



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Serviço Social Empresarial e o apoio à parentalidade: políticas de bem-estar e qualidade de vida dos trabalhadores

Sónia Cristina da Cunha Major

Mestrado em Serviço Social

Orientadora:

Doutora Elsa Rocha de Sousa Justino, Professora Auxiliar

Iscte - Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2025



SOCIOLOGIA
E POLÍTICAS PÚBLICAS

Departamento de Ciência Política e Políticas Públicas

Serviço Social Empresarial e o apoio à parentalidade: políticas de bem-estar e qualidade de vida dos trabalhadores

Sónia Cristina da Cunha Major

Mestrado em Serviço Social

Orientadora:

Doutora Elsa Rocha de Sousa Justino, Professora Auxiliar

Iscte - Instituto Universitário de Lisboa

Agradecimentos

Antes de mais, quero agradecer ao ISCTE pela oportunidade de, ao fim de 40 anos, poder ingressar no ensino superior e viver esta inesquecível viagem de cinco anos, que agora termina, mas da qual levo comigo as melhores recordações.

A minha gratidão estende-se também à TAP Air Portugal, a minha empresa de sempre, que faz parte da minha vida e onde, com orgulho e dedicação, procuro todos os dias dar o melhor de mim.

Agradeço muito à minha orientadora, Doutora Elsa Justino pela paciência, disponibilidade e apoio neste processo. À Doutora Cláudia Rosa, que me acompanhou durante os estágios curriculares e cuja amizade levo para a vida.

Aos notáveis professores e pessoas extraordinárias com quem tive o privilégio de aprender: Professor Pablo Álvarez-Pérez, Professora Sónia Pintassilgo, Professora Maria João Pena e Professora Helena Rocha - a vossa dedicação faz verdadeiramente a diferença.

Às minhas companheiras de “viagem”, Núria, Rita, Inês por estarem sempre presentes, disponíveis e ajudarem aqui a “mamã” sempre que precisei. E à Maria Firmina, pelo força e coragem que me deu neste tempo todo...levo-vos no meu coração e estarei sempre aqui para vocês.

Ao Alberto, pelo apoio e disponibilidade que sempre teve comigo.

Ao meu Pai, que partiu cedo demais e não teve tempo de ver quem me tornei. Mas sei que onde quer que esteja está a torcer por mim e orgulhoso desta conquista.

À minha querida Mãe, verdadeira guerreira, que apesar das dificuldades da vida, aos 81 anos continua a ser o meu maior exemplo de força e resiliência, lembrando-me sempre a não baixar os braços: *“Se te meteste nisso, não vais desistir agora.”*

E por fim às mais importantes, aos amores da minha vida: as minhas queridas filhas. MUITO OBRIGADA por tudo: pela paciência e pelo apoio, obrigada pelos sorrisos que tantas vezes me deram forças, mesmo quando o tempo vos trouxe menos 'mãe' do que mereciam. Vocês são muito mais do que alguma vez poderia ter sonhado, e em cada uma encontro motivos infinitos de orgulho e esperança. Se esta caminhada tem valor, é porque nela levo comigo o vosso amor, que é, e será sempre, a minha maior conquista.

Resumo

O desenvolvimento sustentável das grandes empresas está intrinsecamente ligado à satisfação, estabilidade e produtividade dos seus colaboradores, sendo o equilíbrio entre vida profissional e familiar um fator determinante. A parentalidade, enquanto desafio central na vida adulta, exige uma conciliação eficaz com as exigências laborais. Esta dissertação analisa o papel da Responsabilidade Social Empresarial no apoio à parentalidade, com foco nas perceções dos trabalhadores da TAP Air Portugal sobre as práticas institucionais adotadas.

Através de um estudo quantitativo, baseado num inquérito por questionário, verificou-se que, embora existam medidas como horários flexíveis, teletrabalho e apoios parentais, a perceção dos colaboradores é marcada por desconhecimento e desigualdade no acesso às políticas. A maioria considera que a empresa cumpre apenas os requisitos legais, sem promover iniciativas internas adicionais que favoreçam a conciliação entre trabalho e família.

Destacam-se como preferências dos trabalhadores: maior flexibilidade horária, possibilidade de teletrabalho em momentos de exigência familiar e apoios diretos como creches ou subsídios. Identificou-se ainda uma lacuna estrutural relevante — cerca de 13,6% dos colaboradores não dispõem de redes de apoio — o que pode comprometer o seu bem-estar e desempenho. A análise revelou diferenças de género significativas, com as mulheres a manifestarem uma visão mais crítica, refletindo desigualdades na distribuição das responsabilidades familiares.

Palavras-chave: Responsabilidade Social Empresarial; Boas práticas; Igualdade; conciliação; família, Serviço Social

Abstract

Sustainable development in large companies is intrinsically linked to the satisfaction, stability, and productivity of employees, with work–life balance being a determining factor. Parenthood, as a central challenge in adult life, requires effective reconciliation with professional demands.

This dissertation analyses the role of Corporate Social Responsibility in supporting parenthood, focusing on TAP Air Portugal employees' perceptions of the institutional practices adopted.

Through a quantitative study based on a questionnaire survey, it was found that although measures such as flexible schedules, telework, and parental support exist, employees' perceptions are marked by lack of awareness and unequal access to policies. Most believe that the company only meets legal requirements, without promoting additional internal initiatives for work–family balance.

Employees' main preferences include greater schedule flexibility, the possibility of telework during periods of increased family demands, and direct support such as childcare or subsidies. A significant structural gap was identified—around 13.6% of employees lack support networks—which may compromise their well-being and performance. The analysis also revealed substantial gender differences, with women expressing a more critical perspective, reflecting inequalities in the distribution of family responsibilities.

Keywords: Corporate Social Responsibility; Good practices; Equality; Conciliation; Family; Social Work

Índice

Agradecimentos.....	i
Resumo.....	iii
Abstract	v
Índice	vi
Índice de tabelas.....	viii
Índice gráficos.....	viii
Introdução	1
Capítulo 1: Enquadramento Teórico	3
1.1. A Responsabilidade Social Empresarial (RSE)	3
1.2. A importância do Serviço Social Empresarial.....	5
1.3. Conciliação Trabalho-Família (WLB).....	6
1.4. A Parentalidade e a Igualdade de género	8
Capítulo 2: O Estado da Arte.....	11
2.1. A importância da cultura organizacional.....	11
2.2. A satisfação no trabalho e o equilíbrio trabalho-família.....	12
2.3. Políticas inclusivas e amigas da família em Portugal	13
Capítulo 3: Metodologia	15
3.1. Estratégia e Método de Investigação	15
3.2. Universo do estudo e Amostra.....	17
3.3. Técnica de recolha e tratamento de dados	18
3.4. Questões Éticas.....	19
Capítulo 4: Apresentação, Análise e Discussão dos Resultados	21
4.1. Caracterização Sociodemográfica da Amostra	21
4.2. Perceção sobre o Apoio à Parentalidade na Empresa	23
4.3. Flexibilidade e Conciliação Trabalho-Família	26

4.4. Benefícios e Políticas de Apoio à Parentalidade	30
4.5. Impacto das Políticas na Fidelização e Bem-Estar	32
4.6. Satisfação com as Práticas Instituídas	35
4.7. Perceções e Recomendações dos Trabalhadores.....	36
Conclusões.....	38
Bibliografia.....	41
ANEXO A - Exemplos de Boas Práticas Organizacionais de Proteção da Parentalidade e Conciliação Trabalho-Família em Portugal.....	48
ANEXO B – Pedido de Autorização para aplicação de questionário aos trabalhadores da TAP Air Portugal	49
ANEXO C - Inquérito por questionário aos trabalhadores da TAP Air Portugal	50
ANEXO D - Análise descritiva das variáveis, sexo, estado civil, habilitações académicas e idade	56
ANEXO E - Resultados do teste T e Qui-Quadrado: comparação das médias por sexo na variável 2_4..	57
ANEXO F - Resultados estatísticos da Q4.2 por sexo: distribuição de opções e número de escolhas.....	58
ANEXO G – Análise Comparativa do grau de Satisfação entre Trabalhadores com e sem filhos	59

Índice de tabelas

Tabela 1-Exemplos de Projetos e Iniciativas de Conciliação entre Vida Profissional, Pessoal e Familiar em Portugal.....	7
---	---

Índice gráficos

Gráfico 1 – Distribuição percentual de trabalhadores com e sem filhos ou dependentes a cargo, por sexo	22
Gráfico 2 – Distribuição do número de dependentes a cargo, por sexo	23
Gráfico 3 – Distribuição etária dos dependentes	23
Gráfico 4 – Apoio à Parentalidade e Promoção do Equilíbrio Trabalho-Família pela Empresa (1 a 5).24	
Gráfico 5 – Distribuição das respostas 2.2, por sexo	25
Gráfico 6 – Distribuição das respostas à pergunta 2.3 por sexo em percentagem	26
Gráfico 7 – Distribuição de respostas por nível de concordância.....	27
Gráfico 8 – Percentagem de respostas sobre a permissão do teletrabalho em situação de emergência familiar	28
Gráfico 9 – Percentagem de respostas sobre os recursos de apoio familiar na conciliação trabalho-família	29
Gráfico 10 – Conciliação sem dificuldades das responsabilidades parentais com a sua atividade profissional.....	29
Gráfico 11 – Distribuição das respostas sobre os benefícios de apoio à parentalidade disponibilizados pela TAP	31
Gráfico 12 – Percentagem dos Benefícios de Apoio à Parentalidade mais importantes para os trabalhadores.....	32
Gráfico 13 – Distribuição das respostas à questão 4.3, por grau de concordância	33
Gráfico 14 – Distribuição das respostas à questão 4.3, por grau de concordância	34
Gráfico 15 – Distribuição das respostas à questão 4.4, por grau de concordância	34
Gráfico 16 – Grau de satisfação com as práticas instituídas na empresa.....	35
Gráfico 17 – Média da satisfação com as práticas de instituídas na empresa, por sexo.....	36

Introdução

O presente trabalho tem como finalidade contribuir para a compreensão das relações entre o círculo do trabalho e da família, dando particular relevância às práticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar no apoio à parentalidade, instituídas nas grandes empresas.

A motivação para o tema relaciona-se primeiramente com a subida do número de trabalhadores das grandes empresas, que segundo o INE, sofreu um aumento de cerca de 30% entre 2012 e 2022 (INE, 2023). Em sentido oposto, e pese embora as várias políticas de promoção e apoio à parentalidade introduzidas nos últimos anos pelos sucessivos governos e não só, encontra-se a taxa de natalidade, que tem vindo a diminuir e em 2021 atingiu o valor mais baixo alguma vez registado (INE, 2023).

A revisão da literatura tende a apontar que a sociedade em geral, e o mundo empresarial, em particular, têm vindo a reconhecer a importância da conciliação entre o trabalho e a vida familiar procurando desenvolver iniciativas para promover essa conciliação (Teixeira & Nascimento, 2011).

Paralelamente à evolução das políticas públicas, também as grandes empresas têm desenvolvido e ampliado iniciativas de apoio à parentalidade, com o objetivo de promover um melhor equilíbrio entre a vida profissional e familiar dos seus trabalhadores.

Essas ações integram as estratégias de Responsabilidade Social Empresarial (RSE) e evidenciam o compromisso das organizações com o bem-estar dos seus trabalhadores.

Neste contexto, o Serviço Social assume um papel fundamental, enquanto “profissão de intervenção e disciplina académica que promove o desenvolvimento e a mudança social, a coesão social, o empowerment e a promoção da Pessoa” (IFSW, 2014). A sua atuação é particularmente relevante na operacionalização das políticas de RSE, sobretudo no que diz respeito à conciliação entre trabalho e família e à promoção da igualdade de género.

A constituição de uma família, para muitos representa um sonho e uma ambição e na maioria das vezes, é o início de um caminho ao lado de outra pessoa que partilha os mesmos sonhos. No entanto, é sabido que o exercício do papel profissional é indispensável à manutenção económica da família e aos objetivos de vida.

A gestão das obrigações profissionais e familiares não está isenta de conflitos pelo que poderão surgir variadas situações geradoras de conflitos referentes à divergência nas responsabilidades e tempo do casal nos trabalhos domésticos e no cuidado com os filhos; à sobrecarga de trabalho e ao cumprimento de metas exigido pela empresa, entre outras.

Numa era marcada pelos efeitos da Covid-19, o mercado de trabalho sofreu profundas transformações: o desemprego cresceu de forma abrupta, enquanto o teletrabalho expandiu-se

aceleradamente, obrigando empresas e colaboradores a adaptarem-se a novas ferramentas digitais (Balsanulfo et al., 2025). Além disso, a desigualdade de género no mercado de trabalho pós-Covid-19 manteve-se como uma realidade estrutural e, em alguns indicadores, agravou-se.

Durante a pandemia, as mulheres foram mais afetadas pelo desemprego e pela redução de rendimentos, sobretudo porque estão sobrerrepresentadas em setores altamente impactados, como turismo, restauração, serviços pessoais e comércio. Ademais, a sobrecarga da dupla jornada — trabalho remunerado e tarefas domésticas/cuidados — intensificou-se, já que as medidas de confinamento e o fecho de escolas aumentaram a responsabilidade das mulheres pelo cuidado de crianças e dependentes, dificultando a conciliação com o emprego e limitando oportunidades de progressão profissional (Queirós et al, 2021).

A investigação sobre o tema assume particular relevância no campo das ciências sociais, na medida em que possibilita a identificação de barreiras estruturais e a formulação de soluções que promovam a igualdade de género e a harmonização das esferas profissional e familiar. Tal abordagem revela-se benéfica para os trabalhadores, para as organizações e para a sociedade em geral, ao contribuir para a construção de ambientes laborais mais justos, produtivos e inclusivos. O presente estudo teve como campo empírico a empresa de transporte aéreo TAP Air Portugal.

Deste modo, apresenta-se como objetivo geral desta dissertação: identificar quais as práticas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar no apoio à parentalidade instituídas na TAP Air Portugal, mais valorizadas pelos seus trabalhadores. Como os objetivos específicos, procurou-se, (1) conhecer as práticas de conciliação entre a vida profissional e a familiar mais praticadas na empresa; (2) analisar as preferências dos trabalhadores relativamente às medidas de apoio à parentalidade e (3) Identificar outras medidas de apoio à parentalidade que, na perspetiva do trabalhador, a empresa devesse implementar.

Para a realização deste estudo, contou-se com as respostas voluntárias dos trabalhadores da empresa TAP Air Portugal, através de um questionário disponibilizado online, e cuja pretensão foi analisar e refletir o apoio que é dado à parentalidade nessas organizações aos pais e àqueles que o pretendem ser.

Atualmente existem alguns estudos sobre esta temática (Santos, Justino e Marques, 2018; Andrade, 2017; Leão et al., 2024), mas não especificamente sobre o apoio à parentalidade e na perspetiva do trabalhador de uma grande empresa.

Capítulo 1: Enquadramento Teórico

Este primeiro tópico, relacionado com aspetos teóricos, pretende abordar e clarificar alguns conceitos associados à temática em análise, na presente investigação.

Assim, para que fosse possível a apresentação de alguns pontos essenciais para a compreensão do tema, realizou-se uma extensa revisão bibliográfica sobre estudos e conceitos sobre esta temática.

Primeiramente afigura-se de extrema relevância a compreensão do que é a Responsabilidade Social Empresarial (RSE), mais especificamente a nível interno, e como esta, através da implementação de políticas internas e do Serviço Social Empresarial, pode ter impacto direto no bem-estar e na qualidade de vida dos trabalhadores. De seguida é apresentada a ideia de conciliação trabalho-família (WLB) e igualdade de género, conceitos fundamentais quando falamos de organizações familiarmente responsáveis.

1.1. A Responsabilidade Social Empresarial (RSE)

Na atualidade, é muito comum ouvir-se falar de Responsabilidade Social. Está presente em várias esferas da nossa vida, seja no contexto individual, que corresponde às escolhas conscientes que cada indivíduo tem no seu dia a dia; no plano governamental, que atribui ao governo o dever de criar políticas públicas para promover a igualdade, o desenvolvimento sustentável e o bem-estar da população, ou ainda no plano empresarial que envolve a adoção de práticas que beneficiam a sociedade além das obrigações legais, incluindo iniciativas ambientais, sociais e de governança.

A empresa pode ser compreendida como um organismo social composto por recursos humanos, técnicos e materiais, incluindo os recursos naturais, cuja finalidade principal é a obtenção de lucro ou a prestação de serviços à comunidade (Teles, 2010).

Tendo em conta que um dos objetos de estudo da presente investigação é a Responsabilidade Social Empresarial, impõe-se uma definição e caracterização do conceito mais pormenorizada, assim como a sua evolução.

O conceito de RSE ganhou destaque a partir da segunda metade do século XX, mas já existiam preocupações semelhantes em épocas anteriores, como evidenciado por Andrew Carnegie em 1889, ao defender a responsabilidade das empresas no tratamento dos seus trabalhadores (Teles, 2015).

Já no século XX, a teoria clássica de Friedman, um dos mais influentes economistas do seu tempo, defendia que a única responsabilidade social das empresas era maximizar lucros para os acionistas, desde que respeitando as regras do mercado e a lei. Friedman considerava a RSE uma “doutrina subversiva” numa sociedade livre, argumentando que ações sociais deveriam ser realizadas pelos

indivíduos, não pelas empresas, pois quando as empresas direcionam recursos para atividades sociais ou ambientais, estão a utilizar fundos que poderiam ser aplicados na maximização dos seus lucros, o que, em última análise, traria benefícios mais amplos para a sociedade (Friedman, 1970).

Mais tarde, em 1984, Edward Freedman introduz uma nova dimensão de avaliação da RSE, os stakeholders, que define como “indivíduos ou grupos que podem afetar ou ser afetados pela realização dos objetivos da organização”. Nestes grupos estão os clientes, os acionistas, os empregados, os fornecedores, o governo, os sindicatos, a comunidade local, entre outros.

A visão de Freeman, apoiada por William M. Evan vem, mais tarde, resultar na chamada Teoria dos Stakeholders, que propõe uma visão alternativa à teoria anteriormente referida, que priorizava exclusivamente os interesses dos acionistas. Segundo esta nova abordagem, a empresa deve considerar e equilibrar os interesses de todos os grupos que podem afetar ou ser afetados pelas suas atividades, os stakeholders (Evan e Freeman, 1993).

Subsequentemente, ao aprofundar o conceito de stakeholders, Clarkson (1995) propõe a sua divisão em dois grupos: primários e secundários.

Segundo este autor, os stakeholders primários são aqueles cuja participação é indispensável para a sobrevivência da empresa, existindo uma forte interdependência entre estes e a organização. Neste grupo incluem-se, normalmente, acionistas e investidores, colaboradores, clientes, fornecedores, governo e comunidades locais.

Por outro lado, os stakeholders secundários são aqueles que podem influenciar ou ser influenciados pela empresa, mas não mantêm uma relação direta com ela. Exemplos deste grupo são os meios de comunicação social e os grupos de interesse, que, embora não sejam vitais para a existência da organização, podem afetar a perceção que os stakeholders primários têm da empresa. Assim, de acordo com Clarkson, os stakeholders primários tendem a ser considerados mais relevantes do que os secundários (Clarkson, 1995).

Posteriormente, a comissão europeia (CE), define a RSE como a “integração voluntária de preocupações sociais e ambientais, por parte das empresas, nas suas operações e na sua interação com as outras partes interessadas. Esta conceção distingue duas dimensões fundamentais da RSE — a interna e a externa — sendo a dimensão interna o foco principal da presente investigação. Assim, internamente, compreende essencialmente os colaboradores e passa pela adoção de políticas de recrutamento não discriminatórias, acesso a formação, equilíbrio família-trabalho, higiene e segurança” (Livro Verde CE, 2001, p.8).

A Comissão Europeia (CE) considera a Responsabilidade Social (RS) como um conceito essencial destinado a apoiar as empresas na integração voluntária das preocupações sociais e ambientais nas suas atividades económicas e na relação com os diversos stakeholders.

Esta definição assenta nos três pilares da sustentabilidade — económico (lucro), social (pessoas) e ambiental (planeta) — amplamente conhecidos como triple bottom line, ressaltando ainda que ser socialmente responsável vai além do mero cumprimento das obrigações legais, exigindo um compromisso acrescido, expresso através de um maior investimento no capital humano, na proteção ambiental e no fortalecimento das relações com as partes interessadas e as comunidades locais. (Comissão Europeia, 2001)

Para o presente estudo e como o que se pretende é averiguar a opinião dos trabalhadores sobre a temática do apoio à parentalidade, a dimensão da RSE que abordaremos e com relevância para o pretendido será a interna, pois esta encontra-se associada às questões relativas aos trabalhadores e ao ambiente, incluindo, por exemplo, a gestão de recursos humanos, a promoção da saúde e segurança no trabalho, a adaptação às mudanças organizacionais e a gestão dos impactos ambientais e dos recursos naturais.

Atualmente, grande parte das empresas incorpora práticas de responsabilidade social empresarial nos seus programas internos, não apenas por obrigação legal, mas também em resposta a uma crescente preocupação com a sustentabilidade ambiental e social, procurando equilibrar estas duas dimensões. Observa-se uma valorização crescente da ética empresarial, do bem-estar e da felicidade dos colaboradores, o que contribui para organizações mais “humanas” e conscientes do contexto social e ambiental em que atuam (Fernandes, 2010). Deste modo, o lucro deixa de ser o único foco, dando lugar a uma perspetiva mais ampla e responsável.

Para que esta transformação seja efetiva, é fundamental que as empresas reconheçam a importância do Serviço Social e o seu papel essencial na promoção do equilíbrio entre os interesses da organização e o bem-estar dos seus trabalhadores.

1.2. A importância do Serviço Social Empresarial

A empresa pode ser compreendida como um organismo social composto por recursos humanos, técnicos e materiais, incluindo os recursos naturais, cuja finalidade principal é a obtenção de lucro ou a prestação de serviços à comunidade.

Nesse sentido, as empresas — e, em particular, o âmbito da Responsabilidade Social Empresarial (RSE) — configuram-se como um campo legítimo de intervenção do Serviço Social (Teles, 2010; Ferreira, 2018). Assim, o setor privado deve ser reconhecido como uma potencial área de inserção e atuação profissional para os assistentes sociais, especialmente na promoção do bem-estar, dos direitos sociais e da qualidade de vida no ambiente laboral.

O Serviço social empresarial e a implementação eficaz da RSE interna trazem benefícios tanto para os trabalhadores como para a própria organização.

Segundo Medina (2015), já no século XIX, iniciou-se a prática do trabalho social nas empresas como uma forma de mitigar os efeitos negativos provocados pelas condutas empresariais. Essa atuação surgiu como um mecanismo de mediação entre o capital e o trabalho, no qual as empresas passaram a assumir compromissos para atenuar os rigores das condições laborais impostas pelo sistema capitalista, configurando o que o autor denomina de “responsabilidade social corporativa” (Medina, 2015, p. 63).

Para Lopes (2020), o Serviço Social Empresarial (SSE) tem vindo a afirmar-se como uma área estratégica no contexto organizacional, acompanhando as transformações sociais, económicas e políticas das últimas décadas. A sua trajetória em Portugal reflete um percurso de crescente complexificação das práticas profissionais, inicialmente centradas em funções assistenciais e, progressivamente, orientadas para uma intervenção mais técnica, estratégica e integrada nos processos de gestão.

Face às mudanças introduzidas pelos modelos de gestão e pela emergência de novas exigências no mundo laboral, o SSE tem vindo a ser desafiado a adotar novas formas de atuação, reforçando competências e afirmando o seu papel na definição, implementação e acompanhamento de políticas empresariais. Assim, Lopes (2020) refere que *“A atuação do Serviço Social nas empresas deve estar alinhada com os objetivos estratégicos da organização, promovendo a coesão social interna e contribuindo para a responsabilidade social da entidade.”* (Lopes, 2020, p. 214).

Dessa forma, o assistente social no contexto empresarial desempenha um papel essencial na articulação entre os interesses da empresa e as necessidades dos seus trabalhadores, promovendo ambientes laborais mais equitativos, inclusivos e sustentáveis.

De acordo com diversos estudos, empresas que demonstram um forte compromisso com práticas de responsabilidade social tendem a ter colaboradores mais satisfeitos e comprometidos com a organização (Brammer, Millington & Rayton, 2007; Rego et al., 2010). Companhias que adotam uma postura socialmente responsável conseguem atrair talentos com maior facilidade. Pesquisas revelam que as novas gerações de profissionais valorizam instituições que priorizam o bem-estar dos seus colaboradores e a sustentabilidade social (Carroll & Shabana, 2010).

1.3. Conciliação Trabalho-Família (WLB)

O conceito de work-life balance (WLB) tem sido amplamente discutido ao longo dos anos devido a diversas questões socioeconómicas. O esforço para alcançar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal consolidou-se como uma preocupação central nas políticas laborais desde o início dos anos 2000, refletindo-se em iniciativas e medidas que visam promover a conciliação entre as diferentes esferas da vida dos trabalhadores (Noda, 2020).

As transformações nas práticas laborais e nas estruturas familiares têm sido fatores centrais para o crescente interesse da investigação na relação entre a vida profissional e a vida familiar. (Edwards & Rothbard, 2000; Major & Germano, 2006).

Entre os principais fatores que impulsionam este debate destacam-se o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, a intensificação da globalização e a maior diversidade no ambiente laboral - que se manifesta em diferentes horários, múltiplos tipos de contratos e outras variações.

Além disso, as novas configurações familiares, como as famílias monoparentais, e a mudança nos valores individuais, que agora atribuem maior relevância ao bem-estar e à qualidade de vida, também contribuem significativamente para a discussão em torno do equilíbrio entre vida profissional e pessoal. O aumento do número de casais com responsabilidades simultâneas no âmbito profissional e familiar tem contribuído para uma crescente complexidade na conciliação entre as exigências do trabalho e da vida familiar, afetando homens e mulheres de forma transversal. (Boyar & Mosley, 2007; Ahmad, 2008). Em Portugal, existem várias Instituições e organizações que se têm dedicado a implementar medidas de apoio à conciliação trabalho/ família.

Tabela 1-Exemplos de Projetos e Iniciativas de Conciliação entre Vida Profissional, Pessoal e Familiar em Portugal

Projeto/ Programa	Organização/ Entidade	Descrição/Objetivo	Ano de Lançamento Certificação
3 em Linha	Governo de Portugal	Programa nacional para promover o equilíbrio entre vida profissional, pessoal e familiar, com 33 medidas.	2018
OPP	Ordem dos Psicólogos Portugueses	Iniciativas para apoiar psicólogos, promover inovação e bem-estar organizacional.	n/d
ComVida	DGERT	Sistema de Gestão da Conciliação certificado pela NP 4552, focado no bem-estar, igualdade e motivação.	2019
Lado a Lado	IEFP	Sistema de Gestão da Conciliação para promover equilíbrio saudável entre as várias esferas da vida.	2023
Sistema de Gestão da Conciliação	Instituto de Informática (Seg. Social)	Implementação do SGC conforme a NP 4552, promovendo sustentabilidade, bem-estar e responsabilidade social.	2019
Sistema de Gestão da Conciliação	Secretaria- Geral da Presidência do Conselho de Ministros (SGPCM)	Certificação NP 4552, com medidas para motivação, produtividade e retenção de talento.	2022
Programa de Bem-Estar Corporativo	EDP, Nestlé Portugal, Novo Nordisk, Lipor, Randstad, Xerox, Celfocus, SAP Portugal, Vieira de Almeida, Jerónimo Martins	Diversos programas premiados nos Wellbeing Awards, focados em saúde, bem-estar físico e mental, e equilíbrio.	2024 (última edição)
Equilíbrio Entre Vida Pessoal e Profissional e Saúde Ocupacional	EMAC (Empresa Municipal de Ambiente de Cascais)	Iniciativas para aumentar felicidade, saúde e motivação dos colaboradores.	2024

Fonte: elaboração própria

Projetos como o 3 em Linha, +OPP e ComVida, bem como outras organizações públicas e privadas em Portugal, têm demonstrado uma preocupação crescente com o apoio à parentalidade, integrando medidas concretas para facilitar o equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar dos trabalhadores.

No caso do Programa 3 em Linha, a parentalidade é abordada como um dos pilares essenciais para a igualdade de género e a cidadania plena. O programa inclui medidas como o alargamento das licenças parentais, incentivos à partilha equitativa das responsabilidades familiares, dispensa de horas para acompanhamento dos filhos e investimentos em equipamentos e serviços de apoio à família (Agência para o Desenvolvimento e Coesão, s.d.).

O projeto ComVida, promovido pela DGERT, integra uma abordagem estratégica ao apoio à parentalidade, reconhecendo que a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal é fundamental para o bem-estar dos trabalhadores e para a igualdade de género (DGERT, 2023). Neste contexto, são implementadas medidas concretas que facilitam o exercício da parentalidade, alinhadas com as melhores práticas nacionais e europeias, tais como a Flexibilidade de horários e o teletrabalho, permitindo assim que mães, pais e outros titulares de responsabilidades parentais possam acompanhar mais de perto o desenvolvimento dos filhos e responder a necessidades familiares, sem prejuízo da sua carreira profissional (DGERT, 2023).

A diretiva europeia relativa à conciliação entre vida profissional e familiar, transposta para o contexto nacional, reforça este compromisso ao garantir direitos como a licença de paternidade de pelo menos 10 dias úteis, licenças parentais intransmissíveis e o direito a regimes de trabalho flexíveis para pais com filhos até oito anos (Representação da Comissão Europeia em Portugal, 2022). Estas iniciativas visam não só proteger os direitos parentais, mas também criar condições para que mães e pais possam exercer plenamente o seu papel, sem comprometer o desempenho profissional. Este equilíbrio é considerado fundamental para a igualdade entre homens e mulheres, para uma cidadania plena e para a possibilidade de escolhas livres em todas as esferas da vida.

1.4. A Parentalidade e a Igualdade de género

A reflexão sobre a parentalidade encontra-se intrinsecamente ligada à promoção da igualdade de género, na medida em que a forma como as responsabilidades parentais são partilhadas reflete — e, simultaneamente, reproduz — as dinâmicas de género na sociedade.

Tradicionalmente, o papel de cuidadora foi atribuído quase exclusivamente à mulher, perpetuando desigualdades na distribuição do trabalho não remunerado e impactando negativamente a sua participação e progressão no mercado de trabalho (Casaca, 2013).

Segundo Cruz (2005), a parentalidade pode ser definida com um conjunto de ações desenvolvidas pelas figuras parentais — sejam elas os próprios pais ou seus substitutos — com o objetivo de promover, da forma mais plena possível, o desenvolvimento dos filhos, recorrendo aos recursos disponíveis tanto no seio familiar como na comunidade envolvente.

Nesse sentido, a relação entre pais e filhos revela-se fundamental, assumindo um papel central na dinâmica familiar. Enquanto principais cuidadores, os pais desempenham um papel determinante no processo de socialização da criança, influenciando o seu desenvolvimento comportamental, emocional e cognitivo (Cruz, 2005).

Habitualmente, as tarefas de cuidado competem com o emprego, sendo este último quase sempre mais valorizado, pois está diretamente associado à remuneração. No entanto, o cuidado contribui para uma vida mais saudável, o que representa uma mais-valia significativa para a produtividade laboral. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (2019), se o trabalho de cuidado não remunerado fosse pago ao valor do salário mínimo, corresponderia a 9% do PIB mundial. Isto demonstra que o cuidado tem um enorme valor económico, ainda largamente subestimado e pouco reconhecido.

De acordo com Barnett, (2004), as transformações ocorridas na estrutura do trabalho e na configuração das famílias tiveram impactos significativos na forma como homens e mulheres constroem e exercem os seus papéis sociais. Essas mudanças desafiaram os modelos tradicionais e os estereótipos de género profundamente enraizados. Na perspetiva dos autores, à medida que as mulheres passaram a ocupar espaços no mercado de trabalho, os homens, por sua vez, foram progressivamente aumentando o seu envolvimento nas responsabilidades familiares (Barnett, 2004; Barnett & Hyde, 2001).

No entanto, e apesar das mudanças positivas registadas nas últimas décadas, o cuidado permanece maioritariamente associado às mulheres, manifestando-se de formas visíveis, invisíveis e muitas vezes ocultas, marcando profundamente as suas vidas (Moura et al., 2024).

Segundo Moura et al. (2024), apesar dos avanços observados em alguns países, os dados evidenciam que, mesmo nas melhores situações, as mulheres continuam a dedicar entre 1,2 e 2 vezes mais tempo do que os homens ao cuidado não remunerado. Entre os principais obstáculos à partilha equitativa destas responsabilidades destacam-se:

- políticas públicas que não promovem a igualdade na prestação de cuidados;
- decisões familiares relacionadas com o trabalho remunerado;
- fatores como a pobreza, normas sociais e relações de poder desiguais.

A adoção de modelos de parentalidade partilhada, em que ambos os progenitores assumem de forma equitativa os cuidados e responsabilidades com os filhos, constitui um passo fundamental para desconstruir estereótipos de género e promover uma maior justiça social.

Políticas públicas, como a licença parental partilhada e a flexibilidade laboral para mães e pais, são instrumentos essenciais nesse processo, permitindo a valorização do papel do pai no cuidado e contribuindo para um reequilíbrio nas relações familiares e profissionais.

Capítulo 2: O Estado da Arte

Para a análise do objeto de estudo sobre as medidas de apoio à parentalidade nas grandes empresas, foi necessário recolher investigações realizadas previamente, de modo a verificar as dimensões essenciais para a sua investigação.

Assim, as bases de dados utilizadas nesta recolha de informação científica foram a Web of Science, B-on, SCOPUS, Google Académico, repositório ISCTE, entre outras.

A seleção de apenas três artigos científicos entre um conjunto inicial de trinta deve-se a critérios rigorosos de relevância, qualidade e atualidade. Estes três artigos foram escolhidos por apresentarem as contribuições mais significativas e alinhadas com os objetivos do estudo, garantindo uma análise aprofundada e focada.

Além disso, a seleção permite uma abordagem mais detalhada e crítica, evitando a dispersão e facilitando a síntese dos resultados mais pertinentes para a investigação em questão.

Sendo assim foi possível distinguir três grandes dimensões exploradas nos estudos: a cultura organizacional, o equilíbrio trabalho-família e a política.

2.1. A importância da cultura organizacional

Thompson *et al* (1999:394) definem a cultura organizacional trabalho-família como “o conjunto de suposições partilhadas, crenças e valores em relação à medida em que uma organização apoia e valoriza a integração da vida profissional e familiar dos trabalhadores”, sendo expectável que influencie a atitude dos trabalhadores para com a organização, assim como a decisão de utilizar ou não os benefícios de conciliação trabalho-família (Thompson et al, 1999).

Assim, é possível inferir que a cultura de uma organização é um elemento-chave que influencia diretamente o desempenho, o compromisso e a produtividade dos colaboradores, sendo imperativo que as organizações compreendam e cultivem uma cultura saudável para prosperar num contexto de constante evolução.

Foi precisamente esta a conclusão do estudo intitulado “Cultura Organizacional: O Impacto na Produtividade dos Colaboradores”, realizado em 2023.

A pesquisa baseou-se na análise de manuscritos e estudos académicos sobre o tema, procurando identificar os principais conceitos de cultura organizacional, a sua evolução ao longo do tempo e as evidências disponíveis na literatura sobre a relação entre cultura, liderança e eficácia no local de trabalho.

O estudo concluiu que uma cultura sólida, promotora de colaboração, respeito e inovação, tem impacto positivo no desempenho, satisfação e motivação dos colaboradores, contribuindo para a produtividade, retenção de talentos e sucesso organizacional (Silva & Silva, 2023).

Silva e Silva (2023) salientam que a cultura organizacional é constituída por um conjunto de valores, crenças, normas e comportamentos que conferem identidade à empresa e influenciam diretamente as atitudes e práticas dos seus membros. O estudo realça, ainda, o papel central da liderança e a relevância do psicólogo organizacional na promoção e sustentação de ambientes de trabalho saudáveis, equilibrados e orientados para a produtividade.

Nesse mesmo sentido, Kotler e Lee (2005) argumentam que organizações que investem na melhoria da qualidade de vida dos seus colaboradores tendem a registar reduções significativas nos índices de rotatividade e absentismo. Complementarmente, Sen, Bhattacharya e Korschun (2006) defendem que a perceção positiva das iniciativas de responsabilidade social por parte dos trabalhadores reforça o seu vínculo com a organização, aumentando os níveis de motivação e de compromisso organizacional.

2.2. A satisfação no trabalho e o equilíbrio trabalho-família

Sabe-se que o exercício do papel profissional é indispensável à manutenção económica da família e aos objetivos de vida.

A constituição de uma família, para muitos representa um sonho e ambição e na maioria das vezes, é o início de um caminho ao lado de outra pessoa que partilha os mesmos sonhos. A gestão das obrigações profissionais e familiares não está isenta de discórdia pelo que poderão surgir variadas situações geradoras de conflitos referentes à divergência nas responsabilidades e tempo do casal nos trabalhos domésticos e no cuidado com os filhos; à sobrecarga de trabalho e ao cumprimento de metas exigido pela empresa, entre outras.

O artigo de Gragnano, Simbula e Miglioretti (2020), intitulado “Work–Life Balance: Weighing the Importance of Work–Family and Work–Health Balance”, publicado no *International Journal of Environmental Research and Public Health*, propõe uma abordagem inovadora ao conceito de equilíbrio trabalho-vida, integrando não só a tradicional dimensão trabalho-família, mas também o equilíbrio trabalho-saúde.

Esta investigação realizada a 318 trabalhadores italianos, com contratos de trabalho em diferentes setores, permitiu analisar a perceção do equilíbrio entre as exigências profissionais, familiares e de saúde.

Gragnano et al. (2020) argumentam que o equilíbrio trabalho-vida não deve ser visto apenas como a capacidade de gerir as exigências familiares e profissionais, mas também como a capacidade de conciliar as necessidades de saúde com as exigências do trabalho.

Assim, propõem o conceito de “work-health balance” (WHB), definido como o estado em que o trabalhador sente que consegue equilibrar eficazmente as suas necessidades de saúde e as exigências laborais

O estudo analisou a importância dos efeitos do equilíbrio trabalho-família (WFB) e do equilíbrio trabalho-saúde (WHB) sobre a satisfação no trabalho. Além disso, foram explorados como os efeitos do WFB e do WHB sobre a satisfação no trabalho mudavam de acordo com as características dos trabalhadores (idade, sexo, estatuto parental, e capacidade para o trabalho).

O estudo mostra que desequilíbrios persistentes no equilíbrio trabalho-vida (incluindo o WHB) têm efeitos negativos na satisfação profissional, na saúde e no bem-estar geral dos trabalhadores.

Foi possível concluir que o efeito do equilíbrio entre trabalho e família, especificamente do conflito entre trabalho-família, na satisfação no trabalho foi mais forte entre as mulheres do que entre os homens.

Além disso e ainda neste conflito, é mais forte entre os trabalhadores com filhos do que entre aqueles que não têm (Gragnano et al. ,2020).

Este estudo destaca a importância do domínio da saúde no equilíbrio trabalho-família e salienta que é crucial considerar a especificidade dos diferentes grupos de trabalhadores quando se considera este conceito.

2.3. Políticas inclusivas e amigas da família em Portugal

Segundo um inquérito realizado em 2018 pelo Instituto Nacional de Estatística (INE), sobre a conciliação da vida profissional com a vida familiar, em Portugal, 24,5% das pessoas inquiridas já interromperam a atividade profissional para cuidar de filhos menores de 15 anos, sendo que 84,1% dessas pessoas eram mulheres (INE,2018).

Se analisarmos o estudo sobre “A Situação da Paternidade e do Cuidado em Portugal em 2023”, também são claras as diferenças entre homens e mulheres no cuidado dos filhos e nas tarefas domésticas: “27% das mulheres dedicam entre 2 e 4 horas diárias em tarefas de limpeza, versus menos de 20% dos homens. No caso das mães, a percentagem aumenta para 31%, enquanto a dos pais mantém-se no mesmo índice (20%)” (Moura et al., 2024).

As mulheres continuam a dedicar significativamente mais tempo ao cuidado dos filhos e às tarefas domésticas, assumindo a maioria das responsabilidades práticas e afetivas. Os homens

tendem a considerar que partilham as tarefas de forma mais equilibrada do que as mulheres percebem, o que revela um desfasamento entre a percepção e a realidade da partilha.

Apesar de alguns avanços na corresponsabilização, persistem desigualdades estruturais e culturais que mantêm o cuidado como um domínio predominantemente feminino

Este é um dado que evidencia ainda a persistência de desigualdades de género na distribuição das responsabilidades familiares e destaca a importância de políticas que promovam uma partilha mais equitativa dessas responsabilidades.

Um estudo demonstra que políticas amigas da família e, sobretudo, apoios informais e culturais no local de trabalho são determinantes para melhorar o equilíbrio trabalho-família, o bem-estar e a retenção dos trabalhadores.

Um outro estudo publicado em 2021 pelo *International Journal of Innovation in Management, Economics and Social Sciences* e intitulado de “Human Resource Productivity and Work - Life Balance in Learning Organizations”, refere que a assistência dedicada aos cuidados infantis pode aumentar a produção e a motivação dos funcionários. Também reduz a rotatividade, acidentes e absentismo.

As opções de cuidados infantis para pais que trabalham podem ser significativas no equilíbrio entre vida profissional e satisfação no trabalho. Opções como a redução do horário de trabalho ou redução do número de dias a trabalhar, licença remunerada, assistência infantil no local de trabalho ou nas proximidades, apoio financeiro para assistência à parentalidade, entre outras opções, podem resolver o problema do equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Este estudo comparativo, analisou três grandes empresas, a IBM, a McGraw-Hill e a Cognizant, tendo concluído que quando há equilíbrio na vida, os colaboradores ficam felizes, satisfeitos e menos estressados, terão um desempenho melhor e trabalharão mais (Samadzad, S., & Hashemi, M., 2021).

No entanto, em Portugal, também já existem algumas empresas amigas da família (Anexo A). Estas são organizações que adotam políticas, práticas e uma cultura interna orientadas para facilitar a conciliação entre a vida profissional e familiar dos seus colaboradores (Warwick Institute for Employment Research, 2019).

Estas empresas vão além das obrigações legais promovendo ambientes laborais que valorizam o bem-estar não apenas dos trabalhadores, mas também das suas famílias.

Ao reconhecerem a importância do equilíbrio entre vida profissional e familiar, estas empresas potenciam benefícios mútuos, como a diminuição do absentismo, o aumento do compromisso organizacional, da produtividade e a redução da intenção de rotatividade.

Capítulo 3: Metodologia

O presente capítulo tem como objetivo apresentar a metodologia adotada no desenvolvimento do estudo.

Inicialmente, são expostos e fundamentados os métodos de investigação selecionados, com destaque para a perspetiva metodológica, a abordagem e o tipo de estudo.

Na sequência, é caracterizado o campo empírico da investigação, detalhando-se o universo e a amostra que compõem o estudo. De seguida, são descritas as técnicas utilizadas para a recolha e o tratamento dos dados, com especial atenção aos procedimentos implementados para assegurar a qualidade e a fiabilidade das informações obtidas.

Por último, são abordadas as questões éticas consideradas ao longo do processo investigativo, garantindo o cumprimento dos princípios éticos que norteiam a investigação científica.

3.1. Estratégia e Método de Investigação

Numa etapa inicial, foi equacionada a realização de uma investigação de âmbito mais abrangente, contemplando a participação de trabalhadores provenientes de quatro grandes empresas. O propósito subjacente a esta estratégia consistia em alcançar uma perspetiva mais ampla e comparativa acerca das perceções dos colaboradores relativamente às políticas internas de apoio à parentalidade promovidas nas respetivas organizações.

As empresas foram selecionadas com base nos seguintes critérios: tratar-se de grandes empresas, apresentar um quadro de pessoal superior a três mil trabalhadores e estarem sediadas na cidade de Lisboa. No entanto, devido à demora significativa nas respostas por parte das entidades contactadas e considerando os prazos definidos para a concretização da investigação, optou-se por centrar o estudo numa única empresa — a TAP Air Portugal — que, além de reunir as condições necessárias, foi a única a responder de forma célere e colaborativa.

Apesar da restrição da amostra a uma única organização, a escolha da TAP Air Portugal mostra-se pertinente e justificada, tendo em conta que se trata de uma das maiores empresas do setor da aviação em Portugal, empregando mais de 8000 trabalhadores (Tap Air Portugal, 2025), distribuídos por diversas áreas e com uma força laboral vasta e diversificada. Esta expressiva dimensão organizacional traduz-se numa força de trabalho caracterizada pela diversidade de perfis, experiências e funções, fator que enriquece substancialmente a análise das perceções relativas às políticas internas de apoio à parentalidade.

Além disso, a pertinência deste estudo é reforçada pelo compromisso institucional da TAP em relação às boas práticas de responsabilidade social e à promoção de uma cultura organizacional

inclusiva e diversa. Segundo a Política de Diversidade e Inclusão da companhia, a TAP valoriza explicitamente a igualdade de género, a integração de várias gerações, o respeito pela pluralidade cultural e religiosa e a adaptação dos ambientes de trabalho, promovendo o desenvolvimento de condições equitativas para todos os colaboradores (TAP Air Portugal, 2021).

Esta política foi aprovada em 2021 e representa um compromisso estratégico da empresa para com a diversidade e a não discriminação, em linha com as melhores práticas internacionais. A TAP destaca-se no setor pelos diversos prémios ganhos e pela forte atuação enquanto empregadora de referência, sendo frequentemente reconhecida não só pela dimensão, mas pelo impacto social e pela experiência positiva proporcionada aos seus trabalhadores (TAP Air Portugal, 2025).

Desta forma, centrar a investigação nesta organização oferece uma oportunidade relevante para compreender as perceções dos colaboradores relativamente às políticas sociais institucionais, nomeadamente as medidas de apoio à parentalidade, num contexto organizacional que se pauta pelo respeito à diversidade, inclusão e responsabilidade social.

Assim, a presente dissertação orienta-se pela pergunta de partida: "Qual é a perceção dos trabalhadores da TAP sobre o impacto das políticas de apoio à parentalidade no equilíbrio entre vida profissional e familiar?"

O objetivo geral consiste em aferir a perceção que os trabalhadores têm sobre as práticas de apoio à parentalidade instituídas na sua empresa que melhor atendem na conciliação entre a vida profissional e familiar. Com base neste objetivo geral, a investigação terá três grandes objetivos específicos: (1) conhecer as principais práticas distintivas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar promovidas pela TAP Air Portugal; (2) analisar as preferências dos trabalhadores relativamente às medidas de apoio à parentalidade praticadas na TAP Air Portugal; (3) Identificar outras medidas de apoio à parentalidade que seriam valorizadas pelos trabalhadores da TAP e que possam vir a ser implementadas.

Para analisar as práticas de apoio à parentalidade na TAP, este estudo segue uma abordagem metodológica indutiva, recorrendo a um estudo de caso desenvolvido com base em métodos quantitativos. De acordo com Patton (2002), a lógica indutiva é caracterizada pela construção de categorias e significados diretamente a partir dos dados, sem imposições teóricas prévias, o que a torna particularmente adequada em estudos exploratórios. Nesta linha, Creswell (2014) destaca que, mesmo em estudos com instrumentos quantitativos, como questionários, é possível aplicar uma abordagem indutiva quando o objetivo é gerar compreensão sobre um fenómeno ainda pouco estudado, em vez de testar hipóteses estabelecidas. Alves (2005) defende igualmente esta lógica investigativa, sublinhando que o raciocínio indutivo valoriza a experiência dos sujeitos e permite aceder à complexidade dos fenómenos sociais a partir da sua manifestação concreta. Assim, a

realidade dos trabalhadores é tomada como ponto de partida para construir conhecimento sobre as práticas de apoio à parentalidade, contribuindo para uma análise fundamentada na experiência vivida no contexto organizacional.

Embora o estudo de caso seja tradicionalmente vinculado a metodologias qualitativas, a literatura reconhece a sua aplicação em investigações quantitativas, conforme salientado por Fortin (1999), ampliando, assim, as possibilidades metodológicas e a robustez da análise desenvolvida.

A estratégia de investigação baseada em estudo de caso tem sido amplamente abordada por autores como Yin (1993, 2005), Stake (1999) e Rodríguez et al. (1999). Estes autores defendem que um caso pode corresponder a uma realidade bem definida e concreta — como um indivíduo, um grupo ou uma organização —, mas também pode abranger dimensões menos tangíveis, como decisões, programas, processos de implementação ou transformações organizacionais.

A adoção do método quantitativo nesta investigação revela-se especialmente adequada por diversas razões: em primeiro lugar, esta abordagem permite transformar dimensões como o acesso, a utilização e a perceção das políticas de parentalidade em variáveis mensuráveis e comparáveis, possibilitando uma análise rigorosa e objetiva de fenómenos complexos num universo laboral vasto e heterogéneo.

Além disso, a utilização de instrumentos quantitativos, como questionários, facilita a comparação entre diferentes grupos de trabalhadores — por exemplo, com e sem filhos —, permitindo identificar padrões, desigualdades e tendências de forma fundamentada e enriquecendo a compreensão do fenómeno estudado.

Outro aspeto relevante prende-se com a possibilidade de generalização dos resultados. Oliveira, Vieira e Amaral (2021) referem que *“em geral, as grandes amostras que se obtêm por estas vias refletem-se num poder estatístico mais elevado e numa melhor capacidade de generalização dos resultados, ou seja, teoricamente têm maior validade externa.”*

Ao recorrer a uma amostra diversificada de colaboradores, a abordagem quantitativa permite extrapolar as conclusões para o universo da empresa, tornando as recomendações mais robustas e aplicáveis à realidade organizacional da TAP.

3.2. Universo do estudo e Amostra

Segundo Vergara (1998), o universo de uma investigação corresponde ao conjunto de elementos que apresentam as características do objeto de estudo, enquanto a amostra representa uma parcela desse universo, escolhida com base em critérios de representatividade.

Assim, o universo deste estudo é constituído pelo conjunto de trabalhadores da TAP Air Portugal. Para efeitos da investigação, a amostra foi composta por 146 colaboradores, com idades

compreendidas entre os 20 e os 60 anos, que manifestaram disponibilidade e interesse em participar, respondendo voluntariamente ao questionário aplicado.

Optou-se pelo método de amostragem por conveniência, ou seja, uma amostragem não probabilística, dado que foram incluídos no presente estudo apenas os elementos da população que manifestaram interesse e disponibilidade para participar (Hill & Hill, 2005).

Esta abordagem permitiu captar uma diversidade de perfis profissionais e pessoais, assegurando a representatividade interna e facilitando a análise das percepções e experiências relativas às práticas de conciliação entre a vida profissional e familiares praticadas na organização.

3.3. Técnica de recolha e tratamento de dados

Para a concretização deste estudo, foi inicialmente submetido um pedido formal à TAP Air Portugal (Anexo B). Após obtenção da devida autorização interna, procedeu-se à recolha de dados através da aplicação de um questionário maioritariamente quantitativo (Anexo C), constituído por questões fechadas em escala de Likert e de resposta múltipla, destinado a avaliar as percepções dos trabalhadores relativamente às políticas de apoio à parentalidade em vigor na organização.

Para além disso, foi incluída uma questão aberta no final do questionário destinada à recolha de sugestões e comentários livres por parte dos participantes, permitindo a incorporação de contributos qualitativos que enriquecem a análise.

O inquérito foi disponibilizado online, por meio da plataforma Google Forms, e divulgado diretamente na intranet da TAP Air Portugal. Esta abordagem assegurou o acesso facilitado a todos os colaboradores, promovendo uma maior abrangência e representatividade da amostra.

O questionário foi estruturado de forma a permitir um preenchimento rápido, estimando-se uma duração aproximada de cinco minutos. Esta abordagem teve como objetivo facilitar a participação dos colaboradores e potenciar a taxa de resposta. Os participantes com filhos foram convidados a responder à totalidade das questões, enquanto aqueles que indicaram não ter filhos foram direcionados diretamente para a última secção, dedicada aos benefícios e apoios à parentalidade. A recolha de dados decorreu entre os meses de março e maio de 2025, tendo as respostas sido posteriormente compiladas e preparadas para análise.

As informações sociodemográficas recolhidas incluíram sexo, idade, estado civil, habilitações académicas e existência de filhos ou dependentes a cargo, o que permitiu caracterizar o perfil dos participantes e realizar análises comparativas relevantes ao tema.

O questionário é reconhecido como um instrumento essencial na produção de conhecimento científico, especialmente no paradigma positivista, devido à sua estrutura padronizada e à possibilidade de automatização do tratamento estatístico dos dados por meio de softwares

especializados (Santos & Henriques, 2021). Esta metodologia permite a obtenção rápida e eficiente de grandes volumes de informação, reduzindo o tempo de processamento e garantindo rigor e fiabilidade nos resultados.

Conforme destaca Vilelas (2020), os inquéritos por questionário são a técnica quantitativa mais utilizada, justamente pela sua rapidez e simplicidade. Entre as suas vantagens, sobressai a capacidade de alcançar um vasto número de participantes, facilitando a recolha de dados sobre opiniões, percepções e experiências individuais, independentemente da localização geográfica ou disponibilidade dos respondentes (Oliveira, Vieira e Amaral, 2021).

Quanto às técnicas de tratamento de dados, a análise centrou-se predominantemente nos dados quantitativos, utilizando análises estatísticas descritivas e inferenciais adequadas à natureza das respostas. Recorreu-se não só a ferramentas estatísticas tradicionais, como o Microsoft Excel, para organização, análise descritiva e apresentação dos resultados, mas também à aplicação Bricks de IA, que permitiu realizar análises automáticas, explorar padrões, segmentar respostas e aprofundar a interpretação dos dados de modo inovador e eficiente.

Em relação à questão aberta, procedeu-se à análise de conteúdo segundo a metodologia proposta por Bardin (2016), envolvendo leitura flutuante, o que permitiu identificar e categorizar as principais sugestões e percepções dos participantes. Esta abordagem qualitativa complementar contribuiu para uma compreensão mais aprofundada do fenómeno em estudo.

3.4. Questões Éticas

A presente investigação foi desenvolvida em estrita conformidade com os princípios éticos fundamentais, assegurando a proteção e os direitos dos participantes, a integridade dos investigadores e o rigor científico do estudo.

A realização do inquérito foi antecedida por uma autorização formal dos departamentos de Recursos Humanos e Jurídico da TAP Air Portugal, garantindo o respeito pelas políticas institucionais e pela confidencialidade dos dados.

A participação dos colaboradores esteve condicionada à obtenção de consentimento informado, mediante explicação clara dos objetivos, procedimentos, direitos e garantias inerentes ao estudo, incluindo a possibilidade de recusa ou desistência sem prejuízo. O questionário foi concebido para preservar o anonimato, não recolhendo dados que permitissem a identificação dos participantes.

A metodologia respeitou integralmente o quadro legal aplicável, nomeadamente o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) e a Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, salvaguardando a privacidade e assegurando o sigilo profissional. Todos os intervenientes se

comprometeram formalmente à confidencialidade, abstendo-se de divulgar informações passíveis de identificação, salvo disposição legal em contrário ou consentimento expresso.

O estudo observou escrupulosamente o Código de Conduta Ética na Investigação do ISCTE-IUL (Despacho n.º 7095/2011), orientado para a dignidade, segurança e bem-estar dos participantes e a promoção da qualidade científica e ética, seguindo valores como veracidade, fiabilidade, precisão, imparcialidade, integridade e responsabilização.

Por último, para além da salvaguarda dos participantes enquanto sujeitos da investigação, refletiu-se um compromisso assente na responsabilidade e transparência da investigadora, que atuou de forma imparcial e honesta, evitando quaisquer formas de manipulação ou distorção dos dados e assegurando o rigor interpretativo e a credibilidade dos resultados.

Assim, esta dissertação expressa um sólido compromisso ético que fomenta o respeito integral pelos participantes, o cumprimento rigoroso da legislação aplicável e os mais altos padrões de qualidade metodológica, conferindo à investigação validade, robustez e relevância social.

Capítulo 4: Apresentação, Análise e Discussão dos Resultados

O presente capítulo tem como finalidade proceder à análise, tratamento e interpretação dos dados empíricos recolhidos, com o intuito de dar resposta aos objetivos e à questão de investigação previamente definidos. Após a apresentação da metodologia adotada, este capítulo organiza-se em subsecções que refletem as principais dimensões de análise consideradas no estudo.

Inicialmente, procede-se à caracterização sociodemográfica dos participantes, permitindo contextualizar o perfil da amostra. Seguidamente, são exploradas as perceções relativas à cultura organizacional, à flexibilidade e conciliação entre a vida profissional e familiar. Por fim, são analisados os benefícios e as políticas de apoio à parentalidade disponibilizados pelas organizações, com vista a compreender o seu impacto na vivência dos colaboradores.

Para a análise dos dados obtidos através do questionário, recorreu-se, numa fase inicial, à estatística descritiva, definida como o conjunto de técnicas destinadas a organizar, resumir e apresentar a informação de forma objetiva e sistemática (Martins, 2010). Esta etapa permitiu caracterizar a amostra e identificar padrões de resposta, servindo de suporte à fase subsequente da investigação. Posteriormente, aplicou-se a estatística inferencial, com o objetivo de generalizar os resultados à população-alvo, estimar parâmetros com base em dados amostrais e realizar testes de hipóteses, garantindo a avaliação da significância estatística e o controlo do risco de erro associado às decisões (Pestana & Velosa, 2002).

Foram utilizadas medidas de tendência central, como a média e a mediana, e de dispersão, como o desvio padrão, que possibilitam compreender a variabilidade e a consistência das respostas dos participantes (Pestana & Gageiro, 2014). Além disso, recorreu-se à construção de tabelas de frequências e representações gráficas, com o intuito de facilitar a visualização e a análise comparativa dos dados. Em algumas questões foram também aplicados o teste T de Student e do Qui-quadrado, de modo a comparar médias e verificar se existe uma diferença significativa entre elas.

A adoção de ferramentas como o Microsoft Excel contribui significativamente para a eficiência do processo analítico, permitindo o cálculo automático de indicadores estatísticos através de fórmulas integradas. Esta funcionalidade torna a análise de dados mais acessível, precisa e facilmente replicável, conforme destacado por Walkenbach (2013).

4.1. Caracterização Sociodemográfica da Amostra

O inquérito realizado contemplou questões relativamente aos dados sociodemográficos dos trabalhadores da TAP como o sexo, idade, estado civil, habilitações académicas, e situação atual de parentalidade, onde serão descritos e analisados neste subcapítulo.

O número de respostas obtidas ao inquérito foi de 146, sendo que todas as respostas foram consideradas válidas, sem valores omissos.

A distribuição por sexo indica uma predominância do género feminino (65,1%), embora ambos os géneros estejam representados de modo significativo.

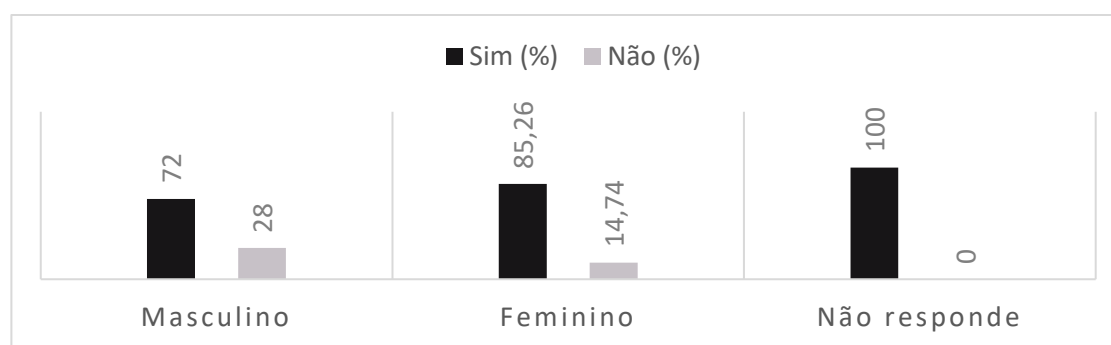
A idade média dos participantes é de aproximadamente 42 anos, situando-se os extremos etários entre os 20 e os 60 anos. A mediana, fixada também nos 42 anos, revela uma distribuição relativamente equilibrada da amostra, centrada na faixa adulta madura.

No que diz respeito às habilitações académicas, verifica-se uma predominância de inquiridos com ensino superior: licenciatura e mestrado em conjunto representam cerca de 63,7% dos casos, enquanto o ensino secundário (10.º ao 12.º ano) é a realidade de 36,3% da amostra (ver Anexo D).

Relativamente ao estado civil, predomina a condição de casado/a ou em união de facto (73,9%), embora estejam presentes situações de divórcio, viuvez e solteirice, indiciando diferentes contextos familiares.

Dos participantes no estudo, 80,8% indicaram ter filhos ou dependentes a seu cargo, enquanto 19,2% declararam não possuir responsabilidades parentais. Entre os respondentes sem encargos parentais, verifica-se uma maior representatividade do sexo masculino, correspondendo a aproximadamente 28%, ao passo que o sexo feminino registou um valor substancialmente inferior, situando-se nos 14,7%, conforme gráfico 1.

Gráfico 1 – Distribuição percentual de trabalhadores com e sem filhos ou dependentes a cargo, por sexo

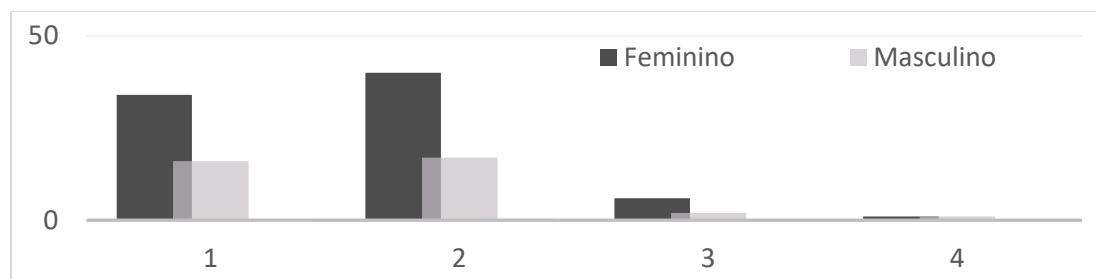


Fonte: elaboração própria

A análise da distribuição do número de filhos ou dependentes a cargo, por sexo, revela que tanto entre as mulheres como entre os homens predominam os agregados familiares com um ou dois filhos. Esta tendência sugere a prevalência de modelos familiares nucleares de dimensão reduzida entre os trabalhadores inquiridos (gráfico 2). A ocorrência de famílias com três filhos é residual, e apenas dois participantes — um do sexo feminino e outro do sexo masculino — indicaram ter quatro

ou mais filhos, o que reforça a ideia de que estruturas familiares mais numerosas são excecionais no contexto da amostra em estudo.

Gráfico 2 – Distribuição do número de dependentes a cargo, por sexo



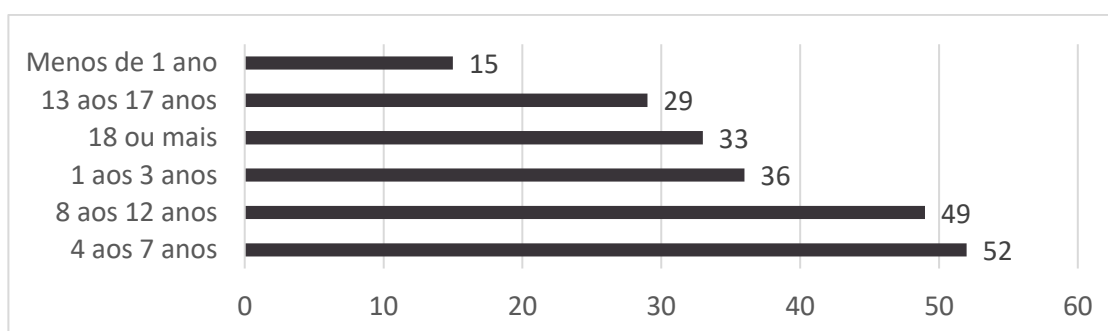
Fonte: elaboração própria

No gráfico 3, é analisada a distribuição das faixas etárias dos filhos ou dependentes dos participantes, e revela uma maior concentração nas categorias dos 4 aos 7 anos e dos 8 aos 12 anos, seguidas das faixas etárias inferiores (0 a 3 anos) e superiores (13 aos 17 anos).

Este padrão sugere que uma parte significativa dos trabalhadores se encontra numa fase do ciclo de vida familiar em que os encargos parentais estão particularmente associados ao acompanhamento de crianças em idade pré-escolar e escolar.

A presença de dependentes com idades compreendidas entre os 0 e os 3 anos, embora menos expressiva, evidencia a existência de necessidades relacionadas com cuidados de primeira infância, enquanto a menor incidência nas faixas dos 13 aos 17 e 18 anos ou mais poderá refletir a transição dos filhos para estágios de maior autonomia.

Gráfico 3 – Distribuição etária dos dependentes



Fonte: elaboração própria

4.2. Perceção sobre o Apoio à Parentalidade na Empresa

A presente seção visa analisar as perceções dos trabalhadores relativamente ao compromisso da TAP Air Portugal com o apoio à parentalidade, o cumprimento da legislação vigente e a promoção da

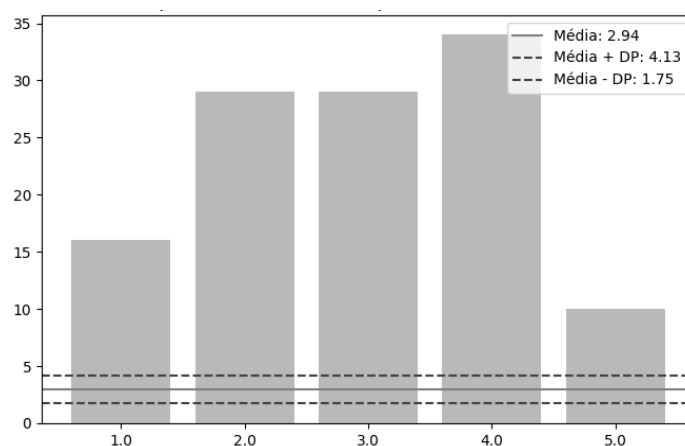
igualdade de género nas práticas parentais. Para tal, foram consideradas as respostas dos trabalhadores com filhos, a quatro questões centrais do inquérito, avaliadas numa escala de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente), expressa no gráfico 4.

A análise das respostas à afirmação "Considera que a sua empresa apoia a parentalidade e promove o equilíbrio trabalho-família?", revela uma distribuição moderadamente equilibrada, com predomínio das respostas nos valores centrais e superiores da escala.

A maior concentração de respostas situa-se nos valores 3 e 4, com cerca de 29 e 34 respostas, respetivamente. Os extremos da escala (1 e 5) apresentam menos frequência, com destaque para o valor 1 (discordância total), que obteve mais de 15 respostas, o que pode indicar níveis significativos de insatisfação em alguns casos.

A média obtida foi de 2,94, o que indica uma perceção tendencialmente neutra a ligeiramente negativa por parte dos participantes quanto ao apoio institucional à parentalidade. O desvio padrão foi de 1,19, sinalizando alguma variabilidade nas respostas, ou seja, a existência de diferentes experiências e perceções entre os trabalhadores inquiridos. A zona compreendida entre média – DP (1,75) e média + DP (4,13) engloba a maioria das respostas, como seria esperado numa distribuição aproximadamente normal.

Gráfico 4 – Apoio à Parentalidade e Promoção do Equilíbrio Trabalho-Família pela Empresa (1 a 5)



Fonte: elaboração própria

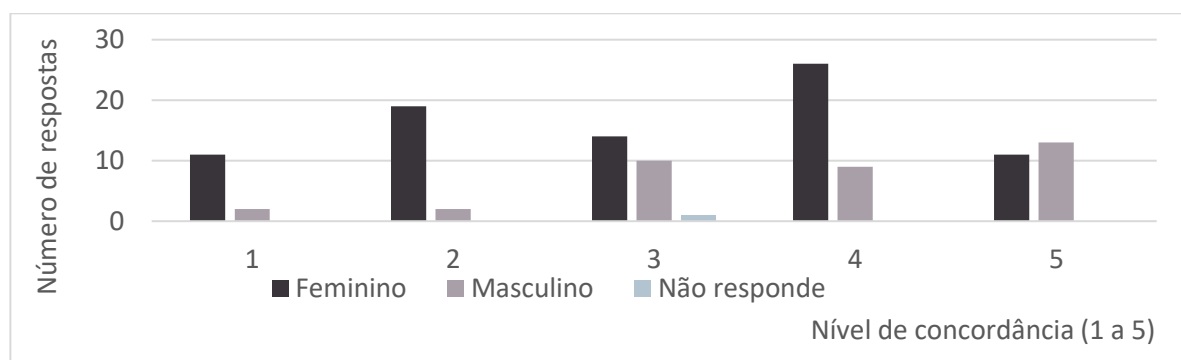
Relativamente ao cumprimento da legislação nacional no domínio da proteção e apoio à parentalidade, torna-se essencial compreender até que ponto as empresas, particularmente as de grande dimensão, aplicam de forma efetiva os direitos consagrados aos trabalhadores.

A questão "Considera que a sua empresa cumpre integralmente com a legislação relativamente à proteção e apoio na parentalidade?" permitiu aferir a perceção dos trabalhadores da TAP sobre o grau de conformidade legal das práticas institucionais.

Assim, as respostas (gráfico 5) revelaram uma percepção moderadamente positiva, uma vez que a média das respostas foi de 3.31 numa escala de 1 a 5, indicando uma tendência para o reconhecimento parcial do cumprimento legal. A mediana de 3.5 e o intervalo interquartil entre 2.0 e 4.0 sugerem que a maioria dos participantes se posiciona entre a neutralidade e a concordância moderada. O desvio padrão de 1.28 revela alguma dispersão nas opiniões, o que pode refletir experiências distintas entre trabalhadores ou departamentos.

Ao analisar as respostas por sexo, observa-se que as mulheres tendem a posicionar-se predominantemente nos níveis intermédios da escala (2 e 3), enquanto os homens concentram as suas respostas nos níveis mais elevados (4 e 5). Este padrão evidencia percepções diferenciadas entre os sexos quanto ao cumprimento da legislação por parte da empresa.

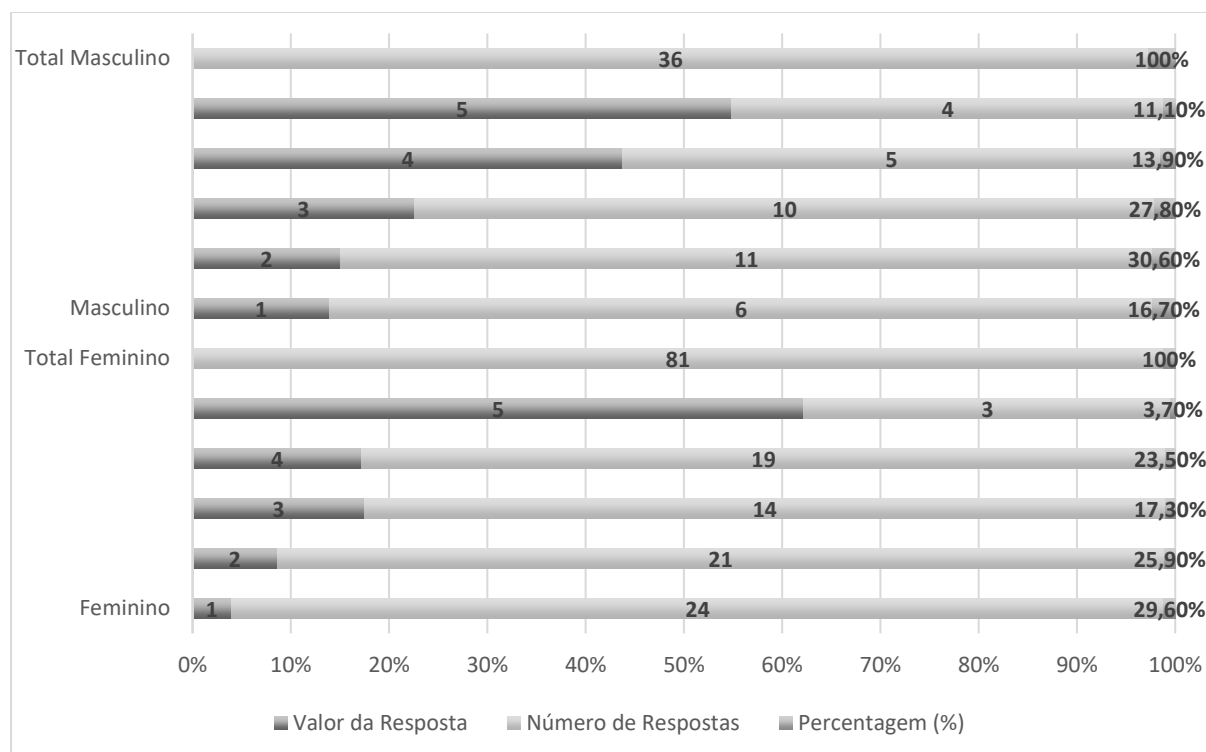
Gráfico 5 – Distribuição das respostas 2.2, por sexo



Fonte: elaboração própria

Ao aprofundar o tema do apoio à parentalidade, questionou-se os trabalhadores acerca da sua percepção relativamente à adoção, pela TAP, de políticas e práticas internas que vão além do cumprimento das obrigações legais. Especificamente, perguntou-se: “Para além do exigido por lei, considera que a sua empresa implementa medidas adicionais para apoiar a vida familiar e pessoal dos seus colaboradores?” Os resultados apresentados no gráfico 6, revelam uma percepção predominantemente crítica por parte dos participantes, onde cerca de 43% dos inquiridos manifestaram discordância (valores 1 e 2), enquanto apenas 21% expressaram concordância (valores 4 e 5). As mulheres tendem a expressar maior discordância relativamente à existência de medidas adicionais de apoio à vida familiar e pessoal, com 55,5% a escolherem os valores 1 ou 2. Entre os homens, essa percepção é ligeiramente inferior (47,3%). Por outro lado, apenas 3,7% das mulheres e 11,1% dos homens concordam totalmente com a afirmação. Estes dados sugerem uma percepção mais crítica por parte das mulheres quanto ao compromisso das empresas com políticas internas de apoio à parentalidade.

Gráfico 6 – Distribuição das respostas à pergunta 2.3 por sexo em percentagem



Fonte: elaboração própria

A última pergunta relativa à cultura organizacional tinha como objetivo avaliar se existem diferenças significativas entre homens e mulheres na perceção sobre a igualdade de género nas políticas de parentalidade. Deste modo foi aplicado o teste t de Student e Qui-Quadrado para amostras independentes à questão: “Considera que a sua empresa não faz distinção na igualdade entre homens e mulheres no que respeita à parentalidade?”

Os resultados dos testes estatísticos (Anexo E) apresentaram valores de $p = 0,08$ e $p = 0,318$, respetivamente. Embora o primeiro se aproxime do limiar convencional de significância ($p < 0,05$), ambos os resultados não permitem rejeitar a hipótese nula. Assim, conclui-se que não existem diferenças estatisticamente significativas entre os dois grupos. Verifica-se, contudo, uma ligeira tendência para os homens atribuírem pontuações superiores, ainda que tal diferença não seja suficientemente robusta para ser considerada significativa. Em termos gerais, isto sugere que as perceções de homens e mulheres acerca da igualdade de tratamento no contexto da parentalidade são semelhantes.

4.3. Flexibilidade e Conciliação Trabalho-Família

Após analisar as perceções relativas à cultura organizacional do apoio à parentalidade na TAP, procurámos identificar quais as redes de apoio familiares mais frequentemente utilizadas pelas

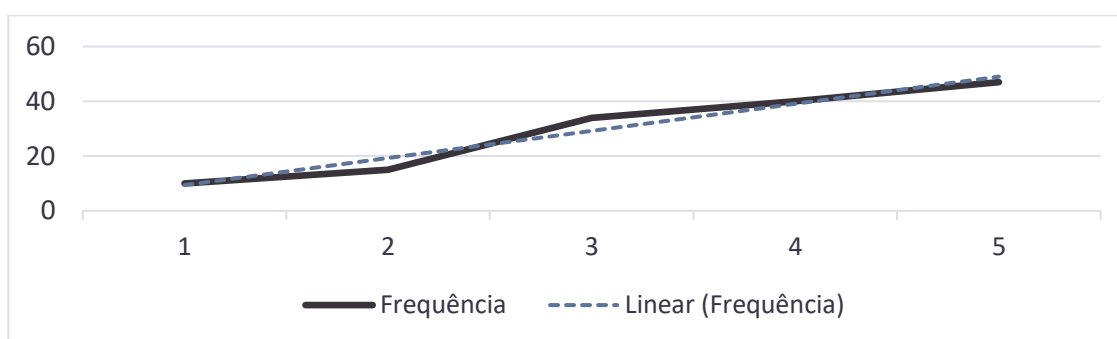
famílias com filhos e compreender as opiniões dos trabalhadores sobre a flexibilidade e o equilíbrio entre trabalho e família oferecidos pela empresa.

Assim, esta secção foi estruturada em quatro questões, nas quais se questionava a população-alvo sobre a percepção de que, caso a sua função permitisse a gestão de um horário flexível dentro de certos limites, a empresa disponibilizaria essa opção

Os resultados revelam uma média de 2,52 (numa escala de 1 a 5), com mediana de 2 e desvio padrão de 1,20, indicando uma percepção globalmente baixa quanto à existência desta possibilidade.

A distribuição das respostas presente no gráfico 7, concentra-se nos valores mais baixos (1 e 2), com apenas 6 respostas no valor máximo (5), reforçando a ideia de descrença generalizada quanto à implementação de horários flexíveis na empresa.

Gráfico 7 – Distribuição de respostas por nível de concordância



Fonte: elaboração própria

Em relação às emergências familiares, pretendeu-se investigar a percepção dos trabalhadores relativamente à possibilidade de a empresa permitir o teletrabalho nessas situações (gráfico 8). A distribuição percentual das respostas dos participantes revela uma heterogeneidade nas práticas adotadas pela TAP, refletindo diferentes níveis de flexibilidade laboral.

A categoria "frequentemente" foi a mais assinalada, com 28,81% dos inquiridos a indicar que lhes é regularmente permitido recorrer ao teletrabalho em contextos de emergência familiar. Este resultado sugere uma tendência positiva na adoção de medidas que conciliam a vida profissional com as exigências familiares, ainda que não generalizada.

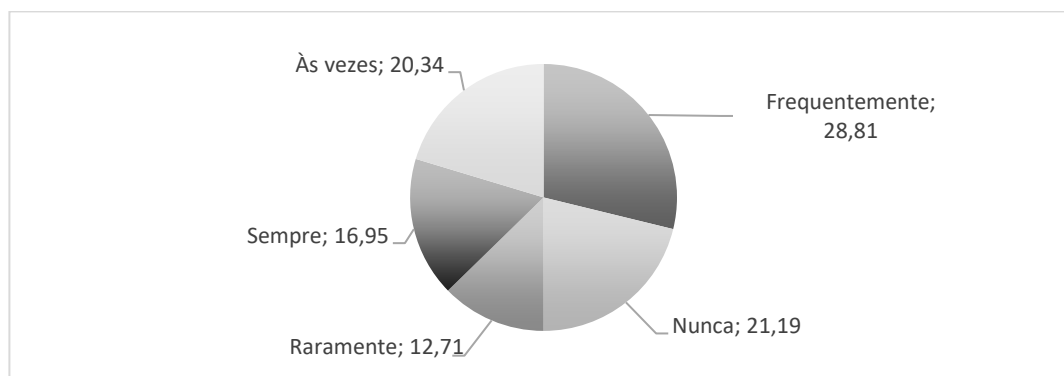
Por outro lado, 21,19% dos participantes referiram que nunca lhes é concedida essa possibilidade, evidenciando uma visão completamente oposta da realidade anterior. Esta percentagem é significativa e levanta questões sobre a equidade no acesso a modalidades de trabalho flexível.

A opção "às vezes" foi selecionada por 20,34% dos respondentes, o que pode indicar uma aplicação casuística da medida, dependente de fatores como o tipo de emergência, o setor de atividade ou a sensibilidade da chefia direta.

Apenas 16,95% dos inquiridos afirmaram que é sempre permitido trabalhar remotamente em situações de emergência familiar, o que demonstra que, apesar de existir abertura em alguns contextos, esta prática ainda não está plenamente institucionalizada.

Por fim, 12,71% indicaram que essa possibilidade ocorre raramente, reforçando a ideia de que, embora o teletrabalho seja reconhecido como uma solução viável, a sua implementação continua a ser limitada e desigual.

Gráfico 8 – Percentagem de respostas sobre a permissão do teletrabalho em situação de emergência familiar



Fonte: elaboração própria

Relativamente à rede de apoio familiar (gráfico 9), quisemos perceber quais as mais comumente utilizadas pelos trabalhadores com filhos. A distribuição das respostas à questão revela um padrão de dependência predominantemente informal na conciliação entre trabalho e vida familiar.

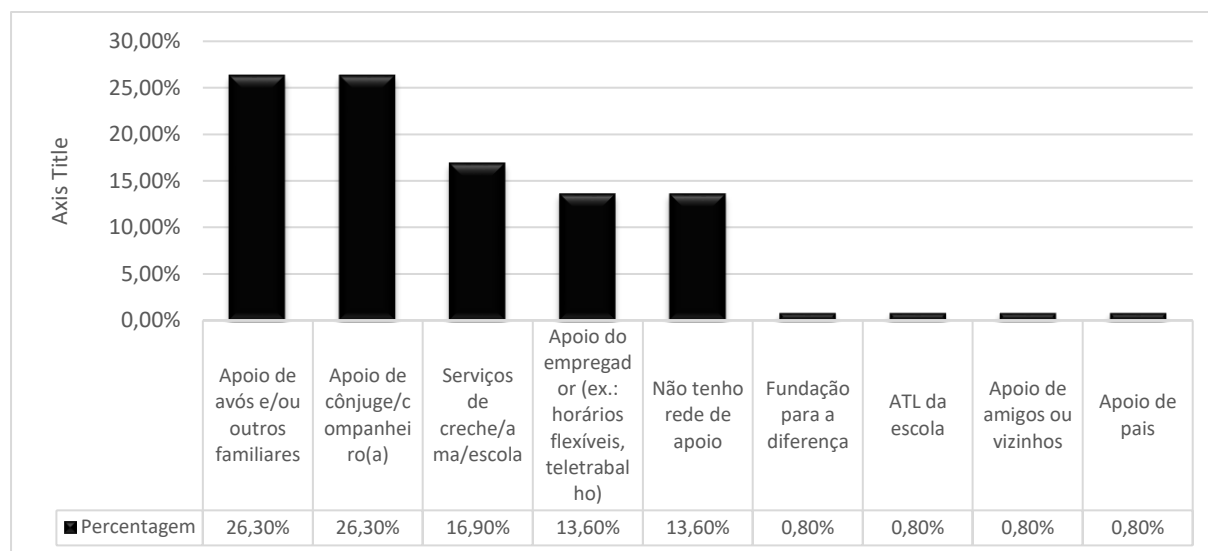
Os dois recursos mais utilizados — apoio de cônjuge/companheiro(a) e apoio de avós e/ou outros familiares — representam, cada um, 26,3% das respostas, totalizando 52,6%. Este dado sugere que, para mais de metade dos trabalhadores, a conciliação é assegurada por redes familiares diretas, o que pode refletir tanto a insuficiência de políticas institucionais como a valorização cultural da família como suporte primário.

O apoio do empregador, que inclui medidas como horários flexíveis e teletrabalho, representa 13,6% das respostas. Embora seja um indicador positivo da presença de políticas organizacionais, o seu valor relativamente baixo pode refletir limitações na implementação prática, falta de sensibilização ou barreiras culturais que dificultam o seu uso efetivo.

A categoria “Não tenho rede de apoio”, também com 13,6%, é particularmente preocupante. Ela aponta para uma vulnerabilidade estrutural de uma parte dos trabalhadores, que não dispõe de suporte familiar, comunitário ou institucional. Esta situação pode estar associada a maior risco de exaustão, dificuldades na produtividade e impactos negativos na saúde mental, sendo um sinal claro da necessidade de intervenção organizacional mais robusta.

Outros recursos como serviços de creche/ama/escola (16,9%) indicam uma utilização moderada de estruturas formais, mas ainda abaixo do desejável, considerando o papel que estes serviços podem desempenhar na redução da carga parental e na promoção da equidade de género no trabalho.

Gráfico 9 – Percentagem de respostas sobre os recursos de apoio familiar na conciliação trabalho-família

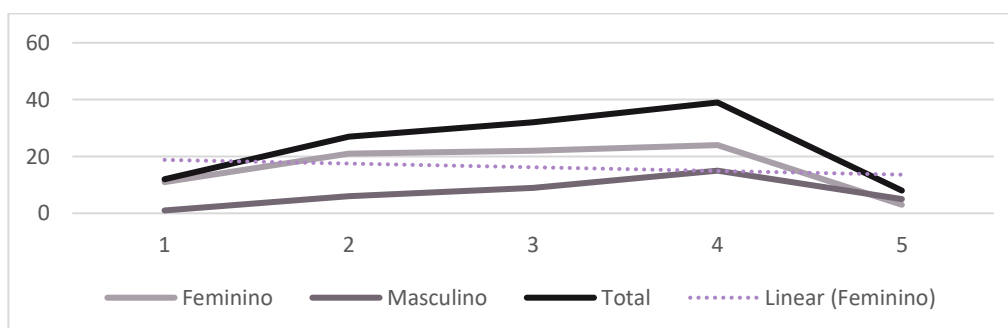


Fonte: elaboração própria

Na sequência da análise das redes de apoio familiar, tornou-se relevante aprofundar em que medida estas influenciam a capacidade dos colaboradores para conciliar, de forma satisfatória e sem dificuldades, as exigências profissionais com as responsabilidades familiares.

Os resultados do gráfico 10, evidenciam uma realidade marcada por alguma instabilidade, embora uma proporção significativa de trabalhadores afirme conseguir gerir ambas as esferas com relativa eficácia, sobretudo nas categorias intermédias e superiores da escala, a maioria não descreve essa experiência como isenta de dificuldades. Apenas oito participantes indicaram o nível mais elevado de concordância, o que indica que a conciliação plena permanece um fenómeno residual.

Gráfico 10 – Conciliação sem dificuldades das responsabilidades parentais com a sua atividade profissional



Fonte: elaboração própria

Ao aprofundar a análise por sexo, evidenciam-se diferenças estatisticamente significativas na percepção entre homens e mulheres quanto à conciliação entre vida profissional e familiar. A média das respostas dos participantes do sexo masculino (3,47) revela uma percepção de menor dificuldade em articular essas dimensões em comparação com a média obtida pelas mulheres (2,84).

Apesar da amostra ser predominantemente feminina (81 respostas contra 36 masculinas), a disparidade entre as médias indica uma tendência estrutural, em vez de uma mera variação circunstancial. Estas descobertas corroboram a literatura existente sobre desigualdades de género em Portugal, na qual diversos estudos apontam que as mulheres continuam a suportar uma maior sobrecarga relativa às responsabilidades familiares, mesmo quando inseridas em carreiras profissionais a tempo inteiro (Torres, 2004; Ferreira, 2010; Coelho et al., 2021).

4.4. Benefícios e Políticas de Apoio à Parentalidade

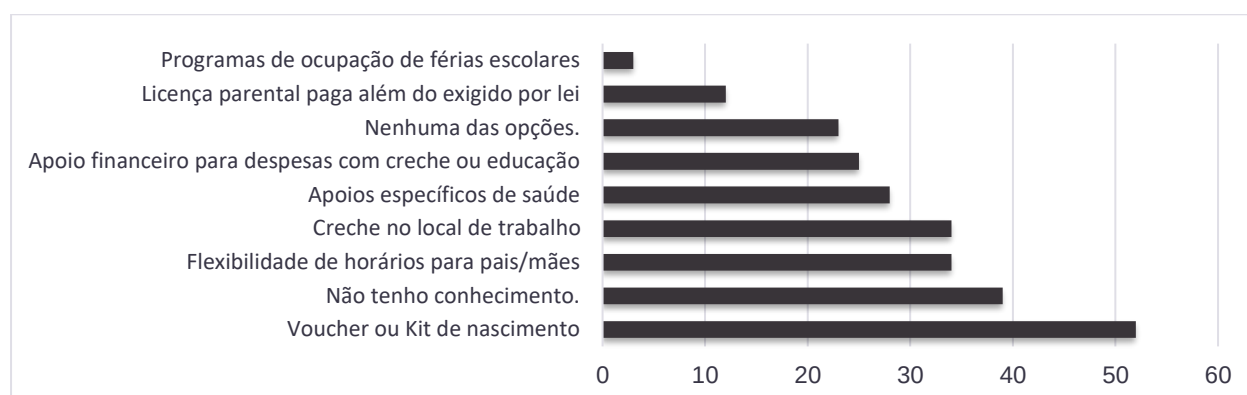
Após a análise da percepção dos trabalhadores sobre a flexibilidade e a conciliação entre trabalho e vida familiar promovida pela empresa, todos os participantes — independentemente de terem filhos ou não — foram convidados a indicar quais os benefícios de apoio à parentalidade que conhecem e consideram disponíveis na TAP. A questão 4.1 permitia múltiplas respostas, o que possibilitou captar a diversidade de opiniões e de práticas adotadas pela organização.

Os dados recolhidos e sistematizados no gráfico 11, mostram que os benefícios mais frequentemente mencionados foram o “Voucher ou Kit de nascimento”, com 52 referências, seguido pela “Flexibilidade de horários para pais/mães” e pela “Creche no local de trabalho”, ambos com 34 menções. Estes resultados sugerem que, embora existam medidas concretas de apoio, a sua aplicação pode não ser uniforme entre os diferentes departamentos ou funções.

Por outro lado, é relevante destacar que 39 participantes afirmaram não ter conhecimento sobre os benefícios existentes. Deste grupo, 26 indicaram ter filhos ou dependentes a seu cargo, enquanto 13 afirmaram não os ter. Este dado é particularmente significativo, pois revela que mesmo os trabalhadores que mais poderiam beneficiar destas medidas desconhecem a sua existência. Tal situação levanta questões sobre a eficácia da comunicação interna e a forma como as políticas de conciliação são divulgadas e implementadas no contexto organizacional.

No que respeita às preferências dos trabalhadores, foi-lhes colocada a questão sobre quais os benefícios que consideravam mais importantes — ou que seriam mais relevantes — enquanto pais ou mães. A pergunta permitia a seleção de até três opções, o que possibilitou identificar as medidas mais valorizadas pelos colaboradores no contexto da parentalidade, refletindo as suas principais necessidades e expectativas face às políticas de apoio disponibilizadas pela empresa.

Gráfico 11 – Distribuição das respostas sobre os benefícios de apoio à parentalidade disponibilizados pela TAP



Fonte: elaboração própria

Os resultados revelam uma clara preferência por políticas que promovem flexibilidade laboral e autonomia na gestão do tempo.

O benefício mais referido pelos trabalhadores foi a flexibilidade de horários para pais/mães, apontado por 61% dos participantes. Logo de seguida surge o teletrabalho ou trabalho híbrido, valorizado por 55,5% dos inquiridos. Estes resultados evidenciam que a possibilidade de gerir os horários e locais de trabalho é altamente valorizada, uma vez que facilita a conciliação entre as exigências profissionais e as responsabilidades familiares. A flexibilidade revela-se, assim, uma ferramenta fundamental para enfrentar os desafios quotidianos da parentalidade, promovendo maior equilíbrio e bem-estar.

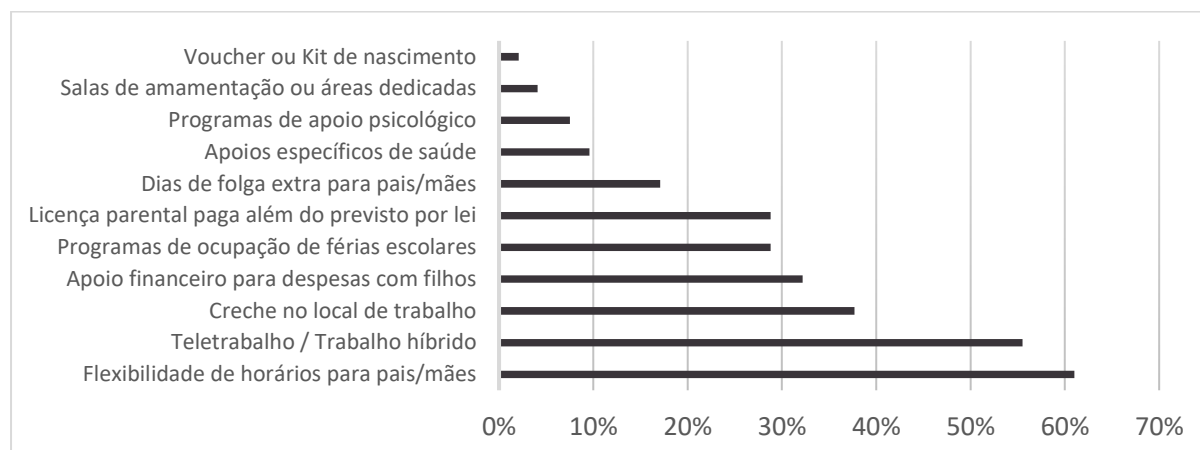
Em terceiro lugar destaca-se a creche no local de trabalho, mencionada por 37,7% dos participantes. Este dado sublinha a relevância atribuída à disponibilização de infraestruturas que apoiem diretamente o cuidado dos filhos durante o período laboral. Trata-se de uma medida particularmente significativa para pais de crianças pequenas, pois contribui para reduzir tanto os custos como o tempo despendido em deslocações e na procura de alternativas externas de cuidado.

Entre os benefícios também bastante valorizados surgem o apoio financeiro para despesas com creche ou educação, os programas de ocupação de férias escolares e a licença parental paga para além do previsto legalmente, conforme evidencia o gráfico 12. Estes resultados indicam que, para além da flexibilidade, os trabalhadores atribuem grande importância a medidas que oferecem apoio direto na gestão do cuidado infantil e segurança financeira em fases críticas da parentalidade.

Por outro lado, benefícios como dias de folga extra para pais/mães, apoios específicos de saúde, programas de apoio psicológico ou coaching parental, bem como salas de amamentação ou espaços de apoio familiar e o voucher ou kit de nascimento, foram mencionados com menor frequência. Este último caso é particularmente interessante, dado que, embora tenha sido amplamente reconhecido na questão anterior, revelou-se o menos valorizado pelos trabalhadores.

A menor incidência destas respostas pode estar associada a fatores como menor aplicabilidade, desconhecimento ou atribuição de menor relevância por parte dos participantes.

Gráfico 12 – Percentagem dos Benefícios de Apoio à Parentalidade mais importantes para os trabalhadores



Fonte: elaboração própria

Foi examinada a associação entre o sexo dos participantes e a distribuição dos benefícios de apoio à parentalidade mais importantes para os trabalhadores, utilizando o teste de independência do qui-quadrado aplicado a uma tabela de contingência que inclui 11 tipos de benefícios e os dois grupos, masculino e feminino (Anexo F).

O resultado obtido foi um valor de qui-quadrado de $\chi^2 = 4,15$ com 10 graus de liberdade e um valor-p de 0,94, o que está acima do nível de significância usual ($p < 0,05$). Assim, não se encontrou evidência suficiente para rejeitar a hipótese nula de independência, sugerindo que, neste conjunto de dados, as preferências por benefícios não variam significativamente entre homens e mulheres.

Importa referir que, apesar de os participantes poderem selecionar múltiplas opções, o teste fornece uma visão agregada robusta das contagens totais.

4.5. Impacto das Políticas na Fidelização e Bem-Estar

Como a revisão de literatura nos mostrou, a relação entre as políticas institucionais e o bem-estar dos trabalhadores constitui um eixo central na construção de ambientes laborais mais justos, equilibrados e sustentáveis. No contexto das grandes empresas, como a TAP, torna-se pertinente compreender de que forma as medidas de apoio à parentalidade influenciam não apenas a satisfação individual, mas também o sentimento de pertença e compromisso com a organização.

Desta forma, relativamente à questão 4.3: “*Considera que as políticas de apoio à parentalidade da sua empresa contribuem ou podem vir a contribuir para o seu bem-estar e qualidade de vida?*”, os dados recolhidos revelam que 59,6% dos colaboradores concordam ou concordam

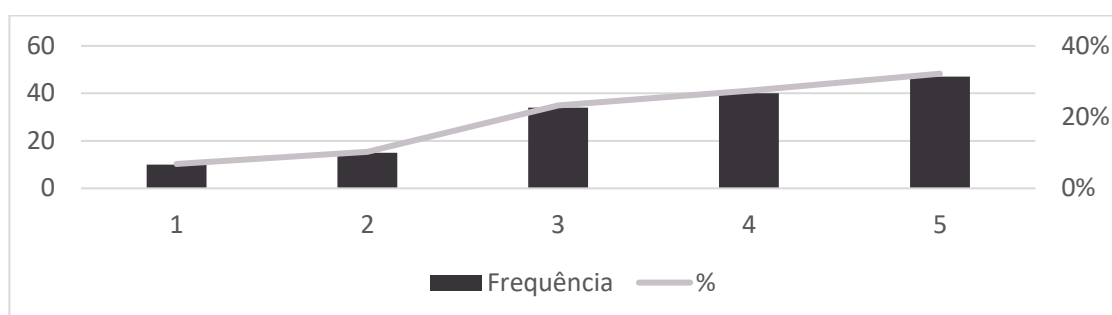
totalmente que as políticas de apoio à parentalidade contribuem para o seu bem-estar e qualidade de vida, destacando-se que a opção “concordo totalmente” foi a mais frequentemente assinalada, conforme o gráfico 13.

Este valor representa o índice mais elevado de concordância entre as questões analisadas, evidenciando que o impacto destas políticas é mais sentido na dimensão pessoal e emocional do que nas outras instâncias, como a fidelização à empresa.

Apesar da tendência globalmente positiva, cerca de um quarto dos inquiridos (23,3%) posiciona-se de forma neutra (valor 3), o que pode refletir uma certa ambivalência: reconhecem a contribuição dessas políticas, mas percebem igualmente margens de melhoria.

Por outro lado, 19,1% (valores 1 e 2) expressam uma visão negativa, possivelmente associada a práticas que não são suficientemente acessíveis, claras ou adequadas às suas necessidades. Embora minoritária, esta perceção merece atenção, uma vez que traduz experiências de colaboradores que podem sentir-se menos apoiados ou até desvalorizados.

Gráfico 13 – Distribuição das respostas à questão 4.3, por grau de concordância



Fonte: elaboração própria

Quando fazemos a comparação entre trabalhadores com filhos e sem filhos, verificamos que existe um padrão distinto nas respostas, sugerindo que a experiência parental desempenha um papel relevante na forma como estas políticas são valorizadas.

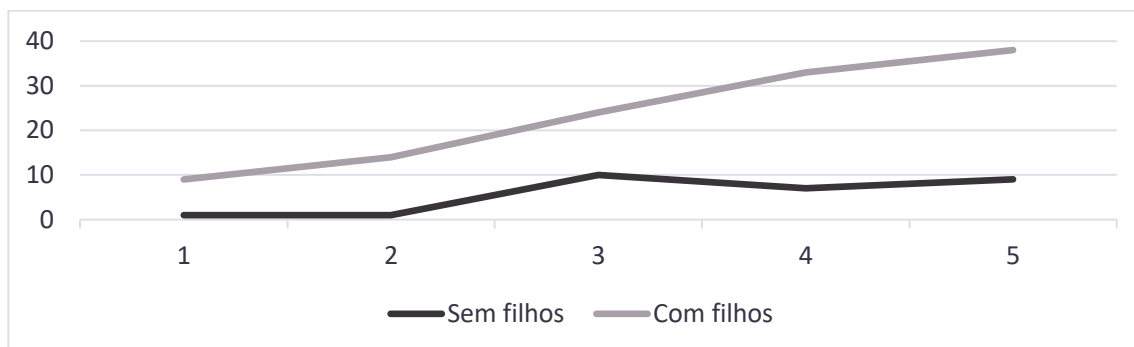
Os dados mostram que os trabalhadores com filhos tendem a posicionar-se nas categorias superiores da escala de avaliação (valores 4 e 5), o que indica uma perceção mais positiva relativamente às políticas de apoio à parentalidade implementada na empresa. Este grupo parece reconhecer de forma mais clara os benefícios práticos e emocionais dessas medidas, possivelmente porque vivencia diretamente os desafios da conciliação entre vida profissional e responsabilidades familiares. A moda das respostas neste grupo é o valor 5, reforçando a ideia de que muitos consideram estas políticas como altamente benéficas para o seu bem-estar.

Por outro lado, os trabalhadores sem filhos apresentam uma distribuição mais equilibrada das respostas, com destaque para a categoria 3 como valor mais frequente (gráfico 14).

Esta tendência pode refletir uma percepção mais neutra ou menos envolvida, dado que estes trabalhadores não experienciam diretamente os impactos das políticas de apoio à parentalidade.

A ausência de filhos pode levar a uma menor valorização ou compreensão da importância destas medidas, ou mesmo à percepção de que são menos relevantes para o seu contexto pessoal.

Gráfico 14 – Distribuição das respostas à questão 4.3, por grau de concordância

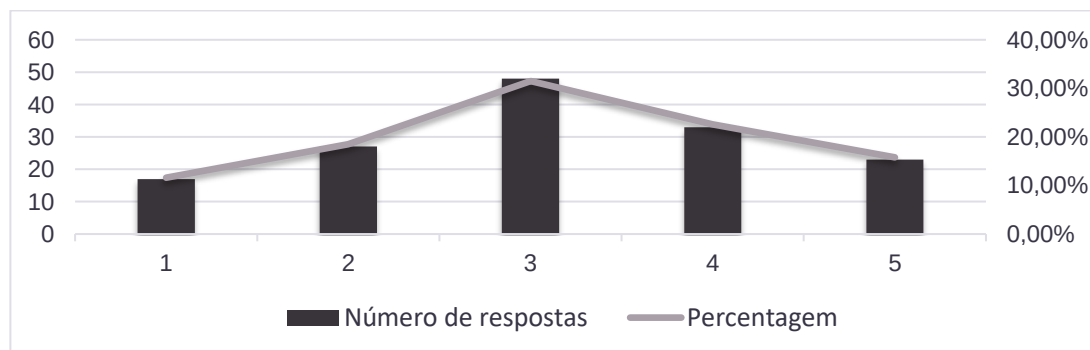


Fonte: elaboração própria

De seguida, e ainda no âmbito do impacto das políticas de apoio à parentalidade, quisemos perceber em que medida as práticas instituídas na TAP promovem a fidelização do trabalhador à empresa. Os resultados demonstram uma tendência moderada de fidelização dos colaboradores em relação às políticas de apoio à parentalidade implementadas pela empresa.

Com base nas 146 respostas recolhidas, observa-se que: 31,5% dos participantes atribuíram a nota 3, indicando uma posição neutra quanto ao impacto das políticas na sua fidelização; 34,4% posicionaram-se nas categorias 4 e 5, sugerindo uma percepção positiva ou muito positiva da influência destas políticas na sua ligação à empresa. Por outro lado, 30,1% atribuíram notas 1 ou 2, expressando uma baixa percepção de fidelização associada às medidas em vigor (gráfico 15).

Gráfico 15 – Distribuição das respostas à questão 4.4, por grau de concordância



Fonte: elaboração própria

Este padrão de respostas sugere que, embora exista um grupo significativo de colaboradores que reconhece o valor das políticas de apoio à parentalidade na construção de vínculos organizacionais, há também uma proporção relevante que não se sente fidelizada por estas práticas. A elevada concentração de respostas na categoria 3 pode indicar ambivalência ou insuficiência das medidas atuais, quer em termos de abrangência, quer de eficácia percebida.

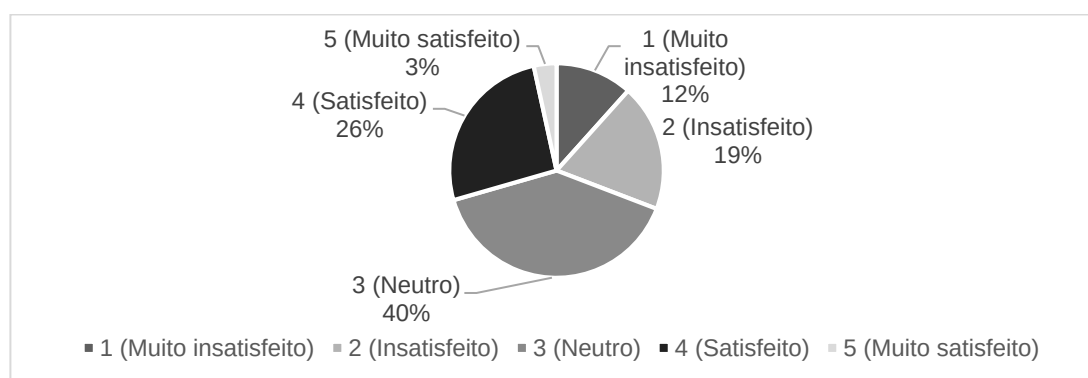
Estes resultados ganham-lhe um maior significado se os interpretarmos à luz da literatura académica portuguesa em áreas como a identificação organizacional e a gestão estratégica de recursos humanos. A fidelização dos colaboradores não se baseia apenas na existência de políticas formais, mas sobretudo na sua experiência concreta, caracterizada pela acessibilidade, equidade e relevância percebida face às necessidades individuais dos trabalhadores (Oliveira, 2014).

A ausência de uma maioria clara nas categorias superiores sugere que as políticas atuais podem beneficiar de revisão e reforço, especialmente no que toca à sua comunicação, personalização e integração com outras dimensões da cultura organizacional.

4.6. Satisfação com as Práticas Instituídas

A última pergunta do questionário solicitava aos trabalhadores que indicassem o seu grau de satisfação com as práticas instituídas na empresa, numa escala de 1 (totalmente insatisfeito) a 5 (totalmente satisfeito). A maioria das respostas situou-se na escala 3 (posição neutra) com 39,7% das respostas (gráfico 16).

Gráfico 16 – Grau de satisfação com as práticas instituídas na empresa



Fonte: elaboração própria

A aplicação do Teste T de Student (Anexo G) permitiu avaliar se existem diferenças estatisticamente significativas na perceção das práticas de apoio à parentalidade entre diferentes grupos de trabalhadores. A primeira comparação incidiu sobre a condição parental, distinguindo entre colaboradores com filhos e sem filhos. Os resultados não revelaram diferenças significativas entre os

grupos ($p = 0,780$), sugerindo que o grau de satisfação com as políticas instituídas não está diretamente condicionado pela experiência parental.

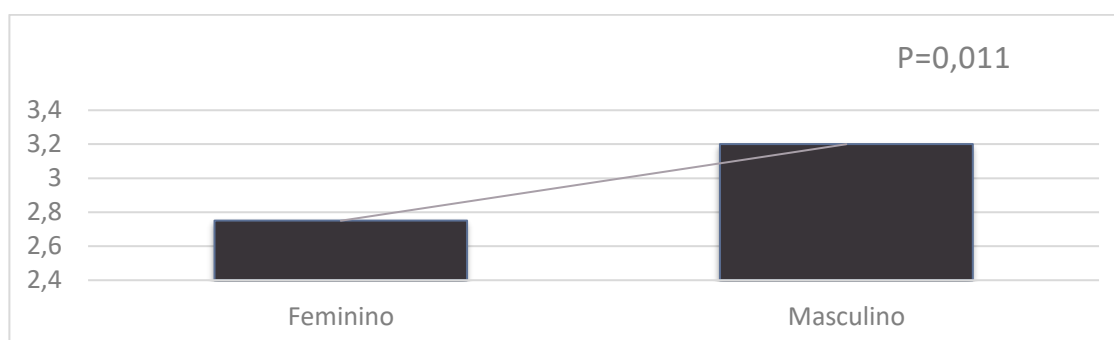
Este achado é relevante, pois contraria a expectativa de que os trabalhadores com filhos, por serem diretamente beneficiários das medidas de apoio à parentalidade, apresentariam níveis de satisfação superiores. A ausência de diferença significativa aponta para a influência de fatores organizacionais transversais, como a cultura organizacional, a eficácia da comunicação interna ou a equidade na aplicação das políticas, que afetam a percepção de todos os colaboradores, independentemente da sua situação familiar.

Em contraste, a análise comparativa entre géneros revelou uma diferença estatisticamente significativa ($p = 0,011$), com os homens a reportarem uma média de satisfação de 3,2, enquanto as mulheres apresentam uma média de 2,75. Este resultado levanta questões importantes sobre a experiência diferenciada das mulheres no contexto laboral, nomeadamente no que diz respeito à parentalidade.

Esta diferença sugere que, embora as políticas de apoio à parentalidade estejam formalmente instituídas, a experiência das colaboradoras é menos positiva, o que pode refletir desigualdades na aplicação prática das medidas, percepções de menor reconhecimento ou dificuldades acrescidas na conciliação entre vida profissional e familiar enfrentadas pelas mulheres.

A significância estatística do teste reforça a necessidade de uma abordagem mais sensível ao género na avaliação e reformulação das políticas internas (gráfico 17).

Gráfico 17 – Média da satisfação com as práticas de instituídas na empresa, por sexo



Fonte: elaboração própria

4.7. Percepções e Recomendações dos Trabalhadores

Para além da identificação das práticas de apoio à parentalidade mais valorizadas, os trabalhadores foram igualmente convidados a apresentar sugestões de melhoria.

Estas contribuições permitem compreender de forma mais aprofundada as suas necessidades e expectativas, revelando dimensões que não emergem apenas da análise quantitativa. A

sistematização destas propostas constitui, assim, um elemento relevante para refletir sobre o alinhamento entre as políticas da organização e os desafios quotidianos da conciliação entre vida profissional e familiar.

As sugestões apresentadas pelos trabalhadores revelam sobretudo a importância do cumprimento efetivo da lei e da eliminação de práticas discriminatórias associadas ao exercício dos direitos parentais, uma vez que, como referido por um participante, *“o respeito pelas leis laborais em vigor já seria, por si só, um excelente princípio”*. A flexibilidade de horários e o teletrabalho surgem como medidas centrais para facilitar a conciliação entre vida profissional e familiar, nomeadamente através da adaptação dos horários ao calendário escolar, da redução para amamentação e da possibilidade de trabalho híbrido em situações específicas. Neste sentido, vários trabalhadores sublinharam que *“a possibilidade de flexibilização de horário seria a mais-valia para os funcionários”* e que *“o teletrabalho é fundamental – a perda dessa regalia é um enorme retrocesso”*.

A reabertura da creche da TAP é também fortemente valorizada, sendo vista como um apoio crucial tanto logístico como financeiro para os pais. Como salientou um dos inquiridos, *“o fim do infantário TAP foi uma das piores decisões sociais da empresa”*, enquanto outro destacou que *“seria muito importante a reabertura do infantário nas instalações da TAP, com funcionamento 24/7”*.

Para além disso, destaca-se a necessidade de uma mudança cultural dentro da organização, que assegure coerência entre o discurso de promoção do “work-life balance” e as práticas efetivas. Nas palavras de um trabalhador, *“já seria um sucesso se a empresa não colocasse entraves em tudo o que está relacionado com os direitos parentais”*, reforçando a perceção de que persistem estigmas e constrangimentos associados ao uso destes direitos.

Estas perceções oferecem pistas valiosas para a reflexão crítica desenvolvida nas conclusões, onde se discutem as implicações destes resultados para a melhoria das práticas de apoio à parentalidade na TAP.

Conclusões

A presente investigação permitiu compreender de forma aprofundada como os trabalhadores da TAP percecionam as políticas e práticas de apoio à parentalidade e de conciliação entre vida profissional e familiar.

A partir da questão de partida — *“Qual é a perceção dos trabalhadores da TAP sobre o impacto das políticas de apoio à parentalidade no equilíbrio entre vida profissional e familiar?”* — foram estabelecidos três objetivos específicos: conhecer as práticas distintivas de conciliação implementadas pela TAP; analisar as preferências dos trabalhadores quanto a essas medidas e identificar outras práticas desejáveis ainda não existentes, mas valorizadas pelos colaboradores.

Em relação ao primeiro objetivo específico, foi possível constatar que a TAP dispõe de medidas como horários flexíveis, teletrabalho e apoios parentais. Porém, os resultados evidenciam que muitos dos trabalhadores desconhecem ou percecionam de forma desigual a aplicação destas práticas. Esta lacuna pode apontar para fragilidades na comunicação interna e na institucionalização efetiva das políticas, corroborando a literatura de Kossek e Thompson (2016), que aponta que a eficácia das políticas de conciliação depende tanto da sua implementação formal como da sua legitimação e visibilidade na cultura organizacional.

Relativamente ao segundo objetivo específico, emergem três preferências claras dos colaboradores: flexibilidade de horário, recurso ao teletrabalho em fases de maior exigência familiar e apoio direto (como creches ou subsídios parentais). Essas preferências espelham uma necessidade genuína de medidas que conciliem as exigências profissionais com a vida familiar. Estudos como os de Allen et al. (2013) e Herrera-Ballesteros et al. (2025), reforçam que essas dimensões são essenciais para promover equilíbrio entre as esferas da vida.

No que diz respeito ao terceiro objetivo específico, surgiu uma preocupação significativa com a ausência de redes de apoio: 13,6 % dos inquiridos declararam não dispor de qualquer tipo de suporte. Esta vulnerabilidade estrutural pode impactar negativamente o bem-estar, a produtividade e o envolvimento organizacional. Como destacam Barros et al. (2024), a eficácia do teletrabalho e das políticas de conciliação depende de uma estratégia organizacional holística e sensível às diferentes realidades familiares.

A análise revelou ainda diferenças de género marcantes na perceção das políticas de parentalidade. Enquanto os homens tendem a classificar positivamente as medidas (níveis 4 e 5), as mulheres situam-se predominantemente nos níveis intermédios (2 e 3), sugerindo avaliação mais crítica. Essa distinção reflete a sobrecarga de cuidados frequentemente recair sobre as mulheres,

evidenciando desigualdades estruturais, em linha com Gonçalves & Thiago (2024), que sublinham a necessidade de políticas com sensibilidade de gênero.

Desta forma, a resposta à pergunta de pesquisa é clara: a percepção dos trabalhadores é ambivalente — valorizam a existência das medidas, mas observam falhas na sua acessibilidade, comunicação e equidade. O impacto percebido varia significativamente entre quem usufrui plenamente dessas políticas e quem ainda se sente excluído ou insatisfeito, em especial as mulheres e os trabalhadores sem rede de apoio.

Neste contexto, evidencia-se a centralidade do serviço social empresarial enquanto dimensão inovadora e transformadora das dinâmicas organizacionais. Como salienta Lopes (2020), a intervenção do serviço social nas empresas carece de maior afirmação no desenho, implementação e monitorização das políticas internas, sobretudo em contextos pós-managerialistas marcados por exigências crescentes, como os regimes de conciliação. Nesse sentido, o assistente social empresarial assume um papel estratégico ao integrar a perspectiva humana nos modelos de gestão, assegurando que as políticas de parentalidade sejam justas, visíveis e ajustadas às realidades laborais, contribuindo para reforçar a ideia de que “o compromisso com a responsabilidade social pode aumentar o apoio e a identificação entre os funcionários” (Justino et al., 2024; Santos, Justino e Marques, 2018).

Paralelamente, a reflexão de Justino (2025) acerca da intervenção do serviço social em contextos institucionais consolida esta visão, sublinhando a relevância da profissão na construção de quadros interventivos que respondam com responsabilidade social às necessidades dos trabalhadores, promovendo a coerência entre as políticas formais e as práticas efetivamente vividas. Assim, a presença estruturada de assistentes sociais nas empresas permite não só apoiar individualmente os trabalhadores, mas também atuar como agentes de pluralidade, equidade e coesão organizacional.

Deste modo, a investigação contribui para a literatura das ciências sociais e do serviço social, bem como para os estudos sobre conciliação trabalho-família e gestão de recursos humanos, reforçando que a efetividade das políticas de apoio à parentalidade depende de sua implementação justa, comunicativa e inclusiva. O papel do serviço social empresarial emerge como uma alavanca estratégica para assegurar que tais políticas não se limitem ao plano formal, mas se tornem experiencialmente acessíveis e relevantes para todos os colaboradores (Ferreira, 2018).

As implicações práticas desta investigação podem ser analisadas em diferentes níveis. No nível macro, destaca-se a necessidade de políticas estruturais que ampliem os apoios diretos, como creches ou subsídios para dependentes, respondendo a dinâmicas sociais mais amplas e contribuindo para a redução das desigualdades. No nível meso, sobressai a importância de reforçar a comunicação interna e de assegurar critérios transparentes e equitativos na aplicação das medidas de flexibilidade e

teletrabalho, de modo a consolidar a institucionalização das políticas no seio da organização. Já no nível micro, ganha relevo o papel do Serviço Social empresarial, enquanto espaço de acompanhamento próximo dos trabalhadores, capaz de avaliar e ajustar as práticas em função da diversidade de perfis familiares e das especificidades de género, garantindo que as políticas sejam efetivamente experienciadas de forma justa e inclusiva.

Em síntese, a TAP dispõe de um quadro de políticas de apoio à parentalidade, mas a perceção dos trabalhadores evidencia que ainda é necessário aprofundar a institucionalização, a comunicação e a sensibilidade de género dessas práticas. Neste contexto, o Serviço Social empresarial pode assumir um papel determinante, contribuindo para que as políticas se tornem mais eficazes, equitativas e ajustadas às necessidades reais dos colaboradores. A sua intervenção constitui um passo decisivo para humanizar a gestão, reforçar os mecanismos de apoio e promover um verdadeiro equilíbrio entre vida profissional e familiar — um equilíbrio que valoriza o colaborador, fortalece a organização e sustenta a construção de uma cultura laboral mais inclusiva, justa e sustentável.

Bibliografia

- Agência para o Desenvolvimento e Coesão. (s.d.). *Programa 3 em Linha: Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar 2018-2019*. <https://www.adcoesao.pt/programa-3-em-linha/>
- Ahmad, A. (2008). Direct and indirect effects of work-family conflict on job performance. *The Journal of International Management Studies*, 3 (2), 176-180.
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work–family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology*, 66(2), 345–376.
- Alves, J. M. (2005). *Metodologia da investigação científica em educação*. Universidade Católica Editora.
- Andrade, C. (2017). Percepções dos colaboradores sobre as medidas organizacionais de conciliação da vida profissional e familiar. *Revista Brasileira de Gestão e Inovação*, 4(3), 46-63. <https://doi.org/10.18226/23190639.v4n3.03>
- Balsanulfo, S. A., Gomes, M. Z., Siqueira, J. R. M. de, & Marques, J. A. V. da C. (2025). Impacts of the COVID-19 pandemic: Challenges and expectations of people with visual impairment in the labor market. *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, 19(2). https://doi.org/10.21446/scg_ufrj.v19i2.65684
- Bardin, L. (2016). *Análise de conteúdo* (3ª ed.). São Paulo: Edições 70.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family. *American Psychologist*, 56(10), 781-796.
- Barnett, R. (2004). Preface: Women and work: Where are we, where did we come from, and where are we going? *Journal of Social Issues*, 60(4), 667-674.
- Barros, L., Fernandes, J., & Silva, M. (2024). Teletrabalho e parentalidade: desafios e oportunidades na gestão de recursos humanos. *Revista Portuguesa de Estudos do Trabalho*, 12(1), 55–72.
- Boyar, S.L. & Mosley, D.C. (2007). The relationship between core self-evaluations and work and family satisfaction: the mediating role of work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 71 (2), 265-281.
- Brammer, S., Millington, A., & Rayton, B. (2007). The contribution of corporate social responsibility to organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(10), 1701–1719. <http://dx.doi.org/10.1080/09585190701570866>
- Carroll, A. B., & Shabana, K. M. (2010). The business case for corporate social responsibility: A review of concepts, research and practice. *International Journal of Management Reviews*, 12(1), 85–105. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00275.x>

- Casaca, S. F. (2013). As novas dinâmicas laborais e os desafios da articulação com a vida familiar. *Sociologia, Problemas e Práticas [Online]*, 72. <https://journals.openedition.org/spp/1174>
- Clarkson, M. B. (1995). A Stakeholder Framework for Analyzing and Evaluating Corporate Social Performance. *Academy of Management Review*, 92: 105-108.
- Coelho, L. (Coord.), Vieira, C. C., Lopes, M., Ribeiro, R., & Ramos, L. M. (2021). Mulheres e Homens em tempo de pandemia: Trabalho, rendimento, condições de vida (Relatório final alargado). Centro de Estudos Sociais, Universidade de Coimbra. <https://hdl.handle.net/10316/99763>
- Comissão Europeia (2001), Livro Verde: “Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas”, COM, Bruxelas 18.7.2001
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. (s.d.). *Direitos dos pais e das mães trabalhadores/as*. <https://cite.gov.pt/direitos-dos-pais-e-das-maes-trabalhadores/as>
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. (2021). Boas práticas de proteção da parentalidade e conciliação trabalho-família. https://projetos.cite.gov.pt/documents/52404/0/boas_praticas_protec%C3%A3o_parentalidade_conciliacao_trabalho_familia.pdf/620eac86-708e-85ee-604e-82832ee015c1?t=1636979181243&download=true
- Costa, R. R., Backes, O. P., Figueiredo, P., & Castro, F. A. D. S. (2018). Sampling procedures and calculation for sample size determination: Criteria and methods adopted in theses and dissertations in human movement sciences - A descriptive study. *Revista Brasileira de Cineantropometria e Desempenho Humano*, 20(5), 480-490. <https://doi.org/10.5007/1980-0037.2018v20n5p480>
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Sage.
- Cruz, O. (2005). *Parentalidade*. Coimbra: Quarteto.
- [DGERT] Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT). (2023). *ComVida – Sistema de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal da DGERT*. <https://www.dgert.gov.pt/conciliacao-do-trabalho-e-familia>
- Edwards, J & Rothbard, N. (2000). Mechanisms linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25 (1), 178-199. <https://doi.org/10.2307/259269>
- Evan, W. M., & Freeman, R. E. (1993) A stakeholder theory of the modern corporation: Katian capitalism. In: Donaldson, T.; Werhane, P. H. (Eds.) *Ethical issues in business*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, p.166-71.

- Fernandes, N. (2010). A Responsabilidade Social das Empresas – A dimensão interna: uma ferramenta para a criação de Valor. [Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa]. Repositório Científico do Politécnico de Lisboa. <http://hdl.handle.net/10400.21/91>
- Ferreira, P. I. M. (2018). O Serviço Social nas empresas: desafios e oportunidades num campo de intervenção em transformação. *Global social work*. <https://doi.org/10.30827/tsg-gsw.v8i14.6847>
- Ferreira, V. S. (2010). *Desigualdades de género no trabalho e na família em Portugal*. Lisboa: ICS. https://fesete.pt/genderequality/docs/pdf/Igualdade_CITE_NET.pdf
- Fortin, M. F. (1999). O processo de investigação: da concepção à realização. Lusociência.
- Freeman, R. E. (1984). Strategic management: a stakeholder approach. Boston: Pitman
- Friedman M. (1970). – The Social Responsibility Of Business Is To Increase Its Profits. – The New York Times Magazine. [http:// www.colorado.edu/studentgroups/libertarians/issues/friedman-soc-respbusiness.html](http://www.colorado.edu/studentgroups/libertarians/issues/friedman-soc-respbusiness.html)
- Gonçalves, R., & Thiago, A. (2024). Género e conciliação trabalho-família: limites das políticas organizacionais. *Revista de Ciências Sociais Contemporâneas*, 9(2), 88–105.
- Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work–life balance: Weighing the importance of work–family and work–health balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 907. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>
- Herrera-Ballesteros, J., de las Heras-Rosas, C. J., Veiga, P. M., & Rodrigues, F. S. (2025). How do flexible working time policies, telework from home and work fatigue impact on the work-life balance?. *International Journal of Organizational Analysis*, 33(12), 153–173. <https://doi.org/10.1108/IJOA-03-2025-5353>
- Hill, M., & Hill, A. (2005). Investigação por questionário (2ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- IFSW – International Federation of Social Work, (2014) ; “Global definition of Social Work”, disponível em: <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/>
- Instituto Nacional de Estatística. (2018). *Conciliação da vida profissional com a vida familiar – Módulo ad hoc 2018 do Inquérito ao Emprego (2.º trimestre de 2018)*. INE. Disponível em: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=316332554&DESTAQUESmodo=2&xlang=pt
- Instituto Nacional de Estatística (INE). (2023). Estatísticas sobre empresas. PORDATA. Disponível em: <https://www.pordata.pt/pt/estatisticas/empresas>
- Instituto Português da Qualidade. (s.d.). Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. IPQ, disponível em: <https://www.ipq.pt/sobre-o-ipq/conciliacao/>

- Justino, E., & Santos, G. (2024). Social responsibility, organisational support, and identification: An approach to non-profit organisations. In H. B. Rocha (Eds.). *Social Work: Perceptions for a new era*. Intechopen. 10.5772/intechopen.1004013
- Justino, E. (2025). Uma breve reflexão socio-histórica da profissão em Portugal. In J. Fialho & I. Casquilho-Martins (Orgs.), *Serviço Social: Fundamentos, metodologia e contextos de intervenção* (pp. 27–42). Lisboa: Edições Sílabo.
- Kossek, E. E., & Thompson, R. J. (2016). Workplace flexibility: Integrating employer and employee perspectives to close the research-practice implementation gap. *The Academy of Management Annals*, 10(1), 5–36. <https://doi.org/10.1093/oxfordhnb/9780199337538.013.19>
- Kotler, P., & Lee, N. (2005). Best of breed: When it comes to gaining a market edge while supporting a social cause, “corporate social marketing” leads the pack. *Social marketing quarterly*, 11(3-4), 91-103. <https://doi.org/10.1080/15245000500414480>
- Lalanda, P. (2024). Parentalidade no masculino. *Sociologia Online*, (35), 11-40. <https://revista.aps.pt/wp-content/uploads/2024/10/n35a01.pdf>
- Leão, T., Maia, A. S., Perelman, J., Moreno, J., Lucas, R., Dimka, J., Pereira, M., Mamelund, S.-E., Severo, M., Fraga, S., & Amaro, J. (2024). Ter filhos afeta de forma diferente a vida pessoal e profissional de pais e mães? Livro Branco do Projeto MERIT – MothERhood Income inequaliTty. Instituto de Saúde Pública da Universidade do Porto (ISPUP). Disponível em: <https://www.eeagrants.gov.pt/media/6787/merit-livro-branco.pdf>
- Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto. (2019). *Diário da República*, 1.ª série, n.º 152, 8 de agosto de 2019. <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/123119962/details/maximized>
- Lopes, C. P. D. R. A. (2020). *Serviço Social de Empresas no Século XXI: Dinâmicas e mutações no campo profissional* (Tese de Doutoramento). ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa.
- Major, D.A. & Germano, L.M (2006). The changing nature of work and its impact on the work-home interface. In F. Jones, R.J, Burke, & M.Westman (Eds.), *Work-life balance: a psychological perspective* (pp.13-38). East Sussex: Taylor & Francis.
- Marôco, J. (2021). *Análise Estatística com o SPSS Statistics* (7.ª ed.). ReportNumber Editora
- Martins, A. (2010). *Estatística Geral e Descritiva* (2.ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Medina, F. M. (2015). El trabajo social de empresa: otro ámbito de trabajo. *Revista Búsqueda*.
- Moura, T., Mascarenhas, M., Do Carmo, M., de Sousa Carvalho, A., & Dutra, J. (2024). *A Situação da Paternidade e do Cuidado em Portugal em 2023: Colocar o Cuidado no centro de um Mundo em Crise*. Coimbra: Centro de Estudos Sociais/UC. ISBN: 978-989-8847-65-2

- Nelson, S. K., Kushlev, K., English, T., Dunn, E. W., & Lyubomirsky, S. (2013). In defense of parenthood: Children are associated with more joy than misery. *Psychological Science*, 24, 3-10. <https://doi.org/10.1177/0956797612447798>
- Noda, H. (2020). Work–Life Balance and Life Satisfaction in OECD Countries: A Cross-Sectional Analysis. *Journal of Happiness Studies*, 21, 1325-1348. <https://doi.org/10.1007/s10902-019-00131-9>
- Oliveira, A. L., Vieira, C. C., & Amaral, M. A. F. (2021). O questionário online na investigação em educação: reflexões epistemológicas, metodológicas e éticas. In *The online questionnaire in education research: epistemological, methodological, and ethical reflections* (pp. 39-66).
- Oliveira, A. T. M. F. (2014). Perceções do sistema de gestão de recursos humanos e o papel da confiança organizacional [Tese de Doutoramento]. Universidade do Minho. Repositório Institucional UPT. <http://hdl.handle.net/11328/1473>
- Organização Internacional do Trabalho. (2019). *Prestação de cuidados: trabalho e profissões para o futuro do trabalho digno*. Genebra: OIT. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/publication/wcms_767811.pdf
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research & evaluation methods* (3rd ed.). Sage Publications.
- Pestana, D. D., & Velosa, S. (2002). *Introdução à Probabilidade e à Estatística*. Fundação Calouste Gulbenkian
- Pestana, M. H., & Gageiro, J. N. (2014). *Análise de Dados para Ciências Sociais – A Complementaridade do SPSS* (6.ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo
- Queirós, M., Vale, M., & Mileu, N. (2021). Impactos da pandemia na organização do trabalho e na igualdade entre mulheres e homens: uma abordagem à Rede Animar: laboral: teletrabalho e reajustamentos em modos de gestão e de funcionamento. Animar. <http://hdl.handle.net/10451/46885>
- Rede Portuguesa para a Responsabilidade Social das Organizações. (2023). Guia prático para a implementação e certificação da Norma Portuguesa 4552:2022 – Sistema de Gestão da Conciliação entre a Vida Profissional, Familiar e Pessoal. <https://cite.gov.pt/documents/14333/389173/GuiaoNORMA2022.pdf/23137fc9-5c39-443c-a762-ad4905118451>
- Rego, A., Leal, S., Cunha, M. P., Faria, J., & Pinho, C. (2010). How the perceptions of five dimensions of corporate citizenship and their inter-inconsistencies predict affective commitment. *Journal of Business Ethics*, 94, 107-127. doi: 10.1007/s10551-009-0252-4
- Representação da Comissão Europeia em Portugal. (2022). *Conciliação entre a vida profissional e familiar de progenitores e cuidadores*.

- https://portugal.representation.ec.europa.eu/news/conciliacao-entre-vida-profissional-e-familiar-de-progenitores-e-cuidadores-2022-09-21_pt
- Rodríguez, G. G., Flores, J. G., & Jiménez, E. G. (1999). Metodología de la investigación cualitativa. Málaga: Ediciones Aljibe.
- Santos, G., Justino, E., & Marques, C. (2018). The influence of CSR in job satisfaction through internal service quality: An approach in the third sector. In D. Vrontis, Y. Weber, & E. Tsoukatos (Eds.), *Advances in national and global business theory and practice: Proceedings of the 11th Annual Conference of the EuroMed Academy of Business* (pp. 1212–1223). EuroMed Press.
- Santos, J. R., & Henriques, S. (2021). Inquérito por questionário: Contributos de conceção e utilização em contextos educativos. Universidade Aberta. <http://hdl.handle.net/10400.2/10696>
- Sen, S., Bhattacharya, C. B., & Korschun, D. (2006). The role of corporate social responsibility in strengthening multiple stakeholder relationships: A field experiment. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 34(2), 158–166. <https://doi.org/10.1177/0092070305284978>
- Silva, M. F. da, & Silva, J. A. S. da. (2023). Cultura organizacional: O impacto na produtividade dos colaboradores. *Revista FOCO*, 16(4), 1-14. https://ppl-ai-file-upload.s3.amazonaws.com/web/direct-files/attachments/68879318/18c40165-7cc5-46c0-b9ad-e4d2ddf3ec17/Vista-do-CULTURA-ORGANIZACIONAL_-O-IMPACTO-NA-PRODUTIVIDADE-DOS-COLABORADORES_-REVISTA-FOCO.pdf
- Stake, R. E. (1999). Investigación con estudio de casos. Madrid: Morata.
- TAP Air Portugal. (2021). *Política de diversidade e inclusão*.
- TAP Air Portugal. (2025). *TAP em números*, disponível em: <https://www.tapairportugal.com/pt/sobre-nos/tap-em-numeros>
- Teixeira, R., & Nascimento, I. (2011). Conciliação trabalho-família: Contribuições de medidas adotadas por organizações portuguesas. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12(2), 215–225. Disponível em: <https://hdl.handle.net/10216/57234>
- Teles, H. M. M. (2010). O serviço social e a responsabilidade social empresarial: passado, presente e futuro. *Intervenção Social*, (36), 47–61. <http://hdl.handle.net/11067/4299>
- Teles, M. A. (2015). A responsabilidade social das empresas em tempos de crise: Milton Friedman revisitado. *Politeia*, X–XI–XII, 359–375. Disponível em <https://politeia-online.pt/wp-content/uploads/2022/03/A-Responsabilidade-Social-das-Empresas-em-Tempos-de-Crise.-Milton-Friedman-Revisitado-pag.-359-375.pdf>

- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When Work–Family Benefits Are Not Enough: The Influence of Work–Family Culture on Benefit Utilization, Organizational Attachment, and Work–Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392-415.
- Torres, A. (2004). *Famílias no feminino: Gerações, identidades e trajetórias*. Lisboa: Celta Editora.
- Vergara, S. C. (1998). *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas
- Vilelas, J. (2020). *Investigação: O processo de construção do conhecimento* (3ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo
- Walkenbach, J., (2013), *Excel 2013 Bible*, Wiley Publishing, Inc., Indianapolis, Indiana.
- Warwick Institute for Employment Research. (2019). *Family friendly working policies and practices: Motivations, influences and impacts for employers*. University of Warwick. <https://wrap.warwick.ac.uk/id/eprint/145136/7/WRAP-Family-friendly-working-policies-practices-motivations-influences-impacts-employers-Warwick-Final-2019.pdf>
- Yin, R. (1993). *Applications of case study research*. Beverly Hills, CA: Sage Publishing.
- Yin, R. (2005). *Estudo de Caso. Planejamento e Métodos*. Porto Alegre: Bookman.

ANEXO A - Exemplos de Boas Práticas Organizacionais de Proteção da Parentalidade e Conciliação Trabalho-Família em Portugal

Organização	Medida/Boa Prática	Descrição/Objetivo	Grupo-alvo
Altice Portugal	2 dias de dispensa paga/mês no 1.º ano de vida do filho	Dispensa remunerada adicional à licença parental, para ambos os progenitores, sem penalização	Trabalhadores/as com filhos recém-nascidos
Auchan	Disponibilização de colégios Rik&Rok	Creches e jardins de infância com horários alargados e custos acessíveis, próximos do local de trabalho	Trabalhadores/as com filhos até 6 anos
Gebalis	15 dias de dispensa paga para trabalhadores-homens no 1.º mês de vida do filho	Promover cuidados e vínculo afetivo do pai, reforçando o papel masculino no cuidado	Trabalhadores do sexo masculino
IKEA	1 ou 2 meses de dispensa adicional após licença parental inicial	Dispensa remunerada, com ajuda de custo, para ambos os progenitores, promovendo igualdade parental	Trabalhadores/as com filhos recém-nascidos
Infraestruturas de Portugal	2 dias de dispensa paga por cada 30 dias de licença parental exclusiva do pai	Incentivo à partilha da licença parental, reforçando o papel do pai	Trabalhadores do sexo masculino
REN	2 sessões de aconselhamento profissional no regresso da licença parental	Apoio à reintegração e adaptação após ausência prolongada, promoção da saúde mental	Trabalhadores/as após licença parental
Xerox Portugal	Complemento do subsídio parental até 90% do salário bruto	Suporte financeiro adicional durante a licença parental, promovendo igualdade e segurança económica	Trabalhadores/as em licença parental
Nestlé Portugal	Sala de amamentação e cuidados infantis	Espaço equipado para amamentação e cuidados, promovendo o regresso ao trabalho e a igualdade	Trabalhadores/as com bebés
Novadelta (Grupo Nabeiro)	Centro educativo Alice Nabeiro	Pré-escolar e CATL com horários alargados, oficinas e atividades de apoio à conciliação	Trabalhadores/as com filhos até 12 anos

Fonte: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. (2021). Boas práticas de proteção da parentalidade e conciliação trabalho-família

ANEXO B – Pedido de Autorização para aplicação de questionário aos trabalhadores da TAP Air Portugal

Assunto: Pedido de Autorização para Aplicação de Questionário aos trabalhadores TAP

Exmos. Srs.:

Eu, Sónia Cristina da Cunha Major, colaboradora da TAP nº 26457/2, escrevo-vos na qualidade de aluna finalista do Mestrado em Serviço Social da Escola de Sociologia e Políticas Públicas do Iscte — Instituto Universitário de Lisboa, para solicitar a autorização e colaboração da TAP na aplicação de um questionário junto dos seus colaboradores, no âmbito da minha dissertação e com vista à obtenção do grau de mestre.

O estudo tem como objetivo identificar as práticas de apoio à parentalidade mais comuns adotadas por uma grande empresa, bem como compreender as preferências dos trabalhadores e o impacto dessas medidas em suas vidas. A participação dos colaboradores é essencial para a obtenção de dados relevantes e para a análise das práticas distintivas de conciliação entre a vida profissional e familiar no contexto da parentalidade.

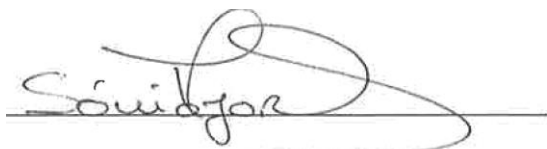
O questionário terá uma abordagem quantitativa e estará estruturado em quatro partes: 1. Dados Sociodemográficos, 2. Cultura Organizacional, 3. Flexibilidade e Equilíbrio Trabalho-Família e 4. Benefícios e Políticas de Apoio à Parentalidade. A aplicação será realizada online, com duração estimada de cinco minutos, sem a necessidade de qualquer informação pessoal identificável, garantindo assim a total confidencialidade das respostas e o cumprimento das normas éticas.

Desta forma, solicito a vossa autorização para a realização e divulgação do questionário aos envolvidos no estudo, cujo conteúdo envio em anexo.

Encontro-me à disposição para fornecer informações adicionais e/ou esclarecer eventuais dúvidas e desde já, agradeço a atenção dispensada.

Lisboa, 13 de março de 2025.

Com os melhores cumprimentos,



Sónia Major

ANEXO C - Inquérito por questionário aos trabalhadores da TAP Air Portugal

Práticas de Apoio à Parentalidade nas grandes Empresas em Portugal: a perspetiva dos trabalhadores da TAP

O presente estudo surge no âmbito da dissertação de Mestrado em Serviço Social da Escola de Sociologia e Políticas Públicas - Iscte- Instituto Universitário de Lisboa, e tem como objetivo perceber quais são as práticas de apoio à parentalidade mais comuns, instituídas numa grande empresa, assim como as preferências e o impacto que essas práticas têm na vida dos trabalhadores.

Assim, o presente questionário é destinado exclusivamente a trabalhadores da TAP S.A, com ou sem filhos e está dividido em quatro partes:

1. Dados Sociodemográficos
2. Cultura Organizacional
3. Flexibilidade e Equilíbrio Trabalho-Família
4. Benefícios e Políticas de Apoio à Parentalidade

Tem a duração aproximada de 5 minutos e não existem respostas certas ou erradas. Seja genuíno(a) considerando a sua experiência.

A sua participação, voluntária, é muito importante pelo que agradecemos o tempo que vai dispensar para o seu preenchimento. Qualquer dúvida ou esclarecimento poderá ser feito para scmr@iscte-iul.pt.

Os registos guardados das suas respostas não contêm nenhuma informação identificativa a seu respeito, pelo que estão salvaguardados o anonimato e a confidencialidade dos dados.

Obrigado pela sua
participação. Sónia
Major

Consentimento*

- ☒ Declaro ter compreendido os objetivos e aceito, de livre vontade, participar no estudo, consentindo para tal que os meus dados pessoais sejam utilizados de acordo com as informações que me foram disponibilizadas.

* Pergunta obrigatória

1. Dados Sociodemográficos

1.1 Sexo*

- ☐ Masculino
- ☐ Feminino
- ☐ Não responde

1.2 Idade*

Escolher (Opções entre 18 e 65 anos)

1.3 Estado civil*

- ☐ Solteiro(a)
- ☐ Casado(a)/ Em união de facto
- ☐ Divorciado(a)
- ☐ Víuvo(a)
- ☐ Outro: _____

1.4 Habilitações Académicas*

- ☐ Ensino Básico (1º ao 9º ano)
- ☐ Ensino Secundário (10º ao 12º ano)
- ☐ Licenciatura
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutoramento

1.5 Tem filhos ou dependentes a seu cargo? *

- ☐ Sim
- ☐ Não

Continuação (continua para esta secção quem respondeu “sim” à pergunta anterior. Quem respondeu “não” passa para a pergunta 4.1)

1.6 Quantos filhos ou dependentes tem a seu cargo? *

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4 ou mais

1.7 Indique as faixas etárias dos filhos/dependentes. *

(Assinale todas as opções que se aplicam)

	Menos de 1 ano	1 aos 3 anos	4 aos 7 anos	8 aos 12 anos	13 aos 17 anos	18 ou mais	Não tenho
Filho 1	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Filho 2	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Filho 3	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Filho 4	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Filho 5	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

2. Cultura Organizacional

2.1 Considera que a sua empresa apoia a parentalidade e promove o equilíbrio trabalho-família? *

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo totalmente

2.2 Considera que a sua empresa cumpre integralmente com a legislação relativamente à proteção e apoio na parentalidade? *

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo totalmente

2.3 Para além do exigido por lei, considera que a sua empresa adota políticas e práticas internas adicionais para apoiar a vida familiar e pessoal dos seus trabalhadores? *

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo totalmente

2.4 Considera que a sua empresa não faz distinção na igualdade entre homens e mulheres no que respeita à parentalidade? *

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo totalmente

3. Flexibilidade e Equilíbrio Trabalho-Família

3.1 Caso a sua função permitisse ter um horário flexível, onde pudesse gerir o seu tempo de trabalho dentro de certos limites, considera que a sua empresa disponibilizaria essa opção? *

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo totalmente

3.2 Em situações de emergência familiares, considera que sua empresa permite o teletrabalho? *

- ☐ Às vezes
- ☐ Raramente
- ☐ Nunca
- ☐ Frequentemente
- ☐ Sempre

3.3 Dos seguintes recursos de apoio familiar, qual o que mais utiliza na conciliação entre trabalho e vida familiar? *

- ☐ Apoio de cônjuge/companheiro(a)
- ☐ Apoio de avós e/ou outros familiares
- ☐ Apoio de amigos ou vizinhos
- ☐ Serviços de creche/ama/escola
- ☐ Apoio do empregador (ex.: horários flexíveis, teletrabalho)
- ☐ Não tenho rede de apoio
- ☐ Outro: _____

3.4 Consegue conciliar, sem dificuldades, as responsabilidades parentais com a sua atividade profissional? *

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo totalmente

4. Benefícios e Políticas de Apoio à Parentalidade

4.1 A sua empresa disponibiliza alguns dos seguintes benefícios de apoio à parentalidade? *

- ☐ Licença parental paga além do exigido por lei
- ☐ Flexibilidade de horários para pais/mães
- ☐ Creche no local de trabalho
- ☐ Apoio financeiro para despesas com creche ou educação
- ☐ Dias de folga extra para pais/mães
- ☐ Salas de amamentação ou áreas de apoio familiar
- ☐ Programas de apoio psicológico ou coaching parental
- ☐ Programas de ocupação de férias escolares
- ☐ Voucher ou Kit de nascimento
- ☐ Apoios específicos de saúde
- ☐ Nenhuma das opções.
- ☐ Não tenho conhecimento.
- ☐ Outro: _____

4.2 Quais dos benefícios mencionados são/seriam mais importantes para si enquanto pai ou mãe?
(selecione até 3 opções) *

- ☐ Licença parental paga além do exigido por lei
- ☐ Teletrabalho / Trabalho híbrido
- ☐ Flexibilidade de horários para pais/mães
- ☐ Creche no local de trabalho
- ☐ Apoio financeiro para despesas com creche ou educação
- ☐ Dias de folga extra para pais/mães
- ☐ Salas de amamentação ou áreas de apoio familiar
- ☐ Programas de apoio psicológico ou coaching parental
- ☐ Programas de ocupação de férias escolares
- ☐ Voucher ou Kit de nascimento
- ☐ Apoios específicos de saúde

4.3 Considera que as políticas de apoio à parentalidade da sua empresa contribuem ou podem vir a contribuir para o seu bem-estar e qualidade de vida? *

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo totalmente

4.4 Na sua opinião, considera que as políticas de apoio à parentalidade instituídas, o fidelizam à sua empresa? *

	1	2	3	4	5	
Discordo totalmente	☐	☐	☐	☐	☐	Concordo totalmente

4.5 Pensando na sua vida pessoal e/ou nas suas responsabilidades parentais, qual o seu grau de satisfação com as práticas instituídas na sua empresa? *

	1	2	3	4	5	
Totalmente Insatisfeito	☐	☐	☐	☐	☐	Totalmente Satisfeito

Sugestões:

Partilha de sugestões sobre medidas adicionais de apoio à parentalidade que gostaria de ver implementadas na sua empresa.

Muito Obrigado pela sua colaboração

ANEXO D - Análise descritiva das variáveis, sexo, estado civil, habilitações académicas e idade

Variável	N	%
Sexo		
Feminino	95	65,07
Masculino	50	34,25
Não responde	1	0,68
Estado civil		
Casado(a)/União de facto	108	73,97
Solteiro(a)	27	18,49
Divorciado(a)	10	6,85
Viúvo(a)	1	0,68
Habilitações Académicas		
Licenciatura	67	45,89
Ensino Secundário (10º-12º ano)	53	36,30
Mestrado	26	17,81
Idade		
Mínima	20	
Média	41,92	
Mediana	42	
Máxima	60	

Fonte: elaboração própria

ANEXO E - Resultados do teste T e Qui-Quadrado: comparação das médias por sexo na variável 2_4

<i>Métrica / Grupo</i>	<i>n</i>	<i>Média / Valor</i>	<i>Desvio-padrão</i>
<i>Qui-quadrado (χ^2)</i>			
<i>Chi-square statistic</i>		4,71	
<i>Graus de liberdade (df)</i>		4	
<i>p-value</i>		0,318	
<i>T-test (médias por género)</i>			
<i>Feminino</i>	81	3,12	1,13
<i>Masculino</i>	36	3,53	1,16
<i>Resumo T-test</i>			
<i>t statistic</i>		1,75	
<i>p-value</i>		0,08	

Fonte: elaboração própria

ANEXO F - Resultados estatísticos da Q4.2 por sexo: distribuição de opções e número de escolhas

<i>Práticas de apoio à parentalidade</i>	<i>Feminino</i>	<i>Masculino</i>	<i>Não responde</i>
<i>Flexibilidade de horários para pais/mães</i>	62	26	1
<i>Teletrabalho / Trabalho híbrido</i>	54	26	1
<i>Creche no local de trabalho</i>	36	19	0
<i>Apoio financeiro para despesas com creche ou educação</i>	31	16	0
<i>Programas de ocupação de férias escolares</i>	31	11	0
<i>Licença parental paga além do exigido por lei</i>	27	15	0
<i>Dias de folga extra para pais/mães</i>	13	11	1
<i>Apoios específicos de saúde</i>	8	3	0
<i>Programas de apoio psicológico ou coaching parental</i>	4	2	0
<i>Voucher ou Kit de nascimento</i>	2	1	0

<i>Teste</i>	<i>Estatística</i>	<i>gl</i>	<i>p-valor</i>
<i>Qui-quadrado (2 sexos × 11 opções)</i>	4.1533	10	0,9402

Fonte: elaboração própria

ANEXO G – Análise Comparativa do grau de Satisfação entre Trabalhadores com e sem filhos

Grupo	Média	Desvio Padrão	N (n.º de participantes)	Estatística t	Valor-p
<i>Com filhos</i>	2,92	1,04	118		
<i>Sem filhos</i>	2,86	0,97	28	0,269	0,789

Fonte: elaboração própria