



**Poltécnico
de Viseu**

Escola Superior
de Educação
de Viseu

2023

PV - ESEV

Conciliação Profissional e Familiar: Perceções de famílias de cinco Concelhos da Região Centro de Portugal

Maria Inês Martins Gomes

Conciliação Profissional e Familiar: Perceções de famílias de cinco Concelhos da Região Centro de Portugal

Maria Inês Martins Gomes

2023



**Politécnico
de Viseu**

Escola Superior
de Educação
de Viseu

Conciliação Profissional e Familiar: Perceções de famílias de cinco Concelhos da Região Centro de Portugal

Maria Inês Martins Gomes

Dissertação de Mestrado

Intervenção Psicossocial com Crianças e Jovens em Risco

Trabalho efetuado sob a orientação de

Professora Doutora Paula Xavier e Mestre Edgar Correia Campos

2023



**Politécnico
de Viseu**

Escola Superior
de Educação
de Viseu

DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE CIENTÍFICA

Maria Inês Martins Gomes, n.º 12628 do curso de Mestrado em Intervenção Psicossocial com Crianças e Jovens em Risco, declara sob compromisso de honra, que a dissertação é inédita e foi especialmente escrita para este efeito.

Viseu, 10/11/2023

A aluna, Maria Inês Martins Gomes

AGRADECIMENTOS

Manifesto, antes de mais, o meu profundo agradecimento, a todas as pessoas que estiveram envolvidas, contribuíram e apoiaram o percurso da realização deste trabalho.

À minha orientadora, Professora Paula Xavier, pela sua dedicação, apoio, incentivo, crítica e feedback, disponibilidade e atenção ao longo de todas as fases deste projeto.

Ao meu coorientador, Professor Edgar Campos, por ter sido, da mesma forma, incansável ao longo do desenvolvimento deste trabalho. Pelo seu apoio, conselhos e tempo disponibilizado.

E, aos dois orientadores, uniformemente, por terem respondido a todas as minhas dúvidas e questões e por terem sido um pilar crucial no avanço, evolução e concretização do trabalho.

A todas as organizações e entidades envolvidas no Projeto Adélia, que deram origem e possibilitaram a realização deste trabalho, bem como a todas as pessoas que se disponibilizaram para responder a todos os questionários, fundamentais para a prossecução dos objetivos do trabalho.

Aos meus pais, avós, tia e primo por acreditarem em mim e me apoiarem incondicionalmente do início ao fim, partilhando comigo todo o meu entusiasmo, cansaço, maus humores e alegrias. Sinto-me muito grata por tudo e muito abençoada!

Ao meu namorado, por ter estado presente em todos os momentos, por ter acreditado nas minhas capacidades, mais do que eu própria, e por me ter dado apoio emocional, crucial na minha motivação para levar o trabalho avante.

Aos meus amigos mais próximos, por me proporcionarem momentos de descanso, divertimento e lazer, contribuindo para o aliviar de stress e preocupação.

Obrigada a todos!

Índice	
Índice de Tabelas	i
Lista de Siglas	ii
Resumo	iii
Abstract	iii
Introdução	1
PARTE I- ENQUADRAMENTO TEÓRICO	3
CAPÍTULO I- FAMÍLIA E PARENTALIDADE	3
1.1. Concetualização da parentalidade	3
1.2. O papel da Família no Desenvolvimento Infantil.....	5
1.3. Práticas/Estilos Parentais e o stress	9
CAPÍTULO II- CONCILIAÇÃO PROFISSIONAL E FAMILIAR (CPF)	10
2.1. Interface Trabalho e Família	10
2.2. Ciclo Vital da Família e CPF	12
2.3. Conflito Trabalho-Família.....	13
2.4. Questões de género na CPF	19
2.4.1. Questões de género na CPF em torno da Criança.....	23
CAPÍTULO III- NORMAS SOCIAIS E ESTRATÉGIAS DE CONCILIAÇÃO	
PROFISSIONAL E FAMILIAR	24
3.1. Normas Sociais e Apoios legais da CPF	24
3.2. Estratégias de Conciliação Profissional e Familiar	26
3.2.1. Para os Indivíduos.....	26
3.2.2. Para as Organizações.....	31
3.3. Programas e Projetos de Intervenção na CPF.....	35
3.3.1. Parentalidade Positiva e Parentalidade <i>Mindfulness</i>	36
3.3.2. Projeto Adélia	38
PARTE II	40
1. Estudo Empírico	40
1.1. Justificação do estudo e formulação do problema.....	40
1.2. Objetivos e Hipóteses	41
2. Metodologia	42
2.1. Definição e operacionalização de variáveis	42
2.2. Participantes	44
2.3. Instrumentos	46
2.4. Procedimentos	48

3. Resultados	49
3.1. Análise Descritiva.....	49
3.1.1. <i>Análise descritiva por variáveis sociodemográficas</i>	54
3.1.2. <i>Análise descritiva por item</i>	54
3.2. Análise Inferencial.....	56
4. Discussão	61
Conclusão	69
Dificuldades/limitações e Implicações dos resultados	71
Pistas para o futuro	73
Referências bibliográficas	74
Anexos	89
<i>Anexo A- Cronograma do processo de realização do estudo</i>	89
<i>Anexo B- Output da Criação de níveis para a avariável “Idade dos Participantes”</i>	89
<i>Anexo C- Output do Teste de Normalidade do Item 8</i>	90
<i>Anexo D- Output do Teste de Normalidade do Item 69</i>	90
<i>Anexo E- Output do Teste de Normalidade do Item 70</i>	90
<i>Anexo F- Output do Teste de Normalidade do Item 71</i>	91
<i>Anexo G- Output do Teste de Normalidade do Item 72</i>	91
<i>Anexo H- Output do Teste de Normalidade do Item 73</i>	91
<i>Anexo I- Output do Teste de Normalidade do Item 74</i>	92

Índice de Tabelas

Tabela 1- <i>Operacionalização de variáveis independentes</i>	43
Tabela 2- <i>Operacionalização de variáveis dependentes</i>	44
Tabela 3- <i>Variáveis sociodemográficas por zonas/Concelhos da região centro de Portugal</i>	45
Tabela 4- <i>Caracterização Sociodemográfica das figuras com responsabilidades parentais (N=673)</i>	46
Tabela 5- <i>Análise Descritiva aos Itens de uma amostra de cinco Concelhos da Região Centro de Portugal (frequência absoluta e %, (N=673)</i>	50
Tabela 6- <i>Médias e desvio padrão por item para a amostra global (N=673) e por variáveis de caracterização sociodemográfica (cf. Tabela 4)</i>	52
Tabela 7- <i>Perceção de CPF em função Idade das figuras com responsabilidades parentais</i>	57
Tabela 8- <i>Perceção de CPF em função das Habilitações Académicas</i>	57
Tabela 9- <i>Perceção de CPF em função da Idade das Crianças/filhos</i>	59
Tabela 10- <i>Perceção de CPF em função do N.º de filhos no agregado</i>	60

Lista de Siglas

CIG- Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

CNPDCJ- Comissão Nacional de Promoção dos Direitos e Proteção das Crianças e Jovens

CPCJ- Comissões de Proteção de Crianças e Jovens

CPF- Conciliação Profissional e Familiar

CTF- Conflito Trabalho-Família

DGERT - Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho

ECMIJ - Entidades com Competência em Matéria de Infância e Juventude

EFR- Modelo Evolutivo da Entidade Familiarmente Responsável

ETF- Enriquecimento Trabalho-Família

FT- Família-Trabalho

TF- Trabalho-Família

NP- Norma Portuguesa

OCDE- Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

PLPPDCJ - Planos Locais de Promoção e Proteção dos Direitos das Crianças e dos Jovens

Relatório CASA- Caracterização Anual da Situação de Acolhimento de Crianças e Jovens

UE- União Europeia

WLB- *Work Life Balance*

Resumo

A Conciliação Profissional e Familiar (CPF), representa um desafio na vida das pessoas originando conflito de papéis com implicações na saúde mental e exercício da parentalidade. Para se compreender este fenómeno é necessário ter uma visão holística do mesmo, assim, foi analisada literatura e dados recolhidos através de um questionário desenvolvido no âmbito do Projeto Adélia, tendo como orientação dois objetivos: compreender as perspetivas de pessoas com responsabilidades parentais de cinco Concelhos da Região Centro de Portugal ($N=673$) relativamente à sua CPF e compreender a influência de algumas características individuais dos elementos do agregado familiar nesta dimensão. Numa dimensão descritiva, os resultados apontaram para uma dificuldade geral na CPF proveniente de fatores como o trabalho, a sensação de pressa e a falta de tempo. No entanto, no que diz respeito ao tempo para estar com os filhos, as respostas foram mais positivas. Através das análises inferenciais foram encontradas diferenças significativas em alguns itens do questionário em função da idade dos participantes, número e idade dos filhos, em particular nesta última variável sociodemográfica. Assim, no que concerne à CPF, famílias constituídas por figuras parentais com idades entre os 38 e os 42 anos, com mais do que uma criança e com filhos com mais de 11 anos, apresentaram perceção de maior dificuldade na mesma. Para além das implicações práticas, propõe-se a replicação do estudo com informação sociodemográfica mais pormenorizada integrando mais variáveis e mais zonas do país e incluindo a perceção das crianças/jovens.

Palavras-chave: Conciliação Profissional e Familiar, Parentalidade, Projeto Adélia, Perceções

Abstract

Professional and Family Conciliation (CPF) represents a challenge in people's lives, causing role conflicts with implications for mental health and parenting. To understand this phenomenon it is necessary to have a holistic view of it, therefore, literature and data collected in a questionnaire developed within the scope of the Adélia Project were analyzed, with two objectives as a guide: understanding the perspectives of people with parental responsibilities from five Municipalities in the Region Center of Portugal ($N=673$) in relation to their CPF and understand the influence of some individual characteristics of household members in this dimension. In a descriptive dimension, the results pointed to a general difficulty in CPF arising from factors such as work, the feeling of rush and lack of time. However, with regard to time to spend with their children, the responses were more positive. Through inferential analyses, significant differences were found in some items of the questionnaire depending on the age of the participants, number and age of their children, particularly this last sociodemographic variable. Thus, with regard to the CPF, families made up of parental figures aged between 38 and 42, with more than one child and with children over 11 years old, presented a perception of greater difficulty in it. In addition to the practical implications, it is proposed to replicate the study with more detailed sociodemographic information, integrating more variables and more areas of the country and including the perception of children/young people.

KeyWords: Professional and Family Conciliation, Parenting, Adélia Project

Introdução

Em Portugal, o tema da Conciliação Profissional e Familiar (CPF), surge num quadro de mudanças para a nossa sociedade, tendo em conta, em especial, a reduzida prevalência do trabalho a tempo parcial, a crescente participação da mulher no mercado de trabalho, o envelhecimento da população e maior número de pessoas idosas dependentes, e os novos modelos de parentalidade e consequente expectativa de participação ativa de ambos os pais e mães no crescimento e desenvolvimento das crianças (Instituto Nacional de Estatística [INE], 2018).

A CPF tem vindo a ganhar gradual relevância na agenda política nacional e europeia, dando origem a políticas de igualdade de género. São exemplo: a Resolução do Parlamento Europeu de 13 de setembro de 2016, para criação de condições laborais promotoras do equilíbrio entre a vida profissional e familiar, e a proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de abril de 2017, sobre a CPF de pais e mães e cuidadores (INE, 2018). O tema em questão foi também integrado nos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) (Objetivo 5), com o intento da valorização e reconhecimento do trabalho doméstico e de assistência não remunerado e a promoção da responsabilidade partilhada dentro da família e do lar (INE, 2018).

A conciliação de papéis manifesta-se como um assunto pertinente e que continua, atualmente, a marcar a sua presença na sociedade e na gestão de recursos humanos das organizações. No geral, cada indivíduo está consciente da existência de algum nível de conflito na conciliação do mundo profissional e familiar, sendo uma realidade que leva, tanto os homens como as mulheres, a uma constante tentativa de equilíbrio entre as exigências das responsabilidades inerentes aos ramos profissional, pessoal e familiar (Sebastião, 2019).

O conflito na direção trabalho-família (TF) surge quando a execução das tarefas exigidas, as emoções e as atitudes, inerentes ao cargo profissional, influenciam e interferem com o exercício do papel familiar (Greenhaus & Powell, 2003; Matias, Andrade & Fontaine, 2011; Sebastião, 2019). Ao invés, o conflito na direção família-trabalho (FT) dá-se quando as exigências, tarefas e responsabilidades familiares influenciam e interferem com a prática profissional (Greenhaus & Powell, 2003; Matias, Andrade & Fontaine, 2011; Sebastião, 2019).

A atual multiplicidade de papéis e exigência profissional, independentemente do género, conduz a um stress diário de tal modo elevado, que a sua conciliação torna-se muito difícil de alcançar deixando, em maioria, a vida pessoal e familiar para segundo

lugar (Gonçalves et al., 2019). Como consequência, a criança, que tanto necessita de atenção e cuidados específicos, fundamentais para um crescimento saudável, vê o seu agente primário de socialização, a família, distante, influenciando o seu desenvolvimento de modo negativo (Gonçalves et al., 2019). Torna-se, assim, primordial, salvaguardar o contexto onde tudo se inicia, o lar, começando por capacitar os pais e mães, as figuras primordiais e mais importantes na vida das crianças (Brandão et al., 2021; Gonçalves et al., 2019).

Neste contexto, denota-se a importância de uma abordagem holística da CPF, integrando na sua análise diversos fatores associados à mesma (Dinh et al., 2017).

Com efeito, a presente Dissertação teve como objetivos explorar as perspetivas de pessoas com responsabilidades parentais de cinco concelhos da região Centro de Portugal, relativamente à sua CPF, e compreender a influência de algumas características individuais dos elementos do agregado familiar nesta dimensão, em especial das figuras parentais. Para tal, foram utilizados dados recolhidos através do Projeto Adélia, levado a cabo pela Comissão Nacional de Promoção dos Direitos e Proteção das Crianças e Jovens.

Ao cruzarmos este estudo com o Mestrado no qual se insere, Intervenção Psicossocial com Crianças e Jovens em Risco, importa salientar o potencial contributo que compreender o fenómeno da CPF poderá trazer para o terreno, junto das famílias e respetivas crianças/jovens. Como diversos outros fenómenos, este é um dos quais pode limitar e até prejudicar o desenvolvimento e crescimento da família e da criança.

Assim, fez todo o sentido começar o trabalho com uma análise teórica, repartida em três dimensões principais, a saber: a Família e Parentalidade, a Conciliação Profissional e Familiar (CPF) e as Normas e Estratégias de CPF, nas quais são abordados outros subtemas, interligados com as mesmas.

Na 2.^a parte, foi apresentado todo o Estudo Empírico, onde é justificado o estudo e formulado o problema e descrita a Metodologia (Definição e operacionalização de variáveis; Participantes, Instrumentos; Procedimentos; Técnicas Estatísticas e grau de confiança), seguindo-se os Resultados e Discussão.

Por fim, é apresentada uma Conclusão, que integrou uma síntese do estudo, dificuldades e limitações, implicações dos resultados e pistas para o futuro, seguida das Referências utilizadas na sustentação do estudo.

PARTE I – ENQUADRAMENTO TEÓRICO

CAPÍTULO I - FAMÍLIA E PARENTALIDADE

1.1. Concetualização da Parentalidade

Ao longo de várias décadas a Parentalidade tem vindo a despertar interesse enquanto objeto de estudo (Abidin, 1992, cit. por Dias, 2021). Entre os vários modelos que explicam o comportamento parental, o Modelo do Estresse Parental (*Model of Parenting Stress*) (Abidin, 1992, cit. por Dias, 2021), parece ser o mais pertinente para o presente estudo, visto que integra questões ambientais, sociais e comportamentais, do papel e stress parental, assim como dos recursos que os progenitores possuem. Segundo este modelo, o comportamento dos progenitores é influenciado por diversas variáveis, que interagem entre si, como principais fontes de stress, tais como problemas diários, o trabalho, eventos da vida, características da criança e dos/as próprios/as pais/mães, o meio ambiente e a relação conjugal; os recursos disponíveis (apoios sociais, recursos materiais), *Coping* cognitivo e competências parentais e as variáveis moderadoras de avaliação, como, por exemplo, o papel dos/as pais/mães e a relação entre prejuízo e benefício (Abidin, 1992, cit. por Dias, 2021).

O desempenho da parentalidade, assim como o desenvolvimento familiar, encontram-se à mercê do contexto social de que fazem parte. Dentro deste contexto, de acordo com o Modelo Ecológico do Desenvolvimento Humano de Bronfenbrenner (1987, cit. por Dias, 2021), existem quatro dimensões, o Macrossistema, o Exossistema, o Mesossistema e o Microsistema, onde se verificam tanto fatores de proteção, como de risco. Relativamente aos fatores de proteção, são ressaltadas a rede de apoio informal (amigos, família), a valorização positiva da família e da vida familiar, a estabilidade da família e o afeto. Enquanto fatores de risco, destacam-se a pobreza, o desemprego, tensões socioeconómicas e familiares, trabalho precário, o tempo e energia despendidos para o trabalho, e pouca confiança nas próprias competências e nas dos profissionais. O trabalho, pode inserir-se tanto no conjunto dos fatores de proteção, como no de risco (Dias, 2021).

Ainda que as mulheres continuem a ser vistas como as principais cuidadoras, a maior presença do homem no cuidado familiar e dos filhos tem questionado estereótipos antigos em relação à paternidade e ao papel do homem, visto, durante muito tempo, exclusivamente, como fonte financeira e figura de autoridade (Santos et al., 2019). Durante muito tempo, a comunidade científica focou questões da maternidade, mas, com o passar dos anos, e juntamente com as mudanças que o mundo da parentalidade

tem sofrido, tem-se verificado maior atenção e envolvimento afetivo por parte do pai nas questões familiares e no cuidado das crianças, desviando-se um pouco mais o olhar da maternidade para a paternidade (Santos et al., 2019).

Estudos de autores como Benczik (2011), Castoldi et al. (2014), Röhr-Sendlmeier e Bergold (2012) e Zvara et al. (2013), citados por Santos et al. (2019), apontam vários benefícios provenientes da maior presença da figura paterna no desenvolvimento das crianças, tais como: incentivo do aleitamento materno; fator de bem-estar derivado do contacto com o pai após o parto, maior confiança da criança no pai como uma figura de cuidado; facilitador da exploração do ambiente e como um promotor da autoimagem positiva; prevenção de comportamentos antissociais, enriquecimento do desenvolvimento sociomotor; encorajamento da obediência e do envolvimento competitivo; exemplo de transmissão de novos papéis masculinos; promoção de autoestima, facilitador de independência, de segurança e estabilidade emocional; melhor desempenho académico das crianças associado a maior participação dos pais nas atividades escolares; melhor ajustamento psicossocial na adolescência e idade adulta, e melhor controlo de agressividade.

Assim, cabe, não só aos pais e mães, mas também, num sentido mais amplo, à família, assegurar a sobrevivência e desenvolvimento saudável das crianças capacitando-as de bases necessárias e seguras para o seu futuro (Rodrigo & Palácios, 1998, cit. por Nunes & Ayala-Nunes, 2019), satisfazendo as suas necessidades básicas, de saúde, psicossociais e afetivas (Cruz, 2005, cit. por Guardado, 2015).

Mahomed (2018) refere que as figuras parentais devem proporcionar um ambiente variado e com novidades, assim como experiências onde as crianças possam também influenciar e mudar os seus ambientes, responder positivamente às perguntas das crianças encorajando-as a solucionarem os seus próprios problemas, proporcionar ambientes que correspondam às necessidades e respondam às ações das crianças e recompensar positivamente e com frequência as crianças, estimulando nelas autoconfiança. Tudo isto implica que o ambiente familiar seja propício ao amor, coerência, tolerância e compreensão.

Desta forma, investir numa parentalidade mais positiva significa intervir em prol do desenvolvimento humano (Guisso et al., 2019). Aqui, intervenções que objetivem capacitar as figuras parentais com novas habilidades em relação ao exercício da sua parentalidade, constituem táticas preventivas para as auxiliar a sentirem-se mais seguras e autoconfiantes, com melhores estratégias para lidar com os desafios diários

(Guisso et al., 2019). Ao apoiarmos e educarmos os pais e mães nesse sentido asseguramos uma infância mais segura (Guisso et al., 2019).

Assim, investir em programas de educação parental na primeira infância, considerada a fase mais importante do desenvolvimento humano, é uma estratégia de grande peso para trabalhar questões do relacionamento familiar, bem como habilidades das figuras parentais em relação a práticas mais consistentes na educação das suas crianças/filhos (Bolsoni-Silva et al., 2008). Esta questão dos programas será retomada mais à frente.

No entanto, o horário laboral e as tarefas domésticas limitam em demasia o tempo e atenção que os/as pais/mães podem atribuir aos filhos, mas, apesar disso, diz Mahomed (2018) que é possível que estes consigam usar o pouco tempo que têm de modo construtivo e prestar atenção a pelo menos algumas coisas mais importantes, como a aprendizagem e sucesso escolar.

Em Portugal, no ano de 2019, quando questionados acerca dos motivos para não ter filhos, 22,6% das mulheres e 17,1% dos homens mencionaram a estabilidade profissional e 20,7% das mulheres e 13,5% dos homens referiram também a conciliação profissional e familiar nas suas respostas (INE, 2019). Assim, as pessoas parecem não ter filhos, ou o número de filhos que gostariam, devido à falta de condições e/ou facilitadores de conciliação (Viriato, 2023).

1.2. O papel da Família no Desenvolvimento Infantil

Juntamente com as mudanças sociais, o conceito de Família tem alcançado novos valores, significados e tendências. Já não se olha para a Família sob uma perspetiva tradicional, constituída por um núcleo, cônjuges e filhos, mas antes com um olhar contemporâneo, onde existe uma maior diversidade de organizações e composições familiares, assim como funções diversas que podem ser partilhadas por diferentes membros (Aboim & Wall, 2002), onde se afirma gradualmente a igualdade entre os progenitores e uma maior valorização da dimensão individual num modelo familiar mais flexível (Alarcão & Relvas, 2002, cit. por Delgado et al., 2019; Pedroso & Franco, 2008).

A sociedade atual exige tanto a nível profissional, que os indivíduos acabam por deixar a sua vida pessoal para depois. Segundo Gomes-Pedro (2004), as pessoas vivem num stress diário em busca de dinheiro e poder para manter a ilusão do mesmo. As famílias são hoje menos numerosas e dispersas com o surgimento de filhos cada vez mais tarde (Gomes-Pedro, 2004; Gopnik, 2017, cit. por Gonçalves et al., 2019). Também a emancipação da mulher contribuiu para as atuais dinâmicas familiares, maior

presença no mercado de trabalho, procura de estabilidade financeira independente, maior formação académica, entre outros (Craig & Mullan, 2010; Jacobs & Gerson, 2005).

No âmbito laboral, as cargas horárias levam a que os pais e mães fiquem mais ausentes na vida das suas crianças, fazendo com que estas passem mais tempo em contextos formais do que não formais (Nídio, 2012, cit. por Gonçalves et al., 2019). Neste sentido, a Carta Social (2017), revela o aumento de procura de respostas para a primeira infância, bem como a promoção de horários que permitam uma melhor gestão na conciliação da vida pessoal, familiar e profissional.

Sendo a família o primeiro agente de socialização das crianças e a base para o crescimento e desenvolvimento do indivíduo (Gonçalves et al., 2019), salienta-se a sua extrema importância para o bem-estar e desenvolvimento da criança. É no núcleo familiar que esta desenvolve as competências cognitivas e socioafetivas necessárias a um crescimento harmonioso, daí a extrema importância de serem analisados os processos através dos quais os/as pais/mães influenciam esse mesmo crescimento (Bettencourt, 2018).

Nesta linha de ideias, é importante perceber também como se processa o ciclo vital da família. Este pode ser definido como períodos de transição que são vivenciados pelos elementos do agregado familiar durante o seu desenvolvimento. Relvas (1996, pp. 16-17), refere que “o carácter desenvolvimentista desta abordagem reside especificamente na identificação de uma sequência previsível de transformações na organização familiar, em função do cumprimento de tarefas bem definidas (...) essas tarefas caracterizam as suas etapas”, com vista a atingir um objetivo final. Ao longo deste ciclo, a família precisa de se reestruturar funcionalmente pelo cumprimento de tarefas inerentes a cada fase do ciclo. Deste modo, o ciclo vital resume-se a uma sequência previsível de transformações e mudanças constituídas por fases ou etapas marcadas pelo nascimento e fases de desenvolvimento dos filhos (Alarcão, 2006).

Nesse sentido, Alarcão (2006) apresenta a seguinte organização do ciclo vital da família: 1ª etapa – *Formação do Casal*; 2ª etapa – *Família com filhos pequenos*; 3ª etapa – *Família com filhos na escola*; 4ª etapa – *Família com filhos adolescentes*; 5ª etapa – *Família com filhos adultos*.

Assim, a primeira etapa, *Formação do Casal*, remete para o nascimento da família nuclear. A constituição desta implica o aparecimento de um novo sistema, provido de normas e padrões transacionais próprios. Para a formação da família o património individual passa a património comum (Alarcão, 2006). A partir do nascimento do primeiro

filho, dá-se o início de uma nova etapa, *Família com filhos pequenos*. Nesta etapa, a entrada de um novo elemento exige um novo subsistema, o subsistema parental. Esta mudança na vida do casal vai implicar uma reorganização familiar, caracterizada pela definição de tarefas e papéis parentais e filiais, bem como uma nova redefinição de limites face ao exterior, aspirando uma maior abertura às famílias de origem e à comunidade (Alarcão, 2006). A etapa seguinte remete para a *Família com Filhos na Escola*, onde surge o momento de abertura do sistema familiar ao meio que o rodeia, sendo este o primeiro teste à capacidade familiar. Neste sentido, a família pode revelar sentimentos de invasão da sua privacidade, relativamente ao desempenho escolar da criança e às competências que esta possui para viver e conviver com os outros (Alarcão, 2006). Posteriormente, na etapa da *Família com Filhos Adolescentes*, a família, perante a adolescência, depara-se com um conjunto de mudanças inerentes a esta, como alterações no corpo, a emergência da sexualidade, relacionamentos amorosos e importância do grupo de pares, etc., que leva a que esta etapa possa trazer dificuldades e desafios para o sistema familiar. Este deve ser flexível e é exigida uma constante adaptação que permitirá a continuidade funcional e organizacional (Alarcão, 2006). Relativamente à última fase, a *Família com Filhos Adultos*, esta é constituída por um momento de grande movimentação familiar, marcado por múltiplas entradas e saídas e por transformações relacionais do sistema, exigindo uma grande capacidade de adaptação e flexibilidade do sistema. É nesta fase que ocorrem as saídas dos filhos do sistema e a entrada de parentes por afinidade, como genros, noras, entre outros, e surgem os netos. Com o passar dos anos, um dos cônjuges da família nuclear desaparece de forma a que a última saída coincida com a morte do sistema (Alarcão, 2006).

Assim, independentemente do tipo e características da família, cabe a esta o cumprimento de certas tarefas e funções como a transmissão de valores e crenças, o desenvolvimento e proteção psicossocial dos seus membros, a socialização, acomodação e transmissão cultural (Relvas, 1996), a satisfação dos cuidados básicos, o afeto, a segurança, o estabelecimento de regras e limites, estabilidade e estimulação, que facilitam uma mudança saudável e crescimento contínuo (Department of Health, 2000).

Com efeito, deve-se olhar para a criança como um ser que se traduz em muitos desafios e requer muita atenção, estímulos, compreensão, respeito, segurança, entre outros fatores que, juntos, são essenciais para o seu desenvolvimento saudável (Gonçalves et al., 2019). Assim, Avvisati et al. (2010) e Ramey (2010), citados por

Gonçalves et al. (2019), referem que, o tempo passado em família influencia o desenvolvimento social e cognitivo das crianças e o seu sucesso educacional, socioeconómico e académico, a longo prazo. No entanto, o estudo de Gonçalves et al. (2019), mostra que os cerca de 90 minutos por dia despendidos pelos/as pais/mães para estar com os seus filhos, não parecem ser suficientes para a estabilidade e qualidade de relação intergeracional, revelando carência na participação e intervenção da família. Para Borges (2010), o tempo que as crianças passam em contextos que não o familiar, e a eventual instabilidade deste sistema, levam a que as crianças experienciem desequilíbrio emocional.

As relações sociais mais importantes a nível psicossocial e cognitivo da criança encontram-se, assim, em meio familiar. Deste modo, esta relação afetiva deve ser mantida e estimulada para continuar a ser saudável e permitir o fortalecimento dos vínculos afetivos cruciais para o desenvolvimento e bem-estar da criança (Papalia & Feldman, 2013, cit. por Gonçalves et al., 2019).

Montgomery (2019, cit. por Gonçalves et al., 2019) salienta que as crianças dependem em muito de uma boa relação com as pessoas que lhes são mais próximas, nomeadamente os progenitores, e de um sentimento de pertença. O crescimento de pais e filhos é mútuo, todavia, as limitações atuais, resultantes da conflitualidade de papéis, originam um olhar desatento por parte dos pais (Gonçalves et al., 2019). Torna-se primordial a consciencialização dos pais para a importância dos seus comportamentos, atitudes e da importância do papel da família no crescimento dos seus filhos (Papalia & Feldman, 2013).

A oferta atual de bens materiais pode resultar num padrão consumista e materialista por parte das famílias. Enquanto há um tempo os pais compravam bens materiais com o intuito de recompensar positivamente algum bom comportamento/desempenho (Parsons & Ballantine, 2008, cit. por Gonçalves et al., 2019), hoje, pode haver outra razão, a ausência familiar (Gonçalves et al., 2019), mas, diz Piangers (2017, cit. por Gonçalves et al., 2019), não há forma de recompensar a ausência dos pais quando se fala de crianças. O estudo de Gonçalves et al. (2019) revela que os motivos principais para a ausência familiar são o ritmo de vida, os horários de trabalho e deslocação, estando as atividades domésticas em último lugar.

1.3. Práticas/Estilos Parentais e o stress

As crenças dos pais sobre a parentalidade, são expressas, entre outros, nos seus estilos e práticas parentais. Os estilos parentais representam atitudes, valores e crenças relativas à criança, transmitidos emocionalmente nas interações com a mesma, refletindo-se nas estratégias e comportamentos das práticas parentais (Darling & Steinberg, 1993, cit. por Amaral et al., 2020).

Baumrind (1966) definiu três estilos clássicos, baseados no controlo exercido sobre a criança e a responsividade às suas necessidades: o estilo autoritativo, o estilo autoritário e o estilo permissivo. O estilo autoritativo remete para a responsividade e suporte às necessidades da criança e para o estabelecimento claro de regras e limites (Baumrind, 1966). Estes/as pais/mães, tendem a encorajar o diálogo com a criança, reconhecendo a sua individualidade e perspetiva quando existem discordâncias (Baumrind, 1966). Contrariamente, o estilo autoritário é marcado por baixo suporte, valorização da obediência da criança e elevados níveis de controlo e disciplina (Baumrind, 1966). Os pais e as mães autoritários/as utilizam a punição como forma de controlo dos comportamentos da criança, limitando a sua expressão e autonomia (Baumrind, 1966). O estilo permissivo é definido pela responsividade às necessidades da criança, mas com poucas regras e limites, junto de elevada aceitação dos seus desejos e ações (Baumrind, 1966). Estes/as pais/mães tendem a evitar exercer controlo sobre as atividades da criança, conduzindo a baixos níveis de monitorização da mesma e das suas rotinas (Baumrind, 1966). Diversos estudos, como os de Braza et al. (2015) e Williams et al. (2009), citados por Amaral et al. (2020), apontam para os estilos autoritário e permissivo enquanto práticas de parentalidade negativa. Mais tarde a autora instituiu um quarto estilo parental: Negligente. Maccoby e Martin (1983; cit por Horácio, 2018) indicam que existem duas diferentes dimensões no que se refere aos estilos parentais segundo as quais os pais moldam a criança, são estas: a dimensão controle/exigência e a dimensão aceitação/responsividade, sendo que a primeira diz respeito à estruturação do comportamento da criança para com os outros e a sociedade, enquanto a segunda trata a estruturação emocional e afetiva da criança, assim como o seu desenvolvimento e as suas necessidades.

Vivemos numa sociedade de stress e ambição social e financeira que parece conduzir à perda da qualidade familiar colocando o profissionalismo como prioridade.

E, no que diz respeito às crianças, estas passam menos tempo do que deveriam em

família, podendo originar consequências várias (Cordeiro, 2019, cit. por Gonçalves et al., 2019, p. 73).

Corremos daqui para ali, conjugamos em cessar (...) os verbos fazer, andar, correr, atuar, empreender, trabalhar.... Visamos também os verbos ter, comprar, adquirir e possuir, mas... onde estão o ser e o estar, os verbos endorffínicos de paz e de calma? Onde está, afinal, o bem mais precioso e escasso, aquele que não tem preço (...): o tempo?" (Cordeiro, 2019, p.16, como citado por Gonçalves et al., 2019)

O stress pode desestabilizar as funções parentais, pois elevados níveis do mesmo podem afetar o bem-estar psicológico das figuras parentais que, por consequência, podem comprometer a ação parental. Por sua vez, fará diferir o comportamento adotado face à criança (Santos, 2008, cit. por Nunes & Nunes 2015). O stress pode derivar de diversos fatores a nível financeiro, na relação marital, extra familiar e diretamente associados com a criança (Costa, 2005). Gomide et al. (2005), referiram que, figuras parentais com maiores níveis de stress, tendem a recorrer a práticas educativas negativas, o que poderá aumentar o stress para a criança (Gomide et al., 2005), tanto que, em muitas situações de stress, muitos/as pais/mães experienciam emoções intensas, e a forma de lidar com as mesmas é recorrer a comportamentos agressivos para com os filhos como ameaças, gritos ou violência física (Pakdaman, 2014). Assim, o stress associado ao conflito gerado pela CPF, acarreta implicações negativas para o estado psicológico dos pais e das mães, às quais crescem menores níveis de afeto na prática parental, maior irritabilidade e inconsistência (Amaral et al., 2020).

CAPÍTULO II - CONCILIAÇÃO PROFISSIONAL E FAMILIAR

2.1. Interface Trabalho e Família

A vida da humanidade subdivide-se em várias dimensões, das quais se destacam duas: a vida em meio familiar e a vida em meio laboral (Neves et al., 2018). Como se tem vindo a perceber, a Família é um sistema complexo de organização, com valores, crenças e práticas, diretamente relacionadas com as transformações da sociedade

(Minuchin 1985, 1988, cit. por Marques & Faco, 2009). Consoante a sociedade muda, também esta se altera, numa tentativa de adaptação para a sobrevivência dos membros que a constituem, podendo ser afetada por pressões internas e externas, dando origem a modificações enquanto salvaguarda da sua continuidade e crescimento psicossocial dos membros nela inseridos (Minuchin 1985, 1988, cit. por Marques & Faco, 2009). O trabalho diz respeito a uma atividade de caráter profissional, criativa ou produtiva realizada com um objetivo específico, podendo ser remunerada (Neves et al., 2018). Para que tal objetivo seja conseguido, é necessário mobilizar e aplicar esforço e energia (Lhuillier, 2013).

Para Moreira (2018), o trabalho e a família são dois mundos dissemelhantes, embora se influenciem, em que ambos necessitam de tempo e, o uso do mesmo, uma vez escasso, causa, muitas das vezes, uma relação conflituosa e tensa entre eles, originando conflitos intrafamiliares e repercussões na vida dos homens e mulheres e, por consequência, na necessidade de definição de políticas e serviços públicos. Todavia, a afirmação de que o trabalho e a família constituem dois mundos diferentes está a ser gradualmente questionada, aumentando o conhecimento da relação entre eles. Cada vez mais se afirma que, embora diferentes, o mundo do trabalho e o mundo familiar estão interligados (Moreira, 2018), verificando-se tentativas de teorias de explicação na investigação científica. Nessa lógica, Edwards e Rothbard (2000) citados por Carvalho (2016) apresentaram vários mecanismos integradores da ideia de ligação entre estes dois mundos, tais como o mecanismo de *spillover* com significado de transbordar ou contagiar, onde são as experiências de um domínio (competências, comportamentos ou atitudes) que afetam o outro; o mecanismo da *compensação*, onde, perante a insatisfação num domínio, o indivíduo investe mais no outro; o mecanismo da *congruência*, onde a forma como a vida familiar e a profissional são semelhantes ou congruentes é atribuída a outra(s) variável(eis) como os padrões culturais, personalidade ou comportamento; o mecanismo da escassez de recursos acreditando-se numa transferência finita de recursos pessoais como energia, tempo e atenção e, por fim, o mecanismo do *conflito trabalho-família* (CTF), onde as exigências de ambos os domínios são reconhecidas como incompatíveis. Também integram a teoria das fronteiras, defendendo que os diferentes papéis são bastante significativos, pois é-lhes conferido significado considerando ambos mundos permeáveis e de mútua influência (Ford et al., 2007; Guest, 2002, cit. por Carvalho, 2016).

Carlson e Grzymacz (2008) citados por Gramacho (2012) abordam a interação entre o mundo profissional e o familiar através de três perspetivas: perspetiva negativa, que

defende que a relação entre ambos traz consequências negativas para o indivíduo; a perspectiva positiva, que defende o oposto; e a perspectiva integradora, que defende que a relação pode ser equilibrada. Edwards e Rothbard (2000) acrescentam que o *spillover* pode manifestar-se em quatro domínios: (a) o domínio dos afetos, que ocorre quando o humor ou afeto (positivo ou negativo) afeta o outro domínio; (b) o domínio dos valores, onde, quer o trabalho quer a família, influenciam os valores do indivíduo relativamente à vida em geral; (c) o domínio das competências, quando as competências e atitudes aprendidas num dos contextos podem influenciar o desempenho do indivíduo no outro contexto; e, por último, (d) o domínio dos comportamentos, que se dá quando o comportamento desenvolvido num domínio pode afetar o comportamento no outro domínio

Cada indivíduo deve, então, equilibrar e gerir ambas as realidades, interdependentes, por vezes com exigências convergentes; no entanto, nem sempre tal é conseguido (Xie et al., 2017).

2.2. Ciclo Vital da Família e CPF

A transição para a parentalidade transforma não só a vida familiar como a laboral, resultando na vivência de experiências diferentes em ambos os mundos, por homens e mulheres. Contudo, uma vez que são as mulheres que tendem a ter mais responsabilidades no cuidado das crianças, esta transição revela um aumento significativo do tempo despendido no cuidado da família dando-se uma priorização deste papel (Allen & Finkelstein, 2014). Para estas, o papel parental apresenta-se como uma das principais causas de tensão devido à sobrecarga acrescida das tarefas familiares (Milkie & Peltola, 1999, cit. por Matias, Silva & Fontaine, 2011).

O nascimento dos filhos implica uma alteração das rotinas, diminuição do tempo, aumento de responsabilidades e diminuição do tempo para a díade resultando, muitas vezes, em tensões nessa mesma díade, onde, sendo antes parceiros, têm agora novos papéis, o de mãe e de pai. A entrada na parentalidade exige, assim, uma adaptação que pode resultar em desequilíbrio (Canavarro, 2001, cit. por Guardado, 2015).

Tendo em conta o que acontece ao longo ciclo vital da família, já apresentado anteriormente, importa refletir: será que o número de filhos no agregado familiar dificulta a gestão entre a vida profissional e familiar? A literatura parece ser escassa neste assunto, porém, no estudo de Guardado (2015), os resultados indicaram não existirem diferenças estatisticamente significativas entre os diferentes grupos etários (dos filhos), no que diz respeito à perceção de conflito e facilitação da CPF. Não obstante, Allen e

Finkelstein (2014) apontam para a possível variabilidade dos níveis de conflito entre a vida familiar e a laboral mediante a fase do ciclo vital em que a família se encontra.

Neste contexto, Greenhaus e Beutell (1985) afirmam que as pessoas que têm filhos, experienciam maior conflito Trabalho-Família (TF) do que as que não os têm, assim como os/as pais/mães com filhos mais pequenos no sentido TF. Higgins et al. (1994, cit. por Guardado, 2015) especificam mais, referindo que pais/mães com crianças com menos de 6 anos de idade vivenciam maior conflito neste sentido, seguidos por pais/mães de crianças em idade escolar, ou seja, entre os 6 e os 18 anos. Hundley (2001, cit. por Martinengo et al., 2010), acrescenta ainda que se verificam diferenças em função do género dos progenitores. Enquanto que para os homens é a presença de crianças mais velhas que aumenta o conflito Família-Trabalho (FT), para as mulheres é a presença de crianças em idade pré-escolar.

No sentido contrário, FT, Martinengo et al. (2010) referem que mães com crianças em idade pré-escolar ou escolar revelam maiores níveis de conflito neste sentido quando comparadas aos homens. Assim, Martinengo et al. (2010) aponta para a vulnerabilidade, em ambos os sentidos do conflito, entre a vida familiar e a laboral, nas mulheres. Os autores referem também que indivíduos na fase do “ninho vazio” (operacionalizada com a idade superior a 54 anos e sem filhos em casa), constatarem menores níveis de conflito TF, do que indivíduos que se encontravam noutras fases do ciclo vital (Martinengo et al., 2010). Já em relação ao conflito FT, o mesmo se verifica, havendo maiores níveis de conflito nos indivíduos que se encontram nas fases do ciclo vital em que estão presentes os filhos (Martinengo et al., 2010).

Em suma, a evolução dos conflitos, segundo Martinengo et al. (2010), poderia descrever-se da seguinte forma: enquanto nos homens o conflito TF aumenta ao longo das fases parentais precoces e diminui à medida que as crianças crescem e deixam a casa, nas mulheres permanece o mesmo padrão, mas relativamente ao conflito contrário, FT. Todavia, estas afirmações nem sempre vão ao encontro de algumas das conclusões da literatura, podendo, desta forma, salientar-se que alguns dos resultados apresentados nas pesquisas empíricas acima salientam algumas conclusões controversas, facto que também justifica a continuidade das análises a este nível Martinengo et al. (2010).

2.3. Conflito Trabalho-Família

Aprofundando algumas das ideias avançadas no ponto anterior, o ser humano exerce inúmeros papéis na sociedade e rege-se pelo desempenho de duas dimensões cruciais,

a pessoal e a profissional. Esta acumulação de papéis traz consequências positivas e negativas para os indivíduos e respectivas famílias com influências para ambos sentidos, TF e FT, originando uma dualidade de papéis, que tanto afeta o desempenho organizacional como o familiar (Chambel & Ribeiro, 2014, cit. por Sebastião, 2019).

Greenhaus e Beutell (1985) descrevem o conflito TF como a forma como as pressões dos papéis do mundo profissional e familiar são divergentes, sendo que a execução de um papel dificulta a do outro. Os autores constataram três tipos de conflito: o conflito com base no tempo, o conflito com base na tensão e o conflito com base no comportamento. O primeiro, refere-se à indisponibilidade do indivíduo para desempenhar corretamente um dos papéis por falta de tempo, como por exemplo, quando o horário profissional o impede de ir buscar os filhos à escola e ajudá-los nos estudos, ou a situação oposta, quando o indivíduo chega atrasado ao trabalho por ter ido buscar os filhos à escola (Chambel & Barbosa, 2014, cit. por Sebastião, 2019). O segundo, remete para estados de tensão psíquica ou física, consequentes de um papel stressante, podendo resultar em irritabilidade, cansaço ou apatia, prejudicando e dificultando o desempenho e correto cumprimento das exigências do outro papel (Greenhaus & Beutell, 1985), verificando-se quando as preocupações e ansiedade familiares dificultam a concentração no local de trabalho, ou quando o cansaço excessivo por carga horária elevada leva a que o indivíduo mostre irritabilidade e não tenha disposição para as tarefas familiares (Chambel & Barbosa, 2014, cit. por Sebastião, 2019). Por último, o conflito com base no comportamento, alude às incongruências de comportamentos requeridos por cada papel, isto é, os comportamentos exigidos num papel colidem com os comportamentos desejáveis do outro. Um exemplo, é quando as frequências de conflitos no grupo de trabalho levam o indivíduo a adotar comportamentos mais autoritários, enquanto em ambiente familiar é desejada uma atitude mais carinhosa e cuidada.

Assim, esta multiplicidade de papéis leva ao esgotamento de recursos, que por si só já são limitados, como o tempo, a energia, entre outros, o que resulta na pouca disponibilidade do indivíduo para dar o seu melhor noutra papel (Carvalho, 2016).

O conflito FT, por sua vez, acontece quando pressões e responsabilidades familiares colidem com as do trabalho prejudicando o desempenho neste (Greenhaus & Beutell, 1985).

No que diz respeito às consequências do conflito TF e do bem-estar em geral, este conflito é comumente associado a fatores como a insatisfação com a própria vida (Greenhaus et al., 2003; Kossek & Ozeki, 1998); elevados níveis de stress de carácter

psicológico (Kelloway et al., 1999, cit. por Sebastião, 2019); sintomas corporais como dores de cabeça, dor peitoral, fadiga e cansaço e privação do sono (Peeters et al., 2004, cit. por Sebastião, 2019); consumo abusivo de certas substâncias como o tabaco e álcool (Allen et al., 2000, cit. por Sebastião, 2019); sintomas depressivos (Vinokur et al., 1999, cit. por Sebastião, 2019) e queda progressiva de hábitos saudáveis (Allen et al., 2000, cit. por Sebastião, 2019; Shukri et al., 2018).

Ergeneli et al. (2010) sublinham alguns antecedentes do conflito TF como fatores importantes de analisar, sendo eles: o stress profissional; a satisfação com o trabalho; a carga horária do mesmo, um antecedente considerado em vários estudos revistos por Sebastião (2019) como a chave da análise deste conflito (Greenhaus & Beutell, 1985; Frone, Russel & Cooper., 1997) e a percepção de apoio da organização à dimensão familiar. O stress profissional gera situações de stress que são, na sua maioria, projetadas para o contexto familiar (Wayne et al., 2004, cit. por Sebastião, 2019). Sarbu (2018) refere a satisfação com o trabalho como um antecedente positivo, pois facilita a redução do conflito na dualidade de papéis gerando sentimentos positivos que medeiam o peso associado às exigências do trabalho.

Sirgy e Lee (2018) citados por Perdigão (2019), realizaram um estudo onde, no que diz respeito a antecedentes do conflito e a facilitadores do equilíbrio entre papéis, fatores pessoais, situacionais, institucionais e culturais podem ser tidos em conta, sendo estes organizados em dois grupos: fatores pessoais e fatores organizacionais. Relativamente aos primeiros, características individuais e culturais mostraram-se relevantes, tais como: o envolvimento na família e no trabalho, capacidade de lidar com stress e conflito e neuroticismo (mais vulneráveis ao stress /tendência para experienciar emoções negativas) (Sirgy & Lee, 2018, cit. por Perdigão, 2019). Os segundos, remetem para o individualismo direcionado para o grau e valor relativo das necessidades individuais, vistas como mais importantes, perante as coletivas (Hofstede, 1980, cit. por Perdigão, 2019; Hampden-Turner & Trompenaars, 1993, cit. por Perdigão, 2019). Pessoas mais individualistas tendem a demonstrar maior conflito (Perdigão, 2019). Estes indivíduos, segundo Spector et al., (2007), interpretam o maior envolvimento laboral como negligência familiar originando conflito TF, já para indivíduos coletivistas, ou seja, os que priorizam as necessidades coletivas, o esforço atribuído ao ramo laboral, nomeadamente mais horas de trabalho, é visto como que um autossacrifício para bem da família que, por sua vez, é reconhecido e valorizado por esta.

Neste âmbito, também a masculinidade, enquanto valor cultural, pode influenciar o conflito/equilíbrio da vida profissional e familiar pois é atribuída uma preferência na

valorização da realização e sucesso material. Por outro lado, a feminilidade prioriza o lado mais emocional das coisas e o cuidado com os outros (Hofstede, 1980, cit. por Perdigão, 2019). Assim, Sirgy e Lee (2018) citados por Perdigão (2019), defendem que o conflito TF tende a ser mais significativo em culturas masculinas onde o desempenho competitivo em meio laboral é mais importante para estes. Nas culturas femininas, é o lado socioemocional que se mostra mais relevante para estas, verificando-se, assim, conflito no sentido contrário.

No que diz respeito aos fatores organizacionais, estes são constituídos por diversos fatores institucionais como o apoio organizacional e as características do trabalho. No que concerne às últimas, são exemplo: a pressão de tempo, a autonomia, ambiguidade do papel, flexibilidade de horário e a exigência do emprego (Sirgy & Lee, 2018, cit. por Perdigão, 2019). No apoio organizacional, verifica-se que programas que o assumem ajudam os funcionários a gerir melhor as exigências de ambos os mundos, profissional e familiar, influenciando, assim, positivamente, o equilíbrio entre mundos. Programas estes que podem ser trabalho em *part-time*, trabalho flexível, programas de saúde, apoio social no trabalho, políticas de licença família, entre outros. Não obstante as ofertas do Estado (licenças de paternidade e maternidade), as organizações podem ainda optar por complementá-las através, por exemplo, da duração e pagamento das licenças (Behson, 2005, cit. por Perdigão, 2019). Condições de trabalho seguras e saudáveis, integração social e remuneração adequada e justa, constituem fatores que contribuem para a qualidade de vida no trabalho, dado que permitem ao indivíduo desenvolver e utilizar todas as suas capacidades contribuindo por consequente para qualidade de vida geral (Gupta & Sharma, 2011, cit. por Perdigão, 2019). Este tópico será retomado e aprofundado mais à frente (no ponto 3.2.2. do capítulo III).

Na sua pesquisa Richert-Kázmierska e Stankiewicz (2016) afirmam que a literatura dá ênfase a fatores como as condições do trabalho e a situação familiar e económica como fundamentais na gestão do conflito TF, moldando o seu equilíbrio. Além destes, também os traços de personalidade parecem influenciar o mesmo, são exemplo: o baixo nível de tolerância e de capacidade de comprometimento, baixa auto percepção da própria eficácia e alta instabilidade emocional (Richert-Kázmierska & Stankiewicz, 2016). Perdigão (2019) analisou o estudo de Crompton e Lyonette (2005, cit. por Perdigão, 2019), que demonstrou que pessoas mais jovens, uma vez que enfrentam diversas e novas etapas do ciclo de vida (entrada/fase inicial no mercado de trabalho, responsabilidades parentais, etc.), são mais suscetíveis de experienciar conflitos entre a vida profissional e familiar do que os mais velhos. O grau de conflito também poderá

variar consoante os compromissos familiares, nomeadamente, a presença de crianças (Cousins & Tang, 2004, cit. por Perdigão, 2019).

Mendonça e Matos (2015) realizaram um estudo em casais heterossexuais com pelo menos um filho com menos de 6 anos onde se averiguou qual a articulação feita pelos/as pais/mães como forma de conciliar a vida pessoal e a profissional, constatando-se uma relação entre família e trabalho subdividida por *Compensação, Segmentação e Interferência*.

A *Compensação* revelou-se na direção TF, onde o meio familiar age como suporte para o indivíduo, assim como a relação conjugal age como porto seguro, compensando os atritos e desafios do trabalho, contribuindo assim para o bem-estar do indivíduo (Mendonça & Matos, 2015). A *Segmentação* surgiu em indivíduos cuja solução ideal é separar os mundos e não levar o trabalho para casa, nem a casa para o trabalho, salientando que tal pode ou não significar a partilha de assuntos profissionais pois, para alguns indivíduos, a partilha dos mesmos apresenta-se como prejudicial e, como tal, evitável (Mendonça & Matos, 2015). Também as características da profissão e o significado da mesma parecem influenciar esta separação que se revela mais fácil quanto menos importância tiver para o indivíduo (Mendonça & Matos, 2015). Já a *Interferência* parece surgir na maioria das vezes aquando da interposição diária das duas áreas, podendo ser tanto positiva como negativa (Mendonça & Matos, 2015). Primeiramente, esta revelou-se positiva quando, em ambas direções, TF e FT, basta haver tranquilidade numa delas para haver maior predisposição para experiências mais positivas e harmonia na outra (Mendonça & Matos, 2015).

A transferência de competências apresentou-se como outro fator positivo, em especial do meio familiar, para o trabalho, e nas mulheres, podendo tal facto estar associado à eventual predominância destas no mundo familiar, salientando, mais uma vez, o reforço das questões de género. No entanto, tal pode também dever-se ao facto do estudo se basear numa recolha de dados de carácter verbal, e de os homens apresentarem maior dificuldade de expressão (Mendonça & Matos, 2015). Por outro lado, esta pode também ser negativa. Na direção TF, o trabalho interfere na esfera familiar na medida que mexe com os horários e rotinas, dinâmicas e com a própria estrutura familiar (Mendonça & Matos, 2015). Questões económicas, estabilidade financeira e profissional, vão influenciar as decisões e futuro de cada família, como, por exemplo, a decisão de ter ou não mais filhos (Mendonça & Matos, 2015). Verificou-se a elevada dificuldade em não pensar no trabalho resultando numa menor disponibilidade para o envolvimento e empenho na vida familiar (Mendonça & Matos, 2015). O stress

profissional e o humor negativo, resultantes do trabalho, são outros fatores que influenciam a vida familiar e interferem na parentalidade, conjugalidade e saúde (Mendonça & Matos, 2015). Na direção FT, eventuais problemas familiares dificultam a capacidade de concentração e desempenho em contexto laboral, assim como interações negativas, derivadas de ambientes familiares negativos, especialmente nos homens. Também o cuidado de filhos pequenos, resultante em cansaço, parece dificultar o investimento e desempenho profissional.

Para Greenhaus e Beutell (1985) o indicador mais preponderante no investimento num dos papéis é o tempo. Quanto maior for o número de horas que o sujeito despende no trabalho, maior será o conflito TF e vice-versa (Carlson & Frone, 2003). A capacidade de contrabalançar estes papéis é, deste modo, crucial uma vez que influencia e proporciona bem-estar, qualidade de vida e saúde psicológica (Eddleston & Powell, 2012, cit. por Sebastião, 2019).

Não obstante a parte significativa do paradigma negativo da CPF, não se deve ignorar o seu lado positivo, onde se reconhece o possível enriquecimento do indivíduo por via da multiplicidade de papéis que este desempenha, permitindo uma análise mais compreensiva e abrangente do tema da CPF. O Enriquecimento trabalho-família (ETF), é definido por Greenhaus e Powell (2006), como o resultado das experiências dum papel, que se refletem e melhoram outro papel, ressaltando da mesma forma o carácter bidirecional do mesmo, podendo este acontecer da família para o trabalho ou do trabalho para a família, dotando o indivíduo de competências, perspetivas e recursos (psicológicos; físicos; materiais) e flexibilidade. O ETF pode ser promovido através de dois mecanismos: o instrumental, com influência direta, onde os recursos de um domínio ajudam e são reutilizáveis noutro, e o afetivo, com influência direta sob a forma de mais energia e entusiasmo, proveniente dum domínio que pode afetar positivamente o outro (Greenhaus & Powell, 2006). Mais facilmente o indivíduo aplica recursos do papel A para o papel B quando este último é mais significativo para si (Greenhaus & Powell, 2006).

Assim, quando o indivíduo alcança equilíbrio entre o mundo profissional e o familiar, são vários os benefícios daí provenientes: maior desempenho e satisfação no trabalho, aumento do desenvolvimento da carreira e comprometimento organizacional, melhor funcionamento do próprio trabalho, menor esgotamento profissional e absentismo, satisfação conjugal e parental, aumento da satisfação com a vida do colaborador, melhor desempenho e satisfação familiar e melhores condições de saúde, através da redução de problemas cognitivos e de conflitos familiares (Perdigão, 2019).

2.4. Questões de género na CPF

O género caracteriza-se como uma categoria social imposta sobre um corpo sexuado e um indicador social de ideias acerca dos papéis socialmente adequados para homens e para mulheres, mas pode-se tornar a definição mais rica e complexa indo buscar fatores que se interrelacionam como as relações sociais, as instituições, os conceitos normativos, a identidade subjetiva e a organização social que juntos compõem a mesma (Scott, 1989). Este constitui outro fator que, em ambiente familiar, tem impacto no CTF (Ergeneli et al., 2010). As exigências do papel pelo qual um indivíduo se sente mais responsável, colidem negativamente com a instância que o indivíduo não se identifica, tendo em conta o seu sexo (Viriato, 2023). As mulheres parecem ter sentimentos de culpa quando falham naquilo que julgam ser uma obrigação exclusivamente sua, suscitando a necessidade da libertação de um encargo que não lhe deve ser imputado (Viriato, 2023). Já para os homens quantas mais tarefas domésticas e de cuidado dos filhos realizarem, maior parece ser o conflito FT sentido (Matias, Andrade & Fontaine, 2011). Segundo Gutek et al. (1991) citado por Matias, Andrade e Fontaine (2011), o maior envolvimento e empenho num papel considerado adequado ao seu género, como o trabalho familiar ser feminino e o profissional masculino, não é visto como uma imposição, ao contrário do aumento de horário e/ou envolvimento num papel que seja associado ao outro sexo.

As diferenças entre o sexo masculino e o sexo feminino, têm sido indicadas como justificativa para as diferenças sociais que se têm observado ao longo dos séculos, e são estas diferenças que nos ajudam a perceber os passos da paternidade (masculina), incluindo configurações de práticas e modelos de paternidade (Bourdieu, 2002). As configurações familiares atuais permitem identificar diferentes relações sociais de género, que diferenciam os papéis maternos dos paternos (Sulz & Cardoso, 2022).

Assistimos, atualmente, a uma atribuição de novos papéis sociais ao género masculino no que concerne ao quotidiano da vida familiar, fenómeno denominado “nova paternidade”, proveniente das mudanças sociais nas estruturas familiares. Deste modo, além do sustento financeiro da casa, espera-se que o homem exerça a paternidade de forma mais ativa e prática, acima de tudo no cuidado com as crianças (Sulz & Cardoso, 2022), envolvendo o brincar, cuidar, alimentar e ajudar nas tarefas académicas (Arrais & Vieira-Santos, 2021). De referir que, no entanto, os homens tendem a demonstrar maior dificuldade em pedir ajuda no que diz respeito à necessidade de apoio no cuidado e educação dos filhos (Arrais et al., 2021). Este expectável maior envolvimento com as

crianças por parte dos pais pode tornar o desempenho laboral mais problemático, favorecendo o conflito FT (Matias, Silva & Fontaine, 2011).

Um estudo de Amaral et al. (2020) revelou que, pais mais jovens e com habilitações académicas mais elevadas, percecionam-se como tendo uma parentalidade mais positiva e igualitária em termos de género, autocaracterizando-se como capazes de cuidar, de estarem presentes e de serem sensíveis com a criança, tendo autoconsciência do seu papel como pais para o desenvolvimento da criança. Não obstante, os autores referem que, embora se comece a ver, cada vez mais, um maior envolvimento do género masculino na vida familiar e doméstica (Sulz & Cardoso, 2022), especialmente em casais em que ambos os indivíduos trabalham (Amâncio & Correia, 2019), a mulher continua forte e amplamente responsável pela coordenação da vida familiar, sendo a desproporção do tempo gasto em tarefas domésticas e cuidado da família continuamente significativa entre homens e mulheres, em detrimento destas, salientando a assimetria de género (Amâncio & Correia, 2019; Deus et al., 2021). Assim, apesar das transformações nos papéis parentais atuais, o recente estudo de Sulz e Cardoso (2022) revela que não é seguro afirmar, com certeza, que existe um novo modelo de paternidade nas famílias, mas sim trajetórias que permitem novas e diversas paternidades consoante as necessidades da família. De referir ainda que o mesmo estudo transparece que os homens apoiam o exercício de uma carreira profissional e contribuição monetária por parte das mulheres, contudo, no que diz respeito à divisão de responsabilidades domésticas, dão-se tensões e negociações baseadas no género, assumindo os homens, como revelado num outro estudo, da autoria de Amâncio e Correia (2019), que o aumento do tempo atual dedicado ao apoio neste âmbito é suficiente para “repor a justiça”.

Neste sentido, o Boletim Estatístico de 2022 (Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género [CIG], 2022), acerca da igualdade de género em Portugal, revelou que, no que concerne à divisão de tarefas de cuidado com crianças entre homens e mulheres, as mulheres apresentaram um peso significativo nas respostas, comparativamente aos homens, em especial em famílias com filhos pequenos, perante tarefas como vestir os filhos (64,7%), ajudar com os trabalhos académicos (46,5%), ficar em casa quando estão doentes (63,7%), levar ao médico (55,6%), deitar (45,3%) e levar e buscar os filhos à Creche (36,2%). No entanto, quando questionados em relação à satisfação com a divisão de tarefas domésticas e de cuidado dos filhos, o grau de satisfação revelou-se elevado para ambos sexos, embora um pouco menos no caso das mulheres, salientando o tradicional papel feminino (CIG, 2022).

Matias, Andrade e Fontaine (2011) referem que é expectável que a relação entre a sobrecarga da carga horária e o CTF seja diferente quanto ao género, pois enquanto para os homens esta é negativa, para as mulheres é anulada pelas demais responsabilidades e exigências pessoais.

Embora não se verifiquem diferenças de género na perceção de stress profissional, este constitui-se como o melhor preditor de stress para as mulheres que, sendo consideradas as responsáveis primordiais da família portuguesa, depois de um dia de trabalho remunerado, têm de, frequentemente, confrontar-se com uma segunda jornada de trabalho (não remunerado), também ele essencial para um bom funcionamento familiar (Matias, Andrade & Fontaine, 2011). Tudo isto pode tornar as mulheres mais conscientes das possíveis consequências do stress do trabalho na família (Matias, Andrade & Fontaine, 2011). No caso dos homens, a carga horária profissional surge como o preditor mais impactante no CTF. No entanto, na mesma linha, a satisfação profissional, segundo o estudo de Matias, Andrade e Fontaine (2011), parece não contribuir para a minimização da perceção de conflito TF, tanto para homens como para mulheres, bem como o apoio da organização, mas antes as exigências dos papéis cuja influência é a mais significativa e recorrente.

Ergeneli et al. (2010) referem que, quando comparado o género masculino com o feminino, este último apresenta maior e mais negativa influência do conflito TF na satisfação profissional e maior peso a nível de responsabilidades pessoais em mulheres trabalhadoras. Além disso, mulheres com trabalhos de baixa remuneração ou temporários passam o dobro do tempo a prestar cuidados não pagos, comparativamente a mulheres em empregos permanentes, ressaltando a possível falta de serviços externos devido a recursos monetários insuficientes. Por outro lado, estas mulheres parecem ter dificuldade em conseguir empregos mais estáveis devido à sobrecarga de responsabilidades de cuidado não pago (European Institute for Gender Equality [EIGE], 2021).

Nesta linha de ideias, as habilitações académicas entram como outro fator importante a analisar, salientando a investigação que as mulheres mais qualificadas tendem a contratar empresas específicas que tratem dos cuidados domésticos (terceirização), para poderem ter mais trabalho remunerado (EIGE, 2021), reforçando a presença cada vez maior da mulher no mundo do trabalho e, juntamente com o pouco progresso do assumir responsabilidade por parte dos homens nas tarefas domésticas, estas têm sido deixadas para trás com mais frequência (Raz-Yurovich & Marx, 2019).

Esta terceirização das tarefas domésticas tem sido usada, embora pouco, como estratégia de conciliação entre a vida familiar e o trabalho, mas parece ser facilitada por apoios de subsídios estatais. A capacitação das famílias terceirizarem as tarefas domésticas pode permitir uma melhor CPF, todavia, caso a procura de serviços domésticos não seja regulada pelo Estado, podem surgir consequências, como desemprego e aumento do trabalho não declarado em pessoas (sobretudo mulheres) pouco qualificadas, podendo afetar a sua proteção e integração sociais (Raz-Yurovich & Marx, 2019).

Olhando a questão de género na CPF a partir de outro prisma, se, por um lado, a maior atenção na carreira profissional, por parte das mulheres, surge associada a maior autoestima e autonomia, maior satisfação pessoal, melhor saúde mental e física, senso de competência e utilidade e consequências positivas na relação conjugal, por outro lado, verificam-se dificuldades em lidar com a discriminação em contexto laboral em relação à maternidade, nomeadamente no que se refere à prioridade dada a candidatas que têm maior disponibilidade de deslocação e tempo, assim como o potencial surgimento de crises matrimoniais, face à necessidade de realização de várias tarefas simultâneas, e associações entre trabalho feminino e negligência dos/as filhos/as (Fiorin et al., 2014).

Das três formas mais comuns de trabalho não remunerado (cuidado de crianças, trabalho de casa, cuidado de pessoas idosas e/ou com condições crónicas), o trabalho em casa é o mais desigualmente partilhado em termos de género (EIGE, 2021). As mulheres, em maioria, apesar das alterações que se têm verificado, como a maior presença do homem no cuidado familiar, continuam a responder pelas compras de mercearia, cuidados informais, nomeadamente idosos, cuidado dos filhos, higiene e manutenção doméstica e roupa, zelando em simultâneo pela educação e saúde de todos (Sulz & Cardoso, 2022), assim como a tentativa de conciliar com sucesso ambos mundos (Matias, 2019) e o cuidado das crianças (Deus et al., 2021).

Cada atividade requer esforço físico e mental e, sobretudo, tempo (Moreira, 2018). Quando a conciliação de todas as tarefas mencionadas com a carreira profissional é custosa, ou mesmo nula, os homens e as crianças sofrem impactos, bem como as próprias mulheres, que ficam sobrecarregadas (Moreira, 2018). Assim, a importância da visibilidade do trabalho familiar considera-se relevante no sentido de proteção social (Moreira, 2018).

Neste contexto, Amâncio e Correia (2019) referem que a sociedade portuguesa é composta por uma igualdade de género ainda limitada perante todas as transformações

que têm ocorrido, em especial no que diz respeito à emancipação da mulher. E Frade et al. (2021) salientam a importância de os técnicos da área social, em articulação com outros profissionais competentes, dotarem as figuras parentais de competências e conhecimento para um melhor desempenho das suas funções com olhos na promoção da saúde e bem-estar da criança e respetiva família, independentemente do género.

2.4.1. Questões de género na CPF em torno da Criança

Em seguimento, no âmbito das questões de género e a partir, agora, dum olhar em torno da criança, Dinh et al. (2017) realizaram um estudo com o objetivo de verificar se e como o conflito TF tem implicações na saúde, não só dos pais, mas acima de tudo na criança. Quando os pais experienciam conflito TF, o bem-estar da criança é afetado direta e indiretamente, através de aumentos na irritabilidade parental, saúde mental parental fraca e insatisfação conjugal. A pior saúde mental infantil foi associada a maiores níveis de conflito TF persistente nas mães (Dinh et al., 2017). De salientar que, quando os pais saíram do conflito TF, os níveis de saúde mental das crianças foram semelhantes ao das crianças cujos pais não tinham experienciado conflito TF (Dinh et al., 2017). Ao contrário, qualquer experiência de conflito a esse nível nas mães mostrou um efeito significativo na saúde mental das crianças detetável ao longo dum período de dois anos, mesmo estando o conflito TF aliviado (Dinh et al., 2017). Em síntese, estes resultados indicam que o conflito TF tanto nas mães como nos pais tem implicações na saúde mental das crianças, mas salientam-se os efeitos mais substanciais no caso das mães. Talvez a explicação para estes resultados esteja nas normas de género em torno das questões do conflito TF e a forma como estas moldam a capacidade ou não de os pais conseguirem lidar com o mesmo (Dinh et al., 2017).

As mães mostram maior capacidade de “cortarem” no trabalho consoante as necessidades da criança, responder a incidentes críticos, recorrer a trabalho mais flexível ou em tempo parcial e passar mais tempo em cuidados e rotinas familiares diariamente (Radcliffe & Cassell, 2015). Por seu turno, os pais estão mais presos ao modelo de ganha-pão tradicional, mostrando-se menos capazes de ajustar o seu horário laboral (Burnett et al., 2010). O estudo de Radcliffe e Cassell (2015) refere que o trabalho e cuidado não remunerado das mães tem um efeito redutor de stress nos pais, no entanto amplifica os níveis de conflito TF nelas próprias.

Por outro lado, um estudo de Giménez-Nadal et al. (2019) mostra que a divisão sexual do trabalho doméstico persiste ao longo das gerações e que a transmissão de papéis de género é herdada para os filhos de forma direta. Os autores referem ainda

que o maior envolvimento das mães nestas tarefas aumenta o envolvimento das filhas e, por sua vez, o maior envolvimento dos pais nas tarefas aumenta o envolvimento dos filhos. Assim, uma vez que as crianças tendem a reproduzir as vivências experienciadas durante a infância e adolescência, o modelo parental detém um papel importante na transmissão de condutas a seguir.

CAPÍTULO III - NORMAS SOCIAIS E ESTRATÉGIAS DE CONCILIAÇÃO PROFISSIONAL E FAMILIAR

3.1. Normas Sociais e Apoios legais à promoção da CPF

Segundo o Guia das Boas Práticas da Associação GRAAL (2000), conciliar traduz-se na harmonização, na aproximação ou em tornar compatíveis atividades e/ou interesses diferentes de forma a facilitar a inexistência de fricções, de inconvenientes e de stress (Oliveira, 2015). Conciliar é, assim, um princípio universal de gestão e não um fim, mas antes um meio que pretende pôr termo a uma constante de conflito gerado pela dualidade de papéis (Oliveira, 2015).

A Constituição da República Portuguesa (2005), salienta a importância da CPF no artigo n.º 59, n.º1, alínea b), referindo que:

Todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, têm direito: A organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da actividade profissional com a vida familiar.

Neste âmbito, verificam-se algumas normas sociais e legais em Portugal que se têm focado nas questões associadas à promoção da CPF, entre as quais, a Norma Portuguesa (NP) 4552:2016 “Sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal”. Esta aplica-se a todas as organizações, públicas ou privadas, independentemente da sua dimensão, tipo, personalidade jurídica ou atividade, que pretendam demonstrar o seu compromisso com o objetivo da conciliação enquanto critério de gestão compatível com a sua estratégia e processos. Baseia-se em princípios e valores que visam melhorar o bem-estar, qualidade de vida e satisfação geral das partes interessadas em matérias de conciliação. As organizações que a implementam assumem um papel crucial na promoção da CPF e pessoal, assim como na garantia dos direitos na vida pública e privada, de forma digna e igualitária, na organização familiar e no desenvolvimento pessoal.

Em 2022, foi publicada a primeira revisão desta Norma, incluindo melhorias observadas no seu processo de implementação, com o intuito de dar resposta à necessidade de se promover um novo modelo de desenvolvimento, mais sustentável, à luz dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), nos quais, tendo em conta os objetivos da norma, se incluem: ODS 3 – Saúde e qualidade, ODS 4 – Educação de qualidade, ODS 5 – Igualdade de género, ODS 8 - Trabalho Digno e crescimento económico, e o ODS 10 – Reduzir as desigualdades. Juntamente com a edição da nova versão da NP 4552, foi editado o DNP Guia 8:2022 – "Compromissos e exemplos de boas práticas de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, de suporte à NP 4552, onde consta informação para uma implementação eficaz e eficiente da mesma (Associação Portuguesa de Certificação [APCER], s.d.).

Por seu turno, o Artigo 33º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia – Vida familiar e vida profissional também procura assegurar a proteção da família nos planos, social, económico e jurídico. Para que a CPF seja possível, todas as pessoas devem usufruir do direito a proteção contra despedimentos associados à maternidade, assim como a uma licença por maternidade paga e a uma licença parental pelo nascimento ou adoção de um filho (Carta dos Direitos Fundamentais da UE, 2009).

A Diretiva (UE) 2019/1158- A 26 de abril de 2017, foi proposta pela Comissão Europeia, também neste contexto da facilitação da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, revogando a Diretiva 2010/18/UE do Conselho da Europa relativa às licenças parentais. A proposta baseia-se no artigo 153.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), que prevê o processo legislativo ordinário. A 13 de junho de 2019, o Conselho da UE realizou um comunicado de imprensa acerca de novas regras na diretiva relativa à CPF, para melhor conciliação entre vida profissional e familiar de progenitores e cuidadores na UE, visando o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho e facilitar o gozo de licenças para assistência à família, bem como de regimes de trabalho flexíveis. Considerou, igualmente, a possibilidade de os trabalhadores homens gozarem de licenças para cuidar de familiares que precisem de apoio oferecendo novas oportunidades para os pais (homens), no sentido de promoção de igualdade de género (Conselho da União Europeia, 2017).

Importa ainda mencionar a Resolução da Assembleia da República n.º 184/2019, de 16 de setembro, que, nos termos do n.º 5 do artigo 166.º da Constituição, fez recomendações ao Governo para promoção de conciliação entre a vida pessoal, familiar

e profissional. São exemplo dessas diretrizes: criar medidas para o reforço do exercício dos direitos de parentalidade por parte dos homens, promovendo uma partilha mais equilibrada das licenças entre homens e mulheres, promoção da igualdade de género, combate às disparidades salariais, prevenção do assédio moral e sexual no trabalho e CPF.

Apesar da Legislação Laboral, em Portugal, incluir estas questões, são várias as barreiras que limitam, ou mesmo impedem, o usufruto por parte dos indivíduos dos benefícios das estratégias de conciliação de papéis, tais como limitado ou nulo conhecimento sobre a legislação vigente e direitos salvaguardados disponíveis; inexistência de conhecimento sobre possíveis medidas na organização e emoções e atitudes negativas e resistentes perante a utilização das estratégias de conciliação devido ao medo de represálias por colegas de trabalho e/ou superiores; insegurança pessoal; medo de perda de oportunidade de progressão profissional ou mesmo do posto (Castanheira, 2018, cit. por Sebastião, 2019).

3.2. Estratégias de Conciliação Profissional e Familiar

3.2.1. Para os Indivíduos

No seu estudo, Wood et al. (2020) referem a importância da implementação de práticas que recorram a uma visão holística, e não de duas entidades separadas. Assim, as organizações devem optar por sistemas, políticas e práticas amigas de *Work-Life Balance* (WLB) que, usadas estrategicamente e proativamente, cativam os trabalhadores, fazendo com que estes se sintam valorizados, favorecendo melhores resultados individuais e para a organização (Wood et al., 2020). A criação de um dia dedicado à família, com regularidade, onde todos os funcionários saem mais cedo do trabalho, de forma a poderem passar mais tempo familiar de qualidade, bem como o fornecimento de serviços de aconselhamento familiar, como apoio para os funcionários poderem, confidencialmente, colocar questões familiares, oferta de cursos online, workshops e/ou seminários offline, poderão ser estratégias de apoio para os trabalhadores, com o intuito de promover e manter a autoestima e providenciar mecanismos de *coping* para enfrentar o conflito TF, assim como capacitar e promover a comunicação entre cônjuges e com os filhos (Wood et al., 2020). Estes mesmos autores também sublinham a introdução de regimes de trabalho flexíveis com a implicação de mudanças de avaliação de performance, promovendo deste modo uma cultura de trabalho amiga da família e um maior desempenho profissional por parte dos trabalhadores (Wood et al., 2020). Com efeito, todos os esforços feitos neste contexto devem ser pensados a longo prazo e não

serem eventos pontuais, tendo em conta o desenvolvimento organizacional e uma cultura de WLB.

No que concerne ao trabalho flexível enquanto estratégia de CPF, Chung e Lippe, (2020) sublinham a necessidade de promover a igualdade de género neste âmbito, pois contextos com uma forma de pensamento mais tradicional podem promover a divisão sexual do trabalho flexível ao invés de promoverem a igualdade de género. É necessário consciencializar, tanto os trabalhadores como os gerentes, para os riscos do trabalho flexível e capacitar a nível de liderança os gerentes e promover a aceitação, em especial nos homens, para um trabalho flexível amigo da família sem que este interfira com a mesma (Chung & Lippe, 2020), originando, assim, organizações saudáveis, que promovam, não só a eficácia no local do trabalho, como o bem-estar e equilíbrio familiar e laboral (Lewis et al. 2011, cit. por Chung & Lippe, 2020).

A mentalidade e expectativa dos próprios trabalhadores deve ser também trabalhada para que não se limite a maneira como o trabalho flexível é visto e usado, com base em estereótipos de género, assumindo de quem e a quem cabe X trabalho e dever, erradicando as presunções do género tradicionais (Chung & Lippe, 2020). Assim sendo, como se pode valorizar a situação familiar no trabalho flexível? Uma das formas, sugerem Hochschild e Machung (2003) citados por Chung e Lippe (2020), é reduzir o trabalho doméstico, sobretudo para as mulheres que realizam uma dupla jornada de trabalho. Adequar os horários e aplicar modelos flexíveis de gestão de tempo consoante as necessidades do trabalhador e respetiva família, providenciar uma rede de serviços de suporte familiar maior (Creches públicas, licenças mais variadas e serviços de assistência a pessoas idosas) e acordos para a terceirização do trabalho doméstico constituem outras opções (De Ruijter & Van der Lippe, 2007). Mas a quem cabem estes arranjos e a que extensão? Chung e Lippe (2020) apontam para uma combinação holística do funcionário individual e da organização empreendedora, com atenção para o regime atual do país e o setor a que pertence a organização.

Nesta linha de pensamento, Chung e Lippe (2020) referem que devemos analisar outras variáveis e não generalizar e “culpabilizar” apenas o género na perceção das consequências possíveis do trabalho flexível na CPF. Será importante, por exemplo, averiguar o contexto onde esta estratégia é utilizada, pois se estivermos a falar de um contexto predominantemente tradicional em relação aos papéis de género, o trabalho flexível, neste caso tradicional, pode promover a divisão do trabalho dificultando a promoção da igualdade de género.

Analisar as normas de género e fatores contextuais, como a força do direito legal à flexibilização do trabalho, a sua prevalência e o poder de negociação dos trabalhadores, tanto a nível nacional quanto organizacional, parece pertinente para descobrir mais sobre em que contexto podemos esperar um melhor uso do trabalho flexível para que ele melhore o equilíbrio entre a vida profissional e familiar e a igualdade de género dos trabalhadores (Chung & Lippe, 2020). Uma vez que o tempo é a chave da conciliação profissional e familiar, é necessário saber gerir os “diversos tempos” existentes na vida de cada indivíduo (Byron, 2005). O trabalho e a família constituem duas dimensões que são focais na vida de cada indivíduo e que na maioria das vezes, se não sempre, colidem prejudicando-se mutuamente (Simões, 2016). As consequências desta colisão fazem-se sentir a nível familiar, pessoal e das organizações (Simões, 2016).

Por outro lado, as estratégias de CPF, podem passar por um lado mais emocional e psicológico, como verificado no estudo de Mendonça e Matos (2015) de onde surgiram algumas estratégias, nesta esfera, que os seus participantes (casais, ambos trabalhadores, com filhos pequenos) apontaram de forma a melhor articularem os mundos profissional e o familiar. São elas, estratégias associadas à *Intimidade*, sublinhando-se a importância do respeito pelo outro, da atenção e escuta ativa, compreensão, autenticidade, momentos a dois, embora nem sempre seja possível; e o *Diálogo*, estratégia referida também por todos os participantes como resolução construtiva do conflito e como meio de *self-disclosure* e de apoio ao companheiro.

A relação de intimidade e proximidade com o/a parceiro/a, confere um sentimento de segurança que permite uma exploração mais autónoma dos contextos externos, como é o caso do contexto laboral (Fonseca et al., 2006), ressaltando-se, aqui, uma dimensão de vinculação ao companheiro amoroso que, sendo segura, permite uma melhor autonomia e também capacidade de saber estar só, de investir em si mesmo e de *ser* na relação amorosa, com o objetivo de investimento e interdependência mútua (Mendonça & Matos, 2015). Por outro lado, indivíduos cuja vinculação é insegura tendem a investir mais na carreira e a sentir maior conflito TF e, para as mulheres, menores níveis de EFT. No mesmo estudo, surgiram ainda estratégias associadas à funcionalidade como a *Noção de Equipa*, associada à complementaridade da díade; *Coping Cognitivo*, através de pensamentos positivos e centrados no presente; *Coping Emocional*, levado a cabo com sentimentos de calma e paciência; *Focalização na Família*, associada à disponibilidade emocional e tempo de qualidade da mesma; e o *Coping Comportamental*, através do envolvimento social, formal e informal. Neste

último, salienta-se o fator da proximidade geográfica da família alargada, como barreira ou facilitador (Mendonça & Matos, 2015).

Posto isto, de forma a minimizar os contínuos dados negativos em relação à CPF é fundamental a adoção e implementação de práticas que minimizem a influência negativa do trabalho na família (Brandão et al., 2021). Como resposta, no seu projeto, Brandão et al. (2021) mencionam várias medidas que se podem adotar de maneira a gerir de melhor forma o tempo repartidas em recomendações gerais e recomendações para famílias com filhos.

As recomendações passam por saber perceber que tipo de necessidades tem a família e encontrar estratégias que melhor as solucionem, tentando envolver todos os elementos neste processo; tentar evitar pensar no trabalho em ambiente familiar e vice-versa, utilizando estratégias que evitem lembrar o mesmo ou a mesma (chamadas, emails, etc.); tentar negociar um horário mais flexível ou redução da carga horária para dedicação de mais tempo à família, em especial para quem tem filhos; considerar que a CPF envolve todos os elementos do agregado, pelo que os aspetos relacionados com a vida comum dentro do lar devem integrar todos os elementos; procurar informalmente opiniões/sugestões que possam ser utilizadas e/ou adaptadas à sua situação para promover momentos familiares com qualidade. Além destas recomendações, especificamente para quem tem filhos, Brandão et al. (2021) recomenda que o casal adote estratégias para que, alternadamente, um fique encarregue de assuntos relacionados com a vida familiar e outro com a vida laboral, ou pedir reforço informal para tal (e.g. amigos, familiares) ou, se possível, contratar alguém que possa ficar responsável por cuidar da/s criança/s de forma a que esse período possa ser dedicado exclusivamente ao trabalho. Ainda neste âmbito, o autor fez outras sugestões, mais pormenorizadas, para o cuidado dos filhos, tais como ter sempre em consideração a faixa etária e interesses da/s criança/s; evitar exposição em demasia a dispositivos eletrónicos e promover antes a realização de atividades de entretenimento em casa que integrem o maior número de elementos do agregado (e.g. jogos de tabuleiro, ouvir música, fazer um puzzle, assistir a um filme, fazer trabalhos manuais ou seguir uma receita de culinária); promover atividades no exterior; ensinar poucas regras de cada vez para melhor interiorização e sucesso das mesmas; procurar comunicar aberta e calmamente acerca de sentimentos e emoções; procurar estratégias que ajudem a/s criança/s, a nível escolar, por meio formal ou informal; estabelecer uma/s hora/s do dia para estar exclusivamente a brincar com esta/s, procurando cumpri-la/s e ter em conta a importância do contacto com o grupo de pares para o desenvolvimento da/s criança/s.

Ainda no que concerne a estratégias de CPF, importa abordar a Igualdade de Género. A gestão da família, a necessidade de investir na carreira profissional e a luta pela igualdade de funções e direitos podem ser um grande desafio para as mulheres (Rocha-Coutinho & Coutinho, 2011, cit. por Brandão et al., 2021), especialmente somando o desgaste consequente do trabalho que se traduz em baixos níveis de disponibilidade e energia para a vida familiar (Matias, Andrade & Fontaine, 2011). Embora os homens estejam cada vez mais presentes na esfera familiar apoiando na prestação de cuidados aos filhos e nas tarefas domésticas (Aboim, 2010), a sobrecarga feminina permanece na maioria das famílias (Brandão et al., 2021).

Brandão et al. (2021) sugerem, assim, algumas práticas e estratégias para promover a igualdade de género, como respeitar o espaço, tempo e decisões de cada um; procurar dividir de forma igualitária as tarefas domésticas e responsabilidades familiares; incentivar a participação do/a parceiro/a na realização das tarefas domésticas, mostrando, se necessário, como e quando deve ser feito, dando sempre oportunidade para estas serem realizadas à maneira que cada um preferir; comunicar aberta e calmamente com a/o parceira/o sobre as dificuldades que esta/e pode sentir na realização de determinadas tarefas domésticas e negociar estratégias que permitam diminuir essas dificuldades; procurar estratégias que incentivem o parceiro/a a participar mais na vida familiar e a contribuir ativamente para a educação e acompanhamento da/s criança/s; combater o estereótipo de que determinadas tarefas são especificamente da responsabilidade das mulheres e outras dos homens; procurar ser ativo/a em formações, convívios, associações, entre outros, que promovam a aprendizagem de estratégias para a igualdade de género através de sugestões práticas para a resolução de conflitos com a/o parceira/o e expressar as preocupações e dificuldades; sensibilizar as crianças para a igualdade de género e ajudá-las a promover a inclusão e igualdade de todos nos diversos contextos podendo ensinar-lhes, desde cedo, que a divisão de tarefas dentro de casa deve ser igualitária, pois o lar, e tudo o que o constitui, é da responsabilidade de todas/os; não sobrecarregar a/s criança/s com tarefas domésticas e/ou responsabilidades familiares tendo em conta o seu sexo e encontrar formas de tornar as tarefas domésticas divertidas envolvendo a/s criança/s na sua realização, atendendo à sua idade e capacidade física. Para o contexto laboral, Brandão et al. (2021) recomenda ainda que os indivíduos procurem estar informados sobre o que significa ter uma linguagem inclusiva no contexto do trabalho, por forma a contrariar o preconceito e a discriminação, que estes assumam publicamente uma posição integradora do género, seja ele qual for, bem como de outras variáveis relevantes como

a nacionalidade, raça e orientação sexual, adotando comportamentos que reflitam essa posição.

3.2.2. Para as Organizações

Além destas medidas, a nível organizacional, Oliveira (2015) cita o Guia Boas Práticas, editado pela GRAAL (2000), que sublinha alguns princípios para a CPF, que revelaram sucesso nas empresas que os puseram em prática, são eles: *Igualdade de Oportunidades, Credibilidade, Empenhamento, Consensualidade, Colaboração, Conceção, Realização, Acompanhamento, Avaliação, Horários e flexibilidade, Licenças para assistência à Família, Serviços e Benefícios e Desenvolvimento e apoio profissional.*

De acordo com o Guia de Boas Práticas, editado pela GRAAL (2000), citado por Oliveira (2015), a *Igualdade de Oportunidades*, ajuda a evitar discriminações baseadas no sexo, na idade, na origem étnica, na situação familiar, na raça, na deficiência, na ausência ou não de pessoas a cargo ou no horário de trabalho, no nível profissional, sendo que deve ser integrada ao longo do processo de conciliação. Estes procedimentos de não discriminação, juntamente com ações positivas facilitam o caminho para a igualdade de oportunidades.

Segundo o artigo 24.º do Decreto-Lei nº 167-C/2013, de 31 de Dezembro (Lei Orgânica do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social), a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), pretende prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, assim como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, nos setores privado, público e cooperativo.

Apesar de avanços, como melhorias nos quadros jurídicos e institucionais nos diferentes países, verificados nos quadros da Organização Internacional do Trabalho (OIT) (Oliveira, 2015), são ainda identificados alguns problemas relacionados com a falta de recursos dos organismos criados para a combater, a inconsistente aplicação da lei, programas com duração demasiado curta e planos com um âmbito excessivamente restrito.

Neste âmbito, a Carta dos Direitos Fundamentais da UE, no seu artigo 21º defende que:

É proibida a discriminação em razão, designadamente, do sexo, raça, cor ou origem étnica ou social, características genéticas, língua, religião ou convicções, opiniões políticas ou outras, pertença a uma minoria nacional, riqueza, nascimento, deficiência, idade ou orientação sexual. No âmbito de aplicação dos Tratados e sem prejuízo das suas disposições específicas, é proibida toda a discriminação em razão da nacionalidade.

Para a *Credibilidade*, segundo o Guia de Boas Práticas, editado pela GRAAL (2000), antes de se implementarem estratégias de conciliação é necessário, primeiramente, analisar os efeitos e consequências que poderão causar. É preciso elaborar um programa de conciliação, baseado na confiança e sinceridade, que permita beneficiar ambas/todas as partes (Guia de Boas Práticas da GRAAL, 2000, cit. por Oliveira, 2015).

Segundo este, para o *Empenhamento*, o superior hierárquico da empresa, em termos de autoridade, deve informar todas as pessoas envolvidas no processo de conciliação para que se reforce o empenho inicial, disponibilizando os recursos necessários para o objetivo pretendido, incluindo a formação de todo o pessoal. Quanto mais empenhados os trabalhadores estiverem, maior é a probabilidade de cumprirem os objetivos e com melhores resultados (Guia de Boas Práticas da GRAAL, 2000, cit. por Oliveira, 2015). Oliveira (2015) refere que as empresas podem ajudar os trabalhadores a serem mais empenhados recorrendo à atribuição de prémios ou recompensas. Todavia, é importante mencionar que, quanto maior o empenho laboral, mais negativas podem ser as consequências a nível familiar, pois o indivíduo estará a despende mais do seu tempo para o mesmo. Assim, é crucial que o indivíduo saiba como e consiga organizar, adaptar e equilibrar esse empenho de modo a que o trabalho não interfira com a sua vida familiar.

Prosseguindo a exposição dos princípios em análise, de acordo com o Guia de Boas Práticas da GRAAL (2000, cit. por Oliveira, 2015), todas as pessoas que podem beneficiar com esta conciliação devem chegar a um acordo, ou seja, haver *Consensualidade*, em termos de apoio ao programa de conciliação e mudanças no trabalho. Além disso, este tipo de projeto necessitará de recursos internos e externos e, para que estes se tornem facilmente disponíveis, é necessário fazer uma parceria entre as partes interessadas, ou seja, as entidades empregadoras, as entidades prestadoras de serviços e as autoridades regionais/ locais devem colaborar entre si, concretizando, assim, o princípio da *Colaboração* (Guia de Boas Práticas da GRAAL, 2000, cit. por

Oliveira, 2015). Na fase da *Conceção*, as entidades poderão dar as suas opiniões em relação ao projeto. Os programas devem basear-se em dados estatísticos e qualitativos, nomeadamente, nos custos de financiamento, distribuição de pessoal e ganhos de produtividade e inquéritos aplicados junto dos trabalhadores ou do mercado de emprego, respetivamente (Guia de Boas Práticas da GRAAL, 2000, cit. por Oliveira, 2015). O programa de conciliação deve ter em consideração os desejos de cada indivíduo, de forma a ser acessível, transparente e flexível. Aqui, os homens e mulheres são convidados a conciliar as suas necessidades do momento com as componentes do projeto, dando origem ao princípio da *Realização* (Guia de Boas Práticas da GRAAL, 2000, cit. por Oliveira, 2015). Para que o programa de conciliação tenha mais dinâmica e eficácia, o seu desenvolvimento deve ser acompanhado e controlado regularmente (*Acompanhamento*). É importante verificar se o programa está a ser aplicado de forma igualitária em termos de sexo e se está a ser dada prioridade a pessoas que têm filhos a cargo, pessoas envolvidas na política e nas atividades da comunidade e voluntários, sempre dentro de determinados limites (Guia de Boas Práticas da GRAAL, 2000, cit. por Oliveira, 2015). Por fim, é então avaliado o sucesso ou insucesso deste através dos dados recolhidos na fase da conceção (*Avaliação*). De maneira a que se concretizem os objetivos pretendidos, uma avaliação regular é fundamental. Nesta devem-se considerar aspetos como a objetividade; a coerência; a pertinência e a igualdade (Guia de Boas Práticas da GRAAL, 2000, cit. por Oliveira, 2015).

Para facilitar a CPF, Oliveira (2015), com base nos dados do Modelo Evolutivo da Entidade Familiarmente Responsável (EFR), sublinha também algumas políticas e práticas de facilitação da CPF. Este Modelo Evolutivo da EFR tem como objetivo promover a conciliação entre a vida profissional e a familiar através da competitividade, flexibilidade e compromisso, promovido pela Fundação Mais Família (FMF), organização responsável pela elaboração da norma. Esta caracteriza-se como uma entidade privada espanhola, sem fins lucrativos, que protege e promove a família, principalmente quem tem a seu cuidado menores, pessoas idosas ou pessoas com deficiência e/ou incapacidade. Foi constituída em abril de 2003, como iniciativa social direcionada para benefício da família.

Assim, as políticas e práticas de facilitação à CPF, mencionadas neste modelo, são as seguintes: *Horários e flexibilidade, Licenças para assistência à família, Serviços e benefícios e Desenvolvimento e apoio profissional*.

A primeira, diz respeito à entidade empregadora, que deve proporcionar aos seus trabalhadores formas de gerir o tempo sem que estes prejudiquem as suas

responsabilidades familiares e também de modo a não haver prejuízo profissionalmente. Consoante forem as necessidades da pessoa, assim será o seu horário podendo responder com mais facilidade às necessidades e emergências familiares, havendo a possibilidade de trabalhar a partir de casa caso exista um filho doente ou outro tipo emergência (Manual Boas Práticas de conciliação, 2006, cit. por Oliveira, 2015) ou a tempo parcial, onde os trabalhadores podem pedir redução de horário durante um período específico, como durante a maternidade/paternidade, licença por doença, entre outros (Manual Boas Práticas de conciliação, 2006, cit. por Oliveira, 2015).

Relativamente às *Licenças para assistência à família*, estas preconizam a aplicação de medidas que visam o equilíbrio entre a atividade profissional e a vida familiar. Algumas empresas ultrapassam o estabelecido por Lei, por iniciativa própria ou através de acordos coletivos de trabalho, fornecendo licenças para apoio à família com duração superior às previstas na legislação (Manual Boas Práticas de conciliação, 2006, cit. por Oliveira, 2015).

No âmbito *dos serviços*, a disponibilização de refeições a preços acessíveis e a existência de infantários são estratégias de apoio e facilitação da conciliação. Já os benefícios passam por incluir planos de reforma, seguros de vida e de saúde, médico presente na organização (Manual Boas Práticas de conciliação, 2006, cit. por Oliveira, 2015).

Em termos de *Desenvolvimento e apoio profissional*, a empresa pode desenvolver cursos que ajudem e apoiem os colaboradores a integrar no local de trabalho durante e depois da licença de longo-prazo e cursos que ajudem os colaboradores a lidar com os conflitos TF, nomeadamente, problemas profissionais, e técnicas que conduzam a igualdade de oportunidades (Manual Boas Práticas de conciliação, 2006, cit. por Oliveira, 2015).

Em termos de estratégias para CPF a nível das organizações, também a CITE (s.d.), enumera várias práticas de conciliação profissional, pessoal e familiar, designadamente: formas de organizar e gerir o tempo de trabalho, através da compressão do horário num número reduzido de horas, possibilidade de teletrabalho e flexibilidade de horário; benefícios diretos a trabalhadores/as e a familiares, como apoios financeiros, serviços de bem-estar, saúde e gestão de stress e protocolos com serviços de natureza diversa, na área da saúde, educação e lazer, com benefícios extensíveis ao agregado familiar tais como programas de Atividades de Tempos Livres e férias para as crianças, serviços domésticos, de transporte, de apoio a pessoas idosas ou outros dependentes e de

acolhimento de crianças na empresa e concessão de períodos de tempo de assistência a familiares, além dos instituídos na Lei.

3.3. Programas e Projetos de Intervenção na CPF

Além destas normas, instrumentos legais e recomendações/estratégias, tem-se verificado a implementação de vários programas e projetos no âmbito da conciliação profissional e familiar num esforço de minimizar os conflitos provenientes da mesma, para os quais vale a pena lançar um olhar atento. De tal serve de exemplo a iniciativa governamental **Programa “3 em Linha”** para a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar tendo como objetivo promover um maior equilíbrio nos contextos pessoal, profissional e familiar para uma efetiva igualdade entre homens e mulheres e para uma cidadania plena (República Portuguesa, 2018). O programa destina-se a vários públicos, nomeadamente a organizações sociais, privadas e públicas, indivíduos de várias faixas etárias desde jovens a pessoas idosas e famílias. Apoia-se em quatro pilares: (a) o (Im)Pacto para a Conciliação, que integra medidas que mobilizam diversos tipos de entidades empregadoras para o desenvolvimento de práticas promotoras da conciliação e para sua difusão; (b) a Conciliação na Administração Pública, constituída por medidas que representam o compromisso da administração pública central e local, com a promoção da conciliação; (c) os Equipamentos, Incentivos e Serviços para a Conciliação, com instrumentos que facilitam a conciliação, designadamente, no domínio do cuidado, da educação, dos transportes e da saúde; e (d) o pilar Conhecer para Conciliar, que integra medidas que levam à produção de conhecimento e à sua divulgação, passíveis de apoiar o desenvolvimento de novas ações (CIG, 2018). Integrando o Programa “3 em Linha”, também o **Programa “ComVida”** - Sistema de Gestão da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal da Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), foi criado para promoção a CPF, valorização dos trabalhadores e trabalho desenvolvido e melhoria da gestão e organização públicas neste organismo (DGERT, s.d.).

Neste contexto da CPF, também a Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (CITE), integra alguns projetos como o **Projeto “Parents@Work”** financiado pelo programa ‘Direitos, Igualdade e Cidadania’ (*Rights, Equality and Citizenship Programme*; 2014-2020) com o intuito de promover a proteção da parentalidade e combater a discriminação, no local de trabalho, de homens e mulheres com responsabilidades familiares, com início a 1/09/2019 e fim a 31/08/2021 (CITE, s.d.). Além desse, também é de referir o projeto **“PDP1 Equality Platform and Standard”**,

onde é feita sensibilização em torno da situação de mulheres e homens no mercado de trabalho, na parentalidade, na educação e na tomada de decisão através de dados quantitativos (CITE, s.d.). O **projeto "IguarPro- As profissões não têm género"** no âmbito do combate da segregação sexual nas escolas do sistema educativo geral e profissional e da discriminação no mercado de trabalho, na esfera do Programa Conciliação e Igualdade de Género, com início em maio de 2021 e fim previsto a 30/04/2024 (CITE, s.d.). E ainda o **Projeto "Assédio sexual e moral no local de trabalho"** (janeiro de 2014 a abril de 2016) que foi desenvolvido com a intenção de divulgar informação objetiva e atualizada sobre o fenómeno do assédio, sexual e moral, no local de trabalho em Portugal, para suporte da ação das autoridades públicas e das entidades empregadoras e dos/as trabalhadores/as e seus/suas representantes, promovendo a prevenção e combate ao assédio no local de trabalho (CITE, s.d.).

3.3.1. Parentalidade Positiva e Parentalidade *Mindfulness*

No âmbito específico da parentalidade, como forma de enfrentar os desafios do stress potencialmente associados aos desafios da CPF, importa refletir sobre formas de melhorar as práticas parentais, como por exemplo, através da promoção da *parentalidade positiva*. Como esboçado anteriormente, esta consiste em comportamentos parentais baseados no melhor interesse da criança com o intuito de assegurar o seu desenvolvimento, capacitação e educação, proporcionando-lhe reconhecimento, valor e orientação, sem violência e com limites estabelecidos, de forma positiva, para viabilizar o seu pleno desenvolvimento (REC (2006)19 do Comité de Ministros do Conselho da Europa, 2006).

Nesta aceção, os pais são vistos como aprendizes ativos que podem alterar, sempre que necessário, as suas práticas parentais para obterem resultados desenvolvimentais mais positivos, não só para as crianças como para eles próprios (Sanders & Mazzucchelli, 2018). Segundo Sanders et al. (2018) todos os pais e mães podem beneficiar de uma intervenção adequada à configuração específica dos fatores internos e externos que determinam o seu grau de competência e necessidade.

Na linha da promoção de uma *parentalidade positiva*, os/as pais/mães podem ainda adotar uma *parentalidade mindfulness*, que resulta da aplicação de conceitos de *mindfulness* à relação pais-filhos em que os pais e mães adotam atitudes de compaixão, empatia e aceitação para com os filhos e durante a interação entre ambos, com atenção às necessidades dos filhos, assumindo plena responsabilidade por estes. Para tal, é necessária completa e plena atenção e presença em cada momento e em cada

interação (Duncan et al., 2009; Pakdaman, 2014) escuta atenta à criança, consciência das emoções de ambos, aceitação sem julgamento do comportamento próprio e da criança, autorregulação parental e compaixão por si mesmo e pelos filhos, tudo isto com repercussões positivas como menos stress, aumento do autoconhecimento, melhoria da função parental e da comunicação pai-filhos, diminuição dos problemas de internalização e externalização da criança e aumento do bem-estar da criança (Gouveia et al., 2016; Medeiros et al., 2016).

É consensual entre vários autores que a prática de uma *parentalidade mindfulness* resulta em relações pais-filhos mais satisfatórias e positivas, os/as pais/mães mostram comportamentos mais positivos e maior consistência na prática parental, melhora o funcionamento familiar e bem-estar das crianças e melhora a comunicação levando a que a criança se sinta mais aceite (Coastworth et al., 2010; Geurtzen et al. 2014, cit. por Frade et al., 2021; Kabat-Zinn & Kabat-Zinn, 1997, cit. por Frade et al., 2021). Além disso, este tipo de parentalidade proporciona uma vinculação segura, atuando como fator de proteção para o bom funcionamento psicossocial e da saúde mental infantil (Kerns et al., 2015; O'Connor et al., 2014; Pinto et al., cit. por Frade et al., 2021). As crianças cuja relação com os pais é segura apresentam maior qualidade e satisfação com a vida, maior bem-estar, maior autoestima, maior competência escolar, melhor regulação emocional e relações interpessoais mais positivas (Kerns et al., 2015; O'Connor et al., 2014; Pinto et al., cit. por Frade et al., 2021).

Neste contexto, são vários os programas de intervenção sugeridos, nomeadamente treino da atenção plena (Gouveia et al., 2016); treino e intervenção para fortalecimento familiar incluindo práticas de consciência emocional e autocompaixão, atenção plena e habilidades parentais que integrem o reforço positivo da criança e o estabelecimento de limites e regras e programas de parentalidade *mindfulness* (Medeiros et al., 2016).

Em Portugal, os programas de parentalidade positiva baseados em evidência ainda pouco se fazem sentir. A maior parte das intervenções neste contexto são planeadas caso a caso, o que se traduz num enorme investimento de tempo por parte dos profissionais, com um retorno questionável em termos de mudanças positivas e efetivas nas famílias (Lima, 2018). No entanto, existem alguns programas e projetos que têm tido sucesso no que diz respeito à capacitação e formação parental, a saber: O programa Triple P e os programas incluídos no Projeto Adélia, que se destacará de seguida, enquanto ferramentas que têm revelado resultados positivos na promoção da parentalidade positiva.

O **programa “Triple P”**, foi desenvolvido na Universidade de Queensland, pelo Professor Mat Sanders e a sua equipa, com o objetivo primordial de prevenir problemas comportamentais, desenvolvimentais e emocionais graves nas crianças, através da promoção de conhecimentos, confiança dos pais, competências e um ambiente caloroso, seguro, não conflituoso nem violento que facilite a aprendizagem de conhecimentos, competências e a autossuficiência nos progenitores, ajudando os mesmos a desenvolver estratégias eficazes e positivas de gestão do comportamento dos filhos, promovendo competências socioemocionais, intelectuais e da compreensão da linguagem das crianças (Lima, 2018).

3.3.2. Projeto Adélia

Neste contexto, é importante mencionar, então, o Projeto Adélia, programa de apoio à Parentalidade Positiva e à capacitação parental, de extrema relevância, pois é neste que o presente estudo se insere, constituindo-se como uma estratégia preventiva com vista à promoção e proteção dos direitos da criança e do jovem, em consonância com a Convenção dos Direitos da Criança [CNPDPCJ], s.d.). Destinou-se a crianças, jovens, famílias com crianças e jovens, Comissões de Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ), Técnicos e outros profissionais de Entidades (locais) com Competência em Matéria de Infância e Juventude (ECMIJ) que desenvolvem intervenção com famílias, assim como à sociedade civil. O Projeto dividiu-se em quatro eixos interligados: “Mais Proteção”, “Mais Capacitação”, “Mais Famílias Positivas” e “Mais Inovação Social”. O presente estudo insere-se no primeiro eixo. Os seus objetivos passaram por desenvolver Planos Locais de Promoção e Proteção dos Direitos das Crianças e dos Jovens (PLPPDCJ), incentivando a participação das crianças e jovens, garantindo estratégias de apoio a uma parentalidade responsável e positiva sustentadas em evidências; potenciar a intervenção das ECMIJ e das CPCJ, potenciar o envolvimento e a participação ativa das crianças e jovens para o exercício do desenvolvimento dos PLPPDCJ, acompanhamento e execução dos mesmos através da capacitação e especialização dos seus técnicos para a promoção de uma parentalidade mais protetora, qualificando efetivamente a sua intervenção junto das famílias na prevenção das situações de risco e/ou de perigo e promover a capacitação das famílias para o exercício de uma parentalidade responsável nas diversas dimensões da vida familiar, melhorando o desempenho parental no efetivo exercício dos direitos e na proteção das crianças e jovens.

No que se refere aos programas de educação parental, no Eixo “Mais capacitação”, foram desenvolvidas formações junto de técnicos no âmbito dos programas, como o programa “Anos Incríveis”, “Mais Família, Mais Jovem” e “Crianças no meio do conflito” (CNPDPCJ, s.d.).

PARTE II

1. Estudo Empírico

1.1. Justificação do estudo e formulação do problema

O presente estudo decorre do trabalho realizado no Eixo “Mais Proteção” do Projeto Adélia, concebido e implementado pela CNPDPCJ, tendo como objetivo principal a construção de Planos Locais de Promoção e Proteção de Crianças e Jovens com vista à promoção da participação das crianças e adolescentes e ao delineamento de estratégias de apoio à adoção de uma parentalidade positiva com base em evidências (CNPDPCJ, s.d.).

O Projeto Adélia abrangeu as modalidades restrita e alargada das CPCJ e a Comunidade local de cada uma, envolvendo a participação das referidas Comissões, das ECMIJ, da Sociedade Civil, dos Profissionais que trabalham com Famílias, de Famílias e Cuidadores, assim como de crianças e jovens (CNPDPCJ, s.d.).

Assim, de forma a desenhar os Planos Locais de Intervenção foi necessária uma primeira fase de diagnóstico onde foram realizadas diversas recolhas e análises de dados através das CPCJ recorrendo, primeiramente, a quatro questionários distintos, disponibilizados em formato online, a saber: Questionário dirigido à Presidência da CPCJ, Questionário dirigido à Comissão Alargada da CPCJ, Questionário dirigido à Comissão Restrita da CPCJ e Questionário de Autodiagnóstico da CPCJ (Comissão de Proteção de Crianças e Jovens [CPCJ] de Mesão Frio, 2022; Comissão de Proteção de Crianças e Jovens [CPCJ] de Ponte de Lima, 2022).

Complementarmente, foram utilizados outros quatro questionários como instrumentos de recolha de dados, havendo a possibilidade de cada CPCJ poder adaptar os seus questionários, sendo eles: *6B Ferramenta de Diagnóstico para Crianças*; *6A – Ferramenta de Diagnóstico para jovens*; *7- Participação das Famílias no Diagnóstico Local e Autodiagnóstico para Entidades com Competência em Matéria de Infância e Juventude* (CPCJ de Mesão Frio, 2022; CPCJ de Ponte de Lima, 2022).

Com base na Literatura da área apresentada na Parte I desta Dissertação, a Conciliação Profissional e Familiar (CPF) tem-se revelado, maioritariamente, um desafio para as figuras parentais originando conflitos em ambos os sentidos, trabalho-família e família-trabalho, com consequências diversas (capítulo II, ponto 2.3). Estas consequências afetam pais e mães, mas que, por sua vez, poderão fazer-se sentir nas crianças e no seu desenvolvimento (Borges, 2010; Chambel & Ribeiro, 2014, cit. por Sebastião, 2019; Cordeiro, 2019, cit. por Gonçalves et al., 2019; Dinh et al., 2017; Moreira, 2018; Papalia & Feldman, 2013).

Parece haver um conhecimento vasto em torno de vários fatores/variáveis associados à CPF, tais como o stress profissional; a satisfação com o trabalho e a carga horária e a perceção de apoio da organização à dimensão familiar (Ergeneli et al., 2010); fatores pessoais e fatores organizacionais (Sirgy & Lee, 2018, cit. por Perdigão, 2019); a influência de variáveis como as habilitações académicas (EIGE, 2021); a idade dos filhos (Greenhaus & Beutell, 1985; Higgins et al., 1994, cit. por Guardado, 2015; Martinengo et al., 2010), todavia, denota-se um maior foco no conflito em si e em torno das desigualdades de género neste contexto, com direção especial para as figuras parentais.

Assim, procurou-se explorar a influência de características individuais e contextuais não só das figuras com responsabilidades parentais, como das crianças e jovens, na perceção de CPF, partindo da análise de dados já existentes obtidos, precisamente, através do Projeto Adélia em cinco zonas/Concelhos de uma parte da Região Centro de Portugal, procurando, posteriormente, retirar implicações relevantes que ajudem a uma compreensão efetivamente holística do fenómeno e aumentem o conhecimento científico na área, bem como, beneficiar as figuras com responsabilidades parentais e as crianças e jovens. Podemos verificar todo o processo de realização do estudo no cronograma (cf. Anexo A). A partir do conhecimento das perspetivas em relação à CPF e análise do eventual efeito de algumas características individuais e contextuais, tentou-se, num todo coerente, tecer conclusões que permitam traçar intervenções junto das famílias no âmbito da CPF que beneficiem em vários domínios não só os/as pais/mães, como as suas crianças/jovens.

Posto isto, como problema definiu-se o seguinte: “Quais as perceções de uma amostra de pessoas com responsabilidades parentais de cinco Concelhos da Região Centro de Portugal relativamente à CPF?”

1.2. Objetivos e Hipóteses

Neste seguimento, os objetivos principais deste estudo (cf. Anexo A) passaram por:

- a) Compreender as perceções de pessoas com responsabilidades parentais relativamente à sua CPF;
- b) Compreender a influência de algumas variáveis/características individuais dos elementos do agregado familiar (idade e habilitações académicas das figuras com responsabilidades parentais e idade das crianças/filhos) nas perceções em torno da CPF, mais concretamente nas figuras parentais;

Além destes, estabeleceu-se o seguinte objetivo exploratório:

c) Compreender a influência do número de crianças/filhos do agregado nas percepções em torno da CPF, mais concretamente nas figuras parentais.

Com efeito, e com base na revisão da literatura apresentada na Parte I, foram definidas as seguintes hipóteses:

- 1) Há diferenças significativas na percepção de conciliação profissional e familiar em função da idade das figuras com responsabilidades parentais;
- 2) Há diferenças significativas na percepção de conciliação profissional e familiar em função das habilitações académicas das figuras com responsabilidades parentais;
- 3) Há diferenças significativas na percepção de conciliação profissional e familiar em função da idade das crianças/filhos;
- 4) Há diferenças significativas na percepção de conciliação profissional e familiar em função do número de crianças/filhos.

2. Metodologia

Para o presente estudo recorreu-se ao método quantitativo (Coutinho, 2013). Este método suporta-se no modelo hipotético-dedutivo na procura de soluções objetivas para problemas sociais (Carr & Kemmis, 1988, cit. por Coutinho, 2013). A opção seguida neste estudo enquadra-se neste paradigma, pois foram considerados dados quantificáveis e mensuráveis e, com base em evidências científicas, procurou-se verificar teorias/hipóteses e explicar o fenómeno em causa recorrendo a testes específicos. Aqui, o investigador assume uma relação com o objeto neutra e distante, sendo que todo o plano de investigação é estruturado e inalterável (Coutinho, 2013). Procura-se contribuir com análises que enriqueçam o conhecimento científico na área (Coutinho, 2013).

O design do presente estudo é não experimental/*ex-post-facto*, visto não ter havido manipulação de variável independente, aleatorização de amostra, nem um grupo de controlo, integrando uma amostragem por conveniência (Coutinho, 2013). Em termos de alcance temporal, trata-se de um estudo transversal (Coutinho, 2013).

2.1. Definição e operacionalização de variáveis

Nas tabelas seguintes (Tabela 1 e 2), são apresentadas as variáveis, independentes e dependentes, consideradas no presente estudo.

Começando pela Tabela 1, no que concerne à variável “Idade dos participantes”, convencionou-se subdividir a mesma por três níveis, recorrendo aos percentis 33 e 66 (*cf.* Anexo B), de forma a obter uma distribuição mais equitativa. Para a variável “Sexo”,

optou-se por atribuir o valor 1 ao sexo masculino e o valor 2 ao sexo feminino. Relativamente à variável “Habilitações académicas”, estipulou-se subdividir a mesma em três níveis, com o objetivo de organizar melhor as respostas, atribuindo-lhe uma distribuição menos dispersa. Por último, para as variáveis “N.º de Crianças/filhos no agregado” e “Idade das Crianças/filhos” optou-se por atribuir o valor 1 a quem respondeu “Sim” e o valor 2 a quem respondeu “Não”, no sentido de comparar os resultados em função da presença/ausência dessas variáveis/características, sendo que foram criados grupos que permitissem, também, uma distribuição mais equitativa para melhor análise, a saber: “Um filho no agregado” e “Mais de um filho no agregado, “Até 5 anos”, “Dos 6 aos 10 anos” e “Mais de 11 anos”, respetivamente.

As variáveis “Idade dos participantes”, “Habilitações académicas”, “N.º de Crianças/filhos no agregado” e “Idade das Crianças/filhos”, foram classificadas como variáveis ordinais, pois, além de numéricas, estabelecem uma certa ordem (Coutinho, 2013; Pallant, 2016). De sublinhar que a variável “Idade dos participantes”, passou a ser ordinal, precisamente devido à criação de níveis para melhor análise (cf. Anexo B). Por fim, a variável “Sexo” foi classificada como nominal pois é qualitativa (Coutinho, 2013; Pallant, 2016).

Tabela 1

Operacionalização de variáveis independentes

Variáveis Independentes/Sociodemográficas					
	Idade dos participantes	Sexo	Habilitações Académicas	Nº das Crianças no agregado/filhos	Idade das Crianças/filhos
Operacionalização	Intervalos 24-37=1 38-42=2 43-58=3	Masculino=1 Feminino= 2	Ensino Básico=1 Ensino Secundário=2 Ensino Superior=3	Um filho no agregado (Sim=1 / Não=2) Mais de um filho no agregado (Sim=1 / Não=2)	Até aos 5 anos (Sim=1/ Não=2) Dos 6 aos 10 anos (Sim=1/ Não=2) Mais de 11 anos (Sim=1/ Não=2)
Classificação	variável ordinal	variável nominal	variável ordinal	variável ordinal	variável ordinal

Conforme a Tabela 2, relativamente, agora, às variáveis dependentes, foram considerados dados de parte dos questionários, destinados às famílias, usados no âmbito do Projeto Adélia (conforme desenvolvido mais à frente), e convencionou-se inverter dois dos itens (itens 8 e 72), uma vez que têm significados opostos aos restantes, i. e., estão formulados na positiva, de modo a que os resultados fossem consentâneos. Assim, definiu-se a seguinte atribuição de valores: “*Completamente verdade*” = 3; “*Nem sempre*” =2 e “*Não é verdade ou Não acontece*” =1 para os itens 8 e 72 e o contrário para os restantes itens, o que significa que valores mais elevados indicam maior perceção de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, significado que também foi adotado noutros trabalhos realizados com dados do Projeto Adélia (Barroso, 2022; Miranda, 2022). Assim, a CPF, foi analisada com base nesta operacionalização.

Estas foram classificadas como variáveis métricas de intervalo, pois são quantitativas, permitindo calcular a média e perceber a diferença entre valores (Coutinho, 2013; Pallant, 2016).

Tabela 2

Operacionalização de variáveis dependentes

Variáveis Dependentes	
Conciliação Profissional e Familiar	
Operacionalização	Itens 8 e 72 Completamente verdade=3/ Nem sempre=2/Não é verdade ou Não acontece=1
	Itens 69, 70, 71, 73 e 74 Completamente verdade=1/ Nem sempre=2/Não é verdade ou Não acontece=3
Classificação	Variáveis métricas de intervalo

Nota. Na descrição do instrumento serão clarificadas as pontuações/conteúdo dos itens (cf. ponto 2.3).

2.2. Participantes

A amostra integrou um total de 673 indivíduos, com responsabilidades parentais, distribuídos por cinco Concelhos da Região Centro de Portugal. Uma vez que, na Zona 1 ($n=218$), não foram recolhidos, pela respetiva CPCJ, dados de caracterização sociodemográfica, esta análise apenas foi possível para 455 indivíduos, isto é, considerando apenas as Zonas 2 ($n=164$), 3 ($n=154$), 4 ($n=26$), e 5 ($n=111$) (Tabela 3).

Tabela 3*Variáveis sociodemográficas por zonas/Concelhos da Região Centro de Portugal*

Variáveis Sociodemográficas	Zonas				
	Zona 1 (n=218)	Zona 2 (n=164)	Zona 3 (n=154)	Zona 4 (n=26)	Zona 5 (n=111)
Idade		X	X	X	
Sexo		X	X	X	
Habilitações Académicas		X	X	X	
Nº de Crianças/filhos no agregado		X	X	X	X
Idade das Crianças/filhos		X	X		X

Nota. X = presença de dados sociodemográficos para a variável em questão.

Neste estudo, optou-se por considerar o total da amostra numa primeira fase da análise descritiva dos resultados dos questionários, até para efeitos de comparação com os dados recolhidos no âmbito do Projeto Adélia, noutras zonas do País, ficando reservadas as análises inferenciais para os questionários que integram dados sociodemográficos. Ainda a este propósito, importa ressaltar que esses dados não foram recolhidos da mesma forma pelas respetivas CPCJ, o que se reflete na Tabela 4, nos valores “omissos”.

Como apresentado, então, na Tabela 4, os participantes relativamente aos quais dispusemos de informação sobre a idade ($n=344$), tinham em média 39 anos ($DP=6.17$), sendo que 17.5% tinham idades compreendidas entre os 24 e os 37 anos ($n=118$), 18.4%, entre os 38 e os 42 ($n=124$) e 15.2% entre os 43 e os 58 ($n=102$). No que concerne ao Sexo, a presença feminina foi maioritária, estando como tal realçada a negrito (Tabela 4), constituindo 46.2% da amostra ($n=311$) e 4.3% eram homens ($n=29$) constituindo, assim, uma amostra, maioritariamente feminina, sendo de assinalar a ausência de resposta de 49.5% ($n=333$) das pessoas relativamente a esta variável, pelos motivos já explicados.

Relativamente às habilitações académicas, de entre os questionários onde foram indicadas, destaca-se o Ensino Secundário com 22.3% ($n=150$) dos indivíduos, 18.9% ($n=127$) respondeu ter Ensino Superior e, com menos peso, 10.0% ($n=67$) dos respondentes revelou ter o Ensino Básico. De referir que, em 51.1% ($n=344$) da amostra, 48.9% ($n=329$) da mesma, não referiu as suas habilitações académicas.

Quanto ao número de crianças/filhos, nos questionários em que foi recolhida essa informação, grande parte dos/as respondentes referiu ter mais do que um filho (41.0%; $n=276$) e os/as restantes apenas um (26.6%; $n=179$) filho. Por outro lado, e sempre considerando os questionários onde foi obtido esse dado, evidenciou-se a presença de crianças/filhos em idade escolar, nomeadamente entre os 6 e os 10 anos (34.2%;

$n=230$), seguindo-se as crianças/jovens com mais de 11 anos (33.7%; $n=227$) e crianças até aos 5 anos (25.4%; $n=171$). Ressalve-se que, neste caso, foram consideradas as idades de todas as crianças pertencentes ao agregado familiar, motivo pelo qual o total de respostas (628), é superior ao dos participantes junto de quem foi recolhida essa informação.

Tabela 4

Caracterização Sociodemográfica das figuras com responsabilidades parentais (N=673)

Variáveis Sociodemográficas	<i>n</i>	%
Idade		
Dos 24 aos 37 anos	118	17.5
Dos 38 aos 42 anos	124	18.4
Dos 43 aos 58 anos	102	15.2
Omissos	329	48.9
Sexo		
Masculino	29	4.3
Feminino	311	46.2
Omissos	333	49.5
Habilitações Académicas		
Ensino Básico	67	10.0
Ensino Secundário	150	22.3
Ensino Superior	127	18.9
Omissos	329	51.1
Número de crianças/filhos		
Um filho no agregado	179	26.6
Mais de um filho no agregado	276	41.0
Omissos	218	32.4
Idade das crianças/filhos		
Até aos 5 anos	171	25.4
Dos 6 aos 10 anos	230	34.2
Com mais de 11 anos	227	33.7
Omissos	244	36.3

2.3. Instrumentos

Como já foi referido, para o presente estudo, foi apenas considerado o *questionário 7- Ferramenta de Diagnóstico para Famílias*, uma vez que foram exploradas as questões em torno da CPF, a partir das perspetivas de pessoas com responsabilidades parentais (e.g. CPCJ de Mesão Frio, 2022; CPCJ de Ponte de Lima, 2022).

Este questionário teve como grupo-alvo as figuras parentais/cuidadores de famílias com crianças/adolescentes, sendo constituído (ou não) por uma secção inicial para recolha de dados sociodemográficos (este procedimento ficou ao critério de cada CPCJ) e, posteriormente, por um total de 80 questões, divididas em seis dimensões, sendo elas a *Brincadeira e Lazer* (11 questões), *Participação e Cidadania* (11 questões), *Segurança e Proteção* (11 questões), *Saúde* (15 questões), *Educação* (20 questões) e,

por último, *Conciliação entre Vida Familiar e Trabalho* (6 questões). Cada dimensão, além dos itens, teve uma questão final de resposta aberta (que não foi considerada neste estudo).

Com o apoio dos orientadores da dissertação, foram selecionados apenas alguns itens dos questionários por se considerar serem os mais indicados para o tema em análise, designadamente, os itens da secção de caracterização sociodemográfica, nomeadamente, a idade, as habilitações académicas e o n.º e idade das crianças/jovens no agregado familiar, e sete itens relacionados com a CPF, a saber: a afirmação “Depois da escola e do meu trabalho, ainda tenho tempo para brincar ou passar tempo com as minhas crianças” (item 8), pertencente à dimensão *Brincadeira e Lazer*, item que, apesar de pertencer a outra categoria, foi considerado relevante para o tema em questão, e todos os seis itens da dimensão *Conciliação entre a vida familiar e trabalho* - “Na minha vida do dia-a-dia raramente tenho tempo para fazer tudo o que queria” (item 69); “Na minha vida pessoal e familiar durante o fim de semana (ou dias de descanso), não tenho tempo para fazer tudo o que gosto” (item 70); “Normalmente, sinto-me apressado/a” (item 71); “O meu horário de trabalho adapta-se aos meus compromissos familiares enquanto mãe/pai/responsável” (item 72); “Depois do trabalho sinto-me cansado/a para usufruir da vida familiar, com as minhas crianças” (item 73); “Penso que o trabalho me impede de dedicar às minhas crianças o tempo que gostaria” (item 74).

Para cada questão mencionada anteriormente, as opções de resposta estavam organizadas numa escala de tipo *Likert* de três pontos (Barroso, 2022; Miranda, 2022): “*Completamente verdade*”, “*Nem sempre*”, “*Não é verdade ou Não acontece*”. Havia ainda a opção de resposta “*Não sei*” (Barroso, 2022; Miranda, 2022), que não foi considerada para este estudo.

Para efeitos de análise no presente estudo, e como já apresentado anteriormente (Tabela 2), convencionou-se a seguinte atribuição de valores: “*Completamente verdade*” = 1; “*Nem sempre*” =2 e “*Não é verdade ou Não acontece*” =3, contando com a necessidade de inverter a escala de resposta de dois dos sete itens a analisar, o que significa que valores mais elevados indicam maior perceção de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar (Barroso, 2022; Miranda, 2022). Nesse sentido, procedeu-se à inversão da escala de resposta do item 8 com respeito à afirmação “Depois da escola e do meu trabalho, ainda tenho tempo para brincar ou passar tempo com as minhas crianças” e do item 72 correspondente à afirmação “O meu horário de trabalho adapta-se aos meus compromissos familiares enquanto mãe/pai/responsável”

(“*Completamente verdade*” = 3; “*Nem sempre*” =2 e “*Não é verdade ou Não acontece*” =1).

Frise-se a possibilidade, anteriormente referida, das CPCJ poderem adaptar os seus questionários, estando apresentada a clarificação dos dados disponíveis na Tabela 3.

2.4. Procedimentos

Para o presente estudo foram utilizados alguns dados já existentes provenientes da implementação do Projeto Adélia em cinco Concelhos da Região Centro de Portugal, contando, por conseguinte, com uma amostragem por conveniência. O acesso aos dados foi autorizado CNPDPCJ. Assim, o processo inerente à seleção de amostra foi realizado pelas entidades envolvidas no mesmo, nomeadamente as CPCJ que promoveram a recolha de dados através dos Agrupamentos de Escolas e/ou Estabelecimentos de Ensino que englobam a rede escolar de cada um dos cinco concelhos em foco. Neste estudo, foram apenas analisados os dados referentes aos questionários preenchidos pelas figuras parentais. A recolha de dados foi realizada pelas entidades mencionadas anteriormente.

Relativamente à análise dos dados, primeiramente, procedeu-se a uma verificação prévia e organização dos mesmos, constatando-se a existência de respostas omissas e não consentâneas com o esperado (por exemplo: idade demasiado baixa para um questionário para figuras parentais), e conseqüente eliminação dos respetivos questionários, considerados inválidos para efeitos do estudo. Seguidamente, foram criadas variáveis a partir dos dados existentes de modo a obter-se uma distribuição mais organizada e passível de análise dos valores (e.g., “número de crianças no agregado” e “idade das crianças”).

Após revisão e organização numa folha de Microsoft Excel, a base de dados foi exportada para o programa estatístico *IBM SPSS Statistics* (versão 28.0).

Nesta fase, seguiu-se a classificação e operacionalização das variáveis (Coutinho, 2013; Pallant, 2016), (Tabelas 1 e 2). Verificou-se, ainda, como mencionado anteriormente, a necessidade de se proceder à inversão da escala de resposta do item 8, com respeito à afirmação “Depois da escola e do meu trabalho, ainda tenho tempo para brincar ou passar tempo com as minhas crianças”, e do item 72 correspondente à afirmação “O meu horário de trabalho adapta-se aos meus compromissos familiares enquanto mãe/pai/responsável”. Assim, para os itens atrás mencionados, efetuou-se a seguinte atribuição de valores: “*Completamente verdade*” = 3; “*Nem sempre*” =2 e “*Não é verdade ou Não acontece*” =1, e o inverso para os restantes itens (69,70,71,73 e 74),

o que está, mais uma vez, em linha com a opção seguida noutros trabalhos onde foram analisados dados do Projeto Adélia (Barroso, 2022; Miranda, 2022), significando que valores mais elevados indicam uma perceção mais positiva, neste caso, de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.

Posteriormente, foi feita uma análise descritiva dos dados recolhidos/disponíveis para a caracterização sociodemográfica da amostra (Tabela 4), bem como dos itens considerados no estudo, ou seja, 8, 69, 70, 71, 72, 73 e 74, que integram o questionário e remetem para a CPF (Tabelas 2, 5 e 6), de forma a conhecer as perspetivas das figuras com responsabilidades parentais em relação a este assunto.

Por último, de forma a perceber em que medida é que as características individuais e contextuais dos elementos do agregado familiar influenciam ou não a perceção de CPF, foram realizados testes não paramétricos considerando as variáveis sociodemográficas / independentes (idade dos participantes, habilitações académicas e número e idade das crianças/filhos) e os itens de CPF (variáveis dependentes).

No âmbito das análises estatísticas, tanto para as descritivas como para as inferenciais, foi utilizado o programa *IBM SPSS Statistics* (versão 28.0). No que concerne à estatística descritiva, foram analisadas as medidas de tendência central e de dispersão, incluindo percentagens e frequências e, para a estatística inferencial, foram utilizados testes não paramétricos (*U de Mann-Whitney* e *Kruskal-Wallis*), após testado um dos critérios da sua aplicação, a normalidade, critério que não foi cumprido.

O grau de confiança estabelecido e utilizado para os testes das hipóteses foi de 95%. Os valores de p iguais ou acima de .05 indicaram não haver diferenças significativas e os valores de p abaixo de .05 indicaram o oposto.

3. Resultados

3.1. Análise Descritiva

Na Tabela 5, podemos verificar os valores (frequência absoluta e frequência relativa) da amostra global ($N = 673$), nos diferentes pontos (qualitativos) da escala de resposta utilizada. Na Tabela 6, constam os valores relativos às médias globais dos itens e médias discriminadas por variáveis sociodemográficas, assim como os respetivos desvios-padrão. De ressaltar, mais uma vez, o que foi estipulado ao nível dos *scores*, tal como descrito na Tabela 2.

A maior parte das pessoas assinalou a opção "*Nem sempre*", revelando alguma preocupação ao nível da CPF, nomeadamente nos itens 8 - "Depois da escola e do meu trabalho, ainda tenho tempo para brincar ou passar tempo com as minhas crianças"

(64.8%; $n=436$), 72 - “O meu horário de trabalho adapta-se aos meus compromissos familiares enquanto mãe/pai/responsável” (47%; $n=316$) e 73 - “Depois do trabalho sinto-me cansado/a para usufruir da vida familiar, com as minhas crianças” (55.4%; $n=373$) (Tabela 5). Além disso, a maior parte dos participantes selecionou a opção “*Completamente Verdade*” nos itens 69 - “Na minha vida do dia-a-dia raramente tenho tempo para fazer tudo o que queria” (49.3%; $n=332$), 70 - “Na minha vida pessoal e familiar durante o fim de semana (ou dias de descanso), não tenho tempo para fazer tudo o que gosto” (49.9%; $n=336$), 71 - “Normalmente, sinto-me apressado/a” (50.5%; $n=340$) e 74 - “Penso que o trabalho me impede de dedicar às minhas crianças o tempo que gostaria” (43.5%; $n=293$).

A partir da análise da Tabela 5 podemos, então, concluir que, no que toca à CPF, o trabalho parece ser percecionado como um fator de peso na dificuldade de conciliação da vida familiar com a profissional, contribuindo para a falta de tempo para estar/brincar com as crianças, para a perceção de dificuldade em fazer tudo que se gostaria de fazer e, ainda, para um sentimento de pressa constante.

Tabela 5

Análise descritiva das respostas aos itens de uma amostra de cinco Concelhos da Região Centro de Portugal (frequência absoluta e %) (N=673)

Item	Resposta	n	%
8. “Depois da escola e do meu trabalho, ainda tenho tempo para brincar ou passar tempo com as minhas crianças.”	NV/NA	72	10.7
	NS	436	64.8
	CV	162	24.1
	Omissos	3	.4
69. “Na minha vida do dia-a-dia raramente tenho tempo para fazer tudo o que queria.”	CV	332	49.3
	NS	284	42.2
	NV/NA	53	7.9
	Omissos	4	.6
70. “Na minha vida pessoal e familiar durante o fim de semana (ou dias de descanso), não tenho tempo para fazer tudo o que gosto.”	CV	336	49.9
	NS	257	38.2
	NV/NA	76	11.3
	Omissos	4	.6
71. “Normalmente, sinto-me apressado/a.”	CV	340	50.5
	NS	274	40.7
	NV/NA	54	8.0
	Omissos	5	.7
72. “O meu horário de trabalho adapta-se aos meus compromissos familiares enquanto mãe/pai/responsável.”	NV/NA	68	10.1
	NS	316	47.0
	CV	281	41.8
	Omissos	8	1.2
73. “Depois do trabalho sinto-me cansado/a para usufruir da vida familiar, com as minhas crianças.”	CV	181	26.9
	NS	373	55.4
	NV/NA	114	16.9

	Omissos	5	.7
74. "Penso que o trabalho me impede de dedicar às minhas crianças o tempo que gostaria."	CV	293	43.5
	NS	220	32.7
	NV/NA	152	22.6
	Omissos	8	1.2

Nota. CV = Completamente Verdade; NS = Nem Sempre; NV/NA = Não é verdade ou Não Acontece.

Tabela 6

Médias e desvio-padrão por item para a amostra global (N=673) e por variáveis de caracterização sociodemográfica (cf. Tabela 4).

Item	N/n	Global	Idade_Participantes (intervalos/anos)			Sexo		Habilitações Acadêmicas			N.º de filhos no agregado		Idade_Crianças (intervalos/anos)		
			24-37	38-42	43-58	M	F	E.B	E.Se	E.Su	1	>1	até 5	6-10	>11
8	N/h	670	118	124	101	29	311	66	150	127	178	274	171	230	224
	M	2.13	2.30	2.08	2.11	2.38	2.14	2.21	2.19	2.11	2.18	2.13	2.26	2.13	2.07
	DP	.57	.544	.564	.527	.561	.55	.569	.536	.567	.583	.563	.60	.579	.556
	Omissos	3	-	-	1	-	-	1	-	-	1	2	-	-	3
69	N/h	669	118	124	102	29	311	67	150	127	179	273	168	227	224
	M	1.58	1.63	1.53	1.55	1.59	1.57	1.46	1.57	1.62	1.66	1.58	1.55	1.61	1.58
	DP	.63	.638	.63	.623	.628	.633	.611	.628	.642	.627	.643	.636	.671	.593
	Omissos	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3	3	3
70	N/h	669	118	124	101	29	311	66	150	127	178	273	168	227	223
	M	1.61	1.67	1.65	1.57	1.97	1.61	1.47	1.67	1.69	1.75	1.56	1.60	1.62	1.56
	DP	.68	.705	.733	.622	.823	.672	.638	.748	.639	.669	.679	.693	.709	.612
	Omissos	4	-	-	1	-	-	1	-	-	1	3	3	3	4
71	N/h	668	118	124	102	29	311	67	150	127	179	273	168	227	224
	M	1.57	1.59	1.60	1.57	1.90	1.56	1.52	1.63	1.57	1.63	1.55	1.55	1.60	1.55
	DP	.63	.617	.648	.605	.618	.618	.636	.618	.624	.598	.641	.607	.679	.597
	Omissos	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3	3	3
72	N/h	665	114	123	102	29	306	66	148	125	176	271	167	223	223
	M	2.32	2.44	2.37	2.37	2.24	2.42	2.39	2.44	2.34	2.39	2.33	2.39	2.37	2.29
	DP	.65	.61	.632	.628	.636	.623	.653	.609	.624	.631	.66	.61	.65	.663
	Omissos	8	4	1	-	-	5	1	2	2	3	5	4	7	4
73	N/h	668	118	124	100	29	310	66	149	127	178	272	168	227	223
	M	1.89	1.97	1.91	1.83	2.07	1.90	1.85	1.92	1.92	1.99	1.87	1.90	1.93	1.84
	DP	.65	.679	.585	.637	.651	.63	.662	.653	.599	.646	.644	.653	.685	.608
	Omissos	5	-	-	2	-	1	1	1	-	1	4	3	3	4
74	N/h	665	117	123	100	29	308	66	148	126	178	270	168	225	222
	M	1.78	1.91	1.83	1.87	1.86	1.87	1.82	1.91	1.85	1.89	1.73	1.79	1.78	1.70
	DP	.79	.799	.786	.812	.833	.797	.783	.836	.76	.787	.768	.765	.791	.744
	Omissos	8	1	1	2	-	1	1	2	1	1	6	3	5	5

Nota. Máximo = 3 e Mínimo = 1. M = Masculino; F = Feminino; EB = Ensino Básico; E.Se = Ensino Secundário; E.Su = Ensino Superior. ■ = valores globais; ■ = valores mais baixos por item; ■ = valores mais altos por item; ■ = valores gerais mais altos por variável. Omissos= número de pessoas que não responderam ao item.

Na Tabela 6 podemos verificar os valores relativos à média global, médias discriminadas por variável sociodemográfica e respetivos desvios-padrão. As médias discriminadas serão importantes, também, na interpretação, mais à frente, das análises inferenciais. Importa, primeiramente, salientar a relevância dos destaques a cores na tabela 6, utilizados para melhor compreensão. É de referir, também, que os valores sem destaque (a cor), foram valores com diferenças absolutas mínimas entre si.

3.1.1. Análise descritiva por variáveis sociodemográficas:

No que diz respeito à “Idade dos Participantes”, verificaram-se valores médios mais altos no grupo um (dos 24 aos 37 anos) e mais baixos nos grupos dois (dos 38 aos 42 anos) e três (dos 43-58 anos).

Quando comparado o sexo masculino com o feminino, o sexo masculino apresenta valores médios mais elevados nos diversos itens, à exceção de quando questionado se o seu horário de trabalho o impede de dedicar às crianças o tempo que gostaria (item 74), estando, aqui, mais ou menos próximo do valor médio das participantes do sexo feminino.

Relativamente às Habilitações Académicas, evidenciam-se valores médios abaixo do score 2 nos itens 69, 70, 71, 73 e 74, com exceção dos itens 8 e 72, com valores médios acima desse resultado.

No que diz respeito ao “N.º de filhos no agregado”, embora a diferença ao nível dos valores médios seja pouca, as famílias com mais do que um filho aparentam ter mais dificuldade na CPF, evidenciando resultados inferiores em todos os itens (Tabela 6).

No que concerne à variável “Idade das Crianças”, evidenciam-se valores médios mais altos, acima do score 2, nos itens 8 e 72, seguindo-se os valores do item 73 (Tabela 6).

3.1.2. Análise descritiva por item:

Passando agora a uma análise por item, no item 8 - “Depois da escola e do meu trabalho, ainda tenho tempo para brincar ou passar tempo com as minhas crianças”, os valores mais baixos encontraram-se nos grupos das pessoas com idades entre os 38 e 42 anos ($M=2.08$; $DP=.544$), do sexo feminino ($M=2.14$; $DP=.561$), com ensino superior ($M=2.11$; $DP=.567$), com mais do que um filho ($M= 2.13$; $DP=.563$) e com filhos com 11 e mais anos ($M=2.07$; $DP=.556$). Os valores mais altos encontraram-se nas pessoas com idades entre os 24 e os 37 anos ($M=2.30$; $DP=.544$), do sexo masculino ($M=2.38$;

$DP=.561$), ensino básico ($M=2.21$; $DP=.569$), apenas um filho ($M=2.18$; $DP=.583$) e com crianças com idade até cinco anos ($M=2.26$; $DP=.60$).

No item 69 - “Na minha vida do dia-a-dia raramente tenho tempo para fazer tudo o que queria”, o score médio situou-se entre 1 e 2 para todas as variáveis e grupos, sendo que, o valor mais baixo foi o indicado pelas pessoas com Ensino Básico ($M=1.46$; $DP=.611$).

No item 70 - “Na minha vida pessoal e familiar durante o fim de semana (ou dias de descanso), não tenho tempo para fazer tudo o que gosto”, manteve-se a tendência do item anterior. No entanto, o sexo masculino encontrou-se mais perto do score 2 (“*Nem sempre*”) ($M=1.97$; $DP=.823$). Também na variável “Habilitações académicas”, o grupo das pessoas com o Ensino Básico teve o score mais baixo ($M=1.47$; $DP=.638$).

No item 71 - “Normalmente, sinto-me apressado/a”, verificaram-se para todas as variáveis e grupos valores médios entre o score 1 e 2 (“*Completamente verdade*” / “*Nem Sempre*”), mas sublinha-se um valor médio mais próximo do score 2 (“*Nem sempre*”) ($M=1.90$; $DP=.618$), nos participantes do sexo masculino, e uma média mais baixa, uma vez mais, no grupo de pessoas com o Ensino Básico ($M=1.52$; $DP=.636$).

No item 72 - “O meu horário de trabalho adapta-se aos meus compromissos familiares enquanto mãe/pai/responsável”, foram assinalados, para todas as variáveis e grupos, valores médios ligeiramente acima do score 2 (“*Nem sempre*”), sendo um pouco mais baixo no grupo do sexo masculino ($M=2.24$; $DP=.636$), e um pouco mais alto no grupo de pessoas com idades entre os 24 e os 37 anos ($M=2.44$; $DP=.61$).

No item 73 - “Depois do trabalho sinto-me cansado/a para usufruir da vida familiar, com as minhas crianças”, os valores médios voltaram a situar-se entre o score 1 e 2 (“*Completamente verdade*” / “*Nem Sempre*”), em todas as variáveis e grupos, à exceção dos participantes do grupo do sexo masculino, com um valor médio ligeiramente acima do score 2 “*Nem sempre*” ($M=2.07$; $DP=.651$). A média mais baixa, embora com apenas ligeira diferença, surgiu no grupo de pessoas com idades entre os 43 e os 58 anos ($M=1.83$; $DP=.637$).

Por último, no item 74 - “Penso que o trabalho me impede de dedicar às minhas crianças o tempo que gostaria”, manteve-se a tendência do item anterior em todas as variáveis e grupos sendo que, apesar da mínima diferença, a média mais baixa foi encontrada no grupo de participantes com filhos com mais de onze anos ($M=1.70$; $DP=.744$), e a mais alta nos grupos de pessoas com idades entre 24 e os 37 anos ($M=1.91$; $DP=.799$), e com Ensino Secundário ($M=1.91$; $DP=.836$).

Assim, lembrando que quanto maior a pontuação (mais próximo de 3), maior a percepção de CPF, no geral, na maioria dos itens (itens 69, 70, 71, 73 e 74), olhando para todas as variáveis analisadas, os valores médios situam-se entre o score 1 (“*Completamente verdade*”) e o 2 (“*Nem Sempre*”), sendo que alguns grupos estavam mais próximos deste segundo. Nos itens 8 e 72, itens que foram invertidos, os valores médios ficaram todos acima do score 2 (“*Nem Sempre*”), apesar de nenhuma das variáveis ou grupos se ter aproximado do score 3. Com base nesta análise, parece haver uma dificuldade geral na CPF, que aparenta advir da interferência do trabalho que gera falta de tempo e conseqüente sentimento de pressa. Todavia, os respondentes relataram que ainda têm algum tempo para brincar/passar com as crianças (item 8) e que, às vezes, o horário de trabalho adapta-se aos compromissos familiares enquanto mãe/pai/responsável (item 72). Pessoas com idade entre os 38 e os 58 anos, do sexo feminino, com ensino básico, mais do que um filho, em idade escolar, mostraram tendência para apresentar valores mais baixos, i.e., percepção de maior dificuldade de CPF. Estes resultados serão analisados e discutidos com maior pormenor no ponto 4 (Discussão).

3.2. Análise Inferencial

Após se testar a normalidade dos itens (Item 8: Anexo C; Item 69: Anexo D; Item 70: Anexo E; Item 71: Anexo F; Item 72: Anexo G; Item 73: Anexo H e Item 74: Anexo I), verificou-se que nenhuma das variáveis a analisar cumpria os critérios. Assim, constatou-se a necessidade de se recorrer a testes não paramétricos para testar as hipóteses.

Para as *Hipóteses 3 e 4* recorreu-se ao teste *U de Mann-Whitney*, já para as *Hipóteses 1 e 2* recorreu-se ao teste *Kruskal-Wallis*. Importa lembrar o procedimento seguido para a operacionalização das variáveis descrito no ponto 2.1. (Tabelas 1 e 2).

Na *Hipótese 1* (Tabela 7), ressalva-se, novamente, que a variável “idade dos participantes” foi subdividida em três níveis para uma distribuição mais equitativa (cf. Anexo B). Assim, no âmbito da percepção de CPF, procurou-se verificar se houve diferenças significativas em função da idade das figuras com responsabilidades parentais. Para os itens 69, 70, 71, 72, 73 e 74 rejeitou-se a *Hipótese 1*. No item 8, aceitou-se a *Hipótese 1*, pois foram encontradas diferenças significativas ($p=.05$). Já se tinha visto que, nos valores médios (Tabela 6), tinham sido as pessoas com idades compreendidas entre os 38 e os 42 anos que mostraram valores médios mais baixos neste item. Estes resultados poderão indiciar maior dificuldade de CPF nas idades onde

a carreira profissional poderá estar mais ativa e desenvolvida, resultados que diferem dos do estudo de Crompton e Lyonette (2005, cit. por Perdigão, 2019).

Tabela 7

Percepção de CPF em função da Idade das figuras com responsabilidades parentais

	<i>Idade das figuras com responsabilidades parentais</i>						<i>H*</i>	<i>p</i>
	<i>24-37</i>		<i>38-42</i>		<i>43-58</i>			
	<i>n</i>	<i>Posto Médio</i>	<i>n</i>	<i>Posto Médio</i>	<i>n</i>	<i>Posto Médio</i>		
Item 8	118	191.75	124	160.05	101	163.59	10.502	.005
Item 69	118	180.94	124	166.76	102	169.72	1.686	.430
Item 70	118	176.28	124	172.73	101	166.09	.711	.701
Item 71	118	173.34	124	173.72	102	170.05	.111	.946
Item 72	114	175.97	123	167.16	102	166.75	.798	.671
Item 73	118	179.23	124	172.66	100	160.94	2.427	.297
Item 74	117	175.00	123	166.18	100	170.55	.548	.760

**Teste Kruskal-Wallis; diferença significativa $p < .05$*

Na *Hipótese 2* (Tabela 8), procurou-se verificar a existência de diferenças significativas na percepção de CPF em função das habilitações académicas das figuras com responsabilidades parentais. Também para uma distribuição mais equitativa e melhor organização, optou-se por dividir a variável “habilitações académicas” em três níveis. Em todos os itens (8, 69, 70, 71, 72, 73 e 74), não foram encontradas diferenças significativas, sugerindo que o nível de educação teve pouca influência na CPF na amostra em estudo. Assim rejeitou-se a *Hipótese 2*.

Tabela 8

Percepção de CPF em função das Habilitações Académicas

	<i>Habilitações académicas</i>						<i>H*</i>	<i>p</i>
	<i>Ensino Básico</i>		<i>Ensino Secundário</i>		<i>Ensino Superior</i>			
	<i>n</i>	<i>Posto Médio</i>	<i>n</i>	<i>Posto Médio</i>	<i>n</i>	<i>Posto Médio</i>		
Item 8	66	179.42	150	175.17	127	164.39	1.851	.396
Item 69	67	156.65	150	173.23	127	180.00	3.052	.217
Item 70	66	149.95	150	173.92	127	181.19	5.357	.069
Item 71	67	161.56	150	179.35	127	170.19	1.990	.370

Item 72	66	170.94	148	176.03	125	162.37	1.653	.438
Item 73	66	163.26	149	173.11	127	173.89	.740	.691
Item 74	66	164.98	148	174.24	126	169.00	.514	.774

*Teste Kruskal-Wallis; diferença significativa $p < .05$

Na *Hipótese 3* (Tabela 9), averiguou-se se, em função da idade das crianças/filhos, existiram diferenças significativas na percepção de CPF. Recorde-se que esta variável foi dividida em três grupos, “Até aos 5 anos”, “Dos 6 aos 10 anos” e “Mais de 11 anos”, divididos em função das pessoas que responderam “Sim” e pessoas que responderam “Não.” Assim, tendo em conta que se pretendia verificar se ter/não ter filhos de determinada idade tinha influência nas percepções, a hipótese foi testada para cada um. No que diz respeito às famílias com crianças/filhos com idade até 5 anos verificaram-se diferenças significativas nos itens 8 ($p=.002$) e 69 ($p=.033$), aceitando-se a Hipótese 3 nestes itens e rejeitando-se nos restantes (itens 70, 71, 72, 73 e 74). Nas famílias com crianças/filhos dos 6 aos 10 anos, não se verificaram diferenças significativas em nenhum dos itens, rejeitando-se a hipótese para este grupo. Já nas famílias com crianças/filhos com 11 e mais anos, foram encontradas diferenças significativas nos itens 8 ($p<.001$), 70 ($p=.012$), 72 ($p=.032$), 73 ($p=.006$) e 74 ($p=.010$), aceitando-se assim a *Hipótese 3* para estes itens e rejeitando-se para os restantes (itens 69 e 71).

Tal como vimos na Tabela 6, foram as famílias com filhos com 11 e mais anos que apresentaram médias mais baixas na generalidade dos itens (8, 70, 72, 73 e 74), indiciando maior dificuldade de CPF, sugerindo que a idade dos filhos tem alguma influência na percepção de CPF, designadamente na fase dos filhos adolescentes.

Tabela 9*Percepção de CPF em função da Idade das Crianças/filhos*

	<i>Idade das Crianças/filhos</i>														
	<i>n</i>	<i>Posto Médio</i>	<i>Até aos 5 anos</i>			<i>Dos 6 aos 10 anos</i>					<i>Mais de 11 anos</i>				
			<i>U*</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>	<i>n</i>	<i>Posto Médio</i>	<i>U*</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>	<i>n</i>	<i>Posto Médio</i>	<i>U*</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
Item 8	171	232.81	18500.500	-3.133	.002	230	209.07	21522.000	-.950	.342	224	197.31	18998.000	-3,378	<.001
Item 69	168	199.32	19289.50	-2.131	.033	227	208.49	21450.000	-.996	.319	224	207.25	21224.000	-1,226	.220
Item 70	168	204.29	20125.500	-1.301	.193	227	206.23	20935.500	-1.341	.180	223	200.05	19635.500	-2,515	.012
Item 71	168	205.96	20405.000	-1.139	.255	227	212.57	22374.500	-.187	.852	224	207.64	21312.000	-1,155	.248
Item 72	167	215.83	20403.000	-.731	.465	223	213.83	21445.000	-.562	.574	223	200.16	19659.000	-2,149	.032
Item 73	168	208.68	20861.500	-.658	.511	227	214.23	22194.500	-.247	.805	223	198.96	19393.000	-2,775	.006
Item 74	168	211.48	21332.500	-.076	.939	225	209.15	21634.000	-.548	.584	222	198.47	19307.000	-2,567	.010

**Teste U de Mann-Whitney; diferença significativa p<.05*

Na *Hipótese 4* (Tabela 10), procurou-se apurar se, na percepção de CPF, houve diferenças significativas em função do número de crianças/filhos no agregado. Considerando que a variável se subdividiu em dois grupos, “Um filho no agregado” e “Mais de um filho no agregado”, pelos motivos já atrás mencionados, e uma vez que, uma anula a outra, foi testada a hipótese apenas num dos grupos. Aceitou-se a *Hipótese 4*, no item 70 ($p=.001$) e 74 ($p=.039$) nos quais se verificaram diferenças significativas. E, rejeitou-se a Hipótese 4 nos itens restantes (itens 71, 72 e 73). Parece não haver grande influência do número de filhos na percepção de CPF, com exceção nas situações retratadas nos itens 70 e 74, que remetem para falta de tempo e influência do trabalho no mesmo.

Tabela 10

Percepção de CPF em função do N.º de filhos no agregado

	N.º de filhos no agregado									
	Um filho					Mais de um filho				
	<i>n</i>	<i>Posto Médio</i>	<i>U*</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>	<i>n</i>	<i>Posto Médio</i>	<i>U*</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
Item 8	178	232.78	23267.500	-,981	.327	274	222,42	23267.500	-,981	.327
Item 69	179	236.82	22585.500	-1,515	.130	273	219,73	22585.500	-1,515	.130
Item 70	178	248.09	20365.000	-3,206	.001	273	211,60	20365.000	-3,206	.001
Item 71	179	238.42	22300.500	-1,758	.079	273	218,69	22300.500	-1,758	.079
Item 72	176	229.79	22829.000	-,846	.397	271	220,24	22829.000	-,846	.397
Item 73	178	238.16	21954.000	-1,882	.060	272	217,21	21954.000	-1,882	.060
Item 74	178	239.01	21448.000	-2,067	.039	270	214,94	21448.000	-2,067	.039

**Teste U de Mann-Whitney; diferença significativa $p < .05$*

4. Discussão

Os objetivos principais deste estudo passaram por compreender a percepção de pessoas com responsabilidades parentais relativamente à sua CPF e compreender a influência de algumas variáveis/características individuais dos elementos do agregado familiar (idade e habilitações académicas das figuras com responsabilidades parentais e número e idade das crianças/filhos) nessa percepção. É importante salientar que, quando analisados e interpretados os resultados, deve estar presente a noção de que se trata de uma amostra maioritariamente feminina, localizada apenas em cinco Concelhos da Região Centro do país.

No que concerne ao primeiro objetivo, os resultados obtidos apontaram para uma percepção geral dos respondentes de dificuldade em conciliar a sua vida profissional e familiar, pelo menos no que concerne a este recorte do país. Fatores como o trabalho, a sensação de pressa e a falta de tempo foram comuns para todas as variáveis e parecem estar interligados, contribuindo para menor percepção de CPF. No entanto, apesar disso, ao contrário do que se poderia esperar, pois, em âmbito laboral, as cargas horárias podem levar a que os pais e mães se ausentem da vida das suas crianças (Nídio, 2012, cit. por Gonçalves et al., 2019), no que diz respeito ao tempo para estar com estas, as respostas foram mais positivas, afirmando, mais de metade dos respondentes, que nem sempre se sentem cansados para passar tempo com os filhos (Tabela 5). Porque será que, embora seja consistente a afirmação de falta de tempo e sentimento de pressa, no que diz respeito ao tempo para estar com as crianças, as respostas foram mais positivas? Parece ser um bom sinal e um indicativo de que os/as pais/mães, apesar de todos os obstáculos provenientes das exigências da conciliação entre os mundos profissional e familiar, são capazes de dar atenção às suas crianças. Ainda assim, talvez não seja suficiente, pois os respondentes também afirmam que o tempo que têm para despender com as suas crianças e o que fazem com elas não é o ideal. Estes resultados parecem ir ao encontro de Mahomed (2018), quando menciona que o horário laboral e as tarefas domésticas limitam em demasia o tempo e atenção que os filhos necessitam da parte dos/as pais/mães. Porém, diz que é possível que estes consigam usar o pouco tempo que têm de modo construtivo e prestar atenção a pelo menos algumas coisas mais importantes (Mahomed, 2018).

Relativamente ao segundo objetivo, embora não tenha sido integrada nas análises estatísticas das hipóteses, tendo em conta a diferença numérica entre grupos (considerando os questionários em que foi recolhida essa informação), parece importante referir que, no que respeita à variável “Sexo”, os resultados apontam para

uma percepção de maior dificuldade de CPF nas mulheres, em termos de cansaço e sentimento de pressa. Em relação ao horário de trabalho, os valores da Tabela 6, indicam que possa haver maior flexibilidade para as mulheres. Aqui, ressalta-se que a amostra não se encontrou suficientemente distribuída para conclusões mais credíveis, sendo esta maioritariamente feminina e, daí, não ter sido alvo de atenção nas hipóteses do estudo. Mas, mais uma vez, não obstante a maior presença do homem no cuidado dos filhos (Santos et al., 2019; Sulz & Cardoso, 2022), parece sair reforçada a contínua expectativa da desigualdade de género na procura de equilíbrio e conciliação entre trabalho e sobrecarga de cuidados e responsabilidades domésticas/familiares, tópico muito referido na literatura científica da área (Amâncio & Correia, 2019; Deus et al., 2021; Sulz & Cardoso, 2022), coincidindo, também, com os dados do Boletim Estatístico de 2022 (CIG, 2022).

Como revisto na Parte I, as mães mostram maior capacidade de “cortarem” no trabalho consoante as necessidades da criança e responder a incidentes e outras necessidades diariamente (Radcliffe & Cassell, 2015). Já os pais (homens) parecem mais presos ao modelo de ganha-pão tradicional e menos capazes de ajustar o seu horário laboral (Burnett et al., 2010). Então, o que levará as mulheres a cuidarem da família e a cortarem no trabalho? Viriato (2023) referiu que as mulheres parecem ter sentimentos de culpa quando falham naquilo que julgam ser uma obrigação exclusivamente sua, reforçando a ideia de que, ainda nos dias de hoje, somos uma sociedade muito influenciada pelos valores do passado. Para os homens, quantas mais tarefas domésticas e de cuidado dos filhos realizarem, maior parece ser o conflito FT sentido (Matias, Andrade & Fontaine, 2011). Talvez ainda nos dias de hoje esteja a faltar algo para tornar os homens mais capazes e sensíveis para o cuidado familiar e para as mulheres não se sentirem tão pressionadas com os encargos familiares (Amâncio & Correia, 2019; Deus et al., 2021). Como disseram Amâncio e Correia (2019), no que diz respeito à divisão de responsabilidades domésticas, dão-se tensões e negociações baseadas no género, achando os homens que já contribuem o suficiente para amenizar as diferenças. E o que contribui para que o homem tenha mais dificuldades em cortar no trabalho? Mais uma vez, parece que as exigências do papel pelo qual um indivíduo se sente mais responsável, tendo em conta o seu sexo, colidem negativamente com a instância com que o mesmo não se identifica (Viriato, 2023). Novamente, a assimetria de género, não obstante todas as transformações, continua a estar bastante presente (Amâncio & Correia, 2019; Deus et al., 2021; Sulz & Cardoso, 2022).

É um facto histórico que as mulheres sempre tiveram maior responsabilidade familiar e doméstica sendo, como tal, mais prejudicadas no ramo profissional, mas, com o seu emancipar, nos dias de hoje, estão mais integradas no mundo profissional (INE, 2018). Mas será que quando comparada ao homem usufrui de maiores benefícios e apoios no que diz respeito a cuidados familiares? Talvez a sua reputação a preceda. O homem poderá não se abrir tanto para o mundo familiar por estar mais limitado no lado profissional. Se por um lado, parece haver mais igualdade de género para as mulheres, não estaremos a prejudicar os homens neste âmbito? A CPF envolve todo o agregado. Por isso, é importante haver igualdade de tratamento para todos de forma a conseguir-se balançar tudo o que esta implica (Brandão et al., 2021).

Ainda no âmbito da promoção da igualdade de género, aponta-se para a importância de olhar mais além, isto é, não olharmos apenas para o homem e para a mulher, mas também para as crianças, raparigas e rapazes, e para a influência que os modelos parentais podem ter no futuro destas/es e, conseqüentemente, na humanidade. Em conjunto com o exercício da parentalidade, como visto na Parte I, as mães estão mais presentes nos cuidados da família e as meninas tendem a seguir as mães. Por sua vez, os meninos tendem a seguir mais os pais (Brandão et al., 2021). No entanto, estes tendem a estar mais ausentes do seio familiar devido ao trabalho, o que significa que os meninos ficam sem modelos alternativos a seguir. O modelo parental é extremamente importante para que os filhos sigam exemplos de conduta, entre outros, e de questões relacionadas com a expressão de género (Giménez-Nadal et al., 2019). Ao incentivarmos mais a presença do pai no cuidado familiar e doméstico estaremos a promover modelos de igualdade de género, não só para as raparigas, mas também para os rapazes (Sulz & Cardoso, 2022; Giménez-Nadal et al., 2019).

Dando seguimento à análise do segundo objetivo do estudo, relativamente agora às “Habilitações académicas”, nesta amostra (considerando os questionários onde foi recolhida esta informação), não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre níveis de educação. Ainda assim, verificaram-se valores médios um pouco mais baixos no grupo de respondentes com Ensino Básico, na maioria dos itens, corroborando os dados do EIGE (2021), que nos dizem que são as mulheres com níveis educacionais mais elevados que não priorizam as tarefas domésticas em busca de mais trabalho remunerado, o que nos leva a questionar se as mulheres com menos habilitações académicas poderão ter menos vencimento para poderem contratar alguém para cuidar da casa e talvez dos filhos. Perante esta questão, o EIGE (2021) já reforçou estas suspeitas, revelando que a falta de serviços externos devido a recursos

monetários insuficientes pode ser a causa de muitas mulheres passarem mais tempo em cuidados familiares e trabalhos temporários e/ou de baixa remuneração.

Terá o nível de educação impacto não só no alcance de mais serviços que ajudem na CPF, mas também na capacidade e conhecimento dos pais e mães no âmbito da parentalidade e posterior capacidade de gestão profissional e familiar?

Amaral et al. (2020) revelaram que, pais mais jovens e com habilitações académicas mais elevadas, percecionam-se como mais capazes de cuidar, estar presentes e de serem sensíveis com a criança, tendo autoconsciência da importância do seu papel como pais para o desenvolvimento dos filhos, o que leva à adoção de práticas parentais mais positivas. Em contraste, quando está presente stress derivado de conflitos na CPF, as figuras parentais sofrem consequências negativas a nível psicológico com potenciais implicações negativas na sua prática parental. Os dados recolhidos neste estudo não permitem um maior aprofundamento desta reflexão, mas importa levantar a questão em torno da eventual interação destes fatores.

Apesar de pouca diferença na variável “idade das figuras com responsabilidades parentais”, participantes com idades mais elevadas (dos 38 aos 42 anos e dos 43 aos 58), apresentaram maior dificuldade na CPF, expressa nos valores médios mais baixos, verificados na generalidade dos itens (Tabela 6), havendo mesmo uma diferença estatisticamente significativa no item 8 (“Depois da escola e do meu trabalho, ainda tenho tempo para brincar ou passar tempo com as minhas crianças”), a desfavor dos participantes com 38-42 anos, e contrariamente ao que Crompton e Lyonette (2005, citados em Perdigão, 2019) sugerem no seu estudo, referindo que pessoas mais jovens, visto que enfrentam diversas e novas etapas do ciclo de vida e da família, são mais suscetíveis de experienciar mais dificuldades de CPF. Por outro lado, será de ponderar o facto de nestas faixas etárias a carreira poder estar mais ativa e enraizada (ideia a retomar mais à frente).

Percebeu-se, ainda, neste estudo, que o número de crianças/filhos não influencia significativamente a perceção CPF. Todavia, perante a falta de tempo e influência do trabalho no mesmo (itens 70 e 74), esta variável revelou diferenças significativas. Sendo a Literatura escassa neste âmbito, conclui-se a necessidade de mais estudos para compreender se, de facto, esta variável não tem efetivamente influência na perceção de CPF.

Relativamente à idade das crianças/filhos, sobressaem as diferenças estatisticamente significativas nas pessoas com filhos em idade escolar e, principalmente filhos adolescentes (11 e mais anos), no sentido de perceção de maior

dificuldade de CPF, resultado que contrasta com os de Greenhaus e Beutell (1985) e Higgins et al. (1994), citados por Guardado (2015), e os do Inquérito à Fecundidade (2021), que referem que a maior dificuldade de CPF está em famílias com crianças pequenas.

Aqui, chama-se à atenção para a necessidade de cruzar estes resultados, relativos à idade das crianças/filhos, com o que a literatura científica da área nos diz acerca do ciclo vital da família. Tal como diz Alarcão (2006), quando se trabalha com famílias é de extrema importância entender o que significa e implica ser um pai, uma mãe, um adolescente, um avô, etc., e o que significa e implica estar numa faixa etária mais nova ou mais velha. Ora, os resultados apontam para maior dificuldade em pessoas com idades entre os 38 e 58 anos e em famílias com mais do que uma criança cuja idade seja de 11 e mais anos; mas então o que acontece nestas fases em particular para haver menor perceção de CPF?

O comportamento das figuras parentais parece ser influenciado por diversas variáveis, que interagem entre si, como problemas diários, o trabalho, eventos da vida, características da criança e dos/as próprios/as pais/mães, o meio ambiente e a relação conjugal, os recursos disponíveis, entre outros (Abidin, 1992, cit. por Dias, 2021), que podem ser associados ao que acontece ao longo do ciclo vital, onde os pais e mães passam por vários desafios, mudanças, crises e obstáculos (Alarcão, 2006), desde a entrada de outros elementos no agregado (filhos), a desafios relacionados com a carreira profissional, domésticos e de cuidado familiar, desafios externos/sociais, etc. (Alarcão, 2006; Abidin, 1992, cit. por Dias, 2021). Como visto anteriormente, o lado profissional leva a que os pais e mães fiquem mais ausentes (Nídio, 2012, cit. por Gonçalves et al., 2019), e o potencial conflito na família, tanto nas mães como nos pais, pode ter implicações na saúde mental das crianças (Dinh et al., 2017). Talvez as fases onde os pais e mães com carreiras mais ativas e sólidas, tenham mais dificuldade em gerir todos os desafios que lhes são colocados à frente, vindos do lado familiar e do lado profissional. Em comparação, como se viu, pais com habilitações académicas mais elevadas, ou seja, que entram no mercado de trabalho mais tarde, e, quiçá, tenham filhos mais tarde, parecem perceber-se como mais capazes e presentes (Amaral et al., 2020), talvez por não terem a carreira tão desenvolvida, como alguém mais velho.

Importa ainda ter presente as especificidades da 4.^a etapa do ciclo vital da família, “Família com filhos adolescentes”. Esta constitui, de acordo com Alarcão (2006), a fase mais difícil e longa onde os pais e mães desempenham vários papéis cruciais: manutenção das relações verticais entre os subsistemas parental e filial; renegociação

da relação pais-filhos; facilitação do equilíbrio entre liberdade e a responsabilidade dos filhos; alargamento dos espaços individuais, no seio da família, sem que se prejudique o próprio espaço grupal; permitir a autonomia comportamental, emocional e cognitiva e recentramento na vida conjugal e profissional (Alarcão, 2006). A relação pais-filhos é o maior desafio, a gestão dos movimentos de separação e autonomia dos filhos são tarefas cruciais desta fase e a questão do poder pode gerar conflitos; os pais podem perdê-lo e os filhos querem ganhá-lo. As dificuldades mais comuns neste processo são a presença, em simultâneo, de filhos mais pequenos; o adolescente ser pouco claro nas suas solicitações de dependência e autonomia; a fraca qualidade do processo de separação e autonomia das figuras parentais e dificuldades do subsistema conjugal no seu processo de reorganização (Alarcão, 2006). Tudo isto, a somar às exigências da carreira, pode ajudar a explicar as diferenças encontradas nesta amostra.

Alarcão (2006) sugere, a este propósito, quatro regras para combater estas dificuldades, a ter em conta pelos profissionais que trabalham com famílias: não ter medo de perder o amor do outro; saber ser coerente e flexível; metacomunicar sobre as dificuldades e a relação e sobre as inseguranças de uns e outros, valorizar os aspetos positivos de cada um; e não depender de relações exclusivas e procurar soluções criativas.

Nesta fase, também, o grupo de pares e a relação escola-adolescente-família, desempenham papéis importantes para o desenvolvimento e transição saudável dos pais e, sobretudo, do adolescente, para a etapa seguinte (Alarcão, 2006). Aqui, os pais também têm de enfrentar desafios, dificuldades e conflitos, enquanto tentam reafirmar a sua identidade (Relvas, 1996). À medida que os filhos se tornam independentes, os pais começam a sentir culpa e confusão face aos seus próprios pais, sentindo-se pressionados, pois os vários obstáculos exigem-lhes tempo e energia extra. Quando se verifica impossibilidade ou dificuldade em ultrapassá-los, há uma tendência de focalização numa área específica. De entre outros exemplos, surge o investimento a “200%” (Relvas, p.161) no trabalho para chegar ao topo da carreira e o tempo para outros assuntos é nulo. No caminho para a autonomia e independência do adolescente, os pais têm de reconstruir o seu exercício da parentalidade, muitas vezes através de conflitos de gerações, muitos deles necessários nesta jornada até à independência. Talvez seja esta mais uma justificação para se terem encontrado perceções de níveis mais baixos de CPF em figuras com responsabilidades parentais mais velhas e com filhos adolescentes.

Hundley (2001, cit. por Martinengo et al., 2010) refere ainda que se verificam diferenças em função do gênero dos progenitores. Para os homens, a presença de crianças mais velhas aumenta o conflito FT, já para as mulheres é a presença de crianças em idade pré-escolar. Para as últimas, pode relacionar-se este dado com a presença mais forte da mulher nos primeiros anos de vida da criança e as suas implicações noutros âmbitos, nomeadamente a colocação do cuidado do bebé em primeiro lugar, assim como a ausência no trabalho devido à licença de maternidade obrigatória. Não obstante, tendo em conta a predominância de mulheres na amostra, parece haver aqui mais um aspeto contrastante com os resultados da literatura revista.

O mesmo autor (Hundley, 2001, cit. por Martinengo et al., 2010) acrescenta que nas fases do ciclo vital em que estão presentes os filhos, verificaram-se maiores níveis de conflito da família em relação ao trabalho, o que parece fazer sentido se olharmos para as mudanças e implicações das diferentes etapas do ciclo vital pautadas de mais tarefas, funções e reorganizações nas etapas com filhos (Alarcão, 2006).

Ainda acerca da idade das crianças/filhos, fazendo agora uma ligação entre os resultados obtidos no presente estudo que, mais uma vez, mostrou serem as famílias com filhos com mais de 11 anos a apresentar maior dificuldade de CPF (Tabelas 6 e 9), e os dados do Relatório de Caracterização Anual da Situação de Acolhimento das Crianças e Jovens (CASA) (Departamento de Desenvolvimento Social / Unidade de Infância e Juventude, 2022) é possível verificar que, no ano de 2021, o maior número de novos casos de crianças em acolhimento se verificou na faixa etária dos 15 e mais anos (45%), sendo maioritariamente do sexo masculino. Relativamente a outras características, os problemas de comportamento parecem ter sido a causa principal do acolhimento, também eles mais incidentes em rapazes (dos 12 aos 17 anos). Foi possível apurar, ainda, que a causa principal do acolhimento foi negligência (69%), destacando-se a ausência temporária de suporte familiar, o comportamento desviante e o abandono. Como visto na literatura, os desafios e dificuldade de gerir a CPF podem dar origem a ausência familiar (Gonçalves et al., 2019), que pode estar na origem de muitos casos de negligência nas crianças. Será que estamos com o olhar focado em todos os sítios onde é preciso fazê-lo? Será que estamos demasiado focados em crianças mais pequenas e desviamos o olhar das mais velhas? O Relatório CASA (Departamento de Desenvolvimento Social / Unidade de Infância e Juventude, 2022) apela mesmo para a necessidade de se refletir sobre as medidas de CPF, para além de sublinhar ainda os apoios às famílias monoparentais, e da qualificação das mulheres,

pois talvez não estejamos a fazer o suficiente e tal poderá refletir-se nos dados atrás mencionados.

Para a variável “número de crianças/filhos no agregado”, os resultados mostraram apenas influência na perceção de CPF nas afirmações que remetem para falta de tempo e influência do trabalho no mesmo (itens 70 e 74). De acordo com a literatura revista, por exemplo na fase do ciclo vital da família “famílias com crianças pequenas” pode surgir o subsistema fraternal, quando existe mais do que uma criança. Esta mudança é caracterizada por um processo de “complexificação e diferenciação” (Relvas, 1996, p. 103), também ela com novas tarefas, papéis e funções. O número de crianças/filhos, diz Relvas (1996, p. 103), “aumenta a possibilidade de novas triangulações e coligações”. Assim, ter mais do que um filho pode não influenciar a perceção de CPF, segundo os resultados do presente estudo, mas pode influenciar o tempo disponível das figuras com responsabilidades parentais, que se veem com *trabalhos a dobrar*.

Antes de concluir esta discussão, além da análise e discussão das variáveis estudadas, ainda com os resultados alcançados em mente, sugere-se também virar a atenção para outras questões. Terá a zona do país influência nos resultados de perceção de CPF? Quais são os fatores que limitam ou facilitam a gestão da vida profissional e familiar nas diferentes zonas do país? Serão estes iguais? Será que a CPF difere dependendo da zona do país e se esta é rural ou urbana?

Ora, perante estas questões, foram consultados alguns estudos acerca da CPF, realizados também no âmbito do Projeto Adélia, realizados noutras zonas/Concelhos do país. Após análise e comparação com os mesmos, concluiu-se que, tanto na Região Centro como na Região Norte, verificaram-se resultados bastante similares, designadamente os que remetem para aspetos negativos, como a falta de tempo (das figuras parentais) para fazerem o que gostariam/querem, sentimento de pressa, o horário de trabalho que nem sempre se adapta aos compromissos enquanto mãe/pai/responsável e o trabalho enquanto condicionante na dedicação às suas crianças com o tempo que gostariam. Em relação a aspetos positivos, encontrou-se, em comum, a maior parte das pessoas a referir que nem sempre se sentem cansadas para usufruir da sua vida familiar com as crianças, depois do trabalho/escola (Comissão de Proteção de Crianças e Jovens [CPCJ] de Aveiro, 2022; Comissão de Proteção de Crianças e Jovens [CPCJ] de Estarreja, 2022; CPCJ de Ponte de Lima, 2022; de Proteção de Crianças e Jovens [CPCJ] de Nelas, 2022; CPCJ de Mesão Frio, 2022; Comissão de Proteção de Crianças e Jovens [CPCJ] de Penafiel, 2022; Comissão de

Proteção de Crianças e Jovens [CPCJ] de Vila Nova da Barquinha, 2022; Comissão de Proteção de Crianças e Jovens [CPCJ] de Vila Nova de Poiares, 2022).

Se compararmos os resultados do presente estudo com os resultados destes outros estudos, conclui-se que, do Centro para o Norte do país, parece não haver diferença no que concerne à perceção de CPF, prevalecendo em todos os casos valores baixos e, conseqüentemente, dificuldade na mesma. Outro dado de particular interesse diz respeito ao facto desses estudos apresentarem dados provenientes maioritariamente de zonas rurais (mais concretamente, uma das zonas urbana e as restantes rurais), à semelhança do presente estudo. Que diferenças existirão, então, entre zonas urbanas e zonas rurais quando falamos de CPF? Será que variáveis geográficas têm impacto significativo na CPF? Ficam, assim, mais algumas sugestões de estudos futuros na área da CPF.

Conclusão

A conciliação de papéis manifesta-se como um assunto pertinente e que continua, atualmente, a marcar a sua presença na sociedade, sendo desafiante em vários aspetos e domínios da mesma. As responsabilidades profissionais, familiares e pessoais influenciam o bem-estar e o desempenho dos pais e mães levantando a necessidade de encontrar uma solução que passa por tentar encontrar um equilíbrio entre papéis que, conseqüentemente, afetam a criança e o seu desenvolvimento. Assim, é primordial salvaguardar o contexto onde tudo se inicia, o lar, começando por capacitar os pais e mães, as figuras primordiais e mais importantes na vida das crianças. De forma a intervir e providenciar respostas adequadas, é importante ter uma visão holística do fenómeno da CPF que, como visto na literatura, além de envolver as figuras com responsabilidades parentais, envolve as crianças e muitos outros fenómenos e fatores que se influenciam mutuamente, como as características e tipo de família, características pessoais e contextuais, internas e externas à família. Uma vez que, além das figuras parentais, a CPF também envolve as crianças e, considerando a escassez da literatura que as envolva no assunto, este estudo pretendeu enriquecer o conhecimento científico acerca da CPF, tentando alertar para a importância de abrir caminhos que integrem a perspetiva das crianças nessa análise, de forma a que, quando se tratar da CPF, seja abordada a família como um todo e não apenas as figuras com responsabilidades parentais.

A principal conclusão do estudo aponta para uma dificuldade geral de CPF nos cinco Concelhos da região em questão, onde o trabalho, a sensação de pressa e a falta de

tempo parecem estar interligados, contribuindo para uma percepção de menor CPF. Em contraste, no que diz respeito ao tempo para estar com as crianças as respostas foram mais positivas, afirmando, mais de metade dos respondentes, que nem sempre se sentem cansados para passar tempo com os filhos.

No que toca às variáveis sociodemográficas, no geral, os valores médios mais baixos, ou seja, a maior dificuldade de CPF, encontrou-se nos indivíduos do sexo feminino, com idades mais elevadas, grau de educação mais baixo e com mais do que um filho com idades até cinco anos e com mais de 11.

Embora não tenha sido incluída nas análises inferenciais, importa destacar, também, a variável “Sexo”, cujos resultados apontaram para maior dificuldade de CPF nas mulheres, com percepções de maior sentimento de pressa e cansaço, mas também de possível maior flexibilidade em termos de horário de trabalho. Aqui, salienta-se que a amostra não se encontrou igualmente distribuída nesta variável para serem alcançadas conclusões mais credíveis, sendo esta substancialmente feminina, mas, mais uma vez, sai reforçada a desigualdade de género, contínua neste contexto.

Em termos de idade dos participantes, foram encontradas diferenças significativas no item 8 - “Depois da escola e do meu trabalho, ainda tenho tempo para brincar ou passar tempo com as minhas crianças”. Relativamente às “Habilitações académicas”, neste estudo, não foram encontradas diferenças significativas entre níveis de educação. Na variável “idade das crianças/filhos, foram encontradas diferenças significativas no grupo de crianças até 5 anos de idade nos itens 8 - “Depois da escola e do meu trabalho, ainda tenho tempo para brincar ou passar tempo com as minhas crianças” e 69 - “Na minha vida do dia-a-dia raramente tenho tempo para fazer tudo o que queria” e no grupo de crianças com mais de 11 anos nos itens 8 - “Depois da escola e do meu trabalho, ainda tenho tempo para brincar ou passar tempo com as minhas crianças”, 70 - “Na minha vida pessoal e familiar durante o fim de semana (ou dias de descanso), não tenho tempo para fazer tudo o que gosto”, 72 - “O meu horário de trabalho adapta-se aos meus compromissos familiares enquanto mãe/pai/responsável”, 73 - “Depois do trabalho sinto-me cansado/a para usufruir da vida familiar, com as minhas crianças” e 74 - “Penso que o trabalho me impede de dedicar às minhas crianças o tempo que gostaria”. Por fim, no que concerne à variável “n.º de crianças/filhos no agregado”, evidenciaram-se diferenças estatisticamente significativas nos itens 70 - “Na minha vida pessoal e familiar durante o fim de semana (ou dias de descanso), não tenho tempo para fazer tudo o que gosto” e 74 - “Penso que o trabalho me impede de dedicar às minhas crianças o tempo que gostaria”.

Dificuldades/limitações e Implicações dos resultados

Sublinham-se, enquanto maiores dificuldades e limitações do estudo: a disparidade significativa da amostra em termos da variável “Sexo”, tendo sido analisados e interpretados resultados de uma amostra constituída sobretudo por mulheres; a falta de dados de caracterização sociodemográfica de uma das zonas/Concelhos; e as várias respostas omissas/em branco, devido ao facto das CPCJ terem recolhido dados diferentes. Estas dificuldades e limitações fizeram com que a recolha de informações e consequente análise não fossem tão completas quanto seria expectável. Outro aspeto a ressaltar prende-se com o instrumento tal como foi aplicado pelas CPCJ, em relação ao qual não existem dados relativos a propriedades psicométricas.

Perante a informação cuidadosamente recolhida na Parte I e os resultados, análises e conclusões sistematizados na Parte II desta Dissertação, é pertinente delinear uma linha de pensamento que possa ser benéfica, não só para a investigação e mundo científico, como para a prática no terreno.

Como visto na Parte I, a CPF é como uma árvore, repleta de ramos e folhas. Quando falamos de CPF, devemos olhar para esta com tudo o que ela traz: as pessoas que envolve, os contextos e ambientes, os desafios e limitações, as mudanças, as responsabilidades, etc. E, quando pensamos em como intervir para melhorar a CPF de alguma família, devemos olhar para a fonte, para a raiz da árvore e para todas as folhas e frutos que lhe dão forma.

Dificuldades na CPF têm efeitos negativos a nível psicossocial nas figuras com responsabilidades parentais, que se podem refletir no desenvolvimento das crianças (Borges, 2010; Chambel & Ribeiro, 2014, cit. por Sebastião, 2019; Cordeiro, 2019, cit. por Gonçalves et al., 2019; Dinh et al., 2017; Moreira, 2018; Oliveira, 2015; Papalia & Feldman, 2013; Simões, 2016). Assim, de modo a prevenir situações de risco e perigo nas crianças/jovens, como por exemplo negligência, devemos atuar junto e com as figuras com responsabilidades parentais. Se estas conseguirem alcançar equilíbrio entre o mundo profissional e familiar, melhor será o seu estado mental e predisposição para dar o seu melhor aos filhos e estes, por sua vez, terão um desenvolvimento mais rico e saudável pois terão ambas as figuras cuidadoras (no caso de agregados familiares com casais) presentes e capazes de gerir as suas responsabilidades de uma forma mais confiante e equilibrada.

Não foram integradas nas análises as questões apontadas a seguir, mas parece importante abrir caminhos para este tipo de reflexões no âmbito da CPF. Assim, atendendo aos resultados obtidos e cruzando-os com a informação acerca do ciclo vital

da família revisto anteriormente, importa refletir se o tipo de família em questão (e.g. destruturada, emaranhada) onde as figuras parentais e restantes elementos do agregado não conseguem ultrapassar de forma saudável as crises inerentes de cada fase poderão, porventura, ter mais dificuldades na CPF, pois já estarão a ter dificuldade em lidar com os problemas e desordem familiares. A parentalidade surge aqui como uma questão fundamental, pois as etapas em que os filhos estão presentes em casa estão repletas de desafios e mudanças que envolvem todos os elementos do agregado que, quando mal resolvidos, geridos e enfrentados, podem gerar conflitos e dificultar o processo e evolução natural do ciclo vital. Se pensarmos nas figuras parentais, todos estes desafios, tarefas, funções, obstáculos, mudanças, entre outros, do ciclo vital da família, constituem, como visto na Parte I, apenas alguns fragmentos do que é o mundo familiar que, quando somado às responsabilidades do mundo profissional, tornam o panorama da CPF muito desafiante. A atualidade caracteriza-se pela diversidade familiar, evidenciando-se, para além das nucleares, as famílias monoparentais, reconstituídas, adotivas, homoparentais, entre outras (Alarcão, 2006), com desafios comuns e específicos, em função das suas singularidades. No que concerne à CPF, importa salientar, mais uma vez, o destaque dado pelo Relatório CASA (Departamento de Desenvolvimento Social / Unidade de Infância e Juventude, 2022) às necessidades das famílias monoparentais, onde o progenitor ou a progenitora não tem com quem partilhar as tarefas domésticas, ficando sobrecarregado/a de funções e tarefas e tendo de reorganizar a vida em torno do mundo familiar e o profissional sozinho/a.

Apela-se, assim, a todos os técnicos e entidades com competência em matéria de promoção de direitos e proteção de crianças e jovens que, nas suas intervenções não só passem a integrar estas questões em torno da CPF, mas que também façam uma análise de todos os componentes que a constroem. Ou seja, como analisado nas Partes I e II do trabalho, percebemos o quão complexo e delicado é o fenómeno da CPF, pois engloba diversos fatores internos e externos à família, designadamente, características individuais e de cada elemento do agregado, características contextuais, características da própria família (atenção ao ciclo vital), condições e facilitações do trabalho, entre outros.

Intervir e capacitar os pais e mães, ajudá-los e dotá-los de ferramentas que os apoiem no equilíbrio do mundo profissional e familiar é contribuir para um melhor *outcome* no futuro das suas crianças. As recomendações de Brandão et al. (2021), anteriormente sistematizadas, poderão ser uma base para este trabalho de capacitação.

Pistas para o futuro

Com base na literatura analisada, foi possível perceber que no contexto da CPF existe bastante informação ligada à perspectiva dos pais e mães, às diferenças de género e às dificuldades sentidas devido ao conflito TF e FT. No entanto, no que diz respeito à perspectiva das crianças e das figuras parentais, perante possíveis implicações no desenvolvimento das crianças neste contexto, a literatura científica existente é ainda muito limitada. Numa sociedade que busca a igualdade de género e de direitos é necessário olhar para os sentimentos, emoções, necessidades e bem-estar não só dos adultos, mas também das crianças que também são seres humanos com deveres e direitos. E, se a CPF, como visto na Parte I, envolve todo o agregado familiar, faz todo o sentido entender como é que este fenómeno afeta cada elemento que o compõe.

Com efeito, perante o mundo vasto que é a CPF, sugerem-se mais estudos que tenham em consideração a recolha de informação sociodemográfica mais pormenorizada e rica, integrando as variáveis presentes neste estudo e outras, no que respeita às figuras parentais e às características das suas famílias, incluindo a perceção e interesses das crianças.

Salienta-se a importância de considerar os resultados obtidos e as conclusões deles extraídas, numa lógica de ponderação de potenciais estudos futuros, de modo a tornar a investigação mais rica no âmbito da CPF. Apesar de o presente estudo se ter focado apenas em algumas zonas/Concelhos da Região Centro de Portugal, os resultados demonstraram que é indispensável a recolha de mais dados no país, acompanhada de uma análise integrada e transversal, de forma a obter uma visão mais completa do panorama nacional e, a partir daí, tecer respostas mais adequadas que englobem a família num todo.

Também se demonstrou ser crucial integrar e analisar sempre as características e tipo da família, atendendo ao ciclo vital da mesma. Ao percebermos em que fase do ciclo vital a família se encontra e como esta lida com as suas tarefas, enquanto sistema e na ótica de cada elemento que a compõe, melhor e mais adequada poderá ser a intervenção.

Uma outra sugestão que poderá ser muito relevante para uma compreensão mais abrangente da CPF é comparar zonas urbanas com zonas rurais e perceber se há algum fator que possa estar a fazer a diferença no que respeita à CPF.

Fica ainda a sugestão, endereçada à CNPDPCJ, de criação de uma base onde se encontrem todos os planos locais com acesso aberto enquanto apoio a estudos futuros.

Referências bibliográficas

- Aboim, S., & Wall, K. (2002). Tipos de família em Portugal: interações, valores, contextos. *Análise Social*, 37(163), 475-506. <http://analisesocial.ics.ul.pt/documentos/1218732849L9wOF3hb9Nc24JA5.pdf>
- Alarcão, M. (2006). *(Des)Equilíbrios Familiares* (3rd ed.). Quarteto.
- Allen, T., & Finkelstein, L. (2014). Work–Family Conflict Among Members of Full-Time Dual Earner Couples: An Examination of Family Life Stage, Gender, and Age. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 376–384. <https://doi.org/10.1037/a0036941>
- Amaral, R., Monteiro, L., Santos, C., & Torres, N. (2020). Crenças sobre o papel do pai numa amostra de homens portugueses: Implicações para uma parentalidade positiva. *Psicologia*, 34(2), 159-170. <https://doi.org/10.17575/psicologia.v34i2.1517>
- Amâncio, L., & Correia, R. B. (2019). Em busca da Igualdade. Perceção de justiça e divisão do trabalho doméstico- mudanças e continuidades. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 90, 77-94. <https://doi.org/10.7458/SPP20199015529>
- Anderson, S. E., Coffey, B.S., & Byerly, R. T. (2002). Formal Organizational Initiatives and Informal Workplace Practices: Links to Work–Family Conflict and Job-Related Outcomes. *Journal of Management*, 28(6), 787–810. <https://doi.org/10.1177/014920630202800605>
- Arrais, A. L., & Vieira-Santos, S. (2021). Envolvimento Paterno em Pais de Crianças em Idade Escolar: Relação com Estresse Parental, Apoio Social e Variáveis Sociodemográficas. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 37. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e37313>
- Associação Portuguesa de Certificação. [APCER]. (s.d.). *Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal*. <https://apcergroup.com/pt/certificacao/pesquisa-de-normas/729/np-4552>
- Barroso, S. (2022). *Parentalidade e Direitos da Criança: Um Estudo Centrado nas Crianças e Famílias do Distrito do Porto*. [Dissertação de Mestrado, Universidade

- do Porto]. Repositório Aberto da Universidade do Porto. <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/145325/2/591275.pdf>
- Baumrind, D. (1966). Effects of authoritative parental control on child behavior. *Child Development*, 37(4), 887-907. <https://doi.org/10.2307/1126611>
- Bettencourt, S. M. J. C. (2018). *Parentalidade positiva: Estudo sobre a perceção da importância da participação em programas de educação parental*. [Dissertação de Mestrado, Universidade da Madeira]. Repositório Científico Digital da Universidade da Madeira. <https://digituma.uma.pt/bitstream/10400.13/1977/1/>
- Bourdieu, P. (2002). *A dominação masculina* (Khuner, M. H., Trans.; 2nd ed.). Bertrand Brasil. (Original work published 1998)
- Bolsoni-Silva, A.T., Silveira, F.F. & Marturano, E.M. (2008). Promovendo habilidades sociais educativas parentais na prevenção de problemas de comportamento. *Revista Brasileira de Terapia Comportamental e Cognitiva*, 10(2), 125-142. <https://doi.org/10.31505/rbtcc.v10i2.182>
- Borges, I. C. (2010). Qualidade da parentalidade e bem-estar da criança. [Dissertação de Mestrado, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra]. Repositório Científico da UC <https://estudogeral.sib.uc.pt/handle/10316/15564>
- Brandão, C, Silva, I. S., Gonçalves, S. P., Veloso, A., Santos, J. V., & Moura, R. (2021) *Boas práticas em tempos de crise - Conciliar a vida profissional, familiar e pessoal*. Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto.
- Burnett, S. B., Gatrell, C. J., Cooper, C., & Sparrow, P. (2010). Well-balanced families?: A gendered analysis of work-life balance policies and work family practices. *Gender in Management*, 25(7), 534-549. <https://doi.org/10.1108/17542411011081356>
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67,169–198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>

- Carlson, D. S., & Frone, M. R. (2003). Relation of behavioral and psychological involvement to a new four-factor conceptualization of work-family interference. *Journal of Business and Psychology*, 17(4), 515-535. <https://doi.org/10.1023/A:1023404302295>
- Carta dos Direitos Fundamentais da EU. (2009). *Vida familiar e vida profissional*. https://nossaeuropa.eu/files/2563/carta_direitos_fundamentais_ue_2.pdf
- Carta Social. (2017). *Rede de Serviços e Equipamentos*. Relatório 2017. <https://www.cartasocial.pt/documents/10182/13834/csosocial2017.pdf/ff4784d9-efe1-475a-b18f-be3fb170583e>
- Carvalho, V. (2016). *A relação trabalho-família: O desafio para ontem*. [Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa]. Repositório da Universidade de Lisboa. <https://repositorio.ul.pt/handle/10451/23633?mode=full>
- Chung, H., & Lippe, T. (2020). Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 151(2), 1-17. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-2025-x>
- Coatsworth, J. D., Duncan, G. L., Greenberg, M. T., & Nix, R. L. (2010). Changing parent's mindfulness, child management skills and relationship quality with their youth: Results from a randomized pilot intervention trial. *Journal of child and family studies*, 19(2), 203-217. <https://doi.org/10.1007/s10826-009-9304-8>
- Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Aveiro. (2022). *Adélia Plano Local de Promoção e Proteção dos Direitos das Crianças e Jovens de Aveiro 2022/2026*. https://www.cm-aveiro.pt/cmaveiro/uploads/writer_file/document/2469/plppdcj_versao_final_com_anexos.pdf
- Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Estarreja. (2022). *Diagnóstico Social, Plano Local e Avaliação da CPCJ de acordo com o Projeto Adélia*. <https://www.cm-estarreja.pt/media/Documentos/Coesao%20Social/projeto%20ad%C3%A9lia/Proje>

to%20Ad%20C3%A9lia%20-

%20Comiss%20C3%A3o%20de%20Prote%20C3%A7%20C3%A3o%20de%20Crian%20C3%A7as%20e%20Jovens%20de%20Estarreja.pdf

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Mesão Frio. (2022). *Plano Local de Promoção e Proteção dos Direitos das Crianças e Jovens. Mesão Frio.*
https://www.cmmesaofrio.pt/cmmesaofrio/uploads/writer_file/document/1055/plano_local_de_promocao_e_protecao__2_.pdf

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Nelas. (2022). *Diagnóstico Social, Plano Local e Avaliação da CPCJ de Acordo com o Projeto Adélia.*
https://www.cmaveiro.pt/cmaveiro/uploads/writer_file/document/2469/plppdcj_verso_final_com_anexos.pdf

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Ponte de Lima. (2022). *Plano Local de Promoção e Proteção dos Direitos das Crianças e Jovens de Ponte de Lima.*
https://www.cmpontedelima.pt/cmpontedelima/uploads/writer_file/document/5889/projeto_adelia_cpcj_ponte_de_lima.pdf

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Penafiel. (2022). *Projeto Adélia. CPCJ de Penafiel: Apresentação de Resultados.*
<https://www.cm-penafiel.pt/wp-content/uploads/2022/07/Diagnostico-Infantojuvenil-Local-CPCJPenafiel.pdf>

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Vila Nova da Barquinha. (2022). *Diagnóstico e Plano Local de Promoção dos Direitos das Crianças e Jovens.*
http://www.cm-vnbarquinha.pt/images/pdf/servicos/acao%20social/Plano%20Local%20de%20Promo%20C3%A7%20C3%A3o%20dos%20Direitos%20das%20Crian%20C3%A7as%20e%20Jovens%20alterado%2028_03.pdf

Comissão de Proteção de Crianças e Jovens de Vila Nova de Poiares. (2022). *“Adélia” Plano Local de Promoção e Proteção dos Direitos das Crianças e Jovens de Vila*

- Nova de Poiares 2022/2025. https://cm-vilanovadepoiares.pt/images/municipes/CPCJ/LIVRO_ADELIA.pdf
- Comissão Nacional de Promoção dos Direitos e Proteção das Crianças e Jovens. (s.d.) *Parentalidade Positiva: Mais Proteção*. <https://www.cnpdpcj.gov.pt/mais-protecao>
- Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. (2018). *Programa 3 em Linha*. <https://www.cig.gov.pt/2018/12/3-linha-programa-conciliacao-da-vida-profissional-pessoal-familiar/>
- Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género. (2022). *Igualdade de Género em Portugal: Boletim Estatístico 2022*. Edição Digital. https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2022/11/BE2022_vf_compressed.pdf
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego. (s.d.). *Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal*. <https://cite.gov.pt/conciliacao>
- Costa, C. (2005). *Indutores do stress parental*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Fernando Pessoa]. Repositório Institucional. <https://bdigital.ufp.pt/handle/10284/1977?locale=en>
- Coutinho, C., P. (2013). *Metodologia de Investigação em Ciências Sociais e Humanas: Teoria e Prática* (2nd ed.). Almedina.
- Craig, L., & Mullan, K. (2010). Parenthood, Gender and Work-Family Time in the United States, Australia, Italy, France, and Denmark. *Journal of Marriage and Family*, 72, 1344 – 1361. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00769.x>
- Decreto-Lei n.º 167-C/2013, de 31 de dezembro - Aprova a Lei Orgânica do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social. https://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=2040&tabela=leis
- Delgado, P., Oliveira, J., Carvalho, J. M. S., Correia, F., & Campos, P. (2019, Novembro 21-23). *O papel da família no bem-estar subjetivo das crianças*. [Congresso Internacional – XXXI Seminário Interuniversitário de Pedagogía Social]. "Pedagogía social, investigación y familias", España. <http://hdl.handle.net/11328/3004>

- Departamento de Desenvolvimento Social / Unidade de Infância e Juventude (2022). *CASA 2022- Caracterização Anual da Situação de Acolhimento de Crianças e Jovens*. <https://www.seg-social.pt/documents/10152/13200/Relat%C3%B3rio+CASA+2022/c1d7359c-0c75-4aae-b916-3980070d4471>
- Department of Health. (2000). *Framework for the Assessment of Children in Need and their Families*. The Stationery Office. <https://bettercarenetwork.org/sites/default/files/Framework%20for%20the%20Assessment%20of%20Children%20in%20Need%20and%20their%20Families%20-%20Questionnaire.pdf>
- De Ruijter, E., & Van der Lippe, T. (2007). Effects of job features on domestic outsourcing as a strategy for combining paid and domestic work. *Work and Occupations*, 34(2), 205–230. <https://doi.org/10.1177/0730888406296510>
- Deus, D., Schmitz, F., & Vieira, L. (2021). Família, gênero e jornada de trabalho: uma revisão sistemática de literatura. *Revista Interinstitucional de Psicologia*, 14(1), e15805. <http://dx.doi.org/10.36298/gerais202114e15805>
- Dias, D. (2021). *O conflito trabalho-família e sua relação com a satisfação e a disponibilidade parental*. [Dissertação de Mestrado, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais]. Repositório da Universidade do Algarve. <https://sapientia.ualg.pt/handle/10400.1/17799>
- Dinh, H., Cooklin, A. R., Leach, L. S., Westrupp, E.M., Nicholson, J. M., & Strazdins, L. (2017). Parents' transitions into and out of work-family conflict and children's mental health: Longitudinal influence via family functioning. *Social Science & Medicine*, 194, 42–50. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2017.10.017>
- Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho. (s.d.). *Sistema de Gestão da conciliação da vida profissional, familiar e pessoal*. <https://www.dgert.gov.pt/conciliacao-do-trabalho-e-familia>

- Diretiva 2019/1158 da União Europeia (EU) – Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=PT>
- Duarte, G., & Spineli, L. M. (2019). Estereótipos de género, divisão sexual do trabalho e dupla jornada. *Revista Sociais & Humanas*, 32(2), 126-145
<https://doi.org/10.5902/2317175836316>
- Duncan, L. G., Coatsworth, J. D., & Greenberg, M. T. (2009). A Model of Mindful Parenting: Implications for Parent–Child Relationships and Prevention Research. *Clinical Child and Family Psychology Review*, 12(3), 255–270.
<https://doi.org/10.1007/s10567-009-0046-3>
- Edwards, J., & Rothbard, N. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationships between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199. <https://doi.org/10.2307/259269>
- Ergeneli, A., Ilsev, A., & Karapinar, P. B. (2010). Work–family Conflict and Job Satisfaction Relationship: The Roles of Gender and Interpretive Habits. *Gender, Work and Organization*, 17(6), 679-695. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2009.00487.x>
- European Institute for Gender Equality. (2021). *Gender inequalities in care and consequences for the labour market*. <https://eige.europa.eu/publications/gender-inequalities-care-and-consequences-labour-market>
- Fiorin, P. C., Oliveira, C. T., & Dias, A. C. G. (2014). Percepções de mulheres sobre a relação entre trabalho e maternidade. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(1), 25-35.
https://www.researchgate.net/publication/281272690_Percepcoes_de_mulheres_sobre_a_relacao_entre_trabalho_e_maternidade

- Fonseca, M., Soares, I., & Martins, C. (2006). Estilos de vinculação, orientação para o trabalho e relações profissionais. *Psicologia*, 20, 187-208. <https://doi.org/10.17575/rpsicol.v20i1.382>
- Fontaine, A. M., Andrade, C., Matias, M., Gato, J., & Mendonça, M. (2007). *Family and work division in portuguese dual earner families*. In I. Crespi (Ed.), *Gender mainstreaming and family policy in Europe: Perspectives, research and debates* (pp. 167-198). SIMPLE.
- Frade, M., Firmino, C., Sousa, L., & Frade, J. (2021). *A Parentalidade Mindful como prática parental: análise de conceito*. In A. Frias, & Agostinho, C. (Orgs.), *A Obra Prima: a arte de cuidar no início da vida* (pp. 15-366). Editora Científica Digital.
- Frone, M. R., Russel, M. & Cooper, M. L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: a four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(4), 325-335. DOI:10.1111/j.2044-8325.1997.tb00652.x
- Giménez-Nadal, J. I., Mangiavacchi, L., & Piccoli, L. (2019). Keeping inequality at home: The genesis of gender roles in housework. *Labour Economics*, 58, 52-68. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.03.006>
- Gomes-Pedro, J. (2004). O que é ser criança. Da genética ao comportamento. *Análise Psicológica*, 1(12), 33-42. <https://doi.org/10.14417/ap.127>
- Gomide, P., Salvo, C., Pinheiro, D. & Sabbag, G. (2005). Correlação entre práticas educativas, depressão, estresse e habilidades sociais. *Psico-USF*, 10(2), 169-178. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712005000200008>
- Gonçalves, C, Carmo, A., Nedyalkova, E., & Cavaco, R. (2019). A ausência familiar: uma realidade do mundo atual. *Revista Multidisciplinar*, 1(2), 65-75. <https://doi.org/10.23882/MJ1919>
- Gouveia, M. J., Carona, C., Canavarro, M. C., & Moreira, H. (2016). Self-Compassion and Dispositional Mindfulness Are Associated with Parenting Styles and Parenting

- Stress: The Mediating Role of Mindful Parenting. *Mindfulness*, 7,700–712.
<https://doi.org/10.1007/s12671-016-0507-y>
- Gramacho, G. (2012). *Conflito trabalho-família: importância das horas de trabalho e relação com o burnout e o engagement*. [Dissertação de Mestrado, Universidade de Lisboa]. Repositório da Universidade de Lisboa.
<https://repositorio.ul.pt/handle/10451/8053>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
<https://doi.org/10.2307/258214>
- Greenhaus, H., Collins, M., & Shaw, D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510–531.
[https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2003). When work and family collide: Deciding between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90, 291–303. [http://dx.doi.org/10.1016/S0749-5978\(02\)00519-8](http://dx.doi.org/10.1016/S0749-5978(02)00519-8)
- Greenhaus, J., & Powell, G. (2006). When Work And Family Are Allies: A Theory Of Work-Family Enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
<https://doi.org/10.5465/AMR.2006.19379625>
- Guardado, S. (2015). *Conciliação Trabalho - Família, Ciclo de Vida Familiar e Parentalidade: Um estudo exploratório*. [Dissertação de Mestrado, Universidade da Beira Interior]. Repositório Digital da UBI.
<https://ubibliorum.ubi.pt/handle/10400.6/5575>
- Guisso, L., Bolze, C., & Viera, M. (2019). Práticas parentais positivas e programas de treinamento parental: uma revisão sistemática da literatura. *Contextos Clínicos*, 12(1), 227-253. <https://doi.org/10.4013/ctc.2019.121.10>
- Horácio, A. (2018) *Aprender na interação: Efeitos dos estilos parentais na capacidade de aprendizagem com base em feedback*. [Dissertação de Mestrado, Universidade

- de Lisboa]. Repositório da Universidade de Lisboa.
https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/36710/1/ulfpie053174_tm_tese.pdf
- Instituto Nacional de Estatística [INE]. (2018, novembro 7). *Módulo ad hoc do Inquérito ao Emprego 2.º trimestre: Conciliação da vida profissional com a vida familiar*. Instituto Nacional de Estatística.
- Instituto Nacional de Estatística [INE]. (2019). *Inquérito à Fecundidade de 2019*. Destaque.
https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_publicacoes&PUBLICACOE_Spub_boui=6358344&PUBLICACOESmodo=2
- Jacobs, J. A., & Gerson, K. (2005). The Time Divide: Work, Family, and Gender Inequality. *Journal of Marriage and Family*, 67(3),786-787.
<https://doi.org/10.2307/j.ctv1q16rx7>
- Jeffrey Hill, E. (2005). Work-Family Facilitation and Conflict, Working Fathers and Mothers, Work-Family Stressors and Support. *Journal of Family Issues*, 26(6),
<https://doi.org/10.1177/0192513X05277>
- Kerns, K., Mathews, B., Koehn, A., Williams, C., & Siener-Ciesla, S. (2015). Assessing both safe haven and secure base support in parent–child relationships. *Attachment & human development*, 17, 1–17. <https://doi.org/10.1080/14616734.2015.1042487>
- Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior–human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139–149. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>
- Kossek, E. E., Noe, R. A., & DeMarr, B. J. (1999). Work-Family role synthesis: Individual and Organizational determinants. *The International Journal of Conflict Management*, 10(2),102-129. <https://doi.org/10.1108/eb022820>

Lei n.º 1/2005, de 12 de agosto - 8.ª versão da Constituição da República Portuguesa.

http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=4&tabela=leis&so_miolo

Lhuillier, D. (2013). Trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 25(3), 483–492.

<https://doi.org/10.26512/dramaturgias.v0i7.9524>

Lima, I. M. P. A. (2018, Junho 28-29). *Promover a parentalidade positiva: o Triple P em Portugal*. [VI seminário internacional] Cognição, aprendizagem e desempenho. Universidade de Minho.

Mahomed, S. M. (2018). *Motivar para aprender. A motivação para aprender em crianças dos 6 aos 10 anos: Que fatores a influenciam em contexto pedagógico?*

[Dissertação de Mestrado, Instituto Superior de Educação e Ciências]. RCAAP.

<https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/35710/1/Sharika%20Mahomed.pdf>

Martinengo, G., Jacob, J., & Hill, E. (2010). Gender and the Work–Family Interface: Exploring Differences Across the Family Life Course. *Journal of Family Issues*,

31(10), 1363–1390. <https://doi.org/10.1177/0192513X10361709>

Marques, V., & Facó, G. (2009). Conceito de família: adolescentes de zonas rural e urbana. In T. G. M. Valle (Org.), *Aprendizagem e desenvolvimento humano: avaliações e intervenções* (pp. 122–133). Editora Unesp.

Matias, M., Andrade, C., & Fontaine, A. M. (2011). Diferenças de género no conflito trabalho-família: Um estudo com famílias portuguesas de duplo-emprego com filhos

em idade pré-escolar. *Psicologia*, 15(1), 9-32.

<https://doi.org/10.17575/rpsicol.v25i1.277>

Matias, M., Silva, A., & Fontaine, A. (2011). Conciliação de papéis e parentalidade: efeitos de género e estatuto parental. *Exedra*, (5), 57-76.

<http://exedra.esec.pt/docs/N5/06A-Matias-Conciliacao.pdf>

Matias, M. (2019). Capítulo 7: Género e papéis de género no fenómeno da conciliação trabalho família: Revisões conceituais e estudos empíricos. In C. Andrade, C.

- Antunes, J. Gato, L. Faria, M. Matias & S. Coimbra (Orgs.), *Olhares de Psicologia Diferencial*, p. 174-204. Mais Leitura.
- Medeiros, C., Gouveia, M. J., Canavarro, M. C., & Moreira, H. (2016). The indirect effect of the mindful parenting of mothers and fathers on the child's perceived well-being through the child's attachment to parents. *Mindfulness*, 7(4), 916-927. <https://doi.org/10.1007/s12671-016-0530-z>
- Mendonça, M., & Matos, P. M. (2015). Conciliação família-trabalho vivida a dois: Um estudo qualitativo com casais com filhos pequenos. *Análise Psicológica*, 3(33), 317-334. <https://doi.org/10.14417/ap.904>
- Miranda, F. (2022). *Direito de Participação: A Voz de Crianças, Adolescentes e Figuras Parentais*. [Dissertação de Mestrado, Universidade do Porto]. Repositório Aberto da Universidade do Porto. <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/145351/2/591265.pdf>
- Moreira, T. A. (2018). *Trabalho e vida familiar: um estudo sobre o uso do tempo com famílias usuárias da Política Nacional de Assistência Social em Florianópolis (SC)*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina]. Repositório Institucional UFSC. <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/193460>
- Neves, D. R., Junior, M. S. F., Nascimento, R. P., Silva, F. A., & Andrade, R. (2018). *Sentido e Significado do Trabalho: Uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library*. [Pós-Graduação, Universidade do Grande Rio]. Scielo. <https://www.scielo.br/j/cebape/a/ncWvqK58zG8PqZC5ZQCGz9x/abstract/?lang=pt>
- Nunes, C., & Ayala-Nunes, A. (2015). Famílias em risco psicossocial: desafios para a avaliação e intervenção. *Revista de Psicologia da Criança e do Adolescente*, 6(1), 95-107. <https://doi.org/10.34628/xv29-1959>
- O'Connor, E. E., Scott M. A., McCormick, M. P., & Weinberg, S. L. (2014). Early mother-child attachment and behavior problems in middle childhood: the role of the

- subsequent caregiving environment. *Attachment & Human Development*, 16(6), 590-612. <https://doi.org/10.1080/14616734.2014.937817>
- Oliveira, E. (2015). *Promoção dos valores de Conciliação entre a Vida Profissional e a Vida Familiar*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Portucalense Infante D. Henrique]. RepositóriUM. <https://repositorio.upt.pt/server/api/core/bitstreams/8cbbde02-3ab3-497e-9496-a92f458a8cec/content>
- Pakdaman, S. N. (2014). *Susan Bögels and Kathleen Restifo: A guide for mental Health practitioners*. *Springer*, 5(4), 467-470. <https://doi.org/10.1007/s12671-013-0256-0>
- Pallant, J. (2016). *SPSS Survival Manual: a step by step guide to data analysis using IBM SPSS* (6 th ed.). Open University Press
- Papalia, D., E. & Feldman, R., D. (2013). *Desenvolvimento Humano* (C. Monteiro, M., C. Silva, Trans., 12th ed.). AMGH.
- Pedroso, J., & Branco, P. (2008). Mudam-se os tempos, muda-se a família. As mutações do acesso ao direito e à justiça da família e das crianças em Portugal. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 82, 53-83. <https://doi.org/10.4000/rccs.619>
- Perdigão, J. (2019). *Equilíbrio entre a Vida Profissional e a Vida Pessoal: Um estudo exploratório*. [Dissertação de Mestrado, Instituto Universitário da Maia]. Repositório Científico da UMAIA. <https://repositorio.umaia.pt/handle/10400.24/1240>
- Radcliffe, L. S., & Cassel. C. (2015). Flexible working, work–family conflict, and maternal gatekeeping: The daily experiences of dual-earner couples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88, 835-855. <https://doi.org/10.1111/joop.12100>
- Raz-Yurovich, L., & Marx, I. (2019). Outsourcing Housework and Highly Skilled Women’s Labour Force Participation—An Analysis of a Policy Intervention. *European Sociological Review*, 35(2), 205-224. <https://doi.org/10.1093/esr/jcz001>
- REC (2006)19 do Comité de Ministros do Conselho da Europa. (2006). *Política de Apoio à Parentalidade Positiva* (traduzida e editada no âmbito do Projeto Adélia –

Parentalidade Positiva).

<https://www.cnpdpcj.gov.pt/documents/10182/19464/Recomenda%C3%A7%C3%A3o+2006/e36ba3eb-d849-4ebb-9827-688de3e92f94>

Relvas, A. P. (1996). *O ciclo vital da família. Perspectiva sistémica* [4th ed.]. Edições Afrontamento.

República Portuguesa. (2018). *3 em Linha. Programa para a Conciliação Profissional, Pessoal e Familiar.*

<https://www.portugal.gov.pt/pt/gc21/comunicacao/documento?i=3-em-linha-programa-para-a-conciliacao-da-vida-profissional-pessoal-e-familiar-2018-2019->

Resolução da Assembleia da República nº 184/2019, de 16 de setembro - Recomenda ao Governo a adoção de medidas de promoção da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/resolucao-assembleia-republica/184-2019-124716440>

Richert-Kaźmierska, A., & Stankiewicz, K. (2016). Work-life balance: Does age matter?. *Work*, 55(3), 679-688. <https://doi.org/10.3233/WOR-162435>

Sanders, M. R., & Mazzucchelli, T. G. (2018). How parenting influences the lives of children. In M. R. Sanders, & T. G. Mazzucchelli (Eds.), *The Power of Positive Parenting. Transforming the Lives of Children, Parents and Communities Using the Triple P System* (pp. 5–31). Oxford University Press.

Santos, C., Campana, N., & Gomes, I. (2019). Cuidado Parental Iguatário: revisão de literatura e construção conceitual. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 35, e35311. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e35311>

Sarbu, M. (2018). The role of telecommuting for work-family conflict among German Employees. *Research in Transportation Economics*, 70, 37–51. <https://doi.org/10.1016/j.retrec.2018.07.009>

Scott, J. (1989). *Género: Uma categoria útil para análise histórica*. (Dabat, C. R. & Ávila, M. B, Trans.) American Historical Review. (Original work published 1989)

- Sebastião, C. S. (2019). *A interação trabalho-família e família-trabalho: diferenças de género*. Repositório da Universidade do Algarve. [Dissertação de Mestrado. Universidade do Algarve]. <http://hdl.handle.net/10400.1/15028>
- Shukri, M., Jones, F., & Conner, M. (2018). Relationship between work-family conflict and unhealthy eating: Does eating style matter?. *Appetite*, 123, 225-232. <https://doi.org/10.1016/j.appet.2017.12.027>
- Simões, C. (2016). Conflito trabalho-família em profissionais de saúde: teoria, investigação e intervenção. In D. Bartholomeu, J. M. Montiel, A. A. Machado, A. R. Gomes, G. Couto, & V. Cassep-Borges (Eds.), *Relações interpessoais: Conceções e contextos de intervenção e avaliação* (pp. 205-234). Vetor.
- Spector, P. E., Allen, T. D., Poelmans, S. A. Y., Lapierre, L. M., Cooper, C. L., O'Driscoll, M., et al. (2007). Cross-national differences in relationships of work demands, job satisfaction and turnover intentions with work-family conflict. *Personnel Psychology*, 60(4), 805–835. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00092.x>
- Sulz, J. A., & Cardoso, F. A. (2022). Papai no bolso e mamãe no coração? Análises nas configurações de práticas das paternidades contemporâneas. *Revista Ártemis*, 33(1), 306-326. <https://periodicos.ufpb.br/index.php/artemis/article/view/60122>
- Viriato, A. (Host). (2023, May 15). *Igualdade de Género em Números: Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal* (No. 8) [Episódio de Podcast em vídeo]. <https://www.youtube.com/watch?v=QtJbq71oF9w>
- Wood, J. Oh, J., Park, J., & Kim, W. (2020). The Relationship Between Work Engagement and Work–Life Balance in Organizations: A Review of the Empirical Research. *Human Resource Development Review*, 19(3) 240–262. <https://doi.org/10.1177/1534484320917560>
- Xie, J., Shi, Y., & Ma, H. (2017). Relationship between similarity in work-family centrality and marital satisfaction among dual-earner couples. *Personality and Individual Differences*, 113, 103–108. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.03.021>

Anexos

Anexo A- Cronograma do processo de realização do estudo

De novembro de 2022 a março de 2023	Esboço inicial da dissertação: -decisão sobre a temática, definição do problema/questão de estudo e objetivos, pesquisa bibliográfica/enquadramento teórico, definição da metodologia, procedimentos e instrumentos.
De março a junho de 2023	-Obtenção de autorização para utilização e organização e análise da base de dados, caracterização da amostra, análise descritiva e esboço da análise inferencial.
De julho a setembro de 2023	-Análise inferencial, apresentação e discussão dos resultados, conclusões.
De outubro a novembro de 2023	-Revisões nas Partes I e II; -Ajustamentos finais.

Anexo B- Output da Criação de níveis para a avariável “Idade dos Participantes”

Estatísticas

Idade (pe. 34, 52)

N	Válido	344
	Omisso	329
Média		39,37
Mediana		40,00
Modo		40
Erro Desvio		6,170
Mínimo		24
Máximo		58
Perceis	33	37,00
	66	42,00

Retirado de IBM SPSS Statistics

Anexo C- Output do Teste de Normalidade do Item 8

	Testes de Normalidade					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estatística	gl	Sig.	Estatística	gl	Sig.
Item8_invertido	,350	670	<,001	,746	670	<,001

a. Correlação de Significância de Lilliefors

Retirado de IBM SPSS Statistics

Anexo D- Output do Teste de Normalidade do Item 69

	Testes de Normalidade					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estatística	gl	Sig.	Estatística	gl	Sig.
Item_69	,317	669	<,001	,744	669	<,001

a. Correlação de Significância de Lilliefors

Retirado de IBM SPSS Statistics

Anexo E- Output do Teste de Normalidade do Item 70

	Testes de Normalidade					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estatística	gl	Sig.	Estatística	gl	Sig.
Item_70	,317	669	<,001	,752	669	<,001

a. Correlação de Significância de Lilliefors

Retirado de IBM SPSS Statistics

Anexo F- Output do Teste de Normalidade do Item 71

	Testes de Normalidade					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estatística	gl	Sig.	Estatística	gl	Sig.
Item_71	,324	668	<,001	,740	668	<,001

a. Correlação de Significância de Lilliefors

Retirado de IBM SPSS Statistics

Anexo G- Output do Teste de Normalidade do Item 72

	Testes de Normalidade					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estatística	gl	Sig.	Estatística	gl	Sig.
Item72_invertido	,275	665	<,001	,769	665	<,001

a. Correlação de Significância de Lilliefors

Retirado de IBM SPSS Statistics

Anexo H- Output do Teste de Normalidade do Item 73

	Testes de Normalidade					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estatística	gl	Sig.	Estatística	gl	Sig.
Item_73	,290	668	<,001	,793	668	<,001

a. Correlação de Significância de Lilliefors

Retirado de IBM SPSS Statistics

Anexo I- Output do Teste de Normalidade do Item 74

	Testes de Normalidade					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estatística	gl	Sig.	Estatística	gl	Sig.
Item_74	,281	665	<,001	,778	665	<,001

a. Correlação de Significância de Lilliefors

Retirado de IBM SPSS Statistics