas na realização deste trabalho, cumprindo as normas éticas e de proteção de dados.

Declaro que obtive de forma apropriada e voluntária o Consentimento Informado para a participação neste estudo e **que autorizo a realização da entrevista.**

Lisboa, ____ de _____ de 2020.

Responsável da Investigação

Participante da Investigação

PREÂMBULO

Eu, Catarina Alexandra Florêncio Advinha, encontro-me a desenvolver uma dissertação, sobre a “Conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal de mães com filhos até seis anos”, no âmbito do Mestrado de Serviço Social no ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa, com orientação do Professor Jorge Ferreira.

A presente dissertação tem como objetivo geral “analisar e interpretar as perceções das colaboradoras mães com filhos até seis anos sobre a conciliação da sua vida profissional e a sua vida pessoal”.

O presente trabalho fundamenta-se em princípios éticos de investigação, ou seja, o anonimato de confidencialidade será garantido em todas etapas de investigação.

GUIÃO DE ENTREVISTA - SEMIESTRUTURADA

1º: Considera que a conciliação da vida profissional e familiar de mães com filhos menores constitui um problema na sua atividade profissional? Se sim procure dar-nos evidência sobre o respetivo problema.

2º: O problema referido na questão 1 em sua opinião tem vindo a complexificar-se ou ganhou melhores condições na defesa do direito da mulher/mãe com filhos? Independente da sua resposta pedimos que nos dê exemplos elucidativos que nos permita identificar os fatores positivos e negativos.

3º: Na sua qualidade de mãe dê-nos a sua experiência de vida, referindo facilidades, garantias e dificuldades.

4º: Numa hipótese de ter algum imprevisto no meio profissional, quais são as suas estratégias para conciliar as responsabilidades como mãe? Por exemplo: recorre aos seus familiares, aos seus vizinhos, a amas...?

5º: Quem é que está encarregue do seu filho durante o seu horário laboral?

6º: Se considera que as suas condições laborais permitem a conciliação entre a sua vida profissional e a sua vida pessoal, dê-nos exemplos.

7º: Consegue identificar as políticas de conciliação disponíveis na sua entidade patronal? Se sim

8º: Com base na sua experiência de vida, diga-nos o que considera que deveriam ser as políticas e programas de conciliação?

Agradeço a sua participação!