

Instituto Politécnico de Setúbal



Escola Superior de Ciências Empresariais

As práticas de gestão de recursos humanos que conciliam a tripla jornada:

a perspectiva dos trabalhadores estudantes do ensino superior

Célia Maria Pereira Costa

Dissertação apresentada para cumprimento dos requisitos necessários
à obtenção do grau de

MESTRE EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS

Orientador: Professor António José Almeida

Setúbal, 2011

AGRADECIMENTOS

A realização deste trabalho não teria sido possível se não tivesse tido a colaboração e ajuda de algumas pessoas às quais gostaria, neste momento, de expressar os meus agradecimentos.

Gostaria, em primeiro lugar, de endereçar um agradecimento muito especial ao meu orientador, Professor António José Almeida, pelo seu acompanhamento, disponibilidade e amizade. Os seus conhecimentos e experiência contribuíram para o enriquecimento deste trabalho, sendo os seus conselhos, sugestões e críticas mais valias essenciais na minha aprendizagem durante a sua elaboração.

Agradeço, igualmente, aos alunos inscritos nas licenciaturas em regime pós laboral na Escola Superior de Ciências Empresariais, que foram objecto deste estudo, pela sua disponibilidade para responder ao inquérito por questionário.

Um agradecimento, muito especial, às minhas colegas de trabalho e amigas pelo apoio e amizade que me ofereceram.

Por fim, mas nunca em último, um agradecimento aos meus pais, ao meu marido e ao meu filho, pelo apoio, compreensão, paciência, motivação e por acreditarem que seria possível a concretização de mais este objectivo a que me propus.

RESUMO

Muitos trabalhadores encontram-se hoje perante novos desafios relativamente ao problema da conciliação dos seus quotidianos tripartidos: trabalho, escola e vida pessoal e familiar. Contudo, a conciliação entre estas três dimensões da vida dos trabalhadores não afecta de igual modo todos os indivíduos, sobretudo devido ao facto de ser sobre as mulheres que recai a maioria das responsabilidades familiares decorrentes de uma distribuição desequilibrada das tarefas domésticas. Assim, para além da necessidade de um maior equilíbrio na distribuição dessas tarefas, importa também que as empresas e o Estado assumam a responsabilidade de promover políticas de gestão de recursos humanos e de emprego que contribuam para uma efectiva conciliação entre a vida profissional, académica e familiar dos cidadãos.

É neste quadro que apresentamos este estudo empírico no âmbito do Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos, que tem como objectivo analisar de que forma os trabalhadores estudantes inscritos nos cursos de Licenciatura em regime pós laboral da Escola Superior de Ciências Empresariais conciliam a tripla jornada: trabalho, escola e vida pessoal e familiar – e, simultaneamente, compreender de que forma as políticas e as práticas de gestão de recursos humanos influenciam o modo como esses trabalhadores estudantes conciliam os seus quotidianos tripartidos.

Tendo em conta os objectivos desta investigação, optámos por uma abordagem que engloba o recurso ao inquérito por questionário, construído para o efeito.

Serão ainda explorados os resultados relativos às variáveis explicativas do estudo nomeadamente apresentada uma caracterização sociográfica dos inquiridos, identificadas as políticas de conciliação existentes nas organizações onde trabalham a partir da perspectiva dos inquiridos, as razões de ingresso no ensino superior e as dificuldades que encontram na gestão dos seus quotidianos.

Palavras-Chave: tripla jornada, conciliação, género, responsabilidade social, gestão de recursos humanos.

ÍNDICE

Introdução	1
1 – Enquadramento teórico	2
1.1 – Conciliação Trabalho-Família	3
1.2 – Diferenças de Género na Conciliação do Trabalho-Família	4
1.3 – Conciliação da Tripla Jornada: Trabalho, Escola e Família	8
1.4 – Práticas e Políticas de Conciliação de Trabalho e Família	11
2 – Metodologia de investigação	17
2.1 – Objectivos do estudo	17
2.2 - Metodologia	18
2.3 – Instrumentos de recolha de dados	19
2.4 – Caracterização da população em análise	21
3 – Análise dos resultados	24
3.1 – Caracterização sociográfica dos inquiridos	24
3.2 - Políticas organizacionais de conciliação da tripla jornada: entre a aceitação e a recompensa	28
3.3 – Das razões para o ingresso no ensino superior às condições de estudo	34
3.4 – O que mudou na vida pessoal e familiar dos trabalhadores-estudantes	40
Conclusões	46
Bibliografia	50
Anexo 1 - Questionário	53

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro n.º 1 - Distribuição dos alunos inscritos por licenciatura segundo o sexo (valores absolutos)	22
Quadro n.º 2 - Distribuição percentual dos alunos inscritos e dos alunos respondentes por licenciatura	22
Quadro n.º 3 - Distribuição percentual dos alunos inscritos e dos alunos respondentes por licenciatura segundo o sexo	23
Quadro n.º 4 – Distribuição dos respondentes por grupo etário	24
Quadro n.º 5 – Distribuição dos respondentes por concelho onde habitam e concelho onde trabalham	25
Quadro n.º 6 – Distribuição dos inquiridos por profissão	28
Quadro n.º 7 – Formas de apoio social oferecidas pela empresa/organização onde os inquiridos trabalham	29
Quadro n.º 8 – Opinião dos inquiridos relativamente ao modo como são vistos os trabalhadores estudantes na empresa/organização onde trabalham	31
Quadro n.º 9 – Relação entre a opinião dos inquiridos relativamente ao modo como são vistos na empresa/organização onde trabalham e as dimensões de aceitação e recompensa	33
Quadro n.º 10 – Razões invocadas pelos inquiridos para o ingresso no ensino superior	35
Quadro n.º 11 - Actividades mais afectadas em consequência da frequência do ensino superior	36
Quadro n.º 12 – Adequação das condições oferecidas pela Escola aos trabalhadores-estudantes	37
Quadro n.º 13 – Relação entre as condições oferecidas pela Escola aos trabalhadores-estudantes e as três dimensões de análise	39
Quadro n.º 14 – Principais apoios na realização das tarefas domésticas	40
Quadro n.º 15 – Frequência com que utilizam o apoio de empregada doméstica na realização de tarefas domésticas	41
Quadro n.º 16 – Regularidade de participação dos inquiridos na realização das diversas tarefas domésticas	42
Quadro n.º 17 – Dificuldades de conciliação de algumas actividades, desde o início do percurso escolar na ESCE/IPS, e a influência directa das mesmas na vida pessoal/lazer, na vida profissional e na vida doméstica dos inquiridos	44

INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas temos observado grandes transformações na composição sexual do mercado de trabalho e nas práticas de conciliação entre trabalho e responsabilidades familiares. O modelo “tradicional” do homem que trabalhava enquanto que a mulher se dedicava aos cuidados da família foi sendo substituído por um modelo no qual ambos se inserem no mercado de trabalho sendo certo que o trabalho doméstico permanece, em grande medida, como uma tarefa desempenhada pelas mulheres.

Apesar de hoje as mulheres partilharem com os homens o tempo de trabalho remunerado, não ocorreu um processo equivalente de mudança com relação à redistribuição das responsabilidades sobre as tarefas domésticas. A ausência de uma distribuição equilibrada do trabalho e a consequente sobrecarga de trabalho doméstico que pesa sobre as mulheres, não só gera uma sobrecarga de trabalho para as mulheres como também tem consequências negativas no desenvolvimento das suas carreiras profissionais (Sorj et al, 2007). e nas condições para o seu envolvimento em processos de formação ao longo da vida.

De igual modo, também não é possível discutir os problemas de género no mundo do trabalho sem enfrentar a questão central da conciliação entre a vida profissional e pessoal/familiar e a vida académica. Isto porque, assiste-se, hoje, a um retomar, por parte das famílias portuguesas, dos seus percursos académicos como forma, por um lado, de afirmação individual e, por outro lado, de valorização profissional (Oliveira e Temudo, 2008; Guerreiro e Abrantes, 2007), o que coloca, igualmente, no cerne deste debate a dimensão da vida académica.

Perante os desafios actuais com que os indivíduos se deparam relativamente à conciliação desta nova realidade que é, particularmente para as mulheres, a tripla jornada, urge repensar novas práticas de gestão de recursos humanos e de responsabilidade social que permitam aos trabalhadores uma melhor conciliação da sua vida pessoal/familiar e profissional (Guerreiro e Pereira, 2006). Alguns autores sublinham a necessidade das organizações adaptarem os seus horários de trabalho tornando-os mais flexíveis perspectivando melhores resultados, tendo em conta que o trabalhador não pode ser encarado como uma máquina mas como uma pessoa que tem uma vida fora do trabalho (Saraceno, 1997).

De todos os países da União Europeia, Portugal é aquele que apresenta uma das mais elevadas taxas de participação das mulheres no mercado de trabalho a tempo inteiro e é também aquele onde as mulheres trabalham mais horas por semana. Neste quadro, é também

o país que apresenta uma das piores redes de infra-estruturas de apoio às famílias (Pernas et al, 2008). Esta realidade torna mais premente a importância da adopção de práticas de gestão de recursos humanos e de políticas públicas de emprego e formação que contribuam para tornar mais equilibrados os quotidianos dos trabalhadores.

Tendo em conta a problemática descrita, o presente relatório dá conta de um estudo empírico através do qual se discute de que forma as práticas de gestão de recursos humanos influenciam o modo como os trabalhadores estudantes conciliam os seus quotidianos tripartidos a partir dos resultados de um inquérito por questionário aplicado aos alunos que frequentam cursos de licenciatura em regime de horário nocturno e pós laboral na Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal (ESCE/IPS).

Relativamente à estrutura do relatório, este divide-se em três partes em que, na primeira parte realizamos uma revisão da literatura relevante para a discussão da problemática da conciliação entre trabalho, escola e vida pessoal/familiar nomeadamente no que diz respeito às desigualdades de papéis sociais de género e às práticas de gestão de recursos humanos e de responsabilidade social das organizações com vista à promoção de políticas de conciliação.

Na segunda parte deste trabalho apresentamos a metodologia de investigação destacando-se os objectivos do estudo, os instrumentos de recolha de dados utilizados e caracterização da população inquirida.

Na terceira e última parte procedemos à caracterização sociográfica dos respondentes bem como à análise e discussão dos resultados obtidos relativamente às práticas de recursos humanos existentes nas empresas/organizações onde trabalham, às razões de ingresso no ensino superior e às motivações e dificuldades encontradas na conciliação da tripla jornada.

1 – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

Este ponto do trabalho pretende abordar a problemática da conciliação da tripla jornada: trabalho, escola e vida pessoal/familiar, apresentando uma síntese da literatura sobre os problemas associados à conciliação da vida pessoal e profissional dos trabalhadores e às diferenças de género que atravessam essa mesma conciliação. Pretende-se também discutir algumas práticas de gestão de recursos humanos e de responsabilidade social das organizações capazes de fomentar a qualidade de vida dos trabalhadores ao permitir uma maior conciliação das várias esferas da sua vida quotidiana.

1.1 – CONCILIAÇÃO TRABALHO- FAMÍLIA

Estamos, nos dias de hoje, perante uma sociedade marcada pelo trabalho atípico, por transformações significativas nas relações de género, por novos padrões de relacionamento familiar e por novas formas de trabalho e emprego (Perista et al, 2008). As análises e os estudos realizados sobre a flexibilização e redução do tempo de trabalho demonstram que as mudanças aceleradas que se têm registado no funcionamento do mercado de trabalho não se fizeram acompanhar dos reajustamentos que permitam tirar vantagens das novas formas de emprego. Se, por um lado, quer a flexibilidade quer a redução do tempo de trabalho permitem potencialmente uma melhor gestão do tempo de trabalho e uma conciliação entre actividades profissionais e vida pessoal/familiar, por outro lado, também podem favorecer a precariedade dos termos contratuais ou configurar quadros de maior insegurança e insuficiência de regulação institucional (Saraceno, 1997) com consequências sobre a vida quotidiana dos trabalhadores.

A formulação de políticas integradas de conciliação trabalho-família não é um assunto que diga apenas respeito ao bem-estar individual dos trabalhadores e das suas famílias já que tem também impactos no desenvolvimento económico e social da sociedade no seu todo. Os governos, empregadores, sindicatos e os cidadãos em geral estão cada vez mais conscientes das dificuldades que as famílias enfrentam para alcançar o equilíbrio entre o trabalho e as exigências associadas, por exemplo, à assistência a familiares dependentes. Verifica-se, em particular, que a capacidade de trabalho dos pais e das mães, nomeadamente a sua capacidade de trabalho produtivo, é limitada pela inexistência de medidas eficazes de conciliação trabalho-família e que muitas crianças,

idosos, doentes e pessoas com deficiência sofrem as consequências da falta de estruturas de apoio à família. Por isso se reconhece cada vez mais que é do interesse público definir e implementar políticas integradas de conciliação da vida profissional e familiar, tendo em conta as importantes vantagens destas políticas para a sociedade em geral (Razavi, 2007).

Efectivamente, as investigações sobre a problemática da conciliação trabalho-família e a sua implicação na qualidade de vida e de trabalho têm vindo a aumentar. Se, a nível pessoal e no seio familiar a dificuldade desta conciliação se traduz numa fonte de stresse físico e mental, ansiedade, depressão e até divórcio, a nível organizacional poderá levar à redução da produtividade, do desempenho, à insatisfação profissional e ao absentismo (Duxbury e Higgins, 1991).

De acordo com Rapoport e Rapoport (cit in Saraceno, 1997) muitas investigações, no que diz respeito às famílias com “dupla carreira”¹, pretendem mostrar o grau de tensão com que se deparam estas famílias quando ambos os cônjuges têm um trabalho remunerado. Os autores apontam para a existência de sobrecarga de papéis e conflitos entre trabalho familiar e profissional no que diz respeito à gestão do tempo.

1.2 – DIFERENÇAS DE GÉNERO NA CONCILIAÇÃO DO TRABALHO-FAMILIA

De acordo com Sorj et al (2007), nas últimas décadas temos estado perante transformações, a nível global, na composição sexual do trabalho. Apesar das mulheres continuarem a ser as principais responsáveis pelas actividades domésticas e cuidados aos familiares ascendentes e descendentes, tem-se verificado o seu maior envolvimento no mundo profissional, fruto quer da pressão económica quer de um processo de modernização e mudança cultural. As autoras acima referidas apontam para o facto de que as recentes mudanças no mercado de trabalho acentuadas pela crescente participação das mulheres nesse mesmo mercado, agravaram a capacidade das famílias em conciliar as exigências do trabalho remunerado com a vida doméstica e familiar.

Neste sentido, verifica-se que são maioritariamente as mulheres que procuram soluções para este dilema responsabilizando-se pelas tarefas domésticas e pelos filhos e idosos tendo

¹ Trata-se de famílias em que os dois membros do casal têm ocupações profissionais (Torres, 2004).

como consequência a estagnação da carreira profissional, reforçando as desigualdades de género no mercado de trabalho. Esta situação, segundo Cabral (2000), traduz-se em desiguais remunerações, na degradação das condições laborais e nas duplas jornadas de trabalho. Também Cruz (2004) se refere ao facto de, ao percurso profissional e escolar das trabalhadoras se sobrepôr a valorização pessoal e profissional do marido. Torres (2004) chama também a atenção para o enviesamento das percepções de justiça e de democracia por parte das mulheres quando aceitam e até defendem como “natural” que o tempo de trabalho dedicado à família faça parte da sua “missão”, ainda que desmesuradamente acumulado com o trabalho remunerado.

Perista et al (2000) referem, ainda, que apesar do recurso a inovações tecnológicas nas tarefas domésticas, a redução do tempo de trabalho daí decorrente é utilizada pelas mulheres num acompanhamento mais intenso dos filhos, não existindo lugar para o denominado “tempo livre”. As mulheres assumem, nos dias de hoje, múltiplas jornadas de trabalho que vão desde o cuidar e educar os filhos, à realização de tarefas domésticas e, ainda, ao trabalho remunerado. Saraceno (1997) corrobora esta opinião uma vez que, para a autora, o desenvolvimento da tecnologia doméstica permitiu aligeirar a fadiga física decorrente da realização de algumas tarefas, reduzindo o tempo gasto, mas, por outro lado, aumentou a realização de outras actividades anteriormente delegadas noutros intervenientes na vida doméstica, como por exemplo a passagem de roupa a ferro que era delegada em empregadas domésticas ou em empresas de limpeza.

Em suma, como referem Perista et al (1999), as mulheres repartem o seu tempo num infindável número de actividades, quer domésticas quer profissionais, que tendem a traduzir-se em penalizações na sua carreira profissional, na sua remuneração, no seu acesso à formação, etc. As mesmas autoras também concluem que a utilização do tempo é repartida de forma desigual entre géneros, uma vez que a participação masculina nas tarefas domésticas é quase inexistente, o que tem implicações nas diferenças de percursos de vida entre homens e mulheres. Efectivamente, vários estudos demonstram (Cruz, 2004) que existe uma distribuição desigual dos tempos femininos e masculinos no interior da esfera doméstica.

Esta sobrecarga dificulta também as opções profissionais e pessoais das mulheres, penalizando-as nos direitos mais básicos de realização pessoal, como são exemplo as discriminações que sofrem quotidianamente no acesso ao mercado de trabalho e nas condições de exercício profissional, para além de dificultar as condições das famílias no

desempenho das suas funções sociais mais importantes como garantir o acompanhamento integral do crescimento dos filhos (Cruz, 2004).

Portugal tem sofrido alterações sociais importantes tais como a diminuição da natalidade, o aumento da esperança média de vida, o surgimento de novas tipologias familiares e, como tal, é necessário novas políticas de promoção de igualdade. É necessário atenuar situações que, por si só, já são discriminatórias e podem resultar em situações de grande vulnerabilidade e desigualdade (Matias et al, 2010): as mulheres sós, sobretudo idosas, as famílias numerosas pobres, as famílias em situação de monoparentalidade, as famílias com pessoas desempregadas, as crianças em situação de risco, as famílias imigrantes e as famílias com pessoas portadoras de deficiências.

Como referem Pernas et al (2008), a igualdade entre mulheres e homens encontra-se consagrada na Declaração Universal dos Direitos Humanos desde 1948. Desde então, diversos instrumentos políticos têm procurado promover a igualdade entre ambos os sexos. Em Portugal, a Constituição da República Portuguesa salvaguarda também os princípios de igualdade e não discriminação em função do sexo. O Código Civil português confere, a nível da família “idênticos direitos a ambos os elementos do casal, atribuindo iguais responsabilidades ao pai e à mãe na manutenção e educação dos filhos” (Pernas et al, 2008: 13).

Na sua pesquisa, Perista et al (1999) apontam para o facto de que as mulheres assumem o papel de mãe e “dona de casa” verificando-se que gastam em média 46,4 horas semanais nestas actividades. Por outro lado, o tempo gasto em actividades remuneradas é, substancialmente inferior, rondando as 36 horas semanais. Também Cruz (2004) com base no Inquérito à Ocupação do Tempo realizado pelo Instituto Nacional de Estatística, refere que, na generalidade dos casos, as mulheres a par do trabalho remunerado consomem o seu tempo quotidiano a realizar tarefas de âmbito doméstico. Matias et al (2010) referem ainda que 84% das mulheres trabalha a tempo inteiro constatando-se uma mudança de atitude relativamente ao estereótipo de que as mulheres desempenham apenas tarefas domésticas. Contudo, são as mulheres que continuam a assumir a responsabilidade por estas tarefas, não existindo a sua partilha equitativa entre géneros, verificando-se que, apesar das mudanças nos papéis sociais de género, ainda são as mulheres que desempenham a generalidade das actividades no domínio intra-familiar (Fontaine et al, 2007; Perista, 2002; Poesch, 2000).

De acordo com Rêgo (2007), ainda persistem, nos dias de hoje, desigualdades no que concerne aos papéis desempenhados por homens e mulheres, o que continua a gerar opções desiguais, recursos desiguais e carreiras desiguais. Para a autora, são poucas as mulheres que ocupam lugares de topo nas hierarquias profissionais, nomeadamente nos sectores onde o

trabalho feminino prevalece. Concomitantemente, a população activa feminina não tem tido a mesma possibilidade de acesso à formação profissional, constatando-se que, na sua maioria, auferem remunerações inferiores à dos homens.

Para Perista et al (2008) o actual mercado de trabalho continua marcado por assimetrias entre homens e mulheres no que diz respeito ao trabalho e emprego subsistindo, apesar dos progressos na legislação laboral, participações desequilibradas dos homens e das mulheres na vida profissional e familiar. As mulheres, segundo Cruz (2004), assumem integralmente as tarefas domésticas e a educação dos filhos o que, obviamente, interfere nas suas trajectórias profissionais e condiciona o regime de trabalho em que laboram. Para Saraceno (1997:176), a difícil compatibilidade entre trabalho remunerado e trabalho familiar decorre, muitas vezes, do confronto entre “condições de trabalho e encargos familiares de donas de casa ou de trabalhadoras em várias condições profissionais”. Essa difícil compatibilidade é também realçada por Alves (2009) ao chamar a atenção para o facto de, em determinados contextos profissionais, as mulheres serem “obrigadas” a fazer uma opção entre carreira profissional e a maternidade.

De facto, alguns autores mostram que as desigualdades não só persistem como inclusive assumem novas formas. Nesse sentido, a ideia de que as condições de existência e de bem-estar das mulheres teriam melhorado em virtude de transformações na sua inserção no mercado de trabalho remunerado vem sendo questionada. As desigualdades nas relações de género mantêm-se não só nas relações em contexto familiar como também nas relações profissionais, apesar da crescente participação das mulheres no mercado do trabalho e das suas conquistas em termos de direitos sociais, políticos etc. (Cardoso, 1997). Efectivamente, ainda persistem traços como diferenças salariais, segregação ocupacional ou inserção em trabalhos mais precários porque, num cenário de transição para uma economia globalizada, ainda se verifica que – apesar do crescimento económico, evolução tecnológica, etc., a exclusão, pobreza e opressão continuam a afectar uma grande parte da população mundial e, especificamente, as mulheres (Crittenden, 2002).

Bourdieu (1998) refere que, a partir da sua “função reprodutiva”, a mulher foi identificada como mãe (ou ao menos como uma mãe potencial) – em contraposição ao homem como provedor económico da família – e passou a ser definida em função apenas do seu papel no lar e na sua inserção dentro da família. Este estereótipo passa a ser o ideal hegemónico estabelecido pelo discurso dominante e legitimado pelos poderes instituídos.

Nos seus estudos Gornick e Meyers (2003) mostram que a inserção das mulheres na força de trabalho quase sempre significa para elas uma dupla jornada, uma vez que o

aumento do seu trabalho remunerado não é necessariamente acompanhado pela redução do seu trabalho doméstico não remunerado. Com a inserção das mulheres no mercado de trabalho, as carreiras profissionais, tipicamente construídas em torno de uma identidade masculina, assumem um plano secundário na vida profissional das mulheres.

A tentativa de conciliar estas esferas por parte das mulheres que nelas participam, leva-as a confrontarem-se com pressões, discriminações e pré-concepções, até mesmo quando se inserem no mercado de trabalho e partilham posições similares às dos homens. As suas perspectivas futuras em relação a carreiras e espaços de desenvolvimento profissional são diferentes das dos homens já que as respectivas e oportunidades dentro do mercado ainda estão limitadas pela divisão sexual do trabalho presente no discurso e nas instituições que regulam as relações de trabalho. A atribuição desigual de responsabilidades entre homens e mulheres contribui para gerar desigualdades de oportunidade no acesso ao emprego, ao conhecimento, às novas tecnologias e ao tempo. Por isso, quando surgem novas oportunidades no mercado de trabalho as mulheres enfrentam mais barreiras para aproveitá-las. O problema não se limita unicamente ao controle desigual dos recursos dentro do espaço doméstico, mas também se deve à “discriminação institucionalizada” descrita por Bourdieu (1998).

1.3 – CONCILIAÇÃO DA TRIPLA JORNADA: TRABALHO, ESCOLA E VIDA PESSOAL/FAMILIAR

No actual contexto de mudança social e de globalização económica os trabalhadores tendem também a procurar novas formas de afirmação individual, nomeadamente através do regresso à vida académica (Oliveira e Temudo, 2008).

Em Portugal, segundo Guerreiro e Abrantes (2007: 67), muitos dos jovens que abandonaram precocemente a escola, retomam o seu percurso académico face à necessidade de adquirirem “mais qualificações e novas competências para enfrentar um mercado de trabalho em acelerada transformação” verificando-se, aliás, que o nível de qualificações tende a bloquear a progressão na carreira. Os autores apontam a valorização profissional, a integração efectiva no mercado de trabalho e a consolidação e progressão numa profissão já adquirida como os principais factores que explicam o reingresso no sistema de ensino.

Contudo, conforme refere Badalo (2006) ao analisar os trabalhadores estudantes do ensino recorrente, as dificuldades de conciliação do regresso à escola com a vida profissional

e familiar podem colocar em causa não só o percurso académico dos trabalhadores mas também a sua própria situação profissional. Os baixos rendimentos da generalidade dos portugueses e os insuficientes apoios do Estado no que diz respeito a subsídios e bolsas de estudo, não permitem aos trabalhadores interromper a sua carreira profissional para se dedicarem a tempo inteiro ao projecto escolar pelo que se verifica uma enorme afluência aos cursos em regime nocturno (Guerreiro e Abrantes, 2007).

No contexto profissional também se verifica, por parte das empresas, poucos apoios financeiros para a formação dos seus trabalhadores a par da pouca valorização que é dada à aquisição de novas qualificações como referem Oliveira e Temudo (2008) com base na investigação que efectuaram relativamente a mulheres trabalhadoras que ingressam no ensino superior.

Guerreiro e Abrantes (2007: 68) nos seus estudos apontam ainda para o facto de as organizações, sobretudo no sector privado, serem as principais responsáveis pelas taxas de abandono escolar uma vez que, para além de se limitarem a “aceitar as determinações inscritas na lei do trabalhador estudante”, nalguns casos procuram mesmo contorná-las através do prolongamento dos horários de trabalho.

Também Oliveira e Temudo (2008), ao analisar as estudantes trabalhadoras na Universidade do Porto, referem que, a nível institucional, elas apontam as dificuldades que encontram relativamente a horários de trabalho como um dos principais factores que dificulta a frequência escolar. Pese embora a legislação (Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro, que aprova o Código do Trabalho) contemple medidas como a redução de horários para apoio a trabalhadores estudantes, são poucas as empresas que cumprem essas regras, existindo “pressões mais ou menos explícitas por parte da entidade patronal” (Oliveira e Temudo, 2008: 165).

A conciliação entre a vida profissional, escolar e pessoal/familiar é em muitos casos insustentável existindo, por isso, uma ruptura na vida académica dos trabalhadores. Como refere Cruz (2004), as mulheres trabalhadoras revelam percursos escolares marcados pelo absentismo e insucesso, existindo uma ruptura precoce com a escola face à necessidade de ingresso no mercado de trabalho como fonte de sustento. Os casos em que tal não acontece tendem a ser marcados por uma “profunda articulação com o cônjuge, bem como o apoio informal de familiares e colegas”, factores que acabam por ser preponderantes na sobrevivência a estes quotidianos tripartidos (Guerreiro e Abrantes, 2007: 70).

Tradicionalmente eram os homens que ingressavam em maior número no ensino superior aumentando, assim, as suas qualificações, o que se traduzia também na continuação

da sua dominação simbólica quer a nível profissional, quer em contexto familiar (Bourdieu, 1998). Vários autores têm vindo a reconhecer que a escola tem contribuído para a subversão parcial da dominação masculina (Guerreiro e Abrantes, 2007), apesar de ainda serem as mulheres que em maior número abandonam a escola prematuramente, por forma a continuarem a assumir as suas responsabilidades familiares, muitas vezes incompatíveis com o tempo que necessitam para dedicar aos estudos. As mulheres, com maiores responsabilidades domésticas afirmam que mesmo a maternidade “constitui um momento particularmente sensível na sua vida profissional, dando origem a práticas subtis de exclusão” pelo que, tendencialmente, os estudos são interrompidos por serem inconciliáveis com a esfera profissional e familiar (Guerreiro e Abrantes, 2007: 127). Por outro lado, de acordo com Oliveira e Temudo (2008), apesar do investimento que as mulheres fazem na sua educação implicar um desdobramento de papéis, tem-se vindo a verificar um aumento substancial do número de mulheres a aceder ao ensino superior. Os dados estatísticos disponibilizados pelo Gabinete de Planeamento, Estratégia, Avaliação e Relações Internacionais (GPEARI) do Ministério da Educação e Ensino Superior sustentam essas afirmações, evidenciando o crescimento do número de mulheres inscritas no ensino superior nos últimos anos. No ano lectivo de 2010/2011 encontravam-se inscritas, pela primeira vez, no ensino superior cerca de 184.627 mulheres o que representa um aumento de 12% relativamente ao ano lectivo de 2005/2006.

Oliveira e Temudo (2008: 151-158), na sua pesquisa sobre o regresso das mulheres ao percurso escolar para frequência do ensino superior, sustentam que, apesar das dificuldades de conciliação da tripla jornada - trabalho, escola e vida pessoal/familiar -, as motivações das mulheres estudantes prendem-se, essencialmente, como o seu desenvolvimento e investimento pessoal. Para estas mulheres o regresso ao ensino é “a aspiração de se assumirem como agentes activos”, sendo “autoras dos seus próprios projectos de vida” e até mesmo “a realização de um sonho”. Como referem as autoras, apesar de grande parte das mulheres interromper os estudos superiores devido às dificuldades de conciliação dos diferentes papéis sociais, verifica-se muitas vezes que é apenas um adiamento já que não abdicam desse projecto de vida. Ao nível profissional, o investimento na carreira para obter maiores oportunidades de progressão e a promoção sociocultural, representam algumas das razões mais significativas do investimento destas mulheres num grau académico superior.

No que diz respeito à conciliação com a esfera familiar, Oliveira e Temudo (2008) concluem que, apesar da aposta das mulheres na sua valorização académica e subsequente regresso à escola, as tarefas domésticas continuam a ser da sua quase exclusiva

responsabilidade uma vez que, conforme referido por Cruz (2004: 592), “as mulheres trabalhadoras e com filhos, vivem nos seus lares o modelo tradicional assimétrico da divisão sexual do trabalho no qual assumem integralmente todas as tarefas relacionadas com a esfera doméstica”.

Relativamente às dificuldades encontradas na procura da conciliação dos estudos, do trabalho e da família, Oliveira e Temudo (2008) apontam como principais dificuldades a nível pessoal a fadiga física e psicológica, a desmotivação e a falta de apoio familiar. Referem ainda que, ao nível da gestão do tempo, as principais dificuldades centram-se na falta de tempo para a família, no tempo necessário para os estudos e no tempo dispendido para a frequência das aulas e nas deslocações.

As autoras indicam ainda, no que concerne às dificuldades a nível institucional, que as instituições de ensino não oferecem serviços adequados às reais necessidades dos trabalhadores estudantes. Apesar de se enfatizar a participação no ensino superior, as instituições não apostam em estruturas de apoio aos estudantes que trabalham. Torna-se, pois, necessário dar especial atenção aos horários dos diferentes serviços de apoio aos estudantes assim como à organização de horários escolares, por vezes pouco adaptados à realidade dos trabalhadores estudantes.

1.4 – PRÁTICAS DE CONCILIAÇÃO DE TRABALHO E FAMÍLIA

Em muitos países industrializados, particularmente no norte da Europa, observa-se o desenvolvimento de políticas que pretendem apoiar a conciliação do trabalho e família, atenuando os efeitos negativos das transformações sobre a igualdade de género (Sorj et al, 2007).

Guerreiro et al (2006) referem que a implementação de práticas de responsabilidade social nas organizações, no sentido de promoverem a conciliação trabalho e família, têm sido alvo de discussão e incentivo por parte da União Europeia, com vista ao aumento de qualidade de vida dos trabalhadores dentro e fora do local de trabalho perspectivando-se a necessidade de implementar auditorias sociais sobre matérias como as políticas de conciliação entre a vida profissional e a familiar.

De acordo com Pernas et al (2008: 8), em Julho de 2001 a Comissão Europeia editou o Livro Verde para a Responsabilidade Social das Empresas enfatizando a necessidade de adopção de práticas de Gestão de Recursos Humanos que visem “a aprendizagem ao longo

da vida, um maior equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar, uma força de trabalho mais diversificada e igualdade em termos de remuneração e de perspectivas de carreira para as mulheres” sugerindo-se, também, a adopção de medidas relacionadas com o recrutamento não discriminatório. As medidas legais de apoio à família, surgem, neste contexto, como factor facilitador da conciliação, como é o caso das licenças de parentalidade e as ausências previstas por assistência a familiares (Código de Trabalho, Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro e, Regulamentação do Código do Trabalho, Decreto-Lei n.º 91/2009 de 9 de Abril). Guerreiro e Pereira (2006) apontam para o facto de que, no que diz respeito aos direitos a licenças parentais, não obstante o definido na lei relativamente à possibilidade da sua partilha por ambos os cônjuges, tal não se verifica dado que cabe à mulher o papel activo na maternidade, recaindo sobre ela a responsabilidade das tarefas domésticas.

Os autores referem, ainda, que as mulheres encontram, em contexto profissional, maiores dificuldades de progressão na carreira, tendo em conta que as empresas tendem a preferir profissionais do sexo masculino sem responsabilidades familiares e com disponibilidade quase total. Procurando combater as desigualdades de género no mercado de trabalho, as empresas, nomeadamente as socialmente responsáveis, procuram promover a igualdade de género, a conciliação do trabalho e da vida familiar e pessoal, a protecção da maternidade e da paternidade, numa atitude de cidadania empresarial (Guerreiro e Pereira, 2006). Para Santos et al (2005: 166) existe, por parte das empresas, “...uma crescente consciencialização de que são actores sociais que, sem deixar de perseguir o seu objectivo central de criação de riqueza, devem ter em consideração as influências que exercem na envolvente e os efeitos que produzem.”. Nesta perspectiva, a responsabilidade social assume um papel determinante nas organizações e, a adopção de práticas de sustentabilidade contribuem para que os seus serviços sejam social, humana e ecologicamente correctos, constituindo-se em vantagens competitivas para as empresas.

Estamos perante opções estratégicas das empresas tendo por base os direitos humanos fundamentais, como a igualdade entre as homens e mulheres (igualdade de género), devendo as empresas integrar nas suas políticas de recursos humanos quer objectivos gerais de não discriminação em áreas como o recrutamento e selecção e a política de remuneração quer “objectivos concretos quanto à eliminação da segregação profissional, designadamente promovendo a participação de mulheres em funções de gestão” (Guerreiro e Pereira, 2006: 105-106).

Gornick e Meyers (2003), por sua vez, destacam a relevância de três tipos de práticas que procuram favorecer a conciliação de trabalho e família:

- Ausências justificadas para cuidar dos filhos sem perda de retribuição;
- Adequação de horários de trabalho que permitam uma maior assistência aos filhos, sem custos no desenvolvimento da carreira profissional;
- Apoio no acesso a infantários, pré escolas e escolas em tempo integral por parte das empresas.

Guerreiro e Pereira (2006) referem também um outro vector de promoção da conciliação que passa pelo melhoramento dos serviços de creches e infantários, apoios a jovens e idosos bem como a melhoria de infra-estruturas de transportes públicos, no sentido de proporcionar acessos mais rápidos nos percursos de casa/trabalho e vice-versa, a que acrescentamos as políticas de acessibilidade aos próprios estabelecimentos de ensino.

Valorizando o papel das organizações na gestão eficaz da vida familiar e profissional dos trabalhadores, Hall e Richter (1988: 213) afirmam que “as organizações deverão ajudar os seus trabalhadores a definir os limites entre o trabalho e a casa, os quais deverão ser mais flexíveis do que habitualmente acontece. O valor do tempo de deslocação entre a casa e o trabalho deverá ser reconhecido e a família deverá ser mais conscienciosamente integrada na carreira e na gestão de recursos humanos”. No entanto, os autores também referem que o aumento do trabalho precário nos últimos anos indica que, cada vez mais, os trabalhadores se encontram desprotegidos dos seus direitos básicos, o que vem ampliar as já tradicionais dificuldades em conciliar as várias dimensões da vida.

De acordo com Guerreiro e Pereira (2006), as organizações resistem a implementar políticas efectivas que promovam a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional dos seus trabalhadores, continuando a aumentar as assimetrias de género no mercado de trabalho, resultando em menores oportunidades de carreira para as mulheres e, em particular, para as mulheres abrangidas não só pela precariedade laboral mas também pela precariedade das suas vidas².

A gestão do tempo surge, segundo Parcel e Cornfield (cit in Guerreiro e Pereira, 2006) como um dos principais problemas de conciliação entre trabalho e família pelo que as organizações deverão adoptar um conjunto de medidas de conciliação e promotoras de igualdade entre géneros. Para os autores, os horários e as condições de trabalho são dois factores a serem revistos no sentido de os adaptar às respectivas necessidades pessoais e familiares.

² O retrato feito por Cruz (2004) das trabalhadoras da linha de caixa de uma grande superfície comercial reflecte bem esta dupla precariedade.

Lewis (cit in Guerreiro e Pereira, 2006) corrobora as afirmações anteriores apontando para a necessidade de se introduzirem modificações nas culturas organizacionais, adoptando culturas mais abertas e com maior flexibilidade de horário de forma a permitir aos trabalhadores o direito de assumirem responsabilidades familiares e obter uma maior produtividade organizacional. Cancedda (cit in Guerreiro e Pereira, 2006: 64) aponta para a necessidade de adopção de horários “dilatados e desfasados dos horários padrão” como factor de grande importância na conciliação da vida familiar e profissional.

Chambel e Santos (2009) referem também como principais factores mediadores da facilitação do trabalho na família, a flexibilidade de trabalho, nomeadamente a flexibilidade dos horários e a hipótese de opção por contratos a tempo parcial ou trabalho domiciliário. As autoras apontam ainda para a importância das licenças de maternidade, paternidade e assistência à família, a possibilidade de assistência no cuidado de dependentes através da disponibilização de creches nas organizações ou parcerias com instituições que promovam o cuidado de crianças.

Guerreiro et al (2006: 9) apontam “a flexibilidade dos horários e das formas do trabalho, a criação de serviços de apoio à vida familiar, as licenças” como essenciais para o bem estar e satisfação profissional dos trabalhadores e, conseqüentemente, para o aumento da produtividade, a diminuição do absentismo e a melhoria da imagem da organização, tornando-a mais atractiva. Estamos perante a necessidade das organizações adoptarem políticas de “cidadania organizacional”³ valorizando o capital humano e reconhecendo as necessidades inerentes à vida pessoal dos seus trabalhadores.

Rêgo (2007) enumera algumas modalidades que permitem a conciliação entre a vida pessoal e profissional como, a criação de serviços de acolhimento de crianças, a criação de serviços de prestação de cuidados a idosos, licenças para pais e mães trabalhadores/as, incentivos à maior participação do pai na vida familiar e flexibilização da organização do trabalho. Para o autor já se verifica em algumas empresas nacionais a preocupação em promover medidas relacionadas com a criação de creches, escolas, apoios financeiros para programas de férias, serviços de transporte e actividades desportivas para crianças.

Guerreiro et al (2006) referem, também, que não é novidade que o aumento da taxa de esperança média de vida tem conduzido a um aumento exponencial de idosos em Portugal. Ora, face ao número reduzido de centros de apoio a idosos existentes, são os familiares mais próximos que prestam os cuidados especiais. Nesse sentido, urge a necessidade de introduzir

³ Organizações que promovem a igualdade do género, a conciliação do trabalho e da vida familiar e pessoal e da protecção da maternidade e paternidade, integrando na sua gestão práticas, políticas, instrumentos e soluções que dêem resposta a problemas concretos existentes neste domínio (Perista et al, 2008).

regimes de trabalho que possibilitem aos trabalhadores apoiar os idosos a seu cargo. As autoras apontam também para o facto de que os seguros de saúde devem privilegiar não só os trabalhadores e os seus descendentes mas também os seus ascendentes, constituindo-se numa medida que permita garantir uma melhor qualidade de vida dos trabalhadores.

Tendo em conta as inúmeras medidas necessárias para a promoção da responsabilidade social das organizações face à introdução de políticas e práticas que conciliam o trabalho e a família, Chambel e Santos (2009: 3) afirmam que “a flexibilidade de horário permite facilitar a vida familiar do empregado, não porque diminui a exigência do trabalho, nomeadamente o número de horas de trabalho, mas porque dá ao empregado a possibilidade de controlar melhor o seu tempo, ajustando as exigências do seu trabalho às exigências da sua família”.

A introdução de novas medidas relativamente às licenças para pais e mães trabalhadores possibilitará, com certeza, o maior acesso das mulheres ao desenvolvimento das suas carreiras. Algumas empresas em Portugal, segundo Guerreiro e Pereira (2006), já estabelecem boas práticas no que diz respeito à distribuição equitativa de licenças de apoio à família que ultrapassam, muitas vezes, os limites legais das licenças parentais. As autoras referem ainda que, a empresa Bayer, de origem alemã, foi uma das primeiras empresas a receber o prémio “Total-E-Quality” uma vez que implementou uma série de políticas que sustentam a possibilidade dos seus trabalhadores conciliarem a sua vida profissional e familiar. Algumas dessas práticas traduzem-se no desenvolvimento de sistemas de trabalho flexíveis como o trabalho em part-time ou por turnos, o usufruto de licenças sabáticas, a redução de horários para aleitação e prestação de outros cuidados aos filhos, mantendo o salário sem quaisquer reduções e não perdendo o direito a promoções ou evolução na carreira.

Como podemos verificar, a adequação das formas de trabalho às necessidades dos trabalhadores constitui, por isso, uma outra medida de conciliação entre vida profissional e vida pessoal/familiar. Como se viu anteriormente, uma das principais causas das incompatibilidades entre o trabalho e a vida familiar tem origem no factor tempo, isto é, na conflitualidade dos horários praticados nas duas esferas da vida. A flexibilização dos horários constitui um factor da maior pertinência para a gestão equilibrada da vida profissional e da vida privada e traduz um dos primeiros esforços neste domínio, como referem Guerreiro e Lourenço (1999) num levantamento de alguns exemplos na realidade empresarial portuguesa. A flexibilização do trabalho pode passar também pela redução efectiva das horas de trabalho, pela compactação das horas de trabalho e pela adopção de esquemas de teletrabalho. Das empresas portuguesas que oferecem opções de trabalho

flexíveis contam-se a Portugal Telecom e a EDP - Electricidade de Portugal. Ambas as empresas criaram regimes flexíveis de horários de trabalho que permitem aos trabalhadores ajustar as responsabilidades profissionais às necessidades familiares.

Também Dulk et al (1999) estudaram o desenvolvimento de medidas de apoio à conciliação entre família e vida profissional, tendo como referência a natureza das políticas governamentais de diferentes países. As autoras referem três categorias fundamentais relativamente a modalidades facilitadoras na conciliação da vida profissional e familiar:

- Modelos de trabalho flexíveis, garantindo aos trabalhadores a possibilidade de reduzir ou ajustar os seus tempos de actividade profissional às necessidades e obrigações familiares;
- Licenças que permitam aos trabalhadores prestarem cuidados temporários aos filhos menores;
- Existência de serviços de guarda, implicando que a organização assumira partilhar a responsabilidade de tomar conta das crianças enquanto os pais se encontram a trabalhar.

Abramo e Rangel (2005) apontam também para a importância da negociação colectiva como um importante instrumento no reforço do cumprimento dos direitos legais, promovendo avanços para a igualdade de género e para a conciliação entre a vida laboral e familiar. Para os autores, apesar da incorporação das reivindicações de género nas cláusulas de negociação colectiva ser incipiente, estes temas são de grande relevância para a vida no trabalho. O processo de negociação colectiva é uma ferramenta para a ampliação dos direitos e benefícios previstos por lei e da instituição de outros.

Duxbury et al (1999) referem, também, que um dos argumentos contrários à formulação e desenvolvimento de políticas de conciliação é o mito de que têm um custo elevado, o que não se confirma, especialmente quando se contrastam os benefícios a médio prazo com os custos decorrentes da sua ausência. Para os autores são claras as contribuições que as políticas conciliatórias podem trazer para a produtividade das empresas já que a tensão entre trabalho e vida familiar pode gerar menor desempenho no trabalho, insatisfação e aumento da rotatividade externa.

2 – METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO

No ponto anterior dedicámo-nos à discussão da problemática da conciliação da tripla jornada - trabalho, escola e vida pessoal/familiar - discutindo algumas das dificuldades encontradas pelos indivíduos na conciliação destas três esferas da vida dando especial destaque às diferenças de género que afectam esta relação. Apresentamos também algumas políticas e práticas de responsabilidade social e de gestão de recursos humanos capazes de fomentar a qualidade de vida dos trabalhadores, permitindo uma maior conciliação das várias esferas do seu quotidiano.

O enquadramento teórico construído funciona como base para a estruturação da parte empírica deste trabalho e para a operacionalização metodológica do estudo, o que trataremos neste ponto, nomeadamente no que diz respeito à identificação dos objectivos, ao desenho da metodologia, à selecção das técnicas de recolha de dados a utilizar e aos procedimentos seguidos em termos de tratamento dos dados. Procede-se, também, a uma breve caracterização e delimitação da população que constitui o objecto empírico do estudo.

2.1 – OBJECTIVOS DO ESTUDO

Este trabalho de investigação tem como objectivo geral, analisar como é que os trabalhadores estudantes conciliam a tripla jornada - trabalho, escola e vida pessoal/familiar – e, em particular, compreender de que forma as políticas e as práticas de gestão de recursos humanos influenciam o modo como estes trabalhadores estudantes conciliam os seus quotidianos tripartidos.

Ao nível dos objectivos específicos pretende-se:

- Caracterizar a situação escolar, profissional e familiar dos trabalhadores estudantes;
- Identificar as principais motivações para ingressarem no ensino superior;
- Identificar as principais dificuldades com que se deparam no contexto escolar;
- Analisar as implicações da condição de estudante sobre a sua vida profissional e pessoal/familiar;

- Identificar as práticas de gestão de recursos humanos adoptadas pelas organizações em que trabalham facilitadoras da conciliação da tripla jornada;
- Compreender de que forma a formação académica em que estão envolvidos pode influenciar a sua vida profissional futura.

Tendo em conta estes objectivos, tomamos por objecto empírico os trabalhadores estudantes que frequentam os cursos pós-laborais e nocturnos de uma escola do ensino superior politécnico.

2.2 – METODOLOGIA

Os métodos de investigação são um procedimento ou um conjunto de procedimentos que servem de instrumento para alcançar os fins da investigação (Fidel, 1992). Por isso, a abordagem metodológica utilizada nesta investigação é o estudo de caso o que resulta das características do fenómeno que se pretende explorar e compreender já que, como refere Yin (1994), o objectivo do estudo de caso é relatar factos, descrever situações e proporcionar respostas acerca do fenómeno estudado.

A multiplicidade de critérios e características que compõem os estudos de caso levam a classificações definidas segundo os objectivos e a natureza das informações finais. Yin (1994) classifica os estudos de caso como: exploratórios, descritivos, explicativos e avaliativos. Segundo o autor, um estudo de caso é exploratório quando se conhece muito pouco da realidade em estudo e os dados têm como objectivo o esclarecimento e delimitação dos problemas ou fenómenos dessa realidade. Gil (1989) corrobora esta abordagem e refere ainda que, de entre os vários tipos de pesquisa, a exploratória é a que apresenta um menor grau de rigidez no planeamento.

Também Carmo e Ferreira (1998: 213) referem que o estudo exploratório “implica estudar, compreender e explicar a situação actual do objecto de investigação”, de forma a responder adequadamente às questões levantadas na problemática através dos dados obtidos com a aplicação dos instrumentos de pesquisa.

Relativamente ao estudo que se pretende realizar, apenas encontramos uma investigação com objectivos semelhantes havendo, por isso, um défice de conhecimento que nos permita compreender os contornos do fenómeno a estudar. Por isso, o estudo de caso

proposto assume um carácter exploratório, uma vez que ele se adequa a temas “pouco explorado”, não se lhe conhecendo os contornos e as suas especificidades (Gil, 1989: 45).

Tendo em conta os objectivos desta investigação e a sua natureza exploratória, optámos por uma abordagem que privilegia a recolha de dados quantitativos com recurso ao inquérito por questionário, por melhor se ajustar aos objectivos do estudo, à população abrangida e às condições de realização da pesquisa. Acresce que, como referem Quivy e Campenhoudt (2008: 186), o inquérito por questionário “se presta bem a uma utilização pedagógica pelo carácter muito preciso e formal da sua construção e da sua aplicação prática”. Para os autores o questionário consiste numa série de perguntas relativas à situação social, profissional ou familiar, às opiniões, às atitudes em relação a opções ou questões humanas e sociais, às expectativas ou ainda sobre qualquer outro ponto que interesse os investigadores sendo, segundo Silva e Pinto (2003: 167), uma “técnica de construção de dados que mais se compatibiliza com a racionalidade instrumental e técnica que tem predominado nas ciências e na sociedade em geral”.

No entanto, no início da investigação foi equacionada a possibilidade de se proceder a uma articulação de técnicas de recolha de dados quantitativos e qualitativos no sentido de obter um quadro mais completo do objecto de estudo e das suas inter-relações assim como permitir uma interpretação mais integrada e menos especulativa dos resultados. Neste sentido, ponderou-se a hipótese de realizar entrevistas a alguns inquiridos mas, tendo em conta alguns constrangimentos de ordem temporal e de conciliação da vida tripartida da investigadora, optamos por recorrer apenas ao inquérito por questionário.

2.3 – INSTRUMENTO DE RECOLHA DE DADOS

Como afirmado anteriormente, o instrumento de recolha de dados utilizado foi o inquérito por questionário, construído pela investigadora para dar resposta aos objectivos da investigação (apêndice 1). Na sua construção considerámos as propostas dos diversos autores, nomeadamente no que diz respeito à sua clareza, extensão, introdução, à formulação de questões e opções de resposta (Ghiglione e Matalon, 1992; Hill e Hill, 2005; Quivy e Campenhoudt, 2008; Ferreira, 2005 e Moreira, 2004).

Na organização do questionário, agrupámos as perguntas em cinco secções. Na primeira secção é apresentado um conjunto de questões que visam a caracterização sociográfica dos inquiridos. A segunda secção visa obter dados sobre a situação profissional

dos respondentes, nomeadamente no que diz respeito à profissão e à caracterização da entidade patronal. A terceira secção do questionário tem por objectivo identificar as práticas de gestão de recursos humanos adoptadas pelas entidades patronais, onde os inquiridos trabalham ou trabalharam, no caso dos desempregados no momento da sua aplicação, que sejam facilitadoras da conciliação da vida profissional, académica e pessoal/familiar. A quarta secção prende-se, essencialmente, com questões relacionadas com o ingresso no ensino superior. A quinta e última secção procura identificar as dificuldades de conciliação das várias esferas da vida quotidiana dos inquiridos e caracterizar os modos de gestão do trabalho na esfera doméstica.

Na elaboração do questionário privilegiámos as questões fechadas, apresentando, sempre que possível, para cada questão um conjunto diversificado de alternativas de resposta.

O inquérito por questionário foi aplicado durante os meses de Março, Abril e Maio de 2011, em sala de aula, tendo sido os inquiridos informados, aquando da sua distribuição, do propósito do estudo e do seu carácter confidencial. De referir que, tendo-se verificado uma fraca assiduidade por parte dos alunos em sala de aula fruto, certamente, dos problemas que são objecto do nosso estudo, tornou-se necessário replicar a aplicação, por mais duas vezes, dos respectivos questionários tendo em vista aumentar o número de respondentes.

Como ferramenta estatística para análise dos dados recolhidos utilizou-se o programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

Após a redacção da primeira versão do questionário efectuou-se um pré teste no sentido de aferir da clareza das perguntas junto de uma amostra de estudantes inscritos num dos cursos de licenciatura em regime pós laboral. A aplicação do pré teste permitiu, fundamentalmente, perceber se as questões formuladas eram facilmente compreendidas pelos inquiridos, e possibilitou a reformulação de algumas questões de forma a evitar erros de vocabulário e de incompreensão das questões. Pretendeu-se, ainda, controlar o tempo de resposta efectivamente necessário. O controle do tempo de resposta é particularmente relevante na medida em que pode afectar negativamente a adesão dos respondentes repercutindo-se desfavoravelmente na taxa de resposta.

Ghiglione e Matalon (1992) referem ainda que, a aplicação do pré teste, numa amostra de inquiridos, poderá não só identificar alguns problemas de legibilidade e compreensão de determinadas questões passíveis de modificação da estrutura da questão mas também a eliminação de algumas questões que se mostrem inadequadas na versão final do questionário. Os autores apontam, ainda, para o facto de que um dos objectivos do pré teste é também permitir

que o investigador se interrogue relativamente às condições de aplicação do questionário, nomeadamente a escolha da população alvo do estudo e a forma de contacto com os inquiridos.

Por último, para garantir uma efectiva ponderação dos ensinamentos resultantes do pré-teste, a distribuição e recolha do questionário foi feita directamente pela investigadora, sendo certo que, segundo o preconizado por Hill e Hill (2000: 55), a principal razão para efectuar este estudo preliminar é “avaliar a adequação do questionário a utilizar”.

2.4. – CARACTERIZAÇÃO DA POPULAÇÃO EM ANÁLISE

O universo de análise desta investigação são os alunos trabalhadores estudantes inscritos, no ano lectivo 2010/2011, nos cursos de licenciatura em regime pós laboral e nocturno da Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal (ESCE/IPS).

A escolha do universo de análise empírica prendeu-se com a necessidade de investigar estudantes trabalhadores inscritos no ensino superior no regime nocturno ou pós laboral, pelo que, não se pretendendo generalizar os resultados o universo ou população do estudo foi o conjunto de alunos que atendem às características necessárias. Concomitantemente, poderemos também afirmar que, ao escolher como universo de análise os alunos inscritos na ESCE/IPS em curso pós-laborais, pretendeu-se um acesso mais rápido e fácil, só conseguido por ser o local de trabalho da investigadora.

De acordo com as informações recolhidas nos Serviços Académicos da ESCE/IPS, encontram-se inscritos nas licenciaturas de Gestão de Recursos Humanos pós-laboral, Gestão da Distribuição e Logística pós-laboral e Contabilidade e Finanças nocturno cerca de 560 alunos. Saliente-se, ainda, que os 560 alunos se distribuem pelas três licenciaturas da seguinte forma: 127 alunos inscritos na Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos (GRH-PL); 162 alunos inscritos na Licenciatura em Gestão da Distribuição e da Logística (GDL-PL) e 271 alunos inscritos na Licenciatura em Contabilidade e Finanças (CF-N).

Relativamente à composição sexual da população, podemos afirmar que, dos 560 alunos, 318 são do sexo feminino e os restantes 242 alunos são do sexo masculino.

Quadro n.º 1 – Distribuição do nº de alunos inscritos por licenciatura segundo o sexo

Licenciaturas	N.º de alunos inscritos	N.º de alunos Sexo Feminino	N.º de alunos Sexo Masculino
GRH-PL	127	82	45
GDL-PL	162	61	101
CF-N	271	175	96
Total	560	318	242

Fonte: Serviços Académicos da ESCE/IPS, Fevereiro de 2011

Do quadro acima podemos constatar, desde já, que o universo de análise é, em grande medida, composto por mulheres existindo, no entanto, diferenças relativamente aos cursos de licenciatura em que se encontram inscritas. Exemplo dessa situação é o curso de licenciatura em GDL-PL onde o número de alunos inscritos do sexo masculino é substancialmente superior aos do sexo feminino.

Quadro n.º 2 – Distribuição percentual dos alunos inscritos e dos alunos respondentes por licenciatura

Licenciatura	% de alunos inscritos	% de alunos respondentes
GRH-PL	22,7%	55,1%
GDL-PL	28,9%	28,9%
CF-N	48,4%	16,0%
Total	100% N=560	100% N=187

Fontes: ESCE/IPS e inquérito por questionário

No que diz respeito aos pesos relativos podemos constatar que os respondentes representam 33,4% do universo em análise, verificando-se uma distorção da proporção de respondentes face ao universo uma vez que o curso de GRH-PL se encontra sobre representado e o de CF-N se encontra sub representado face ao seu peso entre os alunos inscritos.

Quadro n.º 3 – Distribuição percentual dos alunos inscritos e dos alunos respondentes por licenciatura segundo o sexo

Licenciatura	% de inscritos do sexo feminino	% de respondentes do sexo feminino	% de inscritos do sexo masculino	% de respondentes do sexo masculino
GRH-PL	25,8%	59,5%	18,6%	47,9%
GDL-PL	19,2%	24,1%	41,7%	36,6%
CF-N	55,0%	16,4%	39,7%	15,5%
Total	100%	100%	100%	100%

Fontes: ESCE/IPS e inquérito por questionário

Quando analisamos a distribuição percentual dos alunos inscritos e dos alunos respondentes por licenciatura, segundo o sexo, verificamos que o número de inscritos do sexo feminino se distribui maioritariamente pelos cursos de CF-N e GRH-PL com 55% e 25,8%, respectivamente. Já no que respeita à distribuição dos alunos do sexo masculino é no curso de GDL-PL com 41,7% que mais se concentram. Por outro lado, ao analisarmos a distribuição percentual dos respondentes, por sexo, verifica-se que, no curso de GRH-PL e CF-N existe uma maior percentagem de respondentes do sexo feminino (59,5% e 16,4%, respectivamente). Estes dados permitem-nos chamar a atenção para a existência de algumas discrepâncias entre a distribuição dos alunos inscritos por sexo e a sua representação quando consideramos essa mesma distribuição entre os respondentes.

3 – ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste ponto apresentamos os principais resultados empíricos obtidos com o estudo, tendo em conta os objectivos que havíamos definido. Inicia-se com uma caracterização sociográfica dos respondentes, nomeadamente a composição em termos de sexo, estado civil, a sua distribuição por grupos etários, número de elementos do agregado familiar e local de residência bem como dados relativos à antiguidade na profissão e na actual organização empregadora, caracterização da entidade patronal e situação profissional do cônjuge.

Depois de caracterizados os respondentes, procedeu-se à análise dos resultados relativos às variáveis relacionadas com a existência, no emprego, de políticas de conciliação entre a vida profissional, pessoal/familiar e académica bem como, as principais motivações e dificuldades encontradas aquando do ingresso no ensino superior. Por último, apresentamos os resultados relativos à distribuição das responsabilidades associadas à sua vida familiar.

3.1 – CARACTERIZAÇÃO SOCIOGRÁFICA DOS RESPONDENTES

Relativamente ao sexo, podemos constatar que dos 187 inquiridos, 62% são do sexo feminino e 38% do sexo masculino. No que concerne ao estado civil, os respondentes são maioritariamente indivíduos casados ou em união de facto, que correspondem a 43,9% do total, seguindo-se os solteiros (35,3%) e, por último, os divorciados (17,6%). Em termos de grupos etários, podemos verificar que a classe modal é a dos indivíduos entre os 30 e 40 anos com 46,5%, sendo a média etária de 34 anos.

Quadro n.º 4 – Distribuição dos respondentes por grupo etário

Grupo Etário	Nº de respondentes	%
Até aos 30 anos	52	27,8
30 a 40 anos	87	46,5
41 a 50 anos	30	16,0
Mais de 50 anos	18	9,6
Total	187	100,0

Fonte: Inquérito por questionário

Dos inquiridos, 28,3% refere fazerem parte do seu agregado familiar filhos menores ou dependentes e 71,7% afirmam não ter filhos. Quando questionados sobre o número de filhos a cargo, 26,7% dos inquiridos indicaram um filho sendo que apenas 1,6% refere que o seu agregado familiar é composto por um máximo de três filhos. No que diz respeito à média de idades dos filhos, estas situam-se nos 14 anos para o 1º filho, 18 anos para o 2º filho e 22 anos para o 3.º filho. Ainda no que concerne ao agregado familiar, 25,7% dos inquiridos referem que coabitam com os seus progenitores. No entanto, não podemos concluir se os ascendentes estão a cargo dos inquiridos ou se, por outro lado, são os inquiridos que ainda fazem parte do agregado familiar dos seus pais.

Relativamente à distribuição dos respondentes por concelho de residência verificamos uma forte incidência na margem sul do Tejo, com forte expressão dos Concelhos de Setúbal (38%), Palmela (19,8%) e Moita (11,8%). Se compararmos com o concelho onde trabalham verificamos que existem algumas similitudes uma vez que 33,8% dos inquiridos trabalha no concelho de Setúbal. No entanto, constatamos que os concelhos de Almada (18,1%) e de Lisboa (10%) adquirem uma maior relevância enquanto local de trabalho fazendo aumentar as distâncias a percorrer quotidianamente entre os locais de trabalho, de residência e de estudo, o que não deixará de ter implicações sobre a capacidade de conciliação destas três esferas da vida quotidiana.

Quadro n.º 5 – Distribuição dos respondentes por concelho onde habitam e concelho onde trabalham

Concelho	% respondentes por concelho onde habitam	% respondentes por concelho onde trabalham
Setúbal	38%	33,8%
Palmela	19,8%	13,1%
Moita	11,8%	5,6%
Seixal	6,4%	13,1%
Barreiro	6,4%	5,6%
Almada	5,9%	18,1%
Sesimbra	5,3%	0%
Montijo	4,8	0%
Grândola	1,6%	0,6%
Lisboa	0%	10%
Total	100%	100%

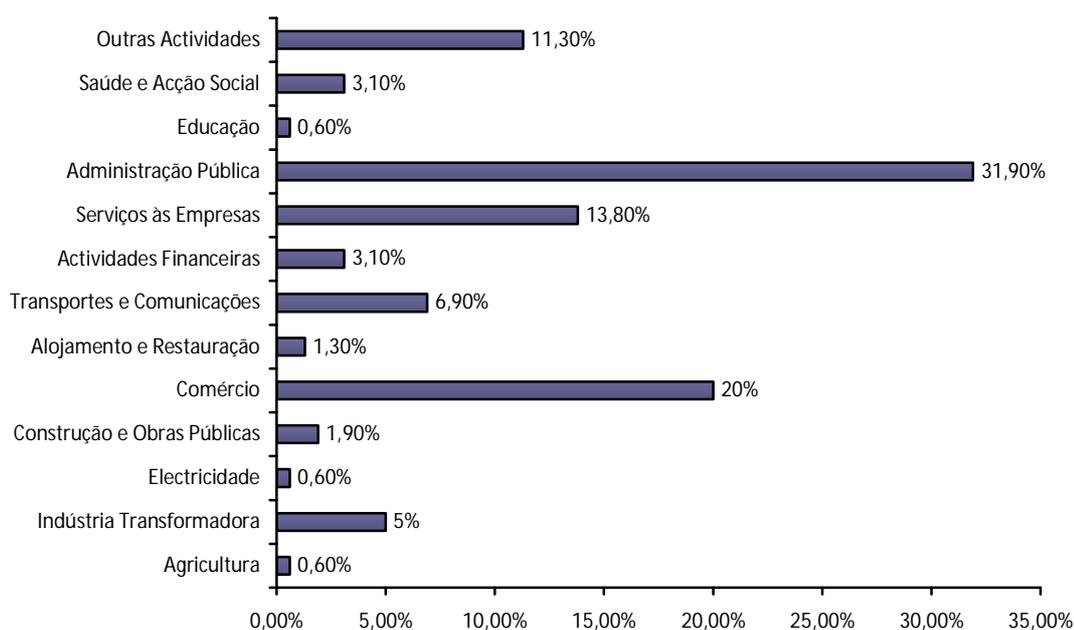
Fonte: Inquérito por questionário

Em termos de situação profissional, 81,3% dos inquiridos encontram-se a trabalhar por conta de outrem e cerca de 14,4% encontra-se em situação de desemprego. No que respeita à natureza do vínculo contratual, o contrato de trabalho por tempo indeterminado é apontado por 75% dos inquiridos como sendo o vínculo estabelecido com a empresa/organização onde trabalham. Apenas 16,9% dos participantes referem o contrato a termo certo como o tipo de vínculo de trabalho que mantêm. Quando inquiridos sobre a duração do tempo de trabalho 92,5% dos respondentes apontam para o regime de trabalho a tempo inteiro, existindo 6,9% que referem estar a trabalhar em regime de tempo parcial.

A antiguidade na organização onde trabalham, de acordo com as respostas dos inquiridos, apresenta uma média de 8 anos. De referir ainda que, no que diz respeito à idade com que começaram a trabalhar de forma regular, 31% indica os 18 anos e 22,2% refere os 19 anos, sendo a média de idades de início da vida profissional os 18 anos. Este facto levamos a concluir que muitos dos inquiridos deverão ter começado a trabalhar quando terminaram o ensino secundário dado estarem na correspondente faixa etária.

Quanto ao sector de actividade da empresa/organização onde os inquiridos trabalham, a administração pública, o comércio e as empresas de serviços são os sectores mais representados, com 31,9%, 20% e 13,8% respectivamente. Os sectores das actividades agrícolas, electricidade, gás e água e da educação apenas são referenciados por um inquirido cada.

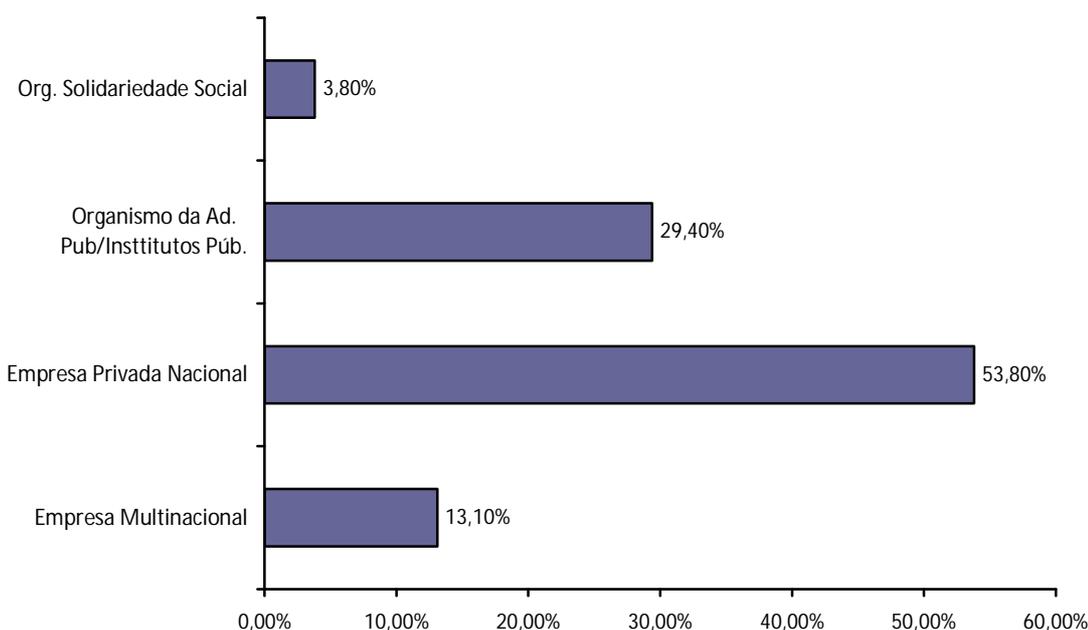
Gráfico n.º 1 – Distribuição dos inquiridos por sector de actividade das empresas/organizações onde trabalham



Fonte: Inquérito por questionário

Já no que respeita ao tipo de organização em que trabalham, 53,8% dos inquiridos referem a empresa privada nacional logo seguido pelos organismos da Administração Pública/Institutos Públicos com 29,4%. As empresas multinacionais são o local de trabalho para 13,1% dos inquiridos e, por fim, apenas 3,8% afirmam trabalhar em organismos de solidariedade social.

Gráfico n.º 2 – Distribuição dos inquiridos por tipo de empresa/organização



Fonte: Inquérito por questionário

No que concerne à dimensão da empresa/organização onde trabalham, 30,6% afirma trabalhar em empresas com mais de 1000 trabalhadores ao serviço, facto que evidencia alguma sobre representação deste dos trabalhadores estudantes oriundos deste tipo de empresas face ao seu reduzido número na região.

Quando questionados sobre a profissão que exercem, 44,4% dos inquiridos apontaram “assistente administrativo” e 18,2% “empregado comercial”, como podemos verificar no quadro n.º 6.

Quadro n.º 6 – Distribuição dos inquiridos por profissão

Profissão	N.º Participantes	%
Assistente Administrativo	83	44,4
Empregado(a) Comercial	34	18,2
Empregado Bancário	8	4,3
Operador de Máquinas	7	3,7
Militar	7	3,7
Técnico Contabilidade	6	3,2
Técnico Controlo de Qualidade	5	2,7
Segurança	5	2,7
Bombeiro	2	1,1
Empregado de Mesa	2	1,1
Professor	1	0,5
Total	160	85,6

Fonte: Inquérito por questionário

A análise da situação profissional do cônjuge permite-nos constatar que 83,5% dos inquiridos casados ou em união de facto referem que o cônjuge/companheiro(a) se encontra a trabalhar por conta de outrem, e só 11,8% indicam que se encontra desempregado(a). Também os organismos da Administração Pública são apontados por 43,4% como o local de trabalho do cônjuge/companheiro(a). Já no que respeita ao regime de horário de trabalho, 100% dos inquiridos indicam que o cônjuge/companheiro(a) tem um trabalho a tempo inteiro sendo 69,3% em regime de horário regular e 18,7% em regime de horário por turnos rotativos. De referir também que a profissão do cônjuge/companheiro(a) mais frequente é a de assistente administrativo denotando-se, no entanto, a existência de profissões com maior qualificação como é o caso de professor(a), enfermeiro(a), advogado(a) e médico(a).

3.2 – POLÍTICAS ORGANIZACIONAIS DE CONCILIAÇÃO DA TRIPLA JORNADA: ENTRE A ACEITAÇÃO E A RECOMPENSA

Quando questionados sobre a existência, no emprego, de políticas de conciliação entre a vida pessoal/familiar e académica, 59,7% dos inquiridos respondem afirmativamente. Foi

possível verificar que, as práticas de conciliação com maior frequência de respostas são: a flexibilidade de horários (23%), a redução de horário para trabalhadores estudantes (21,9%), a facilitação informal de horários (18,2%), a compactação de horas de trabalho e a possibilidade de mudança de turnos, sendo as duas últimas referidas por um pequeno número de respondentes (10,7%). Algumas das práticas de conciliação apontadas pelos nossos inquiridos corroboram o referido por Guerreiro e Pereira (2006) quando referem que algumas empresas portuguesas já estabelecem práticas que sustentam a possibilidade dos seus trabalhadores conciliarem a sua vida profissional, familiar e académica, nomeadamente através de sistemas de trabalho flexíveis com o trabalho em regime de *part-time* ou por turnos.

Ao relacionarmos a existência de práticas de conciliação nas empresas, onde os inquiridos trabalham, com o respectivo sector de actividade, o tipo de organização ou ainda o tipo de vínculo contratual os nossos resultados não evidenciam qualquer correlação entre estas variáveis.

Relativamente às formas de apoio social disponibilizadas pelas empresas onde trabalham, são apresentados no quadro n.º 7, por ordem decrescente, os principais apoios apontados pelos inquiridos.

Quadro n.º 7 – Formas de apoio social oferecidas pela empresa/organização onde os inquiridos trabalham

Apoios Sociais	N.º Inquiridos	%
Serviços Médicos	39	20,9
Serviços de Saúde	29	15,5
Transporte	28	15,0
Subsídio de apoio escolar para apoiar os filhos dos trabalhadores	17	9,1
Empréstimos financeiros	13	7,0
Licenças de parentalidade e assistência à família mais alargadas do que as previstas na lei	13	7,0
Creches/Infantários para filhos dos trabalhadores	12	6,4
Subsídio de apoio escolar para apoiar os trabalhadores nos estudos	11	5,9
Outras modalidades de prestação de cuidados a crianças e jovens	8	4,3
Subsídio para pagamento de serviços de apoio a dependentes	8	4,3

Fonte: Inquérito por questionário

Do quadro supra podemos verificar que a oferta de serviços médicos, de saúde e facilitação de transportes são os apoios com maior incidência nas respostas dos inquiridos. Assim, apesar das baixas frequências com que são referidos esses apoios sociais, confirma-se a existência nalgumas empresas/organizações a preocupação com a implementação de medidas que permitam a conciliação entre a vida pessoal e profissional dos seus trabalhadores na linha do que refere Rêgo (2007), que menciona a criação de creches, escolas, apoios financeiros, subsídios de apoio escolar, licenças de parentalidade mais alargadas, etc.

Outra variável que pretendíamos analisar era o recurso ao estatuto de trabalhador estudante na empresa onde trabalham. Assim, 80,6% dos inquiridos afirma tê-lo requerido. Dos 19,4% que indicam não ter solicitado o estatuto referem que se deve essencialmente “ao facto de estarem a trabalhar há pouco tempo na empresa” e, por isso, terem receio de solicitar o estatuto. Outros inquiridos referem que “não é prática na organização onde trabalham, usufruírem do estatuto” e, por último, alguns apontam como principal razão terem “receio de ver o contrato de trabalho não renovado por usufruírem dos direitos inerentes aos trabalhadores estudantes”. Tais afirmações estarão certamente relacionadas com as razões evocadas por Oliveira e Temudo (2008) que referem a existência de entidades patronais que fazem pressões, pouco explícitas, para com os trabalhadores para que estes se inibam de beneficiar das regalias previstas na legislação.

A análise dos dados do nosso estudo evidencia que não existe uma relação linear entre o vínculo contratual e/ou tipo de organização onde os inquiridos trabalham e o facto de terem solicitado o estatuto de trabalhador estudante. Destacamos também que, dos inquiridos que referiram ter solicitado à respectiva entidade patronal o estatuto de trabalhador estudante, apenas 39,4% afirmam usufruir da redução de horário de trabalho para frequência das aulas, apesar de 68,8% salientar que, habitualmente, usufruem do direito a dispensa de trabalho para a realização de provas de avaliação. Também Badalo (2006) no seu estudo conclui que não obstante os trabalhadores estudantes conhecerem os seus direitos, tendem a recluir o usufruto desses mesmos direitos uma vez que podem colocar em risco os seus empregos, pelo que só o fazem, nomeadamente no que respeita à redução de horário de trabalho e à dispensa anual de dois dias por cada exame, de forma pontual.

Relativamente aos comportamentos da empresa/organização perante o regresso dos seus trabalhadores na vida académica, os inquiridos apontam a existência de algumas atitudes de valorização e apoio ao seu percurso escolar. No quadro n.º 8 apresentamos

algumas variáveis que visam caracterizar as atitudes e comportamentos ao nível do contexto de trabalho as quais nos possibilitam concluir que existe uma relativa valorização simbólica da frequência do ensino superior a qual não tende a ter a mesma valorização no plano material.

Quadro n.º 8 – Opinião dos inquiridos relativamente ao modo como são vistos os trabalhadores estudantes na empresa/organização onde trabalham

	Média⁴	Desvio Padrão
No local de trabalho tirar uma licenciatura é visto com bons olhos.	3,72	2,650
No local de trabalho os superiores hierárquicos possibilitam o usufruto do estatuto de trabalhador estudante.	3,43	1,277
No local de trabalho os colegas não marginalizam quem usufruiu do estatuto de trabalhador estudante.	3,42	1,219
No local de trabalho é normal pedir o estatuto de trabalhador estudante.	3,33	1,325
No local de trabalho é habitual perguntarem como correm os estudos.	3,31	1,074
No local de trabalho são disponibilizadas condições para a frequência da licenciatura.	3,31	1,223
No local de trabalho existe facilidade de acesso à formação profissional.	3,29	1,090
No local de trabalho tirar uma licenciatura possibilita progressão na carreira.	3,19	1,270
No local de trabalho os superiores hierárquicos valorizam as competências desenvolvidas na licenciatura.	3,12	1,076
No local de trabalho os superiores hierárquicos preocupam-se com os problemas dos trabalhadores.	2,97	0,928
No local de trabalho tirar a licenciatura permite melhorar a situação salarial.	2,66	1,294

Fonte: Inquérito por questionário

⁴ Foi utilizada uma escala de 5 pontos em que 1 corresponde a discordo totalmente e 5 a concordo totalmente.

Os indicadores que em média são avaliados pelos respondentes como os principais comportamentos adoptados pelas empresas/organizações onde trabalham são os que se prendem, essencialmente, com o facto de tirar uma licenciatura ser visto com bons olhos, apesar do elevado desvio-padrão associado a este indicador, bem como o facto do usufruto do estatuto de trabalhador estudante não ser objecto de aparente estigmatização por parte das chefias directas e dos colegas. De referir que, de acordo com a opinião dos respondentes, é habitual serem questionados, no seu local de trabalho, relativamente ao desenvolvimento dos seus estudos. Por outro lado, os indicadores que em média são avaliados como tendo menos impacto são os relacionados com o facto de que a obtenção de grau académico permitir a progressão na carreira e a melhoria da situação salarial.

Para além do recurso às médias, realizamos uma análise factorial de componentes principais o que nos permitiu identificar dois factores em torno dos quais se agrupam os diferentes indicadores: um factor que remete para os respondentes que indicam a existência de comportamentos que designamos de aceitação das carreiras escolares, e em particular da condição de trabalhador estudante, e outro que remete para a existência de comportamentos que designamos de recompensa. Os dois factores obtidos não só apresentam uma elevada validade estatística ($KMO=0,855$) como representam uma elevada percentagem da variância explicada: 37% no factor 1 e 30% no factor 2.

Quadro n.º 9 – Relação entre a opinião dos inquiridos relativamente ao modo como são vistos na empresa/organização onde trabalham e as dimensões de aceitação e recompensa

Rotated Component Matrix⁵

	Component	
	Comportamentos de aceitação (factor 1)	Comportamentos de recompensa (factor 2)
No local de trabalho tirar uma licenciatura é visto com bons olhos	,787	,316
No local de trabalho são disponibilizadas condições para frequência da licenciatura	,787	,414
No local de trabalho os colegas não marginalizam quem usufrui do estatuto de trabalhador estudante	,768	-,038
No local de trabalho os superiores hierárquicos possibilitam o usufruto do estatuto de trab. estud.	,767	,330
No local de trabalho é habitual perguntarem como correm os estudos	,665	,472
No local de trabalho os superiores hierárquicos preocupam-se com os problemas dos trabalhadores	,633	,497
No local de trabalho é normal pedir o estatuto de trabalhador estudante	,514	,501
No local de trabalho tirar a licenciatura permite melhorar a situação salarial	,046	,852
No local de trabalho tirar uma licenciatura possibilita progressão na carreira	,287	,846
No local de trabalho os superiores hierárquicos valorizam as competências desenvolvidas na lic.	,445	,681
No local de trabalho existe facilidade de acesso à formação profissional	,520	,548
Eigenvalue	6,277	1,109
% da Variância explicada	37,067	30,077

Fonte: Inquérito por questionário

⁵ Os factores foram extraídos pelo método de componentes principais seguida de uma rotação Varimax. Os dois factores retidos, através da regra eigenvalue superior a 1, explicam 67,144% do total da variância. Para avaliar a validade da análise factorial foi utilizado o teste KMO (KMO=0,855)

Assim, enquanto o factor 1 - comportamentos de aceitação - nos remete para a existência de uma cultura organizacional em que os trabalhadores estudantes são suportados por um clima positivo em torno da sua opção de continuar estudos, clima esse gerado quer por colegas quer por superiores hierárquicos, o factor 2 – comportamentos de recompensa – agrega um conjunto de indicadores cujo traço comum está o facto de nos remeterem para a melhoria da situação profissional e salarial. Os resultados evidenciam a existência de duas lógicas que, não sendo antagónicas, enfatizam diferentes valores pessoais e organizacionais.

3.3 – DAS RAZÕES PARA O INGRESSO NO ENSINO SUPERIOR ÀS CONDIÇÕES DE ESTUDO

Relativamente ao regime de ingresso na ESCE/IPS, 62,6% dos inquiridos apontam a candidatura através do concurso nacional como a forma de ingresso utilizada, verificando-se também que 31,6% entraram no ensino superior através do concurso de acesso para maiores de 23 anos sendo que apenas 5,9% referem ter ingressado através do regime de transferência ou mudança de curso.

A análise das razões invocadas para o ingresso no ensino superior permite-nos concluir que é o aumento dos conhecimentos e das oportunidades profissionais que surgem como razões dominantes, as quais apresentam um reduzido desvio-padrão. Estes resultados corroboram a tese de Guerreiro e Abrantes (2007) para quem a valorização profissional e a possibilidade de progressão na carreira são os principais factores de ingresso no sistema de ensino. Entre as razões menos invocadas surge o acompanhamento dos filhos, a influência dos amigos e a influência da empresa. Se o acompanhamento dos filhos resulta, em parte, do elevado número de respondentes que afirma não ter filhos, as outras razões já os remetem para os contextos sociais e organizacionais em que estes trabalhadores estudantes se inserem e onde, aparentemente, não parece existir uma propensão à valorização do prosseguimento de estudos.

Quadro n.º 10 – Razões invocadas pelos inquiridos para o ingresso no ensino superior

Razões para o ingresso no ensino superior	Média⁶	Desvio-padrão
Por querer aumentar os meus conhecimentos	4,61	0,550
Para aumentar as oportunidades profissionais	4,35	0,832
Para poder progredir na carreira	3,73	1,327
Para melhorar o meu estatuto social	3,45	1,001
Para realizar um sonho que não pude realizar no passado	3,45	1,375
Para poder mudar de actividade profissional	3,31	1,352
Para conhecer pessoas novas	3,22	1,084
Por influência da minha família	2,69	1,087
Por influência da empresa onde trabalho	1,92	1,132
Porque fui desafiado por um(a) amigo(a)	1,92	1,280
Para poder acompanhar o(s) meus filho(s)	1,83	1,080

Fonte: Inquérito por questionário

Ao cruzarmos a variável sexo com as razões apontadas para ingresso no ensino superior verificamos que para as mulheres o “aumento de conhecimentos” e a “realização de um sonho passado” são factores mais importantes comparativamente com as razões invocadas pelos homens. Oliveira e Temudo (2008), na sua pesquisa relacionada com o regresso das mulheres à vida académica, já afirmavam que o mesmo se devia ao facto das mulheres pretenderem apostar no seu desenvolvimento e investimento pessoal. As autoras referem, ainda, que também as mulheres afirmavam que o regresso ao sistema de ensino se prendia com a realização de um sonho adiado pelas dificuldades de conciliação com a esfera familiar e profissional.

Outro aspecto relevante prende-se com o facto de, cerca de 46% das mulheres inquiridas, apontarem como factor muito importante para terem ingressado no ensino superior a “possibilidade de aumentarem as oportunidades profissionais”, um valor substancialmente superior ao referido pelos homens. Ao relacionarmos a evidência dos dados com as conclusões de Guerreiro e Pereira (2006) podemos constatar que tal facto se deve à dificuldade que as mulheres têm no acesso ao emprego, à progressão nas carreiras e à

⁶ Foi utilizada uma escala de 5 pontos em que 1 corresponde a nada importante e 5 a muito importante.

atribuição desigual de responsabilidades entre homens e mulheres. Daqui decorre que as mulheres sentem maior necessidade de se afirmarem através da obtenção do grau académico para que daí possam aceder às oportunidades de emprego e de carreira.

Quando questionados sobre as actividades pessoais e profissionais que foram mais afectadas desde que iniciaram os estudos na ESCE/IPS, 68,1% dos inquiridos referem que a assiduidade no trabalho não tem sido afectada. De referir ainda que, também no que diz respeito ao empenhamento no trabalho, 75,9% dos participantes afirmam que o mesmo tem sido muito pouco afectado. Em contrapartida, a vida pessoal parece ser a mais afectada aquando da necessidade de gestão do tempo dos inquiridos. Efectivamente, 50,3% refere que os cuidados com a casa foram bastante afectados, bem como as diversas actividades de lazer relacionadas com os passeios ao fim de semana (68,9%), as visitas a familiares (56,2%) e o estar com os amigos (71,1%). Também o tempo dispendido com a leitura (56,7%), assistir a programas de televisão (52,7%) e a participação em actividades cívicas (51,3%) foram, de acordo com as respostas dos participantes, bastante afectadas.

Quadro n.º 11 - Actividades mais afectadas em consequência da frequência do ensino superior

	Média⁷	Desvio-padrão
Passear ao fim de semana	3,87	1,216
Estar com os amigos	3,83	1,145
Ler livros de literatura	3,66	2,544
Visitar familiares	3,64	1,220
Ver televisão	3,50	1,257
Participar em actividades cívicas (políticas, recreativas, voluntariado, etc)	3,34	1,295
Cuidar da casa	3,27	1,371
Ir às compras para casa	3,15	0,997
Apoio aos filhos	2,31	1,530
Assiduidade no emprego	2,00	1,102
Empenhamento no emprego	1,98	1,012

Fonte: Inquérito por questionário

Relativamente ao grau de adequação das condições oferecidas pela Escola aos alunos trabalhadores estudantes, as percepções dos inquiridos podem dividir-se em duas grandes

⁷ Foi utilizada uma escala de 5 pontos em que 1 corresponde a nada afectado e 5 a muito afectado.

categorias: as que se prendem com os aspectos relacionais e as que se prendem com os aspectos estruturais. No que respeita aos aspectos relacionais é de referir a existência de uma percepção positiva, representada pelo valor das médias, relativamente à generalidade das variáveis que avaliam a relação professor aluno de entre as quais se contam: disponibilidade para apoiar os alunos fora da sala de aula, compreensão pelos atrasos e pelas faltas às aulas e compreensão pelos atrasos na entrega de trabalhos. Já no que respeita aos aspectos estruturais, nos quais incluímos fundamentalmente os horários dos serviços, com exceção dos horários dos bares (média de 2,85) e das aulas (média de 2,70) todos os restantes horários dos serviços são avaliados negativamente (médias inferiores a 2,30). Merece particular destaque, pela negativa, o horário dos serviços académicos cujo valor médio não ultrapassa 1,50. Estes resultados corroboram as conclusões do estudo de Oliveira e Temudo (2008), onde também se concluía que estes aspectos estruturais como os horários das secretarias, reprografias, bibliotecas, etc., eram pouco adequados às necessidades dos alunos trabalhadores estudantes.

Quadro n.º 12 – Adequação das condições oferecidas pela Escola aos trabalhadores-estudantes

	Média⁸	Desvio-padrão
Disponibilidade dos docentes para apoiar os alunos fora da sala de aula	3,84	0,898
Compreensão dos docentes relativamente aos seus atrasos no início das aulas	3,61	0,907
Compreensão dos docentes para as suas faltas às aulas	3,25	0,991
Compreensão por parte dos docentes relativamente aos prazos para entrega de trabalhos	3,04	0,985
Horário dos bares	2,85	0,898
Horário das aulas	2,70	0,761
Horário do Centro de Documentação	2,30	0,996
Disponibilidade dos serviços para resolver os seus problemas	2,27	0,915
Horário dos serviços de apoio ao estudante	2,18	0,831
Facilidade de acesso aos apoios sociais (bolsas de estudo)	1,77	0,928
Horário dos serviços académicos	1,50	0,707

Fonte: Inquérito por questionário

⁸ Foi utilizada uma escala de 5 pontos em que 1 corresponde a nada adequado e 5 a muito adequado.

Merece ainda uma referência o acesso aos apoios sociais (bolsas de estudo), já que apresenta um nível de adequação bastante reduzido (média de 1,77) o que pode contribuir, segundo Guerreiro e Abrantes (2007), para aumentar o risco de abandono escolar, sobretudo num contexto em que o desemprego tende a aumentar representado, entre os nossos inquiridos, 14,4% da população.

Para além do recurso às médias, realizamos uma análise factorial de componentes principais que nos permitiu identificar três factores em torno dos quais se agrupam os diferentes indicadores que medem a adequação das condições oferecidas pela Escola: um factor que remete para as atitudes e comportamentos dos docentes, outro que nos remete para os horários dos serviços básicos e um terceiro que nos remete para os horários dos serviços avançados. Os três factores obtidos apresentam uma razoável validade estatística ($KMO=0,671$) sendo a variância explicada de: 24,69% no factor 1, de 19,06% no factor 2 e de 18,72 no factor 3.

Quadro n.º 13 – Relação entre as condições oferecidas pela Escola aos trabalhadores-estudantes e as dimensões atitudes e comportamento dos docentes, horários dos serviços básicos e horários dos serviços avançados

Rotated Component Matrix⁹

	Component		
	Adequação das atitudes e comportamentos dos docentes (factor 1)	Adequação dos horários dos serviços básicos (factor 2)	Adequação dos horários dos serviços avançados (factor 3)
Disponibilidade dos docentes para apoiar os alunos fora da sala de aula	,802	-,232	,109
Compreensão dos docentes nos prazos de entrega de trabalhos	,775	,191	-,022
Compreensão dos docentes para as faltas às aulas	,771	,082	,345
Compreensão dos docentes para os atrasos no início de aula	,731	,147	-,092
Horário dos Serviços Académicos	-,060	,766	,196
Horários das aulas	,280	,752	-,066
Disponibilidade dos serviços para resolver os problemas	-,014	,531	,522
Facilidade de acesso aos apoios sociais	,063	-,224	,780
Horário dos Serviços de Apoio ao Estudante	,078	,314	,680
Horário do Centro de Documentação	,069	,452	,588
Eigenvalue	3,015	2,013	1,219
% da variância explicada	24,688	19,062	18,720

Fonte: Inquérito por questionário

⁹ Os factores foram extraídos pelo método de componentes principais seguida de uma rotação Varimax. Os três factores retidos, através da regra eigenvalue superior a 1, explicam 62,7% do total da variância. Para avaliar a validade da análise factorial foi utilizado o teste KMO (KMO=0,671)

Os factores identificados remetem-nos para diferentes grupos de valoração da adequação das condições oferecidas pela Escola aos trabalhadores estudantes sendo que, uns se associam em torno dos designados aspectos relacionais associados às atitudes e comportamentos dos docentes, em particular no que respeita aos seus comportamentos compreensivos face à especificidade da condição destes estudantes, outros se associam em torno dos horários do que designamos de serviços básicos por serem de utilização regular e, outros, associam-se em torno dos horários dos serviços avançados por, tendencialmente, serem utilizados em fases mais complexas do percurso académico, nomeadamente aquando da realização dos trabalhos finais de curso.

3.4 – O QUE MUDOU NA VIDA PESSOAL E FAMILIAR DOS TRABALHADORES-ESTUDANTES?

No que diz respeito aos problemas de conciliação da tripla jornada foi solicitado aos inquiridos que identificassem a(s) pessoa(s) a quem recorrem habitualmente para a realização das tarefas domésticas. Dos resultados podemos verificar que o cônjuge surge como a principal ajuda na realização das tarefas domésticas (média de 2,38) realçando-se, como referem Guerreiro e Abrantes (2007), a importância da articulação com o cônjuge na conciliação da vida escolar, profissional e familiar. No entanto, um grande número de inquiridos não indicam qualquer ajuda na realização dessas tarefas, do que se depreende serem eles próprios que as realizam. Recorrer a amigos ou a filhos é prática pouco usual já que são fontes de apoio pouco mencionadas.

Quadro n.º 14 – Principais apoios na realização das tarefas domésticas

	Média¹⁰	Desvio-padrão
Cônjuge	2,38	1,659
Pais/sogros	2,06	1,328
Empregada(o) doméstica	1,45	1,074
Filhos	1,38	0,978
Amigos	1,07	0,518

Fonte: Inquérito por questionário

¹⁰ Foi utilizada uma escala de 5 pontos em que 1 corresponde a nunca e 5 a sempre.

Uma análise mais minuciosa dos dados permite-nos referir ainda que um número substancial de respondentes não indica qualquer apoio na realização de tarefas domésticas, denotando-se que são os homens que utilizam, com maior frequência, o apoio do cônjuge sendo que, no caso das mulheres, são poucas as que indicam que contam com o apoio do seu cônjuge para a realização dessas tarefas. Confirma-se, assim, que, tal como refere Perísta (2000), a realização das tarefas domésticas e de prestação de cuidados à família continuam a constituir um domínio largamente feminizado. Apesar disso, os resultados do nosso estudo também permitem afirmar que cerca de 20% das mulheres indicam que recorrem à ajuda dos seus companheiros o que, como refere Poeschl (2000), não deixa de ser uma esperança face à possibilidade de um papel mais activo por parte dos homens na esfera familiar.

Constatando-se que parte dos inquiridos recorre ao apoio de empregada(o) doméstica, procuramos saber qual a importância relativa desse apoio. Assim, quando questionados sobre o número de horas semanais trabalhadas pela empregada(o) doméstica, foi-nos indicado por 42,4% dos inquiridos que apenas recorrem a este tipo de apoio de 1 a 5 horas semanais sendo que se destina à limpeza da casa e tratamento da roupa. Estes corroboram as afirmações de Perísta (2000) que refere que em Portugal mostram o recurso a apoio doméstico profissionalizado (empregada doméstica) é pouco frequente, sendo poucos os agregados familiares que dispõe regularmente de alguém para a realização das tarefas domésticas, o que é explicado, em parte, pelos baixos rendimentos dos agregados familiares portugueses.

Quadro n.º 15 – Frequência com que utilizam o apoio de empregada doméstica na realização de tarefas domésticas

Regularidade	Respondentes	%
Nunca	150	83,3
Quase nunca	5	2,8
Ocasionalmente	3	1,7
Com alguma frequência	18	10,0
Sempre	4	2,2
Total	180	100,0

Fonte: Inquérito por questionário

Tendo em conta que, as dificuldades de conciliação da tripla jornada destes trabalhadores estudantes interferem, em grande medida, na sua disponibilidade para participação nas tarefas inerentes à sua vida pessoal e familiar foi solicitado aos inquiridos que indicassem a regularidade com que participam em determinadas tarefas no seu dia a dia. Da análise dos resultados podemos destacar que, continuam a existir assimetrias entre homens e mulheres no que diz respeito ao tempo dispendido na realização de tarefas domésticas e apoio a filhos e familiares conforme estudos anteriores têm vindo a confirmar (Cruz, 2004). Efectivamente, a leitura dos resultados aponta para a existência de diferenças óbvias na assunção de responsabilidades ligadas às tarefas da casa, segundo o sexo do inquirido. Quando questionados sobre a regularidade com que participavam na limpeza da casa 87% dos inquiridos do sexo feminino afirmam ser elas próprias a ter essa responsabilidade. Por outro lado, nesta matéria, apenas 35% dos inquiridos do sexo masculino admitem realizar tarefas relacionadas com a limpeza da casa.

Quadro n.º 16 – Regularidade de participação dos inquiridos na realização das diversas tarefas domésticas

Regularidade de participação nas diversas tarefas domésticas	Sexo Feminino	Sexo Masculino
Limpeza da casa	87,0%	35,0%
Tratamento da roupa	86,2%	29,6%
Compras para a casa	80,5%	64,7%
Cuidar dos filhos na doença	32,0%	27,0%
Acompanhamento dos filhos nos estudos	25,5%	27,9%
Alimentação dos filhos	33,3%	17,6%
Levar os filhos à escola	24,5%	23,5%
Cuidar do automóvel	57,9%	98,6%
Tratamento de pequenas reparações domésticas	34,8%	81,7%

Fonte: Inquérito por questionário

Também no que concerne às actividades relacionadas com o tratamento da roupa e à participação nas compras para a casa, é no universo feminino, com uma incidência de 86,2% e 80,5% respectivamente, que estas actividades domésticas constituem uma obrigação permanente ou bastante frequente. Relativamente ao tempo dispendido com os filhos, nomeadamente em relação aos cuidados na doença, ao acompanhamento dos estudos, na sua alimentação e no transporte para a escola, os dados apontam para a existência de uma maior equidade na participação do pai e da mãe nessas tarefas, dados estes corroborados pelo estudo de Oliveira e Temudo (2008) no qual se conclui, igualmente, que existe uma maior partilha de tarefas nos assuntos relativos às crianças verificando-se que estas actividades relacionadas com o cuidado dos filhos tem vindo a beneficiar de uma cada vez maior participação masculina. No que diz respeito à participação nos cuidados com o automóvel (manutenção, limpeza) e no tratamento de pequenas reparações domésticas verifica-se que existe uma maior participação dos homens na realização destas tarefas.

Para analisar os efeitos do prosseguimento de estudos sobre a conciliação das dimensões da tripla jornada destes trabalhadores estudantes, realizamos uma análise factorial de componentes principais que nos permitiu identificar três factores em torno dos quais se agrupam os diferentes indicadores: um factor que remete para os respondentes que indicam assinalam a influência sobre a vida pessoal/lazer, outro que remete para a influência sobre a vida profissional e, um terceiro, que remete para a influência sobre a vida doméstica. Os três factores obtidos apresentam uma validade estatística de qualidade média ($KMO=0,769$) e uma percentagem da variância explicada bastante diferenciada: 36,18% no factor 1, 17,05% no factor 2 e 15,96% no factor 3.

Quadro n.º 17 – Dimensões da tripla jornada afectadas pela dificuldade de conciliação da vida escolar, profissional e doméstica com a frequência do ensino superior

Rotated Component Matrix¹¹

	Component		
	Influência na vida pessoal/lazer (factor 1)	Influência na vida profissional (factor 2)	Influência na vida doméstica (factor 3)
Visita a familiares afectada desde o início dos estudos na ESCE/IPS	,854	,147	,148
Estar com amigos afectado desde o início dos estudos na ESCE/IPS	,831	,351	,079
Passear ao fim de semana afectado desde o início dos estudos na ESCE/IPS	,803	,305	,191
Ver televisão afectado desde o início dos estudos na ESCE/IPS	,702	-,153	,238
Participação em actividades cívicas afectada desde o início dos estudos na ESCE/IPS	,692	-,308	-,030
Cuidar da casa afectado desde o início dos estudos na ESCE/IPS	,647	,059	,470
Ler livros de literatura foi afectado desde o início dos estudos na ESCE/IPS	,551	,075	,528
Assiduidade no trabalho afectada desde o início dos estudos na ESCE/IPS	,014	,899	,094
Empenhamento no trabalho afectado desde o início dos estudos na ESCE/IPS	,105	,818	-,139
Apoio aos filhos foi afectado desde o início dos estudos na ESCE/IPS	-,006	-,142	,870
Ir às compras para casa afectado desde o início dos estudos na ESCE/IPS	,456	,121	,590
Eigenvalue	4,713	1,818	1,081
% da variância explicada	36,179	17,057	15,965

Fonte: Inquérito por questionário

¹¹ Os factores foram extraídos pelo método de componentes principais seguida de uma rotação Varimax. Os três factores retidos, através da regra eigenvalue superior a 1, explicam 69,2% do total da variância. Para avaliar a validade da análise factorial foi utilizado o teste KMO (KMO=0,769)

Com maior percentagem da variância explicada surge a influência que a frequência do ensino superior gerou ao nível da vida pessoal e de lazer, dimensão que adquire relevância não só pelas características da população em estudo, relativamente jovem e sem filhos, mas também por apresentar valores factoriais elevados, particularmente no que respeita ao “visitar familiares”, “estar com amigos” e “passear ao fim de semana”. A vida profissional, por sua vez, também não é imune à gestão dos quotidianos tripartidos na medida em que o factor que lhe corresponde agrupa os inquiridos para quem a “assiduidade” e o “empenhamento” no trabalho sofre influências. Por último, o terceiro factor agrupa os efeitos sobre o “cuidar dos filhos” e “ir às compras”, pelo que o designamos de efeito sobre a vida doméstica em sentido mais restrito.

CONCLUSÕES

O bem-estar das pessoas está estreitamente relacionado com a qualidade da sua integração no mercado de trabalho. No entanto, actualmente, as exigências e os requisitos de vivência e de desempenho profissional impostos a homens e mulheres no mundo do trabalho impedem uma vida pessoal/familiar adequada assim como uma vida académica. Por isso, facilitar a conciliação da vida no trabalho com as responsabilidades familiares implica melhorar as condições do mercado de trabalho. É necessário gerar condições que permitam a homens e mulheres escolher diferentes formas de equilíbrio entre a vida familiar e o trabalho remunerado, em distintos momentos de seu ciclo de vida. Neste sentido, torna-se também necessário que as responsabilidades familiares deixem de ser um factor de discriminação no mercado de trabalho (Perista et al, 2008).

As políticas de conciliação devem assumir-se enquanto instrumento que procure articular as actividades familiares e domésticas com a vida profissional quer dos homens quer das mulheres, procurando-se modificar a rígida atribuição de papéis e trabalhos para ambos. O alcance da igualdade de oportunidades no campo do trabalho requer que homens e mulheres partilhem o trabalho doméstico e não só o trabalho remunerado e revalorizem a importância de ambas as esferas para o bem-estar da sociedade (Perista, 2000).

Em Portugal, tem-se verificado, nos últimos anos, a aposta dos trabalhadores no aumento das suas qualificações procurando no reingresso ao ensino, recorrente ou superior, a sua valorização pessoal e a ascensão profissional. No entanto, pese embora as suas motivações, como referem Guerreiro e Abrantes (2007), são muitas as dificuldades que encontram nestes quotidianos tripartidos.

O trabalho de investigação empírica desenvolvido junto dos alunos trabalhadores estudantes inscritos nas licenciaturas em regime pós laboral e nocturno da Escola Superior de Ciências Empresariais do Instituto Politécnico de Setúbal, pretendeu compreender como é que esses estudantes conciliam a tripla jornada – trabalho, escola e vida pessoal/familiar e de que forma as políticas de gestão de recursos humanos das organizações influenciam o modo como conciliam esses quotidianos tripartidos.

Na investigação foram inquiridos 187 estudantes trabalhadores, com um média etária de 34 anos sendo que, os inquiridos do sexo feminino foram em número superior (62%) e, no que diz respeito ao estado civil os respondentes são, maioritariamente, casados.

No que diz respeito ao concelho onde habitam e trabalham verifica-se que estes trabalhadores estudantes residem, todos eles, na margem sul do Tejo, com uma maior predominância do concelho de Setúbal verificando-se, no entanto, que no que diz respeito ao

concelho onde trabalham 10% dos inquiridos referem trabalhar no concelho de Lisboa, situação que, ao alargar a amplitude geográfica entre os espaços de residência, de trabalho e de estudo, tende a dificultar a gestão dos seus quotidianos tripartidos.

Relativamente à sua situação profissional os inquiridos (81,3%) estão empregados sendo que a maioria detém um vínculo contratual a tempo indeterminado, em regime de trabalho por tempo inteiro. No que diz respeito ao tipo de organização onde trabalham verificou-se que predomina a empresa privada nacional e a profissão mais referenciada pelos inquiridos foi a de assistente administrativo.

A forma de ingresso no ensino superior foi apontada, pela maioria dos inquiridos, como sendo a candidatura através do concurso nacional de acesso sendo que, os principais motivos que estes trabalhadores estudantes apontam para ingressar no ensino superior são: o aumento de conhecimentos e a possibilidade de obter melhores oportunidades profissionais. De facto, o investimento na carreira e a possibilidade de alcançar novas perspectivas profissionais só conseguidas através da obtenção de um novo grau académico parecem também representar uma parte significativa das razões invocadas.

Contudo, de acordo com os dados recolhidos, ao cruzarmos a variável sexo com as motivações apresentadas, podemos concluir que para algumas mulheres a formação superior parece representar não só a possibilidade de aumento de conhecimentos e de valorização profissional, mas também a realização de um sonho do passado que ficou “adormecido” pela impossibilidade de prosseguir estudos quando concluíram o ensino secundário.

Relativamente às dificuldades que os trabalhadores estudantes encontram no contexto escolar, os dados revelam que existe alguma insatisfação no que concerne aos horários de funcionamento de alguns serviços, nomeadamente serviços académicos, serviços de apoio ao estudante e centro de documentação, não lhes permitindo o fácil acesso a esses serviços. Por outro lado, a análise dos dados também evidencia o elevado grau de satisfação destes estudantes face à disponibilidade dos docentes para apoiar os alunos fora da sala de aula e pela compreensão demonstrada pela sua condição de trabalhadores estudantes verificando-se, assim, uma aparente boa relação professor-aluno.

No que concerne às implicações da condição de estudante sobre a sua vida profissional e pessoal/doméstica, os dados permitem concluir que essas dimensões da vida são afectadas de modo diferente consoante os grupos. A análise factorial permite-nos concluir que se para uns é o que designamos de vida pessoal, nomeadamente a visita a familiares, o estar com amigos e passear ao fim de semana, que é mais afectado, para outros

é a vida profissional, nomeadamente no que respeita à assiduidade e ao empenhamento no trabalho, e, para outros ainda, é a vida doméstica que parece mais afectada.

Apesar dos resultados obtidos evidenciarem, na perspectiva dos trabalhadores, a existência de um conjunto de práticas de gestão de recursos humanos que vão no sentido de contribuir para conciliar as várias esferas da sua vida quotidiana, nomeadamente a flexibilidade e a redução de horários, a facilitação informal de horários e a compactação de horas de trabalho, salienta-se que ainda há um longo caminho a percorrer uma vez que é bastante notória a ausência de tais práticas na maioria das organizações. Verificou-se também que, no que diz respeito a formas de apoio social por parte das organizações aos seus trabalhadores, estas, embora pouco comuns, traduzem-se essencialmente na disponibilização de serviços médicos, de apoio na saúde e no transporte. Por último, importa referir que muitos dos trabalhadores estudantes apesar de terem conhecimento dos direitos inerentes à sua condição de trabalhador estudante, não usufruem dos direitos que legalmente lhe estão atribuídos.

No que diz respeito às limitações do estudo podemos destacar, em primeiro lugar, as opções que foram efectuadas em termos metodológicos. Com efeito, as limitações de ordem temporal implicaram apenas a utilização do método quantitativo, através do inquérito por questionário, o que condicionou a possibilidade de se aprofundar algumas questões, só conseguidas através de um método de estudo qualitativo, com o recurso à entrevista uma vez que, o seu carácter interactivo possibilitaria a exploração de alguns resultados, conforme refere Giddens (2000:649) “Todos os métodos de investigação (...), têm as suas vantagens e limitações. Por isso, é vulgar combinar vários métodos num único processo de investigação, usando cada um deles para completar e testar os outros”.

Uma outra limitação prende-se com o número de inquéritos recolhidos. Como podemos constatar, face ao número de alunos inscritos nas licenciaturas em regimes pós laboral e nocturno (560 alunos), apenas foi possível estudar uma amostra de 187 alunos. Tal facto deveu-se à fraca afluência dos alunos às aulas e, uma vez mais, às limitações de tempo que impediram a continuação da recolha dos dados em sala de aula.

Importa ainda destacar o facto de, na construção do inquérito, não se ter tido em conta a variável ano curricular em que o aluno se encontra inscrito o que, ao nível da interpretação de algumas variáveis, nomeadamente no que diz respeito às percepções dos alunos face às condições oferecidas pela Escola aos trabalhadores estudantes, poderiam permitir uma interpretação mais ricas dos resultados.

Ainda no que diz respeito à construção do inquérito, a questão relacionada com a composição do agregado familiar encontra-se pouco clara uma vez que quando o inquirido responde que os seus ascendentes fazem parte do seu agregado familiar não podemos concluir se os ascendentes são seus dependentes ou se é o inquirido que ainda habita e depende dos seus ascendentes.

BIBLIOGRAFIA

- ABRAMO, L. e RANGEL, M. (2005). **Negociación colectiva y equidad de género**. Santiago, OIT.
- ALVES, N. (2009). **Inserção Profissional e Formas Identitárias**. Lisboa, Educa.
- BADALO, C. (2006). **Educação de adultos e ensino recorrente: quando o desejo de ser se cruza com a razão**. Lisboa, FC-UL (Dissertação de Mestrado).
- BARDIN, L. (1977). **Análise de Conteúdo**. Lisboa, Edições 70.
- BELL, J. (2004). **Como realizar um Projecto de Investigação**. Lisboa, Gradiva.
- BOURDIEU, P. (1998). **La Domination Masculine**. Paris, Éditions du Seuil.
- CABRAL, M. V. (2000). **Trabalho e Cidadania – Atitudes Sociais dos Portugueses**. Lisboa, ICS.
- CARDOSO, A. (1997). **Trabalho Feminino em Portugal: valorização da mulher na economia ou valorização da economia com a mulher?**. Lisboa, CITE.
- CARMO, H. e FERREIRA, S. (1998). **Metodologia de Investigação**. Lisboa: Universidade Aberta.
- CHAMBEL, M. e SANTOS, M. (2009). Práticas de Conciliação e Satisfação no Trabalho: mediação da facilitação do trabalho na família. **Estudos de Psicologia**, vol. 26, nº 3, pp. 275-286.
- CRITTENDEN, A. (2002). **The price of motherhood**. New York, First Owl Books.
- CRUZ, S. (2004). Retrato de trabalhadoras da linha de caixa de uma grande superfície. **Análise Social**, vol. XXXIX (172), pp. 571-594.
- DULK, L.; DOORNE-HUISKES, A. e SHIPPERS, J. (1999). Organizações “amigas da família”: Uma comparação internacional. **Sociologia Problemas e Práticas**, nº 29, pp. 31-50.
- DUXBURY, L. e HIGGINS, C. (1991). Gender differences in work-family conflict. **Journal of Applied Psychology**, vol. 76, pp. 60-74.
- DUXBURY, L.; HIGGINS, C. e JOHNSON, K. L. (1999). **An examination of the implications and costs of work-life conflict in Canada**. Disponível em www.phac-aspc.gc.ca/dca-dea/publications/duxbury_e.html (consultado em 09/06/2010).
- FERREIRA, V. (2005). “O inquérito por questionário na construção de dados sociológicos”. In A. S. Silva e J. M. Pinto (orgs). **Metodologia das Ciências Sociais**, 13ª ed., Porto: Edições Afrontamento.
- FIDEL, R. (1992). **The case study method**. Englewood CO: Libraries Unlimited.

- FONTAINE, A.; ANDRADE, C.; MATIAS, M.; GATO, J. e MENDONÇA, M. (2007). Family and work division in dual earner families in Portugal. In I. Cresp: **Gender mainstreaming and family policy in Europe: perspectives, research and debates**. Milan, Vita e Peniero.
- GHIGLIONE, R. e MATALON, B. (1992). **O Inquérito: Teoria e Prática**. Oeiras: Celta Editora.
- GIL, A. (1989). **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 2.^a Edição, São Paulo: Editora Atlas.
- GORNICK, J. C. e MEYERS, M. (2003). **Families that work: policies for reconciling parenthood and employment**. New York, Russel Sage Foundation.
- GUERREIRO, M. D. e PEREIRA, I. (2006). **Responsabilidade Social das Empresas, Igualdade e Conciliação Trabalho-Família – Experiências do Prémio Igualdade é Qualidade**. Lisboa, CITE.
- GUERREIRO, M. D.; LOURENÇO, V. e PEREIRA, I. (2006). **Boas Práticas de Conciliação entre Vida Profissional e Vida Familiar**. 4.^a edição, Lisboa, CITE.
- GUERREIRO, M. D. e ABRANTES, P. (2007). **Transições Incertas – Os jovens perante o trabalho e a família**. 2.^a edição, Lisboa, CITE.
- HALL, D. e RICHTER, J. (1988). Balancing work life and home life: What can organizations do to help?. **The Academy of Management Executive**, 3, Vol. 2, pp. 213-223.
- HILL, M. e HILL, A. (2005). **Investigação por Questionário**. 2.^a edição, Lisboa: Edições Sílabo.
- INE (2005). **Estatísticas do Emprego**. Lisboa, INE.
- MATIAS, M.; FONTAINE, A.; SIMÃO, C.; OLIVEIRA, E. e MENDONÇA, M. (2010). **A conciliação trabalho-família em casais de duplo emprego**. Actas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia, Universidade do Minho.
- MOREIRA, J. (2004). **Questionários: Teoria e prática**. Coimbra, Almedina.
- OLIVEIRA, M. e TEMUDO, E. (2008). Mulheres Estudantes Trabalhadoras na Universidade do Porto – Uma Licenciatura ‘fora de tempo’ ou ‘sem tempo’?. **Ex-aequo**, n.º 18, pp. 147-173.
- PERISTA, H.; FREITAS, F.; MAXIMIANO, S. e FONTAINHA, E. (1999). **Os usos do tempo e o valor do trabalho: uma questão de género**. Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade.

- PERISTA, H.; MAXIMIANO, S. e FREITAS, F. (2000). **Família, Género e Trajectórias de vida: uma questão de (usos do) tempo**. Coimbra, IV Congresso Português de Sociologia. Disponível em http://www.aps.pt/cms/docs_prv/docs/DPR462dffeb8da19_1.pdf (consultado em 12/06/2010).
- PERISTA, H. (2000). Género e Trabalho não pago: os tempos das mulheres e os tempos dos homens. **Análise Social**, 37 (163), pp. 447-474.
- PERISTA, H.; GUERREIRO, M. D.; JESUS, C. e MORENO, M. L. (2008). Igualdade de Género no quadro da responsabilidade social – O projecto EQUAL diálogo social e igualdade nas empresas. **Ex-aequo**, n.º 18, pp. 103-120.
- PERNAS, G.; FERNANDES, M. e GUERREIRO, M. D. (2008). **Guião para a Implementação de Planos de Igualdade nas Empresas**. Lisboa, ISCTE.
- POESHL, G. (2000). Trabalho doméstico e poder familiar: práticas, normas e ideias. **Análise Social**, vol. 35 (156), pp. 695-719.
- QUIVY, R. e CAMPENHOUDT, L.V. (2003). **Manual de Investigação em Ciências Sociais**. 3ª edição, Lisboa, Gradiva.
- RAZAVI, S. (2007). **The political and social economy or care in a development context: Conceptual issues, research questions and policy options**. Paper no. 3 (UNRISD Programme on Gender and Development, Geneva). Disponível em [http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/\(httpAuxPages\)/2DBE6A93350A7783C12573240036D5A0/\\$file/Razavi-paper.pdf](http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/(httpAuxPages)/2DBE6A93350A7783C12573240036D5A0/$file/Razavi-paper.pdf) (consultado em 20/06/2010).
- RÊGO, M. C. (2007). **Conciliação entre a vida profissional, a vida pessoal e familiar – novos desafios para os parceiros sociais e as políticas públicas**. Lisboa, CITE.
- SANTOS, M. J. et al (2005). **Desenvolvimento Sustentável e Responsabilidade Empresarial**. Oeiras: Celta Editora.
- SARACENO, C. (1997). **Sociologia da Família**. Lisboa, Editorial Estampa.
- SILVA, A. e PINTO, J. (2003). **Metodologia das Ciências Sociais**. 12ª edição, Porto: Edições Afrontamento.
- SORJ, B.; FONTES, A. e MACHADO, D. (2007). Políticas e práticas de conciliação entre trabalho e família no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, vol. 37, n.º 132, pp. 573-594.
- ROSA, T. (2000). **Trabalho Precário – Perspectivas de Superação**. Lisboa, CITE.
- TORRES, A. (2004). **Homens e Mulheres entre Família e Trabalho**. Lisboa, CITE.
- VALA, J. (1986). **Metodologia das Ciências Sociais**. Porto, Edições Afrontamento.
- YIN, R. (1994). **Case study research: design and methods**. 2.ª edição, Thousand Oaks: Sage Publications.

ANEXO 1

QUESTIONÁRIO

QUESTIONÁRIO

Este questionário surge no âmbito da realização de uma tese de mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos na ESCE/IPS e tem como objectivo aferir a percepção dos estudantes trabalhadores relativamente às práticas de gestão de recursos humanos, existentes nas organizações onde trabalham, que permitam a conciliação da escola, trabalho, vida pessoal e familiar.

Os dados fornecidos são confidenciais e anónimos, utilizados unicamente para uso exclusivo do autor. Peço-lhe, assim, que seja o mais sincero possível no seu preenchimento.

Desde já, apresento-lhe os meus sinceros agradecimentos pela sua disponibilidade.

DADOS PESSOAIS

1. Idade: _____ anos

2. Sexo:

(1) Feminino (2) Masculino

3. Estado Civil:

(1) Casado(a)/União de Facto

(2) Solteiro(a)

(3) Divorciado(a)

(4) Viúvo(a)

4.1. Por favor, indique o número de pessoas que compõe o seu agregado familiar (pessoas que partilham o mesmo tecto)

	Descendentes – Filhos	Ascendentes – Pais	Irmãos/cunhados	Outros
Nº de pessoas				

4.2. Tem filhos menores ou dependentes?

(1) Sim

(2) Não

4.3. Se respondeu sim, por favor, indique as respectivas idades dos seus filhos:

(1)_____anos; (2)_____anos; (3)_____anos; (4)_____anos; (5) _____anos;

5. Qual o seu Concelho de residência habitual: _____

6. Qual a sua situação profissional?

(1) Trabalhador por conta de outrem

(2) Desempregado(a)

(3) Trabalhador por conta própria com pessoal ao serviço

(4) Trabalhador por conta própria sem pessoal ao serviço

(5) Outra. Qual? _____

7. Qual a sua profissão? _____

8. Se está empregado(a) há quantos anos está na empresa/organização onde trabalha actualmente?
_____ anos

9. Com que idade começou a trabalhar de forma regular? _____ anos

10. Qual o seu Vínculo Contratual com a empresa/organização onde trabalha?

(1) Contrato a termo certo

(2) Contrato por tempo indeterminado

(3) Outro. Qual? _____

11. Como classifica o seu emprego quanto à duração do seu tempo de trabalho?

(1) A tempo parcial

(2) A tempo inteiro

12. Qual a tipo de Horário de Trabalho praticado?

(1) Regular (horário diurno fixo)

(2) Flexível

(3) Isenção de horário

(4) Por turnos rotativos

(5) Por turnos fixos

13. Qual o sector de actividade em que se insere a sua empresa/organização?

(1) Agricultura

(9) Transportes e Comunicações

(2) Pescas

(10) Actividades Financeira

(3) Indústria Extractiva

(11) Serviços às Empresas

(4) Indústria Transformadora

(12) Administração Pública

(5) Electricidade, Gás e Água

(13) Educação

(6) Construção e Obras Públicas

(14) Saúde e Acção Social

(7) Comércio

(15) Outras Actividades

(8) Alojamento e Restauração

14. Em que Concelho trabalha? _____

15. Assinale o tipo de empresa/organização onde trabalha:

- (1) Empresa Multinacional
- (2) Empresa privada Nacional
- (3) Organismo da administração pública/Instituto Público
- (4) Organismo de Solidariedade Social (IPSS, ONG, etc)

16. Qual a dimensão da empresa/organização onde trabalha?

- (1) < 10 trabalhadores
- (2) 10 a 199 trabalhadores
- (3) 200 a 499 trabalhadores
- (4) 500 a 999 trabalhadores
- (5) > 1000 trabalhadores

Só para casados/união de facto

Se respondeu que o seu estado civil é Casado(a)/União de Facto responda, por favor, às questões seguintes. Se assinalou qualquer outro estado civil, poderá avançar para a questão 22.

17. Qual a sua Situação Profissional do cônjuge/companheiro(a)?

- (1) Trabalhador por conta de outrem
- (2) Desempregado(a)
- (3) Trabalhador por conta própria com pessoal ao serviço
- (4) Trabalhador por conta própria sem pessoal ao serviço
- (6) Outra. Qual? _____

18. Qual a natureza da Entidade Patronal do cônjuge/companheiro(a)?

- (1) Empresa Multinacional
- (2) Empresa privada Nacional
- (3) Organismo da administração pública/Instituto Público
- (4) Organismo de Solidariedade Social (IPSS, ONG, etc.)

19. Qual a profissão do cônjuge/companheiro(a)?

20. Como classifica o emprego do seu cônjuge quanto à duração do seu tempo de trabalho?

(1) A tempo parcial

(2) A tempo inteiro

21. Qual a tipo de Horário de Trabalho praticado pelo seu cônjuge?

(1) Regular (horário diurno fixo)

(2) Flexível

(3) Isenção de horário

(4) Por turnos rotativos

(5) Por turnos fixos

POLÍTICAS QUE PROMOVEM A CONCILIAÇÃO ENTRE VIDA PROFISSIONAL, FAMILIAR E ACADÉMICA

22. Na sua empresa existem políticas que promovam a conciliação entre a vida profissional/familiar e académica?

(1) Sim

(2) Não (*se respondeu não, passe para a questão 25*)

23. Assinale as práticas de gestão de recursos humanos destinadas a promover a conciliação da vida profissional/familiar e académica existentes na sua empresa:

(a) Redução das horas de trabalho para trabalhadores estudantes

(b) Flexibilização dos horários

(c) Isenção de Horário

(d) Compactação das horas de trabalho semanal por forma a permitir o aumento de dias livres

(e) Modalidades de tele-trabalho

(f) Facilitação informal de horários para atender às necessidades pessoais dos trabalhadores

(g) Possibilidade de mudança de turno

(h) Outras. Quais? _____

24. Que formas de apoio social, oferece a empresa onde trabalha?

- (1) Creches/Infantários para os filhos dos trabalhadores
- (2) Outras modalidades de prestação de cuidados a crianças e jovens
- (3) Serviços Médicos
- (4) Seguros de Saúde
- (5) Transporte
- (6) Empréstimos financeiros
- (7) Subsídios para pagamento de serviços de apoio a dependentes
- (8) Subsídio escolar para apoiar o trabalhador nos seus estudos
- (9) Subsídio escolar para apoiar os filhos dos trabalhadores nos seus estudos
- (10) Licenças de maternidade/paternidade e assistência à família mais alargadas que as previstas na lei

25. Solicitou o Estatuto de Trabalhador Estudante, na empresa/organização onde trabalha?

- (1) Sim
- (2) Não

26. Se respondeu *não*, indique a principal razão: _____

27. Beneficia de alguma forma de redução de horário de trabalho para frequência das aulas?

- (1) Sim
- (2) Não

28. Habitualmente usufrui do direito à dispensa do trabalho para realização de provas de avaliação no âmbito da licenciatura?

- (1) Sim
- (2) Não

29. Se respondeu *não*, indique porquê: _____

30. Como classifica os comportamentos da sua empresa/organização relativamente aos seguintes itens:

(1 = discordo totalmente e 5 = concordo totalmente)

	1	2	3	4	5
(1) No meu local de trabalho tirar uma licenciatura é visto com bons olhos					
(2) No meu local de trabalho tirar uma licenciatura abre a possibilidade de progredir na carreira					
(3) No meu local de trabalho os superiores hierárquicos valorizam as competências desenvolvidas na licenciatura					
(4) No meu local de trabalho os superiores hierárquicos preocupam-se com os problemas dos trabalhadores					
(5) No meu local de trabalho tirar uma licenciatura permite melhorar a situação salarial					
(6) No meu local de trabalho facilita-se o acesso à formação profissional por parte dos trabalhadores					
(7) No meu local de trabalho os superiores hierárquicos não colocam obstáculos ao usufruto do estatuto de					
(8) No meu local de trabalho os meus colegas não marginalizam quem usufrui do estatuto de trabalhador					
(9) No meu local de trabalho é normal pedir o estatuto de trabalhador estudante					
(10) No meu local de trabalho é habitual perguntarem-me como estão a correr os meus estudos					
(11) No meu local de trabalho são-me disponibilizadas condições para eu frequentar a licenciatura					

INGRESSO NO ENSINO SUPERIOR

31. Através de que regime ingressou na ESCE/IPS?

- (1) Concurso Nacional
- (2) Concurso de Acesso para Maiores de 23 anos
- (3) Concurso Especial para Titulares de Curso Superior
- (4) Regime de Transferência, Mudança de Curso

32. Qual o curso em que se encontra inscrito?

- (1) Gestão de Recursos Humanos (Pós Laboral)
- (2) Gestão da Distribuição e da Logística (Pós Laboral)
- (3) Contabilidade e Finanças (Regime Nocturno)

33. Relativamente às razões de ingresso no ensino superior indique, para cada uma, a importância que atribui aos seguintes itens:

(1 = nada importante; 5 = muito importante)

	1	2	3	4	5
(1) Por querer aumentar os meus conhecimentos					
(2) Para melhorar o meu estatuto social					
(3) Por influência da minha família					
(4) Para poder progredir na carreira					
(5) Para aumentar as oportunidades profissionais					
(6) Para conhecer pessoas novas					
(7) Para poder mudar de actividade profissional					
(8) Para poder acompanhar o(s) meus filho(s)					
(9) Por influência da empresa onde trabalho					
(10) Porque fui desafiado por um(a) amigo(a)					
(11) Para realizar um sonho que não pude realizar no passado					
(12) Outra. Qual? _____					

34. Tendo em conta o modo como geria o seu tempo habitualmente, indique quais as actividades pessoais e profissionais que foram mais afectadas desde que iniciou os estudos na ESCE?

(1= nada afectado; 5 = muito afectado)

	1	2	3	4	5
(1) Assiduidade no emprego					
(2) Empenho no emprego					
(3) O apoio aos filhos					
(4) Cuidar da casa					
(5) Passear ao fim de semana					
(6) Visitar familiares					
(7) Estar com os amigos					
(8) Ir às compras para casa					
(9) Ler livros de literatura					
(10) Ver televisão					
(11) Participar em actividades cívicas (políticas, recreativas, voluntariado, etc)					

35. Como classifica o grau de adequação das condições oferecidas pela Escola aos seus trabalhadores estudantes relativamente aos seguintes itens?

(1= Nada adequado; 5 = muito adequado)

	1	2	3	4	5
(1) O horário das aulas					
(2) O horário dos serviços académicos					
(3) O horário dos bares					
(4) O horário do Centro de Documentação					
(5) O horário dos serviços de apoio ao estudante					
(6) A disponibilidade dos serviços para resolver as suas questões					
(7) A compreensão por parte dos docentes para as suas faltas às aulas					
(8) A compreensão por parte dos docentes relativamente aos prazos para entrega de trabalhos					
(9) A compreensão por parte dos docentes relativamente aos atrasos no início das aulas					
(10) A disponibilidade dos docentes para apoiar os alunos fora da sala de aula					
(11) A facilidade de acesso aos apoios sociais (bolsas de estudo)					

VIDA PESSOAL E FAMILIAR

36. A quem recorre habitualmente para a realização das tarefas domésticas?

(1 = nunca e 5 = sempre)

	1	2	3	4	5
(1) Empregada(o) doméstica					
(2) Cônjuge					
(3) Pais/sogros					
(4) Filhos					
(5) Amigos					

37. No caso de ter apoio de empregada(o) para a realização de tarefas domésticas, indique o número de horas semanais trabalhadas:

- (1) ocasionalmente, de forma não regular
- (2) 1 a 5 horas semanais
- (3) entre 6 a 8 horas semanais
- (4) entre 9 a 15 horas semanais
- (5) mais de 16 horas semanais
- (6) outra situação _____

38. Que tipo de apoio é prestado pela(o) empregada(o) doméstica?

(Pode assinalar mais do que uma opção)

- (1) Cuidar dos filhos
- (2) Limpeza da Casa
- (3) Tratamento da roupa (lavar, estender, passar a ferro)
- (4) Preparação de refeições
- (5) Efectuar compras
- (6) Assuntos administrativos (pagamentos, etc)
- (7) Outros Apoios Quais? _____

39. Relativamente ao trabalho doméstico e apoio à família indique a regularidade com que costuma participar nas tarefas abaixo indicadas:

(1 = nunca; 5 = sempre)

	1	2	3	4	5
(1) Limpeza da Casa (limpar o pó, lavar o chão, etc.)					
(2) Tratamento da roupa (lavar, estender, passar a ferro)					
(3) Preparação de refeições					
(4) Efectuar compras para a casa					
(5) Cuidar de familiares dependentes					
(6) Cuidar de filhos na doença					
(7) Alimentar os filhos					
(8) Brincar com os filhos					
(9) Levar os filhos à escola					
(10) Cuidar da higiene pessoal dos filhos (banho, higiene diária)					
(11) Acompanhar os filhos nos estudos					
(12) Acompanhar dependentes ao médico					
(13) Tratar de assuntos administrativos (pagamentos água, luz, gás, etc.)					
(14) Tratar dos assuntos bancários					
(15) Cuidar do(s) automóvel (manutenção, limpeza)					
(16) Fazer pequenas reparações domésticas					
(17) Colocar o lixo nos contentores					

Obrigada pela sua colaboração!