

Trabalho por Turnos e Articulação Trabalho-Família:

Um Estudo de Caso no Sector dos Transportes

Ana Iria Gonçalves Nunes Travassos Dinis

Orientadora: Professora Doutora Fátima Maria de Jesus Assunção

Dissertação para obtenção de grau de Mestre
em Sociologia das Organizações e do Trabalho

*Lisboa
2019*

WWW.ISCSP.U LISBOA.PT

Folha de Rosto

Trabalho por Turnos e Articulação Trabalho-Família: Um Estudo de Caso no Sector dos Transportes

Ana Iria Gonçalves Nunes Travassos Dinis

Orientadora: Prof^a. Doutor^a Fátima Maria de Jesus Assunção

Dissertação (ou Trabalho de Projeto ou Relatório) para obtenção de grau de Mestre
em Sociologia das Organizações e do Trabalho

Júri:

Presidente:

- Doutora Anália Maria Cardoso Torres

Vogais:

- Doutora Maria Paula Pestana de Freitas da Silva Faria de Campos Pinto

- Doutora Fátima Maria de Jesus Assunção

- Doutora Maria da Luz Ramos

Lisboa
2019

Agradecimentos

Este foi o maior desafio a que me propus até hoje e, mesmo com todos os momentos de frustração, desânimo e dúvida, existiram outros de alegria e superação, que fizeram parte de um processo de crescimento pessoal e intelectual ao qual estou grata. Foram várias as pessoas que permitiram a realização deste trabalho, às quais presto o mais profundo agradecimento em seguida.

Em primeiro lugar, agradeço a Deus por me fortalecer e capacitar ao longo desta jornada.

À Professora Doutora Fátima Assunção, orientadora desta dissertação, o meu especial agradecimento pelo seu grande contributo nesta dissertação, por todos os ensinamentos e conselhos que me transmitiu, por me motivar e incentivar a não desistir, pela sua paciência inesgotável e por ser um modelo de inspiração. Agradeço, igualmente, à Professora Catedrática Anália Torres pela sua valiosa colaboração no início desta investigação.

Presto a minha gratidão aos meus pais, Jorge e Anabela e ao meu irmão João, por sempre me motivarem e acompanharem as minhas conquistas. Agradeço, ainda, aos meus tios Jorge e Isabel pela vossa importante colaboração. Dedico este trabalho, em especial, aos meus avós José Nunes, Elvira, Fernando e Maria da Luz.

O meu sentido agradecimento à organização que possibilitou a realização das entrevistas, bem como a todas/as envolvidas/as na prossecução desse objetivo.

Não menos importante, deixo ainda um profundo e sincero agradecimento a todos os homens e a todas as mulheres que entrevistei e que disponibilizaram parte do seu tempo para partilharem comigo as suas próprias histórias e experiências. Os vossos testemunhos e contributos foram preciosos e espero honrá-los da melhor forma possível.

Expresso ainda a minha gratidão por todos/as que me ajudaram durante esta jornada, os quais não enumerei acima. Esta é uma conquista que partilho de coração com todos/as vós.

Resumo

A presente investigação tem como objetivo analisar o modo como os trabalhadores e as trabalhadoras que desempenham as suas funções laborais por turnos, no sector dos transportes, articulam a esfera profissional e familiar. Trata-se de um tema relevante, já que a família, tal como o trabalho remunerado são esferas centrais na vida dos indivíduos.

Esta pesquisa tem como ponto de partida a seguinte questão: como é que os trabalhadores e as trabalhadoras que trabalham por turnos numa organização do sector dos transportes articulam a sua vida profissional e familiar?

Para responder a esta questão, adotou-se uma estratégia de investigação qualitativa e desenvolveu-se um estudo de caso numa organização que opera neste sector, tendo por base a realização de dezassete entrevistas semiestruturadas a trabalhadores/as com diferentes turnos. Estas entrevistas foram posteriormente analisadas com recurso à análise de conteúdo e ao *software* MAXQDA, versão 18.

A análise permitiu concluir que a vivência do trabalho por turnos é: complexa e variada. Complexa, por um lado, porque os trabalhadores/as lhe associam vantagens e desvantagens, no que diz respeito às suas implicações na articulação entre trabalho remunerado e família. Por outro lado, variada porque a forma como o trabalho por turnos influencia a vida dos indivíduos varia em função da própria organização dos turnos, da situação familiar dos indivíduos, bem como da situação profissional dos seus cônjuges.

Nos testemunhos recolhidos, foi possível constatar que a distribuição das tarefas domésticas, entre homens e mulheres, é mais desequilibrada e penalizadora das segundas por comparação com o trabalho de cuidado a terceiros. Neste domínio, foi ainda constatado o desejo por parte de alguns homens em participar ativamente na vida dos/as seus/suas filhos/as. O recurso a cuidados pagos e não pagos neste domínio é visto como fundamental, reduzindo a tensão na articulação entre trabalho remunerado e família.

Palavras-Chave: desigualdades de género, articulação trabalho-família, trabalho por turnos, tarefas domésticas, trabalho de cuidado.

Abstract

The goal of this investigation is to analyse how shift workers in the transport sector juggle their job with their family life. This is a relevant issue, since family, as well as work, are central in individuals' lives.

This research has the following question as its starting point: how do shift workers in an organization in the transport sector balance their professional and family life?

To answer this question, we used a qualitative research strategy and conducted a case study in an organization operating in this sector, based on seventeen semi-structured interviews with male and female workers who work in different types of shifts. These interviews were subsequently analyzed using content analysis and the MAXQDA, version 18.

The analysis allows to conclude that these workers' experiences are complex and varied. Complex, on the one hand, since workers associate advantages and disadvantages to shift work regarding its implications on their work and family life. On the other hand, the way in which shift work is lived by workers depends on shifts themselves, their family situation and their spouses' professional situation.

In addition, the testimonies collected show that that the distribution of domestic chores between men and women is more unbalanced than care work. Some male interviewees expressed their desire to be active participants in the lives of their children. The use of paid and unpaid care in this field is seen as fundamental, reducing the tension between work and family.

Keywords: gender inequalities, work-family balance, shift work, domestic chores, care work.

Índice

Agradecimentos	III
Resumo	IV
Abstract.....	V
Índice	VI
Índice de Quadros	VIII
Lista de Abreviaturas.....	IX
Introdução.....	1
1 Género, Emprego e a Articulação Trabalho-Família	4
1.1 O Conceito de Género.....	4
1.2 Desigualdades de Género no Trabalho Remunerado.....	5
1.3 A Divisão Sexual do Trabalho Não Remunerado.....	10
1.4 A Articulação Trabalho-Família	13
1.5 O Contributo das Organizações para a Promoção da Igualdade de Género	16
2 Opções Metodológicas	18
2.1 Pergunta de Partida e Objetivos.....	18
2.2 Estratégia de Investigação	18
2.3 O Desenho da Pesquisa: Estudo de Caso.....	19
2.4 Técnica de Recolha de Dados	22
2.5 A Análise de Conteúdo	23
2.6 Questões Éticas	24
2.7 Caracterização dos/as Entrevistados/as.....	26
3 As Implicações do Trabalho por Turnos na Vida Familiar	30
3.1 Vantagens associadas ao Trabalho por Turnos.....	30
3.2 Desvantagens associadas ao Trabalho por Turnos	31

3.3	Estratégias usadas para Mitigar as Desvantagens associadas ao Trabalho por Turnos	35
4	Divisão e Externalização do Trabalho não Remunerado	38
4.1	A Divisão das Tarefas Domésticas	38
4.2	A Divisão do Trabalho de Cuidado	42
4.3	A Externalização do Trabalho Não Remunerado	44
5	Conclusão	48
	Referências Bibliográficas	50
	Anexos	54
	Anexo 1 – Guião de Entrevista	54
	Anexo 2 – Convite para participação na investigação	60
	Anexo 3 – Folha de Informação	61
	Anexo 4 – Formulário de Consentimento Informado	63

Índice de Quadros

Quadro 1. Lista de categorias e subcategorias usadas no MAXQDA v.18 na codificação e análise das entrevistas.....	24
Quadro 2. Distribuição dos/as entrevistados/as e número total de trabalhadores/as por categoria profissional e sexo.....	26
Quadro 3. Distribuição dos/as entrevistados/as por categoria profissional, grupo etário e sexo.....	27
Quadro 4. Distribuição dos/as entrevistados/as por categoria profissional e grau de escolaridade e sexo.....	27
Quadro 5. Distribuição dos/as entrevistados/as por categoria profissional, estado civil e sexo.....	27
Quadro 6. Número de filhos/as por categoria profissional e sexo.....	28
Quadro 6.1. Grupo etário dos/as filhos/as por categoria profissional e sexo.....	28
Quadro 7. Antiguidade na organização por categoria profissional e sexo.....	29

Lista de Abreviaturas

ATL – Atividades de Tempos Livres

CITE – Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego

NP – Norma Portuguesa

PSI20 – *Portuguese Stock Index*

PSP – Polícia de Segurança Pública

PJ – Polícia Judiciária

RSE – Responsabilidade Social Empresarial

TA – Técnicos/as Auxiliares

UE – União Europeia

Introdução

A igualdade de género é uma questão atual que tem vindo a adquirir maior visibilidade no debate público. Apesar dos desenvolvimentos observados neste domínio nas últimas décadas, continuam a existir numerosas desigualdades sociais entre homens e mulheres no mercado de trabalho e na articulação entre trabalho remunerado e família (Acker, 1990; 2006; Casaca, 2013; Guerreiro e Pereira, 2006; Torres, 2004; Vicente, 2013).

Nos dias de hoje, a articulação trabalho-família pode constituir um desafio tanto para mulheres como para homens. Com a entrada das mulheres no mercado de trabalho, estas passaram a acumular responsabilidades profissionais com as responsabilidades pelo cuidado da família e do lar (CITE, 2017; Craig e Powell, 2011; Guerreiro e Pereira, 2006; Matias, Andrade e Fontaine, 2011; Múrias, 2015; Perista *et al.*, 2016; Santos, 2008; Silva, Jorge e Queiroz, 2012; Torres, 2004; Torres, Marques e Maciel 2011; Wall *et al.*, 2016). As mulheres enfrentam desigualdades e pressões de género a nível profissional, mas também a nível familiar, uma vez que dedicam mais tempo do que os homens à prestação de cuidados a terceiros e à realização das tarefas domésticas, acumulando a maioria do trabalho não remunerado.

Paralelamente, nota-se uma mudança no papel dos homens (Guerreiro e Pereira, 2006; Ramos, Atalaia e Cunha, 2016; Santos, 2011; Torres, Marques e Maciel, 2011; Wall, Aboim e Cunha, 2010; Wall *et al.* 2016). Efetivamente, um número considerável de homens já não se revê na figura do homem como o único e exclusivo responsável pelo sustento económico da sua família, desejando ter, para além do seu trabalho profissional, uma participação ativa na vida familiar e doméstica. Não obstante, estes homens podem ser alvo de alguma discriminação por parte das suas entidades empregadoras (Casaca, 2014; Guerreiro e Pereira, 2006; Monteiro e Domingos, 2013; Torres, 2004). Este problema observa-se na medida em que os homens estão, com maior frequência, sujeitos a trabalhar mais horas (Perista *et al.*, 2016; Torres, 2004) e, em alguns casos, são alvo de pressões para que não usufruam dos direitos associados à parentalidade (Guerreiro e Pereira, 2006; Monteiro e Domingos, 2013).

Assim, as questões ligadas à igualdade de género e à articulação trabalho-família são relevantes não só para as mulheres, mas igualmente para os homens, sendo fundamental incluí-los neste debate e ter em conta as suas perceções e atitudes em relação a este tema (Gallup Inc. & International Labour Organization, 2017; Hearn, 2015).

As organizações podem influenciar de forma decisiva a promoção da igualdade de género, sendo fundamental que encarem as desigualdades de género como um problema prejudicial para si próprias e para os/as seus/suas trabalhadores/as. A adoção de uma política de promoção da igualdade de género aumenta a qualidade de vida dos indivíduos, a sua satisfação e motivação, trazendo benefícios do ponto de vista económico e social para a organização, ao nível da produtividade, desempenho e competitividade (Casaca, 2014; Guerreiro e Pereira, 2006; Teixeira e Nascimento, 2011).

Tendo em conta estes aspetos, nesta dissertação, pretende-se estudar os processos de articulação trabalho-família de trabalhadores/as numa organização do sector dos transportes que trabalham por turnos. Este tema é pertinente para o Mestrado em Sociologia das Organizações e do Trabalho uma vez que a interação entre trabalho remunerado e não remunerado é um aspeto central na vida dos indivíduos.

A pergunta de partida que orienta esta investigação é a seguinte: como é que os trabalhadores e as trabalhadoras que trabalham por turnos numa organização do sector dos transportes articulam a sua vida profissional e familiar?

O objetivo geral desta pesquisa é analisar o modo como estes/as trabalhadores/as articulam a esfera profissional e familiar.

No que toca aos objetivos específicos, pretende-se: a) apurar a perceção destes/as trabalhadores/as sobre as implicações do trabalho por turnos na forma como articulam trabalho remunerado e família; b) compreender como são organizadas e distribuídas as tarefas domésticas e o trabalho de cuidado entre os membros do agregado familiar e o recurso à ajuda de pessoas fora deste; c) analisar o recurso a serviços pagos na articulação trabalho-família; e d) averiguar a perceção que os/as trabalhadores/as têm acerca das práticas organizacionais com implicações na articulação trabalho-família.

Para melhor analisar estes objetivos, a presente investigação incidiu sobre o trabalho realizado por turnos, uma vez que este tipo de regime laboral implica, muitas vezes, o cumprimento de horários laborais atípicos, criando, desta forma, maiores desafios à articulação entre trabalho remunerado e família (Greenhaus e Beutell, 1985). Estes desafios podem causar e/ou acrescentar tensão na partilha e divisão das tarefas domésticas e do trabalho de cuidado entre os cônjuges (Perista *et al.*, 2016; Wall, Aboim e Cunha, 2010) e na própria forma como o trabalho profissional é vivido pelos/as trabalhadores/as. Considerou-se que desenvolvimento

desta investigação numa instituição prestadora de serviços de transportes seria interessante por este ser um dos sectores onde, tipicamente, se recorre ao trabalho por turnos.

Em termos metodológicos, esta pesquisa assenta numa estratégia de investigação qualitativa, tendo sido conduzido um estudo de caso com base na realização de entrevistas semiestruturadas a dezassete trabalhadores/as com diferentes turnos. Na fase de tratamento das entrevistas, recorreu-se à análise de conteúdo e ao programa MAXQDA, versão 18.

A estrutura desta dissertação está organizada em cinco capítulos, para além da introdução. O primeiro dos quais trata da revisão da literatura, abordando o conceito de género, as desigualdades de género no emprego e no trabalho não remunerado, os desafios da articulação trabalho-família e o contributo das organizações para a promoção da igualdade de género. O segundo capítulo apresenta as opções metodológicas em que assenta este estudo e uma breve caracterização dos/as entrevistados/as. O terceiro e quarto capítulos são dedicados à análise das entrevistas, onde se explora a complexidade dos significados associados ao trabalho por turnos e a diversidade de vivências que este abarca; e se retratam as perceções dos/as trabalhadores/as ao nível da organização das tarefas domésticas e do trabalho de cuidado. Por último, o quinto capítulo apresenta as principais conclusões deste estudo, as suas limitações e aponta algumas sugestões para futuras investigações.

1 Género, Emprego e a Articulação Trabalho-Família

1.1 O Conceito de Género

Desde criança que os indivíduos são socializados para agir, pensar e viver de acordo com padrões socialmente e culturalmente aceitáveis dependendo de diversos fatores, entre eles o sexo, ou seja, uma das suas características biológicas. Esses padrões e comportamentos, que geralmente são apreendidos, reproduzidos ou até questionados e desafiados, constroem a identidade e o género (Santos, 2008). Isto significa que existe um número de formas sociais aceitáveis e expectáveis que levam, e por vezes, obrigam (Torres, 2004), homens e mulheres a agir em conformidade com as mesmas. Estas normas variam e dependem de diversos fatores como a cultura, o meio social, a idade e o tempo histórico (Kimmel e Aronson, 2004), construindo-se, assim, várias masculinidades e feminilidades (Connell, 2002).

O estudo do conceito de género e a sua definição estão envoltos em alguma controvérsia devido ao debate sexo *versus* género, usados outrora como sinónimos, mas hoje com aceções distintas (Amâncio, 2003). Kimmel e Aronson (2004) afirmam que a definição biológica de sexo varia pouco, mas a definição de género varia significativamente. Para Lorber (1994) o conceito de sexo está associado a questões biológicas, como a genitália, os órgãos reprodutores e as hormonas, que distinguem macho e fêmea, já o género relaciona-se com outras dimensões. Porém, Ryle (2018) defende que o conceito de sexo é também socialmente construído, e que mesmo considerando as características biológicas geralmente empregues para distinguir os homens das mulheres, nenhuma delas é suficiente para categorizar ou dividir a totalidade dos indivíduos entre homens e mulheres.

Relativamente ao conceito de género, Lorber (1994), define-o como sendo uma instituição social que funciona como uma das maiores formas de organização da vida humana, legitimado pela religião, lei, ciência e todo o conjunto de valores da sociedade. Defende, igualmente, que não se nasce com um género definido, mas que se aprende a desempenhá-lo desde os primeiros tempos de vida, em função do sexo da criança e através da socialização com os pais e mães, amigos/as, escola e média. Para Connell (2002), o género é uma questão de relações sociais no âmbito das quais os indivíduos e os grupos atuam, sendo igualmente a forma como a sociedade lida com os corpos humanos e as múltiplas consequências que daí advém para as nossas vidas pessoais e destinos coletivos. Apoia ainda a ideia de que ser mulher ou homem não é um estado fixo, mas sim uma condição em contínua construção.

Tal como Lorber (1994), também Kimmel e Aronson (2004) defendem que o género é um dos mais importantes princípios organizadores da vida social e através do qual compreendemos as nossas experiências pessoais. Os autores referem ainda que existem diferenças dentro do grupo das mulheres e do grupo dos homens, ao nível de classe, raça, etnia, idade, sexualidade, região do país, sendo estas por vezes mais decisivas e marcantes que as próprias diferenças entre homens e mulheres. Devido a estas variações, não faz sentido falar de masculinidade e feminilidade como se fossem conceitos universais e constantes para todos os indivíduos. Fará mais sentido usar os termos de masculinidades e feminilidades, pois têm significados distintos em diferentes grupos, momentos e sociedades, isto é, são conceitos em constante construção.

1.2 Desigualdades de Género no Trabalho Remunerado

Apesar de se verificar uma maior preocupação com as questões da igualdade de género, os estereótipos de género tradicionais são ainda muito visíveis no mercado de trabalho e nas organizações (Acker, 2006; Guerreiro e Pereira, 2006; Vicente, 2013; Wall *et al.*, 2016), dando origem, em parte, às desigualdades de género no trabalho remunerado. Esses estereótipos estão presentes igualmente em diversas instâncias sociais, da família à escola, do emprego às políticas públicas e à moldura legal, legitimando-as e reproduzindo-as. (Wall *et al.*, 2016).

Homens e mulheres desempenham papéis sociais distintos. Dos primeiros espera-se que trabalhem para sustentar e proteger a família, controlem as suas emoções e expressem características como força, agressividade e competitividade para afirmarem a sua masculinidade. Das segundas espera-se que sejam as principais responsáveis pelo cuidado do lar e das crianças, sendo a emocionalidade, a sensibilidade e a submissão atributos que lhes tendem a ser associados (Acker, 2006; Múrias, 2015; Santos, 2011; Vicente, 2013; Wall, Aboim e Cunha, 2010).

Estas expectativas normativas possuem um considerável peso na forma como eles e elas lidam com o trabalho pago e como experienciam as desigualdades de género nesse âmbito (Torres, *et al.*, 2018). Cada género tende a ser remetido para áreas profissionais distintas e consideradas socialmente adequadas (CITE, 2017, Lorber, 1994). As mulheres acabam por ter maior representação nos serviços sociais, em áreas como a educação, a saúde e o apoio social, ou seja, profissões que vão ao encontro do estereótipo tradicional feminino (Casaca, 2013;

Guerreiro e Pereira 2006; Vicente 2013). Os homens encontram-se frequentemente em lugares de poder e autoridade dentro de qualquer área ou profissão, e mesmo que ocupem cargos em áreas tipicamente associadas ao sexo feminino, mais facilmente vêem o seu trabalho ser reconhecido e com maior frequência se encontram em lugares de topo, “obtendo até maior sucesso em termos salariais e de progressão na carreira” (Vicente, 2013: 4).

Por contraste, existe uma concentração de mulheres em profissões socialmente menos valorizadas, sujeitas a condições precárias, com remunerações inferiores, poucas oportunidades de progressão profissional e fraca proteção laboral. Estão, desta forma, mais expostas a situações de maior fragilidade e instabilidade, por ocuparem, com maior frequência, empregos instáveis, com horários irregulares e atípicos, com menor experiência profissional acumulada e difíceis de articular com as responsabilidades familiares (Acker 1990, 2006; Casaca, 2013; Vicente, 2013), levando-as a desistir de formar família ou a abdicar do cargo que têm em prol disso (Torres, 2004; Vicente, 2013; Wall, Aboim e Cunha, 2010). Estão ainda mais presentes nos empregos em tempo parcial e nos contratos de trabalho temporário (Casaca, 2013; Gallup Inc. & International Labour Organization, 2017; Guerreiro e Pereira, 2006; Múrias, 2015; Torres *et al.*, 2005; Torres, Marques e Maciel, 2011; Vicente, 2013).

São igualmente díspares as oportunidades oferecidas e acessíveis a uns e a outros relativamente ao emprego. Existindo, assim, uma elevada segregação no mercado de trabalho ao nível do recrutamento, do acesso a cargos de topo nas organizações, da carreira profissional e dos salários (Casaca, 2013; Craig e Powell, 2011; Múrias, 2015; Vicente, 2013; Torres, 2004; Torres *et al.*, 2005). Este conjunto de aspetos revela o carácter socialmente construído da superioridade masculina e inferioridade feminina no trabalho remunerado (Guerreiro e Pereira, 2006; Lorber, 1994; Torres *et al.*, 2018), além de continuar a reproduzir a divisão sexual do trabalho remunerado, contribuindo para uma “genderização do mercado de trabalho, que penaliza as mulheres na vida profissional e que resiste a libertar os homens para uma maior participação na vida familiar” (Wall *et al.*, 2016: 38).

A predominância de modelos masculinos nas organizações, que acabam por trazer vantagens aos homens e levantar obstáculos às mulheres, também contribuem para a reprodução das desigualdades de género no emprego (Vicente, 2013). Segundo Acker (1990, 2006), o trabalhador ideal ainda é representado por um homem, sem responsabilidades familiares, totalmente dedicado ao seu emprego, que trabalha intensamente oito horas por dia, é pontual, focado nas suas tarefas e faz horas extraordinárias, caso seja necessário. Assim, torna-se difícil

para as mulheres encaixarem-se neste ideal, principalmente para aquelas com terceiros a seu cargo.

Isso faz com que as hierarquias organizacionais se tornem “genderizadas” porque quem está totalmente comprometido/a com o seu emprego é visto/a como sendo um/uma melhor candidato/a para ocupar cargos associados a maiores níveis de responsabilidade e poder, por comparação com aqueles/as que procuram dividir o seu tempo de forma mais equilibrada pelos seus compromissos profissionais e familiares (Acker, 1990, 2006). Além disso, são os indivíduos que exercem cargos de gestão quem determina a composição das organizações e, como maioritariamente esses cargos são ocupados por homens, existe uma tendência para se “recrutar trabalhadores que são semelhantes a si em termos de género e de educação, contribuindo assim para uma reprodução homosocial” (Vicente, 2013: 6). A presença minoritária das mulheres nos conselhos de administração das empresas do PSI20 que, em 2016, se ficou pelos 14% em Portugal - próximo dos valores registados nos países da UE, onde esta percentagem foi de 23% - ilustra bem esta tendência (CITE, 2017a).

Paralelamente, o facto de as responsabilidades familiares e domésticas recaírem maioritariamente sobre as mulheres, dificulta a articulação entre trabalho e família e, conseqüentemente, isso afeta respetivas carreiras e percursos profissionais (Múrias, 2015, Santos, 2008; Torres *et al.*, 2018). A assimetria na divisão sexual do trabalho não remunerado é legitimada pela desvalorização do trabalho das mulheres, precário e mal pago, e pela sobrevalorização da remuneração do cônjuge masculino, enquanto principal fonte de rendimento da família (Torres *et al.*, 2005). Wall, Aboim e Cunha (2010) referem que a relação que as mulheres têm com o emprego é mais intermitente que a dos homens, uma vez que é mais frequente que as primeiras incidam a sua atenção nos/as filhos/as deixando em segundo plano a sua profissão (não necessariamente ficando desempregadas), ocupando, assim, uma posição de retaguarda e de apoio em relação à carreira dos seus parceiros que continua praticamente inalterada e estável.

Porém, esta tendência não foi observada em todas as classes sociais no mesmo estudo dessas autoras. Nas classes sociais mais favorecidas encontram-se indivíduos com elevada escolaridade, em profissões mais qualificadas e com mais recursos económicos, o que possibilita o “acesso privilegiado a soluções que permitem maior flexibilidade na gestão do dia-a-dia. (...) A facilidade decorrente da sua posição privilegiada no espaço social reflecte-se num conjunto de respostas bastante mais alargado quer nos cuidados à criança, quer noutros âmbitos

da vida familiar” (Wall, Aboim, Cunha, 2010: 152). Na sua investigação sobre a articulação trabalho-família entre docentes do ensino superior, Santos (2008) constatou que o recurso a uma empregada doméstica é uma das estratégias mais usadas para diminuir o peso das tarefas domésticas e evitar eventuais disputas entre os casais a propósito da execução das mesmas. Outra estratégia usada pelas mulheres para articular o trabalho e família, baseia-se na ativação das redes informais de entreajuda intergeracional (Múrias, 2015).

Torres *et al.* (2018) salientam ainda, que não é o facto de as mulheres ingressarem no mercado de trabalho que as impede de ter filhos/as. Um aspeto que ilustra tal situação é o acesso a serviços pagos de apoio à infância - como creches e infantários - de qualidade e a custos razoáveis. A taxa de cobertura de cuidados pagos direcionados às crianças está estritamente relacionada com a possibilidade de pais e mães desempenharem uma atividade remunerada. Em Portugal, foi verificada uma evolução positiva dessa mesma cobertura. A acessibilidade, a qualidade e os horários compatíveis destes cuidados é considerada a solução mais ajustada para articular o trabalho e a família para pais e mães na Europa.

Apesar dos múltiplos desafios na área profissional e familiar, as mulheres valorizam o seu emprego e encaram-no, não apenas como uma fonte de rendimento e forma de fugir ao fechamento doméstico, mas também, como um elemento importante da sua identidade pessoal, que traz melhorias para a família e que aumenta o seu poder de negociação no interior da relação conjugal (Torres, 2004; Torres *et al.*, 2005; Torres, Marques e Maciel, 2011). Paralelamente, quando as mulheres estão concentradas apenas no trabalho não remunerado, tendem a ver o seu papel económico diminuído e a perder voz e espaço de intervenção nas esferas social, política e cultural (Silva, Jorge e Queiroz, 2012).

Se, por um lado, a participação das mulheres no trabalho remunerado é penalizada de variadas formas pelas desigualdades de género já abordadas, por outro lado, os homens encontram barreiras quando pretendem envolver-se de forma mais ativa na esfera familiar (Casaca, 2014; Guerreiro e Pereira; 2006). A reflexão sobre estas barreiras é fundamental, uma vez que a forma como é vivida a paternidade tem sofrido mudanças consideráveis (Matias, Andrade e Fontaine, 2011; Ramos, Atalaia e Cunha; 2016; Santos, 2011; Torres, Marques e Maciel, 2011; Wall, Aboim e Cunha, 2010; Wall *et al.* 2016). É comum existir uma certa pressão, por parte das organizações, para os homens não usufruírem dos direitos parentais (Guerreiro e Pereira; 2006; Monteiro e Domingos, 2013; Perista *et al.*, 2016a; Ramos, Atalaia e Cunha, 2016). Parte dessa pressão advém das “dificuldades em reconhecer a importância do

papel do pai na prestação de cuidados aos filhos, acabando por surgir entraves ao usufruto das licenças juridicamente estabelecidas” (Guerreiro e Pereira, 2006: 9).

Espera-se que os homens coloquem o trabalho em primeiro lugar e deixem de lado os compromissos familiares e sociais (Acker, 1990, 2006), privilegiando as exigências de tempo provenientes do trabalho, em detrimento das exigências familiares (Múrias, 2015). Consequentemente, os homens acabam por estar sujeitos a trabalhar durante mais horas (Matias, Andrade e Fontaine, 2011; Perista *et al.*, 2016; Silva, Jorge e Queiroz, 2012; Torres, 2004; Wall *et al.*, 2016) e a sofrerem com uma carga de trabalho adicional para além do horário de trabalho normal (Torres, 2004). A perpetuação de uma cultura assente numa lógica de presentismo e pouco ‘amiga’ da relação trabalho-família, penaliza e/ou estigmatiza os/as trabalhadores/as que não estão totalmente disponíveis para a organização (Acker, 1990, 2006; Casaca, 2013; Monteiro e Domingos, 2013; Múrias, 2015; Santos, 2011). Estas expectativas normativas, levam à assunção da ideia de que “as mulheres são consideradas trabalhadoras com família, os homens são supostamente trabalhadores ‘livres’ ” (Torres, 2004: 148), tal aceitação tende a remetê-los para fora do lar e restringi-las a essa esfera (Torres, Marques e Maciel, 2011)

Não obstante, uma parte dos homens deseja estar mais envolvida na vida dos/as seus/suas filhos/as, pretendendo acompanhar o seu crescimento, criando uma relação emocional mais próxima com eles/as e dedicando-lhes mais tempo (Torres, Marques e Maciel, 2011; Santos, 2008). Esse desejo implica um maior envolvimento na vida familiar desde o início da paternidade, traduzindo-se, assim, numa masculinidade cuidadora (Wall *et al.*, 2016).

Um dos aspetos que potenciou tais mudanças foi o aumento do usufruto das licenças parentais que permitem o reforço dos laços afetivos com os/as filhos/as (Santos, 2011; Wall *et al.*, 2016). Atualmente os homens têm direito a 15 dias úteis obrigatórios seguidos ou interpolados de licença parental exclusiva nos 30 dias seguintes ao nascimento do/a filho/a, sendo que 5 devem ser gozados imediatamente após o parto e de forma consecutiva. Após o gozo dessa licença, têm ainda mais 10 dias facultativos, seguidos ou interpolados, a serem gozados em simultâneo com a licença parental inicial da mãe. Podem ainda partilhar a licença parental com as suas companheiras, sendo que essa partilha poderá ser feita após o gozo da licença parental inicial da mãe, num total de 120, 150 ou 180 dias consecutivos. No entanto, o pai e a mãe têm de gozar, obrigatoriamente, pelo menos 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias seguidos (CITE, 2017b, 2017c, 2019b).

De acordo com os dados relativos à evolução do uso das licenças parentais exclusivas dos homens, tendo como referência o total de crianças nascidas, em 2016, 67,3% dos pais gozaram a licença parental obrigatória e 59,1% a licença parental facultativa. Estes indicadores apresentam uma evolução positiva em comparação com 2005. Nesse ano, apenas 39,3% gozaram a primeira licença e 30,1% a segunda. Regista-se, assim, uma evolução positiva que revela uma transformação na forma como a paternidade é vivida. Não obstante, a percentagem de homens que partilharam a licença de 120/150 dias fica-se por 30,2% em 2016, ainda que muito acima dos 0,4% registados em 2005 (CITE, 2019).

Vários autores/as (Cunha, Atalaia e Wall, 2016; Ramos, Atalaia e Cunha, 2016; Wall *et al.*, 2016) constataram que são os homens mais jovens - entre as faixas etárias dos 18 aos 29 anos e dos 30 aos 44 - quem encara, de forma mais benéfica, os efeitos de uma participação ativa dos pais na vida dos/as filhos/as e o usufruto das licenças parentais exclusivas dos pais. Sugerindo, assim, que está em curso uma mudança geracional sobre o lugar dos homens na esfera familiar. Cunha, Atalaia e Wall (2016) salientam que mais de 70% dos homens e das mulheres concordam que o gozo da licença parental pelos homens traz benefícios à relação entre o pai e a criança, ao bem-estar da mesma, à relação do casal, à igualdade entre homens e mulheres na vida familiar, à manutenção do emprego da mãe, ao bem-estar do pai, à gestão da vida doméstica e à relação entre a mãe e a criança. Porém, apenas 45% dos homens e 51% mulheres consideram existir benefícios na manutenção do emprego do pai, chamando à atenção para a existência de constrangimentos organizacionais a essa paternidade mais envolvida.

1.3 A Divisão Sexual do Trabalho Não Remunerado

Como já foi mencionado, as mulheres continuam a ser as principais responsáveis não só pelas tarefas domésticas, mas também pelo cuidado a terceiros, sendo a divisão sexual do trabalho não remunerado um dos fatores que continua a perpetuar as desigualdades entre homens e mulheres (Múrias, 2015; Silva, Jorge e Queiroz, 2012). Doravante, será utilizado o conceito de trabalho de cuidado definido por Perista *et al.* (2016) onde é incluído o cuidado de crianças com menos de 15 anos, o cuidado de pessoas adultas dependentes e/ou incapacitadas, e todas as atividades inerentes ao cuidar.

De acordo com o estudo destes autores, sobre os usos do tempo em Portugal, em 2015, as mulheres gastaram, em média, 4h23 horas diárias na realização de tarefas domésticas e no

trabalho de cuidado, por comparação com as 2h38 horas despendidas pelos homens na execução desse tipo de trabalhos. Ao fim de uma semana este desequilíbrio traduz-se numa diferença de mais de 12 horas de trabalho não remunerado para as primeiras. É igualmente importante referir que o tempo que homens e mulheres dedicam ao trabalho pago é diferente, ainda que essa diferença não seja tão expressiva como a anterior e se fique por 27 minutos diários a favor dos homens. Ainda assim, no somatório do trabalho remunerado e não remunerado, por dia, as mulheres, em média, trabalham mais 1h13 minutos do que os homens.

As mulheres tendem a assumir as tarefas domésticas como sua responsabilidade, por vezes por aceitarem a ausência ou a irregularidade da participação dos homens nas mesmas (Silva, Jorge e Queiroz, 2012). Essa aceitação relaciona-se igualmente com as reduzidas expectativas acerca da participação dos homens nessas tarefas, que tende a ser sobrevalorizada por muito modesta que seja (Perista *et al.*, 2016). Tal aceitação pode ainda ser explicada pelo maior envolvimento dos homens na esfera profissional, conforme já referido. Nesse contexto, os homens acabam por ser dispensados da maioria das tarefas domésticas, direcionando-as para as suas companheiras (Matias, Andrade e Fontaine, 2011). Por outro lado, a participação masculina no trabalho doméstico é por eles sobrevalorizada e encarada com discricionariedade, em parte, por não se sentirem responsáveis pela realização deste tipo de trabalho (Múrias, 2015; Santos, 2011). O seu envolvimento tende a ser visto, por eles, como um mero auxílio, perpetuando-se na forma de uma pequena ‘ajuda’ ou ‘apoio’ às suas companheiras (Perista *et al.*, 2016). É frequente o uso de estratégias, por parte dos homens, para evitar a realização de certas tarefas domésticas, algumas delas “passam por colocar a ênfase na ‘falta de jeito’ ou na ‘incapacidade de fazer melhor’ ressaltando, a seu ver, a ‘maior aptidão’ e o ‘gosto natural’ da companheira por este tipo de trabalhos” (Santos, 2008: 110). Esta visão, que muitos homens ainda têm, traduz-se numa partilha desequilibrada e injusta do trabalho doméstico e sustenta uma perceção genderizada e enviesada que perpetua estas desigualdades (Perista *et al.*, 2016). Ainda assim, a participação masculina no trabalho não remunerado contribui para diminuir parte do conflito entre família e trabalho (Greenhaus e Beutell, 1985).

Vários autores (Múrias, 2015; Santos, 2008; Silva, Jorge e Queiroz, 2012; Wall *et al.*, 2016) apontam que as mulheres continuam a assegurar a maioria das tarefas de manutenção da casa e do cuidado, não existindo um aumento proporcional da participação dos homens nas mesmas (Matias, Andrade e Fontaine, 2011; Maume e Sebastian, 2012; Santos, 2011; Torres, 2004; Torres *et al.*, 2018; Vilela e Lourenço, 2018). As tarefas de manutenção da casa, tais como, tratar da roupa, limpar a casa, fazer refeições e lavar a loiça, mostram ser mais rotineiras,

menos valorizadas e implicam um maior gasto de tempo e energia na sua realização. Silva, Jorge e Queiroz (2012) salientam que a percentagem de mulheres que realizam este tipo de tarefas ronda em média os 80%, valor esse muito acima da percentagem observada entre os homens, a qual fica sempre abaixo dos 11%. Apenas nas reparações domésticas, bem como nas tarefas administrativas se observou uma maior participação masculina. Verifica-se, assim, que “os homens se dedicam a tarefas mais esporádicas e menos exigentes em termos de tempo” (CITE, 2017: 44), tais como reparações domésticas, jardinagem, cuidados com o carro e serviços administrativos.

Wall *et al.* (2016: 32), destacam a existência de uma “evolução positiva de 2002 para 2014, protagonizada pelos homens mais jovens, em tarefas como cozinhar e fazer limpezas”. Além disto, tarefas como fazer compras e cuidar de doentes (filhos/as ou outros/as doentes) começam a ser mais partilhadas entre os casais. Da mesma forma, Silva, Jorge e Queiroz (2012) afirmam que existe uma correlação inversamente proporcional entre idade e grau de participação nas tarefas domésticas. Este aspeto poderá ser um indício de que as mudanças geracionais, sobretudo nas gerações mais novas, contribuirão para uma partilha do trabalho doméstico mais equilibrado, resultando numa maior igualdade de género, conclusões que Wall *et al.*, (2016) também observaram.

Em relação ao trabalho de cuidado com os/as filhos/as, “as disparidades entre sexos tendem a ser ligeiramente inferiores às relativas às tarefas domésticas, ainda que igualmente elevadas” (Silva, Jorge e Queiroz, 2012: 151). As diferenças são mais acentuadas nas tarefas relativas ao cuidado de crianças com menor idade, tais como trocar fraldas, dar banho e dar refeições. Foi observado por Wall *et al.* (2016) uma maior participação dos homens nas tarefas domésticas neste contexto, sendo uma fase propícia a uma reorganização do trabalho não remunerado entre casais.

Outro fator importante para compreender a lentidão da mudança em direção à igualdade de género diz respeito às atitudes face aos papéis de género na vida familiar. Wall *et al.* (2016: 35) afirmam que apesar da evolução positiva entre 2002 e 2014, os resultados mostram a existência de um conflito latente entre a ideia de igualdade na vida familiar e “uma certa nostalgia de um modelo de divisão conjugal do trabalho pago e não pago, baseada na complementaridade de papéis e em especializações naturalizantes de género”. Nota-se que as atitudes mais conservadoras relativamente a estas questões provêm das faixas etárias mais velhas, dos 45 aos 65 anos e com mais de 65 anos, sendo sobretudo os homens quem concorda com a ideia de que a vida familiar é prejudicada quando as mulheres trabalham fora de casa a

tempo inteiro, acrescentando que é da competência do homem ganhar dinheiro para sustentar a família e competência da mulher cuidar da casa e da família.

Sobre as competências do pai nos cuidados às crianças, existem alguns aspetos relevantes que Wall *et al.* (2016) salientam. No geral, tanto homens como mulheres consideram que as crianças são prejudicadas quando o pai não participa no cuidado aos/às filhos/as. No entanto, apenas 53% dos homens e 60% das mulheres concordam com a ideia de que o pai é tão capaz como a mãe de tomar conta de um/a bebé com menos de um ano. Verifica-se novamente a perpetuação dos estereótipos de género e da ideia de que as mulheres têm uma aptidão natural para cuidarem dos/as bebés no primeiro ano de vida. Nesta questão é também verificada uma atitude mais igualitária entre os grupos etários mais jovens - dos 18 aos 29 anos e dos 30 aos 44 anos - e uma atitude mais conservadora nas duas faixas etárias mais velhas, anteriormente mencionadas. Por fim, outro fator que tem grande influência sobre as atitudes face aos papéis de género é a educação. São os indivíduos com maior escolaridade que apoiam e lideram a mudança de mentalidade, valorizando ideais igualitários e defendendo papéis sociais mais semelhantes entre homens e mulheres na parentalidade, no trabalho doméstico e na esfera económica (Wall *et al.*, 2016).

1.4 A Articulação Trabalho-Família

A articulação entre trabalho e família, de uma forma geral, é o processo de gestão entre a esfera profissional e familiar, ou entre o trabalho remunerado e não remunerado - no qual se incluem as tarefas domésticas e o trabalho de cuidado a crianças e pessoas adultas dependentes. Segundo a CITE (2017:43) (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego), a articulação entre a atividade profissional e a vida pessoal familiar “é um elemento chave para a igualdade de género e uma condição essencial para aumentar e melhorar a participação de homens e mulheres no trabalho, para a sua realização profissional e familiar, bem como para o seu envolvimento mais equitativo nas responsabilidades familiares”.

É possível olhar para o processo de articulação trabalho-família a partir de duas importantes perspetivas: sob a perspetiva da harmonia (Teixeira e Nascimento, 2011) ou sob a perspetiva da tensão e conflito (Greenhaus e Beutell, 1985; Matias, Andrade e Fontaine, 2011; Perista *et al.*, 2016; Wall, Aboim e Cunha, 2010).

Teixeira e Nascimento (2011: 216) encaram a articulação trabalho-família a partir da perspetiva da harmonia, salientando que existe “uma relação salutar entre o contexto

profissional e familiar, enquanto ambientes que emanam exigências às quais o indivíduo é capaz de responder simultânea e adequadamente, sem perdas, decorrentes da interferência de um sobre o outro”.

Na outra perspetiva, de tensão e conflito, o tempo e a energia são recursos limitados para os indivíduos e a realização num dos âmbitos (profissional ou familiar) implica a penalização, em maior ou menor grau, do outro (Greenhaus e Beutell, 1985; Matias, Andrade e Fontaine, 2011; Santos, 2008), resultando em conflitos trabalho-família ou família-trabalho, dependendo da esfera mais priorizada (Matias, Andrade e Fontaine, 2011). Tende a ser mais frequente dar-se prioridade ao trabalho profissional em detrimento da família, principalmente pelos homens (Múrias, 2015). Tal pode ser explicado, em parte, pelo facto de as pressões e exigências organizacionais serem percecionadas, como mais urgentes e obrigatórias, devido à contribuição económica que o trabalho fornece para o bem-estar familiar (Santos, 2011). O conflito entre o trabalho e a família pode ainda ser explicado pelas mudanças registadas no domínio profissional, como, por exemplo, a entrada das mulheres no mercado de trabalho e pela manutenção das diferenças de género na divisão do trabalho não remunerado (Matias, Andrade e Fontaine, 2011). Esses aspetos contribuem para a existência de uma certa tensão neste processo, sobretudo para as mulheres (Barrère-Maurisson, 2003) e nem sempre é possível alcançar a ideia de relação salutar (Perista *et al.*, 2016; Wall, Aboim e Cunha, 2010) que Teixeira e Nascimento (2011) apoiam.

Esta investigação irá centrar-se na perspetiva da tensão e conflito. Fruto desta decisão, utiliza-se o termo “articulação” para dar conta da relação entre as duas esferas em análise (profissional e familiar), e não “conciliação”, como também pode ser denominada, uma vez que a interação entre as referidas esferas pode estar envolta em alguma tensão e não se enquadrar na ideia de harmonia, que o termo “conciliação” parece sugerir (Barrère-Maurisson, 2003).

Várias análises, (CITE, 2017; Greenhaus e Beutell, 1985; Matias, Andrade e Fontaine, 2011; Wall, Aboim, Cunha, 2010) chamam à atenção para diversos fatores que influenciam a relação entre trabalho-família e família-trabalho, os quais, por vezes, tendem a agravar o conflito entre esses domínios. Dentro dos fatores que afetam a relação entre trabalho e família, incluem-se: os constrangimentos devido ao tipo de trabalho e às suas condições, nomeadamente, o elevado número de horas trabalhadas por semana (incluindo horas extraordinárias); a sujeição a turnos laborais e a sua irregularidade; a inflexibilidade do horário de trabalho; o stress, a irritabilidade e a preocupação causadas pelo trabalho; os baixos níveis de apoio das chefias; e a fraca perceção de apoio à família dentro da organização. Enquanto que

no rol de fatores que influenciam a relação entre família e trabalho englobam-se: os recursos dos indivíduos envolvidos; as negociações e orientações desenvolvidas dentro do casal e da família; o casamento; a presença de crianças mais dependentes no agregado doméstico; o número de filhos/as; e o número de horas trabalhadas pelo cônjuge. Além disso, outros aspetos igualmente relevantes para esta questão são: o contexto socioeconómico, as políticas sociais e de apoio à família, a existência de infraestruturas sociais e o sistema de proteção social.

Como referido, os horários de trabalho são suscetíveis de acrescentar atrito na tensão inerente à articulação trabalho-família, especialmente quando fogem ao padrão habitual, como acontece no trabalho por turnos (Greenhaus e Beutell, 1985; Perista *et al.*, 2016; Wall, Aboim, Cunha, 2010). Em muitos casos, o trabalho pago acaba por exceder os seus limites temporais, exigindo um investimento de tempo para além do horário normal de trabalho e ocupando o tempo livre dos/as trabalhadores/as. A ocorrência desta situação com um dos cônjuges pode dificultar a cooperação entre o casal ao nível da realização do trabalho não remunerado, resultando na sobrecarga do outro cônjuge (Wall, Aboim e Cunha; 2010), gerando maiores níveis de conflito na relação trabalho-família (Matias, Andrade e Fontaine, 2011; Greenhaus e Beutell, 1985). É possível, assim, afirmar que quanto maior for o grau de exigência do emprego, em termos de horários, maior poderá ser o conflito entre trabalho e família, pela escassez de tempo para dedicar à família (Wall, Aboim e Cunha; 2010).

Perista *et al.* (2016) verificou que cerca de 38,5% dos homens e 36,9% das mulheres afirmam que a adaptação do horário de trabalho aos seus compromissos familiares, pessoais e sociais não é muito boa ou nada boa, sendo sobretudo indivíduos com crianças menores de 15 anos quem classifica esse aspeto negativamente. Observaram igualmente que é para as mulheres que o trabalho remunerado é, em maior percentagem - 51,4% face a 43,8% dos homens - visto como um impedimento para dedicar o tempo que gostariam à família. Nota-se, assim que, para elas, o trabalho remunerado levanta maiores implicações na sua vida familiar e pessoal (Perista *et al.*, 2016; Santos, 2011).

Segundo os dados do Inquérito às Condições de Trabalho em Portugal Continental (Perista *et al.*, 2016a), são os indivíduos com horários de trabalho noturno, tendencialmente homens, quem tem maior dificuldade em articular trabalho-família, seguindo-se os/as profissionais que trabalham por turnos e os/as que têm horários de trabalho longos (mais de quarenta horas semanais).

Os horários atípicos comportam alguns tipos específicos de realização do trabalho remunerado, o qual pode ser: cumprido de forma parcial ou total, fora da jornada habitual de trabalho (que normalmente tem lugar entre as 7h00 e as 19h00); quando o tempo de trabalho diário ultrapassa as dez horas (incluindo turnos que se iniciam de manhã, tarde, noite e/ou madrugada); em casos de divisão segmentada da jornada de trabalho e em atividades profissionais desenvolvidas ao fim de semana (Barthe & Abbas, 2009; Craig e Powell, 2011; Perista *et al.*, 2016a). A forma como este tipo de horários afeta a divisão do trabalho doméstico entre os membros do casal é diferente para homens e mulheres. Quando são as mulheres a trabalhar nesse tipo de horários, o tempo gasto pelos seus cônjuges no trabalho não remunerado varia muito pouco; mas quando são os homens que se encontram nessa situação constata-se que estes acabam por gastar ainda menos tempo no trabalho não remunerado, direcionando-o para as suas companheiras (Craig e Powell, 2011). Os homens que trabalham por turnos, nomeadamente em turnos noturnos, veem reduzido o tempo de convívio com a família, aspeto que afeta negativamente a qualidade da relação conjugal, resultando em maior conflito entre essas esferas (Maume e Sebastian, 2012). Vilela e Lourenço (2018) salientam que parte do conflito trabalho-família é atenuado quando o emprego dos homens permite um maior envolvimento no trabalho não remunerado, sobretudo, quando o seu horário de trabalho é mais flexível ou diferente do da sua companheira.

Estes dados suportam a opção pelo estudo, nesta dissertação, entre trabalhadores/as que tenham horários de trabalho atípicos, nomeadamente que trabalham por turnos. O estudo do trabalho por turnos é, assim, pertinente, por estarem associados a horários irregulares, que podem dificultar a articulação da vida profissional e familiar dos indivíduos. Estes horários podem condicionar não só a forma de articular as tarefas domésticas, o trabalho de cuidado e o emprego, mas igualmente as estratégias e serviços a que os/as trabalhadores/as podem recorrer para facilitar essa articulação (Craig e Powell, 2011; Múrias, 2015).

1.5 O Contributo das Organizações para a Promoção da Igualdade de Género

A reprodução das desigualdades de género nas organizações acontece por diversos motivos, como já foi mencionado. Acker (2006) acrescenta outros dois: o primeiro prende-se com a visibilidade das desigualdades nas organizações e o segundo relaciona-se com os interesses dentro das mesmas. A autora defende que a visibilidade destas desigualdades varia

de organização para organização e é menor quando os homens, que geralmente se encontram numa posição dominante, não se sentem privilegiados, admitindo a hipótese da existência de desigualdades noutros lugares, porém não naquele onde se inserem. As mudanças em direção à igualdade são possíveis, mas enfrentam a resistência do grupo dominante que procura manter as suas vantagens e privilégios, sendo fundamental o envolvimento dos movimentos sociais, dos sindicatos e apoio do quadro legal fora das organizações (Acker, 2006; Silva, Jorge e Queiroz, 2012).

As organizações podem, assim, ter um papel ativo no combate às desigualdades de género e é evidente alguma preocupação com este tipo de questões (Guerreiro e Pereira, 2006), muitas vezes através do desenvolvimento da Responsabilidade Social Empresarial (RSE). Para Esgaio e Carmo (2014) a RSE consiste num padrão de comportamentos socialmente responsáveis, traduzidos através de práticas e ações orientadas para o exterior e para o interior das organizações. Trata-se de um conjunto de comportamentos que as empresas adotam quando se consciencializam de que têm responsabilidades perante os/as seus/suas empregados/as, a comunidade e o ambiente (Santos, 2011a).

A RSE pode potenciar e promover a igualdade de género em várias áreas, tais como: no recrutamento e seleção, no desenvolvimento das carreiras, a nível da formação, nos sistemas de remuneração e na adoção de medidas de articulação entre trabalho e família, como, por exemplo, implementação de horários flexíveis, teletrabalho, alargamento das licenças parentais para além do que consta na lei, infantários e/ou Atividades de Tempos livres (ATL), colónias de férias para as crianças, subsídio para material escolar e cuidados de saúde, tais como, médico da empresa e seguro de saúde para todo o agregado familiar (Guerreiro e Pereira, 2006; Santos *et al.*, 2006).

Em Portugal, a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação entre 2018-2030 levou a CITE (2019a) a desenvolver um Guia Prático para Implementação e Certificação da Norma Portuguesa (NP) 4552:2016 - Sistema de gestão da articulação entre a vida profissional, familiar e pessoal - com o objetivo de promover boas práticas neste domínio. Este é um recurso relevante para que as organizações continuem a apostar na promoção da igualdade de género e aumentem, assim, a satisfação dos/as seus/suas trabalhadores/as.

2 Opções Metodológicas

2.1 Pergunta de Partida e Objetivos

Como já referido na introdução, a presente investigação assenta na seguinte pergunta de partida: como é que os trabalhadores e as trabalhadoras que trabalham por turnos, numa organização do sector dos transportes articulam a sua vida profissional e familiar? Como objetivo geral, pretende-se analisar o modo como estes/as trabalhadores/as articulam a esfera profissional e familiar. Tendo por base este objetivo geral, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- a) Apurar a perceção destes/as trabalhadores/as sobre as implicações do trabalho por turnos na forma como articulam trabalho remunerado e família, de modo a captar os significados que os indivíduos com diferentes turnos associam a este tipo de trabalho.
- b) Compreender como são organizadas e distribuídas as tarefas domésticas e o trabalho de cuidado entre os membros do agregado familiar e o recurso à ajuda de pessoas fora deste, analisando a forma como essa organização é estabelecida entre o casal e o papel dos apoios informais.
- c) Analisar o recurso a serviços pagos na articulação trabalho-família, explorando o tipo de serviços desta natureza que são utilizados com maior frequência e as suas implicações na dinâmica familiar dos/as trabalhadores/as.
- d) Averiguar a perceção que os/as trabalhadores/as têm acerca das práticas organizacionais com implicações na articulação trabalho-família, de forma a captar a importância que os/as mesmos/as atribuem a essas práticas e o modo como as usam.

2.2 Estratégia de Investigação

Tendo em conta a pergunta de partida e os objetivos propostos, optou-se, nesta dissertação, por uma estratégia de investigação qualitativa. Este tipo de investigação tem como intuito ver através dos olhos dos/as participantes da pesquisa e compreender o significado que atribuem aos fenómenos, enfatizando sobretudo as palavras em vez da quantificação na recolha e análise dos dados, procurando, desta forma, um tratamento profundo dos mesmos (Bryman, 2012; Carmo e Ferreira, 2008; Godoy, 1995; Stake, 2012).

Considerou-se que a estratégia de investigação qualitativa era a mais adequada para esta pesquisa, uma vez que se pretende estudar a articulação trabalho-família em trabalhadores/as com horários por turnos de um modo mais aprofundado e detalhado, obtendo a sua perspetiva sobre essa realidade e o modo como a vivenciam. Além disso, procurou-se também explorar a perceção dos indivíduos relativamente às medidas de articulação trabalho e família existentes na organização.

2.3 O Desenho da Pesquisa: Estudo de Caso

De acordo com Stake (2012: 11), o estudo de caso “é o estudo da particularidade e complexidade de um único caso, conseguindo compreender a sua actividade no âmbito de circunstâncias importantes”. O estudo de caso compreende uma análise detalhada e intensiva sobre um caso em particular (Bryman, 2012; Yin, 2004).

O interesse em conduzir uma pesquisa sobre o modo como trabalhadores/as que trabalham por turnos articulam a esfera profissional e familiar levou a que se optasse por fazer um estudo de caso numa organização do sector dos transportes que opera num centro urbano em Portugal e onde existe esta realidade.

O contacto inicial com a organização foi feito através do Departamento de Recursos Humanos. Foi-me concedida uma reunião com uma pessoa deste departamento, em que se definiu, mediante os objetivos da investigação, quais seriam as categorias profissionais a integrar o estudo. Por sugestão da própria organização e após vários contactos, optou-se por focar o estudo em duas categorias profissionais com turnos distintos: os/as fiscais e os/as técnicos/as auxiliares. No decorrer do estudo, optou-se, ainda, por incluir na amostra o testemunho de uma chefia dos/as fiscais que se disponibilizou a participar na pesquisa.

Deste modo, e tendo em conta os objetivos desta investigação, a amostra baseou-se em dois critérios: a categoria profissional, incidindo, sobretudo, sobre dois grupos profissionais com turnos diferentes dentro da organização; e o sexo, de forma a captar desigualdades de género ao nível da articulação trabalho-família. Em seguida apresenta-se uma breve descrição das categorias incluídas na pesquisa.

A categoria fiscal, que integra três mulheres e seis homens, implica um contacto direto com o público. O trabalho dos/as fiscais está associado a alguma imprevisibilidade e a uma carga considerável de *stress*, já que os/as expõe a situações que podem comprometer a sua saúde

física e mental, tais como ameaças e agressões, dada à natureza das suas funções. São responsáveis por verificar a posse e validade dos títulos de transporte dos/as passageiros/as e caso estes não estejam válidos nem tenham sido validados na utilização dos transportes, os/as passageiros/as incorrem numa transgressão. Perante tais delitos estes/as profissionais têm de lhes aplicar uma multa, passível de poder criar situações de tensão e conflito. Estes/as trabalhadores/as estão, ainda, incumbidos/as de auxiliar os/as clientes na utilização dos equipamentos de venda de bilhetes e de controlo de entradas e saídas; dar apoio à organização quando existem grandes eventos; e participar em operações de fiscalização juntamente com a Polícia de Segurança Pública (PSP), além de poderem ter de comparecer em Tribunais e na Polícia Judiciária (PJ) e/ou na PSP.

Os seus horários de trabalho estão organizados em turnos de oito horas de trabalho e uma hora de pausa para refeição. O turno da manhã inicia-se às 7h00 e termina às 16h00, com hora de almoço das 12h00 às 13h00. Por sua vez, o turno da noite começa às 15h30 e termina às 00h30, com uma pausa para refeição entre as 19h45 e as 20h45. Estes turnos são rotativos, havendo uma rotação de turno a cada seis dias, que compreende quatro dias de trabalho seguidos num dos turnos e dois dias de folga. Os/As fiscais trabalham nos fins de semana e nos feriados, a não ser que estes calhem em dias de folga, sendo que de sete em sete semanas folgam ao fim de semana. Estão, ainda, sujeitos/as a fazer horas extraordinárias nas seguintes situações: por ocasião de grandes eventos; quando é necessário passar uma multa, não sendo possível fazer a identificação do/a passageiro/a, têm que se deslocar a uma esquadra da PSP para testemunhar a ocorrência; e quando a PSP faz uma operação policial dentro da rede de transporte da organização.

Por sua vez, os/as técnicos/as auxiliares (TA) não trabalham diretamente na rede, logo não têm contacto direto com os/as clientes. Os/As TA entrevistados/as neste estudo, dividem-se em dois grupos com funções e horários distintos, designados doravante por grupo A e grupo B, de forma preservar o anonimato destes/as trabalhadores/as.

O grupo A é composto por quatro mulheres e um homem, os quais prestam apoio interno, por via telefónica, aos/às trabalhadores/as que se encontram a trabalhar na rede de transporte, como é o caso dos/as fiscais. Tal apoio inclui toda a informação relativa à bilhética - isto é, a verificação de carregamentos, validações e/ou anomalias dos bilhetes - bem como, o esclarecimento de dúvidas sobre os procedimentos a adotar em caso de anomalias. São ainda responsáveis pelo processamento de reclamações. À exceção de um indivíduo deste grupo, os/as restantes têm uma vasta experiência tanto de contacto direto com os/as clientes, como do regime

de turnos e de folgas, por terem anteriormente trabalhado na rede de transporte. Essa experiência é relevante para esta pesquisa e foi explorada nas entrevistas.

Os horários de trabalho deste grupo organizam-se em dois turnos rotativos e contínuos de seis horas e meia sem pausa para refeições. O turno da manhã começa às 7h30 e termina às 14h00 e o da tarde tem início às 13h30 e fim às 20h00. Este grupo trabalha de segunda a sexta-feira, com folga fixa aos fins de semana e feriados e não estão sujeitos a fazer horas extraordinárias. A rotação dos seus turnos é feita de sete em sete dias.

O grupo B integra sete mulheres e é responsável pelo envio de informação para a rede, em caso de avaria ou de alguma anomalia, para que esta chegue o mais rapidamente possível aos/às passageiros/as; e por comunicar a existência de anomalias no serviço a outras entidades.

Os horários de trabalho deste grupo estão organizados em três turnos: das 6h30 às 13h30; das 12h00 às 19h00; das 18h30 às 1h30. Os turnos são contínuos e rotativos sem pausa para refeição e têm a duração de seis horas e meia, havendo uma tolerância de trinta minutos no turno da manhã e da tarde. À semelhança dos/as fiscais rodam os turnos a cada seis dias - quatro de trabalho e dois de folga - e trabalham aos fins de semana e aos feriados, sendo-lhes concedido um fim de semana de sete em sete semanas. Fazem horas extraordinárias quando necessário, mas em raras ocasiões. A sequência de rotação dos turnos começa com o da manhã, seguindo-se o da tarde e o da noite e assim sucessivamente.

Por último, as chefias dos/as fiscais - dois homens - exercem funções de coordenação e de supervisão do trabalho destes/as profissionais, sendo responsáveis por tarefas como a de elaborar as escalas de serviço dos/as fiscais, coordenar a sua distribuição espacial e acompanhá-los/as em ações de fiscalização; elaborar registos e relatórios sobre essas ações, reportando superiormente os dados recolhidos; e representar legalmente a organização em processos judiciais relativos a multas.

Os seus turnos estão organizados como os dos/as fiscais, fazendo horas extraordinárias também por ocasião de grandes eventos e de operações policiais.

O acesso aos/às participantes nesta investigação teve por base um convite, previamente elaborado por mim (ver Anexo 2), onde se apresentava a mesma, a equipa responsável pela sua condução e orientação e se dava conta da independência deste estudo face à organização em análise. Após vários contactos com a organização, decidiu-se que o convite seria enviado pelas chefias, por e-mail, aos/às trabalhadores/as.

2.4 Técnica de Recolha de Dados

As entrevistas são uma importante técnica de recolha de dados nos estudos de caso porque permitem analisar os fenómenos a partir do olhar específico dos indivíduos envolvidos no estudo (Carmo e Ferreira, 2008; Stake, 2012; Yin, 2004). Quivy e Campenhoudt (2005: 192) destacam que as entrevistas envolvem uma troca entre entrevistado/a e entrevistador/a, em que o/a primeiro/a “exprime as suas percepções de um acontecimento ou de uma situação, as suas interpretações ou as suas experiências (...), o investigador facilita essa expressão [e] evita que ela se afaste dos objetivos da investigação”. Bryman (2012) salienta dois tipos de entrevistas usadas na investigação qualitativa: as semiestruturadas e as não-estruturadas. As primeiras têm por base um conjunto de questões mais gerais e durante a sua realização o/a entrevistador/a pode acrescentar perguntas que se mostrem relevantes. As segundas baseiam-se apenas num tema ou numa lista de tópicos a serem abordados no decurso na entrevista.

Nesta investigação, recorreu-se à entrevista semiestruturada por se entender que esta técnica, pela sua flexibilidade, permitiria recolher e comparar as vivências subjetivas dos/as trabalhadores/as relativamente às implicações do trabalho por turnos nas suas vidas familiares e o modo como articulam trabalho remunerado e não remunerado.

O guião da entrevista foi organizado com base em treze grupos, como se explica no Anexo 1. Em algumas entrevistas foram adicionadas perguntas que se mostraram relevantes para a pesquisa. Paralelamente, a pertinência de alguns temas abordados pelos/as entrevistados/as levou a que esses fossem integrados, sob a forma de perguntas, em entrevistas subsequentes, tais como, a negociação das tarefas domésticas entre o casal, o cuidado com os/as filhos/as durante as férias escolares e a opinião acerca da oferta de cuidados pagos.

Com base no guião construído, foram entrevistadas dezassete pessoas, dez do sexo feminino e sete do sexo masculino. Este número de entrevistas apresenta uma diversidade interessante de testemunhos para explorar o tema da dissertação, tendo sido atingindo um nível de saturação relevante para a concretização dos objetivos da pesquisa. Estas foram realizadas em novembro de 2018, maio e julho de 2019 e decorreram durante o horário de trabalho, em locais reservados que permitiram uma maior privacidade e evitaram que o relato fornecido fosse ouvido por terceiros. As entrevistas foram gravadas com o auxílio de um dispositivo de gravação. A mais longa durou cerca de hora e meia, a mais curta cerca de dezassete minutos, sendo que a duração média rondou os quarenta minutos. A duração das mesmas foi influenciada

pela situação familiar dos entrevistados/as, nomeadamente terem ou não terceiros a seu cargo e pelo detalhe do relato fornecido. A sua realização no local e horário de trabalho pode, também, ter influenciado a extensão dos relatos fornecidos.

2.5 A Análise de Conteúdo

A análise de conteúdo é uma das técnicas usadas para analisar dados obtidos através de entrevistas semiestruturadas. Segundo Quivy e Campenhoudt (2005: 226), “a escolha dos tempos, utilizados pelo locutor, a sua frequência e o modo de disposição, a construção do «discurso» e o seu desenvolvimento são fontes de informação a partir das quais o investigador tenta construir um conhecimento. Este pode incidir sobre o próprio locutor (...) ou sobre as condições sociais em que este discurso é produzido”. Os autores afirmam que este tipo de análise permite tratar metodicamente informações e testemunhos profundos e complexos, como, por exemplo, os relatos recolhidos através entrevistas pouco diretivas.

Importa referir que a análise de conteúdo pode ser quantitativa ou qualitativa. Bryman (2012) explica a diferença entre ambas: na primeira procura-se quantificar o conteúdo em termos de categorias predefinidas de forma sistemática e replicável, enquanto que na segunda assume particular relevo o papel dos/as investigadores/as na construção de significado, sendo que temas e categorias podem emergir no decorrer da análise. Nesta dissertação optou-se pela análise de conteúdo qualitativa por estar mais em sintonia com os objetivos deste estudo.

Todas as entrevistas foram primeiramente transcritas, tendo por base a sua gravação áudio, e posteriormente codificadas no programa MAXQDA, versão 18. Por esta ser uma investigação qualitativa, recorreu-se a este software específico para análise de dados qualitativos. O mesmo permitiu categorizar as transcrições em categorias e subcategorias, o que se revelou bastante útil na organização de toda a informação para a sua posterior análise. Estas categorias e subcategorias (retratadas no Quadro 1) são códigos que se adequam à investigação, pergunta de partida e seus objetivos e foram geradas tendo em conta a revisão da literatura e as próprias entrevistas.

Quadro 1. Lista de categorias e subcategorias usadas no MAXQDA v.18 na codificação e análise das entrevistas

Categorias	Subcategorias
Trabalho não remunerado	Divisão das tarefas domésticas Trabalho de Cuidado com filhos/as Trabalho de Cuidado com adultos/as Negociação das tarefas domésticas
Organização	Medidas de Articulação Trabalho-Família Críticas Chefias
Horários e turnos	Vantagens do trabalho por turnos Desvantagens do trabalho por turnos Conflitos entre horário/trabalho/família
Externalização do trabalho não remunerado	Recurso a cuidados não pagos Recurso a cuidados pagos Opinião sobre a oferta de cuidados pagos
Articulação Trabalho-Família	Impacto Trabalho-Família e Família-Trabalho Conflito Trabalho-Família relativos ao trabalho Conflito Trabalho-Família relativos aos/às filhos/as Estratégias de articulação trabalho-família
Desigualdades de Género	-
Experiências com Licença Parental	-
Perceção de Justiça	-
Mudança ao longo do relacionamento	-

2.6 Questões Éticas

Flick (2018) defende que agir eticamente na condução de uma pesquisa implica ter vários aspetos em conta. Nomeadamente não causar situações de mal-estar e desconforto para os/as participantes, garantir o seu anonimato, fazer justiça aos/às participantes na análise dos dados - evitando juízos de valor - e assegurar a confidencialidade da informação fornecida por cada individuo. Nesta investigação, as questões éticas estão particularmente refletidas em diversos momentos, nomeadamente: no convite para a participação na pesquisa, na folha de informações, no formulário de consentimento informado.

O convite, como já foi referido (ver secção 2.3, Anexo 2) foi enviado por e-mail a todos/as os/as trabalhadores/as das categorias envolvidas no estudo. Nele constam informações sobre o título provisório da dissertação, a identificação da investigadora como estudante de Mestrado do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas (ISCSP-ULisboa), o principal objetivo da investigação, a técnica de recolha de dados, a garantia da proteção da confidencialidade e os contactos da investigadora (e-mail e telefone).

A folha de informações (ver Anexo 3) foi impressa e dada a cada um dos/as participantes. Esta foi organizada em vários tópicos para facilitar a sua leitura e compreensão e inicia com o título provisório da dissertação, seguida de um convite à participação na investigação. Os tópicos abordados incluem: o objetivo do estudo, as vantagens da participação, a recolha e o tratamento dos dados, a confidencialidade, a participação, os potenciais riscos ou desvantagens associadas e os contactos das responsáveis pela investigação. Nestes tópicos está incluída informação sobre o que se espera dos/as participantes, as instituições e a equipa envolvida, a possibilidade de esclarecimento de dúvidas por parte dessa equipa e a participação totalmente voluntária de cada participante.

O consentimento informado (ver Anexo 4) foi igualmente impresso e entregue a todos/as os/as participantes. Neste documento solicita-se que o/a entrevistado/a confirme a sua participação na investigação; concorde em conceder uma entrevista gravada; entenda que não serão revelados dados que permitam a sua identificação e que o seu nome será substituído por um pseudónimo; compreenda que a qualquer momento pode cancelar a sua participação nesta pesquisa e nesse caso a informação cedida não será usada; e que, por fim, declare que a sua participação é totalmente voluntária e que obteve resposta a eventuais dúvidas que tenha tido.

Estes dois últimos documentos foram entregues antes de a entrevista começar e todos/as os/as entrevistados/as tiveram tempo para ler e refletir sobre a informação recebida. Assim que o/a participante concordou e assinou o consentimento informado, foi pedida permissão para usar o gravador e iniciar a entrevista. Depois de obtida essa permissão, em forma de introdução, referi que não havia respostas certas ou erradas e que, caso o/a entrevistado/a não quisesse responder a alguma questão ou se precisasse de efetuar alguma pausa, estaria completamente à vontade para o fazer. No final, e para não terminar de forma abrupta, informei que não tinha mais questões a fazer, perguntei a cada entrevistado/a se queria acrescentar mais alguma informação e quando a resposta era negativa, agradecia a colaboração e encerrava a gravação. Cada entrevista foi designada por um número para evitar a sua identificação com o nome do/a entrevistado/a.

O anonimato dos/as participantes e a confidencialidade dos dados foram assegurados. O primeiro, pela substituição do nome próprio por um pseudónimo, pela não divulgação de outros elementos identificativos e pela utilização apenas de excertos das entrevistas. O segundo, através do cuidado em guardá-las num local seguro e acessível unicamente aos envolvidos nesta dissertação. O cariz voluntário da participação de cada entrevistado/a envolveu a possibilidade de poderem desistir de participar na investigação em qualquer momento, sem dar qualquer justificação. Nesse caso (que não foi observado) existia a garantia de que toda a informação recolhida não seria utilizada e de que a gravação seria destruída.

2.7 Caracterização dos/as Entrevistados/as

Nesta secção procede-se a uma caracterização dos/as participantes neste estudo. Como se pode observar no Quadro 2, foram entrevistadas dezassete pessoas. Este é um número considerável de indivíduos, tendo em conta o número total de trabalhadores/as existentes nas três categorias na organização. A distribuição por sexo revela que foi entrevistado um maior número de homens na categoria de fiscal, ao contrário do que se verificou na categoria de técnico/a auxiliar. Não obstante, isso espelha a própria composição sexual destas duas categorias na organização.

Quadro 2. Distribuição dos/as entrevistados/as e número total de trabalhadores/as por categoria profissional e sexo

<i>Categoria</i>	<i>Nº de Entrevistados/as</i>			<i>Nº Total de Trabalhadores/as</i>		
	<i>Mulheres</i>	<i>Homens</i>	<i>Total</i>	<i>Mulheres</i>	<i>Homens</i>	<i>Total</i>
<i>Profissional</i>						
<i>Fiscal</i>	3	5	8	3	6	9
<i>Chefia dos/as</i>						
<i>Fiscais</i>	0	1	1	0	2	2
<i>Técnicos/as</i>						
<i>Auxiliares</i>	7	1	8	11	1	12
Total	10	7	17	14	9	23

As idades dos/as entrevistados/as variam entre os 30 e os 50 anos. Havendo trabalhadores/as mais jovens entre os/as fiscais por comparação com os/as TA (ver Quadro 3).

Quadro 3. Distribuição dos/as entrevistados/as por categoria profissional, grupo etário e sexo

Categoria	30-39 Anos			40-49 Anos			50-59 Anos			TOTAL
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	
<i>Profissional</i>										
<i>Fiscal</i>	0	4	4	1	1	2	2	0	2	8
<i>Chefia dos/as</i>										
<i>Fiscais</i>	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
<i>Técnico/a</i>										
<i>Auxiliar</i>	0	0	0	6	1	7	1	0	1	8
Total	0	4	4	7	2	9	3	1	4	17

Dada a natureza das categorias analisadas, não existem entrevistados/as com grau de formação académica equivalente ao ensino superior. A maioria destes/as trabalhadores/as possui o nível de ensino secundário, havendo, no entanto, quatro pessoas que apenas completaram o terceiro ciclo do ensino básico.

Quadro 4. Distribuição dos/as entrevistados/as por categoria profissional e grau de escolaridade e sexo

Categoria Profissional	3º Ciclo do Ensino Básico			Ensino Secundário			TOTAL
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	
<i>Fiscal</i>	1	1	2	2	4	6	8
<i>Chefia dos/as Fiscais</i>	0	1	1	0	0	0	1
<i>Técnico/a Auxiliar</i>	1	0	1	6	1	7	8
Total	2	2	4	8	5	13	17

Como se pode ver no Quadro 5, a maioria dos/as entrevistados/as estão casados/as ou vivem em união de facto, tendo sido entrevistadas três mulheres divorciadas.

Quadro 5. Distribuição dos/as entrevistados/as por categoria profissional, estado civil e sexo

Categoria Profissional	Casado/a /Em Coabitação			Divorciado/a			TOTAL
	Mulheres	Homens	Total	Mulheres	Homens	Total	
<i>Fiscal</i>	2	5	7	1	0	1	8
<i>Chefia dos/as Fiscais</i>	0	1	1	0	0	0	1
<i>Técnico/a Auxiliar</i>	5	1	6	2	0	2	8
Total	7	7	14	3	0	3	17

Treze dos dezassete entrevistados/as têm pelo menos um/a filho/a. Esta situação é mais frequente entre os/as TA por comparação com os/as fiscais (ver Quadro 6).

Quadro 6. Número de filhos/as por categoria profissional e sexo

<i>Categoria Profissional</i>	<i>Sem Filhos/as</i>			<i>Um/a Filho/a</i>			<i>Dois/duas Filhos/as</i>			TOTAL
	<i>Mulheres</i>	<i>Homens</i>	Total	<i>Mulheres</i>	<i>Homens</i>	Total	<i>Mulheres</i>	<i>Homens</i>	Total	
<i>Fiscal</i>	0	1	1	2	2	4	1	2	3	8
<i>Chefia dos/as Fiscais</i>	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
<i>Técnico/a Auxiliar</i>	3	0	3	2	1	3	2	0	2	8
Total	3	1	4	4	3	7	3	3	6	17

Como se pode ver no Quadro 6.1, cinco dos dezassete entrevistados/as têm filhos/as com idade igual ou inferior a dez anos, sendo que esta situação é mais frequente entre os/as fiscais do que entre os/as TA.

Quadro 6.1. Grupo etário dos/as filhos/as por categoria profissional e sexo

<i>Categoria Profissional</i>	<i>Filhos/as entre 0-10 Anos</i>			<i>Filhos/as entre 11-20 Anos</i>			<i>Filhos/as acima dos 21 Anos</i>			TOTAL
	<i>Mulheres</i>	<i>Homens</i>	Total	<i>Mulheres</i>	<i>Homens</i>	Total	<i>Mulheres</i>	<i>Homens</i>	Total	
<i>Fiscal</i>	1	3	4	0	1	1	2	0	2	7
<i>Chefia dos/as Fiscais</i>	0	0	0	0	1	1	0	1	2	2
<i>Técnico/a Auxiliar</i>	1	0	1	4	1	5	0	0	0	6
Total	2	3	5	4	3	7	2	1	3	15

Nenhum dos/as entrevistados/as tem pessoas adultas dependentes a seu cargo. Não obstante, um dos entrevistados/as coabita com uma pessoa adulta e presta-lhe algum apoio, mas essa pessoa ainda é autónoma. Existem igualmente duas situações de prestação de apoio a ascendentes familiares, mas, em ambos os casos, estes/as familiares não coabitam nem estão numa situação de dependência em relação aos/às entrevistados/as.

Por último, e como se pode ver no Quadro 7, todos/as estes/as trabalham na organização há mais de cinco anos, tendo uma situação contratual permanente. Os/as fiscais apresentam uma menor antiguidade por comparação com os/as demais entrevistados/as.

Quadro 7. Antiguidade na organização por categoria profissional e sexo

<i>Categoria</i>	<i>5-15 Anos</i>			<i>16-25 Anos</i>			<i>Mais de 26 Anos</i>			<i>TOTAL</i>
	<i>Mulheres</i>	<i>Homens</i>	<i>Total</i>	<i>Mulheres</i>	<i>Homens</i>	<i>Total</i>	<i>Mulheres</i>	<i>Homens</i>	<i>Total</i>	
<i>Profissional</i>										
<i>Fiscal</i>	1	5	6	1	0	1	1	0	1	8
<i>Chefia dos/as Fiscais</i>	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
<i>Técnico/a</i>										
<i>Auxiliar</i>	0	0	0	6	1	7	1	0	1	8
<i>Total</i>	1	5	6	7	1	8	2	1	3	17

3 As Implicações do Trabalho por Turnos na Vida Familiar

O trabalho por turnos potencia o conflito entre a família e o trabalho (Greenhaus e Beutell, 1985, Maume e Sebastian, 2012; Perista *et al.*, 2016a) e isso foi espelhado nos depoimentos dos/as entrevistados/as.

Dada a sua antiguidade na organização (ver Quadro 7, secção 2.7), todos/as os/as entrevistados/as trabalham por turnos há mais de cinco anos. Duas entrevistadas referiram, inclusive, que nunca trabalharam com um horário fixo, convivendo durante toda a sua vida profissional com este tipo de horários. Por terem uma vasta experiência a trabalhar por turnos, foi possível explorar, na entrevista, vários aspetos sobre este tema, nomeadamente as vantagens que estes/as lhes associam e os seus impactos na sua vida pessoal e familiar.

3.1 Vantagens associadas ao Trabalho por Turnos

A principal vantagem do trabalho por turnos destacada pelos/as entrevistados/as foi a de oferecer maior liberdade para tratarem de assuntos pessoais, tais como ir a consultas médicas, e tratar de assuntos burocráticos; frequentar locais durante os dias de semana sem estarem sujeitos/as a uma grande afluência de pessoas - supermercados, centros comerciais, correios, praias - e, muito importante, acompanhar os/as filhos/as durante a semana nos assuntos relativos à escola. Essa liberdade permite realizar tais atividades durante esses dias, sem ser necessário prejudicar o trabalho. Nos próximos trechos é ilustrado esse mesmo sentimento.

Não tenho saudades de trabalhar das nove às cinco (...). Eu adoro trabalhar por turnos (...) quando está toda a gente a trabalhar eu estou em casa, posso ir às lojas, posso ir à praia, posso ir ao shopping (...), posso ir tratar de tudo o que é assuntos nas finanças e tenho pouca gente (...). Faço as compras todas durante a semana num instantinho, ninguém me chateia. (Natália, fiscal, 40-49 anos, divorciada, com um/a filho/a)

Eu pessoalmente eu gosto, gosto do trabalho por turnos. Sempre fui habituado a isso e acho que não é tão monótono e dá-nos um, mais uma liberdade, digamos assim para, para tratar de, mesmo durante a semana, tratar de assuntos, deslocar-me aqui e ali sem ter de faltar ao trabalho. (...) Mesmo no verão e tudo, poder ir à praia, poder ir passear durante a semana. (Carlos, fiscal, 30-39 anos, vive em união de facto, sem filhos/as)

Por causa dos turnos, portanto, estou, estou em casa durante a semana e e o pessoal está todo a trabalhar, é mais fácil para mim há menos confusão, há

menos gente às compras. (...) devido às minhas folgas e ao turno que eu, e aos turnos que nós temos, acabamos por ter mais tempo do que, do que as outras pessoas normais nos horários normais. (Francisco, chefia dos/as fiscais, 50-59 anos, casado, com dois/duas filhos/as)

Esta opinião é igualmente partilhada por algumas TA, sobretudo as do grupo A. Por exemplo, Tânia, explica que se sente privilegiada por trabalhar nos turnos que tem.

Nestes turnos que eu tenho, sim [existem vantagens]. Sair às duas da tarde, não é qualquer pessoa que sai às duas da tarde, tem a tarde toda livre. (Tânia, TA do grupo A, 40-49 anos, divorciada, sem filhos/as)

Por sua vez, Andreia, ressalta a maior facilidade em fazer o acompanhamento escolar dos/as filhos/as.

Se tivermos que tratar de algum assunto burocrático é muito mais prático, porque temos um horário que nos permite tratar sem estar a faltar ao trabalho, não é? Estamos mais, estamos mais disponíveis às vezes para, até para reuniões da escola e essas coisas, (...) a maior parte dos pais tem que faltar para ir às reuniões. (Andreia, TA do grupo B, 40-49 anos, casada, com dois/duas filhos/as)

A maioria dos/as entrevistados/as referiu que o trabalho por turnos apresenta vantagens, no entanto alguns/mas não falaram deste assunto e/ou referiram não existirem benefícios em trabalhar deste modo. Esta opinião está bem expressa no testemunho do David.

Esqueça. Vantagens para a empresa sim. (...) Não, nem pense. (David, TA do grupo A, 40-49 anos, casado, com um/a filho/a)

3.2 Desvantagens associadas ao Trabalho por Turnos

Apesar da liberdade referida pelos/as vários/as entrevistados/as, foram enumeradas diversas desvantagens associadas ao trabalho por turnos. O turno que é apontado como sendo o mais desfavorável ou como gerador de maiores conflitos entre trabalho e família é aquele que se inicia durante a tarde e se prolonga até de madrugada. Esta situação é salientada sobretudo pelos/as fiscais e confirmada por outros estudos (Perista *et al.*, 2016a; Maume e Sebastian, 2012). Um outro aspeto negativo, que é referido por mais de metade dos/as entrevistados/as é a tendência para que seja a família a adaptar-se e a mover-se constantemente ao redor dos turnos e não o contrário, tal como Santos (2011) refere, o que acaba por criar uma maior tensão entre estas esferas. Essa conflitualidade está bem patente nas palavras do Afonso e da Manuela:

Pois, tem de andar sempre ali a flexibilizar, porque o horário na realidade não, não, não se adapta não é. (...) No meu caso, tem que haver muito apoio, por parte da minha mulher, porque senão, não, não conseguia (...) cumprir com os compromissos familiares. Não dava. (Afonso, fiscal, 40-49 anos, casado e com dois/duas filhos/as)

Os compromissos familiares é que se têm de adaptar ao horário de trabalho. (Manuela, TA do grupo B, 50-59 anos, casada e sem filhos/as)

Vários/as entrevistados/as referiram não conseguirem estar presentes em festas de aniversário, reuniões de família e/ou encontros com amigos/as, que tendem a ser marcados para os fins de semana ou feriados, quando habitualmente existe maior disponibilidade de tempo para quem trabalha com um horário fixo. Em alguns casos, transparece uma frustração, misturada com alguma resignação, de não poder estar presente em neste tipo de ocasiões, especialmente no Natal ou na Passagem de Ano. Paulo expressou esses sentimentos no seu testemunho.

Olhe, vida familiar ao fim de semana deixou de existir (...) desde que qualquer pessoa que trabalha ao fim de semana em que os amigos e famílias marcam jantares ou almoço para os fins de semanas, só se calhar de vez em quando (...). Todas as atividades ao fim de semana com amigos ou, ou familiares, ou como se calhar o Natal ou isso, podemos estar sempre a trabalhar, passagens de ano, aniversários, seja o que for. (Paulo, fiscal, 30-39 anos, casado, com um/a filho/a)

Tânia, recorda o tempo em que trabalhou diretamente na rede de transporte, com um regime de turnos semelhantes ao dos/as fiscais e faz uma comparação com a sua realidade atual, salientando as implicações que uma organização diferente do tempo de trabalho pode ter.

Foi um bocadinho difícil habituar-me a ter um fim de semana de mês em mês e meio. (...) Não ter o Natal em casa, não ter Passagem de Ano, aí custou-me um bocadinho. Mas agora como folgo fins de semana e feriados, praticamente eu estou sempre com a minha família. (Tânia, TA do grupo A, 40-49 anos, divorciada, sem filhos/as)

Também David refletiu sobre os efeitos do trabalho por turnos na participação nos momentos de convívio familiar.

Se eu passei cinco vezes o Natal com a minha esposa foi muito e com [o meu/minha filho/a]. Isso parece que não, mas marca muito. (David, TA do grupo A, 40-49 anos, casado, com um/a filho/a)

Paralelamente, alguns/as entrevistados/as referiram que não conseguem estar o tempo que desejariam com o cônjuge e com os/as filhos/as e/ou não podem acompanhá-los/as diariamente por terem de trabalhar à noite e na maioria dos fins de semana, períodos em que normalmente existe maior disponibilidade para estar com os restantes membros da família.

Maior desvantagem (...) é não folgar aos fins de semana e não poder estar com os miúdos aos sábados, aos fins de semana. (Isabel, TA do grupo B, 40-49 anos, casada, com dois/duas filhos/as)

Quando eu estou no turno da noite, eu não vejo, não vejo os meus filhos, ou aliás, eu vejo-os a dormir, mas não há normalmente uma interação, porque eu quando chego a casa à uma da manhã eles já estão a dormir, entretanto eles levantam-se para ir para a escola, para ir trabalhar e eu ainda estou a dormir. (...) No caso da minha mulher, durante aqueles, aqueles quatro dias (...) não a via (...) não lhes posso dar o devido apoio. (Afonso, fiscal, 40-49 anos, casado, com dois/duas filhos/as)

Existem ainda situações em que o desencontro de folgas entre o casal penaliza a sua convivência. Este tipo de situações é ilustrado pelo caso de Margarida.

Porque eu folgava sempre com o meu marido, estávamos muito tempo juntos, muito tempo mesmo e a partir do momento em que eu comecei a folgar sábados e domingos, nós começamo-nos a afastar bastante, porque ele folgava segunda e terça, por exemplo, e eu estava a trabalhar. (Margarida, TA do grupo A, 40-49 anos, divorciada, com um/a filho/a)

Quando o cônjuge também trabalha por turnos, que se iniciam muito cedo ou que terminam de madrugada e existem crianças dependentes no agregado familiar, observa-se uma tensão acrescida na gestão das responsabilidades profissionais e familiares, já que se torna bastante difícil para os/as trabalhadores/as assegurarem o acompanhamento dos/as seus/suas filhos/as, por não terem quem tome conta deles/as na sua ausência. Foram relatadas algumas situações de grande conflito, em que não era possível recorrer a cuidados pagos, por estarem encerrados em determinadas horas ou dias, nem recorrer a familiares ou amigos/as por estarem a trabalhar. Os próximos trechos revelam que esta dificuldade é ou foi sentida por ambos os sexos.

Ela atualmente ainda tem o horário de amamentação, que torna fácil, aquilo de redução de horas, mas tendo as horas normais não dá para conciliar, principalmente ao fim de semana, o problema é o fim de semana. (...) à hora que eu saio aqui, é à hora que ela tem de entrar. (Paulo, fiscal, 30-39 anos, casado, com um/a filho/a)

(...) O turno da noite, tem dias que se torna muito complicado, porque não posso fazer trocas, por vários motivos (...) é muito complicado por causa disso, por causa da saída, ou seja, de os ir buscar [aos/às filhos/as], porque a minha mulher só sai à noite. (...) Tenho de pedir para fazer trocas quando estou neste turno e à sexta e ao sábado porque não tenho quem fique com eles. Porque os meus pais trabalham, a mãe dela também trabalha. Não tenho quem os vá buscar. (Tiago, fiscal, 30-39 anos, em união de facto, com dois/duas filhos/as)

Tinha fins de semana que não tinha onde deixar a minha filha. E coincidiu numa altura em que os meus pais eles estavam cá, (...) mas depois entretanto por opção deles foram para o [local] (...) e havia fins de semana que eles tinham de lá ir e e eu ficava 'então e agora? como é que é, eu tenho de ir trabalhar, eu não a posso meter dentro da mala e não a posso levar'.(Vera, TA do grupo A, 40-49 anos, casada e com um/a filho/a)

Porque o dia de hoje, por exemplo, ele saiu às oito da manhã e eu entrei às seis da manhã, e naquele espaço de manhã, para os levar à escola, para tratar deles, nem um nem outro estava em casa e e houve dias muito complicados mesmo. (Isabel, TA do grupo B, 40-49 anos, casada, com dois/duas filhos/as)

As implicações dos turnos na saúde foram referidas por menos entrevistados/as, tendo sido abordadas apenas pelas TA, em especial, pelas entrevistadas que já trabalham há mais tempo por turnos. Sentem que as mudanças entre turnos acabam por afetar a sua saúde, por não conseguirem estabelecer horários fixos para as suas necessidades básicas, sentindo-se mais cansadas e desgastadas com o passar dos anos.

Ao final quase de trinta anos a trabalhar por turnos também já me sinto, a minha capacidade também já, de de alteração aos mesmos, já não é a mesma quando eu tinha vinte anos não é (risos). (...) As horas por turnos vão-nos desgastando, não é? Tem um desgaste muito mais rápido do que um horário normal. Porque eu nunca tenho o mesmo, o mesmo horário para as refeições, (...) para me deitar, para me levantar. (Manuela, TA do grupo B, 50-59 anos, casada e sem filhos/as)

Trabalhar por turnos é uma coisa híper, super, mega desgastante, em todos os aspetos, em todos. É desestabilizador, porque é a nível de refeições, é a nível de sono, é a nível, é tudo, isto, isto cria um um, uma desordem tão grande na nossa cabeça, na nossa maneira de estar, porque não temos hora certa de acordar, hora certa de deitar, hora certa de comer, almoçar, hora certa de jantar. (Margarida, TA do grupo A, 40-49 anos, divorciada e com um/a filho/a)

Por último, foi referida a dificuldade de deslocação casa-trabalho e trabalho-casa em horas em que escasseia a oferta de transportes públicos. Esta situação foi retratada por Tânia.

Sempre dependi das trocas, quando (...) tinha estes horários, entrava às seis e um quarto da manhã, saía à uma e meia da manhã. (...) Se me pusessem neste horário eu teria que sair daqui porque eu não tenho transporte. Não tenho nem às seis e meia nem à uma e meia da manhã. (Tânia, TA do grupo A, 40-49 anos, divorciada, sem filhos/as)

Apesar destas desvantagens, nem todas afetam os/as entrevistados/as da mesma forma ou nas mesmas circunstâncias, uma vez que os contextos e o tipo de turnos trabalhados não são iguais para todos eles/as.

3.3 Estratégias usadas para Mitigar as Desvantagens associadas ao Trabalho por Turnos

Como se constatou no ponto anterior, os/as trabalhadores/as consideram que o trabalho por turnos apresenta aspetos positivos e negativos. Ainda assim, alguns/mas deles/as acabaram por se habituar aos turnos e até preferem trabalhar nesse tipo de horários, mas nem todos partilham dessa opinião, expressando o desejo de mudar de horários, com folgas diferentes ou até com um horário fixo. Os próximos excertos ilustram estes dois contextos. Vera, refere que, por já ter trabalhado vários anos por turnos, não se conseguiu adaptar a um horário de trabalho considerado ‘típico’ - durante o tempo que trabalhou com um horário fixo - e assim que teve oportunidade de voltar a trabalhar por turnos, não hesitou. Por outro lado, Tiago demonstra o desejo de ter um horário fixo para poder prestar maior auxílio aos/às seus/suas filhos/as.

Quando vim para (...) a posição onde estou (...) eu até vim inicialmente noutra horário. (...) Eu entrava às oito (...) e saía todos os dias às cinco da tarde (...). Só que, eu vou-lhe ser muito sincera, eu ia dando em maluca. (...) Fazia-me imensa confusão. Porque eu quando estou no turno da manhã, quando chego a casa oriento as minhas coisas todas para no fim de semana ter tempo para estar com a minha [família] (...). E naquele horário [fixo] não dava. (...) Ou seja, eu chegava ao fim de semana tinha tudo para fazer e aquilo dava-me, estava-me a dar cabo do sistema. Então recebi um convite para saber se queria ir trabalhar para o sítio onde estou e nos turnos que tinha [antigamente] (...) e eu aceitei sem olhar para trás. (Vera, TA do grupo A, 40-49 anos, casada e com um/a filho/a)

Quando o meu filho nasceu eu pedi, pedi para me darem um horário fixo da manhã. Disseram que não era possível, pronto não é possível não é possível, também não posso fazer nada, não é? Ou ter outro horário, entrar de manhã,

mas a sair antes da hora de eles saírem (...) pronto vir trabalhar descansado, sair do trabalho e ir buscá-los, mas não, disseram que não era possível. (Tiago, fiscal, 30-39 anos, em união de facto, com dois/duas filhos/as)

Não sendo possível concretizar esses desejos, verifica-se o recurso a dois tipos de estratégia para mitigar os constrangimentos gerados pelo trabalho por turnos. O primeiro, que não está disponível para todas as categorias profissionais, consiste em ser providenciado, excecionalmente, um horário fixo em casos em que o cônjuge do/a trabalhador/a tenha um horário muito atípico e o casal não tenha com quem deixar os/as filhos/as ou quando os/as trabalhadores/as são os únicos responsáveis pelo cuidado dos/as mesmos/as. A segunda, consiste na permissão para que se façam trocas de turnos e de folgas entre colegas, quando necessário e por mútuo acordo. Estas trocas foram referidas por dezassete entrevistados/as, sendo uma estratégia muito usada e valorizada por eles/as para articular a espera profissional e familiar.

No caso dos/as fiscais, este tipo de benesse é útil porque ajuda a minimizar o impacto que os turnos possam ter na família, especialmente quando não é possível recorrer a cuidados pagos ou não pagos para tomar conta dos/as filhos/as em certas horas ou dias. Porém, essa situação também poderá gerar alguma tensão quando os membros do casal trabalham em turnos idênticos e têm filhos/as dependentes, levando alguns/mas entrevistados/as a recorrer constantemente às trocas de folgas para que as crianças tenham o devido acompanhamento parental. Eduarda identificou essa dificuldade de forma expressiva.

Era difícil. Era totalmente enervante, stressante, desesperante, tudo. E depois ao fim de semana muitas vezes se os nossos horários cruzavam um bocadinho, por exemplo, estava a trabalhar, ele trazia [o/a filho/a], ficava um bocadinho comigo (...) até à minha hora de sair e depois íamos embora. (Eduarda, fiscal, 50-59 anos, divorciada, com um/a filho/a)

Entre os/as TA que tendem a ter filhos/as com mais idade, as trocas de turno não se aplicam tanto para esse fim em concreto. Paralelamente, sendo utilizadas para ajustar as preferências de cada trabalhador/a.

Havendo a possibilidade de [fazer] trocas com colegas, poder fazer aquele horário que mais lhe convém, mais lhe agrada, que mais gosta, desde que haja possibilidade. (Margarida, TA do grupo A, 40-49 anos, divorciada, com um/a filho/a)

A importância de uma boa relação com a chefia é um aspeto muito valorizado pelos/as trabalhadores/as, pois, funciona igualmente como redutor do conflito entre o trabalho remunerado e não remunerado. Tal é ilustrado no relato de Francisco, quando questionado sobre a facilidade em tirar uma ou duas horas durante o seu dia de trabalho para tratar de assuntos pessoais ou familiares.

Na função em que me encontro (...) há uma boa relação comigo e com, e com o nosso coordenador, e, portanto, é fácil. (Francisco, chefia dos/as fiscais, 50-59 anos, casado, com dois/duas filhos/as)

Também Tânia abordou esta questão.

Tive [um/a familiar hospitalizado/a] (...) e na altura também falei com o meu chefe e meti baixa de assistência à família. Mas expliquei à chefia porque é que ia meter baixa. (...) E falei, pronto, nisso [a chefia] foi espetacular. (Tânia, TA do grupo A, 40-49 anos, divorciada, sem filhos/as)

Foram abordadas nas entrevistas outras medidas na organização, que promovem a igualdade de género e, em específico, a articulação trabalho-família e que se passa a elencar: crédito de 28 horas anuais para tratar de assuntos pessoais; igual rotação de turno (dias de trabalho e dias de folga), bem como gozo de férias em idêntico período para casais em que ambos trabalhem na organização; baixa de assistência à família em caso de necessidade de prestação de assistência, por ocorrência de acidente ou doença, aos membros do agregado familiar; horário de aleitação de duas horas a gozar no início ou no término de cada turno; possibilidade de ter horário fixo, apenas nas condições anteriormente descritas nesta secção; e ainda, colónia de férias em funcionamento durante os períodos de férias escolares.

Não obstante, vários/as referiram não ter grande conhecimento sobre esta questão. Foi mencionado, inclusive, que a organização, por vezes, pode descurar este aspeto, tal como é exemplificado em seguida:

Existem outras colegas que estão na mesma situação que eu, separadas (...). E algumas tiveram de abdicar de ficar com os filhos e outras tiveram de pedir à empresa (...) para lhes dar um horário fixo e daí protelarem a sua carreira profissional. Pronto (...) de alguma forma, para conseguirmos ter família temos de prejudicar um dos lados. (Natália, fiscal, 40-49 anos, divorciada, mãe de um/a filho/a)

4 Divisão e Externalização do Trabalho não Remunerado

4.1 A Divisão das Tarefas Domésticas

Ainda que vários entrevistados/as a tenham referido a existência de uma partilha na realização das tarefas domésticas analisadas, importa explorar se é verificada e equilibrada.

Em primeiro lugar serão consideradas as tarefas mais rotineiras e mais dispendiosas em tempo e energia, como, as tarefas inerentes à preparação das refeições, à limpeza da casa e ao cuidado da roupa. Neste tipo de tarefa foi possível observar algumas desigualdades de género pertinentes. São sobretudo as mulheres a realizar a preparação de refeições consideradas mais elaboradas, a limpeza da casa (sobretudo a limpeza da casa de banho e do chão) e a passar a ferro. Já os homens tendem a realizar tarefas mais simples, tais como: preparar refeições consideradas simples (sopas e acompanhamentos), aspirar o chão, tirar a roupa da máquina de lavar e estendê-la. Lavar a loiça, pô-la na máquina e arrumá-la são tarefas mais partilhadas.

Para justificar esta divisão são apontados dois motivos: a ‘falta de jeito’ dos homens para algumas tarefas e o ‘gosto natural’ das mulheres na sua realização, como Santos (2008) concluiu. Paralelamente, o facto de as mulheres estarem ausentes boa parte do dia, devido à sua atividade profissional, contribui para um maior envolvimento dos homens neste tipo de tarefas, aspeto também realçado por Perista *et al.* (2016). Os seguintes trechos ilustram essas situações.

Quando estamos os dois em casa, geralmente, é ela que trata quase de tudo [preparação das refeições], eu ajudo, ou tomo conta do do mais pequeno (...), outras vezes quando ela está a trabalhar sou eu que faço as coisas. (...) É assim que seja justo não acho, mas ela gosta de limpar. (...) Ela gosta muito de limpar, eu não. (Tiago, fiscal, 30-39 anos, em união de facto, com dois/duas filhos/as)

Não gosto nada [de passar a ferro]! (...) O meu marido também não tem muito jeito para a coisa (risos). (Sofia, TA do grupo A, 40-49 anos, casada, sem filhos/as)

[Cozinhar] a maior parte das vezes faz a minha esposa. (...) Ela tem muito mais jeito para cozinhar que eu (...) É assim eu limpo o pó, aspiro. Não me peçam para passar a ferro, esqueça lá isso. (...) A minha esposa concorda perfeitamente (risos) (David, TA do grupo A, 40-49 anos, casado, com um/a filho/a)

Quando eu vim para este serviço já passou a ser mais ele a fazer as compras, (...) pronto, aí começámos a dividir mais as coisas. (...) O problema era ele estar muito comigo (risos). Porque aí foi quando ele começou a cozinhar alguma

coisa (...), e percebeu que realmente tem muito jeito. (Margarida, TA do grupo A, 40-49 anos, divorciada, com um/a filho/a)

Importa agora focar na organização das tarefas mais esporádicas e menos rotineiras, tais como reparações domésticas, compras alimentares e de vestuário, questões administrativas e pagamentos de serviços comerciais e outras tarefas (incluindo o cuidado com os animais domésticos). Tanto as reparações domésticas como as questões administrativas e pagamentos de serviços são asseguradas sobretudo pelos homens. As compras alimentares tendem a ser mais partilhadas pelo casal, que as realiza em conjunto ou revezando-se. Paralelamente, nas compras de vestuário, os homens afirmam, com mais frequência, comprar a sua própria roupa, mas deixam para as mulheres a tarefa de comprar roupa para os/as filhos/as, sobretudo para as filhas, por ser ‘menos chato’ para as suas companheiras. Por fim, o cuidado com os animais domésticos é também partilhado, não só entre o casal, mas também com os/as filhos/as.

O padrão relativo à distribuição e organização do trabalho doméstico anteriormente descrito, foi igualmente observado noutras pesquisas (Múrias, 2015; Perista *et al.*, 2016; Santos, 2008; Silva, Jorge e Queiroz, 2012; Wall *et al.*, 2016).

Foram também observadas desigualdades de género ao nível da colaboração dos/as filhos/as na realização das tarefas domésticas e isso é particularmente evidente quando os casais têm descendentes de ambos os sexos. Tanto os filhos como as filhas tendem a realizar tarefas mais simples por comparação com os seus progenitores, tal como arrumar o quarto, fazer a cama e pôr a mesa. Paralelamente, as raparigas são mais estimuladas para participar na preparação das refeições e na limpeza da casa, ajudando as suas mães nessas tarefas - por vezes até mais do que os próprios maridos. O mesmo não acontece com os rapazes. Nos próximos trechos são exploradas estas ideias.

A filha ajuda em muito. Ela faz a cama dela, ela põe a mesa, ela arruma a loiça na máquina. Ela, quando fazemos coisas mais simples, eu já a deixo comigo no fogão, fazemos ovos mexidos, (...) ou aprender a fazer arroz, como ainda estivemos a fazer no outro dia ou pôr a massa a cozer. (Natália, fiscal, 40-49 anos, divorciada, com um/a filho/a)

A minha filha foi promovida e, portanto, já colabora a pôr a mesa. (...) A limpeza da casa, também a minha filha, também foi promovida há pouco tempo e então é a minha esposa e a minha filha que fazem, dividem essa tarefa. (...) O meu filho não é, não é tão colaborante, porque (...) vá lá, não o forçámos a isso. Pronto, ele é mais velho, houve ali uma altura em que, portanto, quando, quando ele era para ter começado a fazer foi quando ela nasceu e (...) pronto falhou aí essa parte, ele não colabora tanto. (Francisco, chefia dos/as fiscais, 50-59 anos, casado, com dois/duas filhos/as)

O meu filho é muito preguiçoso. Eu bem que martelo, martelo, martelo, bato na mesma tecla. (...) Gostava que o meu filho me ajudasse mais (...) mas é um bocado complicado. (Margarida, TA do grupo A, 40-49 anos, divorciada, com um/a filho/a)

Apenas em três entrevistas, se verificou uma assimetria total na divisão das tarefas domésticas, sendo as mulheres as principais executantes. Esta assimetria, pode ser justificada, em parte, pelos estereótipos de género e pela transmissão de desigualdades de género passadas pelos próprios progenitores aos seus cônjuges. Situação bem patente nos seguintes testemunhos.

Não é justo, mas foi, o que eu permiti quando casei. (...) [O marido] nunca esteve habituado a fazer nada quando estava em casa da mãe (...) e o que acontecia é que ela, inclusive, punha a pasta dos dentes na escova para ele lavar os dentes de manhã. (...) Ia buscar a roupa dele toda e, estamos de falar de uma pessoa já com vinte e um anos, para ele vestir ao outro dia. (...) Ele é daquele tipo de pessoa que: homem é homem e não faz nada. (Ivone, fiscal, 50-59 anos, casada, com dois/duas filhos/as)

Eu acho que não tem propriamente a ver com os horários, eu acho que tem a ver, também um pouco, com a educação que ele teve. É mais por aí. (...) Porque a mãe, eles são seis filhos (...) os quatro rapazes sempre trabalharam na construção e sempre foram habituados, a minha sogra nunca trabalhou e o trabalho dela era: chegavam a casa e sentavam-se no sofá e ela ia-lhes buscar o comer e fazia-lhes tudo. (Vera, TA do grupo A, 40-49 anos, casada, com um/a filho/a)

Eu fui, praticamente, sozinha durante alguns anos a fazer tudo em casa (...). E quando chega à segunda-feira a pessoa está de rastos porque é levar, é estender, é passar, é limpar, para lavar chão, é aspirar, é comida. Eu chegava à segunda-feira durante esses anos que era eu que fazia, depois era o filho, quando passei a ter o filho, era o filho, praticamente eu não tinha [tempo]. (Margarida, TA do grupo A, 40-49 anos, divorciada, com um/a filho/a)

Contrastando com estes testemunhos, o caso de António mostra-se particularmente relevante, pois, foi o único que mencionou ter tido uma fraca participação no trabalho doméstico, que se alterou após o nascimento do/a seu/sua filho/a. Essa mudança na sua vida familiar foi favorável a uma reorganização do trabalho não remunerado em sua casa, e hoje envolve-se mais na realização do trabalho doméstico, tal como Wall *et al.* (2016) observaram na sua análise.

A mulher é sempre mais dada e parece que já, eu ajudava, mas era uma coisa muito pouca. E depois ao longo dos anos, à medida que o tempo foi avançando, senti que também tinha a obrigação de a ajudar, não é? Trabalhávamos os dois (...) e depois a partir, quando engravidou ainda senti mais essa obrigação e depois pronto e depois mantive. (...) Não fazia por, por mal, não ajudar, mas as coisas estavam, apareciam feitas e uma pessoa nem se dava conta. (António, fiscal, 30-39 anos, casado, com um/a filho/a).

Um outro aspeto central na distribuição das tarefas domésticas é o modo como é feita a sua negociação, implícita ou explicitamente. Tendo por base as entrevistas, foi possível identificar três padrões distintos a este respeito: uma distribuição das tarefas que é caracterizada como tendo surgido naturalmente (este é o padrão mais comum), uma negociação pacífica da distribuição das tarefas e uma negociação envolta em tensão e atrito. Nas entrevistas onde se observa o primeiro padrão, tendem a existir maiores desigualdades nessa distribuição, uma vez que as mulheres acabam por assumir tais tarefas com maior frequência, por vezes até normalizando essa partilha desigual (Perista *et al.*, 2016), como demonstram os seguintes trechos.

Ele sai sempre muito cedo e entra muito tarde em casa, nesse entretanto eu já cheguei e já deixei, ou já cheguei ou antes de sair, já deixei as coisas orientadas. Não [houve negociação] porque acabou sempre por ser este sistema, porque desde que nós nos casamos o horário dele sempre foi este (...) saía muito cedo e entrava sempre muito tarde. (Vera, TA do grupo A, 40-49 anos, casada e com um/a filho/a)

Como eu acabo por folgar aos dias de semana, acabo por adiantar mais algumas coisas, não é? Para também termos o fim de semana um bocadinho mais liberto dessas tarefas. (...) Acho que hoje em dia, ainda a mulher (...) continua a ter sempre mais tarefas em casa, não é? Pronto. Mas, sendo que na minha casa (...) acaba por ser um bocadinho mais equilibrado. (Andreia, TA do grupo B, 40-49 anos, casada, com dois/duas filhos/as)

É igualmente interessante notar que nos últimos dois padrões, são as mulheres quem toma a iniciativa de tentar renegociar a forma como o trabalho doméstico está distribuído, por se sentirem sobrecarregadas, por comparação com os seus maridos.

Raramente tínhamos a folga juntos, (...) e eu via que nas minhas folgas (...) eu limpava a casa num dia, tratava da roupa no outro e ele ao fim de semana passeava. E eu achei que aquilo estava assim as divisórias, falámos, pronto, não nos chateámos, falámos. Ele não sabia, porque nunca foi habituado pela mãe a fazer nada e falámos e partir daí ele fazia as tarefas dele eu fazia as minhas. (Tânia, TA do grupo A, 40-49, divorciada, sem filhos/as)

Sim, falamos e discutimos sobre isso (riso). Sim, às vezes só depois às tantas uma pessoa fala, fala, fala, fala e não chega. Às tantas tem que chegar a outro ponto, por muito que não queiramos, mas às vezes, depois a paciência tem limites. (Margarida, TA do grupo A, 40-49 anos, divorciada, com um/a filho/a)

4.2 A Divisão do Trabalho de Cuidado

A distribuição do trabalho de cuidado com os/as descendentes entre o casal mostrou-se menos desequilibrada, por comparação à distribuição do trabalho doméstico apresentada anteriormente. Vários homens, sobretudo fiscais, referiram que na ausência das suas companheiras - por exemplo, por estas começarem a trabalhar mais cedo - são eles quem assegura o cuidado das crianças. Quando os homens trabalham no turno da manhã e, consequentemente, não conseguem dar esse apoio aos/às seus/suas filhos/as - ficando a cargo das suas parceiras - geralmente são eles que os/as vão buscar ao infantário ou à escola.

Não obstante, este cuidado nem sempre é fácil de articular com o trabalho por turnos, tanto para homens como para mulheres, tal como os próximos trechos esclarecem.

Era um bocadinho complicado porque tínhamos que jogar muito com os meus turnos. (...) Quando eu estava no turno da manhã, ele é que a levava ao infantário. (...) Tinha que ter esse cuidado e tinha que a ir levar e eu depois iria-a buscar. (...) Quando eu estava no turno da tarde, iria eu levá-la e ele teria que sair um bocadinho mais cedo do trabalho para ir buscar e para lhe dar banho e para lhe dar de jantar. (Vera, TA do grupo A, 40-49 anos, casada e com um/a filho/a)

Porque nós trabalhamos os fins de semana e os sábados e domingos temos de estar sempre trocados. Isto é, se eu estou de manhã, ela tem que estar tarde, se ela estiver de noite, eu tenho que estar de folga, se eu estiver de tarde, ela tem que estar de manhã e derivado à entrada e à saída do horário de um e de outro, bate um bocado um em cima do outro, então temos que andar sempre a correr. Chego a casa, pego, fico com o miúdo, ela sai para ir trabalhar. (Paulo, fiscal, 30-39 anos, casado, com um/a filho/a)

Embora em tarefas como ajudar nos trabalhos de casa e dar apoio nos estudos exista igualmente uma partilha equilibrada pelo casal, foi referido em algumas entrevistas que o pai era o principal responsável por estas, sendo isso justificado por três motivos: a maior disponibilidade do pai devido aos seus turnos; o maior respeito pela sua figura, por comparação com a da mãe; e a maior paciência em dar apoio nessas tarefas.

Sobre as tarefas de lazer, foi salientado, por vários/as entrevistados/as, o facto de o pai ser o principal responsável por brincar com os/as filhos/as, ficando a mãe responsável pela tarefa de conversar. Esta situação é relatada por Francisco em tom de brincadeira:

Brincar era sempre eu porque a minha esposa não tem muito jeito para brincar. É sempre, eu ainda hoje, ainda hoje a mais nova, pronto gosta de brincar comigo. (...) Mas, mas pronto sou eu, era eu sempre que brincava com eles. E tentava claro, às vezes sacrificar-me, um bocado cansado, mas tinha que ser, fazia parte, faz parte da vida. (Francisco, chefia dos/as fiscais, 50-59 anos, casado, com dois/duas filhos/as)

No acompanhamento em atividades diversas, sobretudo em consultas médicas, verificam-se casos em que as mães e os pais tentam ir juntos, sempre que possível, mas este acompanhamento é feito mais frequentemente pelas mães, por comparação com os pais. Essas situações são exemplificadas nos próximos excertos.

É mais a mãe. E hoje por exemplo vamos, vamos a uma consulta médica os dois, porque eu tenho hipótese (...). Normalmente acompanho, gosto de acompanhar. Quanto não posso, não posso. (David, TA do grupo A, 40-49 anos, casado, com um/a filho/a)

É quem estiver disponível nesse dia. Se estivermos os dois vamos os dois, se não, vai quem estiver disponível nesse dia. (Isabel, TA da do grupo B, 40-49 anos, casada, com dois/duas filhos/as)

Ela tem mais, sinceramente, tem mais cabeça para os medicamentos que lhe deu, para o nome e quantas doses é que lhe deu e os sintomas não sei do quê (...). Nesse aspeto ela vai, a não ser, lá está, em situações pontuais. (Afonso, fiscal, 40-49 anos, casado, com dois/duas filhos/as)

Por oposição à distribuição do trabalho doméstico, os homens tendem a envolver-se mais nas tarefas inerentes ao cuidado dos/as seus/suas filhos/as (Perista *et al.*, 2016). Constatase, assim, um maior interesse destes em participarem ativamente na vida dos/as seus/suas filhos/as. Refira-se, ainda, que todos os homens entrevistados afirmaram terem usufruído de uma licença parental aquando do nascimento dos/as seus/suas filhos/as, o que confirma essa mesma tendência.

Foram poucos os casos em que se verifica a prestação de cuidados a pessoas adultas, sendo que nenhum dos/as entrevistados/as referiu ter a seu cargo pessoas nesta condição. O tipo de apoio prestado a estas pessoas foi, sobretudo ao nível de deslocações, do apoio financeiro e

de auxílio nas questões administrativas e pagamentos de serviços. Os testemunhos recolhidos permitem identificar situações em que existe uma distribuição equilibrada dessas tarefas entre o casal, tendo sido apenas identificado um caso em que esse cuidado recaiu exclusivamente sobre a mulher, conforme ilustram os próximos excertos.

A minha mulher também, também já chegou a levar ou ajudar nalguma coisa, ir levá-la às compras, por exemplo. (Afonso, fiscal, 40-49 anos, casado e com dois/duas filhos/as)

O meu marido achava na altura, foi um pouco egoísta, porque achava na altura que como a mãe dele estava bem, que 'aquilo' era só um fardo que eu tinha ali em casa e que era um problema. (Ivone, fiscal, 50-59 anos, casada, com dois/duas filhos/as)

4.3 A Externalização do Trabalho Não Remunerado

A externalização do trabalho não remunerado faz parte do processo de articulação trabalho-família, uma vez que, pode contribuir para a diminuição da tensão na gestão das responsabilidades profissionais e familiares (Múrias, 2015; Perista *et al.*, 2016). Perista *et al.* (2016) afirmam que a externalização do trabalho doméstico tende a ser encarada como uma possibilidade de 'comprar tempo', com impactos positivos, sobretudo para as mulheres - por reduzir o tempo por elas gasto com tais tarefas.

Verificou-se que a maioria dos/as entrevistados/as não recorre a qualquer tipo serviço pago para a realização das tarefas domésticas. Foram, sobretudo, as TA, que afirmaram recorrer a essa estratégia, nomeadamente, serviços de engomadoria e empregadas domésticas - sempre mulheres, o que é indicativo de assimetrias de género associadas às tarefas domésticas. Apontaram-se dois motivos para o uso deste tipo de cuidados: aliviar o peso do trabalho doméstico associado às tarefas que consomem mais tempo e energia (Perista *et al.*, 2016), libertando as entrevistadas para realizarem atividades mais agradáveis; e por questões de saúde. Estes motivos foram demonstrados por Sofia e Isabel.

Fico com mais tempo para fazer aquilo que gosto [que] não são as tarefas domésticas. É costurar, é ir fazer caminhadas e isso só naquele bocadinho que eu não tenho de estar ali a passar a ferro. Ajuda-me. Já é um alívio. (Sofia, TA do grupo A, 40-49 anos, casada, sem filhos/as)

Limpeza da casa, eu faço um pouco, por motivos de saúde não posso. (...) O cuidado da roupa tenho um, portanto sou eu que cuido da roupa, lavar, tratar

da roupa, agora engomar tem de ser uma pessoa também, porque eu também não posso. (...) Foi descoberto um problema de saúde em que eu não posso fazer grandes esforços (...) e então tive que manter lá essa pessoa [empregada doméstica] para me ajudar. (Isabel, TA do grupo B, 40-49 anos, casada, com dois/duas filhos/as)

Por oposição, a grande maioria dos/as entrevistados/as afirma recorrer ou já ter recorrido a cuidados pagos para cuidar dos/as filhos/as. O recurso a amas pode ser visto por estes/as trabalhadores/as como uma opção interessante devido à rigidez de horários dos equipamentos de apoio às crianças. Isto está bem explícito no testemunho de um dos entrevistados.

As creches abrem muito tarde para a hora que eu entro aqui (...). A ama neste caso, ela só começa a funcionar às sete, mas ela facilita-me quando eu estou no turno da manhã, aceita-me [o/a filho/a] às seis e um quarto, para eu conseguir chegar a horas ao trabalho. (Tiago, fiscal, 30-39 anos, em união de facto, com dois/duas filhos/as)

Importa, ainda, destacar alguns testemunhos que demonstram a importância que o recurso a serviços pagos de guarda das crianças tem para os/as entrevistados/as com filhos/as dependentes, confirmando as observações de Torres *et al.* (2018) a propósito desta questão.

Durante a semana o infantário é uma grande ajuda, e permite fazer as, algumas atividades domésticas. (...) É difícil estar com uma criança e a fazer os cuidados domésticos. (Paulo, fiscal, 30-39 anos, casado, com um/a filho/a)

Ajudou-me porque eu não tinha onde a deixar ficar, senão não conseguia vir trabalhar. (Vera, TA do grupo A, 40-49 anos, casada, com um/a filho/a)

O ATL por exemplo? Pronto se não tivesse teria sempre que recorrer se calhar a um avô para ir deixar o mais velho à escola porque o meu marido entra às nove, a escola começa às nove, portanto iria ser mais complicado. Se eu não estivesse em casa, não é, se estivesse a entrar no turno da manhã ia ser muito complicado. (Andreia, TA do grupo B, 40-49 anos, casada, com dois/duas filhos/as)

O recurso a cuidados pagos para cuidar de pessoas adultas dependentes teve pouca expressão nas entrevistas. Foram apenas mencionados, por duas entrevistadas, o recurso a um lar de idosos/as e o auxílio de uma pessoa especializada para realizar cuidados de higiene. Recorrer a esses serviços acabou por as tranquilizar, por sentirem que estavam a proporcionar cuidados de qualidade a essas pessoas.

A oferta de cuidados pagos para a realização das tarefas domésticas é vista como abrangente e diversificada. Já a oferta de cuidados pagos de apoio às crianças é encarada, sobretudo pelos/as fiscais - que são os/as trabalhadores/as com os turnos que mais dificuldades acrescentam na articulação trabalho-família - como escassa e dispendiosa, por considerarem que existe uma carência de serviços e uma incapacidade de resposta às suas necessidades específicas. Este aspeto não foi tão referido entre os/as TA, por já terem filhos/as menos dependentes. Também a oferta de serviços pagos para cuidar de pessoas adultas é vista dessa mesma forma. Os seguintes excertos ilustram algumas das dificuldades sentidas pelos/as fiscais neste âmbito.

Eu acho que há, há uma grande injustiça que é (...) os infantários são uma grande ajuda, (...) mas são feitos para um horário, das sete e meia às sete e meia. (...) Torna-se extremamente difícil para quem trabalhe fora desse horário. (...) Eu acho que a dificuldade para mim e para as outras pessoas é essa e aos fins de semana não existem [alternativas]. E as que existem são extremamente caras. (Paulo, fiscal, 30-39 anos, casado, com um/a filho/a)

Não há [serviços], as empresas também não estão preparadas para terem infantários ou creches ou baby-sitters que possam ficar com os filhos dos pais que trabalham por turnos, não é? E nesse aspeto há uma lacuna. Há muita, muita gente a trabalhar por turnos com dificuldades (...). Onde é que deixam os filhos se não tiverem os pais, um apoio de alguém? (Euarda, fiscal, 50-59 anos, divorciada, com um/a filho/a)

O recurso a cuidados não pagos para a realização de tarefas domésticas não teve grande expressão entre os/as entrevistados/as. Ainda assim, nos casos em que existe é assegurada, sobretudo por familiares próximos. Foram identificadas situações de reprodução da divisão sexual do trabalho doméstico nesse tipo de ajudas, com as mulheres a colaborar mais em tarefas rotineiras, e os homens a participarem mais nas reparações domésticas. Por oposição, verifica-se uma frequente utilização de serviços não pagos para cuidar dos/as filhos/as. As pessoas que mais auxiliam os/as entrevistados/as nesta situação são: pais, mãe, avó, tia-avó, sogra, sogros, cunhadas, pais de amigos dos/as filhos/as, vizinha. Embora muitos/as mencionem os pais, incluindo a mãe e o pai, é interessante notar a predominância de figuras femininas nesta rede de apoio. Foram apontadas duas situações em particular em que foi ou é necessário recorrer à rede de apoio para tomar conta dos/as filhos/as. A primeira consiste em deixar os/as filhos/as a cargo de familiares nos seus primeiros anos de vida, evitando o recurso a creches ou amas.

Nestes casos, são os pais, a tia-avó, a avó e a sogra quem fica encarregue do cuidado das crianças. Eduarda, ilustra este contexto.

Até aos dois anos, até poder ir para o infantário ficava com os meus pais. Nós íamos lá pô-la de manhã e depois íamos lá buscá-la ao final do dia ou ela chegava a dormir lá. Houve muitas alturas que ela dormiu nos avós. Se a gente não conseguisse trocas, ela ficava a dormir nos avós. (Eduarda, fiscal, 50-59 anos, divorciada, com um/a filho/a)

A segunda situação acontece quando os/as entrevistados/as têm filhos/as menos dependentes e recorrem à ajuda de terceiros para cuidar deles/as após o término das aulas e/ou em períodos de férias escolares. Contextos ilustrados por Natália e Vera.

Neste momento recorro é aos meus pais para tomarem conta da minha filha enquanto eu estou a trabalhar. Porque senão não poderia estar com ela, teria que ter dado a guarda ao pai e eu só estar com ela nas minhas folgas. Esta ajuda para mim representa poder ter a minha filha, senão a tivesse não a podia ter comigo. É tão simples e taxativo quanto isto, por mais cruel que pareça ser. (Natália, fiscal, 40-49 anos, divorciada, com um/a filho/a)

O mês de julho ia para, pronto, para ao pé dos meus pais (...). Houve alturas que nós recorremos à minha sogra porque não tínhamos onde a deixar ficar, porque na altura tudo o que era infantário, tudo o que era ATL fechava em agosto. (...) Ficava com [os meus pais] no contexto de férias escolares, chegou a ficar por uma ou duas vezes porque apanhou, por exemplo, apanhou a questão, a questão da varicela que é mais tempo e eu para não estar a meter mais baixa de assistência à família, os meus pais vinham e ficaram com ela. (Vera, TA do grupo A 1, 40-49 anos, casada, com um/a filho/a)

Recorrer a estas pessoas para prestarem este auxílio nas situações referidas, mostrou-se ser indispensável. No geral, todos/as sentem que este apoio é ou foi fundamental e que sem ele teriam de faltar ao emprego, não trabalhar e/ou ponderar não ter mais do que um/a filho/a. Estas vivências estão bem ilustradas nos excertos que se seguem:

Antes de ter tido os meus filhos, e sabendo os horários que nós tínhamos, eu falei com os meus pais se eles poderiam, na eventualidade, dar uma ajuda foi tudo pensado. [Sem esse apoio] se calhar nem teria tido os dois filhos. (Isabel, TA da do grupo B, 40-49 anos, casada, com dois/duas filhos/as)

Como é que eu hei de explicar? É uma, uma segurança para mim porque não preciso de estar a pedir a troca quando tenho esse apoio. Ao sábado e à sexta é impossível. Não preciso de estar a pedir trocas no trabalho. Não preciso de estar preocupado. (Tiago, fiscal, 30-39 anos, em união de facto, com dois/duas filhos/as)

Por último, refira-se que nenhuma das pessoas entrevistadas recorreu a serviços não pagos cuidar de pessoas adultas dependentes.

5 Conclusão

O trabalho por turnos é um dos fatores que poderá gerar atrito na gestão das responsabilidades profissionais e familiares (Greenhaus e Beutell, 1985; Perista *et al.*, 2016; Wall, Aboim, Cunha, 2010). A análise dos testemunhos obtidos permitiu concluir que a vivência deste tipo de trabalho é complexa e variada: complexa, uma vez que os/as entrevistados/as lhes associam vantagens e desvantagens; variada, porque a forma como o trabalho por turnos influencia a vida dos indivíduos depende de fatores, tais como a própria organização dos turnos; a situação familiar dos/as entrevistados/as; e a situação profissional dos seus cônjuges. A organização dos turnos inclui aspetos como a hora de entrada e saída. Quanto mais cedo for a hora de entrada e mais tarde a hora de saída, maior é a tensão gerada, tal como observado por Maume e Sebastian (2012) e Perista *et al.* (2016). Além disso, não folgar aos fins de semana e aos feriados cria, igualmente, maiores constrangimentos no envolvimento familiar, por ser nesses dias que a maioria dos serviços pagos para cuidar de crianças estão encerrados, sendo mais difícil encontrar soluções para colmatar tal situação. Além disso, estes são tipicamente dias em que existe uma maior disponibilidade para passar mais tempo com a família, o que nem sempre é possível para os/as trabalhadores/as sujeitos ao trabalho por turnos. A situação familiar dos/as entrevistados/as, mais precisamente a existência de filhos/as no agregado familiar, gera situações de maior tensão, que se agravam quando estão em idades de maior dependência. Esta tensão tende a aumentar quando a rede de apoio não está disponível para acompanhar as crianças e/ou quando existe uma carência ao nível dos cuidados pagos capaz de responder às necessidades, em termos de horários, destes pais e mães. Por último, quando os membros do casal trabalham por turnos torna-se extremamente difícil para os/as entrevistados/as articular a sua vida profissional e familiar sem prejudicar e/ou sacrificar uma destas esferas. Assim, a flexibilidade que as trocas dos turnos ou das folgas oferece tende a ser das estratégias mais usadas pelos/as entrevistados/as para atenuar esse conflito.

A organização e distribuição das tarefas domésticas dentro do agregado familiar revela várias desigualdades de género, tal como Perista *et al.* (2016) também observaram. As mulheres continuam a ser as principais executantes do trabalho doméstico menos valorizado, mais penoso e dispendioso em termos de tempo, e os homens tendem a realizar tarefas mais esporádicas. Este padrão condiz com o que foi constatado por Silva, Jorge e Queiroz (2012) e Wall *et al.* (2016). A negociação das tarefas domésticas entre o casal, quando existe, é iniciada pelas mulheres, motivadas pela sobrecarga do trabalho doméstico. Quando não existe, são as

mulheres quem tende a assumir essas tarefas. Paralelamente, a colaboração dos filhos e das filhas neste tipo de trabalho revela que as segundas acabam por ter uma maior participação nestas tarefas e ajudar mais as suas mães do que os próprios maridos, por comparação com os filhos. Este padrão contribui para a reprodução da divisão sexual do trabalho doméstico nas gerações mais novas.

Por contraste com o trabalho doméstico, o trabalho de cuidado com os/as filhos/as é realizado de forma mais equilibrada e partilhada entre o casal. É possível observar um maior interesse por parte dos homens em envolverem-se ativamente na vida dos/as seus/suas descendentes, interesse esse que vai ao encontro a uma paternidade e masculinidade voltadas para o cuidado, tal como a literatura sugere (Guerreiro e Pereira, 2006; Ramos, Atalaia e Cunha; 2016; Santos, 2011; Torres, Marques e Maciel, 2011; Wall et al. 2016; Wall, Aboim e Cunha, 2010). Já o trabalho de cuidado a pessoas adultas dependentes não teve tanta representação nesta investigação, porém quando é dado apoio a pessoas adultas, este é realizado de forma equilibrada no seio do casal em todos os casos, à exceção de uma situação onde se verificou que foi, sobretudo a mulher a prestar esse tipo de auxílio.

Constatou-se que o recurso a serviços pagos e não pagos para a realização do trabalho doméstico é menos expressivo, por comparação com aqueles usados no cuidado com os/as filhos/as. A utilização de serviços pagos e não pagos no acompanhamento das crianças mostrou-se ser fulcral para a redução do conflito entre trabalho e família, como Múrias (2015) aponta. O recurso a serviços não pagos é visto como extremamente importante e é reconhecido que a sua falta teria impactos significativos na situação profissional e familiar dos/as entrevistados/as. Por sua vez, os serviços pagos utilizados pelos/as entrevistados/as neste âmbito, providenciam um sentimento de segurança e são um escape para quem não pode recorrer à sua rede de apoio.

Apesar do interesse destas conclusões, não é possível generalizar os resultados obtidos a outros/as trabalhadores/as que trabalhem por turnos no setor dos transportes por esta ser uma pesquisa qualitativa. Para colmatar esta limitação seria interessante realizar um estudo quantitativo envolvendo um maior número de profissionais que trabalhem por turnos neste setor, de forma a serem obtidos resultados mais amplos. Além disso, seria interessante aprofundar o estudo, por meio de pesquisas qualitativas em organizações de outros setores de atividade, de situações em que os turnos se prolongam durante a noite até de madrugada, dadas as dificuldades que, como se viu, este tipo de turnos gera ao nível da articulação entre trabalho e família.

Referências Bibliográficas

- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139-158.
- Acker, J. (2006). Inequality Regimes: Gender, Class and Race in Organizations. *Gender and Society*, 2(4), 441-464.
- Amâncio, L. (2003). O Género no Discurso das Ciências Sociais. *Análise Social*, 38(168), 687-714.
- Barrère-Maurisson, M.-A. (2003). *Travail, Famille: Le Nouveau Contrat*. França: Gallimard.
- Barthe, B., & Abbas, L. (2009). Atypical Work Schedules and Gender: New Questions for Ergonomics? *Proceedings IEA 2009: Changes, Challenges and Opportunities*.
- Bryman, A. (2012). *Social Reserach Methods* (4^a ed.). Oxford: Oxford University Press.
- Carmo, H., & Ferreira, M. M. (2008). *Metodologia da Investigação - Guia para a Auto-Aprendizagem* (2^a ed.). Lisboa: Universidade Aberta.
- Casaca, S. F. (2013). As Novas Dinâmicas Laborais e os Desafios da Articulação com a Vida Familiar. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 72, 31-52.
- Casaca, S. F. (2014). A Conciliação Trabalho-Família como uma Dimensão Fundamental da Qualidade de Vida no Trabalho. In I. Kóvacs, S. F. Casaca, M. Cerdeira, & J. Peixoto, *Temas Atuais da Sociologia do Trabalho e da Empresa*. Coimbra: Almedina.
- CITE. (2017). *Relatório sobre o Progresso da Igualdade entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional - 2016*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- CITE. (2017a). *Igualdade de Género em Portugal: Indicadores-chave 2017*. Lisboa: CIG.
- CITE. (2017b). *Proteção na Parentalidade - Direitos Exclusivos da Trabalhadora Grávida, Puérpera e Lactante*. Retrieved Março 6, 2017, from Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego: <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/protecparent001.html>
- CITE. (2017c). *Proteção na Parentalidade - Direitos Exclusivos do Pai Trabalhador*. Retrieved Março 6, 2017, from Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego: <http://www.cite.gov.pt/pt/acite/protecparent002.html>

- CITE. (2019). *Evolução no uso das licenças de parentalidade (2005-2016)*. Retrieved Setembro 16, 2019, from Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego: http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/evol_parent_2005_2016.pdf
- CITE. (2019a). *Guia Prático para Implementação e Certificação da NP 4552:2016*. Retrieved Setembro 21, 2019, from Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego: <http://cite.gov.pt/pt/destaques/noticia935.html>
- CITE. (2019b). *Direitos dos Pais e das Mães Trabalhadores/as*. Retrieved Setembro 15, 2019, from Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego: <http://cite.gov.pt/pt/acite/protecparent003.html>
- Connell, R. (2002). *Gender* (Vol. 1ª Edição). Cambridge: Polity Press.
- Craig, L., & Powell, A. (2011). Non-standard Work Schedules, Work-Family Balance and the Gendered Division of Childcare. *Work, Employment and Society*, 25(2), 274-291.
- Cunha, V., Atalaia, S., & Wall, K. (2016). Policy Brief II - Homens e Licenças Parentais: Quadro Legal, Atitudes e Práticas. Lisboa.
- Esgaio, A., & Carmo, H. (2014). Parcerias em Contexto Local: Um Caminho para a Sustentabilidade? O Caso de Oeiras. In M. Santos, F. Seabra, F. Jorge, & A. Costa, *Responsabilidade Social: Na Governação, nas Empresas e nas Organizações Não Empresariais - Do Diagnóstico à Ação* (pp. 33-53). Coimbra: Almedina.
- Flick, U. (2018). *An Introduction to Qualitative Research* (6ª Edição ed.). Sage Publications Limited.
- Gallup Inc., & International Labour Organization. (2017). *Towards a Better Future for Women and Work: Voices of Women and Men*. Suíça. Retrieved Outubro 11, 2017, from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_546256.pdf
- Godoy, A. (1995). Introdução à Pesquisa Qualitativa e suas Possibilidades. *Revista de Administração de Empresas*, 35(2), 57-63.
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Guerreiro, M. d., & Pereira, I. (2006). *Responsabilidade Social das Empresas, Igualdade e Conciliação Trabalho-Família - Experiências do Prémio Igualdade é Qualidade*. Lisboa: CITE.

- Hearn, J. (2015). Men as Target for Action in Gender Equality Policies. In F. Bettio, & S. Sansonetti, *Visions for Gender Equality* (pp. 24-27). Luxemburgo: European Commission.
- Kimmel, M., & Aronson, A. (2004). *The Gendered Society Reader* (Second Edition ed.). New York: Oxford University Press.
- Lorber, J. (1994). "Night to His Day" - The Social Construction of Gender. In J. Lorber, *Paradoxes of Gender* (pp. 54-65). Macmillan. Retrieved Maio 30, 2016, from <https://sites.oxy.edu/ron/csp19/readings/LORBER-NightToHisDay-SocialConstructionofGender.pdf>
- Matias, M., Andrade, C., & Fontaine, A. M. (2011). Diferenças de Género no Conflito Trabalho-Família: Um Estudo com Famílias Portuguesas de Duplo-Emprego com Filhos em Idade Pré-escolar. *Psicologia*, 25(1), 9-32.
- Maume, D., & Sebastian, R. (2012). Gender, Nonstandard Work Schedules, and Marital Quality. *J Fam Econ Iss*(33), 477-490.
- Monteiro, R., & Domingos, R. (2013). O Sentido do Direito à Conciliação: Vida Profissional, Familiar e Pessoal numa Autarquia. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 73, 59-77.
- Múrias, C. (2015). Experiências de Conciliação Analisando as Relações de Género durante a Atual Crise Económica. *Ex æquo*, 32, 101-115.
- Perista, H., Cardoso, A., Brázia, A., Abrantes, M., & Perista, P. (2016). *Os Usos do Tempo de Homens e Mulheres em Portugal*. Lisboa: CITE.
- Perista, H., Cardoso, A., Carrilho, P., & Nunes, J. (2016a). *Inquérito às Condições de Trabalho em Portugal Continental: Trabalhadores/as*. Lisboa: Autoridade para as Condições de Trabalho.
- Quivy, R., & Campenhoudt, L. (2005). *Manual de Investigação em Ciências Sociais* (4ª ed.). Lisboa: Gradiva.
- Ramos, V., Atalaia, S., & Cunha, V. (2016). *Vida Familiar e Papéis de Género: Atitudes dos Portugueses em 2014. Research Brief*. Lisboa: ICS-ULisboa.
- Ryle, R. (2018). *Questioning Gender: A Sociological Exploration* (3 ed.). Estados Unidos da América: Sage Publications.
- Santos, G. G. (2008). Género, Carreiras e a Relação entre o Trabalho e Família: Uma Perspectiva de Gestão. *e-cadernos ces*, 1, 97-120.

- Santos, G. G. (2011). *Desenvolvimento de Carreira: Uma Análise Centrada na Relação entre o Trabalho e a Família* (1ª ed.). Lisboa: Editora RH.
- Santos, M. (2011a). CSR in SMEs: Strategies, Practices, Motivations and Obstacles. *Social Responsibility Journal*, 7(3), 490-508.
- Santos, M., Santos, A., Pereira, E., & Silva, J. (2006). *Responsabilidade Social nas PME: Casos em Portugal*. Lisboa: Editora RH.
- Silva, M., Jorge, A., & Queiroz, A. (2012). Divisão Sexual do Trabalho Doméstico: Entre Representações e Práticas. *Configurações. Revista de Sociologia*, 9, 135-159.
- Stake, R. E. (2012). *A Arte da Investigação com Estudos de Caso*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Teixeira, R., & Nascimento, I. (2011). Conciliação Trabalho-Família: Contribuições de Medidas Adoptadas por Organizações Portuguesas. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12(2), 215-225.
- Torres, A., Marques, C., & Maciel, D. (2011). Gender, Work and Family: Balancing Central Dimensions in Individuals' Lives. *Sociologia On Line*(2), 11-37.
- Torres, A., Pinto, P. C., Costa, D., Coelho, B., Maciel, D., Reigadinha, T., & Theodoro, E. (2018). *Igualdade de Género ao Longo da Vida: Portugal no Contexto Europeu*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Torres, A., Silva, F., Monteiro, T., & Cabrita, M. (2005). *Homens e Mulheres entre Família e Trabalho*. Lisboa: CITE.
- Vicente, M. (2013). O Género nas Estruturas Organizacionais: A Diferenciação entre Homens e Mulheres na Ocupação de Funções, no acesso ao Poder e nos Salários. *Instituto Universitário de Lisboa - Centro de Investigação e Estudo em Sociologia, e-working paper n.º 153/2013*, pp. 1-19.
- Vilela, N. G., & Lourenço, M. L. (2018). Conflito Trabalho-Família: Um Estudo de Casos Múltiplos com Mulheres Trabalhadoras. *Pensando Famílias*, 22(2), 52-69.
- Wall, K., Aboim, S., & Cunha, V. (2010). *A Vida Familiar no Masculino: Negociando Velhas e Novas Masculinidades*. Lisboa: CITE.
- Wall, K., Cunha, V., Atalaia, S., Rodrigues, L., Correia, R., Correia, S., & Rosa, R. (2016). *Livro Branco - Homens e Igualdade de Género em Portugal*. Lisboa: CITE.
- Yin, R. (2004). *Estudo de Caso - Planeamento e Métodos* (2ª ed.). Porto Alegre: Bookman.

Anexos

Anexo 1 – Guião de Entrevista

Construção do Guião de Entrevista

Em seguida descreve-se a organização do guião de entrevistas usado neste estudo. Como se referiu, identificaram-se treze grupos de questões. Nos três primeiros grupos de questões fornecem um enquadramento familiar e profissional de cada entrevistado/a. Essas perguntas foram relevantes para se obter informação relativa ao estado civil, à composição familiar destes indivíduos, à profissão desempenhada e suas tarefas, horários e situação contratual.

Em segundo lugar, abordou-se o tema da divisão das tarefas domésticas, tendo estas sido adaptadas do estudo de Silva, Jorge e Queiroz (2012). Para finalizar este grupo, foi adicionada a questão da negociação do trabalho doméstico com o cônjuge.

Em terceiro lugar, abordaram-se as várias tarefas do trabalho de cuidado com os/as filhos/as. Em algumas entrevistas foram relataram experiências passadas sobre este tema. As tarefas analisadas neste contexto foram adaptadas do estudo de Wall, Aboim e Cunha (2016).

Em seguida, foram abordadas as medidas de articulação trabalho-família existentes na organização e também o gozo das licenças parentais, com o objetivo de serem enumeradas e descritas as práticas organizacionais relativas à área da articulação trabalho-família e também de se perceber se os/as trabalhadores/as as conheciam e quais as suas perceções sobre as mesmas. O tema das licenças parentais surgiu na tentativa de se entender como é que estas pessoas vivem e viveram este momento em especial.

Embora nenhum/a entrevistado/a tenha pessoas adultas dependentes a seu cargo, o guião também previa um conjunto de questões sobre este assunto. Igualmente em alguns casos, foram relatadas situações passadas, em que os/as entrevistados/as davam apoio a alguma pessoa adulta que tenha já falecido.

O grupo seguinte abordou as mudanças na divisão das tarefas do trabalho não remunerado. Este grupo foi incluído na entrevista, uma vez que a literatura sugere a possibilidade de uma reorganização deste tipo de trabalho em alguns momentos específicos da vida, nomeadamente com a chegada de uma criança (Wall *et al.*, 2016).

O grupo de questões sobre o recurso a cuidados não pagos para a realização do trabalho não pago surgiu devido à necessidade de se compreender se estes/as trabalhadores/as delegam ou não parte desse trabalho a terceiros, neste caso, à sua rede de apoio e qual a visão que têm sobre essa ajuda.

Também o grupo relativo à perceção de justiça sobre a divisão do trabalho não remunerado foi pensado com o objetivo de se obter informação mais rica sobre a existência de conflito entre trabalho e família, a divisão sexual do trabalho não remunerado e possíveis diferenças de género existentes na família.

O penúltimo grupo foca-se no recurso a cuidados pagos, uma vez que é igualmente importante conhecer se o uso deste tipo de serviços é ou não uma solução que facilite a gestão da esfera profissional e familiar e conhecer quais as opiniões sobre os mesmos.

O último grupo centra-se, essencialmente, na questão da articulação trabalho-família, explorando o impacto do trabalho remunerado na família e vice-versa, bem como os efeitos, benéficos e/ou maléficos, que o trabalho por turnos possa ter na vida pessoal e familiar dos/as trabalhadores/as. Abordaram-se ainda os sentimentos dos/as entrevistados/as a respeito do processo de articulação trabalho-família ao longo da sua vida, uma vez que, como se referiu, a mudança do estado civil e/ou o crescimento dos/as filhos/as pode influenciar a forma como os indivíduos se sentem sobre esta questão e como a vivenciam.

Guião de Entrevista

A – Características sociodemográficas do/a entrevistado/a

- 1) Sexo
- 2) Idade
- 3) Estado civil atual
- 4) Escolaridade

B – Situação Profissional do/a entrevistado/a

- 5) Qual é a sua profissão atual?
 - a. Pedia-lhe para descrever as tarefas que executa
- 6) Quantas horas trabalha semanalmente no seu trabalho remunerado? (distinguir horário normal e horas extraordinárias)
- 7) Costuma fazer horas extraordinárias?
 - a. Quantas e com que frequência?
- 8) Descreva o seu horário de trabalho (entrada, saída, o horário, rotação e organização dos turnos, funcionamento de folgas, número de noites que trabalha por mês, fins de semana, horários fixos entrada e saída)

- 9) Como são estabelecidos os seus horários de trabalho? (estabelecidos pela empresa sem possibilidade de alteração, horários flexíveis, escolha possível entre vários horários estabelecidos ou é determinado pelo trabalhador/a)
- 10) Há quanto tempo é que trabalha na empresa?
- 11) Qual é a sua situação contratual atual? (contrato a termo ou contrato permanente)

C – Características do agregado doméstico do/a entrevistado/a

- 12) Quem é que vive consigo habitualmente? (parentesco, sexo, idade)
- 13) Presta apoio a alguma pessoa dependente para além daquelas que vivem consigo?
 - a. Quem? (parentesco, sexo, idade, frequência)

Para pessoas com cônjuge

D – Perfil do cônjuge/parceiro/a do/a entrevistado/a

- 14) Sexo
- 15) Idade
- 16) Escolaridade
- 17) Qual é a profissão atual do seu cônjuge/parceiro/a?
- 18) Quantas horas o seu cônjuge/parceiro/a trabalha por semana/dia?
 - a. Costuma fazer horas extraordinárias?
 - i. Quantas e com que frequência?
- 19) Descreva o horário de trabalho do seu cônjuge/parceiro/a (entrada, saída, turnos, folgas)
- 20) Há quanto tempo o seu cônjuge/parceiro/a trabalha na empresa onde está empregado/a?
- 21) Qual a situação contratual atual do seu cônjuge/parceiro/a?

E – Divisão de tarefas domésticas - Quem faz? Como? Quando? Porquê? O quê?

- 22) Descreva o modo como habitualmente é organizada em sua casa a preparação das refeições (cozinhar, pôr a mesa, lavar a loiça)
- 23) E a limpeza da casa (limpar a casa, arrumar, limpar o pó, fazer as camas, levar o lixo)
- 24) E o cuidado da roupa (lavar, passar a ferro)
- 25) E as reparações em casa
- 26) E o fazer compras (compras alimentares, vestuário)
- 27) E o tratar de serviços comerciais e/ou administrativos (pagar as contas, seguros, bancos, pagar a renda)
- 28) E em outras situações não mencionadas (tratar dos animais de estimação)
- 29) Sobre esta organização que me falou anteriormente, houve alguma negociação (foi falada, foi discutida, surgiu naturalmente)

Para pessoas que têm filhos/as

F – Cuidados com os/as filhos/as:

- 30) Descreva o modo como habitualmente é organizado em sua casa o cuidado dos/as filhos/as (adormecer e levantar, dar de comer, dar banho, trocar fraldas, vestir, despir)
- 31) E o acompanhamento escolar dos/as filhos/as (levar à creche/infantário/escola, ajudar nos trabalhos de casa, dar apoio nos estudos, ajudar a fazer outras tarefas escolares)
- 32) E em tarefas como ler, brincar, conversar com os/as filhos/as
- 33) E o acompanhamento dos/das filhos/as em atividades diárias ou não (consultas médicas, saídas)
- 34) E em outras situações ainda não mencionadas

G – Medidas de articulação trabalho-família no emprego

- 35) Usufruiu de alguma medida que facilite a articulação trabalho-família existente no seu emprego?
- Indique qual/quais?
- 36) Sabe se existem medidas que facilitem a articulação trabalho-família na empresa? Se sim, descreva-as.
- 37) Já usufruiu de alguma licença parental?
- De que licença/s em concreto?
 - Como foi essa experiência?

Para pessoas que têm pessoas adultas dependentes a seu cargo

H – Cuidados com pessoas adultas dependentes:

- 38) Qual é o grau de dependência destas pessoas adultas a seu cargo?
- 39) Descreva o modo como habitualmente é organizado em sua casa o cuidado relativo a estas pessoas adultas dependentes (dar de comer, banho, deitar, levantar, vestir, despir)
- 40) E o acompanhamento em atividades fora de casa (ir ao médico, tratamento médico, tratar de assunto pessoal, atividade física, centro de dia)
- 41) E em tarefas como conversar, passar tempo, atividades de lazer
- 42) E em outras situações ainda não mencionadas

Para pessoas que têm cônjuge

I - Mudanças na divisão das tarefas ao longo da vida conjugal

- 43) A organização da divisão das tarefas domésticas que habitualmente existe em sua casa sempre foi assim ou existiram mudanças ao longo da relação conjugal?
- O que acha que mudou?
 - Porquê?
- 44) A organização da divisão do cuidado com os/as filhos/as sempre foi assim ou houve mudanças ao longo da relação conjugal? **Para pessoas que têm filhos/as**
- O que acha que mudou?
 - Porquê?
- 45) E sobre a organização da divisão do cuidado com a(s) pessoa(s) dependente(s) a seu cargo, sempre ocorreu assim ou houve mudanças ao longo da relação conjugal? **Para pessoas que têm pessoas adultas dependentes a seu cargo**
- O que acha que mudou?
 - Porquê?

J – Recurso a cuidados não pagos/rede de apoio

- 46) Recorre a alguma pessoa que não viva habitualmente consigo para:
- Ajudar nas tarefas domésticas?
 - Ajudar na prestação de cuidados aos/as filhos/as?
 - Ajudar na prestação de cuidados a pessoas adultas dependentes?
 - E em que situações?
 - Como é que vê esta ajuda? O que é que representa para si? (de que forma é que recorrer a estas pessoas o/a ajuda a articular a sua vida familiar e profissional?)
- 47) A que distância vivem os seus familiares e amigos mais próximos:
- Pais e sogros, irmãos/irmãs e cunhados/as
 - Irmãos
 - Amigos

- d. Outras pessoas importantes na sua rede de relações?

L – Perceção de Justiça

- 48) O que é que pensa sobre o modo como as tarefas domésticas estão organizadas na sua casa
- a. Gostaria que fosse de outra forma?
- 49) E o que é que pensa sobre a forma como o cuidado com os/as filhos/as está organizado na sua casa? **Para pessoas que têm filhos/as** (cuida mais dos seus filhos/as, o mesmo, ou menos do que o seu parceiro)
- a. Gostaria que fosse de outra forma?
- 50) E sobre o cuidado com as pessoas adultas dependentes a seu cargo, o que é que pensa sobre a forma como está organizado na sua casa? **Para pessoas que têm pessoas adultas dependentes a seu cargo**
- a. Gostaria que fosse de outra forma?

M – Recurso a cuidados pagos

- 51) Recorre a algum cuidado pago para a realização das tarefas domésticas? (empregada doméstica, empresa de limpezas, serviço de limpeza de roupa)
- a. Qual/quais?
 - b. Em que situações utiliza esses serviços?
 - c. Está satisfeito com esses serviços?
- 52) Recorre a algum cuidado pago para cuidar dos/as filhos/as? **Para pessoas que têm filhos/as**
- a. Qual/quais? (infantário/creche, jardim infantil, CAF/ATL, ama/baby-sitter, empregada doméstica)
 - b. Em que situações utiliza esses serviços?
 - c. Como procede no período de férias escolares? (usa outros serviços/organização familiar das férias)
 - d. Qual é a distância de casa? E do trabalho?
 - e. Está satisfeito com esses serviços?
- 53) Recorre a algum cuidado pago para cuidar de pessoas adultas dependentes a seu cargo? (empregada doméstica, empresa de cuidados a deficientes e/ou idosos, casa de repouso, apoio da Santa Casa da Misericórdia, centro de dia) **Para pessoas que têm pessoas adultas dependentes a seu cargo**
- a. Qual/quais?
 - b. Em que situações utiliza esses serviços?
- 54) De que forma é que recorrer a estes serviços pagos o/a ajuda a articular a sua vida familiar e profissional?
- 55) O que é que acha sobre a oferta de cuidados pagos existentes? (tarefas domésticas, trabalho de cuidado)

N – Articulação Trabalho-Família

- 56) Sente que a sua vida profissional tem impacto na sua vida familiar? (por exemplo: vem cansado do emprego e não tem disponibilidade para estar com a família, situações de stress)
- a. De que forma?
 - b. Com que frequência?

- 57) E o contrário, sente que a sua vida familiar tem impacto na sua vida profissional? (por exemplo: costuma sentir-se cansado quando vai trabalhar; atrasa-se com frequência, desconcentra-se devido a assuntos familiares, indisponibilidade para dedicar mais horas ao trabalho)
- a. De que forma?
Com que frequência?
- 58) Sente que o seu horário de trabalho tem implicações na sua vida familiar?
- a. De que forma?
 - b. Com que frequência?
 - c. Acha que existem vantagens de trabalhar por turnos? Quais?
 - d. E desvantagens? Quais?
 - e. Gostaria que o seu horário fosse diferente? (de que forma)
 - f. Até que ponto o seu horário de trabalho se adapta aos seus compromissos familiares?
- 59) Se precisar, consegue facilmente tirar um ou duas horas durante o seu horário de trabalho para tratar de assuntos pessoais ou familiares? E o seu cônjuge?
- a. Costuma trabalhar durante o seu tempo livre para dar resposta a solicitações do seu trabalho?
 - i. Com que frequência?
- 60) Sempre sentiu as coisas desta forma ou houve alturas da sua vida em que foi diferente?
- 61) Depois do nascimento dos/as seus/suas filhos/as organizou o seu trabalho profissional de forma diferente? **Para pessoas que têm filhos/as**
- a. E o seu cônjuge/parceiro/a?
- 62) Depois de ter iniciado o cuidado a uma pessoa adulta dependente organizou o seu trabalho profissional de forma diferente? **Para pessoas que têm pessoas adultas dependentes a seu cargo**
- a. E o seu cônjuge/parceiro/a?

Anexo 2 – Convite para participação na investigação

Lisboa, 6 de outubro de 2018

ASSUNTO: Convite para participação num estudo sobre a articulação trabalho-família entre trabalhadores e trabalhadoras do sector dos transportes com horários atípicos.

Ex.mos Senhores e Ex.mas Senhoras,

O meu nome é Ana Iria Dinis e sou estudante do Mestrado em Sociologia das Organizações e do Trabalho do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa (ISCSP-ULISBOA). Neste momento estou a desenvolver a minha dissertação de mestrado sobre o tema a articulação trabalho-família de trabalhadores e trabalhadoras com horários por turnos no sector dos transportes. Este trabalho está a ser orientado pela Professora Doutora Fátima Assunção (ISCSP/CIEG- ULISBOA).

É com grande prazer que venho convidá-lo/a a participar neste estudo. O objetivo desta pesquisa é conhecer com maior profundidade o modo como os trabalhadores e as trabalhadoras do sector dos transportes que têm este tipo de horários articulam a sua vida profissional com a sua vida familiar.

Esta pesquisa baseia-se na realização e análise de entrevistas com os trabalhadores e as trabalhadoras que estejam na situação acima descrita. Caso venha a aceitar este convite irá participar numa entrevista realizada por mim, em data e local a combinar e que sejam da sua conveniência. A sua participação neste estudo é totalmente voluntária. A informação recolhida será tratada como confidencial e utilizada apenas para fins de investigação, garantindo-se a proteção do anonimato dos/as entrevistados/as.

Caso aceite este convite, o que muito agradeceria pois só assim será possível efetuar este estudo, contacte-me, por favor, através de um dos seguintes contactos para que possamos passar ao agendamento da entrevista:

E-mail: anairia_20@hotmail.com

Telemóvel: 968893408

Muito grata pela sua atenção.

Com os melhores cumprimentos,

Ana Iria Dinis

Anexo 3 – Folha de Informação

Folha de Informação para os/as participantes na investigação

A articulação trabalho-família de trabalhadores e trabalhadoras com horários atípicos - Estudo de caso no sector dos transportes

Foi convidado/a a participar numa investigação científica sobre o tema “A articulação trabalho-família de trabalhadores e trabalhadoras com horários atípicos”. Esta pesquisa é conduzida pela aluna de mestrado Ana Iria Dinis sob a orientação da Professora Doutora Fátima Assunção (ISCSP/CIEG, Universidade de Lisboa). Por favor, leia a informação abaixo para compreender em que é que consiste a investigação e o que é esperado dos/as seus/suas participantes, para poder decidir se deseja ou não participar. A sua participação é totalmente voluntária.

O objetivo do estudo

O objetivo deste estudo é saber mais sobre o modo como os/as trabalhadores/as com horários atípicos do sector dos transportes articulam a esfera familiar e profissional. A informação recolhida será integrada na dissertação de mestrado da aluna Ana Iria Dinis para efeitos de conclusão do Mestrado em Sociologia das Organizações e do Trabalho do Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas (ISCSP-ULisboa). Este trabalho está a ser orientado pela Professora Doutora Fátima Assunção.

Vantagens da sua participação

Contribuir para uma compreensão mais detalhada do modo como é feita a articulação entre família e trabalho de profissionais que trabalham em horários atípicos, do tipo de estratégias e de serviços pagos ou não pagos a que recorrem para cuidar dos/as seus/suas descendentes e/ou pessoas adultas que tenham a seu cargo e das suas experiências sobre o tema. Este tipo de conhecimento só pode ser obtido através da participação de pessoas que se encontrem nesta situação, como é o seu caso.

Recolha e tratamento dos dados

Esta pesquisa baseia-se na realização e análise de entrevistas aprofundadas com trabalhadores/as sobre o tema em estudo. Caso deseje aceitar o convite, irá participar numa entrevista realizada pela aluna Ana Iria Dinis. A entrevista será gravada para posterior transcrição e análise. Os dados recolhidos serão utilizados apenas para fins de investigação, garantindo-se a proteção do anonimato dos/as entrevistados/as. Nenhuma entrevista será divulgada na íntegra. No texto da dissertação, apenas serão incluídos excertos relevantes e que não revelem a identidade dos/as entrevistados/as.

Confidencialidade

A gravação da sua entrevista será armazenada num local seguro a que terá acesso a aluna Ana Iria Dinis. Durante a transcrição, o seu nome será substituído por um pseudónimo e nenhum outro dado identificativo será divulgado, a fim de proteger o seu anonimato durante a transcrição da entrevista, redação e divulgação dos resultados da dissertação.

Participação

A sua participação neste estudo é totalmente voluntária. Mesmo que aceite participar no estudo, a qualquer momento pode cancelar a sua participação. É igualmente livre de recusar responder a alguma pergunta durante a entrevista. Caso decida cancelar a sua participação, todas as informações fornecidas por si serão destruídas e não serão usadas na dissertação.

Potenciais riscos ou desvantagens

Este estudo não envolve nenhum risco social, legal ou físico para os/as seus/suas participantes. A única desvantagem que pode existir é a possibilidade de visitar algum momento da sua vida pessoal menos agradável ou constrangedor. Se isso acontecer durante a entrevista, estará completamente à vontade para pausar/suspender a entrevista e/ou a gravação temporariamente ou permanentemente.

Responsáveis pela investigação

Caso surja alguma dúvida ou queira obter mais informações acerca deste estudo, contacte, por favor, as seguintes pessoas:

- a) Ana Iria Dinis - Aluna do mestrado em Sociologia das Organizações e do Trabalho do ISCSP-ULisboa; e-mail: anairia_20@hotmail.com; contacto telefónico: 968 893 408.
- b) Fátima Assunção - Professora Auxiliar no ISCSP-ULisboa e Investigadora integrada no CIEG/ISCSP-ULisboa; e-mail: faassuncao@iscsp.ulisboa.pt.

Anexo 4 – Formulário de Consentimento Informado

Formulário de Consentimento Informado

Eu _____ concordo em participar nesta investigação de mestrado sobre a articulação trabalho-família de trabalhadores/as com horários atípicos no sector dos transportes, da aluna Ana Iria Dinis.

Concordo em conceder uma entrevista aprofundada sobre o tema e autorizo a gravação de áudio desta entrevista, entendendo que a informação fornecida estará segura e será destruída logo após a publicação da dissertação de mestrado.

Percebo que tanto o meu nome, bem como outros dados identificativos não serão divulgados durante a transcrição da entrevista, redação e publicação da dissertação, a fim de proteger o meu anonimato. Concordo com a substituição do meu nome por um pseudónimo.

Compreendo que a qualquer momento posso cancelar a minha participação nesta investigação e, nesse caso, todas as informações fornecidas por mim serão destruídas e não serão usadas.

Declaro que a minha participação neste estudo é totalmente voluntária e as minhas questões foram respondidas de forma satisfatória.

Assinatura do/a participante

Assinatura da investigadora

Data: ____/____/____